

# O MEIO AMBIENTE DO TRABALHO, O TELETRABALHO E A NECESSIDADE DE DELIMITAÇÃO DE PADRÕES *TELEAMBIENTAIS* LABORAIS HÍGIDOS

*Digiany da Silva Godoy Teixeira*





## 1 INTRODUÇÃO

Com o advento dos avanços tecnológicos e a evolução dos modelos de vida social-laboral que conhecemos, observa-se a abertura de uma lacuna no que diz respeito aos estudos relacionados à salubridade do meio e dos agentes que podem comprometer a incolumidade físico-psíquica de teletrabalhadores.

Aparentemente distante das grandes crises ambientais trabalhistas de dimensão desumanizante geradas por outras relações de trabalho, o novel instituto, contudo, não se mostra capaz de impedir que, em algumas situações, o trabalhador venha a sofrer transtornos físico-ergonômicos ou psíquico-morais, por exemplo.

Há quem busque, inclusive, entender o teletrabalho inquirindo se o direito à desconexão existe na prática e se a telessubordinação corresponderia ao Panóptico de Bentham<sup>1</sup> na sociedade virtualizada, ou se tal subordinação seria voluntária.

Daí a necessidade de discorrer também sobre a prestação jurisdicional, que, sem o respaldo de sólidas conceituações e sistematizações, alimenta controvérsias acerca de suas medidas, principalmente as atinentes a bens difusos.

Sabe-se que já há tentativas de regulamentar o uso de equipamentos utilizados remotamente. No entanto, por meio de um breve levantamento bibliográfico, pode-se observar a ausência de estudos relacionados à salubridade do meio e dos agentes que podem comprometer a incolumidade físico-psíquica desses teletrabalhadores, o que pode ter resultado na pouca ou nenhuma propositura e processamento de feitos de prestação jurisdicional nesse sentido. Tal quadro, no entanto, pode

---

1 Embora a teoria panóptica tenha se tornado popular por Michel Foucault, o conceito panóptico foi concebido por Jeremy Bentham como um mecanismo aplicável ao controle do comportamento dos prisioneiros nas prisões: um mecanismo arquitetural, utilizado para o domínio da distribuição de corpos em diversificadas superfícies com poder apreendido, como algo que circula em forma de rede, em que os indivíduos a cada momento estão em situações antagônicas, seja em posição de exercer o poder, seja em posição de serem submetidos a ele.

ser revertido por meio de uma conceituação, classificação e sistematização das tutelas, ou mesmo adequação dos meios para maior efetividade das futuras demandas relacionadas ao teletrabalho.

Nesse sentido, o presente artigo aborda as novas formas de transformações do trabalho sob o enfoque do meio ambiente laboral: discute o processo de mudança que opera no mercado de trabalho advindo do avanço tecnológico, sua evolução legislativa e a incidência das normas *teleambientais* aos trabalhadores que atuam fora dos limites da empresa, como forma de estudo de mecanismos probatórios.

O objetivo deste artigo é o debate, a reflexão sobre as consequências da utilização em massa da estrutura do trabalho remoto, suas implicações no modelo de vida socio-ambiental-laboral que conhecemos atualmente, de forma que as matizes ambientais, nesse sentido, sejam, de fato, enxergadas a partir de uma perspectiva organizada e holística, o que certamente viabilizará o alcance de técnicas mais eficientes da tutela processual necessária à obtenção de padrões *teleambientais laborais* verdadeiramente hígidos<sup>2</sup>.

## 2 O MEIO AMBIENTE DO TRABALHO EQUILIBRADO E SAUDÁVEL COMO DIREITO FUNDAMENTAL

A preocupação com a criação de metas para a melhoria das relações de trabalho e meio em que determinadas tarefas eram executadas cresceu em meados do século XVIII porque, com a Revolução Industrial, houve a organização de grupos empenhados em lutar por melhores condições de trabalho, pleiteando modificações e benefícios<sup>3</sup>.

Apesar de essa preocupação ser relativamente recente, constata-se que os problemas relacionados à saúde do trabalhador são antigos e modificam-se com o avanço da tecnologia e das novas relações de

---

2 A autora sugere que o termo seja incluído nas novas regulamentações sobre o tema.

3 FIORILLO, Celso Antonio Pacheco. *Curso de direito ambiental brasileiro*. 14. ed. rev., ampl. e atual. em face da Rio+20 e do novo “Código” Florestal. São Paulo: Saraiva, 2013. p. 172.

trabalho, ensejando instrumentos de proteção que só podem se concretizar, de fato, dada a sua grandeza, com a cooperação entre as nações.

É nesse sentido que o direito a um meio ambiente hígido passa pelo entendimento entre os povos e, até mesmo, pela solidariedade entre as presentes e as futuras gerações de seres vivos. “Por tais razões, os direitos surgidos nessa fase ficaram conhecidos como ‘direitos de fraternidade ou de solidariedade’, e compõem os direitos humanos de terceira geração (ou de terceira dimensão)”<sup>4</sup>.

Em relação às dimensões subjetiva e objetiva, insta enfatizar

que se por um lado os direitos fundamentais geram garantias para os cidadãos, por outro eles espraiam ao mesmo tempo pelo interior de todo o ordenamento jurídico, servindo, assim, de vetor hermenêutico para a boa submissão da justiça<sup>5</sup>.

Assim é que, independentemente de regulamentação, o Poder Judiciário tem a obrigação de materializar todas as promessas fundamentais estampadas no corpo da Carta Magna.

E é nesse momento também que observamos uma nítida interdependência entre o meio ambiente do trabalho, a segurança e a Medicina do Trabalho, o Direito do Trabalho, os direitos sociais, os direitos fundamentais e o próprio Direito Constitucional. É o que veremos ao longo de todo o artigo.

Constitucionalmente falando, por exemplo, em decorrência dessa essencialidade do meio ambiente equilibrado e da sua natureza de direito humano fundamental e, por corolário, indisponível, importante destacar que a Carta Constitucional requereu do Poder Público

---

4 ANDRADE, Adriano; MASSON, Cleber; LANDOLFO, Andrade. *Interesses difusos e coletivos* – esquematizado. 3. ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2013. p. 60.

5 CESÁRIO, João Humberto. *Técnica processual e tutela coletiva de interesses ambientais trabalhistas: os provimentos mandamentais como instrumentos de proteção da saúde do cidadão-trabalhador*. São Paulo: LTr, 2012. p. 40.

especial atenção quanto à sua efetividade, exigindo da coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações.

Quanto a essas obrigações impostas à coletividade para a defesa do meio ambiente ecologicamente equilibrado como direito humano fundamental, mostra-se oportuna a transcrição das lições do magistrado Álvaro Luiz Valery Mirra<sup>6</sup>:

Como direito humano fundamental, o direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado é indisponível. Ressalte-se que essa indisponibilidade vem acentuada na Constituição Federal pelo fato de mencionar-se que a preservação do meio ambiente deve ser feita no interesse não só das presentes como igualmente das futuras gerações. Estabeleceu-se, por via de consequência, um dever não apenas moral como também jurídico e de natureza constitucional, para as gerações atuais, de transmitir esse patrimônio ambiental às gerações que nos sucederem e nas melhores condições do ponto de vista do equilíbrio ecológico.

A par dessa proteção constitucional e infraconstitucional ao meio ambiente, contudo, é muito importante destacar a necessidade de conciliação entre a exploração econômica e a preservação ambiental, conforme bem ensina José Afonso da Silva<sup>7</sup>:

Não ficará o Homem privado de explorar os recursos ambientais na medida em que isso também melhora a qualidade de vida humana; mas não pode ele, mediante tal exploração, desqualificar o meio ambiente de seus elementos essenciais, porque isso importaria desequilibrá-lo e, no futuro, implicaria seu esgotamento.

Nesse sentido, a Lei Federal n. 6.938/1981, que é devidamente recepcionada pela Constituição de 1988 e dispõe sobre a Política Nacional do Meio Ambiente, conceitua o que é meio ambiente:

---

6 MIRRA, Álvaro Luiz Valery. *Ação civil pública e a reparação do dano ao meio ambiente*. 2. ed. atual. São Paulo: Juarez de Oliveira, 2004. p. 57-58.

7 SILVA, José Afonso da. *Direito ambiental constitucional*. 8. ed. São Paulo: Malheiros, 2010. p. 88.

Art. 3º. Para os fins previstos nesta Lei, entende-se por:  
I - meio ambiente, o conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, química e biológica, que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas; [...].

E o próprio STF adverte que o meio ambiente não poderá ser submetido a interesses meramente econômicos, reconhecendo e considerando que nele está compreendido o meio ambiente do trabalho, conforme análise de passagem do julgamento da ADI/MC 3.540, de 1º.9.2005<sup>8</sup>:

A incolumidade do meio ambiente não pode ser comprometida por interesses empresariais nem ficar dependente de motivações de índole meramente econômica, ainda mais se se tiver presente que a atividade econômica, considerada a disciplina constitucional que a rege, está subordinada, dentre outros princípios gerais, àquele que privilegia a “defesa do meio ambiente” (CF, art. 170, VI), que traduz conceito amplo e abrangente das noções de meio ambiente natural, de meio ambiente cultural, de meio ambiente artificial (espaço urbano) e de meio ambiente laboral.

É o que observamos no âmbito estrito trabalhista, quando

estabelece o art. 7º da Lei Maior, que são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social, a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança (inciso XXII)<sup>9</sup>.

Ou quando, sobre a Ordem Social, a Seguridade Social e a Saúde, diz o art. 200 do mesmo dispositivo:

Ao sistema único de saúde compete, além de outras atribuições, nos termos da lei: [...]

---

8 BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Tribunal Pleno). *Medida Cautelar em Ação Direta de Inconstitucionalidade n. 3.540-1 DF*. Relator: Min. Celso de Mello, 1º de setembro de 2005. *DJe*, 3 fev. 2006. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/imprensa/pdf/adi3540ementa.pdf>. Acesso em: 5 abr. 2018.

9 MELO, Raimundo Simão de. Meio ambiente do trabalho e atividades de risco: prevenção e responsabilidades. *Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho do Paraná – Meio Ambiente do Trabalho*, Curitiba, ano II, n. 23, p. 131-152, 2013.

VII - participar do controle e fiscalização da produção, transporte, guarda e utilização de substâncias e produtos psicoativos, tóxicos e radioativos;

VIII - colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho.

Essas normas são destinadas diretamente à proteção do trabalhador no seu ambiente de trabalho, o qual deverá participar também do controle e da fiscalização dos produtos perigosos. Compete ao SUS (Sistema Único de Saúde) colaborar na proteção do meio ambiente do trabalho, reduzindo, assim, os riscos a ele inerentes por meio das normas rígidas de segurança, higiene e saúde.

Quanto à saúde e à segurança do trabalhador, Sirvinskas<sup>10</sup> assevera:

[...] a poluição do meio ambiente de trabalho deve ser entendida como a degradação da salubridade do ambiente que afeta diretamente a saúde dos próprios trabalhadores. Inúmeras situações alteram o estado de equilíbrio do ambiente: os gases, as poeiras, as altas temperaturas, os produtos tóxicos, as irradiações, os ruídos, as próprias organizações estressantes em que ele é desempenhado (trabalhos noturnos, trabalhos em turnos de revezamento), enfim, tudo aquilo que prejudica a saúde, o bem-estar e a segurança dos trabalhadores.

Nota-se na fala do doutrinador que há uma previsão de responsabilidade do tomador de serviços quanto à prevenção da saúde do trabalhador.

Com relação a sanções pelo descumprimento das normas de segurança por parte do empregador, o § 3º do art. 225 da Constituição Federal informa que as condutas e atividades consideradas lesivas ao meio ambiente sujeitarão os infratores, pessoas físicas ou jurídicas, a sanções administrativas.

Ademais, estabelecidos tais indicativos normativos, é de se sondar, agora, o que eles de fato almejam. Ressoa inegável que todos eles colimam agregar qualidade ao direito fundamental à vida (art. 5º, *caput*, da CRFB). Dito de outro modo, “pode-se ficar assentado que

---

10 SIRVINSKAS, Luís Paulo. *Manual de direito ambiental*. 11. ed. São Paulo: Saraiva, 2013. p. 217.

mais do que o direito de viver, as pessoas possuem o direito fundamental de viver com qualidade, em um meio natural, urbano ou trabalhista que lhes permita o exercício concreto desta prerrogativa”<sup>11</sup>.

Portanto, havendo desobediência ao preceito constitucional de proteção do meio ambiente do trabalho, bem como das regras infra-constitucionais, impõe-se a atuação pronta e eficaz do Poder Judiciário para fiscalizar o objeto de dano ambiental laboral, bem como para determinar que o Poder Público e os particulares cumpram a legislação ambiental laboral pertinente.

### 3 O TELETRABALHO

O trabalho a distância, com suas recentes configurações, e as formas pelas quais ele se manifesta hoje, principalmente devido à utilização de tecnologia, acarretam uma nova organização laboral, com o surgimento de relações de trabalho antes inéditas, justificando que ele se torne objeto de reflexão.

O teletrabalho como o conhecemos está sendo estimulado para melhorar a mobilidade urbana pelo *acesso remoto*, mas não significa apenas *trabalhar em casa (home office)*. O teletrabalho pode existir na modalidade de domicílio, no entanto, não deve ser confundido com trabalho em domicílio.

Na linha de evolução do conceito, no que diz respeito a uma possível confusão entre o trabalho em domicílio e o teletrabalho, Alice Monteiro de Barros<sup>12</sup> diz que não se pode confundir um com o outro:

[...] o teletrabalho distingue-se do trabalho a domicílio tradicional não só por implicar, em geral, a realização de tarefas mais complexas do que as manuais, mas também porque abrange setores diversos como: tratamento, transmissão e acumulação de informação,

---

11 CESÁRIO, João Humberto. *Técnica processual e tutela coletiva de interesses ambientais trabalhistas*: os provimentos mandamentais como instrumentos de proteção da saúde do cidadão-trabalhador. São Paulo: LTr, 2012. p. 68.

12 BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. 9. ed. São Paulo: LTr, 2013. p. 258.

atividade de investigação, secretariado, consultoria, assistência técnica e auditoria, gestão de recursos, vendas e operações mercantis em geral, desenho, jornalismo, digitação, redação, edição, contabilidade, tradução, além da utilização de novas tecnologias, como a informática e telecomunicações, afetas ao setor terciário.

Para Maurício Godinho Delgado, dentro da situação-tipo aventada pelo antigo art. 62, I, da Consolidação das Leis do Trabalho (labor externo insuscetível de controle de jornada), o teletrabalho poderia se jungir ao *home office*, mas pode também se concretizar em distintos locais de utilização dos equipamentos eletrônicos hoje consagrados (informática, internet, telefonia celular etc.)<sup>13</sup>.

A Lei n. 12.551, de 15 de dezembro de 2011, inclusive, alterou o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) para reconhecer, expressamente, o trabalho a distância e equiparar os meios de comando, controle e supervisão telemáticos e informatizados com os meios pessoais e diretos no que se refere à caracterização da subordinação jurídica existente na relação de emprego. Preleciona 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.

Para o doutrinador Maurício Godinho Delgado<sup>14</sup>, ainda,

o preceito incorporou, implicitamente, os conceitos de subordinação objetiva e de subordinação estrutural, equiparando-os, para os fins de reconhecimento da relação de emprego, à subordinação tradicional (clássica), que se realiza por meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.

Etimologicamente, *tele* vem do grego e significa *a distância*, embora muitos autores não apresentem com exatidão uma posição clara e definitiva quanto ao seu conceito. Nota-se que, até a publicação da

---

13 DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 11. ed. São Paulo: LTr, 2012. p. 918.

14 *Ibidem*, p. 920.

citada lei, a CLT previa apenas o trabalho em domicílio ao estabelecer a inexistência de qualquer distinção entre o trabalho feito em domicílio daquele exercido nas dependências do empregador. Considerando a novel alteração, poder-se-ia dizer que o trabalho a distância era gênero, tendo como espécies o trabalho em domicílio e o teletrabalho<sup>15</sup>.

E, finalmente, com relação às inovações na CLT incluídas pela Lei n. 13.467/2017, destaca-se, na seção que trata das normas gerais de tutela do trabalho (título II), um capítulo especial sobre *teletrabalho* (arts. 75-A, 75-B, 75-C, 75-D e 75-E, além da alteração do art. 134).

Apesar de a CLT já prever que não há distinção entre (I) o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, (II) o trabalho executado no domicílio do empregado e (III) o trabalho realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego (art. 6º da CLT), não havia regulamentação sobre o tema, e a alteração publicada tenta preencher essa lacuna.

### 3.1 A EVOLUÇÃO DA IMPLEMENTAÇÃO DO TELETRABALHO

Para que se acompanhe a evolução da implementação do teletrabalho no Brasil, tomemos por base o importantíssimo relatório denominado *Estudo de estratégias de gestão de mobilidade via teletrabalho e teleatividades no Estado de São Paulo*<sup>16</sup>, que teve origem com a publicação da Resolução SMA n. 24, de 10 de abril de 2013, pelo então Secretário de Estado do Meio Ambiente de São Paulo, Bruno Covas.

---

15 MOYSES, Natália Hallit. Reflexões sobre a Lei n. 12.551/11 (teletrabalho) e a alteração do enunciado da Súmula n. 428 do TST. *Revista Jus Navigandi*, Teresina, ano 18, n. 3.521, 20 fev. 2013. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/23767>. Acesso em: 14 abr. 2018.

16 SÃO PAULO (Estado). Secretaria do Meio Ambiente. *Estudo de estratégias de gestão de mobilidade via teletrabalho e teleatividades no Estado de São Paulo*. São Paulo: Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades (Sobratt); Secretaria do Meio Ambiente, 2013. Disponível em: [http://www.sobratt.org.br/site2015/wp-content/uploads/2015/03/Teletrabalho\\_e\\_Teleatividades\\_SMA\\_Ago20131.pdf](http://www.sobratt.org.br/site2015/wp-content/uploads/2015/03/Teletrabalho_e_Teleatividades_SMA_Ago20131.pdf). Acesso em: 14 abr. 2018.

A aludida resolução criou um grupo de trabalho com a incumbência de conhecer em detalhes as práticas e os programas existentes de trabalho e atividades a distância no Brasil e no mundo, apresentando um conjunto de medidas estratégicas para o Estado de São Paulo no sentido de fomentar o teletrabalho e as teleatividades, levando em consideração, entre outros, a Lei Federal n. 12.551, de 15 de dezembro de 2011, que alterou o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho ao equiparar o trabalho realizado no estabelecimento do empregador com o realizado a distância.

Como exemplo de evolução e de crescimento da implementação do teletrabalho no setor público brasileiro, temos como pioneiro o Serviço Federal de Processamento de Dados (SERPRO), “uma empresa pública vinculada ao Ministério da Fazenda, criada em 1964, cujo objetivo, descrito em seus próprios documentos, seria o de modernizar e dar agilidade a setores estratégicos da administração pública brasileira”<sup>17</sup>. Dados do mesmo estudo informam:

Em 2009, o TCU (Tribunal de Contas da União) também aderiu ao trabalho à distância. Em 2010, foi a Receita Federal, também com um programa piloto. Em 2012 foi a vez do Tribunal Superior do Trabalho (TST). Banco do Brasil e Caixa Econômica Federal se preparam para aderir ao teletrabalho, num movimento que aparenta tomar contornos de tendência do conjunto das empresas na área federal. Os servidores são autorizados a levar documentos sigilosos para analisar em casa e fazer acesso remoto ao sistema informatizado da empresa.

Em sua pesquisa, Barroso já aduzia que “[a] empresa que em 2007 já contava com 75 funcionários em seu programa de teletrabalho, em 2012, já anunciava a consolidação da ‘alternativa de trabalho à distância’ com cerca de 140 teletrabalhadores”<sup>18</sup>. A partir desse mesmo ano,

---

17 BARROSO, Márcia Regina Castro. O teletrabalho em domicílio e a transformação social e jurídica da relação laboral. *Cadernos de Direito*, Piracicaba, v. 14, n. 27, p. 93-115, jul./dez. 2014. Disponível em: <https://www.metodista.br/revistas/revistas-unimep/index.php/cd/article/view/2110/1359>. Acesso em: 14 abr. 2018.

18 SERVIÇO FEDERAL DE PROCESSAMENTO DE DADOS (SERPRO). SERPRO terá cerca de 140 teletrabalhadores. *SERPRO, Notícias*, Porto Alegre, out. 2012. Disponível

mais tribunais e demais setores da Administração Pública instituíram o teletrabalho com base nas referidas resoluções já existentes (CSTJ e TST).

Em julho de 2014, dezesseis Tribunais Regionais do Trabalho já possuíam servidores em regime de teletrabalho<sup>19</sup>: Portaria n. 1.114, de 6 de dezembro de 2012, regulamentando o teletrabalho no âmbito da Justiça Federal de 1º e 2º graus da 4ª Região; Portaria GP/DG/SCJ n. 001/2013, TRT da 18ª Região; Resolução n. 021, de 27 de fevereiro de 2014, TRT da 16ª Região; Resolução Administrativa n. 049/2013, de 4 de março de 2013, TRT da 13ª Região; Resolução n. 92, de 28 de maio de 2013, regulamentando o teletrabalho no âmbito da Justiça Federal de 1º e 2º Graus da 4ª Região; Portaria n. 5.791, de 7 de agosto de 2013, TRT da 4ª Região; Resolução Administrativa n. 038/201, TRT da 20ª Região; Portaria n. JFRJ-PGD-2014/00005, de 1º de agosto de 2014, Seção Judiciária do Rio de Janeiro.

Ora, embora em muitos desses tribunais o instituto esteja ainda caracterizado como *projeto-piloto* ou *a título de experiência* – e deverá ser reavaliado pela comissão de gestão do teletrabalho a fim de decidir acerca da continuidade, ou não, do sistema após um ano de sua implantação –, essas implementações não param de crescer. E observamos, com isso, que o setor público, em especial o Judiciário, está interessado na expansão do teletrabalho.

Por esse motivo, o ato CDEP.SEGPES.GDGSET.GP 327/2014 alterou a Resolução Administrativa n. 1.499, de 2012, que regulamenta o teletrabalho no tribunal. O limite de servidores nesse regime, por unidade, que era de 30% da respectiva lotação, foi aumentado para até 50% (e mantido nas demais resoluções), mediante solicitação fundamentada da unidade interessada.

---

em: <http://www.serpro.gov.br/menu/noticias/noticias-antigas/serpro-tera-cerca-de-140-teletrabalhadores>. Acesso em: 17 abr. 2018.

19 BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. TST amplia percentual de servidores que podem optar por trabalhar em casa. *Notícias do TST*, Brasília, jul. 2014. Disponível em: [http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset\\_publisher/89Dk/content/tst-amplia-percentual-de-servidores-que-podem-optimar-por-trabalhar-em-casa](http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/tst-amplia-percentual-de-servidores-que-podem-optimar-por-trabalhar-em-casa). Acesso em: 17 abr. 2018.

Dados importantes foram os revelados pelo professor Álvaro Mello<sup>20</sup>, ex-presidente e fundador da Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades (SOBRATT), e atual presidente do ITA – International Telerwork Academy. O estudioso do teletrabalho estimou, em 2014, que no Brasil já existiam em torno de 12 milhões de teletrabalhadores.

E, mais recentemente, o estudo conduzido e divulgado pela SAP Consultoria, em novembro de 2018, que teve o apoio institucional da Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades (SOBRATT) e o patrocínio do Grupo de Consultoria em Teletrabalho (GCONTT)<sup>21</sup>, revelou números ainda mais relevantes com relação ao estudo de 2016, com crescimento de 22% das empresas que adotam o teletrabalho, e apresentou três movimentos distintos de crescimento da prática em comparação ao estudo de 2016 (com dados de destaque para a temática do meio ambiente laboral):

45% das Empresas participantes praticam *Home Office* e 15% estão avaliando a implantação. Das Empresas que têm a política, 25% implantou há menos de um ano, o que mostra uma nova visão de gestão para permitir maior flexibilização na jornada de trabalho, diminuir a mobilidade urbana e melhorar a qualidade de vida [...].

Quanto à temática do meio ambiente laboral, o estudo aponta que, de forma geral, as empresas subsidiam as despesas dos teletrabalhadores com *softwares* e equipamentos de *hardware*, como *tablets* e *notebooks*.

Com relação à flexibilidade da jornada de trabalho, 66% das empresas são consideradas *parcialmente flexíveis* (possuem carga horária diária definida, mas com flexibilidade de horário), 22% são *completamente flexíveis* (os funcionários podem trabalhar em qualquer horá-

---

20 MACDATA NEWS. Brasil já conta com ao menos 12 milhões de teletrabalhadores, garante Álvaro Mello. *Macdata News*, [S. l.], abr. 2014. Disponível em: <http://macdatanews.com/brasil-ja-conta-com-ao-menos-12-milhoes-de-teletrabalhadores-garante-alvaro-mello/>. Acesso em: 17 abr. 2018.

21 SOCIEDADE BRASILEIRA DE TELETRABALHO E TELEATIVIDADES (SOBRATT). *Pesquisa home office Brasil 2018*. São Paulo, novembro de 2018. Disponível em: <http://www.sobratt.org.br/index.php/01122018-pesquisa-home-office-2018/>. Acesso em: 10 jul. 2019.

rio, e o trabalho é medido por atividade e resultado) e 18% são *rígidas* (há um horário rígido para iniciar e terminar a jornada).

Percebe-se, assim, que a pesquisa ainda não deixou claro de que forma ocorre o subsídio das despesas decorrentes do teletrabalho e aponta, por exemplo, que o direito à desconexão por parte do trabalhador estaria mais evidente apenas na minoria das empresas (18%), onde a jornada teria horário rígido para iniciar e terminar.

Nesse sentido, infere-se do referido estudo que há uma flagrante negligência sobre os dados relacionados à saúde e ao meio ambiente laboral, apesar de as informações terem sido agrupadas a partir de diferentes aspectos:

Perfil das 315 Empresas Participantes; Home Office/Teletrabalho nas Empresas Pesquisadas; Perfil das Empresas que Adotam o Teletrabalho/Home office; Principais objetivos da prática Teletrabalho/Home Office nas empresas; Elegibilidade nas Empresas que adotam o Teletrabalho/Home Office; Áreas elegíveis à prática de Teletrabalho/Home Office; e Flexibilidade de jornada de trabalho.

Por certo, diante desses números, mais importante que a consciência do termo em si e do seu objetivo precípua – e, diga-se, previsto *ipsis litteris* na grande maioria das resoluções e regulamentos das empresas, qual seja, o de “aumentar, em termos quantitativos e sem prejuízo da qualidade, a produtividade dos trabalhos realizados” – é a existência, nessas resoluções/portarias/leis, de dispositivos de proteção à saúde do trabalhador que possam incidir tanto no setor público quanto no privado.

Interessante o exame de Márcia Regina Castro Barroso<sup>22</sup> em seu artigo “O teletrabalho em domicílio e a transformação social e jurídica da relação laboral”, com relação, respectivamente, à Resolução Administrativa n. 215/2011 (revogada posteriormente pela Resolução

---

22 BARROSO, Márcia Regina Castro. O teletrabalho em domicílio e a transformação social e jurídica da relação laboral. *Cadernos de Direito*, Piracicaba, v. 14, n. 27, jul./dez. 2014. p. 111. Disponível em: <https://www.metodista.br/revistas/revistas-unimep/index.php/cd/article/view/2110/1359>. Acesso em: 17 abr. 2018.

Administrativa n. 080/2013) e à Resolução Administrativa n. 1.499, do Tribunal Superior do Trabalho (TST), de 1º de fevereiro de 2012.

A pesquisadora observou e criticou a enumeração excessiva de procedimentos burocráticos em detrimento do pouco enfoque dado às orientações ergonômicas, estas feitas, até então, em forma de recomendações rasas, que atribuíam aos servidores

uma imensa carga de responsabilização por seus atos, que vão desde o cumprimento das metas, a organização do seu espaço físico de trabalho, arcando com todos seus custos, além do dever de guardar o sigilo caso seu trabalho exija a detenção de processos e documentos, sob pena de responsabilização nos termos da legislação em vigor.

Coincidentemente, alguns meses depois, o teor da Resolução Administrativa n. 215/2011, como dito alhures, foi revogado pela Resolução Administrativa n. 080/2013, e essa, por sua vez, representou um enorme avanço no sentido de apresentar algumas orientações ergonômicas.

No mesmo padrão, o Ato n. 47/SEGPE.SGDGP, de 15 de fevereiro de 2018, apresentou, em seu Anexo I, orientações ergonômicas claras e específicas em seu conteúdo, sem, contudo, retirar da responsabilidade do teletrabalhador a obrigação de se adequar às recomendações gerais para postura, mobiliário e equipamentos de informática e de prever uma série de outros elementos de *higidez telelaboral*.

Com relação à postura legislativa, a normatização do teletrabalho no Brasil, implementada pela reforma trabalhista nos arts. 75-A a 75-E da CLT, não trouxe respostas para uma série de casos práticos bastante corriqueiros no dia a dia das relações trabalhistas.

Atualmente, tramitam alguns projetos envolvendo, especificamente, o instituto<sup>23</sup>: PL n. 4.505/2008, aguardando deliberação de recurso, de autoria de Luiz Paulo Vellozo Lucas – PSDB/ES, com data de apre-

---

23 BRASIL. Câmara dos Deputados. Projeto de lei e outras proposições. Disponível em: [http://www.camara.leg.br/sileg/Prop\\_lista.asp?formulario=formPesquisaPorAssunto&Ass1=&co1=+AND+&Ass2=teletrabalho&co2=+AND+&Ass3=&Submit2=Pesquisar&sigla=&Numero=&Ano=&Autor=&Relator=&dtInicio=&dtFim](http://www.camara.leg.br/sileg/Prop_lista.asp?formulario=formPesquisaPorAssunto&Ass1=&co1=+AND+&Ass2=teletrabalho&co2=+AND+&Ass3=&Submit2=Pesquisar&sigla=&Numero=&Ano=&Autor=&Relator=&dtInicio=&dtFim)

sentação de 16.12.2008, que tem por objetivo regulamentar a relação de emprego do teletrabalhador; e, em contrapartida, o PL n. 10.823/2018, que tramita apenso ao PL n. 8.501/2017, aguardando designação de relator, com datas de apresentação de 4.9.2018 e 5.9.2017, respectivamente, ambos com a proposta de revogação de dispositivos que tratam do teletrabalho, com duras críticas às inovações acrescentadas à CLT, entre elas a ausência de garantia ao direito de desconexão por parte do empregado.

Em perspectiva regional, há o PL n. 511, de 10.10.2018, apresentado na Câmara Municipal de São Paulo, com proposta de redução de tributos como Imposto sobre Serviço (ISS) e Imposto Predial e Territorial Urbano (IPTU) a empresas de determinados setores que permitirem a seus empregados trabalharem de casa, bem como o PL n. 566, de 30.8.2017, que visa instituir e disciplinar o teletrabalho no âmbito da Administração Direta e Autárquica do Município de São Paulo e que atribui ao gestor da unidade participante do teletrabalho a tarefa de esclarecer os servidores ou empregados públicos sobre as características do teletrabalho e seu respectivo regramento, incluindo os aspectos referentes a ergonomia, mobiliário, equipamentos e programas de informática, requisitos e demais elementos que permeiam essa modalidade de trabalho.

Notadamente, nenhum deles destaca explicitamente a debatida temática ambiental.

### **3.2 A HIGIDEZ TELELABORAL, O CONTROLE DE JORNADA E A SERVIDÃO VOLUNTÁRIA**

À luz do exposto, fato é que a legislação que regula o teletrabalho no Brasil – não se sabe se por pressa do legislador, má-fé ou desconhecimento completo do assunto – é demasiadamente simplista e omissa com relação à higidez telelaboral.

Como exemplo de omissões que poderão fazer nascer sérias controvérsias, destacamos as consequências (que possuem influência direta no meio ambiente do trabalho) do controle do horário de tra-

---

=&Comissao=&Situacao=&pesqAssunto=1&OrgaoOrigem=todos. Acesso em: 18 abr. 2018.

balho pelo empregador, bem como as consequências da fixação, pelo empregador, de duração máxima de trabalho dentro da jornada.

Interessante destacar que, entre as justificativas para os projetos de lei, estão a falta de critério para as decisões baseadas em solicitações de horas extras, o controle de jornada, os adicionais noturnos e de insalubridade, que aumentam exponencialmente o número de reclamações trabalhistas. O que raramente se aduz desses julgados é que esses mesmos fatores são os que interferem, mesmo que indiretamente, no contexto do meio ambiente laboral.

Tome-se, em tal sentido, a jurisprudência pregressa, já que a atual ainda é escassa e bastante incerta:

FÉRIAS. DEMANDA DO EMPREGADOR POR MEIO ELETRÔNICO. INTERRUPTÃO. CONCESSÃO IRREGULAR. DEVER DE REMUNERAR. Na atual sociedade tecnológica e digital, especialmente em tempos do teletrabalho, as questões envolvendo o tempo à disposição do empregador trazem novas perspectivas ao Direito do Trabalho. As incipientes legislação e jurisprudência a respeito do tema exigem a adoção de alguns parâmetros balizadores para a solução das controvérsias. Dentre eles, revela-se crucial determinar de quem partiu a iniciativa pelo labor. Se do empregado, não há que se falar em obrigação de remunerar; se do empregador, esta se impõe. Demonstrando a correspondência eletrônica que as férias foram interrompidas para atender às demandas da reclamada, impõe-se o pagamento respectivo. Recurso provido. [BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região (1. Turma). *Recurso Ordinário n. 31020120120001 DF 00310-2012-012-10-00-1 RO*. Relator: Desembargador Dorival Borges de Souza Neto, 20 de fevereiro de 2013. *DEJT*, 8 mar. 2013].

PROVA PERICIAL QUE, DE REGRA, SÓ PODE SER INFIRMADA POR PROVA DE MESMO VALOR TÉCNICO. TESTEMUNHA SEM QUALIFICAÇÃO TÉCNICA. NULIDADE. CERCEAMENTO. [...] JORNADA EXTERNA. ART. 62 DA CLT. FISCALIZAÇÃO. MEIOS TELEMÁTICOS. A previsão do art. 62, I, da CLT tem aplicação restrita aos empregados que exercem atividades externas incompatíveis com a fixação de horário de trabalho. O cerne da questão não está no âmbito da fiscalização. Não importa, verdadeiramente, se o empregador fiscaliza ou não a jornada de trabalho, mas

sim se é possível ou viável que se possa fiscalizar. A inviabilidade, por falta de meios ou mesmo pela natureza do trabalho, da fixação de horário de trabalho conjugada à impossibilidade de sua fiscalização ou mensuração atrai a incidência da norma do art. 62, I, da CLT. Não sendo identificada a incidência do art. 62, I, da CLT, deve o empregador manter registro da jornada cumprida, nos termos do art. 74, parágrafo segundo, da CLT. [...] Horas extras devidas. [BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (12. Turma). *Recurso Ordinário n. 00027036320115020089 SP 00027036320115020089 A28*. Relatora: Maria Elizabeth Mostardo Nunes, 11 de setembro de 2014. *DEJT*, 19 set. 2014].

Ora, o pedido de horas extras e de adicionais noturnos indica que o trabalhador a distância tem sido submetido ao labor ilimitado, muitas vezes em turnos ininterruptos. Demonstra a clara dificuldade do teletrabalhador em delimitar o período de trabalho e o tempo livre, por estar constantemente *conectado* com o empregador.

Barbosa e Souza<sup>24</sup>, em brilhante reflexão, citam Étienne de La Boétie, escritor humanista e poeta francês, e sua famosa obra *Discurso da Servidão Voluntária*, que “trata da capacidade (ou tendência) das pessoas de abrirem mão de sua própria liberdade para servir a alguém como se se tratasse de sua própria vontade”. Segundo o estudo, o mesmo parece ocorrer em relação ao teletrabalho:

Admirados com a possibilidade de exercer suas atividades no conforto do seu próprio lar ou ao menos fora do ambiente físico da empresa, os teletrabalhadores parecem não ser capazes de perceber em um primeiro momento que na verdade estão sendo explorados, que seu direito ao descanso está sendo frequentemente violado, que está se tornando disponível para a empresa, para o chefe, para o trabalho, por muito mais tempo do que as oito horas que antes passava no escritório, e ainda que tivesse essa percepção, ela não parece ser suficientemente forte para induzi-lo a reagir contra essa modalidade de trabalho.

---

24 BARBOSA, Marco Antonio; SOUZA, Magali Rodrigues de. Teletrabalho: dominação ou servidão voluntária? Uma análise sob a ótica da teoria de Michel Foucault e de Étienne de La Boétie. *Revista da Faculdade de Direito do Sul de Minas*, Pouso Alegre, v. 33, n. 2, p. 356, jun./dez. 2017.

É necessário realçar que, diante dessa ausência de um regramento legal específico destinado a regular o teletrabalho no direito interno, Pereira, citando Fincato<sup>25</sup>, esclarece em seus escritos que,

[em] se tratando da proteção à saúde do trabalhador, existe a possibilidade de aplicação direta de alguns dispositivos normativos presentes na legislação brasileira ao instituto do teletrabalho, tais como a Constituição Federal de 1988, a CLT, a Portaria do Ministério do Trabalho n. 3.214/78, as Convenções n. 155 e 161 da OIT e a NR17.

Nesse sentido – ainda não se distinguindo o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, do executado no domicílio do empregado e do realizado a distância, caracterizados os pressupostos da relação de emprego –, já se observa o entendimento de que o empregador também não se exime do dever de cumprir as normas de higiene e segurança do trabalho, bem como de impedir o extrapolamento da jornada, evitando o acionamento do *telempregado* nos períodos destinados ao lazer e às férias, como no exemplo da jurisprudência.

Por fim, em que pesem todas as ponderações antes alinhavadas, o fato de ainda não existir uma categoria normativa para o teletrabalhador nem o estabelecimento de diretrizes fundamentais e claras à proteção da sua saúde e segurança, continua sendo um grande problema a ser dirimido, principalmente no sentido de dificultar a utilização de mecanismos probatórios com o papel fundamental de atestar celeridade e efetividade processual no caso de demandas individuais ou coletivas. É o que pretendemos debater nos próximos tópicos.

#### 4 A DELIMITAÇÃO DE PADRÕES TELEAMBIENTAIS LABORAIS HÍGIDOS

Já vimos que o chamado meio ambiente do trabalho insere-se no meio ambiente como um todo, e que este, por sua vez, integra o rol dos direitos humanos fundamentais, mais precisamente os de terceira geração ou dimensão. Por integrarem o rol de direitos humanos, “dizem

---

25 PEREIRA, Marcella Vergara Marques. *A fiscalização do direito à saúde e segurança no meio ambiente laboral no âmbito do teletrabalho*. 2011. Disponível em: [http://www3.pucrs.br/pucrs/files/uni/poa/direito/graduacao/tcc/tcc2/trabalhos2011\\_1/marcella\\_pereira.pdf](http://www3.pucrs.br/pucrs/files/uni/poa/direito/graduacao/tcc/tcc2/trabalhos2011_1/marcella_pereira.pdf). Acesso em: 18 abr. 2018. p. 356.

respeito às obrigações de direito à integridade física e mental do trabalhador, tratando da não exposição do empregado a riscos de acidentes do trabalho e das epidemias que assolaram o período de industrialização”<sup>26</sup>.

Dessa forma, mantendo o foco no processo evolutivo das relações de trabalho, há que se examinar, atualmente, o estudo dos padrões ambientais laborais como reflexo do uso da tecnologia, que gera a busca por produtividade com menor custo<sup>27</sup>.

Obviamente, a situação a qual deve ser sempre buscada é aquela em que as condições de trabalho, quanto ao ambiente em que as atividades são desempenhadas, não sejam penosas, nem apresentem qualquer fator de periculosidade e insalubridade<sup>28</sup>.

É, também, nesse sentido que se direciona a atual preocupação com o direito à desconexão, ou seja, por Salomão Resedá: “o direito do assalariado de não permanecer *lincado* com o empregador fora dos horários de trabalho, nos finais de semana, férias ou quaisquer outros períodos que sejam destinados ao seu descanso”<sup>29</sup>.

Mas como fazer isso quando o desempenho das atividades ocorre em locais e em condições não previstas pela legislação, como em geral é o domicílio do trabalhador, causando a necessidade de inspeções, praticamente inviáveis devido à abrangência e ao alto custo?

Winter<sup>30</sup> já nos alertava sobre a necessidade de exame das condições de teletrabalho. Segundo ela,

---

26 MELO, Demis Roberto Correia. *Manual de meio ambiente do trabalho*. São Paulo: LTr, 2010. p. 14.

27 WINTER, Vera Regina Loureiro. *Teletrabalho: uma forma alternativa de emprego*. São Paulo: LTr, 2005. p. 144.

28 GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Meio ambiente do trabalho: direito, segurança e medicina do trabalho*. São Paulo: Método, 2009. p. 19.

29 RESEDÁ, Salomão. O direito à desconexão: uma realidade no teletrabalho. *BuscaLegis.ccj.ufsc.br*, Florianópolis, mar. 2011. Disponível em <http://www.egov.ufsc.br/portal/conteudo/o-direito-à-desconexão-uma-realidade-no-teletrabalho>. Acesso em: 25 maio 2018.

30 WINTER, Vera Regina Loureiro. *Teletrabalho: uma forma alternativa de emprego*. São Paulo: LTr, 2005. p. 145.

[a] prática demonstra que, muitas vezes, o próprio empregado, laborando em sua casa, ou em centros de teletrabalho, ultrapassa a carga horária, aumentando o ritmo de trabalho e diminuindo, em contrapartida, as pausas de descanso, para findar a tarefa contratada, uma vez que a remuneração será percebida, em geral, por tarefa. A inobservância de padrões ergonômicos, a exposição a temperaturas inadequadas, fadiga ocular, ruído, são fatores causadores de danos a médio e longo prazo ao empregado, comuns no trabalho com computadores, assim como riscos de choques elétricos, pela má utilização dos equipamentos, sem que haja o resguardo pela legislação, ainda. A descentralização exigida pelo teletrabalho impõe sua organização temporal, a escolha de técnicas operativas, os instrumentos e os materiais empregados, permitindo, dentro de certos limites, adaptar o trabalho ao trabalhador.

Alice Monteiro de Barros<sup>31</sup> acrescenta que são muitos os riscos e as patologias relacionados com o local e a organização do trabalho que essa nova forma laboral apresenta, entre os originados pelo mau uso do computador, por problemas visuais relacionados com a iluminação, aqueles provocados pelos elevados níveis de ruídos, por fadiga e problemas osteomoleculares, além do estresse provocado por diversos fatores.

Observa-se, logo, pelas palavras de Winter<sup>32</sup>, que, no tocante à saúde do teletrabalhador, “o novo grau de exigências acarretou um crescimento da incidência de *stress* do trabalho e as patologias principalmente ligadas ao esforço repetitivo”.

E não é só. Sobrou para os teletrabalhadores, na maioria dos casos, a exemplo dos servidores em regime de teletrabalho do Tribunal Superior do Trabalho – cuja regulamentação, como vimos, serve como base para muitas outras instituições –, a responsabilidade de providenciar a estrutura física e tecnológica do meio ambiente residencial, acenando ainda mais o nível de estresse e preocupação do teletrabalhador.

---

31 BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. 9. ed. São Paulo: LTr, 2013. p. 918.

32 WINTER, Vera Regina Loureiro. *Teletrabalho: uma forma alternativa de emprego*. São Paulo: LTr, 2005. p. 145.

É o teor do art. 10 da Resolução Administrativa n. 1.970, de 20 de março de 2018 (e também da Resolução do Conselho Superior da Justiça do Trabalho n. 151, de 29 de maio de 2015, e da Resolução do CNJ n. 227, de 15 de junho de 2016), que regulamenta o teletrabalho no Tribunal Superior do Trabalho, conforme segue:

Art. 10. Compete exclusivamente ao servidor providenciar a estrutura física e tecnológica necessária à realização do teletrabalho, mediante uso de equipamentos adequados, conforme padrão de ergonomia e requisitos mínimos dos equipamentos de informática, constantes dos Anexos I e II deste Ato.

Parágrafo único. O servidor, antes do início do teletrabalho, assinará declaração expressa de que a estrutura em que executará o teletrabalho atende às exigências deste artigo, podendo, se necessário, solicitar a orientação técnica da Secretaria de Tecnologia da Informação e Comunicação – SETIN, e/ou da Secretaria de Saúde – SESAUD.

Capuzzi<sup>33</sup> nos lembra que a informação sobre como o labor telemático será levado a efeito é medida imperativa decorrente do preceito insculpido no art. 75-E da CLT, com redação dada pela Lei n. 13.467/2017. A conclusão já era possível de ser extraída do dever empresarial de “cumprir e fazer cumprir normas relativas à medicina e segurança do trabalho”, disposto no art. 157, I, da CLT; contudo, a novel previsão da reforma reforça a ideia.

Deve o empregador proceder periodicamente à elaboração do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional, especialmente circunscrito aos trabalhadores em regime de teletrabalho. Assim procedendo, poderá verificar a condição de saúde do empregado e detectar o surgimento ou a recidiva de moléstia decorrente do labor em teletrabalho.

Nesse ínterim, a Justiça Trabalhista (que, por intermédio do Tribunal Superior do Trabalho, foi a precursora do teletrabalho no âmbito dos tribunais) avançou com a inserção do tópico de acompanha-

---

33 CAPUZZI, Antonio J. Meio ambiente telelaboral: aspectos controversos. *Os trabalhadores*, Teresina, dez. 2017. Disponível em: <http://ostrabalhistas.com.br/meio-ambiente-telelaboral-aspectos-controversos/>.

mento periódico dos teletrabalhadores (art. 12 e parágrafos da Resolução Administrativa n. 1.970/2018), visando verificar a adequação das condições de trabalho e saúde desses servidores para a continuidade na modalidade de teletrabalho.

Por óbvio, continua sendo responsabilidade da empresa zelar pela segurança do empregado, esteja ele trabalhando em casa ou na empresa.

#### 4.1 A RESPONSABILIDADE PELA ADOÇÃO E USO DAS MEDIDAS COLETIVAS E INDIVIDUAIS DE PROTEÇÃO E SEGURANÇA DA SAÚDE DO TELETRABALHADOR

Independentemente do bom espírito do legislador, o teletrabalhador, além de cumprir as metas, deve se preocupar com a organização do seu espaço físico e psicossocial de trabalho e arcar com todos os seus custos.

Assim, a respeito da estrutura para o desenvolvimento do trabalho, a alteração dada pela reforma trabalhista alude que o contrato entre as partes (empregado e empregador) deverá prever

a 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 [...]. (CLT, art. 75-D).

Ora, será mesmo que cabe ao teletrabalhador conhecer à risca o conteúdo da Norma Regulamentadora 17 e as recomendações dispostas nas normas brasileiras NBR 13962/2006 e NBR 15786/2010 para o planejamento do posto de trabalho, quanto à mesa e à cadeira do escritório residencial? Ou as recomendações de temperatura e iluminação, de acordo com o recomendado, e a projeção de sua iluminação geral ou suplementar, de forma a evitar ofuscamento, reflexos incômodos, sombras e contrastes excessivos? Será que é de sua responsabilidade observar os níveis mínimos de iluminação nos locais de trabalho, os valores de iluminâncias estabelecidos na NBR 5413?

Em suma, para o já mencionado e importante *Estudo de estratégias de gestão de mobilidade via teletrabalho e teleatividades no Estado de São Paulo*, fazer uma análise ergonômica do local de trabalho, conforme a NR-17, significa atender tecnicamente aos seguintes requisitos:

Iluminação: 500 Lux; Níveis de ruído: Máximo 65 dB(A); Temperatura do ambiente: 20/23°C; Umidade relativa do ar: não inferior a 40%; Velocidade do ar não superior a 0,75 m/s; Cadeira com características ergonômicas (NR-17); Mesa com bordas arredondadas (sem quinias) e dimensões de profundidade e altura ergonômica; Posicionamento do microcomputador de forma ergonômica (olho/terminal, olho/teclado + olho/leitura de documentos), conforme previsto na NR-17<sup>34</sup>.

Mas será que o teletrabalhador está preparado para atender a esse nível tão técnico de especificação?

Nessa perspectiva, das recomendações pesquisadas, a mais interessante delas (derivada de cinco palavras japonesas) inclui projeto de *eletricidade, locação, incêndio, projeto ergonômico e audição*, tudo isso expresso em linguagem clara, lógica e simplificada:

(i) Eletricidade. É importante verificar e manter em boas condições as instalações elétricas da casa. Quando for necessário desconnectar o equipamento. Evitar o uso de extensões que não garantem a continuidade do condutor de aterramento e podem gerar curto. Da mesma forma, evitar sobrecarga da tomada. Os cabos devem ser organizados de modo que eles não interfiram com gavetas, portas, partes salientes da área de trabalho. A fiação deve ser devidamente organizada e não deve passar por áreas molhadas.

(ii) Locação. É importante identificar os riscos no local de trabalho, como eles podem causar quedas ou golpes ou qualquer tipo de dano pessoal.

(iii) Incêndio. Notificar imediatamente o corpo de bombeiros. Tentar controlar o fogo com o extintor de incêndio mais próximo. Cortar a eletricidade na área afetada. Se não puder controlar o fogo, sair do local.

---

34 SÃO PAULO (Estado). Secretaria do Meio Ambiente. *Estudo de estratégias de gestão de mobilidade via teletrabalho e teleatividades no Estado de São Paulo*. São Paulo: Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades (Sobratt); Secretaria do Meio Ambiente, 2013, p. 118. Disponível em: [http://www.sobratt.org.br/site2015/wp-content/uploads/2015/03/Teletrabalho\\_e\\_Teleatividades\\_SMA\\_Ago20131.pdf](http://www.sobratt.org.br/site2015/wp-content/uploads/2015/03/Teletrabalho_e_Teleatividades_SMA_Ago20131.pdf). Acesso em: 7 abr. 2018.

(iv) Projeto ergonômico e outros aspectos do posto de trabalho. Quanto ao computador, a localização do monitor deve evitar movimentos de rotação do pescoço. A distância entre a tela e os olhos deve ser entre 35 e 60 cm. Os ângulos ideais para visualização do monitor não devem exceder 15 graus em relação ao plano paralelo ao solo que passa pela altura dos olhos. A cadeira deve permitir mudanças de posição do assento e costas. Deve-se ajustar a altura da cadeira de modo que os pés estejam firmemente apoiados no chão e os antebraços fiquem paralelos ao solo ou ligeiramente inclinados para baixo. Manter os ângulos do joelho em cerca de 90 graus. O assento deve ter bordas arredondadas na frente.

(v) Audição. Os fones de ouvido devem cobrir completamente o ouvido e serem usados o mínimo possível com volume baixo<sup>35</sup>.

O mesmo ocorre quanto às observações para o equilíbrio do meio ambiente psicossocial:

O ambiente psicossocial também deve ser observado. O estresse negativo é aquele que produz um estado de desconforto e ansiedade permanente e que também interfere com hábitos de vida e produtividade. O estresse pode ser definido como o processo que se inicia quando o indivíduo é submetido a exigências excessivas, produzindo reações fisiológicas e emocionais negativas, tais como a ansiedade, raiva, aumento da frequência cardíaca e pressão arterial, entre outros. Um dos principais desafios do teletrabalhador é separar claramente sua vida profissional de sua vida pessoal. Para enfrentar essas situações, recomenda-se fazer uma lista das atividades e responsabilidades de ambos, o seu trabalho e sua casa. Deve-se classificar as atividades por grau de importância, fazer uma agenda diária e semanal para realização das atividades, não trabalhar mais de oito horas por

---

35 SÃO PAULO (Estado). Secretaria do Meio Ambiente. *Estudo de estratégias de gestão de mobilidade via teletrabalho e teleatividades no Estado de São Paulo*. São Paulo: Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades (SOBRATT); Secretaria do Meio Ambiente, 2013, p. 116-117. Disponível em: [http://www.sobratt.org.br/site2015/wp-content/uploads/2015/03/Teletrabalho\\_e\\_Teleatividades\\_SMA\\_Ago20131.pdf](http://www.sobratt.org.br/site2015/wp-content/uploads/2015/03/Teletrabalho_e_Teleatividades_SMA_Ago20131.pdf). Acesso em: 14 abr. 2018.

dia, ou mais de 48 horas por semana e fazer pausa de 5 a 7 minutos, pelo menos a cada duas horas<sup>36</sup>.

Note-se que as recomendações são de suma importância e contribuem muito para a delimitação de padrões *teleambientais laborais*, desde que tenham preocupação também com a acessibilidade, sem esquecer, entretanto, que a empresa é a responsável pela adoção e uso das medidas coletivas e individuais de proteção e segurança da saúde do trabalhador, e não o contrário.

Defende-se, por certo, o termo *recomendação* porque, como bem observado até aqui, é a empresa que é obrigada a fornecer aos empregados, gratuitamente, equipamento de proteção individual adequado ao risco e em perfeito estado de conservação e funcionamento.

Importante destacar que, de acordo com o art. 19, §§ 1º e 2º, da Lei n. 8.213/1991 (que dispõe sobre os planos de benefícios da Previdência Social), a empresa é responsável pela adoção e uso das medidas coletivas e individuais de proteção e segurança da saúde do trabalhador, constituindo contravenção penal, punível com multa, deixar a empresa de cumprir as normas de segurança e higiene do trabalho, devendo o Ministério do Trabalho e Emprego exercer a fiscalização.

Amado<sup>37</sup> nos alerta que, demais disso,

a empresa é obrigada a fornecer aos empregados, gratuitamente, equipamento de proteção individual adequado ao risco e em perfeito estado de conservação e funcionamento, sempre que as medidas de ordem geral não ofereçam completa proteção contra os riscos de acidentes e danos à saúde dos empregados.

Sem considerar ainda “outros instrumentos previstos na CLT para a proteção do meio ambiente do trabalho: inspeções prévias; em-

---

36 *Ibidem*, p. 117.

37 AMADO, Frederico Augusto Di Trindade. *Direito ambiental esquematizado*. 5. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2014. p. 247.

bargos de atividades irregulares; edificações, iluminações, instalações elétricas e condições térmicas adequadas; prevenção da fadiga etc.”<sup>38</sup>.

Nesse sentido, é necessário, no estudo e na definição dos padrões *teleambientais laborais* hígidos, que comecem englobando todos aqueles conceitos pertinentes ao trabalhador comum, uma vez que, como já mencionamos, existe a possibilidade de aplicação direta de alguns dispositivos normativos presentes na legislação brasileira ao instituto do teletrabalho. A seguir, exigindo a criação de dispositivos normativos próprios, com base nos padrões sugeridos, que pudessem delimitar de forma objetiva e acessível todas as recomendações aqui abordadas, inclusive desse novo nexó técnico epistemológico, para que se transformem em mecanismos probatórios de defesa individual ou coletiva do teletrabalhador.

Trata-se, portanto, da busca por ações preventivas por parte dos órgãos fiscalizadores, Setor de Fiscalização do Trabalho vinculado ao Ministério da Economia (uma vez extinto o Ministério do Trabalho) e Ministério Público do Trabalho, com o exame imediato do impacto dessa modalidade de trabalho, e não apenas *a posteriori*, em razão de reclamações individuais e coletivas.

## 5 CONCLUSÃO

Vimos que o meio ambiente do trabalho foi especialmente protegido pelo legislador constituinte em decorrência da sua essencialidade e da sua natureza de direito humano fundamental, por configurar um espaço onde o trabalhador permanece durante grande parte do dia, o que pode afetar, portanto, a sua qualidade de vida.

Com base na exigência de um meio de trabalho adequado, torna-se necessária a intervenção tutelar do Poder Público, que deverá encontrar formas de diminuição dos riscos laborais, mediante a edição de normas de saúde, higiene e segurança do trabalho, cabendo ao SUS a execução de ações de saúde do trabalhador e de colaboração na tutela

---

38 AMADO, Frederico Augusto Di Trindade. *Direito ambiental esquematizado*. 5. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2014. p. 247.

do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho (CF, arts. 7º, XXII e XXIII, e 200, II e VIII; CLT, arts. 189 a 197).

Ocorre que, com o advento de uma sociedade mais informatizada e conectada aos meios eletrônicos, houve uma mudança nos conceitos habituais de meio ambiente laboral. Os ambientes corporativos, que eram tradicionalmente físicos, passaram a configurar-se cada vez mais em ambientes remotos.

Embora não haja um conceito único de teletrabalho, compreendeu-se, por meio das diversas conceituações já empregadas, que o trabalho a distância, juntamente com os meios de informação e comunicação, são fatores essenciais e, portanto, indispensáveis para a sua configuração.

O termo *teletrabalho* evoluiu e abarcou novos conceitos de subordinação e equiparou-se, inclusive, à subordinação tradicional para fins de reconhecimento das relações de emprego.

A Lei n. 12.551, de 15 de dezembro de 2011, constituiu um grande avanço para a regulamentação do sistema teletrabalhista ao alterar o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho, para reconhecer, expressamente, o trabalho a distância e equiparar os meios de comando, controle e supervisão telemáticos e informatizados com os meios pessoais e diretos, no que se refere à caracterização da subordinação jurídica existente na relação de emprego.

Por outro lado, a Lei n. 13.467/2017 acaba, de certa forma, por viabilizar a transferência dos ônus e dos riscos empresariais para o empregado, admitindo que este possa dispor, em contrato individual – que a experiência comum revela ser notoriamente de mera adesão –, sobre as responsabilidades na aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e de infraestrutura.

Imprescindível notar que as mencionadas leis somente entraram em vigor em 2012 e 2017 e, no entanto, como visto, empresas como o SERPRO, empresa de informática vinculada ao Ministério da Fazenda, já tinha apresentado o seu projeto-piloto em 2006 (além de outras empresas do setor privado). Em 2009, o Tribunal de Contas da União

também já havia aderido ao trabalho a distância e, em 2010, a Receita Federal, também com um programa-piloto.

Assim, após o desenvolvimento do presente estudo, dado o devido enfoque ao setor público – pois é de onde partem as principais regulamentações –, percebeu-se que, embora não haja, ainda, uma legislação robusta sobre o teletrabalho no sistema trabalhista brasileiro destinada a estabelecer parâmetros mínimos necessários para a resolução de possíveis controvérsias, tal instituto continua sendo cada vez mais implantado e explorado.

A SAP Consultoria em recursos humanos<sup>39</sup> está divulgando os resultados da Pesquisa *Home Office* Brasil 2018. Esta é a terceira pesquisa nacional realizada, e a primeira após a reforma trabalhista, que regulamentou as atividades de teletrabalho no Brasil. Quanto ao ano de 2016, o crescimento é de 22% das empresas que adotam o teletrabalho.

Com relação à reforma, novas vantagens e desvantagens puderam ser identificadas com essa regulamentação parcial do instituto, com destaque para a possibilidade de relativizar o controle de jornada em alguns casos, promovendo o *controle de jornada aberta* e a já praticada responsabilização do teletrabalhador pelos custos e pela organização do espaço físico e psicossocial utilizado. Nesse ponto, a responsabilidade pelo meio ambiente telelaboral deveria ser da empresa, obrigada por lei a fornecer aos empregados, gratuitamente, equipamento de proteção individual adequado ao risco e em perfeito estado de conservação e funcionamento.

No tocante às vantagens, para além de possibilitar às empresas o aumento de lucro e de produtividade, o teletrabalho possibilita a melhora da mobilidade urbana, propicia aos trabalhadores mais possibilidades de crescimento e desempenho, bem como beneficia portadores de deficiência locomotora, nos moldes das poucas normas existentes, apresentadas no curso deste artigo.

---

39 SOCIEDADE BRASILEIRA DE TELETRABALHO E TELEATIVIDADES (SOBRATT). *Pesquisa home office Brasil 2018*. São Paulo, novembro de 2018. Disponível em: <http://www.sobratt.org.br/index.php/01122018-pesquisa-home-office-2018/>. Acesso em: 10 jul. 2019.

É a prática, mais uma vez, exigindo a criação de dispositivos normativos próprios, com base nos padrões exaustivamente sugeridos, que delimitem, de forma objetiva e acessível, todas as recomendações, incluindo esse novo nexa técnico epistemológico (padrões *teleambientais laborais de hígidez*), para que se transformem em mecanismos probatórios de defesa individual ou coletiva do teletrabalhador.

Inegavelmente, há riscos envolvidos no teletrabalho que dizem respeito às obrigações de direito à integridade física e mental do trabalhador, que devem ser analisados à luz da legislação ambiental laboral, em razão do caráter difuso desses direitos e da importância do bem a ser protegido.

E, de fato, os princípios norteadores do meio ambiente, ou seja, o princípio da precaução e o da prevenção, conferem legitimidade às normas que impõem meios de eliminação de riscos e tentam promover uma vida saudável e sustentável em termos de desenvolvimento de gerações futuras.

Há que se concluir, inclusive, que, se o Direito do Trabalho reclamou um novo modelo, também o processo do trabalho deverá ser repensado no sentido de que, se existe uma sociedade de massas e de riscos (teletrabalhadores), a jurisdição coletiva deve ser priorizada em face da individual, do mesmo modo que a tutela repressiva deve dar lugar à preventiva. E que, não obstante, uma vez colocadas em prática as devidas precauções e recomendações para implantação do teletrabalho, desaparece a preocupação exacerbada com possíveis ações trabalhistas supostamente favorecidas por essa modalidade de relação de subordinação com as empresas.

Sobreleva lembrar que questões sobre reconhecimento ou não do vínculo empregatício decorrentes do exercício de fiscalização e subordinação, com análise de horas extras e sobreaviso, por exemplo, são evidentemente questões de meio ambiente de trabalho, como já observado, porque contribuem sobremaneira para o bem-estar físico e psíquico do teletrabalhador.

E que mesmo questões como essas poderiam ser eliminadas por meio de uma normatização eficaz e acessível sobre como o teletrabalhador deve conduzir sua jornada de atividades remotas.

Por fim, o que se espera, seguindo o fluxo dos acontecimentos, é que, em um futuro bem próximo, os instrumentos normativos possam vir a ser negociados diretamente pela categoria do teletrabalhador e que passem a contemplar, com mais especificidade, questões modernas relacionadas à sua saúde, como direito à desconexão e à não dominação ou servidão voluntária, à luz da bioética, contemplando também as questões sociológicas, filosóficas e antropológicas do indivíduo teletrabalhador, e, especialmente, buscando soluções adequadas para cada situação, com amparo na tendência de valorizar a autonomia privada coletiva.

## REFERÊNCIAS

AMADO, Frederico Augusto Di Trindade. *Direito ambiental esquematizado*. 5. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2014.

ANDRADE, Adriano; MASSON, Cleber; LANDOLFO, Andrade. *Interesses difusos e coletivos – esquematizado*. 3. ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2013.

BARBOSA, Marco Antonio; SOUZA, Magali Rodrigues de. Teletrabalho: dominação ou servidão voluntária? Uma análise sob a ótica da teoria de Michel Foucault e de Étienne de La Boétie. *Revista da Faculdade de Direito do Sul de Minas*, Pouso Alegre, v. 33, n. 2, p. 340-360, jun./dez. 2017.

BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. 9. ed. São Paulo: LTr, 2013.

BARROSO, Márcia Regina Castro. O teletrabalho em domicílio e a transformação social e jurídica da relação laboral. *Cadernos de Direito*, Piracicaba, v. 14, n. 27, p. 93-115, jul./dez. 2014. Disponível em: <https://www.metodista.br/revistas/revistas-unimep/index.php/cd/article/view/2110/1359>. Acesso em: 14 abr. 2018.

BRASIL. Câmara dos Deputados. Projeto de lei e outras proposições. Disponível em: [http://www.camara.leg.br/sileg/Prop\\_lista.asp?formulario=formPesquisaPorAssunto&Ass1=&co1=+AND+&Ass2=teletrabalho&co2=+AND+&Ass3=&Submit2=Pesquisar](http://www.camara.leg.br/sileg/Prop_lista.asp?formulario=formPesquisaPorAssunto&Ass1=&co1=+AND+&Ass2=teletrabalho&co2=+AND+&Ass3=&Submit2=Pesquisar)

&sigla=&Numero=&Ano=&Autor=&Relator=&dtInicio=&dtFim=&Comissao=&Situacao=&pesqAssunto=1&OrgaoOrigem=todos. Acesso em: 18 abr. 2018.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Ação Direta de Inconstitucionalidade/Medida Cautelar n. 3.540/DF*. Relator: Min. Celso de Mello. Dj de 1º set. 2005. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/imprensa/pdf/adi3540ementa.pdf>. Acesso em: 5 abr. 2018.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. TST amplia percentual de servidores que podem optar por trabalhar em casa. *Notícias do TST*, Brasília, jul. 2014. Disponível em: [http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset\\_publisher/89Dk/content/tst-amplia-percentual-de-servidores-que-podem-optimar-por-trabalhar-em-casa](http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/tst-amplia-percentual-de-servidores-que-podem-optimar-por-trabalhar-em-casa). Acesso em: 17 abr. 2018.

CAPUZZI, Antonio J. Meio ambiente telelaboral: aspectos controversos. *Os trabalhistas*, Teresina, dez. 2017. Disponível em: <http://ostrabalhistas.com.br/meio-ambiente-telelaboral-aspectos-controversos/>.

CESÁRIO, João Humberto. *Técnica processual e tutela coletiva de interesses ambientais trabalhistas: os provimentos mandamentais como instrumentos de proteção da saúde do cidadão-trabalhador*. São Paulo: LTr, 2012.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 11. ed. São Paulo: LTr, 2012.

FINCATO, Denise Pires. Saúde, higiene e segurança no teletrabalho: reflexões e dilemas no contexto da dignidade da pessoa humana trabalhadora. *Direitos Fundamentais & Justiça*, Belo Horizonte, v. 3, n. 9, p. 101-123, out./dez. 2009.

FIORILLO, Celso Antonio Pacheco. *Curso de direito ambiental brasileiro*. 14. ed. rev., ampl. e atual. em face da Rio+20 e do novo “Código” Florestal. São Paulo : Saraiva, 2013.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Meio ambiente do trabalho: direito, segurança e medicina do trabalho*. São Paulo: Método, 2009.

MACDATA NEWS. Brasil já conta com ao menos 12 milhões de teletrabalhadores, garante Álvaro Mello. *Macdata News*, [S. l.], abr. 2014. Disponível em: <http://macdatanews.com/brasil-ja-conta-com-ao-menos-12-milhoes-de-teletrabalhadores-garante-alvaro-mello/>. Acesso em: 17 abr. 2018.

MELO, Demis Roberto Correia de. *Manual de meio ambiente do trabalho*. São Paulo: LTr, 2010.

MELO, Raimundo Simão de. Meio ambiente do trabalho e atividades de risco: prevenção e responsabilidades. *Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho do Paraná – Meio Ambiente do Trabalho*, Curitiba, ano II, n. 23, p. 131-152, 2013.

MIRRA, Álvaro Luiz Valery. *Ação civil pública e a reparação do dano ao meio ambiente*. 2. ed. atual. São Paulo: Juarez de Oliveira, 2004.

MOYSES, Natália Hallit. Reflexões sobre a Lei n. 12.551/11 (teletrabalho) e a alteração do enunciado da Súmula n. 428 do TST. *Revista Jus Navigandi*, Teresina, ano 18, n. 3.521, 20 fev. 2013. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/23767>. Acesso em: 14 abr. 2018.

PEREIRA, Marcella Vergara Marques. *A fiscalização do direito à saúde e segurança no meio ambiente laboral no âmbito do teletrabalho*. [S. l.], 2011. Disponível em: <https://docplayer.com.br/23449032-A-fiscalizacao-do-direito-a-saude-e-seguranca-no-meio-ambiente-laboral-no-ambito-do-teletrabalho-1.html>.

RESEDÁ, Salomão. O direito à desconexão: uma realidade no teletrabalho. *BuscaLegis.ccj.ufsc.br*, Florianópolis, mar. 2011. Disponível em: <http://www.egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/anexos/23040-23042-1-PB.pdf>.

SÃO PAULO (Estado). Secretaria do Meio Ambiente. *Estudo de estratégias de gestão de mobilidade via teletrabalho e teleatividades no Estado de São Paulo*. São Paulo: Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades (SOBRATT); Secretaria do Meio Ambiente, 2013. Disponível em: [http://www.sobratt.org.br/site2015/wp-content/uploads/2015/03/Teletrabalho\\_e\\_Teleatividades\\_SMA\\_Ago20131.pdf](http://www.sobratt.org.br/site2015/wp-content/uploads/2015/03/Teletrabalho_e_Teleatividades_SMA_Ago20131.pdf).

SERVIÇO FEDERAL DE PROCESSAMENTO DE DADOS (SERPRO). SERPRO terá cerca de 140 teletrabalhadores. *SERPRO*, Notícias, Porto Alegre, out. 2012. Disponível em: <http://www.serpro.gov.br/menu/noticias/noticias-antigas/serpro-tera-cerca-de-140-teletrabalhadores>.

SILVA, José Afonso da. *Direito ambiental constitucional*. 8. ed. São Paulo: Malheiros, 2010.

SIRVINSKAS, Luís Paulo. *Manual de direito ambiental*. 11. ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

SOCIEDADE BRASILEIRA DE TELETRABALHO E TELEATIVIDADES (SOBRATT). *Pesquisa home office Brasil 2018*. São Paulo, nov. 2018. Disponível em: <http://www.sobratt.org.br/index.php/01122018-pesquisa-home-office-2018>. Acesso em: 10 jul. 2019.

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