

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE SUL

FACULDADE DE DIREITO

OSEAS ALVES DA SILVA

A REFORMA TRABALHISTA E O TELETRABALHO EM DOMICÍLIO:

Saúde e Qualidade de Vida

Porto Alegre

2019

OSEAS ALVES DA SILVA

A REFORMA TRABALHISTA E O TELETRABALHO EM DOMICÍLIO:

Saúde e Qualidade de Vida

Trabalho de conclusão de curso apresentado à **Faculdade de Direito da Universidade Federal do Rio Grande do Sul** como parte dos requisitos exigidos para a conclusão do Curso de **Graduação em Direito**.

Orientador: Professor Doutor Leandro do Amaral Dorneles de Dorneles

Porto Alegre

2019

Oseas Alves da Silva

A REFORMA TRABALHISTA E O TELETRABALHO EM DOMICÍLIO:

Saúde e Qualidade de Vida

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à **Faculdade de Direito da Universidade Federal do Rio Grande do Sul** como parte dos requisitos exigidos para a conclusão do Curso de **Graduação em Direito**.

Trabalho aprovado em 05 de julho de 2019.

BANCA EXAMINADORA

Professor Doutor Leandro do Amaral Dorneles de Dorneles
Orientador (UFRGS)

Professora Doutora Luciane Cardoso Barzotto
Examinadora (UFRGS)

Professor Doutor Rodrigo Coimbra Santos
Examinador (UFRGS)

Porto Alegre

2019

Aos meus filhos,
Alice e Vitor,
dedicação
e amor.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus pela vida com saúde e pelas oportunidades de evolução, pessoal e profissional.

Agradeço, especialmente, a minha esposa, Andrea Lopes, pelo companheirismo e pelo incentivo para eu concluir este tão sonhado Curso de Direito, e, também, pela paciência e compreensão durante o período desta pesquisa, enfim, pelo apoio incondicional. Agradeço-lhe por me resgatar sempre, com amor, ternura e espiritualidade, transformando-me, paulatinamente, em uma pessoa melhor.

RESUMO

Uma das consequências socioculturais da revolução industrial foi desagregar a família como unidade de produção e consumo, separando ambas funções e fixando-as em dois espaços diferenciados: o espaço privado (o espaço doméstico) e o espaço da produção (a empresa). A prática do teletrabalho, em especial na espécie trabalho em domicílio, muda tais relações, voltando a unir em um mesmo espaço a produção e o consumo, a família e o trabalho.

O impacto do teletrabalho pode não só beneficiar a pessoa que o realiza, mas também o país e a sociedade, como um benefício integral. Nada obstante, toda moeda tem duas faces. Sempre é possível haver um efeito colateral. Com o teletrabalho não é diferente. Há malefícios como o isolamento social/profissional, além das tradicionais doenças ocupacionais como as Lesões por Esforços Repetitivos (LER) entre outras.

Na presente pesquisa, tem como objetivo geral, por meio de revisão das legislação, doutrina e jurisprudência, analisar se o legislador reformista preocupou-se suficientemente com a saúde do teletrabalhador em domicílio – *home office*, a partir da leitura do artigo 75-E, inserido na Consolidação das Leis Trabalhista pela Lei 13.467/2017.

Por fim, conclui-se que a forma, o local, a período de teletrabalho, bem como as respectivas despesas, poderão ser negociados entre as partes, individualmente ou por convenção ou acordo coletivos, porém no que tange à segurança e à saúde ocupacionais, a proteção do ordenamento jurídico não poderá ser reduzida ou suprimida.

Palavras-chave: reforma trabalhista, teletrabalho em domicílio, saúde no ambiente de teletrabalho.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	6
2 TELETRABALHO NO DOMICÍLIO DO TRABALHADOR.....	8
2.1 CONCEITO(S)	11
2.2 CONTEXTO HISTÓRICO	16
2.3 VANTAGENS E DESAFIOS DO TELETRABALHO EM DOMICÍLIO.....	22
2.3.1 Vantagens para a empresa	23
2.3.2 Vantagens para teletrabalhador	24
2.3.3 Vantagens para a sociedade.....	26
2.3.4 Desafios para a empresa	27
2.3.5 Desafios para o teletrabalhador	28
2.4 CARACTERÍSTICAS BÁSICAS DO TELETRABALHADOR.....	29
3 SAÚDE E QUALIDADE DE VIDA NO AMBIENTE DE TRABALHO.....	32
3.1 A SAÚDE E O PROGRAMA DE CONTROLE MÉDICO DA SAÚDE OCUPACIONAL – PCMSO.....	35
3.2 QUALIDADE DE VIDA: CONCEITOS E PONDERAÇÕES	41
3.3 CONTEXTUALIZAÇÃO HISTÓRICA	43
3.4 BREVES CONSIDERAÇÕES.....	45
3.5 FATORES MOTIVACIONAIS	46
3.6 QUALIDADE DE VIDA <i>VERSUS</i> TELETRABALHO EM DOMICÍLIO.....	47
4 A REFORMA TRABALHISTA E A SAÚDE OCUPACIONAL DO TELETRABALHADOR	52
4.1 A SAÚDE OCUPACIONAL NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO.....	55
4.2 A SAÚDE OCUPACIONAL NA DOUTRINA	60
4.3 A SAÚDE OCUPACIONAL NA JURISPRUDÊNCIA.....	62
4.4 A SAÚDE OCUPACIONAL DO NO DIREITO COMPARADO	64
4.4.1 Código do Trabalho Português	64
4.4.2 Estatuto dos Trabalhadores da Espanha	64
4.4.3 Decreto nº 39225 do Ministério do Trabalho da Costa Rica.....	65
4.5 A SAÚDE OCUPACIONAL PÓS-REFORMA TRABALHISTA.....	68
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	73
REFERÊNCIAS.....	76

1 INTRODUÇÃO

As últimas décadas têm se caracterizado pelas velozes mudanças tecnológicas, econômicas, políticas e sociais, com reflexos diretos na forma como a sociedade se relaciona do tudo. O mundo vive um momento de transição na forma de fazer, resultado das mudanças na forma de pensar, de observar, de criticar e de produzir.

O teletrabalho, portanto, além de trazer modificações nas características do trabalho típico, possui vantagens e desvantagens próprias por ser um trabalho atípico, descentralizado e flexível, além de trazer desafios ao Direito Trabalhista, pois são necessárias novas reflexões *juslaborais* sobre a tutela jurídica aplicável.

É importante refletir hoje [2000] sobre tudo isso, pois estamos às vésperas de uma revolução nova e, igualmente, drástica: a da reorganização informática, graças ao teletrabalho e ao comércio eletrônico, que trarão de volta o trabalho para dentro dos lares e, assim, nos obrigarão a rever toda a organização prática da nossa existência (De MASI, 2000, p. 62)¹.

Outro tema que tem sido abordado, atualmente, é a Qualidade de Vida no Ambiente de Trabalho (QVT). De longa data as instituições vêm atentas para a qualidade de seus produtos e serviços, qualidade no atendimento aos clientes, visto que no mundo capitalista a concorrência exige qualidade. Uma empresa com qualidade é, entre outros fatores, aquela que está atenta às necessidades de seus colaboradores, que, após atender suas necessidades básicas, estejam satisfeitos com a empresa e com seus colegas de trabalho, isto é, com sua equipe de trabalho.

Nada obstante, não há como chegar-se à qualidade de vida sem “saúde. Juntando esses dois pontos abordados acima – *teletrabalho* e *qualidade de vida* – observa-se que será delicado para o empregador monitorar a saúde ocupacional e conseqüente a qualidade de vida desse trabalhador que tem um ambiente de trabalho distante das dependências da empresa.

¹ DE MASI, Domenico. O Ócio Criativo; entrevista a Maria Serena Palieri; tradução de Léa Manzi. Rio de Janeiro: Sextante, 2000.

O tema é atual e pertinente, porquanto a lei reformista tem pouco mais de um ano e, em face das múltiplas e polêmicas alterações no Direito do Trabalho, ainda rende, e renderá, muitas discussões, críticas – positivas e negativas – tanto na doutrina, como na jurisprudência, e quiçá no próprio parlamento.

A reforma foi vultuosa e impactante, gerando alívio para uns, insegurança para outros, e surge como possível solução à crise econômica brasileira, sendo reflexo, também, do alinhamento político atual por que passa o país. Portanto, tema de grande relevância para os estudos do Direito do Trabalho, bem como dos demais ramos do Direito e da Economia.

Assim, a presente pesquisa, tem como objetivo geral, por meio de revisão das legislação, doutrina e jurisprudência, à luz do art. 75-E, introduzido na CLT pela Lei 13.467/17, analisar o que de substancial foi trazido pela Reforma Trabalhista de 2017, e, em especial, verificar de que forma a lei, a doutrina e a jurisprudência vêm tratando as questões que envolvem a doenças ocupacionais, e, por fim, verificar a quem compete responsabilidade pelos acidentes de trabalho e doenças ocupacionais e do trabalho, no teletrabalhador em domicílio.

No primeiro capítulo será analisada a evolução conceitual das diferentes formas e organizações do trabalho flexível (a distância), e observada a evolução histórica do trabalho à distância, nas suas diferentes nuances, até o teletrabalho dos tempos atuais, descrevendo algumas de suas espécies, todas fazendo uso das tecnologias de informação e comunicação. Serão relatados vantagens e desafios do teletrabalho em domicílio, e

No segundo capítulo abordadas as questões pertinentes à segurança e à saúde do trabalhador no ambiente de trabalho, fazendo um breve relato histórico da legislação trabalhista no que tange à saúde do trabalhador, passando pelo conceito e ponderações sobre a qualidade de vida no ambiente de trabalho e fazendo a ligação entre saúde, qualidade de vida e teletrabalho.

Finalmente, no terceiro capítulo, será aprofundada análise da regulamentação do teletrabalho trazida pela Lei 13.467/2017. Nesse terceiro capítulo será pesquisada a legislação, a doutrina, e a jurisprudência, observando o que têm a dizer quando à saúde ocupacional, e qual interpretação vem sendo dada ao art. 75-E, caput e parágrafo único, da referida lei.

2 TELETRABALHO NO DOMICÍLIO DO TRABALHADOR

O Teletrabalho, lato sensu, segundo Fincato (2019)², não pode ser simplesmente comparado ao trabalho a distância, que é um termo mais abrangente, e tampouco ser igualado ao (tele)trabalho desenvolvido no domicílio do empregado, por ser mais específico, é dizer, por ser espécie de teletrabalho.

Aqui cabe diferenciar trabalho em domicílio de teletrabalho em domicílio. O primeiro tem mais a ver as formas mais primitivas de contratação de mão de obra, quando o trabalho era levado até a casa do trabalhador; após determinado prazo o resultado era entregue para o tomador do serviço, a exemplo das costureiras, ou seja, tarefas manuais, artesanais. O segundo, mais atual, pós-tecnologias, tem a ver com tarefas mais intelectuais, informacionais, o que pode, inclusive, ser entregue ao trabalhador via telefone, e-mail, ou, mais modernamente, o próprio trabalhador conecta-se ao sistema da empresa, por meio de *login* e senha, e executa a tarefa de forma online, em tempo real.

O teletrabalho distingue-se do trabalho em 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; atividades 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 informática e telecomunicações, afetas ao setor terciário. (BARROS, 2017, p. 214).

Aqui abre-se um parêntese para observar que, se o trabalho é feito em tempo real, o controle gerencial, no que concerne ao tempo laborado, a tarefa específica que está sendo executada, bem como ao resultado entregue, é, da mesma maneira, em tempo real aferido. Portanto é completamente possível o controle de jornada, bem como está presente, por meio desse controle, a

² [Teletrabalho] não pode, como visto, ser singelamente equiparado ao trabalho a distância e tampouco, como se verá, ser igualado a trabalho em domicílio (home office), constituindo-se, portanto, em figura sui generis. FINCATO, Denise. Teletrabalho na Reforma Trabalhista Brasileira. Juslaboris, Brasília, p. 58-72, 2019. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/152290/2019_fincato_denise_teletrabalho_reforma.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em 14 jun. 2019

subordinação, elemento principal da relação de emprego. Mas este parêntese já rende outra monografia, portanto, fechamo-lo.

Muitas são as transformações do trabalho elencadas pela sociologia nos últimos 40 anos. Essas transformações se estendem em vários níveis:

Transformações na esfera da relação do Estado com a produção e com o trabalho, culminando com a retratação da regulação fordista e das políticas do Estado de Bem-Estar Social³ (nos países em que foram implantadas), assentadas politicamente em garantias e proteções sociais financiadas pelo trabalho assalariado; transformações no perfil do trabalhador e de conhecimentos e formação requerida para os trabalhadores, privilegiando mais a formação continuada e o desenvolvimento de competências que ultrapassam a qualificação formal requerida no fordismo;

Transformações no nível da produção, com a substituição da produção em massa e de produtos padronizados do modelo fordista pela produção em escalas menores e com maior flexibilidade, tanto no sentido do fluxo produtivo, da alocação espaço-temporal da produção, como da oferta de produtos;

Expansão das ocupações voltadas para a produção de serviços, além da expansão da própria lógica da produção de serviços e da produção imaterial em todos os setores econômicos; expansão das formas flexíveis de trabalho e de emprego; e, expansão das telecomunicações e da rede mundial de computadores (web), do gerenciamento global do capital e da informação;

O ambiente de trabalho não depende mais nem do tempo e nem do espaço; o trabalho é realizado pelas pessoas em harmonia com a tecnologia, na geração de bens e serviços demandados⁴.

³ O Estado de Bem-Estar Social é um modo de organização no qual o Estado se encarrega da promoção social e da economia. Disponível em: < <https://www.infoescola.com/sociedade/estado-de-bem-estar-social/>>

⁴ O teletrabalho é modalidade laboral que ultrapassa os conceitos e experiências de trabalho próprios da Revolução Industrial, situando-se na chamada era da Revolução Informacional. Com ele (e outros tantos fenômenos próprios da contemporaneidade), diversos paradigmas necessitam ser reelaborados, uma vez que o trabalho atual e futuro já é e cada vez mais será desterritorializado e atemporal. FINCATO, Denise. Teletrabalho na Reforma Trabalhista Brasileira, 2018. Disponível em: <

Segundo as palavras de De Masi (2000, p. 40-41)⁵, “*a tecnologia não é um fim em si mesma. Serve para que se viva melhor. [...] Permanece o fato de que, se não se usa a tecnologia, se usam seres humanos: operários, servos, escravos. [...] A tecnologia elimina cansaço e sofrimento*”.

Conforme Valle (2014, p. 41-42)⁶,

[...] a influência tecnológica na sociedade e, portanto, também do trabalho é algo irrefutável e que não permite retrocesso. O mercado de trabalho e o perfil dos empregados foram modificados. A tecnologia está presente no cotidiano de cada trabalhador, trabalha-se utilizando celulares e smartphones faz-se *call conference* ou *vídeo conference*, utilizam-se cada vez mais ferramentas como *Skype*, *notebooks*, *tablets*, e a Internet já é essencial ao trabalho da grande maioria dos profissionais. [...] Professores podem ensinar a distância. O ensino a distância (EAD) vem crescendo como forma de ministrar aulas em todo o Brasil. O setor público também já utiliza a tecnologia a seu favor. Os servidores públicos, juizes desembargadores, dentre outros, podem trabalhar remotamente do local que desejarem, acessando o sistema de Intranet dos órgãos a que são vinculados. [...] Deste modo, pode-se concluir que a principal manifestação da tecnologia no mundo do direito do trabalho tem sido, sem sombra de dúvida, o teletrabalho.

Surge assim, o teletrabalho, que é, portanto, um novo modelo de prestação de trabalho atípico, a distância, descentralizado, externalizado e flexível, com o uso dos instrumentos da comunicação e da internet. Formas organizacionais de práticas mais flexíveis vêm à tona. Assiste-se a uma intensificação das pressões a favor de uma maior flexibilidade da organização do trabalho, quer para a gestão da empresa, quer para o desempenho dos trabalhadores. (MELO, 2011, p. 12)⁷.

Nada obstante, como já referido, a presente pesquisa foca em apenas uma das espécies de teletrabalho, isto é, o teletrabalho realizado no domicílio do empregado, celetista, excluindo, assim, o profissional liberal, o empreendedor que monta seu escritório em sua própria casa. O teletrabalho não é destinado somente

http://www.lex.com.br/doutrina_27753327_TELETRABALHO_NA_REFORMA_TRABALHISTA_BRASILEIRA.aspx. Acesso em 14 jun. 2019.

⁵ DE MASI, Domenico. O Ócio Criativo; entrevista a Maria Serena Palieri; tradução de Léa Manzi. Rio de Janeiro: Sextante, 2000.

⁶ VALLE, Fernanda Dalla. In: FINCATO, Denise Pires; MATTE, Maurício; GUIMARÃES, Cintia (Organizadores). Direito e Tecnologia: reflexões sociojurídicas. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2014.

⁷ MELO, Milena Barbosa de. O Impacto do Teletrabalho nas Relações Jurídicas e Sociais. Campina Grande: CESED, 2011. Relatório de pesquisa apresentado ao Núcleo de Pesquisa e de Extensão (Nupex) do Centro de Ensino Superior e Desenvolvimento (Cesed) de acordo com o que preconiza o regulamento. Disponível em: <
http://nupex.cesed.br/public/uploads/O_IMPACTO_DO_TELETRABALHO_NAS_RELACOES_JURIDICAS_E_SOCIAIS.PDF > Acesso em: 03 jan. 2019.

às relações de emprego, mas aqui será estudado apenas o vínculo que envolve empregado e empregador, e com o empregado trabalhando em sua própria casa.

2.1 CONCEITO(S)

No texto de Goulart (2009, p. 24-26)⁸ pode-se ver alguns dos termos mais comuns no campo da organização do trabalho flexível (a distância), os quais são transcritos abaixo:

Centro Satélite (Satellite Office Center): É um edifício de escritórios, ou parte de um edifício, inteiramente de propriedade de uma organização (ou cedido em regime de *leasing*), ao qual os funcionários comparecem regularmente para trabalhar. Há uma diferença entre um Centro Satélite e um escritório tradicional: todos os funcionários do Centro trabalham ali porque moram mais perto daquele local do que do local de trabalho usual ou principal, independentemente dos seus cargos.

Centro Local (Telecenter): Um Centro Local de Teletrabalho é semelhante ao Centro Satélite. A diferença é que o edifício pode abrigar funcionários de várias organizações diferentes.

Escritório Virtual (Virtual Office): É o local de trabalho onde as pessoas levam ou têm a sua disposição tudo o que necessitam para trabalhar (fax, telefone, “notebooks” etc.); é, na realidade, o local de trabalho dissociado de tempo e lugares específicos, podendo se localizar em casa, no campo, no aeroporto, no escritório da empresa, em um hotel etc.

Negócios em Casa (*Homebased Business*): São negócios próprios desenvolvidos de preferência por potenciais empreendedores, tendo suas residências como sede administrativa das atividades desenvolvidas, e que não têm nenhum vínculo empregatício com qualquer empresa. Para ter maiores

⁸ GOULART, Joselma Oliveira. Teletrabalho: alternativa de trabalho flexível. Brasília: Editora Senac, 2009.

possibilidades de sucesso no seu negócio, o dono deve correr riscos calculados, ter persistência, estabelecer metas, planejar e monitorar, ser autoconfiante etc.

Teletrabalho (*Telecommuting*): Termo cunhado por Jack Nilles em 1976 no seu livro “*The Telecommunications Transportation Trade-Off*”. É o processo de levar o trabalho aos funcionários em vez de levar estes ao trabalho; atividade periódica fora da empresa um ou mais dias por semana, seja em casa, seja em outra área intermediária de trabalho é a substituição parcial ou total das viagens diárias do trabalho por tecnologia de telecomunicações, possivelmente com o auxílio de computadores, e outros recursos de apoio.

Telework: Denominação equivalente ao termo Teletrabalho, utilizado na Europa. É qualquer alternativa para substituir as viagens ao trabalho por tecnologias de informação como telecomunicações e computadores.

Teletrabalhador (*Teleworker, Telecommuter*): É o funcionário da empresa que trabalha em casa todos ou em alguns dias da semana, utilizando os equipamentos necessários para se comunicar com a empresa. É o agente do processo de teletrabalho.

Trabalho Flexível (*Flexible Working*): É o conceito que envolve uma variedade de novas práticas de trabalho, que incluem tanto as horas de trabalho flexível, os locais flexíveis, como também as formas de contrato de trabalho. Pode também ter o significado de ter o uso flexível do espaço no escritório, onde os funcionários não dispõem de suas mesas de trabalho, que são compartilhadas pelos colegas.

Home Office (Escritório em Casa)⁹: É um dos locais de trabalho mais comuns, particularmente nos EUA. Os Escritórios em Casa variam desde um computador em um telefone na mesa da cozinha, a sala, específica, com móveis e equipamentos adequados ao exercício de atividades profissionais. É o esquema de trabalho que surgiu a partir da constatação de que nem sempre as pessoas têm de ir ao escritório da empresa para trabalhar e que se tornou possível com os avanços tecnológicos nas áreas da informática e da telecomunicação.

⁹ Neste conceito está centrado o foco da pesquisa.

Na presente pesquisa trataremos, mais especificamente, desta última modalidade, Escritório em casa (ou *Home Office*), o qual chamaremos, também, de “Teletrabalho no Domicílio do Empregado”, porquanto trataremos apenas do trabalho a distância executado por empregados, com regime de trabalho sob o manto da Consolidação das Leis Trabalhista – celetistas – e analisaremos os reflexos dessa forma de trabalhar na saúde desse empregado e a questão da responsabilidade e da fiscalização quanto às formas de precaução.

Partimos do pressuposto que o teletrabalho é uma inovação sociotécnica que, apesar de sua retraída expansão numérica, tem sido referência discursiva e prática de trabalho flexível. Neste sentido, o que chamamos de teletrabalhadores ainda não é um grupo fechado, mas sim um grupo em formação, que ainda não teve todas as controvérsias resolvidas a respeito de quem são seus pertencentes e quais são suas fronteiras (ALVES, 2008, p. 84)¹⁰.

Observa-se que não há um modelo único de flexibilização do trabalho seguido pelas empresas. Da mesma forma, constata-se não haver um modelo único de teletrabalho. A definição de teletrabalho era, até 2017, objeto de debate e controvérsia na literatura brasileira, abrangendo um conjunto vasto e heterogêneo de profissionais.

Apesar disso, é possível encontrar uma definição mais geral, relativamente consensual, qual seja, modalidade laboral que ultrapassa os conceitos e experiências de trabalho próprios da Revolução Industrial, situando-se na chamada era da Revolução Informacional. Com ele (e outros tantos fenômenos próprios da contemporaneidade), diversos paradigmas necessitam ser reelaborados, uma vez que o trabalho atual e futuro já é e cada vez mais será desterritorializado e atemporal (FINCATO, 2018)¹¹.

Já era consenso na doutrina que o teletrabalho envolve a utilização de Tecnologias da Informação e Comunicação (TIC), o que foi positivado pela Lei

¹⁰ ALVES, Daniela Alves de. *Gestão, Produção e Experiência do Tempo no Teletrabalho*. Porto Alegre: UFRGS, 2008. Tese (Doutorado em Sociologia), Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, 2008.

¹¹ FINCATO, Denise. *Teletrabalho na Reforma Trabalhista Brasileira, 2018*. Disponível em: <http://www.lex.com.br/doutrina_27753327_TELETRABALHO_NA_REFORMA_TRABALHISTA_BRASILEIRA.aspx>. Acesso em 14 jun. 2019.

13.467/2017, ao introduzir um capítulo para tratar do teletrabalho, no artigo 75-B¹², conceituou o teletrabalho como sendo *a prestação de serviços “preponderantemente” fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação.*

No entanto é necessário detalhar este conceito legal para chegar-se ao teletrabalho em domicílio. Não é incomum encontrar, na variada doutrina, confusão, ou escolhas que tratam o trabalho a distância, o teletrabalho, trabalho em domicílio como sinônimos. Entretanto o próprio art. 6º da CLT¹³ deixa claro que trabalho a distância e trabalho no domicílio do empregado são dois institutos distintos, e que ambos se distinguem do trabalho realizado no estabelecimento do empregado.

Para Hruschka, 2017, *Home Office* é sinônimo de Teletrabalho¹⁴. O autor afirma que a Reforma trabalhista tratou do home office como teletrabalho. Tecnicamente, nem todo o teletrabalho é home office, ou seja, aquele é mais abrangente, este, mais restrito, e a reforma trabalhista incluiu os artigos 75-A a 75-B que tratam do teletrabalho, não apenas do *home office*.

Segundo a Denise Fincato, o teletrabalho é uma das formas de trabalho a distância. A autora ainda refere que o trabalho em domicílio é espécie do gênero teletrabalho, enquanto que este é espécie do gênero trabalho a distância.

O teletrabalho é tipo do gênero trabalho a distância enquanto o teletrabalho em domicílio é tipo do gênero teletrabalho. De onde se conclui que não é correto utilizar como sinônimo de teletrabalho quer a expressão trabalho a distância, quer trabalho em domicílio (e sua variante *home office*). (FINCATO, 2018. In: AZEVEDO, 2018, 76)¹⁵

¹² Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.

¹³ Art. 6º - Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.

¹⁴ Com a edição da Lei 13.467/2017, a chamada Reforma Trabalhista passou a disciplinar na CLT o que já acontecia na prática em diversas empresas e órgãos públicos, inclusive no Judiciário. Estamos falando do home office, tratado na Reforma Trabalhista como teletrabalho, nomenclatura esta que me parece mais simpática. HRUSCHKA, Cristian Luís. Home Office e a Reforma Trabalhista. Jus Navegandi. Florianópolis, 2017. Disponível em:

<<https://jus.com.br/artigos/61198/home-office-e-a-reforma-trabalhista>>. Acesso em 14 jun. 2019.

¹⁵ FINCATO, Denise. Teletrabalho na Reforma Trabalhista. In: AZEVEDO, André Jobim de (Organizador). Reforma Trabalhista: desafio nacional. Porto Alegre: LexMagister, 2018.

Pelo que se pode deduzir das palavras da Professora Fincato, o teletrabalho abrange o teletrabalho no domicílio do trabalhador. Portanto se os novos artigos 75-A a 75-E conceituam e regulamentam o teletrabalho, conseqüentemente está incluído o teletrabalho no domicílio do empregado.

O aspecto central do teletrabalho, hoje, é o uso intensivo das tecnologias da informação e comunicação (TIC), que permite ao teletrabalhador desempenhar suas atividades laborais em locais e horários diversos dos padrões tradicionais e submetido a uma nova forma de organização empresarial. Um desses possíveis locais é a própria residência – *home office*.

Teletrabalho em domicílio: o trabalhador realiza suas atividades em seu próprio domicílio ou em ambiente familiar, com o auxílio de mecanismos telemáticos. Aqui, o teletrabalhador instala, em um local específico de sua residência, com estrutura própria ou cedida pela empresa, uma pequena estação de trabalho com acesso aos meios de comunicação necessários para a realização das suas funções, tais como: telefone, fax, computador, internet, etc. O teletrabalhador em domicílio pode estar em sua casa durante todo o período (regime puro) ou fracioná-lo (regime híbrido), realizando, por exemplo, meio turno na empresa e meio turno em sua residência, ou ainda, alguns dias da semana na empresa e outros em casa. (FINCATO, 2016, p. 378)¹⁶ (grifo nosso)

Merece, ainda, nossa atenção o termo “preponderantemente”, em *prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador*. Doutrinadores afirmam que disciplina sobre o teletrabalho tem nítida inspiração no Código de Trabalho Português¹⁷, como o faz Melo (2017, p. 1)¹⁸. É possível afirmar também que o termos preponderantemente tenha sua inspiração no *Estatuto de los Trabajadores de España*, cujo artigo 13¹⁹ refere exatamente este termo.

¹⁶ FINCATO, Denise Pires. A regulamentação do teletrabalho no Brasil: indicações para uma contratação minimamente segura. Revista Jurídica Luso Brasileira, 2016, ano 2, p. 378. Disponível em: <https://www.cidp.pt>. Acesso em: 14 jun. 2019.

¹⁷ Artigo 165.º Noção de teletrabalho

Considera-se teletrabalho a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora da empresa e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação. Disponível em: <<https://dre.pt/legislacao-consolidada/-/lc/75194475/201707240900/73439934/diploma/indice>>. Acesso em 15 jun. 2019.

¹⁸ MELO, Geraldo Magela. O teletrabalho na nova CLT. Disponível em:

<<https://www.anamatra.org.br/artigos/25552-o-teletrabalho-na-nova-clt>>. Acesso em 15 jun. 2019.

¹⁹ Artículo 13. Trabajo a distancia.

1. Tendrá la consideración de trabajo a distancia aquel en que la prestación de la actividad laboral se realice de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido

Entretanto, o relevante aqui não é a origem do termo, e sim o que ele significa. Pelo que se infere do texto reformista, para caracterizar o teletrabalho, as atividades devem ser executadas na maior parte do tempo extramuros empresariais²⁰. Das palavras de Geraldo Magela Melo fica, se o trabalho for executado apenas um ou dois dias fora da empresa não estaria caracterizado o regime de teletrabalho.

2.2 CONTEXTO HISTÓRICO

Segundo Estudo de Estratégias de Gestão de Mobilidade via Teletrabalho e Teleatividades no Estado de São Paulo²¹, em 1857 J. Edgar Thompson, da empresa Penn Railroad, utilizou seu sistema privado de telegrafia para controlar os trabalhos e os equipamentos nos canteiros remotos de obra da construção da estrada de ferro, não poderia nem imaginar que estava iniciando o conceito de gerenciamento remoto e teletrabalho.

É fato que o trabalho a distância não é prática recente, pois ainda na década de 70 (séc. XX) o termo “teletrabalho” tornou-se popular a partir dos estudos de um cientista da Nasa, Jack Nilles, que criou a expressão “*telecommuting*” para conceituar a ação de mover parte ou todo um projeto de trabalho para fora da sede de uma empresa.

Na década de 90 (séc. XX), iniciou-se um período onde as barreiras geográficas deixaram de ser limitações à troca de informações. Os instrumentos de telecomunicações e sistema de informação para realização de trabalho remoto foram ganhando credibilidade. Internet, *e-commerce*, *e-business* e e-governamentais são algumas soluções já praticadas por organizações de todo o mundo, onde o trabalho virtual se apresenta como alternativa à empresa,

por este, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa. Disponível em: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430&p=20151024&tn=1#a13>. Acesso em 15 jun. 2019.

²⁰ MELO, Geraldo Magela. O teletrabalho na nova CLT. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/artigos/25552-o-teletrabalho-na-nova-clt>. Acesso em 15 jun. 2019.

²¹ SÃO PAULO. Estudo de Estratégias de Gestão de Mobilidade via Teletrabalho e Teleatividades no Estado de São Paulo. Resolução SMA nº 24 de 10 de abril de 2013. Disponível em: http://www.sobratt.org.br/site2015/wp-content/uploads/2015/03/Teletrabalho_e_Teleatividades_SMA_Ago20131.pdf Acesso em 14 abr. 2019.

agregando flexibilidade e agilidade à gestão do negócio. (BOLZANI, 2004, Apud MELO 2011, p. 8)²²

Em 1996 é publicada a Convenção 177 da OIT, sobre Trabalho em Domicílio, não ratificada pelo Brasil, cujo artigo 1²³ tem a seguinte redação:

Para os efeitos do presente convênio:

- a) A expressão trabalho em domicílio significa o trabalho que uma pessoa, designada como trabalhador em domicílio, realiza:
- i) em seu domicílio ou em outros locais que escolha, distintos dos locais de trabalho do empregador;
 - ii) em troca de uma remuneração;
 - iii) com o fim de elaborar um produto ou prestar um serviço conforme as especificações do empregador, independentemente de quem proporcione o equipamento, os materiais ou outros elementos para isso, exceto se essa pessoa tenha o grau de autonomia e de independência econômica suficiente para ser considerada como trabalhador autônomo, em face da legislação nacional ou de decisões judiciais. (tradução nossa)

Ainda em 1986 a empresa pública federal Serpro, implantou um projeto piloto para quatro empregados desenvolvedores de softwares (Rio de Janeiro) sem êxito; em 1996 o Serpro (Florianópolis), retoma a ideia para implantar o teletrabalho que também não teve continuidade; é realizado o 1º curso no Brasil sobre teletrabalho – “*Homebased* – o desafio do trabalho em casa”; em 1997 foi realizado 1º Seminário *Home office / Telecommuting* – Perspectivas de Negócios e de Trabalho para o 3º Milênio” (Beca *e-Work*); em 1999- criou-se no Conselho Regional de Administração (CRA-SP) o Grupo de Excelência denominado “Teletrabalho e Novas Formas de Trabalho”, hoje denominado de “Convergência Tecnológica e Mobilidade Corporativa (CTMC)”; é fundada a SOBRATT –

²² MELO, Elizabete Regina de. Teletrabalho, Qualidade de Vida no Trabalho e Satisfação Profissional: Um estudo exploratório numa amostra de profissionais na área da Tecnologia da Informação. Lisboa: Universidade de Lisboa, 2011. Dissertação (Mestrado Integrado em Psicologia), Secção de Psicologia dos Recursos Humanos, do Trabalho e das Organizações, Universidade de Lisboa, 2011. Disponível em: <http://repositorio.ul.pt/bitstream/10451/4955/1/ulfpie039656_tm.pdf> Acesso em: 29 mar. 2019.

²³ A los efectos del presente Convenio:

(a) la expresión trabajo a domicilio significa el trabajo que una persona, designada como trabajador a domicilio, realiza:

- (i) en su domicilio o en otros locales que escoja, distintos de los locales de trabajo del empleador;
- (ii) a cambio de una remuneración;
- (iii) con el fin de elaborar un producto o prestar un servicio conforme a las especificaciones del empleador, independentemente de quién proporcione el equipo, los materiales u otros elementos utilizados para ello,

a menos que esa persona tenga el grado de autonomía y de independencia económica necesario para ser considerada como trabajador independiente en virtud de la legislación nacional o de decisiones judiciales. Disponível em: <

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312322>. Acesso em 14 jun. 2019.

Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades, a primeira instituição do gênero na América Latina; em 2003 é realizado o FLAT - Fórum Latino-americano de Teletrabalho (SP).

Com o crescimento da prática do trabalho a distância, vários conceitos foram se popularizando; dentre eles salienta-se dois: 1) Escritório em casa (*Home-office*) – modalidade de trabalho mais usual, que é espécie do gênero teletrabalho. Esta modalidade abrange o espaço de trabalho, computadores, telefone e móveis adequados ao exercício da atividade profissional, sempre aliados aos princípios da ergonomia. 2) Teletrabalho (*Telecommuting / Telework*): é o processo de levar o trabalho aos colaboradores, em vez de levar estes ao trabalho; atividades realizadas fora da empresa um ou mais dias da semana. É a substituição total ou parcial das viagens diárias para o trabalho por tecnologia da informação e telecomunicações Goulart (2009, p. 24-26)²⁴. Neste trabalho será analisada mais detidamente a primeira modalidade – *home office*, embora, não há como falar da espécie sem olhar para o gênero.

Segundo Fincato (2019, p. 60)²⁵, as condições para o teletrabalho vêm se construindo desde o surgimento do telégrafo ótico, na França no final séc. XVIII, pois para poder se trabalhar a distância, a comunicação é fundamental. Por óbvio que não se está afirmando que o telégrafo é ferramenta suficiente para o teletrabalho, o que se diz é que graças ao início e à evolução da comunicação a distância foi se construindo um cenário que veio a propiciar o teletrabalho.

A partir da década 70, séc. XX, o teletrabalho se expandiu, principalmente, nos EUA. Inicialmente era entendido como uma prática de se trabalhar em casa alguns dias da semana, com a finalidade, entre outras, de evitar o congestionamento do trânsito nas grandes metrópoles, considerando que, de modo geral, as pessoas têm que se deslocar fisicamente de sua residência para a empresa, para poder trabalhar.

²⁴ GOULART, Joselma Oliveira. Teletrabalho: alternativa de trabalho flexível. Brasília: Editora Senac, 2009.

²⁵ Em verticalização, se observa que o fenômeno [teletrabalho] tem intensa e visceral relação com um significativo objeto, fruto da evolução tecnológica: o telégrafo óptico ou telégrafo sinaleiro, inventado por Claude Chappe. FINCATO, Denise. Teletrabalho na Reforma Trabalhista Brasileira. Juslaboris, Brasília, p. 58-72, 2019. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/152290/2019_fincato_denise_teletrabalho_reforma.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em 14 jun. 2019.

Nos anos 90, com a maior disponibilidade de recursos de Tecnologia da Informação e Comunicação (TIC), o teletrabalho passou a ser cada vez mais possível, aderido nas empresas, por atender suas necessidades e também as necessidades pessoais do empregado, que pode criar, produzir e entregar seu trabalho de diferentes partes do país e do mundo, e atuando em diferentes fusos horários, ou seja, com flexibilidade de espaço e de tempo.

Até recentemente o teletrabalho se referia à transferência do trabalho de um escritório para a casa do funcionário, utilizando-se das facilidades das telecomunicações, como o telefone e o fac-símile. Atualmente, os teletrabalhadores incluem “qualquer tipo de trabalho executado em casa ou em qualquer outro local por parte ou por toda a semana, e ainda resulta em teletrabalho quando o empregado combina local flexível, tempo flexível e comunicação eletrônica.” (SÃO PAULO, 2013, p. 16)²⁶

Segundo o Estudo de Estratégias de Gestão de Mobilidade via Teletrabalho e Teleatividades no Estado de São Paulo, os fatos que marcaram a trajetória do teletrabalho no Brasil (dentre outros) são resumidos abaixo:

Em 1986 o Serviço Federal de Processamento de Dados (SERPRO) implantou um projeto piloto para quatro empregados desenvolvedores de *softwares* no Rio de Janeiro, entretanto o projeto não obteve sucesso; em 1996 a empresa pública retoma a ideia, desta vez em Florianópolis, para implantar o teletrabalho, o que novamente não teve continuidade. Naquele mesmo ano foi realizado o 1º Curso no Brasil sobre teletrabalho (*Homebased* - o desafio de trabalhar em casa).

Em 1999 foi criado, no Conselho Regional de Administração de São Paulo (CRA-SP), o Grupo de Excelência denominado “Teletrabalho e Novas Formas de Trabalho”, atualmente denominado de “Convergência Tecnológica e Mobilidade Corporativa (CTMC)”. Naquele mesmo ano foi fundada a Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades (SOBRATT), a primeira instituição do gênero na América latina.

²⁶ SÃO PAULO. Estudo de Estratégias de Gestão de Mobilidade via Teletrabalho e Teleatividades no Estado de São Paulo. Resolução SMA nº 24 de 10 de abril de 2013. Disponível em: <http://www.sobratt.org.br/site2015/wp-content/uploads/2015/03/Teletrabalho_e_Teleatividades_SMA_Ago20131.pdf> Acesso em 14 abr. 2019.

Dez anos após a segunda tentativa, em 2006 o SERPRO implanta o projeto piloto de teletrabalho que obtém sucesso. Em 2009 foi criado o Centro de Estudos e Pesquisas de Teletrabalho e de Alternativas de Trabalho Flexível (CETEL), na *Business School* São Paulo (BSP).

São realizados em São Paulo, em 2013, o IV Encontro do Grupo de Teletrabalho da CEPAL e as Jornadas Internacionais de Teletrabalho Brasil-Costa Rica. É lançado o Projeto de Mobilidade Corporativa pelo Banco Mundial, com a adoção do teletrabalho nas empresas da região da Avenida Berrini em São Paulo. “O Secretário do Meio Ambiente do Estado de São Paulo, Bruno Covas, publica a Resolução 24/2013, criando grupo de trabalho para elaboração de um Relatório sobre teletrabalho e teleatividades.” (SÃO PAULO, 2013, p. 17)²⁷

Cabe referir, ainda, que em 2012 o Tribunal Superior do Trabalho publica a Resolução Administrativa Nº 1.499²⁸, de 1º de fevereiro de 2012 que regulamenta o teletrabalho no TST. O Tribunal Regional Federal da 4ª Região publicou, em 2013 a Resolução nº 92²⁹, que regulamenta o teletrabalho no âmbito da Justiça Federal de 1º e 2º Graus da 4ª Região. Em 2016 o Conselho Nacional de Justiça Publicou a Resolução nº 227³⁰ de 15/06/2016, regulamentando o teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário. Posteriormente o TRF4 publicou a Resolução nº 134/2016 para se adequar à Resolução do CNJ. Estes, obviamente, no setor público, portanto fora da regência da CLT, sendo mera informação (curiosidade) no contexto de evolução do teletrabalho.

Voltando para o vínculo laboral celetista, vale referir que a CLT, na redação de 1943, no capítulo sobre o Salário Mínimo, já fazia menção ao trabalho desenvolvido no domicílio do empregado, conforme se lê no *Art. 83 - É devido o salário mínimo ao trabalhador em domicílio, considerado este como o executado*

²⁷ SÃO PAULO. Estudo de Estratégias de Gestão de Mobilidade via Teletrabalho e Teleatividades no Estado de São Paulo. Resolução SMA nº 24 de 10 de abril de 2013. Disponível em: <<https://docplayer.com.br/6362644-Estudo-de-estrategias-de-gestao-de-mobilidade-via-sao-paulo.html>> Acesso em 14 abr. 2019.

²⁸ Disponível em: <<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/128169>>. Acesso em 05 abr. 2019.

²⁹ Disponível em: <https://www2.trf4.jus.br/trf4/diario/visualiza_documento_adm.php?orgao=1&id_materia=15071&rel oad=false>. Acesso em 05 abr. 2019

³⁰ Disponível em: <<http://www.cnj.jus.br/busca-atos-adm?documento=3134>>. Acesso em 14 jun. 2019.

na habitação do empregado ou em oficina de família, por conta de empregador que o remunere. Entretanto, vale registrar, o legislador de 1943, se referia ao trabalho realizado sem o uso de tecnologia de informática e de comunicação, geralmente tarefas artesanais, como costuras, por exemplo. Isto é, não se tratava de teletrabalho em domicílio nos moldes atuais, objeto desta pesquisa.

Em 2011, pela primeira vez na legislação brasileira, e publicada a Lei 12.551, que, em seu único artigo material, que dá nova redação ao artigo 6º da CLT³¹, reconhece o teletrabalho no Brasil como uma modalidade de trabalho com os mesmos direitos e deveres do trabalho convencional.

Como se vê, ainda, o parágrafo único³² do atual art. 6º da CLT, equipara os meios telemáticos e informatizados aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão, ou seja, estendendo ao teletrabalho a principal característica da relação de emprego, a subordinação.

Em 13 de julho de 2017 foi publicada a Lei 13.467³³, que alterou diversos artigos da Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT – e acrescentou os artigos 75-A ao 75-E que tratam especificamente do teletrabalho. Esta é a principal razão da presente monografia.

Segundo o Ministro Ives Gandra Martins Filho (2018, p. 17)³⁴, a história evolutiva do direito do trabalho, no Brasil, pode ser pensada, didaticamente, em quatro fases. A primeira fase, que ele chama de “embrionária”, começou em 13 de maio de 1888 com a promulgação da Lei Áurea, pois antes, com a escravidão, não se poderia falar em Direito do Trabalho. Os primeiros direitos trabalhistas referiam-se à limitação de jornada do menor, às férias e ao regime previdenciário. Ainda naquela fase, com a Revolução de 30, foi criado, por Getúlio Vargas, o Ministério

³¹ Art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.

³² Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.

³³ Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm>. Acesso em 14 jun. 2019.

³⁴ MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. A Reforma Trabalhista no Brasil. In: AZEVEDO, André Jobim de (Org.). Reforma Trabalhista: desafio nacional. Porto Alegre: LexMagister, 2018.

do Trabalho e a Justiça do Trabalho de caráter administrativo, com representação classista.

A segunda fase, da “consolidação” do direito do trabalho, nas palavras de Martins, se deu com a promulgação da Consolidação das Leis Trabalhistas, em 1º de maio de 1943, como diploma legal da Revolução Industrial brasileira. A terceira fase, de “expansão” desses direitos acontece 100 anos após a abolição da escravatura, com a promulgação da Constituição cidadã em 1988, quando houve a constitucionalização da CLT.

O Direito do Trabalho chega a sua quarta fase, a que o Ministro chama de “balanceamento”, com a publicação da Lei 13.467/2017, que altera substancialmente a forma de atuação do direito no que tange às relações de trabalho, devolvendo ao Direito do Trabalho suas características originais, um viés mais privatista, negocial.

Quanto ao caráter privatista da lei reformista, o Professor Leandro Dorneles afirma que o legislador propôs uma reorganização dos princípios regentes do direito do trabalho, sendo o princípio protetivo redimensionado em prol de uma abertura a princípios privatistas, em especial, àqueles que circundam o instituto da autonomia da vontade - individual e coletiva. (Stürmer e Dorneles, 2018, p. 82)³⁵

Vale ressaltar que a Lei 13.467/2017 disciplina, pela primeira vez, entre outras, as questões relativas a novas formas de organização de trabalho, novas tecnologias, teletrabalho.

2.3 VANTAGENS E DESAFIOS DO TELETRABALHO EM DOMICÍLIO

É inquestionável o reflexo que os meios telemáticos e de comunicação geram nas relações sociais e laborais, sendo totalmente compreensível sua relação, pois, a internet, hodiernamente é algo em bastante evidência no mundo e

³⁵ DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. A Reforma Trabalhista: algumas repercussões na propedêutica juslaboral. In: STÜRMER, Gilberto / DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de (Organizadores). A Reforma Trabalhista na visão acadêmica. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2018.

na vida das pessoas; e quanto ao teletrabalho, segundo (M. B. MELO, 2011, p. 20)³⁶, esta nova forma empregatícia, terá, ainda, um impacto bem maior, uma vez que o que se espera é o progresso tecnológico e com ele praticamente todas as relações sociais [e laborais] se verão alteradas de alguma forma, sejam essas alterações para facilitar ou dificultar as relações humanas.

2.3.1 Vantagens para a empresa

Para o empregador haverá vantagens diretas, como a redução de custos, e indiretas, como a satisfação do trabalhador com a qualidade de vida e o conseqüente aumento na produtividade, gerando a, sempre buscada, qualidade total para a empresa. Dentre as principais vantagens destaca-se:

a) Redução em despesas com imobiliário pela diminuição do espaço no escritório. Ao expandir o negócio, e conseqüentemente o pessoal, muitas vezes, a empresa necessita de mais espaço para acomodar, o que leva à necessidade de locação de um prédio maior, o que aumenta os custos.

b) O teletrabalhador dificilmente estará “ausente”. Dada a flexibilidade de horário, o empregado não tira uma folga para resolver uma questão pessoal que necessariamente tem de ser feita em horário comercial. Ele resolverá a questão e concluirá suas tarefas laborais em outro horário.

c) Oportunidade para a empresa operar as 24 horas globalmente. Com trabalhadores espalhados por países com fusos horários distintos, poderá manter suas atividades ininterruptamente, sem que isso gere custos adicionais, como adicional noturno, por exemplo.

d) Em caso de catástrofes, que não bloqueiem as telecomunicações, as atividades feitas pelos teletrabalhadores poderão não sofrer suspensão.

³⁶ MELO, Milena Barbosa de. O Impacto do Teletrabalho nas Relações Jurídicas e Sociais. Campina Grande: CESED, 2011. Relatório de pesquisa apresentado ao Núcleo de Pesquisa e de Extensão (Nupex) do Centro de Ensino Superior e Desenvolvimento (Cesed) de acordo com o que preconiza o regulamento. Disponível em: <
http://nupex.cesed.br/public/uploads/O_IMPACTO_DO_TELETRABALHO_NAS_RELACOES_JURIDICAS_E_SOCIAIS.PDF > Acesso em: 03 jan. 2019.

e) Maior motivação e produtividade dos empregados. Quando é dada maior autonomia ao empregado ele se sente mais confiado e responsável pelas próprias tarefas, e conseqüentemente, ao desempenhá-las mais a sua maneira, produz mais.

f) Redução dos níveis hierárquicos intermediários, possibilitando conservar o pessoal mais qualificado, oferecendo-lhe melhores vantagens de localização. É possível contratar pessoa mais qualificada para o cargo, mesmo que essa pessoa não resida na mesma localidade do estabelecimento. Em suma, o home office é apontado como uma das melhores medidas no rol das políticas de retenção de talentos.

2.3.2 Vantagens para teletrabalhador

Todos os doutrinadores até aqui estudados apontam a flexibilidade do trabalho – flexibilidade de tempo e de espaço – como fator exponencial na qualidade de vida do teletrabalhador, de sua família, e, conseqüentemente, da empresa. Logo as vantagens para o teletrabalhador são irrefutáveis. Dentre elas destaca-se:

a) Aumento da produtividade: o teletrabalhador emprega menos tempo para produzir, em casa, o que produziria no escritório, ainda mais se somado ao tempo *in itinere*. Isto é, produz mais em menos tempo.

b) Diminuição do stress: o teletrabalhador não necessita deslocar-se para o trabalho, portanto, além de ganhar tempo que antes era gasto em deslocamento, diminui a tensão provocada pelo trânsito.

c) Ausência de competição: diferente de um ambiente convencional, competitivo, o teletrabalhador não necessita conviver face a face com pessoas, às vezes, de pouco afeto, nem em clima de competição.

d) Desenvolvimento das atividades: pode muitas vezes ser ditada pelo próprio biorritmo do trabalhador; ele pode estabelecer o melhor horário e ritmo para o desenvolvimento do seu trabalho.

e) A quantidade de interrupções e interferências em casa é menor que no ambiente de um escritório convencional. Por certo que, para isso, a família deve aderir o projeto como sendo um projeto familiar, colaborando como o tetrabalhador.

f) Ambiente domiciliar propicia ao teletrabalhador uma maior capacidade de concentração, pois no escritório as conversas paralelas, inerentes ao ser humano reunido, fica atenuada.

g) Acesso rápido via internet: muitas vezes o acesso é mais rápido ao computador central durante períodos de baixa atividade na empresa, quando o compartilhamento de recursos diminui (menos usuários utilizando o sistema).

h) Devido aos *critérios de avaliação*, por parte da gerência de *se basear em resultados*, o teletrabalhador se sente menos pressionado durante o desenvolvimento de suas tarefas, pois, deste modo, pode desenvolver as atividades de maneira mais autônoma e independente, e na hora que rende mais.

i) Conhecimento mais explícito do conteúdo do trabalho e produção. Para trabalhar a distância o empregado precisa entender mais sobre o que faz, pois não há um colega ou chefe ao lado para auxiliar nas dúvidas cotidianas; assim ele passa a pesquisar e entender mais sobre as tarefas que executa, e a médio prazo isso lhe traz maior satisfação e identificação com o que faz.

j) Maior flexibilidade na escolha de sua residência, desvinculando-a da localização física de sua empresa. Pode morar em uma cidade mais distante da sede da empresa em busca de melhor escola para os filhos, em busca de maior tranquilidade e segurança para si e para sua família.

l) Melhoria da qualidade de vida em família. A flexibilidade da jornada lhe permite viver com mais qualidade e atender de forma mais adequada às demandas familiares, como levar filhos à escola e dela buscar, ou acompanhá-los

em uma consulta médica sem que precise caracterizar uma falta ainda que justificada.

m) Maior opção de organizar o tempo livre. Não tendo um horário rígido para o trabalho, pode organizar melhor a sua rotina diária, uma atividade física, por exemplo, que é de suma importância para a sua saúde dada o sedentarismo típico das atividades intelectuais executadas ao computador, o que gera também os famigerados distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho (DORT).

n) Redução de custos com alimentação, vestuário e deslocamento. Alimenta-se em casa, com custo menor em relação ao restaurante; pode usar uma roupa mais casual; e diminui gastos com combustível ou passagens.

o) Retorno mais rápido depois de uma licença médica. Em caso de uma doença viral ou infecciosa, por exemplo, onde o período de quarentena teria de ser maior, por não estar em contato com os demais colegas, pode voltar a trabalhar em menor tempo.

p) Aumento do número de empresas em que o trabalhador pode oferecer o seu trabalho. Seu campo de atuação fica ampliado, pois pode trabalhar para uma empresa com sede em outra localidade, estado ou país.

q) No caso de um trabalhador ser um portador de deficiências físicas, que impliquem em dificuldade de deslocamento, é um novo mundo de perspectivas profissionais que se abre para ele. É notório que o deslocamento diário para um deficiente já pode ser um fator estressante.

2.3.3 Vantagens para a sociedade

A vida em sociedade é interconectada, admitindo-se ou não, somos reflexo e produto de nossa sociedade, e, conseqüentemente, nossas ações impactam no meio ambiente em que vivemos. Se há vantagens para o teletrabalhador e para a empresa, por óbvio, haverá vantagens para a sociedade.

a) Geração de empregos. Conforme mencionado acima, pode-se contratar pessoas de qualquer canto do mundo, para uma atividade que possa ser desenvolvida, eminentemente, *online*.

b) Diminuição nos congestionamentos nas grandes cidades, especialmente nos horários do *rush*. A cada ano a mídia veicula notícias mais alarmantes quanto aos congestionamentos nas grandes metrópoles, que são imensos polos de emprego. Os momentos mais críticos são os de movimento pendular, de deslocamento para o trabalho e a volta para casa.

c) Redução da poluição ambiental. Em nossa cultura, se a pessoa consegue um emprego, a compra de um veículo entra em sua lista de prioridades. Uma vez tendo um carro, grande parte se desloca para o trabalho em seu veículo, aumentando a emissão de CO₂.

d) Maior quantidade de empregos nas zonas rurais. É possível contratar com uma pessoa que mora em zona rural, sem que ela precise mudar-se para a cidade ou deslocar-se diariamente.

e) Redução com os gastos de combustível. Por óbvio, com menos deslocamentos menor serão os gastos com combustível.

f) Melhor organização do território. Diminui a necessidade de grandes aglomeramentos urbanos, que na maioria das vezes se formam em face do deslocamentos das pessoas em busca de melhores condições de vida, melhores condições financeiras, por meio da prestação de trabalho.

g) Promoção e desenvolvimento dos subúrbios e das regiões rurais. Pelos motivos esposados acima, é possível levar o emprego até essas regiões, sem ter de trazer as pessoas para os grandes centros.

2.3.4 Desafios para a empresa

Como referido no título, também haverá desafios a serem enfrentados pela empresa que se dispõem a ofertar o trabalho extramuros. Embora não se

concorde com alguns pontos aqui elencados, destaca-se alguns desafios apontados pela doutrina:

a) Falta de lealdade para com a empresa. Alguns empregadores alegam que o teletrabalho não retém o empregado na empresa. Embora, *pesquisas mais atuais já começam a provar o contrário*.

b) Objeções por parte de alguns sindicatos. Essas objeções, verificadas há poucos anos já vem sendo superada, modificada; hoje os sindicatos já reivindicam a oferta de teletrabalho, restando, ainda, a atuação firme para que sua adesão seja uma opção, não uma obrigação.

c) Aumento de vulnerabilidade em relação aos dados e recursos da empresa. Muitas vezes, não tendo o empregado uma navegação segura na Internet, os dados empresariais podem estar mais vulneráveis.

d) Aumento de custos a curto prazo, em relação à infraestrutura necessária de uma administração/execução de tarefas remotas, *se a empresa assumir esse custo*.

e) Contratos diversificados de trabalhos para administrar. Requer um maior preparo e uma maior disponibilidade dos setores gerencial, contábil, médico, psicologia e RH, para gerir e fiscalizar as tarefas e o empregado.

f) Sob o aspecto técnico, *softwares* muitas vezes incompatíveis; fornecedores diferentes, o que pode requerer investimentos extras.

g) O desenvolvimento do teletrabalho é fortemente dependente de tecnologia, logo a empresa precisa investir, adaptar e manter uma estrutura compatível.

2.3.5 Desafios para o teletrabalhador

Os desafios mais mencionados estão ligados à organização/distribuição do tempo para que não haja excessos, nem para menos nem para mais, e à saúde do teletrabalhador. Abaixo descreve-se alguns desses desafios.

a) Isolamento social. O ambiente e trabalho é, também, um ambiente social, onde há troca, interação, reconhecimento do outro e de si mesmo em face do outro. Portanto não é indicado o teletrabalho em tempo integral.

b) Risco de se tornar um trabalhador compulsivo (*workaholic*), ou seja, um viciado em trabalho, podendo chegar ao diagnóstico de Síndrome de Burnout.

c) Oportunidades reduzidas de ascensão na carreira. A menor visibilidade dentro da empresa e o maior distanciamento da chefia pode deixar o trabalhador no ostracismo quando há uma oferta de promoção entre os demais.

d) Aumento dos custos relacionados ao trabalho em casa, se a empresa não arcar com eles. Se por um lado diminui os custos com alimentação, vestuário e deslocamentos, por outro lado aumentam os custos com energia, equipamentos, nos casos em que o contrato transfere esses para o empregado. Ou seja, poderá, num primeiro momento ser mais custoso ao trabalhador.

e) Em caso de cortes na empresa, maior probabilidade de ser demitido. Diz-se que os teletrabalhadores correm mais risco de serem demitidos, devido à falta de envolvimento emocional com o nível hierárquico superior;

2.4 CARACTERÍSTICAS BÁSICAS DO TELETRABALHADOR

Segundo Nilles (1997, p. 35)³⁷ alguns serviços simplesmente não são candidatos para determinadas formas de trabalho, já outros são compatíveis, ideais. De igual forma, alguns profissionais se adequam perfeitamente ao teletrabalho, enquanto outros ficam insatisfeitos em várias situações. Portanto, após aferir se a atividade é compatível de ser executada a distância, extramuros da empresa, é necessário avaliar o perfil psicológico/comportamental do candidato a trabalhar em casa.

³⁷ NILLES, Jack M. Fazendo do teletrabalho uma realidade: um guia para telegerentes e teletrabalhadores. Tradução Eduardo Pereira e Ferreira. São Paulo: Futura, 1997.

Havendo compatibilidade entre a atividade a desenvolver e o teletrabalho, qualquer pessoa, em princípio, é apta a desenvolvê-lo. Entretanto, fatores de ordens diversas podem recomendar ou não determinado profissional para o teletrabalho, sobretudo quando se trate de realizá-lo integralmente em seu domicílio. São características que o indivíduo deve ter para configurar perfil para o teletrabalho:

a) motivação: longe do ambiente da empresa, fora do clima de competitividade, sem o monitoramento hierárquico, e o isolamento podem inibir o desenvolvimento da motivação;

b) autodisciplina: o trabalhador irá depender, basicamente, só de si mesmo para bem executar suas tarefas, bem como resolver problemas com os equipamentos tecnológicos;

c) segurança profissional: longe do ambiente de trabalho e de seus superiores, o teletrabalhador se torna também o centro de decisões, logo é de suma importância que domine bem o seu trabalho, bem como tenha segurança para resolver imprevistos (da atividade fim e da atividade meio).

d) maturidade: profissional e pessoal, o isolamento do trabalho em domicílio não combina com a juventude, pois o processo de socialização é favorecido pela convivência, inclusive no ambiente de trabalho; por outro lado a pessoa amadurecida intelectual e espiritualmente encontra, via de regra, estímulo nos ambientes mais tranquilos para trabalhar melhor.

Segundo Domenico De Masi (2000, p. 69)³⁸, a mola que impulsiona a produtividade, em uma organização, é a motivação, que incrementa a criatividade. Portanto para que o teletrabalhador produza, não é necessário que seu supervisor o esteja monitorando permanentemente, basta que esse trabalhador esteja motivado.

Conforme exposto acima, tem-se que o teletrabalho é gênero, sendo uma de suas espécies o trabalho no domicílio do trabalhador, que é o foco desta pesquisa, que tem como objetivo principal observar de que forma a lei, a doutrina

³⁸ DE MASI, Domenico. O Ócio Criativo; entrevista a Maria Serena Palieri; tradução de Léa Manzi. Rio de Janeiro: Sextante, 2000.

e a jurisprudência vêm tratando as questões que envolvem a doenças ocupacionais, e quem é o responsável pela fiscalização e pelo cuidado da saúde do teletrabalhador em domicílio, o que será visto nos próximos capítulos.

3 SAÚDE E QUALIDADE DE VIDA NO AMBIENTE DE TRABALHO

Notoriamente o teletrabalho vem conquistando um significativo espaço na história laboral do nosso país, sendo inquestionável os seus benefícios para as partes envolvidas. Nada obstante se faz necessário pensar, também, nos mais diversos impactos dessa forma de trabalho, especialmente no campo da saúde ocupacional dos colaboradores, que irão atuar fora do espaço físico da empresa, ou seja, em seu domicílio.

A Consolidação das Leis Trabalhista, na sua redação original, no artigo 83, considera trabalho em domicílio como sendo *o executado na habitação do empregado ou em oficina de família, por conta de empregador que o remunere*. Vale ressaltar que naquele momento não se tratava do teletrabalho nos moldes atuais, com uso de tecnologias de informática e comunicação (TICs). O trabalho em domicílio da década de 40, século XX, estava relacionado com trabalhos manuais, sendo as costureiras um bom exemplo.

Para Fincato (2018, p.78)³⁹, caracteriza-se teletrabalho em domicílio quando o trabalhador fixa o local de trabalho na sua residência, instalando ali uma pequena estação de trabalho com acesso aos meios de comunicação e utilizando de estrutura própria, ou cedida pela empresa, para prestar os serviços contratados.

A CLT, no seu art. 166⁴⁰, com redação dada pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977, rege que a empresa é obrigada a fornecer aos empregados, gratuitamente, equipamento de proteção individual adequado à proteção contra os riscos de acidentes e danos à saúde dos empregados. A mesma lei referida acima deu nova redação ao art. 157⁴¹, que determina que cabe às empresas cumprir e

³⁹ FINCATO, Denise. Teletrabalho na Reforma Trabalhista. In: AZEVEDO, André Jobim de (Organizador). Reforma Trabalhista: desafio nacional. Porto Alegre: LexMagister, 2018.

⁴⁰ Art. 166 - 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.

⁴¹ Art. 157 - Cabe às empresas:

I - cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho;

fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho. Ou seja, o empregador deve dar as condições de trabalho saudável, orientar os empregados quanto aos cuidados com a saúde, higiene e segurança, e fiscalizar para que essas orientações sejam cumpridas.

A Constituição Federal traz, sob o manto dos direitos e garantias fundamentais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social, o direito dos trabalhadores à saúde. Do art. 7º, combinado com seu inciso XXII, se extrai que é direito dos trabalhadores a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança. Naquele momento, segundo a doutrina, os direitos trabalhistas foram constitucionalizados.

A Convenção nº 155⁴² da Organização Internacional do Trabalho (OIT), de 22/6/1981, aprovada pelo Decreto Legislativo nº de 17/3/1992 e promulgada pelo Decreto nº 1.245 de 29/981994, propõe que o termo "saúde", com relação ao trabalho, abrange não só a ausência de afecção ou de doenças, mas também os elementos físicos e mentais que a afetam. A referida Convenção foi ratificada pelo Brasil em setembro de 1994.

O artigo 6º da CLT⁴³, com redação dada pela Lei nº 12.551, de 2011, diz que o trabalho executado no domicílio do empregado e o realizado a distância não se distinguem do trabalho realizado no estabelecimento do empregador, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego, a saber - pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação.

II - instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais;

III - adotar as medidas que lhes sejam determinadas pelo órgão regional competente;

IV - facilitar o exercício da fiscalização pela autoridade competente.

⁴² Art. 3 Para os fins da presente Convenção:

e) o termo "saúde", com relação ao trabalho, abrange não só a ausência de afecções ou de doenças, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene no trabalho.

⁴³ Art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.

A Lei 13.467/2017 incluiu na CLT o artigo 75-E⁴⁴ dispondo que o empregador deverá instruir os teletrabalhadores, de maneira expressa e ostensiva, quanto aos cuidados a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho.

Segundo Oliveira e Dorneles (2011, p. 285)⁴⁵, a preservação de um ambiente de trabalho saudável, compatível com a dignidade da pessoa humana, é direito fundamental dos trabalhadores, assegurado pela Constituição de 1988, no seu artigo 7º, incisos XXII⁴⁶, XXIII e XXVIII.

Segundo Araújo (2013, p. 19)⁴⁷ a saúde como direito fundamental é fruto de uma longa luta e ampliação de consciência, que pode ser vista na evolução normativa. O autor ainda refere que esse direito compõe tanto o rol de direitos individuais - vida e integridade física, quanto de direitos sociais - direito à saúde e ao meio ambiente de trabalho sadio.

Para Martins (2011, p. 181)⁴⁸ “a segurança e medicina do trabalho são o seguimento do Direito do Trabalho incumbido de oferecer condições de proteção à saúde do trabalhador no local de trabalho [...]”. Tanto na legislação como na doutrina não há tratamento distinto quanto à proteção à saúde do trabalhador independentemente do local onde as tarefas laborais sejam desenvolvidas.

Se o teletrabalho no domicílio do trabalhador não se distingue do trabalho prestado no estabelecimento do empregador, e tendo o teletrabalhador o direito fundamental à saúde e ao meio ambiente de trabalho saudável, é imprescindível a atenção ao meio ambiente de trabalho instalado na residência do empregado a fim de evitar doenças ocupacionais.

⁴⁴ Art. 75-E. O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho.

⁴⁵ OLIVEIRA, Cinthia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral D. de. Direito do Trabalho. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2011.

⁴⁶ Art. 7º, XXII redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

⁴⁷ ARAÚJO, Francisco Rossal de; RUBIN, Fernando. Acidentes de Trabalho. São Paulo: LTr, 2013.

⁴⁸ MARTINS, Sergio Pinto. Comentários à CLT. 27ª ed. São Paulo: Atlas, 2011.

3.1 A SAÚDE E O PROGRAMA DE CONTROLE MÉDICO DA SAÚDE OCUPACIONAL – PCMSO

Conforme Bensoussan (2010, p. 9)⁴⁹, todas as empresas e instituições que admitam trabalhadores como empregados estão obrigados, desde edição portaria 24 de 29/12/1994 do Ministério do Trabalho, a elaborar e implantar o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), com o objetivo de promover e preservar a saúde do conjunto dos trabalhadores das empresas ou instituições, devendo seguir os parâmetros mínimos e diretrizes gerais estabelecidos pela Norma Regulamentadora de nº 07 (NR-07)⁵⁰, uma das Normas Regulamentadoras da Portaria nº 3.214/78 do Ministério do Trabalho, de 08/06/1978.

O PCMSO tem como função prevenir, rastrear e promover o diagnóstico prévio das possíveis complicações à saúde relacionados à atividade laboral, além de identificar a existência de comprometimento a saúde dos profissionais ou algum prejuízo irreversível à saúde dos trabalhadores (Bensoussan, 2010, p. 9)⁵¹.

O Art. 2º da resolução de nº 1.488/88⁵² do Conselho Federal de Medicina, refere que, para que ocorra a relação donexo causal entre os transtornos de saúde e as atividades do trabalhador, além do exame clínico e dos exames complementares, entendendo necessário, o médico deve considerar o local de trabalho.

Art. 2º - Para o estabelecimento do nexocausal entre os transtornos de saúde e as atividades do trabalhador, além do exame clínico (físico e mental) e os exames complementares, quando necessários, deve o médico considerar:

- I - a história clínica e ocupacional, decisiva em qualquer diagnóstico e/ou investigação de nexocausal;
- II - o estudo do local de trabalho;
- III - o estudo da organização do trabalho;
- IV - os dados epidemiológicos;

⁴⁹ BENSOUSSAN, Eddy et al. Manual de gestão e prática em saúde ocupacional. Rio de Janeiro: GZ Ed., 2010.

⁵⁰ 7.1.1. Esta Norma Regulamentadora - NR estabelece a obrigatoriedade de elaboração e implementação, por parte de todos os empregadores e instituições que admitam trabalhadores como empregados, do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional - PCMSO, com o objetivo de promoção e preservação da saúde do conjunto dos seus trabalhadores.

⁵¹ BENSOUSSAN, Eddy et al. Manual de gestão e prática em saúde ocupacional. Rio de Janeiro: GZ Ed., 2010.

⁵² Disponível em: http://www.portalmedico.org.br/resolucoes/cfm/1998/1488_1998.htm. Acesso em 15 jun. 2019.

- V - a literatura atualizada;
- VI - a ocorrência de quadro clínico ou subclínico em trabalhador exposto a condições agressivas;
- VII - a identificação de riscos físicos, químicos, biológicos, mecânicos, estressantes e outros;
- VIII - o depoimento e a experiência dos trabalhadores;
- IX - os conhecimentos e as práticas de outras disciplinas e de seus profissionais, sejam ou não da área da saúde.

Observa-se que o inciso II pode, seguramente, ser relacionado com o teletrabalho em domicílio, que necessita de igual forma ser avaliada a presença de riscos que venham a comprometer a saúde do teletrabalhador. Existe uma relevante importância em preservar o equilíbrio entre os fatores biológicos, psíquicos, sociais e do ambiente, adotando uma visão integral deste trabalhador, promovendo o seu estado de saúde e gerando o bem-estar.

Assim, podemos dizer que um ambiente laboral em desequilíbrio pode ser um aspecto de agressão para o indivíduo, independentemente de onde se originou o desequilíbrio, existe a possibilidade de dano para a saúde, que deve ser preservada veementemente por todos envolvidos (MAURO, MYC *apud* MAURO, MYC et al, 2004, p. 340)⁵³. Não existe a possibilidade de precisar qual a totalidade dos fatores de risco, porém, conforme a mesma autora, os mais encontrados são: o elevado número de horas de trabalho, falta de descanso, inadequação do ambiente físico, postura inadequada, fadiga, e saúde e higiene mental insatisfatória.

A flexibilidade de jornada, característica do teletrabalho em domicílio, também pode ser uma armadilha para o empregado, que pode se desorganizar e trabalhar aquém, ou muito além no tempo contratado. Na primeira hipótese esse empregado terá dificuldade em entregar as metas (tarefas) pré-estabelecidas, o que gerará a quebra da confiança, elemento essencial para o teletrabalho. Na hipótese de laborar por muitas horas consecutivas gerará jornadas estafantes, adoecedoras a médio e longo prazo.

⁵³ MAURO, Maria Yvone Chaves et al. Riscos ocupacionais em saúde. Revista Enfermagem UERJ 2004; 12: 338-45. Disponível em <<http://www.facenf.uerj.br/v12n3/v12n3a14.pdf>>. Acesso em 11 jun. 2019.

As pausas intrajornadas são necessárias para as necessidades básicas trabalhador. O art. 71 da CLT⁵⁴ prevê intervalo de pelo menos 1 (uma) hora para as jornadas contínuas com mais de 6 (seis) horas; o parágrafo primeiro⁵⁵ desse mesmo artigo refere que para jornadas com menos de seis e mais de mais horas é obrigatório um intervalo de 15 minutos. Note-se que a lei refere que o intervalo é para alimentação ou repouso, isto é, descanso, para repor as energias e evitar a estafa, ou seja, é mais uma preocupação do legislador com a saúde do trabalhador.

O ambiente físico de trabalho deve ser adequado, bem iluminado e ventilado. Para que cada indivíduo da equipe tenha boas condições de trabalhar, além de bons equipamentos, é necessário ter à disposição uma cadeira confortável, se for um trabalho sentado, uma mesa de tamanho agradável e altura adequada ao trabalhador, proporcionando-lhe uma postura adequada ergonomicamente.

A Norma Regulamentadora nº 17, que trata da ergonomia, no item 17.3⁵⁶, regulamenta o mobiliário dos postos de trabalho, disciplina que se o trabalho for executado na posição sentada, o posto de trabalho deve ser planejado ou adaptado para esta posição. No item 17.4 a Norma estabelece que os equipamentos devem estar adequados às características psicofisiológicas dos trabalhadores, e no subitem 17.4.3⁵⁷ regulamenta a posição dos equipamentos

⁵⁴ Art. 71 - Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas.

⁵⁵ § 1º - Não excedendo de 6 (seis) horas o trabalho, será, entretanto, obrigatório um intervalo de 15 (quinze) minutos quando a duração ultrapassar 4 (quatro) horas.

⁵⁶ 17.3.1. Sempre que o trabalho puder ser executado na posição sentada, o posto de trabalho deve ser planejado ou adaptado para esta posição.

<http://www.trt02.gov.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/NRs/NR_17.html>

⁵⁷ 17.4.3. Os equipamentos utilizados no processamento eletrônico de dados com terminais de vídeo devem observar o seguinte:

- a) condições de mobilidade suficientes para permitir o ajuste da tela do equipamento à iluminação do ambiente, protegendo-a contra reflexos, e proporcionar corretos ângulos de visibilidade ao trabalhador;
- b) o teclado deve ser independente e ter mobilidade, permitindo ao trabalhador ajustá-lo de acordo com as tarefas a serem executadas;
- c) a tela, o teclado e o suporte para documentos devem ser colocados de maneira que as distâncias olho-tela, olho-teclado e olho-documento sejam aproximadamente iguais;
- d) serem posicionados em superfícies de trabalho com altura ajustável.

utilizados para o processamento de dados eletrônicos, que devem ser detalhadamente adaptados a cada tipo de tarefa e a cada trabalhador.

Vale observar que os equipamentos como computador (PC), notebook (laptop), tablet ainda são as principais ferramentas para o teletrabalho. Passar várias horas por dia sentado com má postura em uma cadeira rígida e baixa (ou alta) sem apoio para as costas, usando o teclado e mouse embutidos no notebook, a tela abaixo (ou acima) da altura do olhos e com brilho agressivo são algumas inadequações que fatalmente gerarão, pra dizer o mínimo, ardência nos olhos, distúrbios osteomuscular relacionado ao trabalho, sendo esta uma das mais comuns doenças ocupacionais.

Cabe aqui uma breve digressão sobre as “doenças profissionais” (ou ocupacionais) que se distinguem das “doenças do trabalho”. A Lei 8.213/1991 no seu artigo 19 conceitua o Acidente de Trabalho⁵⁸ como sendo o acidente que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa e que provoque lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou afete, de alguma forma, a capacidade laborativa. No artigo 20 a lei considera como acidente do trabalho as doenças profissionais⁵⁹ e as doenças do trabalho⁶⁰.

Segundo Araújo e Rubin (2013, p. 29)⁶¹, as “doenças profissionais”, também chamadas de idiopatias, são produzidas ou desencadeadas pelo desempenho do trabalho peculiar a determinada atividade, isto é, são próprias de um determinado tipo de atividade, enquanto que as “doenças do trabalho”, também chamadas de mesopatias, são patologias comuns que aparecem em face das condições especiais em que o trabalho é realizado.

⁵⁸ Art. 19. Acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço de empresa ou de empregador doméstico ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art. 11 desta Lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm>. Acesso em 15 jun. 2019.

⁵⁹ I - doença profissional, assim entendida a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social;

⁶⁰ II - doença do trabalho, assim entendida a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente, constante da relação mencionada no inciso I.

⁶¹ ARAÚJO, Francisco Rossal de; RUBIN, Fernando. Acidentes de Trabalho. São Paulo: LTr, 2013.

O autor ainda complementa que as idiopatias são objeto de relação normativas (Decreto nº 3.048/1999, Anexo 2⁶²), enquanto que nas mesopatias deve ser verificado o nexos causal, caso a caso. Em outras palavras, Araújo ensina que as doenças profissionais têm presunção de nexos de causalidade, e a empresa poderá alegar a exclusão do nexos apenas em casos especiais. Nada obstante, o parágrafo primeiro, letra c, do artigo 20 da Lei 8.2013⁶³ prescreve que a doença que não produza incapacidade laborativa não é considerada doença do trabalho.

A higiene mental é essencial para que se viva em equilíbrio e interaja saudavelmente com as demais pessoas de seu meio social e laboral. O cuidado com a saúde e higiene mental, pode impactar de forma expressiva na qualidade de vida dos indivíduos, refletindo nos aspectos físicos e sociais.

Um fator de importância relevante para a saúde mental diz respeito à desconexão do trabalho. Estando o trabalhador no intervalo interjornada ele tem o direito a se desligar completamente do trabalho. Ocorre que vive-se o avanço, a popularização da tecnologia, que por um lado, dizem alguns, rouba o trabalho do homem, por outro lado a tecnologia está escravizando o homem ao trabalho, pois é possível ser demandado pela empresa em qualquer lugar a qualquer tempo.

No teletrabalho essa escravização “pode” ser aumentada exponencialmente, pois o empregado já exerce suas atividades por meios telemáticos, isto é, está sempre conectado. Por meio dessa mesma conexão tem acesso ao (tele)trabalho, ao estudo (EAD), à informação, ao entretenimento e à vida social (redes sociais). Assim, momento de trabalho e momento de lazer vão se mesclando. Com a continuidade dessa mistura, e uma dose de descuido, em pouco tempo, o trabalhador estará trabalhando no parque enquanto seus filhos brincam sem a menor supervisão do pai (ou mãe).

⁶² Agentes patogênicos causadores de doenças profissionais ou do trabalho, conforme previsto no art. 20 da Lei no 8.213, de 1991.

⁶³ § 1º Não são consideradas como doença do trabalho:

- a) a doença degenerativa;
- b) a inerente a grupo etário;
- c) a que não produza incapacidade laborativa;
- d) a doença endêmica adquirida por segurado habitante de região em que ela se desenvolva, salvo comprovação de que é resultante de exposição ou contato direto determinado pela natureza do trabalho.

Conforme Jorge Luiz Souto Maior, é fundamental que se olhe para o direito à desconexão como uma forma de o homem reencontrar-se enquanto ser humano, que volte a ler um livro, que tenha tempo para dar atenção à família, para se emocionar.

Dizem que Deus criou o homem à sua imagem e semelhança. O homem, por sua vez, criou a máquina, mas esta, sem que se perceba, está recriando o homem à sua imagem e semelhança. Na era da informática, o homem está sendo transformado em sua essência: está se criando o homem cibernético. Se não for, portanto, por uma questão de responsabilidade social, que se pense no problema da desconexão do trabalho, então, como uma forma do homem (enquanto gênero humano) encontrar-se a si mesmo, para que consiga ser pai, mãe, filho, amigo; para que leia livros, assista filmes etc.; para que tenha tempo para rir, chorar, se emocionar... Não se adquira a plenitude do ser sem o sentimento. Este sentimento, aliás, é essencial até mesmo para que, ao retornar ao trabalho, o trabalhador consiga, enfim, enxergar as pessoas que estão à sua volta. A distância do trabalho permite até mesmo que a pessoa se veja no trabalho e consiga, então, avaliar criticamente sua postura, o que é essencial para, por mais paradoxal que pareça, atingir uma melhor eficiência no trabalho, mesmo que não seja este o propósito primordial da presente preocupação. (MAIOR, 2003, p. 20)⁶⁴

Essa conexão com o trabalho, em tempo integral, além de outros prejuízos físicos e psíquicos, poderá transformar o trabalhador em um viciado em trabalho (*workaholic*), gerando-lhe uma fadiga mental em escala irreversível, podendo conduzi-lo à Síndrome de *Burnout*⁶⁵, por exemplo.

Por todo o exposto acima, resta claro que a saúde do trabalhador é, de longe, o principal elemento impulsionador da qualidade de vida do trabalhador, de sua família, e, conseqüentemente, impulsionador da produtividade e do sucesso da empresa.

⁶⁴ MAIOR, Jorge Luiz Souto. Do direito à desconexão. Disponível em: <https://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/do_direito_%C3%A0_desconex%C3%A3o_do_trabalho..pdf>. Acesso em 15 jun. 2019

⁶⁵ Sensação de exaustão completa no trabalho, inferioridade em relação aos demais colegas, isolamento, angústia para ir trabalhar e a impressão de que nada do que você faz é satisfatório. O conjunto de sintomas como esses tem nome: síndrome de Bournout. O Bournout ou a depressão crônica no trabalho se refere a quadros críticos de estresse acentuado que geram conseqüências negativas para o profissional e, em alguns casos, para a empresa como um todo. <<https://www.anamt.org.br/portal/2018/05/30/o-que-e-sindrome-de-burnout-e-quais-as-estrategias-para-enfrenta-la/>>

3.2 QUALIDADE DE VIDA: CONCEITOS E PONDERAÇÕES

A revisão de literatura sobre Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho – QVT, mostra que, embora os autores apresentem enfoques diferentes ao conceituar a expressão “Qualidade de Vida no Trabalho”, há algo comum a todos – a meta principal de tal abordagem volta-se para a conciliação dos interesses da organização e dos indivíduos que nela trabalham, ou seja, ao mesmo tempo em que melhora a satisfação do trabalhador, melhora a produtividade da empresa.

Quando a organização olha para as pessoas e as considera parceiras, elas colaboram com conhecimentos, habilidades, competências, contribuindo capital intelectual para a organização. As empresas, para sobreviver, terão de saber utilizar os seus recursos humanos tão bem, ou melhor, quanto usam a tecnologia e o capital, pois pessoas mobilizadas e satisfeitas fazem a diferença. Na construção da qualidade de vida corporativa, olha-se para a empresa e para as pessoas como um todo, o que se poderia chamar de um olhar biopsicossocial, e porque não dizer, holístico.

Pode-se ver a relevância da Qualidade de Vida no ambiente de Trabalho, tanto para o trabalhador quanto para a organização. É preciso estar atento para: o que mobiliza o indivíduo, o que o leva a envolver-se, comprometer-se, ou seja, que tipo de necessidades impulsiona sua participação, quais fatores concorrem para a melhoria de sua qualidade de vida no trabalho elevando o seu nível de satisfação e participação. O fato é que os cargos/postos de trabalho representam não apenas uma fonte de renda para os trabalhadores, mas também um meio de satisfazerem suas necessidades de toda ordem - profissionais, financeiras, sociais, lúdicas-, com reflexos evidentemente em sua qualidade de vida.

A tecnologia de QVT pode ser utilizada para que as empresas renovem suas formas de organização no trabalho, de modo que, ao mesmo tempo em que se eleve o nível de satisfação do pessoal, se eleve também a produtividade das empresas, como resultado de maior participação dos colaboradores nos processos relacionados ao seu trabalho. É evidente que nem todos os problemas de produtividade das empresas, e que nem todo tipo de insatisfação do empregado, em qualquer nível, podem ser resolvidos pela tecnologia da QVT; no

entanto, o que se observa por parte das empresas é um certo exagero relativo aos aspectos técnicos orientados para a qualidade do processo produtivo em si, esquecendo-se de investir nas pessoas.

Vários teóricos já afirmaram que os fatores do meio organizacional influenciam o bem-estar do trabalhador e, por isso, podem determinar o sucesso da organização, assim como a qualidade de vida do trabalhador. A QVT teve sua origem na década de 50, século XX, com o aparecimento da Escola das Relações Humanas, a qual veio dar relevância ao fator humano. A evolução do conceito revela que QVT está fortemente ligada com o bem-estar do indivíduo em relação ao seu trabalho, na medida em que as suas experiências de trabalho são gratificantes e satisfatórias.

Mas quais fatores influenciam, compõem, colaboram para a qualidade de vida? É possível ter qualidade de vida sem saúde (física, emocional, psíquica), sem segurança (física, emocional, jurídica), sem remuneração digna, sem gostar do que faz? A presente pesquisa foca, dentre as questões acima, na saúde ocupacional.

Recentes pesquisas indicam fatores determinantes da QVT, relacionados à organização e ao trabalhador, como por exemplo: as condições de trabalho (higiene e segurança), saúde ocupacional, saúde moral (reconhecimento e retroação), política de compensação, participação, comunicação (conhecimento das metas organizacionais), imagem da empresa (interna e externa), relação chefe-subordinado (direção pelo exemplo) e organização do trabalho (inovações).

Na procura do bem-estar e da qualidade de vida no trabalho, os trabalhadores reivindicam cada vez mais os efeitos potencializadores que proporcionem o bem-estar e a satisfação profissional. Sem a promoção de QVT, colaboradores desmotivados produzem menos e estão sujeitos a maior risco de acidentes de trabalho. Torna-se evidente o reconhecimento por programas de QVT nas organizações, pela importância dos efeitos positivos que podem proporcionar aos colaboradores e à organização.

A QVT envolve tanto os aspectos intrínsecos (conteúdo) quanto extrínsecos (contexto) do cargo. Ela afeta atitudes pessoais e comportamentais relevantes

para a produtividade individual e grupal, tais como: motivação para o trabalho, adaptabilidade a mudanças no ambiente de trabalho, criatividade e vontade de inovar ou aceitar mudanças.

Qualidade de vida no trabalho, um assunto que trata da experiência emocional do indivíduo com seu trabalho, no momento em que tantas mudanças sociais e tecnológicas se instalam de forma intensa e acelerada. Os efeitos desta realidade são abordados no bem-estar do indivíduo pelo ponto de vista emocional e profissional, enfocando as consequências do trabalho sobre a pessoa e seus efeitos no resultado da organização.

O tempo livre. Um grande filósofo russo, Alexandre Koyré, escreveu: *“Não é do trabalho que nasce a civilização; ela nasce do tempo livre e do jogo”*. Mas eu creio que isso tenha sido verdadeiro no passado quando era possível distinguir o trabalho e o jogo, porque a maior parte dos trabalhos era de natureza física e provocava cansaço.

[...]

Contudo, a plenitude da atividade humana é alcançada somente quando nela coincidem, se acumulam, se exaltam e se mesclam o trabalho, o estudo e o jogo. (DE MASI, 2000, p. 151-3)⁶⁶

É possível afirmar que, na “sociedade informacional”, o tempo de trabalho não mais se separa do tempo de lazer, mesclam-se: faz-se tudo ao mesmo tempo, e por meio dos mesmos equipamentos – tablets, smartphones e notebooks, interconectados com a rede mundial de computadores. De igual modo, quando a matéria-prima é a informação e o conhecimento e os principais instrumentos de labor são as TICs, o trabalho dispensa as dependências da empresa – supervalorizadas na “sociedade industrial

3.3 CONTEXTUALIZAÇÃO HISTÓRICA

A Qualidade de Vida no ambiente de Trabalho tem sido uma preocupação constante do homem desde sua existência, já foi visualizada com diversos títulos

⁶⁶ DE MASI, Domenico. O Ócio Criativo; entrevista a Maria Serena Palieri; tradução de Léa Manzi. Rio de Janeiro: Sextante, 2000.

diferentes. Mas nem sempre teve o objetivo de facilitar ou trazer satisfação e bem-estar ao trabalhador na realização de sua tarefa.

Historicamente exemplificando, os ensinamentos de Euclides de Alexandria, no ano 300 a.C. sobre princípios de geometria, que foram aplicados para melhorar o método de trabalho dos agricultores à margem do rio Nilo. Ainda em 287 a.C., a “Lei das Alavancas”, de Arquimedes, diminuiu o esforço de diversos trabalhadores (VASCONCELOS, 2001, p. 23)⁶⁷.

Somente na década de 60, as preocupações com Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) tomaram um impulso maior. Admitem ainda que a conscientização dos trabalhadores e o aumento das responsabilidades sociais das empresas contribuíram decisivamente para que cientistas e dirigentes organizacionais pesquisassem melhores formas de realizar o trabalho.

Na década de 1970, surge então, um movimento pela qualidade de vida no trabalho, principalmente nos Estados Unidos, devido à sua preocupação com a competitividade internacional e ao fascínio que as técnicas de administração japonesas centradas nos empregados apresentaram. Existia uma tentativa de integrar os interesses dos empregados e empregadores através de práticas gerenciais capazes de reduzir conflitos.

Conforme Fernandes (1996)⁶⁸, *“tudo leva a crer, que o advento dos programas de Qualidade Total tenha despertado o interesse por QVT no Brasil, em função da globalização do mercado em termos de uma maior abertura para importação de produtos estrangeiros”*.

Nos anos 90, junto com as ações de gestão da qualidade de processos e produtos e a evolução da consciência social e do direito à saúde, multiplicam-se estudos e práticas na direção da qualidade pessoal. São, neste cenário, construídos novos desenhos de QVT. Este cenário tem as abordagens sistêmicas, a administração participativa, os diagnósticos de clima organizacional, a educação nutricional, a promoção da saúde, ações ergonômicas e cuidados com a saúde

⁶⁷ VASCONCELOS, Anselmo Ferreira. Qualidade de vida no Trabalho: origem, evolução e perspectivas. Caderno de Pesquisas em Administração, São Paulo, v. 08, p. 23-35, jan-mar. 2001.

⁶⁸ FERNANDES, Eda Conte. Qualidade de Vida no Trabalho: Como medir para melhorar. 5ª ed. Salvador: Casa da Qualidade, 1996.

mental no trabalho, bem como a valorização das atividades de lazer, esporte e cultura. Mais recentemente, cidadania e responsabilidade social também foram agrupadas às propostas dos programas de QVT das empresas.

3.4 BREVES CONSIDERAÇÕES

A Qualidade de Vida no Trabalho tem o objetivo de assimilar duas posições antagônicas: de um lado, a reivindicação dos empregados quanto ao bem-estar e satisfação no trabalho, do outro, o interesse das organizações quanto a seus efeitos sobre a produção e a produtividade.

Fernandes (1996)⁶⁹ diz que *“é preciso atentar para uma gama de fatores que, quando presentes numa situação de trabalho, refletem-se na satisfação e participação do indivíduo, mobilizando suas energias e atualizando seu potencial”*.

Com a formação, o avanço e a velocidade de novas tecnologias de informação, as pessoas e as organizações sofrem constantes modificações. A tecnologia contribui para essas mudanças, exigindo dos novos profissionais, organizações e governos desenvolverem modalidades diferentes de trabalho. Com esses avanços, é possível uma interação mais estreita com terminais inteligentes, que permitem processar informações independentes de computadores centrais.

Neste sentido, é oferecido ao profissional a oportunidade de *gerir o seu tempo e escolher a melhor modalidade de trabalho* adquirindo, desta forma, uma melhor qualidade de vida e satisfação profissional.

Segundo Vieira (2007)⁷⁰, *“as pessoas satisfeitas produzem mais e, quando se tem qualidade de vida, a criatividade flui com mais facilidade e, por seu turno, a produtividade aumenta”*. E afirma, ainda, que o trabalho estimula o desenvolvimento do potencial do indivíduo trazendo crescimento profissional e mais felicidade, o que favorece a colaboração mais eficaz na empresa. *“Pode-se*

⁶⁹ FERNANDES, Eda Conte. Qualidade de Vida no Trabalho: Como medir para melhorar. 5ª ed. Salvador: Casa da Qualidade, 1996.

⁷⁰ VIEIRA, Maria Christina de Andrade. Comunicação Empresarial: Etiqueta e ética nos negócios. São Paulo: Senac, 2007.

procurar qualidade de vida pessoal e profissional, conciliando-as com atividades que se deseja realizar. Ninguém pode ser produtivo fazendo algo pelo qual não está satisfeito”.

O teletrabalho é uma realidade mundial, e tanto organizações privadas quanto públicas utilizam essa modalidade com a finalidade de reduzir custos, otimizar tempo e melhorar a qualidade de vida dos seus colaboradores.

3.5 FATORES MOTIVACIONAIS

Pode-se iniciar os estudos em modelos de QVT com Maslow e Herzberg, que se ocuparam com fatores motivacionais relacionados às necessidades humanas, com reflexos no desempenho e na autorrealização do indivíduo, como é esquematizado na pirâmide abaixo⁷¹.



⁷¹ Disponível em <<http://ideagri.com.br/plus/modulos/noticias/ler.php?cdnoticia=458>> Acesso em 12 jan. 2014

Parte-se da premissa de que as necessidades humanas têm origem no biológico e estão dispostas em uma hierarquia, que deixa implícito o pressuposto que o homem é propenso ao autodesenvolvimento e o crescimento pessoal. Para que este desenvolvimento possa acontecer, é preciso que as necessidades inferiores (fisiológicas e de segurança) sejam em parte satisfeitas e as necessidades superiores (social, estima e autorrealização) motivem a conduta humana.

As três necessidades que ficam mais na base da pirâmide (fisiológica, segurança e sociais) compõem os fatores de manutenção (higiênicos, desmotivacionais); as necessidades sociais, de (auto)estima/*status* e de autorealização compõem os fatores de motivação. Observe-se que as necessidades sociais compõem ambos.

Se “*a mola que impulsiona a produtividade, em uma organização, é a motivação*”, observa-se, sob o ponto de vista psicossocial, que a parte superior da pirâmide não é menos importante que sua base. Sob o ponto de vista psicológico, a pirâmide poderia ser apresentada de forma invertida, ou seja, se o indivíduo estiver realizado, com a autoestima equilibrada e com a vida social ajustada conforme seus desejos, as necessidades biológicas funcionarão ainda melhor. Este é um ponto de vista que questiona a pirâmide de Maslow e carece de um estudo mais aprofundado, mas que quando analisado com racionalidade apresenta grande relevância.

3.6 QUALIDADE DE VIDA *VERSUS* TELETRABALHO EM DOMICÍLIO

As redes de telecomunicações de custo razoável e elevado desempenho são fortes parceiras para proporcionar QVT. Em face dessa inovadora abordagem tecnológica e do teletrabalho, as pessoas e as empresas modernas passam a definir outras estratégias, novos papéis, cultura, exigindo novo alinhamento, equilíbrio e harmonia organizacional, e, desta forma, proporcionam às pessoas melhor qualidade de vida. É importante notar que o teletrabalho é um dos indicadores de melhor qualidade de vida e satisfação profissional.

Implementações da modalidade teletrabalho nos últimos 25 anos em empresas privadas e estatais, na Europa, conduziram a um aumento da satisfação profissional no trabalho. Consequência disso é a presença de uma melhor qualidade de vida no trabalho, assim como também um aumento da eficácia e da eficiência. Deste modo, minimizam possíveis efeitos negativos da modalidade de trabalho. De acordo com esta perspectiva, é importante notar que a gestão da qualidade de vida torna-se uma alternativa organizacional para manter a satisfação profissional dos seus colaboradores.

É perceptível que as empresas preocupadas com a qualidade total têm um novo desenho organizacional. Quando a interação entre a empresa e o funcionário é de forma sistémica e linear, permite o desenvolvimento de novas soluções conforme surjam as inovações tecnológicas e de mercado. Além disso, é sabido que, na atualidade, a qualidade é um fator de sobrevivência para o mercado empresarial e, a busca da excelência ocorre de modo contínuo. Para isso, a criação de novas tecnologias e modalidades de trabalho surge para melhorar os custos da empresa e proporcionar melhor QVT e satisfação profissional aos seus talentos.

De acordo com Rebelo (2002)⁷² “*o teletrabalho melhora a qualidade de vida do trabalhador e promove a igualdade de gêneros*”. Observa-se que os horários flexíveis e móveis, e a liberdade de ação para as pessoas, passam a ser altamente indicados para a consecução de produtividade e qualidade. O que importa realmente são os resultados e não o horário que o funcionário está produzindo.

Uma das motivações principais para as empresas adotarem o teletrabalho é a melhoria da produtividade do trabalho realizado. Experiências mostram que o teletrabalhador é mais produtivo do que um trabalhador clássico, devido a uma melhor qualidade de vida e uma maior autonomia.

⁷² REBELO, Glória. Trabalho e igualdade: Mulheres, teletrabalho e tempo parcial. Oeiras: Celta, 2002.

O teletrabalho, além de redinamizar a organização, fornece às empresas que o adotam, outras vantagens potenciais. O *turn-over*⁷³ diminui devido ao menor número de problemas pessoais e da maior satisfação dos funcionários. A base de recrutamento dos funcionários é aumentada, pois a empresa pode efetuar recrutamento fora da região onde está instalada. A passagem de uma cultura de “compra de tempo” para uma cultura de “compra do resultado” aumenta a competitividade da empresa.

Um estudo realizado por Gauthier e Dorin (apud Trope, 1999)⁷⁴ em uma empresa fabricante de computadores mostra como é gasta a maior parcela de tempo dedicada às tarefas, demonstrando que com o teletrabalho o funcionário não tem perda de tempo com interrupções, problemas com segurança, perda de tempo e estresse gerado com o deslocamento, conforme tabela abaixo⁷⁵:

	Funcionários no escritório	Funcionários em domicílio
Trabalho:	50%	89%
Interrupções:	20%	
Segurança:	5%	
Trajetos:	10%	
Pausas:	8%	11%
Deslocamento:	7%	

Para Trope (1999), *“da mesma forma que o trabalho permite conquistas e status, o tempo dedicado ao lazer e à qualidade de vida ganha em nossa*

⁷³ O *turn-over* é a alta rotatividade de funcionários em uma empresa, ou seja, um empregado é admitido e outro desligado de maneira sucessiva. Existem diversos motivos que contribuem para o *turn-over*, como: salários baixos, más condições de trabalho e, muitas vezes, a própria insatisfação do funcionário. Disponível em: < <http://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/entenda-o-que-e-turnover-e-o-impacto-da-rotatividade-no-negocio,44e08fa0672f0510VgnVCM1000004c00210aRCRD>>. Acesso em 17 jun. 2019.

⁷⁴ TROPE, Alberto. Organização Virtual: Impactos do teletrabalho nas Organizações. São Paulo: Qualitymark, 1999.

⁷⁵ Tabela de comparação da distribuição de atividades no escritório e no domicílio.

Fonte: Gauthier e Dorin (apud TROPE, 1999, p.19).

sociedade importância e espaço equivalentes". Busca-se atualmente nas organizações, uma postura mais equilibrada entre realização pessoal e profissional.

Mesmo que já se tenha ultrapassado a oposição entre trabalho e tempo livre, o teletrabalho contribui significativamente na melhoria da qualidade de vida do indivíduo ao permitir uma melhor administração de seu tempo e uma possibilidade de melhor organizar sua vida pessoal já que as restrições de local e tempo desapareceram.

O teletrabalho apresenta a possibilidade de se dominar o trabalho ao invés de ser dominado por ele. Este paradigma é possibilitado pela probabilidade de escolha de tempo e local. Um exemplo disso é a possibilidade de um funcionário preferir trabalhar nas madrugadas a produzir pouco durante o dia. Outro fator considerado por Trope (1999), é o *stress*, que no trabalho tem suas fontes variadas, mas pode ser desencadeado desde o deslocamento para a organização, o que é amenizado pelo teletrabalho, assim como interrupções, conversas paralelas, temperatura e barulho.

Por outro lado, um fator que pode influenciar tanto positiva quanto negativamente a qualidade de vida, segundo o referido autor, é a convivência familiar, pois crianças, esposas, e parentes, podem não estar conscientizados que o teletrabalhador exerce suas funções em casa e que o momento de desempenhar suas atividades é sério, tal como estivesse na organização.

O isolamento social e a falta de contato profissional também surgem como problemas relacionados ao teletrabalho; o sentimento de esquecimento e rejeição, apesar de todos os recursos modernos de comunicação. Todas essas questões que afetam psicologicamente o teletrabalhador podem gerar sentimento de insegurança. Referências e certezas são abandonadas e outras devem ser encontradas já que situações nunca antes ocorridas se apresentam. A autonomia, muitas vezes vista como uma aspiração, pode gerar dificuldades. A relação do indivíduo com seu trabalho, sua família, seus colegas de trabalho, seus vizinhos é alterada; até mesmo a gestão de seu tempo pessoal muda.

Após pôr na balança os prós e contras (dentre outros não apontados no presente estudo) para medir se o teletrabalho traz mais benefícios que prejuízos, verifica-se que, desde os primeiros estudos que se dedicaram a essa aferição, o resultado é positivo.

4 A REFORMA TRABALHISTA E A SAÚDE OCUPACIONAL DO TELETRABALHADOR

Em 13 de julho de 2017, foi publicada a Lei 13.467 que altera, substancialmente, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. A Lei 13.467 está sendo popularmente chamada de Lei da Reforma Trabalhista ou Lei Reformista.

Há doutrinadores que afirmam que a lei traz um retrocesso aos direitos dos trabalhadores, subtraindo-lhes garantias e proteções jurídicas consolidadas após anos de luta; há outros que a defendem, afirmando que a lei veio para salvar e manter empregos e ajudar empresas com derrocada iminente, e retirar o país da crise econômica. Nada obstante, essa análise não é o foco deste estudo, que pretende analisar a responsabilidade do empregador, quanto à saúde do empregado, no contexto de teletrabalho em domicílio.

Até a publicação dessa lei, a parca referência ao teletrabalho que havia na CLT estava no art. 6º⁷⁶, com redação dada pela Lei 12.551 de 15 de dezembro de 2011. Vale dizer, de 1943 a 2011 não havia qualquer menção ao teletrabalho na legislação trabalhista brasileira. Antes de 2011, o artigo 83 da CLT até já mencionava o “trabalhador em domicílio”, mas não se tratava do teletrabalho com o uso das tecnologias da informação e comunicação, nos moldes do teletrabalho no domicílio do empregado, objeto do presente estudo.

Entretanto aqui vale uma rápida análise sobre o texto do artigo 6º. Aparentemente a expressão “trabalho [...] executado no domicílio do empregado” ainda se trata do mesmo trabalho referido no (original) artigo 83, apenas ampliando, equiparando esse trabalho ao trabalho realizado no estabelecimento do empregador. Isto é, o artigo 83 tratava apenas do direito ao Salário Mínimo

⁷⁶ Art. 6º - Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.

para o trabalhador em domicílio, enquanto que o artigo 6º trata de ampliar todos os direitos trabalhistas a esses trabalhadores.

A novidade trazida pelo artigo 6º foi a expressão “trabalho [...] realizado a distância”. Como já analisado anteriormente, a doutrina ensina que o teletrabalho é espécie do gênero trabalho a distância. Assim, sendo, pode se dizer que a Lei 12.551/2011 introduziu na CLT o teletrabalho e, conseqüentemente, o teletrabalho em domicílio, por ser este espécie do gênero teletrabalho.

Relembrando e desdobrando o conceito de teletrabalho, conforme Fincato (2019, p. 64-65)⁷⁷, o teletrabalho pode ocorrer a partir de modalidades que levam em conta o *local* onde, preponderantemente, estiver o trabalhador e a *intensidade da conexão* telemática com o seu empregador.

Quanto ao grau de conexão Denise Fincato classifica o teletrabalho como: i) *off-line* – o que, segunda a autora, não é mais entendido como teletrabalho, pois a tecnologia não estaria presente, descaracterizando-o; ii) *one way line* – modalidade em que a (tele)comunicação é unilateral, ou seja, o trabalhador recebe a tarefa por e-mail, por exemplo, e entrega o resultado presencialmente, ou via correio tradicional; iii) *online* – o que a autora afirma ser o teletrabalho por excelência, onde a interatividade pode ser imediata, síncrona e simultânea.

A autora observa, ainda, que na modalidade teletrabalho online é possível administrar formas de controle da duração da jornada, embora o legislador reformista tenha optado por excluir esse controle do teletrabalho, quando inseriu o inciso III no art. 62⁷⁸ do capítulo Da Duração do Trabalho da CLT, criando uma presunção *juris tantum*.

MELO, G.M. (2017, p. 1)⁷⁹ afirma, categoricamente, que o legislador foi perverso ao incluir o inciso III, retirando do teletrabalhador a proteção à jornada,

⁷⁷ FINCATO, Denise. Teletrabalho na Reforma Trabalhista Brasileira. Juslaboris, Brasília, p. 58-72, 2019. Disponível em:

<https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/152290/2019_fincato_denise_teletrabalho_reforma.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em 14 jun. 2019.

⁷⁸ Art. 62 - Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo:

[...]

III - os empregados em regime de teletrabalho.

⁷⁹ MELO, Geraldo Magela. O teletrabalho na nova CLT. Disponível em:

<<https://www.anamatra.org.br/artigos/25552-o-teletrabalho-na-nova-clt>>. Acesso em 15 jun. 2019.

pois com o grande avanço tecnológico é possível, para o empregador, controlar a localização, as atividades que estão sendo desenvolvidas e as horas trabalhadas.

Quanto ao local, Denise Fincato ensina que o teletrabalho pode ser classificado como: i) móvel (ou nômade) – pode ser executado de qualquer lugar, desde que o empregado disponha das ferramentas necessárias; ii) em centros satélites – local pertencente ao empregador, que não se constitua como filial, sendo mero espaço de apoio para a prestação do serviço; iii) em telecentros – espaço de trabalho compartilhado entre duas ou mais empresas; iv) em *telecottages* – espaços situados em regiões rurais ou de difícil acesso, equivalente ao telecentro, porém localizado em uma zona afastada do centro urbano; v) em domicílio (home office) – quando o trabalhador fixa o local de trabalho em sua residência, instalando, ali, uma pequena estação de trabalho com acesso aos meios de comunicação e informática.

A Lei 13.467/2017, a lei da reforma trabalhista, positiva, pela primeira vez no ordenamento jurídico brasileiro, o conceito de teletrabalho, no artigo 75-B⁸⁰, como sendo a prestação de serviço preponderantemente fora das dependências da empresa, com utilização de tecnologias de informação e de comunicação, desde que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.

No mesmo Capítulo II-A, introduzido no Título II da CLT, a lei refere, de maneira muito precária, a atenção à saúde e à segurança do empregado, na redação do artigo 75-E, que assim dispõe:

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

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

Eis o foco principal da presente monografia: a saúde do trabalhador como fator de qualidade de vida e a parca regulamentação do artigo 75-E. Questiona-se i) considerando o parágrafo único do artigo retrocitado, uma vez assinado o termo, a responsabilidade pelos cuidados com a saúde ocupacional fica transferida para

⁸⁰ Art. 75-B - Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.

o próprio trabalhador? Caso a resposta seja negativa, ii) como fica regulamentada a fiscalização do empregador quanto ao cumprimento das instruções dadas ao empregado em face da inviolabilidade do lar, prevista o artigo 5º, XI da Constituição Federal? A lei parece não responder tais questionamentos. É o que se pretende analisar.

4.1 A SAÚDE OCUPACIONAL NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO

No ordenamento jurídico brasileiro, o Decreto Legislativo nº 3.724/1919 é considerado a primeira norma específica sobre acidentes do trabalho, marcando o início da responsabilização do empregador pelos acidentes de trabalho. O Decreto nº 24.637/194 a segunda lei sobre o tema. (ARAÚJO, 2013, p. 15). O autor ainda ensina que com o Decreto nº 7.036/1944 houve uma ampliação no conceito de acidentes de trabalho, incluindo a noção de concausa e os acidentes *in itinere*.

A redação original do artigo 154, Capítulo V da CLT – HIGIENE E SEGURANÇA DO TRABALHO, de 1º de maio de 1943, assim prescrevia: “**Em todos os locais de trabalho** deverá ser respeitado o que neste capítulo se dispõe em relação à higiene e à segurança do trabalho.” (grifo nosso)

No artigo 157, a redação original determinava que “Todos os locais de trabalho deverão ter iluminação suficiente para que o trabalho possa ser executado sem perigo de acidente para o trabalhador e sem que haja prejuízo para o seu organismo.” Aqui já se observa a preocupação do legislador com os perigos de acidentes com a saúde (física) do trabalhador.

Em 1977, a Lei 6.514 que altera quase que integralmente o Capítulo V, já inicia trocando o nome do capítulo para DA SEGURANÇA E DA MEDICINA DO TRABALHO. Ou seja, tira o foco da “higiene”, pelo menos no referido capítulo, e enfatiza a medicina do trabalho. Essa lei dá ao artigo 157 da CLT⁸¹ nova redação,

⁸¹ Art. 157 - Cabe às empresas

I - cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho;

II - instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais;

onde responsabiliza o empregador pela observância e fiscalização das normas de segurança e medicina do trabalho, referindo, expressamente, “acidentes de trabalho” e “doenças ocupacionais”.

Importante referir que o legislador não isentou totalmente o trabalhador do cuidado com a própria saúde, determinando no artigo 158⁸² que o empregado deve observar as normas de segurança e medicina do trabalho, bem como as instruções do empregador nesse sentido, inclusive prescrevendo que o empregado que se recusar injustificadamente a cumprir as instruções e não usar os Equipamentos de Proteção Individual adequadamente estará cometendo ato faltoso. Observe-se que o uso do EPI, previsto no artigo 166 da CLT não é desenvolvido neste estudo por não ser característico das tarefas que podem ser executadas via TICs.

Ainda quanto à prevenção da fadiga, que pode ser física, mental, ou ambas, têm relevância para esta pesquisa, dando-se atenção ao artigo 199 da CLT⁸³, que a obrigatoriedade de assentos que assegurem a postura correta para o trabalhador que exerce sua tarefa na posição sentado.

O parágrafo único do referido artigo ainda menciona as “pausas que o serviço permitir”. Importante mencionar que nas tarefas envolvendo os equipamentos telemáticos (com entrada de dados) a organização do trabalho deve prever pausas periódicas a fim de evitar fadiga mental e lesão osteomuscular. A NR 17, no item 17.6.4⁸⁴, letra d, prevê que deve haver pausas de 10 minutos a cada 50 minutos, para a restauração das condições físicas e mentais.

[...]

⁸² Art. 158 - Cabe aos empregados:

I - observar as normas de segurança e medicina do trabalho, inclusive as instruções de que trata o item II do artigo anterior;

Parágrafo único - Constitui ato faltoso do empregado a recusa injustificada:

à observância das instruções expedidas pelo empregador na forma do item II do artigo anterior;

b) ao uso dos equipamentos de proteção individual fornecidos pela empresa.

⁸³ Art.199 - Será obrigatória a colocação de assentos que assegurem postura correta ao trabalhador, capazes de evitar posições incômodas ou forçadas, sempre que a execução da tarefa exija que trabalhe sentado.

⁸⁴ 17.6.4. Nas atividades de processamento eletrônico de dados, deve-se, salvo o disposto em convenções e acordos coletivos de trabalho, observar o seguinte:

[...]

d) nas atividades de entrada de dados deve haver, no mínimo, uma pausa de 10 (dez) minutos para cada 50 (cinquenta) minutos trabalhados, não deduzidos da jornada normal de trabalho;

Vale referir, também, as Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho, previstas no artigo 200 da CLT, dentre as quais se destacam as de números 1, 4, 5, 6 e 7, e 17, aprovados pela Portaria nº 3.214, de 08 de julho de 1978, bem como a NR17, aprovada pela Portaria 3.751 de 23 de novembro de 1990, todas, de alguma forma, tratando da Segurança e Medicina do Trabalho.

Os itens 1.7⁸⁵ e 1.8⁸⁶ da NR1, com redação de 09 de março de 1983 repetem, quase que literalmente o prescrito nos artigos 157 e 158 da CLT, respectivamente, dizendo que cabe ao empregador cumprir e fazer cumprir as normas de prevenção de riscos e de doenças.

A NR4 rege que as empresas públicas e privadas que possuam empregados celetistas são obrigados a manter “Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho, com a finalidade de promover a saúde e proteger a integridade do trabalhador no local de trabalho.”

A Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA – está prevista na NR5, cujo objetivo é “a prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho, de modo a tornar compatível permanentemente o trabalho com a preservação da vida e a promoção da saúde do trabalhador.” A NR6 regulamenta o uso do Equipamento Individual de Proteção, “destinado à proteção de riscos

⁸⁵ 1.7 Cabe ao empregador:

- a) cumprir e fazer cumprir as disposições legais e regulamentares sobre segurança e medicina do trabalho;
- b) elaborar ordens de serviço sobre segurança e saúde no trabalho, dando ciência aos empregados por comunicados, cartazes ou meios eletrônicos;
- c) informar aos trabalhadores:
 - I. os riscos profissionais que possam originar-se nos locais de trabalho;
 - II. os meios para prevenir e limitar tais riscos e as medidas adotadas pela empresa;
 - III. os resultados dos exames médicos e de exames complementares de diagnóstico aos quais os próprios trabalhadores forem submetidos;
 - IV. os resultados das avaliações ambientais realizadas nos locais de trabalho.
- d) permitir que representantes dos trabalhadores acompanhem a fiscalização dos preceitos legais e regulamentares sobre segurança e medicina do trabalho;
- e) determinar procedimentos que devem ser adotados em caso de acidente ou doença relacionada ao trabalho.

⁸⁶ 1.8 Cabe ao empregado:

- a) cumprir as disposições legais e regulamentares sobre segurança e saúde do trabalho, inclusive as ordens de serviço expedidas pelo empregador;
- b) usar o EPI fornecido pelo empregador;
- c) submeter-se aos exames médicos previstos nas Normas Regulamentadoras - NR;
- d) colaborar com a empresa na aplicação das Normas Regulamentadoras - NR;

suscetíveis de ameaçar a segurança e a saúde no trabalho”. A NR7 é a que estabelece a obrigatoriedade de elaboração e implementação, por parte de todos os empregadores e instituições que admitam trabalhadores como empregados, do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional - PCMSO, com o objetivo de promoção e preservação da saúde do conjunto dos seus trabalhadores.

Sem diminuir a importância das demais NRs, a Norma Regulamentadora nº 17 é a que mais interessa ao presente estudo, visto que trata das questões ergonômicas, já referidas no subtítulo 3.1 acima. O teletrabalho em domicílio é característico das atividades intelectuais, executadas por meios telemáticos, ou seja, através de ferramentas como o computador ou *smartphones*, o que, em geral, se desenvolve na posição sentada. É justamente nessas situações que envolvem a ergonomia que se encontram os principais fatores geradores de doenças ocupacionais ligadas a tarefas dessa natureza. Eis a importância da NR 17 para o presente estudo.

Partindo-se do artigo 157⁸⁷ da CLT, bem como da NR nº 1, que diz que cabe à empresa cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho, atentos ao artigo 7º, XXII da Constituição Federal⁸⁸, costurando-o com artigo 6º do também da CLT⁸⁹, e, ainda, considerando o parágrafo único do artigo 75-E⁹⁰, é possível inferir que o legislador reformista isentou o empregador da responsabilidade pelos acidentes de trabalho e doenças ocupacionais? Surge a primeira questão específica da presente monografia.

⁸⁷ Art. 157 CLT - Cabe às empresas

I - cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho;

II - instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais;

⁸⁸ Art. 7º CF/88 - São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

⁸⁹ Art. 6º 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.

⁹⁰ Art. 75-E CLT - O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho.

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

Na busca dessa resposta, observa-se, também, o artigo 611-A⁹¹, introduzido na CLT pela lei da reforma, que no inciso VIII⁹² inclui o teletrabalho no rol dos contratos que podem ser objetos de convenção coletiva e de acordo coletivo de trabalho, tendo estes prevalência sobre a lei. Em outras palavras, é a prevalência do acordado sobre o legislado, o que muitos doutrinadores chamam a atenção para perigo de o trabalhador sair prejudicado em uma espécie de contrato por adesão, em face de sua hipossuficiência técnica, econômica e jurídica.

Nessa mesma toada a doutrina tem criticado a exclusão do teletrabalhador do controle de jornada – art. 62, III⁹³, retirando assim a possibilidade de o teletrabalhador receber as horas extraordinárias, que possivelmente ocorrem em face dos resultados (ou metas) estipulados pelo empregador. Outro fator que poderá levar o trabalhador a uma jornada excessiva é a eventual dificuldade de desconexão, que pode ocorrer por desequilíbrio próprio ou por exigência velada do próprio empregador, dado o fato que o empregador está sempre conectado, inclusive nos intervalos intrajornada, conforme já analisado nos capítulos anteriores.

Quanto a essa exclusão do legislador reformista, CASSAR (2018, p. 669-70) diz que o comando legal que exclui os teletrabalhadores de tantos benefícios [aqui pode-se incluir benefícios que refletirão na saúde ocupacional], pela mera presunção de que não são controlados é um “absurdo”. A autora ainda refere que

o teletrabalhador pode ser facilmente monitorado por *webcâmera*, *intranet*, telefone, rádio, GPS, número mínimo de tarefas diárias, etc. Aliás, o parágrafo único do art. 6º da CLT é claro no sentido de que “Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio”.

⁹¹ Art. 611-A - A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

[...]

⁹² VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente;

⁹³ Art. 62 - Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo:

I - os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, devendo tal condição ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no registro de empregados;

II - os gerentes, assim considerados os exercentes de cargos de gestão, aos quais se equiparam, para efeito do disposto neste artigo, os diretores e chefes de departamento ou filial.

III - os empregados em regime de teletrabalho.

4.2 A SAÚDE OCUPACIONAL NA DOUTRINA

Araújo e Rubin (2013, p. 13)⁹⁴ ensinam que “a noção de que o trabalho pode ser responsável pela doença e pela morte não é uma descoberta recente”. Desde a época antes de Cristo já se tem relato de doenças acometidas em mineradores, bem como doenças em escravos com lidavam com mortalhas de cadáveres.

O tema segurança e medicina do trabalho é considerado por muitos doutrinadores o cerne do Direito Tutelar do Trabalho, pois realça o intuito do legislador de evitar acidentes, preservar a saúde do trabalhador e propiciar a humanização do trabalho. (MORAES, 2002, p. 57).

Segundo Elsner (2014, p. 51)⁹⁵, “A evolução das formas de trabalho foi decorrente das mudanças apresentadas pela sociedade e em cada momento histórico, ou seja, a cada descoberta de novas tecnologias, os indivíduos poderão adaptar-se a maneiras novas de executar seu trabalho”. Em seu artigo, a autor chama a atenção para o isolamento do teletrabalhador, e observa que esse isolamento “não está vinculado com o fato de o trabalhador não trabalhar dentro da empresa, mas, sim com a falta de contato com os colegas”. E conclui dizendo que as mesmas ferramentas utilizadas para a implementação dessa modalidade são o instrumentos para o combate ao isolamento.

Valle (2014, p. 33-4)⁹⁶ afirma que o trabalho é, sem dúvida, a grande motriz de qualquer sociedade, e que identifica-se o teletrabalho como a principal e mais importante manifestação tecnológica da atualidade em se tratando de relações trabalhistas. Em contrapartida, diz a autora, há que se ponderar os possíveis efeitos negativos do teletrabalho, visando a plena conscientização acerca dos riscos de tal modalidade.

⁹⁴ ARAÚJO, Francisco Rossal de; RUBIN, Fernando. Acidentes de Trabalho. São Paulo: LTr, 2013.

⁹⁵ ELSNER, Larissa de Oliveira. Das repercussões psicológicas que o isolamento pode conferir aos teletrabalhadores: comentários. In: FINCATO, Denise Pires; MATTE, Maurício; GUIMARÃES, Cintia (Organizadores). Direito e Tecnologia: reflexões sociojurídicas. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2014.

⁹⁶ VALLE, Fernanda Dalla. A sociedade moderna e a tecnologia à luz do direito do trabalho. In: FINCATO, Denise Pires; MATTE, Maurício; GUIMARÃES, Cintia (Organizadores). Direito e Tecnologia: reflexões sociojurídicas. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2014.

Barros (2017, p. 218-9) salienta que “os teletrabalhadores, em geral, fazem uso de computador” e dá orientações quanto à luminosidade do ambiente, a mesa deve ser plana, assento e monitor reguláveis, apoio para os pés, cadeira giratórias, etc. A autora complementa dizendo que “a exigência se justifica porque a inadequação desses elementos poderá provocar fadiga visual e problema musculoesquelético na região dorso-lombar, considerando a posição sedentária em que se desenvolve o trabalho”.

Até 2017, embora não houvesse uma norma específica para o teletrabalho no domicílio do empregado, como já referido anteriormente, havia o artigo 6º da CLT que equipara o trabalho realizado à distância com o executado no estabelecimento do empregador. Assim, não havia dúvida quanto aos direitos e deveres de empregado e empregador. No cuidado com a prevenção de doenças ocupacionais, não havia divergências: o dever de instrução e fiscalização para o respectivo cumprimento era do empregador, pois este é que assume o risco da empresa.

Após a Lei 13.467/2017 a doutrina vem se dividindo: uns afirmando que responsabilidade pelo cuidado com a saúde do empregado continua sendo do empregador, mesmo em contexto de teletrabalho; outros afirmam que pela exegese do parágrafo único do artigo 75-E essa responsabilidade foi transferida para o próprio teletrabalhador.

Ao empregador cabe a responsabilidade pela saúde e mental do trabalhador, bem como a manutenção da higidez do ambiente de trabalho. No caso específico do teletrabalho essa responsabilidade permanece, contudo, de forma mais branda (SIQUEIRA, 2018, p. 108)⁹⁷. O autor afirma ainda que “mesmo no caso de trabalho à distância, e ainda que haja termo assinado pelo empregado, havendo nexos de causalidade entre os serviços prestados e a doença contraída em função das atividades, a responsabilidade [com os cuidados da saúde ocupacional] ainda repousará sobre o empregador”.

⁹⁷ SIQUEIRA, Rodrigo Espíúca dos Anjos. A duração do trabalho na Lei 13.467/2017. In: STÜRMER, Gilberto / DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de (Organizadores). A Reforma Trabalhista na visão acadêmica. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2018.

Por sua vez, Vólia Bonfim Cassar, breve e objetivamente, afirma que, após a reforma trabalhista, em face do parágrafo único do artigo 75-E, havendo assinado o referido termo, “se o empregado adquirir uma doença profissional, o empregador estará isento de qualquer responsabilidade”.

[...] o art. 75-E da CLT dispõe que o empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho, devendo o trabalhador assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador. Isto quer dizer, que, neste caso, se o empregado adquirir uma doença profissional (tenossinovite, por exemplo), o empregador estará isento de qualquer responsabilidade. (CASSAR (2018, p. 670)⁹⁸

Fincato (2019, p. 69)⁹⁹ afirma que “uma das grandes preocupações do o trabalho remoto é a questão do controle da boa ambiência laboral”. A autora afirma, ainda, que a instrução prescrita no caput do artigo 75-E “não pode se resumir à elaboração e entrega de um manual de boas práticas, genéricas e estáticas. [...] instruir deve ser compreendido como um conceito dinâmico e constante”. Denise Fincato entende que o empregador deve “de tempos em tempos” realizar alguma inspeção no ambiente de trabalho, precavendo-se dos acidentes e doenças laborais, registrando atitudes e cuidados necessários para evitar tais infortúnios.

4.3 A SAÚDE OCUPACIONAL NA JURISPRUDÊNCIA

O julgado citado pela doutrinadora Denise Fincato como sendo o paradigma válido para fins didático é o TRT3-00208-2006-143-03-00-2-RO, publicado em 17/09/2008, com relatoria do Desembargador Heriberto de Castro, Turma Recursão de Juiz de Fora:

⁹⁸ CASSAR, Vólia Bonfim. Direito do trabalho de acordo com a reforma trabalhista. 16^a ed., rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense, 2018.

⁹⁹ FINCATO, Denise. Teletrabalho na Reforma Trabalhista Brasileira. Juslaboris, Brasília, p. 58-72, 2019. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/152290/2019_fincato_denise_teletrabalho_reforma.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em 14 jun. 2019.

EMENTA: INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. DOENÇA PROFISSIONAL. CULPA DO EMPREGADOR. EMPREGADO EM DOMICÍLIO. O fato de o empregado trabalhar em domicílio não constitui, por si só, motivo para eximir o empregador da observância das normas de segurança e medicina do trabalho, colocando o trabalhador à margem da proteção legal que deve abranger “todos os locais de trabalho”, sem distinção (artigo 154 da CLT). É certo que não há como exigir do empregador, em semelhante circunstância, a fiscalização cotidiana dos serviços prestados, inclusive quanto à efetiva observância pelo empregado das normas de segurança e medicina, mesmo porque a casa é asilo inviolável do indivíduo, ninguém nela podendo penetrar sem o consentimento do morador, salvo em caso de flagrante delito ou desastre, ou para prestar socorro, ou, durante o dia, por determinação judicial, nos termos da garantia estatuída no artigo 5º, inciso XI, da Constituição Federal.

Essa particularidade, sem dúvida, constitui elemento que vai interferir na graduação da culpa do empregador em relação a eventual doença profissional constatada, mas não permite isentá-lo do cumprimento de obrigações mínimas, como a de instruir os empregados quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais, nos termos do artigo 157, II, da CLT, além de fornecer mobiliário adequado, orientando o empregado quanto à postura correta (artigo 199 da CLT), pausas para descanso, etc. Verificado o descumprimento dessas obrigações primordiais pelo empregador, em face da sua omissão negligente no tocante aos cuidados com a saúde da empregada, é inegável a sua culpa no surgimento da doença profissional constatada, incidindo sua responsabilidade pela compensação do dano moral sofrido pela obreira.¹⁰⁰

Embora o julgado seja de 2008, trata do trabalho em domicílio e confirma que não se pode colocar o trabalhador à margem da proteção legal, tampouco eximir o empregador da observância das normas de segurança e medicina do trabalho. Argumenta, ainda, que essa proteção deve abranger todos os locais de trabalho, sem distinção, nos termos do artigo 154 da CLT, vigente até os dias atuais.

Em buscas nos sites dos Tribunais Regionais do Trabalho, bem como do Tribunal Superior do Trabalho, encontra-se muitos julgados referentes ao trabalho a distância, ao trabalho externo, porém em sua massiva maioria tratando da possibilidade de controle de horário e a conseqüente possibilidade de pagamento de horas-extras.

Portanto, nesta pesquisa não se obteve sucesso, na busca de julgados específicos sobre as precauções de segurança e saúde do teletrabalhador em

¹⁰⁰ Disponível em: <<https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/129546658/recurso-ordinario-trabalhista-ro-1626808-00208-2006-143-03-00-2>>. Acesso em: 19 jun. 2019.

ambiente domiciliar, no período pós-reforma, quiçá por ser breve transcurso de tempo desde a reforma trabalhista.

4.4 A SAÚDE OCUPACIONAL DO NO DIREITO COMPARADO

4.4.1 Código do Trabalho Português

No Art. 165, o Código Português “considera-se teletrabalho a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora da empresa e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação”. No artigo 169¹⁰¹ a lei trabalhista portuguesa rege que o teletrabalhador tem os mesmos direitos e deveres que os demais trabalhadores, inclusive no que concerne à segurança e saúde no trabalho e reparação de eventuais danos. No item 3¹⁰² o legislador regulamenta, especificamente, o cuidado a fim de evitar o isolamento do trabalhador, uma das causas frequentemente geradora de comportamentos depressivos, como já estudado acima.

A lei portuguesa ainda prevê que no caso de teletrabalho em domicílio poderá haver visita ao local de trabalho para controle da atividade e dos instrumentos de trabalho. A ênfase do artigo 170 é no sentido de coibir abusos por parte do empregador, determinando que essa visita deve se restringir ao controle da atividade e dos instrumentos e que só poderá ocorrer das 9h às 19h. Como se pode ver, prevê o cuidado com a saúde e regulamenta as visitas de fiscalização.

4.4.2 Estatuto dos Trabalhadores da Espanha

¹⁰¹ 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.

¹⁰² 3 - O empregador deve evitar o isolamento do trabalhador, nomeadamente através de contactos regulares com a empresa e os demais trabalhadores.

O Estatuto dos Trabalhadores da Espanha, no artigo 13, item 1¹⁰³, de 24 de março de 1995, com redação dada pelo Real Decreto-lei nº 3/2012, reforma trabalhista espanhola, considera trabalho a distância aquele cuja prestação da atividade laboral se realize, preponderantemente, no domicílio do trabalhador ou em lugar escolhido por ele. Ainda no mesmo artigo, no item 4¹⁰⁴, o Estatuto prevê que os trabalhadores a distância têm direitos à adequada proteção referente à segurança e saúde. (tradução nossa)

Observa-se que o direito espanhol foi breve no quesito saúde e segurança, entretanto submete a precaução com a segurança e saúde à Lei nº 13/1995, que está adequada à Convenção 155 da OIT. Em outras palavras, a despeito da brevidade do item 4 do artigo 13, a lei “costurou” o cuidado com a saúde do teletrabalhador às principais diretrizes nacionais e da Organização Internacional do Trabalho.

4.4.3 Decreto nº 39225 do Ministério do Trabalho da Costa Rica

O Decreto costarriquenho, que trata da regulamentação do teletrabalho no serviço público, define que teletrabalho é a prestação de serviço não presencial, fora das instalações do empregador, no qual um trabalhador pode desenvolver sua jornada de trabalho em seu próprio domicílio, em centro que se destine para tal fim, ou em trabalhos de campo, mediante uso de meios telemáticos.¹⁰⁵ (tradução nossa)

¹⁰³ Artículo 13. Trabajo a distancia.

1. Tendrá la consideración de trabajo a distancia aquel en que la prestación de la actividad laboral se realice de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por este, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa.

¹⁰⁴ 4. Los trabajadores a distancia tienen derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud resultando de aplicación, en todo caso, lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y su normativa de desarrollo.

¹⁰⁵ Artículo 2º- Definiciones:

1. Teletrabajo: Es la prestación de servicios de carácter no presencial fuera de las instalaciones del patrono, en virtud de la cual un trabajador puede desarrollar su jornada laboral desde su propio domicilio, centro que se destine para tal fin, o en trabajos de campo, mediante el uso de medios telemáticos.

O artigo 7º do Decreto¹⁰⁶ rege que o teletrabalho não afetará as condições de trabalho e da relação de serviço do funcionário, que mantem os mesmos direito, benefícios e obrigações daqueles servidores que desenvolvem suas funções nas instalações de cada instituição.

A letra “k”¹⁰⁷ do artigo 7º determina que cabe à instituição verificar a correta aplicação das condições de saúde e segurança ocupacional, e que para isso representantes da instituição poderão ter acesso ao local de teletrabalho. Caso o teletrabalho se realize na casa do trabalhador, este deve criar um espaço físico adequado às normativas de saúde e segurança e permitir o acesso para a inspeção das condições ergonômicas, de segurança e higiene do local de trabalho, mediante prévia notificação e consentimento do funcionário.

Observa-se, portanto que o Decreto do Ministério do Trabalho da Costa Rica¹⁰⁸, de 26 de agosto de 2015, regulamenta detalhada e cuidadosamente a implementação e fiscalização do teletrabalho no serviço público, e o Ministério do Trabalho vai além, criando um Guia de Saúde Ocupacional e Prevenção dos Riscos no Teletrabalho¹⁰⁹, onde orienta os cuidados com a saúde e a segurança do teletrabalhador, como riscos elétricos, riscos ergonômicos, iluminação, altura da cadeira e da tela do computador, pausas saudáveis, entre outras.

¹⁰⁶ Artículo 7º- Condiciones laborales: El teletrabajo modificará única y exclusivamente la organización y la forma en que se efectúa el trabajo, sin afectar las condiciones de la relación de servicio del funcionario, quien mantiene los mismos derechos, beneficios y obligaciones de aquellos servidores que desarrollen sus funciones en las instalaciones de cada institución del sector público, de conformidad con la normativa aplicable a cada relación de servicio establecida con la Administración, las cuales para efectos del presente Decreto, se ajustarán a las siguientes reglas generales:

¹⁰⁷ k) A la institución participante le corresponde verificar la correcta aplicación de las condiciones de salud y seguridad ocupacional, por lo que representantes de la institución podrán tener acceso al lugar o centros de teletrabajo, dentro de los límites de la legislación vigente aplicable. En caso de que las actividades se realicen desde la casa de habitación, el trabajador debe acondicionar un espacio físico bajo la normativa de salud y seguridad ocupacional establecida y permitir el acceso para las inspecciones de las condiciones ergonómicas, de seguridad e higiene del puesto de trabajo previa notificación y consentimiento del servidor.

¹⁰⁸ Disponível em:

<http://www.mtss.go.cr/elministerio/despacho/teletrabajo/decreto_teletrabajo_en_instituciones_publicas.pdf> Acesso em 19 jun. 2019.

¹⁰⁹ Disponível em:

<http://www.mtss.go.cr/elministerio/despacho/teletrabajo/guia_salud_ocupacional_teletrabajo.pdf> Acesso em 19 jun. 2019.

O referido Guia conclui apresentando a Teoria Tri-condicional do Comportamento¹¹⁰ seguro de José Luiz Meliá, segundo a qual, para que uma pessoa trabalhe seguro devem estar presentes três condições:

1. Deve *poder* trabalhar seguro: contar com um posto de trabalho adaptado a suas características fisiológicas e anatômicas;
2. Deve *saber* trabalhar seguro: receber capacitação suficiente para conhecer as posturas, a importância das pausas ativas e a adequada localização das ferramentas de trabalho;
3. Deve *querer* trabalhar seguro: contar com a própria vontade e a responsabilidade, para que suas ações estejam voltadas a sua proteção.

O mencionado Guia ainda refere em suas conclusões que, as responsabilidades [quanto ao ambiente de trabalho] não são apenas do empregador, mas também do teletrabalhador. Ou seja, o teletrabalho é mais uma modalidade de trabalho, que não se diferencia do trabalho presencial, isto é, não altera a relação jurídica entre empregado e empregador, entretanto o autocuidado da pessoa que trabalha a distância é fundamental, e esta deve assumir práticas de trabalho seguro a fim de prevenir todo o tipo de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais, bem como promover e manter hábitos de vida saudável.

Importante referir que a idealização e implementação do teletrabalho no serviço público (e privado) costarricense, tem origem no *Telework 2012*¹¹¹, sediado naquele país, cujo tema foi “A Modernização do Estado: o Teletrabalho na Sociedade do Conhecimento”. O *Telework 2012* culminou com a Declaração de São Jose sobre Teletrabalho.

¹¹⁰ [...] para que una persona trabaje seguro deben darse tres condiciones¹:

1. Debe poder trabajar seguro: contar con un puesto de trabajo adaptado a sus características fisiológicas y anatómicas.
2. Debe saber trabajar seguro: recibe capacitación suficiente para conocer las posturas, la importancia de las pausas activas y la adecuada ubicación de las herramientas de trabajo.
3. Debe querer trabajar seguro: contar con la voluntad y la responsabilidad de sí mismo, para que sus acciones estén encaminadas a su protección. Disponível em:
<http://www.mtss.go.cr/elministerio/despacho/teletrabajo/guia_salud_ocupacional_teletrabajo.pdf>
Acesso em 19 jun. 2019.

¹¹¹ Disponível em:

<https://www.uned.ac.cr/viplan/images/teletrabajo/Textos/Declaracion_San_Jose_Telework_2012.pdf> Acesso em 19 jun. 2019.

Quanto ao direito comparado, limitou-se em apenas três países por ser um rol meramente exemplificativo, ou seja, poder-se-ia citar vários outros países que já regulamentaram o teletrabalho, mas o direito comparado não é o foco da pesquisa, e sim mostrar o que já foi feito em alguns países que poderia ter-se aproveitado o exemplo e incluído na CLT, quando da reforma trazida pela Lei 13.467/2017.

4.5 A SAÚDE OCUPACIONAL PÓS-REFORMA TRABALHISTA

Após uma análise da legislação, da doutrina e da jurisprudência, no que tange à saúde do trabalhador no ambiente de trabalho, antes e após a reforma, sem a pretensão de esgotar o tema, até por que é um tema dinâmico e em desenvolvimento, a presente pesquisa retoma seu questionamento inicial, a saber: a quem compete responsabilidade pela instrução e fiscalização da adequação aos meios de prevenção de doenças ocupacionais do teletrabalhador em domicílio? Em outras palavras, a quem compete o cuidado com a segurança e com a saúde do teletrabalhador em domicílio?

Conforme sustentado por alguns doutrinadores, anteriormente citados, a lei reformista ficou aquém do que se esperava, ou do que poderia ter regulamentado quanto à segurança e saúde do teletrabalhador. Isso se for feita uma leitura isolada dos artigos 75-A ao 75-E, que tratam especificamente do teletrabalho, gênero ao qual pertence a espécie teletrabalho em domicílio.

Uma leitura pontual do parágrafo único do artigo 75-E nos leva a crer que a responsabilidade com o cuidado à saúde do teletrabalhador que presta serviço a partir de sua casa – *home office* – foi transferida para o próprio empregado, como afirma, por exemplo, Vólia Cassar¹¹², já citada na nota 102.

Ocorre que, a despeito da singela redação do referido parágrafo único, a interpretação do ordenamento jurídico deve ser sistemática, ou seja, considerando

¹¹² CASSAR, Vólia Bonfim. Direito do trabalho de acordo com a reforma trabalhista. 16ª ed., rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense, 2018.

os diversos dispositivos legais vigentes, ainda que, aparentemente, conflitantes, para evitar uma conclusão simplista.

O fato é, o artigo 75-E, em conjunto com seu parágrafo único, não afirma que a responsabilidade com a própria saúde passa a ser, exclusivamente, do empregado; a assinatura do termo de responsabilidade faz com que o empregado se comprometa a seguir as orientações recebidas do empregador quanto à segurança e saúde no ambiente de trabalho.

Segundo afirma (SIQUEIRA, 2018, p. 108)¹¹³, “mesmo no caso de trabalho à distância, e ainda que haja termo assinado pelo empregado, havendo nexos de causalidade entre os serviços prestados e a doença contraída em função das atividades, a responsabilidade ainda repousará sobre o empregador”. O doutrinador levanta uma questão de extrema relevância quando se trata de acidentes de trabalho ou doenças do trabalho: o nexo de causalidade.

Conforme ensinam Araújo e Rubin (2013, p. 29)¹¹⁴, para caracterizar acidente do trabalho,

é necessário que o evento tenha nexo causal com a atividade laborativa, ou seja, o acidente deve decorrer de um risco específico relacionado com o trabalho, e não um risco geral que qualquer indivíduo possui, no dia a dia, de sofrer um acidente comum.

Os autores ainda concluem dizendo que as doenças profissionais (idiopatias) são objetos de relação normativa, entretanto as doenças do trabalho (mesopatias) devem ter seu nexo de causalidade verificado no caso concreto.

Adota-se, aqui, a tese da Professora Denise Fincato, no sentido que a instrução prescrita no caput do artigo 75-E “não pode se resumir à elaboração e entrega de um manual de boas práticas, genéricas e estáticas. [...] instruir deve ser compreendido como um conceito dinâmico e constante”. Segundo a autora o empregador deve, “de tempos em tempos”, realizar alguma inspeção no ambiente

¹¹³ SIQUEIRA, Rodrigo Espiúca dos Anjos. A duração do trabalho na Lei 13.467/2017. In: STÜRMER, Gilberto / DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de (Organizadores). A Reforma Trabalhista na visão acadêmica. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2018.

¹¹⁴ ARAÚJO, Francisco Rossal de; RUBIN, Fernando. Acidentes de Trabalho. São Paulo: LTr, 2013.

de trabalho, precavendo-se dos acidentes e doenças laborais, instruindo e tomando atitudes e cuidados necessários para evitar tais infortúnios.

Para concluir o raciocínio faz-se uso das palavras de Manoel Carlos Toledo Filho, que ao referir-se ao artigo 75-E, e seu parágrafo único, diz que

O preceito em foco estipula uma tímida – ou quase inócua – norma de medicina e segurança no trabalho. Se sua consecução pouco ou nada significará em termos de exonerar o empregador de responsabilidade trabalhista e previdenciária por conta de eventuais infortúnios que acometam o empregado em regime de teletrabalho, sua ausência ou descumprimento representará forte indício de negligência patronal, dada a manifesta simplicidade da medida. (TOLEDO FILHO, 2017, p. 189)¹¹⁵.

Mas por que é tão importante definir de quem é o dever de prevenção de acidentes de trabalho, doenças do trabalho e doenças ocupacionais? Porque é do dever que nasce a responsabilidade, a obrigação de reparar o dano. Segundo Ferro (2016, p. 112)¹¹⁶,

a responsabilidade civil por acidente de trabalho tem como mandamento central a regra constante no art. 7º, XXVIII da Constituição que estabelece a obrigação de indenizar, independentemente do seguro contra acidente de trabalho, sempre que comprovada a culpa ou dolo do empregador.

O Enunciado 72¹¹⁷ da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho conclui que a mera subscrição, pelo trabalhador, de termo de responsabilidade, não exime o empregador de eventual responsabilidade por danos decorrentes dos riscos ambientais do teletrabalho. O Enunciado 83¹¹⁸, da

¹¹⁵ TOLEDO FILHO, Manoel Carlos. O teletrabalho na perspectiva da reforma trabalhista brasileira e do direito comparado. Juslaboris. Brasília, 2017. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/115874/2017_toledo_filho_manoel_carlos_teletrabalho_reforma.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em 14 jun. 2019.

¹¹⁶ FERRO, Thania Maria Bastos Lima. A função punitiva da responsabilidade civil em acidentes de trabalho. São Paulo: LTr, 2016.

¹¹⁷ 72. TELETRABALHO: RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR POR DANOS. A mera subscrição, pelo trabalhador, de termo de responsabilidade em que se compromete a seguir as instruções fornecidas pelo empregador, previsto no art. 75-E, parágrafo único, da CLT, não exime o empregador de eventual responsabilidade por danos decorrentes dos riscos ambientais do teletrabalho. Aplicação do art. 7º, XXII da Constituição c/c art. 927, parágrafo único, do Código Civil. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/attachments/article/27175/livreto_RT_Jornada_19_Conamat_site.pdf> Acesso em 20 jun. 2019.

¹¹⁸ 83. TELETRABALHO: CONTROLE DOS RISCOS LABOR-AMBIENTAIS. O regime de teletrabalho não exime o empregador de adequar o ambiente de trabalho às regras da NR-7 (PCMSO), da NR-9 (PPRA) e do artigo 58, § 1º, da Lei 8.213/91 (LTCAT), nem de fiscalizar o

mesma Jornada, complementa dizendo que o regime de teletrabalho não exige o empregador de adequar o ambiente de trabalho, nem de fiscalizá-lo.

A crítica cabível ao legislador reformista é que se perdeu a oportunidade de regulamentar a fiscalização do ambiente laboral, as visitas ao local de trabalho, isto é, regulamentar a inspeção no espaço destinado pelo teletrabalhador. Regulamentar e restringir inspeção ao controle da atividade e dos instrumentos, bem como o horário, os critérios, e a notificação prévia e a anuência do teletrabalhador, como, por exemplo, fizeram o legislador português e, mais detalhadamente, o costarriquenho, citados acima.

Considerando que a casa é asilo inviolável, e que é dever do empregador instruir e fiscalizar, é fundamental que essa fiscalização seja prevista e regulamentada.

Nada obstante, repita-se, não se pode afirmar que o legislador transferiu, exclusivamente, para o empregado essa responsabilidade. É bem verdade que o art. 611-A¹¹⁹, inciso VIII, inclui, em rol exemplificativo, o teletrabalho nas disposições de convenções coletivas e acordos coletivos de trabalho, que terão prevalência sobre o legislado, o que, para muitos, fragiliza os direitos do teletrabalhador em face da sua vulnerabilidade.

Por outro lado, o art. 611-B¹²⁰, inciso XVII, em rol taxativo, veta, em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, a supressão ou redução de direitos referentes a normas de saúde, higiene e segurança do trabalho, previstas em lei, como, por exemplo, os artigos 154 a 159 da CLT, ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho, sendo um bom exemplo para a presente pesquisa a NR nº 17, entre outras.

ambiente de trabalho, inclusive com a realização de treinamentos, exigência dos artigos 16 a 19 da Convenção 155 da OIT. Disponível em:
<https://www.anamatra.org.br/attachments/article/27175/livreto_RT_Jornada_19_Conamat_site.pdf
> Acesso em 20 jun. 2019.

¹¹⁹ Art. 611-A - A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente.

¹²⁰ Art. 611-B - Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos:

XVII - normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho.

Em suma, há que se fazer uma Interpretação Sistemática do Direito¹²¹, sem olvidar que o teletrabalhador não está amparado apenas pelos artigos 75-A a 75-E da CLT. É dizer, também o protegem os artigos 154, 157, 611-B, XVII, entre outros, todos da CLT. Não se pode esquecer, ainda, as Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho, que cuidam detalhadamente das questões atinentes à segurança, higiene e saúde do trabalhador.

Por último, e no topo do ordenamento jurídico brasileiro, a própria Constituição Federal, com a proteção dos direitos sociais no art. 6º, que inclui a saúde, a segurança, o trabalho, e dos direitos específicos dos trabalhadores no art. 7º, em especial, o inciso XXII.

Para concluir, observa-se que, por força do artigo 6º da CLT, o trabalhador a distância, que inclui o teletrabalhador, que inclui o teletrabalhador em domicílio, não se distingue daquele que realiza o trabalho no estabelecimento do empregador. Isto é, não importa o local onde o trabalho é realizado, estando caracterizados os pressupostos da relação de emprego, os direitos dos trabalhadores estarão garantidos, e a responsabilidade civil por acidentes de trabalhos, doenças ocupacionais, bem como por doenças do trabalho, uma vez comprovado o nexo de causalidade, continuará a cargo do empregador.

¹²¹ Inegável o valor para a hermenêutica jurídica da chamada interpretação sistemática, a qual decididamente não deve prosseguir sendo confundida com um mero elemento ou método interpretativo, porque somente uma exegese que realize tal ordenação é capaz de determinar o alcance teleológico dos dispositivos, realizando o mister de harmonizar os comandos, de sorte a resguardar a unidade axiológica.

FREITAS, Juarez. Interpretação sistemática do direito em face das antinomias normativas, axiológicas e principiológicas. Florianópolis, 1994, p. 205.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Nas grandes cidades o trânsito está a cada dia pior. Em face da sincronização do trabalho, todos têm de sair de casa (e para ela voltar) nos mesmos horários. A cidade congestionada-se, bairro após bairro, devido ao deslocamento de todos os trabalhadores no mesmo horário; e esse é um dos grandes desperdícios da sociedade industrial.

O tempo, moeda valiosa da nova economia, está sendo desperdiçado no trânsito. Sessenta minutos diários significam 45 dias (de 8 horas) perdidos no ano. Porém, o ambiente de trabalho não depende mais nem do tempo e nem do espaço, o trabalho pode ser realizado pelas pessoas em harmonia com a tecnologia, na geração de bens e serviços demandados.

A possibilidade de levar o trabalho até às pessoas, em detrimento do tradicional deslocamento dos trabalhadores para as instalações da empresa abre novas perspectivas ao mundo empresarial e acrescenta-lhe novas dimensões. Esta é uma das principais características atrativas do teletrabalho não só para o teletrabalhador, que pode aspirar a uma maior qualidade de vida, como para as empresas que potencialmente podem recrutar trabalhadores mais competentes, independentemente de terem ou não determinadas necessidades especiais ou do local geográfico onde se encontram.

Em contrapartida, o teletrabalho é capaz de provocar a diminuição ou a perda da vocação, inata no homem, para o convívio social. Para o trabalhador, os resultados disso, quer no aspecto estrito da produtividade, quer no de seu relacionamento com o mundo exterior, podem resultar desastrosos, adoecedor. Portanto deve haver a preocupação de compensar esse isolamento com estímulos ao convívio social, mediante encontros para intercâmbio dos próprios assuntos profissionais ou para o simples lazer, bem como tomar todas as precauções possíveis e necessárias para prevenir os acidentes de trabalho, as doenças ocupacionais e as doenças do trabalho.

O trabalho remoto tem benefícios muito claros: maior produtividade, maior retenção de talentos e custos operacionais menores. Mas a liberdade e a confiança desempenham um papel crucial no gerenciamento a distância. Pondo na balança os prós e contras do teletrabalho, esta pesa, positivamente, para o lado dos benefícios.

É fato: cada vez mais se trabalha em casa, nos centros satélites, nas vizinhanças, nos aviões, nos trens, nos hotéis etc. Teletrabalho como sinal de mudanças para alcançar a dimensão “*flexibilidade espacial e temporal*”. Muito mais do que uma simples nova forma de trabalho, teletrabalho se constitui na maneira pela qual uma crescente maioria de pessoas trabalhará no futuro.

Interação entre recursos humanos, inovações tecnológicas e novas formas de organização da produção transformam informação em conhecimento e, depois, em crescimento da produtividade, vantagens comparativas (ou competitivas) e melhores condições de vida e de trabalho.

Pelo exposto acima, verifica-se o reflexo direto (e positivo) do teletrabalho na qualidade de vida do trabalhador, de sua família e da sociedade. Desvantagens existem, mas se tornam pequenas se comparadas com as vantagens. A empresa também ganha quando o profissional está satisfeito com seu trabalho, e com a forma como é gerida a relação chefe-subordinado.

O teletrabalho é uma forma de gestão que deve ser calcada na confiança do gestor e na motivação e no comprometimento do subordinado. Essa relação de confiabilidade e motivação leva a resultados excelentes, o que gera qualidade de vida no ambiente de trabalho, independentemente desse ambiente ser concentrado (na empresa) ou descentralizado (trabalho flexível).

Com a reforma trabalhista houve a regulamentação do teletrabalho, iniciando pelo conceito de teletrabalho no artigo 75-A, que considera teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação. O artigo 75-C determina que prestação de serviço de teletrabalho deve constar expressamente do contrato individual de trabalho. Já o artigo 75-D rege que as despesas necessárias para prestação do trabalho remoto será prevista em

contrato escrito, sem definir de quem serão essas despesas, o que infere que será objeto de negociação entre empregado e empregador.

Já o artigo 75-E trata, especificamente, dos cuidados necessários a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho, e responsabiliza o empregador pela instrução referentes à precaução e o empregado pelo cumprimento dessas instruções, mediante assinatura de termo de responsabilidade.

A despeito de parte da doutrina entender que lei reformista ter isentado o empregador do dever de cuidado com a saúde ocupacional e com o ambiente de trabalho, outra parte entende que essa responsabilidade será sempre do empregador. Na presente pesquisa buscou-se as respostas para esse dilema.

Conclui-se, por uma análise sistemática do direito, que por um lado o Teletrabalho foi sido excluído da proteção da duração do trabalho, bem como poder ser objeto de convenção ou acordo coletivos, o que terá prevalência sobre a lei. Por outro lado, por força do artigo 611-B, XVII, as normas de saúde, higiene e segurança do trabalho, previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho, não poderão ser objeto de convenção ou de acordo coletivo de trabalho, não podendo haver supressão ou redução desses direitos.

Em resumo, a forma, o local, a período de teletrabalho, bem como as respectivas despesas, poderão ser negociados entre as partes, individualmente ou por convenção ou acordo coletivos, porém no que tange à segurança e à saúde ocupacionais, a proteção do ordenamento jurídico não poderá ser reduzida ou suprimida. Isto é, o teletrabalhador em domicílio tem os mesmos direitos dos que prestam serviço no estabelecimento do empregador, e este continua com o dever de instruir e fiscalizar o ambiente de trabalho a fim de evitar acidentes e doenças do trabalho.

Portanto, ainda que o capítulo específico, sobre o teletrabalho, não tenha regulamentado a fiscalização do ambiente laboral na casa do teletrabalhador, em uma análise sistemática do direito verifica-se que o empregador poderá ser responsabilizado por acidentes de trabalho, doenças ocupacionais e doenças do trabalho, se houver nexo de causalidade entre o fato e a atividade laboral.

REFERÊNCIAS

ALVES, Daniela Alves de. **Gestão, Produção e Experiência do Tempo no Teletrabalho**. Porto Alegre: UFRGS, 2008. Tese (Doutorado em Sociologia), Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, 2008.

ARAÚJO, Francisco Rossal de; RUBIN, Fernando. **Acidentes de Trabalho**. São Paulo: LTr, 2013.

BARBOSA, Fernanda Borges Stockler. **A regulamentação Jurídica do Teletrabalho**. Disponível em: <<http://www.seer.ufu.br/index.php/horizontecientifico/article/download/4317/5103>> Acesso em: 09 mar. 2019.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. - 11ª ed. Atualizada por Jessé Claudio Franco de Alencar. – São Paulo: LTr, 2017.

BENSOUSSAN, Eddy et al. **Manual de gestão e prática em saúde ocupacional**. Rio de Janeiro: GZ Ed., 2010.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm> Acesso em: 01 set. 2019.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.542, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Planalto**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm> Acesso em: 06 jun.. 2019.

BRASIL. Lei 13.467, de 13 de julho de 2017. **Planalto**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm> Acesso em 08 jun. 2019.

BRASIL. Lei 8.213, de 24 de julho de 1991. **Planalto**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm> Acesso em 11 jun. 2019.

CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do trabalho de acordo com a reforma trabalhista**. 16ª ed., rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense, 2018.

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos Humanos: O capital humano das organizações**. 8ª ed. São Paulo: Atlas, 2004.

DE MASI, Domenico. **O Ócio Criativo**; entrevista a Maria Serena Palieri; tradução de Léa Manzi. Rio de Janeiro: Sextante, 2000.

DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. A Reforma Trabalhista: algumas repercussões na propedêutica juslaboral. In: STÜRMER, Gilberto / DORNELES,

Leandro do Amaral Dorneles de (Organizadores). **A Reforma Trabalhista na visão acadêmica**. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2018.

ELSNER, Larissa de Oliveira. Das repercussões psicológicas que o isolamento pode conferir aos teletrabalhadores: comentários. In: FINCATO, Denise Pires; MATTE, Maurício; GUIMARÃES, Cintia (Organizadores). **Direito e Tecnologia: reflexões sociojurídicas**. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2014.

ESTRADA, Manuel Martín Pino. **Teletrabalho & Direito: o trabalho à distância e sua análise jurídica em face aos avanços tecnológicos**. Curitiba: Juruá, 2014.

FERNANDES, Eda Conte. **Qualidade de Vida no Trabalho: Como medir para melhorar**. 5ª ed. Salvador: Casa da Qualidade, 1996.

FERRO, Thania Maria Bastos Lima. **A função punitiva da responsabilidade civil em acidentes de trabalho**. São Paulo: LTr, 2016.

FINCATO, Denise Pires. A regulamentação do teletrabalho no Brasil: indicações para uma contratação minimamente segura. **Revista Jurídica Luso Brasileira**, 2016, ano 2, p. 378. Disponível em: <https://www.cidp.pt>. Acesso em: 14 jun. 2019.

FINCATO, Denise. Teletrabalho na Reforma Trabalhista. In: AZEVEDO, André Jobim de (Organizador). **Reforma Trabalhista: desafio nacional**. Porto Alegre: LexMagister, 2018.

FINCATO, Denise. Teletrabalho na Reforma Trabalhista Brasileira. **Juslaboris**, Brasília, p. 58-72, 2019. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/152290/2019_fincato_denise_teletrabalho_reforma.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em 14 jun. 2019.

FREITAS, Juarez. **Interpretação sistemática do direito em face das antinomias normativas, axiológicas e principiológicas**. Florianópolis, 1994.

FURASTÉ, Pedro Augusto. **Normas Técnicas para o Trabalho Científico**. 16. ed., reformulada e atualizada. Porto Alegre: Isasul, 2012.

GOULART, Joselma Oliveira. **Teletrabalho: alternativa de trabalho flexível**. Brasília: Editora Senac, 2009.

HRUSCHKA, Cristian Luís. Home Office e a Reforma Trabalhista. **Jus Navegandi**. Florianópolis, 2017. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/61198/home-office-e-a-reforma-trabalhista>>. Acesso em 14 jun. 2019.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. **Do direito à desconexão**. Disponível em: <https://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/do_direito_%C3%A0_desconex%C3%A3o_do_trabalho.pdf>. Acesso em 15 jun. 2019

MARTINS, Sergio Pinto. **Comentários à CLT**. 27ª ed. São Paulo: Atlas, 2011.

MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. A Reforma Trabalhista no Brasil. In: AZEVEDO, André Jobim de (Org.). **Reforma Trabalhista: desafio nacional**. Porto Alegre: LexMagister, 2018.

MAURO, Maria Yvone Chaves et al. **Riscos ocupacionais em saúde**. Revista Enfermagem UERJ 2004; 12: 338-45. Disponível em <<http://www.facenf.uerj.br/v12n3/v12n3a14.pdf>>. Acesso em 11 jun. 2019.

MELLO, Álvaro. **Teletrabalho (Telework) – O trabalho em qualquer lugar e a qualquer hora...** Disponível em: <http://www.crasp.gov.br/centro/conteudo/old/uploads/17_11_2004_TELETRABALHO_O_TRABALHO_EM_QUALQUER_LUGAR_E_A_QUALQUER_HORA.pdf> Acesso em: 14 abr. 2019.

MELO, Elizabete Regina de. **Teletrabalho, Qualidade de Vida no Trabalho e Satisfação Profissional: Um estudo exploratório numa amostra de profissionais na área da Tecnologia da Informação**. Lisboa: Universidade de Lisboa, 2011. Dissertação (Mestrado Integrado em Psicologia), Secção de Psicologia dos Recursos Humanos, do Trabalho e das Organizações, Universidade de Lisboa, 2011. Disponível em: <http://repositorio.ul.pt/bitstream/10451/4955/1/ulfpie039656_tm.pdf> Acesso em: 29 mar. 2019.

MELO, Geraldo Magela. O teletrabalho na nova CLT. Disponível em: <<https://www.anamatra.org.br/artigos/25552-o-teletrabalho-na-nova-clt>>. Acesso em 15 jun. 2019.

MELO, Milena Barbosa de. **O Impacto do Teletrabalho nas Relações Jurídicas e Sociais**. Campina Grande: CESED, 2011. Relatório de pesquisa apresentado ao Núcleo de Pesquisa e de Extensão (Nupex) do Centro de Ensino Superior e Desenvolvimento (Cesed) de acordo com o que preconiza o regulamento. Disponível em: <http://nupex.cesed.br/public/uploads/O_IMPACTO_DO_TELETRABALHO_NAS_RELACOES_JURIDICAS_E_SOCIAIS.PDF> Acesso em: 03 jan. 2019.

MORAES, Mônica Maria Lauzid de. **O direito à saúde e segurança no meio ambiente do trabalho**: proteção, fiscalização e efetividade normativa. São Paulo: LTr, 2002.

NILLES, Jack M. **Fazendo do teletrabalho uma realidade**: um guia para telegerentes e teletrabalhadores. Tradução Eduardo Pereira e Ferreira. São Paulo: Futura, 1997.

OLIVEIRA, Beatriz Werneck de. **Qualidade de Vida no Trabalho: Análise das Percepções de Profissionais de Teletrabalho**. Brasília: UNICEUB, 2007. Monografia (Graduação em Psicologia), Faculdade de Ciências da Saúde, Centro Universitário de Brasília, 2007. Disponível em: <<http://repositorio.uniceub.br/bitstream/123456789/3026/2/20311371.pdf>> Acesso em: 11 nov. 2013.

OLIVEIRA, Cinthia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral D. de. **Direito do Trabalho**. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2011.

PARENTE, Cristina, et al. **Dinâmicas Organizacionais e Competitividade Empresarial**, in IV Congresso Português de Sociologia, sl, sd. (work paper).

Disponível em:

<http://www.aps.pt/cms/docs_prv/docs/DPR462dc394f16_1.PDF> Acesso em: 03 jan. 2014.

PORTUGAL. Código do Trabalho (2009). Aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fev. de 2009. Disponível em: <[http://www.act.gov.pt/\(pt-PT\)/Legislacao/Codigodotrabalhoatualizado/Paginas/default.aspx](http://www.act.gov.pt/(pt-PT)/Legislacao/Codigodotrabalhoatualizado/Paginas/default.aspx)>. Acesso em: 09 jun. 2019.

REBELO, Glória. **Trabalho e igualdade: Mulheres, teletrabalho e tempo parcial**. Oeiras: Celta, 2002.

REUTERS, Fabiola Cola. Qualidade de Vida Trabalho e Síndrome de Burnout.

SILVA, José Felipe Rangel da. **O teletrabalho e o advento da reforma trabalhista**. Conteúdo Jurídico, Brasília-DF: 09 maio 2018. Disponível em: <<http://www.conteudojuridico.com.br/?artigos&ver=2.590673&seo=1>> Acesso em: 09 abr. 2019.

SIQUEIRA, Rodrigo Espiúca dos Anjos. A duração do trabalho na Lei 13.467/2017. In: STÜRMER, Gilberto / DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de (Organizadores). **A Reforma Trabalhista na visão acadêmica**. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2018.

SÃO PAULO. **Estudo de Estratégias de Gestão de Mobilidade via Teletrabalho e Teleatividades no Estado de São Paulo**. Resolução SMA nº 24 de 10 de abril de 2013. Disponível em: <<https://docplayer.com.br/6362644-Estudo-de-estrategias-de-gestao-de-mobilidade-via-sao-paulo.html>> Acesso em 14 abr. 2019.

SPIELMANN, Mônica Emília Gerke. **O teletrabalho nas relações laborais no Brasil**. Disponível em:

<<https://lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/184623/001080465.pdf?sequence=1&isAllowed=y>> Acesso em: 29 mar. 2019.

TOLEDO FILHO, Manoel Carlos. O teletrabalho na perspectiva da reforma trabalhista brasileira e do direito comparado. Juslaboris. Brasília, 2017. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/115874/2017_toledo_filho_manoel_carlos_teletrabalho_reforma.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em 14 jun. 2019.

TROPE, Alberto. **Organização Virtual: Impactos do teletrabalho nas Organizações**. São Paulo: Qualitymark, 1999.

VALLE, Fernanda Dalla. A sociedade moderna e a tecnologia à luz do direito do trabalho. In: FINCATO, Denise Pires; MATTE, Maurício; GUIMARÃES, Cintia (Organizadores). **Direito e Tecnologia: reflexões sociojurídicas**. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2014.

VASCONCELOS, Anselmo Ferreira. Qualidade de vida no Trabalho: origem, evolução e perspectivas. **Caderno de Pesquisas em Administração**, São Paulo, v. 08, p. 23-35, jan-mar. 2001.

VIEIRA, Maria Christina de Andrade. **Comunicação Empresarial: Etiqueta e ética nos negócios**. São Paulo: Senac, 2007.