

# ELETRÔNICOS

## Direito Internacional sem Fronteiras

### DIREITO COMPARADO, TELETRABALHO E REFORMA TRABALHISTA

*Comparative law, telework and labor reform*

Giovanna SAMPAIO <sup>1</sup> 

#### DADOS DO PROCESSO EDITORIAL

Recebido em: 25 mai. 2020

Verificação de Plágio: 25 mai 2020

Decisão final: 10 jul. 2020

Editor: ABRANTES, V. V.

Correspondente: SAMPAIO, G.

**RESUMO:** O presente artigo objetivou a análise da regulamentação do teletrabalho pela “reforma trabalhista”, observando as ocorrências nas condições ambientais laborais e as consequências na saúde física e psíquica do teletrabalhador sob a ótica do direito comparado. A relevância existente neste estudo dá-se ao fato de avaliar a interface e inter-relação entre o trabalho e a tecnologia, através da figura do tele-emprego enquanto modalidade de trabalho à distância. O trabalho pretendeu demonstrar a responsabilidade objetiva do empregador nos acidentes e doenças laborais ocorridos no teletrabalho, bem como concluiu pela a necessidade de interpretação legal pró-empregado e pela necessária adequação e mudança legislativa a fim de melhor vincular o empregador à fiscalização e implantação das condições sanitárias e ambientais no teletrabalho a seu custo. Quanto à metodologia, consistiu primordialmente na revisão sistemática e bibliográfica, de cunho descritivo e exploratório, baseando-se numa abordagem qualitativa, e interdisciplinar-comparativa.

**Palavras-chave:** Teletrabalho. Reforma Trabalhista. Saúde laboral. Responsabilidade do Empregador.

**ABSTRACT:** This article aimed to analyze the telework regulation by the “labor reform”, observing the occurrences on the environmental working conditions and the consequences on the teleworker’s physical and psychological health under the perspective of comparative law. The existing relevance of this study is the fact that it evaluates the interface and relationship between work and technology, through the figure of telework as a distance work modality. The work aimed to demonstrate the

---

<sup>1</sup> Bacharela em Direito, pela Faculdade de Direito, Universidade Federal da Bahia e Licenciada em Direito, pela Faculdade de Direito, Universidade de Coimbra, Portugal; Mestrado LLM em International Business Law, Universidade Livre de Bruxelas, Bélgica; Mestranda Em Propriedade Intelectual, Inovação e Tecnologia, Universidade Federal da Bahia; E-mail: < gii\_sampaio@hotmail.com >; ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1869-1826 >.

employer's objective responsibility in occupational diseases and accidents that occur in teleworking, as well as the article concluded that a pro-employee legal interpretation is needed and the respective legislative adequacy and modification is truly necessary in order to better bind the employer to the inspection and implementation of environmental and sanitary conditions in teleworking, at his cost. As for the methodology, it consisted primarily of a systematic and bibliographic review, of a descriptive and exploratory nature, based on a qualitative, interdisciplinary-comparative approach.

**Key-words:** Teleworking. Labor Reform. Occupational Health. Employer's Liability.

## 1 INTRODUÇÃO

A proposta que justifica o presente trabalho consiste em estabelecer, de certo modo com inovação, a relação que deve ser desenvolvida entre as transformações trazidas pela chamada Reforma Trabalhista, Lei 13.467/2017, e os impactos daí decorrentes para a saúde do teletrabalhador. Com isso, o recorte primordial que se pretendeu dar ao trabalho foi tangente ao direito comparado, pelo que foi realizado um apanhado de algumas das principais doutrinas e regulações estrangeiras sobre essas modalidades de trabalho à distância.

Outrossim, não se poderia deixar de mencionar os principais elementos inovadores trazidos no capítulo destinado ao teletrabalho na Lei Brasileira 13.467/2017, tais como as alterações contratuais e os instrumentos da reforma e a questão do fornecimento dos EPI's (Equipamentos de Proteção Individual) ao teletrabalhador. Visou-se trazer a primordial regulação do teletrabalho, caracterizando-se este instituto e analisando a forma de manifestação dos requisitos típicos da relação empregatícia.

Ultimamente, relacionou-se a nova regulamentação do tele-emprego com a temática do meio ambiente laborativo em relação à proteção da saúde do teletrabalhador, pelo que se abordou brevemente a contribuição da chamada "política de metas e resultados" para o desenvolvimento do "tecnoestresse" no tele-emprego, conceito este tido como a condição psíquica formada pela descrença,

ineficácia, ansiedade e fadiga, negativamente entendida e apreendida pelo empregado em decorrência das chamadas TIC's (CARLOTTO, CAMARA, 2010). Com isso, sobrelevou-se a ideia de responsabilização objetiva cível do empregador pelas doenças e acidentes laborativos ocorridos com o teletrabalhador no local de exercício das suas atividades funcionais.

## 2 NORMAS INTERNACIONAIS ESPECIFICAS DO TELETRABALHO

Percebe-se que determinados países e nações constituíram, aceitaram e regulamentaram a figura do teletrabalho bem anteriormente ao Brasil na Lei 13.467/2017, dentre os quais se destacam Portugal e França. Portanto, a seguir serão tecidas breves e distintas considerações acerca do instituto nesses países<sup>2</sup>.

Quanto à conjuntura e legislação portuguesas<sup>3</sup>, alguns pontos e artigos do Código do Trabalho Português merecem destaque:

**Artigo 168.º** Instrumentos de trabalho em prestação subordinada de teletrabalho 1 - Na falta de estipulação no contrato, presume-se que os instrumentos de trabalho respeitantes a tecnologias de informação e de comunicação utilizados pelo trabalhador pertencem **ao empregador, que deve assegurar as respetivas instalação e manutenção e o pagamento das inerentes despesas.** 2 - O trabalhador deve observar as regras de utilização e funcionamento dos instrumentos de trabalho que lhe forem disponibilizados. 3 - Salvo acordo em contrário, o trabalhador não pode dar aos instrumentos de trabalho disponibilizados pelo empregador uso diverso do inerente ao cumprimento da sua

---

<sup>2</sup> Por fim, na esfera do direito internacional sobre o teletrabalho, cabe ainda relatar as observações de Vera Loureiro Winter, quando aborda o tema do trabalho a domicílio, “na Alemanha, considera-se trabalho a domicílio quando uma pessoa ocupa exclusivamente pessoas de sua família em trabalho industrial ou quando uma ou várias pessoas executam trabalho industrial, sem serem dirigidas por um empregador em uma oficina”, pelo que a autora não dispõe especificamente quanto à existência ou a regulação do teletrabalho no direito alemão (WINTER, 2005, p. 43).

<sup>3</sup> Ainda, João Leal Amado comenta em seu livro, referindo-se ao artigo 167 do Código do Trabalho, que “naquele caso, porém, a lei mostra-se mais cautelosa quanto a faculdade de as partes modificarem o contrato de trabalho, convertendo-o num contrato para prestação subordinada de teletrabalho, dado que não permite que tal modificação opere a título definitivo, antes estabelecido como limite máximo o período inicial de três anos, decerto por uma questão de prudência, desta forma permitindo que o teletrabalhador retome a prestação “normal” de trabalho caso alguma das partes assim o deseje no termo do prazo acordado (art. 167).” (AMADO, 2013, p. 162)

prestação de trabalho. **Artigo 169.º** Igualdade de tratamento de trabalhador em regime de teletrabalho 1 - O trabalhador em regime de teletrabalho tem os mesmos direitos e deveres dos demais trabalhadores, **nomeadamente no que se refere a formação e promoção ou carreira profissionais, limites do período normal de trabalho e outras condições de trabalho, segurança e saúde no trabalho e reparação de danos emergentes de acidente de trabalho ou doença profissional.** 2 - No âmbito da formação profissional, o empregador deve proporcionar ao trabalhador, em caso de necessidade, formação adequada sobre a utilização de tecnologias de informação e de comunicação inerentes ao exercício da respetiva atividade. 3 - O empregador deve evitar o isolamento do trabalhador, nomeadamente através de contatos regulares com a empresa e os demais trabalhadores. **Artigo 170.º** Privacidade de trabalhador em regime de teletrabalho 1 - O empregador deve respeitar a privacidade do trabalhador e os tempos de descanso e de repouso da família deste, bem como proporcionar-lhe boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como psíquico. 2 - Sempre que o teletrabalho seja realizado no domicílio do trabalhador, a visita ao local de trabalho só deve ter por objeto o controlo da atividade laboral, **bem como dos instrumentos de trabalho e apenas pode ser efetuada entre as 9 e as 19 horas, com a assistência do trabalhador ou de pessoa por ele designada.** (Grifo nosso)

Segundo o expressamente prescrito no art. 169 do Código do Trabalho, de Portugal, acima disposto, a responsabilidade de manutenção e adequação das instalações para exercício do teletrabalho fica a cargo do empregador – enquanto que a Lei da Reforma Trabalhista no Brasil de 2017 parece ir na contramão disso.

Ademais, a lei portuguesa respectiva prevê sobre o dever do empregador em qualificar tecnicamente o empregado para fins de exercício do teletrabalho, além de colocar expresso o direito de privacidade do teletrabalhador a ser pontualmente respeitado pelo empregador (fixando horário para o exercício prático dos poderes de controle patronais). Assim, de forma expressa, assegura o gozo dos momentos de descanso do respectivo empregado e de sua família, incluindo prescrição sobre norma de proteção da saúde psicológica (o empregador deve zelar pelo bem-estar mental do teletrabalhador). (REDINHA, 2013)

No âmbito do presente trabalho acadêmico, ainda se considera relevante trazer as lições e reflexões de João Leal Amado sobre a normatividade e termos dispostos no Código Português, quanto à igualdade de tratamento do trabalhador em regime de teletrabalho. Para o autor, o art. 169, inciso III, consagra:

[...] Deveres secundários específicos, designadamente do chamado direito a sociabilidade informática, nos termos do qual “o empregador deve evitar o isolamento do trabalhador, nomeadamente através de contatos regulares com a empresa e demais trabalhadores (n 3, art. 169). (AMADO, 2013, p. 162 e 163)

Já no plano do Direito Francês, a regulamentação recente do Teletrabalho, após reformulação ocorrida também em 2017, engloba que a instalação do regime de teletrabalho em determinada empresa deverá ser feita por acordo coletivo, ou após parecer “favorável” do Comitê Social Econômico (nas áreas e localidades em que exista o determinado órgão). Ademais, aborda que o empregado possui o direito de recusa quanto a passar para o regime de trabalhador, sendo vedada ao empregador a despedida arbitrária do empregado devido ao exercício do direito de recusa.<sup>4</sup>

Ainda no que tange às normas francesas sobre o teletrabalho, a nova legislação define as horas durante as quais o empregador poderá entrar em contato com o teletrabalhador, pelo respeito ao direito a desconectar-se existente na legislação francesa. Ademais, para tanto, existe a previsão de contagem das horas extraordinárias, ou seja, ao teletrabalhador está assegurado o exercício da

---

<sup>4</sup> Para mais informações, veja: **LOI n° 2013-316 du 16 avril 2013 relative à l'indépendance de l'expertise en matière de santé et d'environnement et à la protection des lanceurs d'alerte.** Disponível em: <<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000027324252&fastPos=1&fastReqId=839394054&categorieLien=id&oldAction=rechTexte>>. Acesso em: 05 mai. 2019

jornada de trabalho normal, regular, protegendo-se o trabalho extra.<sup>5</sup>

Quanto à legislação do teletrabalho na França, assevera expressamente que o empregador detém obrigações especiais, pontuais e específicas frente ao empregado submetido ao regime do teletrabalho.

A lei francesa do teletrabalho prevê expressamente que o empregador deverá agendar uma entrevista pessoal, por ano, com o trabalhador submetido a este regime em específico, com vistas a perceber e organizar, especialmente, as condições em que o empregado exerce as suas atividades laborais, além de regular as suas respectivas cargas (e jornadas) de trabalho.<sup>6</sup>

Quanto à segurança do teletrabalhador, a lei francesa prenuncia que os acidentes ocorridos no âmbito do teletrabalho, durante o horário de exercício laboral do tele- empregado, presumem-se como sendo acidentes de trabalho, cabendo ao empregador afastar essa presunção, de modo que deve provar que o acidente em questão não se referia ou relacionava com o desempenho funcional de trabalho. Além disso, a legislação francesa assegura as mesmas condições para a percepção de *ticket* alimentação ao trabalhador submetido ao referido regime de emprego.<sup>7</sup>

Ademais, quanto ao teletrabalho, e seus modos de exercício na França, importa trazer alguns ensinamentos de Vera Winter:

Essa solução intermediária busca direcionar os teletrabalhadores de acordo com o perfil de cada um: teletrabalho domiciliar, para quem consegue ultrapassar as dificuldades inerentes a um trabalho isolado, e telecinéticos, para os que necessitam de ambiente de escritórios e da

---

<sup>5</sup> Para mais informações, veja: **LOI n° 2013-316 du 16 avril 2013 relative à l'indépendance de l'expertise en matière de santé et d'environnement et à la protection des lanceurs d'alerte.** Disponível em: <<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000027324252&fastPos=1&fastReqId=839394054&categorieLien=id&oldAction=rechTexte>>. Acesso em: 05 mai. 2019

<sup>6</sup> *Ibid.*

<sup>7</sup> *Ibid.*

convivência de outros empregados, dependendo ainda do tipo de atividade a ser desenvolvida. [...] Dessa maneira, há ocupação de espaços vazios, com a fixação desses telecentros como polos locais de atividades diversificadas de telesserviços. Ocorre, assim, “uma aposta na divulgação da opção pelo teletrabalho como política de ordenamento do território e do tempo das pessoas. (WINTER, 2005, p. 70 e 71)

Destarte, percebe-se que a normatividade francesa, no campo internacional, mostra-se desenvolvida, no que tange à regulamentação do teletrabalho, bem como no âmbito da tutela do meio ambiente laboral, conforme foi detalhado no primeiro capítulo do presente trabalho.

Dessa forma, pretende-se salientar que a lei nacional de 2017 não traz expressamente essa obrigação do empregador em informar e educar o empregado quanto às condições de “ergonomia” para o tele-emprego, nem em promover ou implantar propriamente os recursos estruturais necessários para esse exercício laborativo à distância, em comparação com o regime português.

Já quanto o posicionamento francês, dois aspectos sobressaem. A Lei de Reforma Brasileira justamente contradiz a necessidade de aprovação e participação de órgão coletivo, já que a lei de 2017 prevê expressamente a possibilidade de afastar essa presença das representações coletivas e sindicais, sendo possível o contrato individual entre patrão e empregado que disponha sobre o exercício telelaboral. Finalmente, a vanguarda francesa ainda avança quando presume que os acidentes e doenças ocorridos na modalidade de emprego à distância serão tidos e considerados como laborais, o que não conforma minimamente o sentido da nova lei brasileira que isenta o empregador de responsabilidades laborativas patronais conquistadas historicamente.

### 3 A REGULAMENTAÇÃO DO TELETRABALHO PELA LEI 13.467/2017

Consoante já enunciado, a Reforma trouxe a regulamentação expressa da modalidade do teletrabalho. Quanto ao artigo da Lei que formata o contrato do teletrabalhador, é interessante trazer a lume os comentários de Rafael Miziara, posto que reconhece a necessidade de que o contrato 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, s/p.).

Neste campo, releva apenas tecer breves anotações acerca do art. 75-C, quanto à instituição do teletrabalho ser por “mero” contrato individual de trabalho, revelando a tendência trazida pela Lei de Reforma Trabalhista. Issoparece desconsiderar a relevância dos instrumentos coletivos de negociação, desprotegendo e tornando a classe trabalhadora ainda mais vulnerável, 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 no momento da negociação contratual, por exemplo.

Pode-se perceber que o legislador nada falou ou abordou, efetivamente, sobre as normas de medicina e segurança do teletrabalhador (são normas de ordem pública, pelo que devem ser consideradas irrevogáveis), e também não trouxe nada relativamente aos conhecidos EPI's. Ao contrário, instituiu uma figura estranha e anômala, denominada de termo de reponsabilidade, referente às diretivas dadas pelo patrão a este trabalhador - de acordo com o que ainda será visto no presente tópico de desenvolvimento. Dessa forma, o legislador pareceu isentar o empregador



da responsabilidade quanto aos acidentes de trabalho eventualmente sofridos, apenas utilizando-se do argumento da “distância da sede da empresa”.

Ademais, mais adiante serão detalhados os comentários acerca da manutenção e instalação dos equipamentos informacionais e telemáticos utilizados pelos teletrabalhadores. Desta feita, o empregador parece ter transferido os custos da atividade empresarial, em relação ao custeio da infraestrutura do exercício do emprego (BUBLITZ, 2012).

Por último, releva deixar claro o quanto foi modificado no art. 62, CLT, pelas novas disposições da Lei 13.467/2017. 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 ou remuneração pelo trabalho extraordinário (horas extras) dos 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 teletrabalhador labora extraordinariamente, sem a devida compensação pecuniária deste trabalho (AMADO, 2013, p. 163), ante a necessidade de atingir determinados resultados e metas específicas de produção, que são apresentados, ou melhor, impostos, pelo empregador.

### 3.1 O TELETRABALHO E AS ALTERAÇÕES CONTRATUAIS

O art.75-C, CLT (vigente com as alterações da reforma de 2017) preceitua que o modo de contratação do teletrabalhador será por contrato individual (e entende-se, como já demonstrado, que deva ser ao menos escrito esse documento de contratação nessa modalidade à distância), o que, em tese, conferiria maior liberdade de “negociação” entre ambas as partes.

Ademais, o parágrafo único desse mesmo artigo ainda aborda a possibilidade de substituição ou modificação do regime à distância para o trabalho presencial, de forma unilateral, independente do consenso ou da anuência da parte trabalhadora.

Nesta seara, elucidativas são as anotações de Vera Winter (2005, p. 100 e ss.), quando aborda que a alterabilidade contratual em matéria trabalhista é presumivelmente prejudicial e negativa, exurgindo conseqüentemente o *jus resistantiae* do trabalhador. Com isso, a possibilidade de alterações contratuais impostas unilateralmente pelo empregador resultaria na insegurança e vulnerabilidade das condições de exercício funcional do teletrabalhador.

Já o art. 75-D<sup>8</sup> institui que o reembolso – e o modo como deverá ser feito – das despesas resultantes da instalação e manutenção dos equipamentos telemáticos utilizados como instrumentos laborais deve estar previsto expressamente neste contrato individual de teletrabalho<sup>9</sup>.

Ainda, o tema disposto no art. 75-E configura autêntica mudança no “paradigma” contratual vigente até então no direito Trabalhista, quando da instituição de figura inovadora do chamado termo de responsabilidade, revelando questão essencial a ser discutida a seguir no presente trabalho.

Por último, releva pontuar que, caso o exercício da atividade “telelaboral” deva se dar exclusivamente ou obrigatoriamente por parte do empregado

---

<sup>8</sup> Miziara aborda que “o empregado, ao fim e ao cabo, custeará parte dos equipamentos e infraestrutura, qual seja, quando aquelas despesas já forem despesas ordinárias do cotidiano do empregado. Por exemplo, se ele já for o dono do computador e já arcar com os custos de internet. Trata-se de despesa ordinária do empregado.” (MIZIARA, R. *O novo regime jurídico do teletrabalho no Brasil*. Disponível em: [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/116314/2017\\_miziara\\_ra\\_phael\\_novo\\_regime.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/116314/2017_miziara_ra_phael_novo_regime.pdf?sequence=1&isAllowed=y). Acesso em: 01 mar. 2019.)

<sup>9</sup> Segundo Betiatto, sobre o artigo que trata o custeio da instalação e manutenção dos meios telemáticos de exercício funcional, “O Art. 75-D, da reforma trabalhista, prevê acordo escrito entre empregado e empregador a fim de se definir acerca da responsabilização pela aquisição e manutenção dos equipamentos e da infraestrutura necessária à realização do trabalho. Um tanto temerária tal determinação, pois, diante do poder de barganha do empregador, grande será a possibilidade de, em certa medida, o risco pela atividade empresarial ser repassada ao trabalhador em troca da possibilidade desse ter a flexibilidade de realizar seu trabalho fora das dependências do empregador. (BETIATTO, R. *Teletrabalho: A Reforma Trabalhista em Contraponto com as perspectivas Europeia e Italiana*. Disponível em: [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/116282/2017\\_betiatto\\_ricardo\\_teletrabalho\\_reforma.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/116282/2017_betiatto_ricardo_teletrabalho_reforma.pdf?sequence=1&isAllowed=y). Acesso em: 10 mar. 2019.)

(conformação do requisito da pessoalidade restrita), essa exigência do empregador deve estar previamente explícita no contrato escrito de teletrabalho.

### 3.2 INSTRUMENTOS DE REFORMA E OS EPI's

Como já aduzido anteriormente, a nova Lei 13.467/17 não traz disposições normativas específicas sobre segurança e medicina no teletrabalho, não prevendo a questão do fornecimento de equipamentos de proteção individuais, que são elementos básicos e essenciais de proteção da saúde do trabalhador, conformando normas de ordem pública.

Quanto se fala em EPI's, coloca-se ao lado o questionamento quanto à fiscalização do seu uso por parte do empregador. Essa circunstância é propiciada na esfera do trabalho internamente à empresa, entretanto, é dificultada na modalidade de trabalho à distância (tele-emprego), quando o controle se dá pelos meios telemáticos de comunicação.

São identificados, portanto, dois problemas quanto à “proteção individual” no teletrabalho: o fornecimento em si dessas ferramentas e equipamentos de proteção para o exercício laboral do teletrabalhador (a serem oferecidos individualmente a cada um dos tele-empregados), e a sua utilização efetiva por parte destes trabalhadores em específico.

Com o regulamento do teletrabalho por parte da Lei de Reforma, o que se percebe é que o legislador pareceu eximir o empregador do fornecimento desses equipamentos primordiais de proteção do trabalho, bem como parece também ter suprimido a responsabilidade do “tele-empregador” pelos custos materiais e infraestruturais referentes ao tele-emprego.<sup>10</sup>

---

<sup>10</sup> Sobre a transferência de custos ao empregado na esfera do teletrabalho, Vóglia Cassar e Leonardo Borges prenunciam que “o contrato que transfere para o empregado teletrabalhador as despesas com equipamentos, materiais e infraestrutura de trabalho (art. 75 – D) prevalece, mesmo invertendo a ordem lógica de que o empregado não investe na atividade econômica e não corre os riscos do empreendimento [...] Uma inversão da realidade e da lógica”. (CASSAR, V.B; BORGES, L.D. *Comentários à Reforma Trabalhista*. São Paulo: Editora Método, 2017, p. 8 e 9.)

Ainda, válido reforçar que a fiscalização do meio ambiente de trabalho (aqui incluído o uso dos EPI's pelos teletrabalhadores, eventualmente oferecidos pelo empregador em sua rotina de atividades e afazeres laborativos), é dificultada pela “deslocalização” do teletrabalho (pois a modalidade do emprego é à distância, sem um a existência de um local único e pontual para o exercício funcional), ao passo que a fiscalização das condições de trabalho também são prejudicadas ante o direito constitucional à vida privada e à privacidade do empregado (art. 5º, inciso X, CF/1988). (MENDES; BRANCO, 2016)

Em continuação, a previsão do art. 75-E da CLT também vai de encontro com as normas públicas de segurança e medicina do emprego, ao instituir um termo de responsabilidade a ser assinado pelo teletrabalhador, rememorando aqui a dificuldade dos órgãos competentes de fiscalizar o teletrabalho deslocalizado já que se encontram “despreparados” e incapacitados para a efetiva e eficiente fiscalização dos trabalhadores à distância, ante à escassez de funcionário e técnicos habilitados para esse tipo de função, por exemplo (MELLO, 2015; ROCHA, MUNIZ, 2013) . Com este termo assinado, os empregadores se eximem de qualquer responsabilidade pelas condições de saúde do tele-empregado e do meio ambiente de trabalho.

Nesta senda, trazem-se a lume as palavras de Vóglia Cassar e Leonardo Borges (2017, p. 8 e ss), “além disso, o parágrafo único do art. 75-E da CLT autoriza que a simples assinatura de um termo de responsabilidade exclui a responsabilidade do patrão pelas doenças profissionais, mesmo as decorrentes da atividade exercida”.

O que aqui se propõe, ante as impossibilidades do controle *in loco* por parte dos órgãos públicos competentes em matéria de segurança e medicina do trabalho, e sem desconsiderar a necessidade do respeito à privacidade e à vida privada do teletrabalhador, é que sejam tomadas medidas (normativas) a fim de “condicionar” a responsabilidade de fiscalização do ambiente laboral ao empregador, bem como atribuir-lhe expressamente o dever de fornecimento dos equipamentos de proteção

individual. Por conseguinte, as empresas deverão manter uma equipe, multidisciplinar, para fiscalização do local de teletrabalho, anteriormente ao exercício laboral efetivo.

#### 4 CONDIÇÕES DE SAÚDE NO TELETRABALHO: PROBLEMATICAS

Conforme já visto, a nova legislação trabalhista não trouxe proteção específica às condições de saúde do teletrabalhador, e, *a contrario sensu*, pareceu “desamparar” ainda mais o teletrabalhador ao atribuir-lhe a incumbência de instalação e manutenção dos equipamentos telemáticos utilizados segundo as instruções emanadas do empregador.

E consoante já demonstrado aqui, as condições de saúde do teletrabalhador são ainda mais impactadas pela gestão (e remuneração) por resultados, que levam à majoração da duração do tempo de trabalho, “na medida em que o próprio trabalho em si encontra-se no centro da vida das pessoas, de modo que a quantidade de horas que passam trabalhando implica em questões vitais como sofrimento, felicidade e até mesmo saúde”. (MACEDO; XEREZ, 2016)

Também são importantes os ensinamentos de Murilo Oliveira quando alude que,

A atual *interface* global é tecnologicamente avançada e socialmente recuada. Mudanças em alta velocidade nas tecnologias são acompanhadas de contínuas ausências de direitos fundamentais. Transformações sistemáticas nos modos de produzir ocasionam maiores produtividades e, infelizmente, maiores jornadas e acidentes de trabalho. (OLIVEIRA, 2008)

E também se traz à colação a ideia de Abramides e Cabral (2003), “a intensidade e o ritmo acelerado no trabalho e o número excessivo de horas na jornada são decisivos na precarização da saúde do trabalhador, podendo eliminá-lo, precocemente, do mercado”.

E continuam as autoras acima:

A relação indissociável entre saúde e capacidade técnica, e o processo histórico de lutas da classe trabalhadora pela redução da jornada de trabalho e por melhores condições de vida, possibilita ampliar postos de trabalho bem como proteger esses dois componentes da capacidade produtiva. (ABRAMIDES; CABRAL, 2003, s/p.)

E finalizam que: “A força de trabalho, considerada mercadoria básica no processo de produção capitalista, é requerida pelo mercado, mas lhe é exigido (ao empregado) ter a *saúde necessária para executar um processo de trabalho*” (ABRAMIDES; CABRAL, 2003) (grifos nossos)

Ademais, é necessário prenciar que o art. 75-E, da Lei 13.467/2017, ao abordar que o empregador instruirá – de forma “expressa e ostensiva”<sup>11</sup> - o trabalhador, a respeito das condutas a serem tomadas referentes à saúde no teletrabalho, o legislador acaba por delimitar e reduzir as responsabilidades do empregador, pelo que pressupõe apenas a apresentação de um termo assinado pelo empregado (no âmbito de uma contratação individual, sem o auxílio devido das entidades e instrumentos coletivos de proteção do empregado), para que o empregador esteja isento de responsabilização.

Quer dizer, é possível deduzir que a intenção deste “dever de instrução” estipulado na Lei da Reforma não consiste verdadeiramente em instruir o teletrabalhador a fim de evitar os acidentes e as doenças laborativas (visando a sua proteção), mas consiste em isentar o empregador da responsabilidade de pagar indenizações decorrentes dos danos sofridos nos acidentes e enfermidades laborais.

Destarte, é cediço que os teletrabalhadores estão mais propensos ao desenvolvimento de doenças relacionadas à má postura corporal (cuidados

---

<sup>11</sup> Imprescindível trazer a lume as palavras de Druck: “O terceiro tipo de precarização social refere-se às condições de (in) segurança e saúde no trabalho – resultado dos padrões de gestão, que desrespeitam o necessário treinamento, as informações sobre riscos, as medidas preventivas coletivas, etc., na busca de maior produtividade a qualquer custo, inclusive de vidas humanas. Um importante indicador dessa precarização é a evolução do número de acidentes de trabalho no país, mesmo que reconhecidamente sejam estatísticas sub-registradas”. (DRUCK, G. *Trabalho, Precarização e Resistências: novos e velhos desafios*. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/ccrh/v24nspe1/a04v24nspe1.pdf>. Acesso em: 03 mar. 2019.)

necessários com a denominada “ergonomia”), e ainda à evolução de problemas da visão decorrentes do uso excessivo das TIC’s (Tecnologias de informação e comunicação) no exercício funcional e dos instrumentos telemáticos no âmbito do teletrabalho.

Ainda, preocupar-se com as condições do meio ambiente laborativo é algo bastante relevante na esfera da modalidade específica do tele-emprego, posto que essas referidas circunstâncias influenciam diretamente na saúde, medicina e segurança do teletrabalhador (e este configurou o recorte primordial do presente artigo).

Com isso, pontua-se a relação que existe entre a atribuição de “responsabilidade” ao teletrabalhador, quanto à manutenção e instalação dos meios e instrumentos telemáticos usados no exercício funcional (com a promessa de reembolso posterior pelo empregador, acertado pelo contrato individual escrito)<sup>12</sup> e os acidentes e doenças que ele poderá sofrer.

Assim, pretendeu-se deixar claro o entendimento de que a atribuição de cuidar das instalações e das respectivas manutenções dos equipamentos telemáticos consiste em dever direto do empregador e que ademais deverá também arcar com o pagamento das indenizações por danos, doenças e acidentes sofridos no contexto “tele-laborativo”, de acordo com as anotações que serão mais desenvolvidas logo abaixo.

Destarte, ficou demonstrado que o trabalhador, como peça essencial da linha produtiva, e para o seu desempenho funcional ótimo. Ademais, também se pretendeu tecer comentários sobre o próprio aumento da produtividade e a patente

---

<sup>12</sup>Neste campo, conforme prenuncia Betiatto, “além de o empregado em teletrabalho já ter de arcar com outras despesas, como gasto com energia elétrica, provedor de internet, entre outros. Gastos estes que acabam por promover a economia no ambiente da empresa e, por conseguinte, para o empresário”. (BETIATTO, R. *Teletrabalho: A Reforma Trabalhista em Contraponto com as perspectivas Europeia e Italiana*. Disponível em: [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/116282/2017\\_betiatto\\_ricardo\\_teletrabalho\\_reforma.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/116282/2017_betiatto_ricardo_teletrabalho_reforma.pdf?sequence=1&isAllowed=y). Acesso em: 10 mar. 2019.)

necessidade de cumprimento das normas e condições de saúde laborais asseguradas e adequadas. Portanto, é necessário que o empregador entenda que a ausência de bem-estar físico e psíquico, gerado também quando essas condições ambientais laborativas básicas não são respeitadas, impacta negativamente o âmbito e o ritmo produtivos.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O problema de investigação do presente trabalho se delimitou à análise da regulamentação do instituto do teletrabalho, frente às inovações e modificações legislativas trazidas pela Lei 13.467/2017, e, ainda, dispôs sobre as questões e consequências (positivas e negativas) que circundam este tema. Dessa forma, se propôs a construir e desenvolver a ideia da responsabilização objetiva do tele-empregador pelos danos à saúde deste tele-empregado em decorrência de acidentes e enfermidades laborais. (GONÇALVES, 2013)

Outrossim, trouxe a doutrina mais abalizada no presente trabalho, demonstrando os seguintes tópicos: o teletrabalho como uma modalidade de trabalho à distância, a subordinação jurídica existente na relação tele-empregatícia, e a ocorrência das jornadas excessivas impulsionadas pela gestão por resultados e metas (MANNRICH, 2005). Finalmente, foram ressaltados os requisitos primordiais da relação de trabalho (SAKO, 2012), bem como que a “deteriorização” das condições psicológicas e da saúde orgânico-física do teletrabalhador, pretendendo-se aludir à responsabilidade do empregador pelos danos ocasionados ao teletrabalhador.

Ante a inovação na regulamentação do teletrabalho, posto que a Lei 13.467 é datada do ano de 2017, ressalta-se brevemente 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. (ANAMATRA, 2018) Ainda destaca-se que ainda resta configurada a relação de trabalho assimétrica, sendo a parte trabalhadora hipossuficiente e submissa ao empregador, mesmo que essa subordinação agora se dê através de instrumentos telemáticos de informação e comunicação. (MANNRICH, 2005) Ademais, o presente artigo deteve-se a uma resumida análise da regulamentação do tele-emprego sob o ponto de vista das condições ambientais e da saúde do trabalhador, sob uma perspectiva dos direitos fundamentais, e tendo por base a dignidade da pessoa humana (SOARES, 2010).

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.

Ultimamente, reitera-se a solução já mostrada e desenvolvida no âmbito do presente trabalho, no que tange às desvantagens para as condições sanitárias do teletrabalhador ante a regulamentação trazida pela Lei da Reforma trabalhista. A proposta de 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 prevê que o “patrão” não será responsável por eventuais circunstâncias decorrentes deste exercício laboral, tendo por base assinatura contratual por parte do empregado.

## REFERÊNCIAS

ABRAMIDES, Maria Beatriz Costa; CABRAL, Maria do Socorro Reis. **Regime de Acumulação Flexível e Saúde do Trabalhador**. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0102-88392003000100002](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=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.

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 tecnoestresse me trabalhadores que atuam com tecnologia de informação e comunicação**. Disponível em:<<http://www.scielo.br/pdf/pcp/v30n2/v30n2a07.pdf>>. Acesso em: 04 mar. 2019.

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**. Disponível em: <[https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/13699/2010\\_dallegrave\\_netto\\_elementos\\_responsabilidade.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/13699/2010_dallegrave_netto_elementos_responsabilidade.pdf?sequence=4&isAllowed=y)>. Acesso em: 20 mar. 2019.

DRUCK, Graça. **Trabalho, Precarização e Resistências: novos e velhos desafios.....** Disponível em:<<http://www.scielo.br/pdf/ccrh/v24nspe1/a04v24nspe1.pdf>>. Acesso em: 03 mar. 2019.

**Fiscais e MPT resistem à reforma**. Disponível em: < <https://www.anamatra.org.br> >.Acesso: 05 mai. 2019.

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

**LOI n° 2013-316 du 16 avril 2013 relative à l'indépendance de l'expertise en matière de santé et d'environnement et à la protection des lanceurs d'alerte**. Disponível em: <<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000027324252&fastPos=1&fastReqId=839394054&categorieLien=id&oldAction=rechTexte>>. Acesso em: 05 mai. 2019.

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-informa%C3%A7%C3%A3o-e-o-teletrabalho-considera%C3%A7%C3%B5es-sobre-jornada-extraordin%C3%A1ria-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](http://ipmackenzie.com.br/fileadmin/Graduacao/FDir/Artigos/nelson_manrich.pdf) >. Acesso em: 28 mar. 2019.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **Eficácia das Normas Constitucionais e Direitos Sociais**. São Paulo: Malheiros, 2015.

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**. Disponível em: <[https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/116314/2017\\_miziaraphael\\_novo\\_regime.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/116314/2017_miziaraphael_novo_regime.pdf?sequence=1&isAllowed=y)>. Acesso em 01 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](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/10216/18645/2/39958.pdf>>. Acesso em: 05 mar. 2019.

ROCHA, Cláudio Jannotti da; MUNIZ, Mirella Karen de Carvalho Bifano. O teletrabalho à luz do artigo 6º da CLT: o acompanhamento do direito do trabalho às mudanças do mundo pós-moderno. **In: Revista do Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região**, n. 87/88, jan/dez, 2013. Disponível em: [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/72691/2013\\_rev\\_trt03\\_v0057\\_n0087\\_n0088.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/72691/2013_rev_trt03_v0057_n0087_n0088.pdf?sequence=1&isAllowed=y). Acesso em: 15 ag. 2020.

SAKO, Emília Simeão Albino. **Teletrabalho Telessubordinado, dependente e por conta alheia: Reengenharia dos requisitos da relação empregatícia**. Disponível em: <[https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/34300/001\\_sako.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/34300/001_sako.pdf?sequence=3&isAllowed=y)>. Acesso em 30 mar. 2019.

SOARES, Ricardo Maurício Freire. **O princípio constitucional da dignidade da pessoa humana**. São Paulo: Saraiva, 2010.

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