



A expansão do teletrabalho: um olhar para o futuro das relações trabalhistas

THE EXPANSION OF TELEWORK: A LOOK AT THE FUTURE OF LABOR RELATIONS

Michaella Fregapani Lanner

Especialista em Direito e Processo do Trabalho

Fundação Escola de Magistratura do Estado do Rio Grande do Sul (Brasil)

Bacharela em Direito. Centro Universitário Ritter dos Reis – UniRitter (Brasil)

Assessora-chefe de Conselheira do Conselho Nacional de Justiça (Brasil)

michaella.lanner@trt4.jus.br 0000-0001-6312-7015

Recibido: 09.02.2021 | Aceptado: 16.04.2021

RESUMO

Utilizando-se do método dedutivo como condutor da pesquisa, bem como do levantamento bibliográfico, o estudo aborda o teletrabalho nas estruturas organizacionais, bem assim os aspectos sociais que norteiam a implementação do regime de trabalho à distância. Expõe o teletrabalho como resposta ao impacto nas relações trabalhistas do distanciamento social imposto pela pandemia decorrente do coronavírus (Covid-19). Analisa as repercussões das normas já existentes sobre o teletrabalho, os normativos editados no período pandêmico e as lacunas que se apresentam no ordenamento jurídico. O estudo expõe o meio ambiente de trabalho sadio como direito fundamental. Por fim, conclui-se que as mudanças nas relações de trabalho que se estabeleceram principalmente no período pandêmico reivindicarão uma nova perspectiva de labor no período pós-pandemia, cabendo ao Direito reconhecer as mudanças e responde-las adequadamente.

ABSTRACT

Using the deductive method as a conductor of the research, as well as the bibliographic survey, the study addresses teleworking in organizational structures, as well as the social aspects that guide the implementation of the distance work regime. It exposes teleworking in response to the impact on labor relations of the social distance imposed by the pandemic resulting from the coronavirus (Covid-19). It analyzes the repercussions of the existing rules on teleworking, the norms issued in the pandemic period and the gaps that appear in the legal system. The study exposes the healthy working environment as a fundamental right. Finally, it is concluded that the changes in labor relations that were established mainly in the pandemic period will demand a new perspective of work in the post-pandemic period, and it is up to the Law to recognize the changes and respond accordingly.

PALAVRAS-CHAVE

Teletrabalho
Coronavírus
Direito do Trabalho

KEYWORDS

Teleworking
Coronavirus
Labor Law

SUMÁRIO

- I. INTRODUÇÃO
 - II. ASPECTOS SOCIAIS
 - III. ASPECTOS LEGAIS
 - IV. TELETRABALHO E MEIO AMBIENTE SAUDÁVEL
 - V. CONSIDERAÇÕES FINAIS
- Bibliografia

I. INTRODUÇÃO

O mesmo ramo do Direito que vinha sofrendo constantes críticas pelo seu viés amplamente social e protetivo é o Direito que tem sustentado a estabilidade em meio a uma crise de saúde pública pouco antes vista na história. O Direito do Trabalho mais uma vez se demonstra indispensável à saúde econômica do país, por meio do equilíbrio entre valor social do trabalho e livre iniciativa.

Em um contexto em que a pandemia afetou agressivamente a atividade econômica, os meios telemáticos e informatizados tornaram-se as principais ferramentas de continuidade da prestação laboral, exigindo mudanças na legislação trabalhista que disciplina esse modelo de trabalho.

Em 2018, portanto antes do cenário pandêmico, o IBGE contabilizou o total de 3,8 milhões de pessoas trabalhando em sua residência. Na semana de 19 a 25 de julho do ano de 2020, o IBGE estimou em 8,3 milhões o número de brasileiros que trabalhavam remotamente¹.

A expansão do uso de tecnologias digitais já vinha sendo ferramenta influente na modificação do modo laboral. Não obstante, o obrigatório distanciamento social decorrente da pandemia que se instaurou compeliu muitas empresas a aderirem ao regime de teletrabalho. Assim, a crise pandêmica serviu de quebra do paradigma antes existente na adoção do trabalho à distância, demonstrando o funcionamento deste cenário organizacional laborativa.

O transcurso do tempo e a esperança de se alcançar uma breve solução à pandemia traz consigo o questionamento acerca do futuro das relações de trabalho no cenário posterior ao Covid-19. Demonstra-se uma tendência para a manutenção do modelo de trabalho quando encerrado o estado de calamidade pública decretado.

O presente artigo objetiva, portanto, fazer uma breve análise do sistema de organização que ganhou destaque no momento da pandemia, qual seja, o teletrabalho, e discorrer sobre os aspectos sociais e legais que envolvem a adoção desse regime de trabalho à distância, bem como estudar a linha estreita existente entre a aplicação do teletrabalho e a preservação do meio ambiente de trabalho sadio.

1. "Trabalho Desocupação, renda, afastamentos, trabalho remoto e outros efeitos da pandemia no trabalho", IBGE. *Pnad covid19*, 5 de Setembro de 2020, acessível em <https://covid19.ibge.gov.br/pnad-covid/trabalho.php>.

II. ASPECTOS SOCIAIS

Não obstante as vantagens da adoção do teletrabalho para o sistema econômico, em especial no período de pandemia, há muito que se evoluir nas regulamentações dessa forma de trabalho, em especial no que tange aos aspectos sociais afetados. Conquanto a reestruturação organizacional contribua para uma produtividade contínua, também proporciona a flexibilização do trabalho, que, por vezes, ocasiona um aumento na carga produtiva do trabalhador, exigindo-se a ampliação de seu ritmo de produção².

Já em 2017, em relatório elaborado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) e Eurofund³, destacava-se um paradoxo nessa modalidade de organização laborativa: o sistema de trabalho, por um lado, pode melhorar o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, assim reduzindo o tempo de deslocamento e aumentando a produtividade; por outro lado, abre caminho para maiores horas de trabalho e diminui as fronteiras necessárias entre trabalho e casa. De acordo com novo estudo realizado pelo Eurofound⁴, tal dualidade remanesce.

É dizer, na mesma medida que o teletrabalho ganha destaque, também se torna proeminente a necessidade da adoção de medidas que auxiliem na segregação do trabalho remunerado da vida privada.

A nova realidade ameaça um dos direitos que foi duramente conquistado pelos trabalhadores, qual seja, a limitação da jornada de trabalho. O excesso de conectividade à disposição do empregador traz à tona o que tem se denominado “direito à desconexão”.

Nos dizeres de Vólia Bomfim Cassar, o direito a desconectar significa:

“O trabalhador tem direito à ‘desconexão’, isto é, a se afastar totalmente do ambiente de trabalho, preservando seus momentos de relaxamento, de lazer, seu ambiente domiciliar, contra as novas técnicas invasivas que penetram na vida íntima do empregado”⁵.

A falta de desconexão atinente ao sistema de trabalho à distância representa grande desvantagem social ao trabalhador. A desconexão decorre da facilidade de acesso aos meios laborativos em qualquer horário, extensão da jornada de trabalho sem limitador, quer por iniciativa própria, quer por incentivo do empregador, considerando a crescente demanda por resultados.

2. Moreira, T. C.: “Algumas considerações sobre segurança e saúde dos trabalhadores no trabalho 4.0.”, em de Lacerda Carelli, R.; Muniz Cavalcanti, T.; Patriota da Fonseca, V. (org.): *Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade*, ESMPU, Brasília, 2020.

3. Eurofound; OIT: *Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral*, OIT, Ginebra, 2017.

4. Eurofound: *Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age*, Office of the European Union, Luxembourg, 2020, pp. 14-17.

5. Cassar, V. B.: *Direito do Trabalho: de acordo com a reforma trabalhista*, Método, São Paulo, 2020, p. 622.

Em 1º de janeiro de 2017, entrou em vigor na França uma nova lei trabalhista que permite aos trabalhadores o direito de se desconectar do seu emprego. A norma dispõe que todas as empresas com mais de 50 funcionários deverão negociar com os sindicatos uma carta de boa conduta para definir os horários nos quais os empregados poderão não atender as mensagens enviadas por seus superiores. Trata-se de medida concreta para tornar a vida profissional menos difusa⁶.

No âmbito interno, pode-se afirmar que o direito à desconexão é elevado à categoria de direito fundamental a partir da análise dos direitos sociais salvaguardados no artigo 6º da Constituição Federal (direito à saúde e ao lazer), bem como dos direitos trabalhistas esculpidos no artigo 7º da Carta Constitucional, em especial o direito à limitação de jornada de trabalho e ao descanso semanal remunerado. Está, portanto, estritamente ligado ao conceito de trabalho decente, em que se destaca valores próprios da personalidade humana, a exemplo da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho.

O conceito de trabalho decente foi destacado pela OIT no ano de 1999, na 87ª Conferência Internacional do Trabalho, realizada em Genebra. A definição abarca o trabalho produtivo, devidamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, assegurando a condição digna de vida ao trabalhador⁷.

Em junho de 2003, o Brasil assumiu compromisso com OIT para promoção do Trabalho Decente, com a assinatura do Memorando de Entendimento que prevê o estabelecimento de um “Programa Especial de Cooperação Técnica para a Promoção de uma Agenda Nacional de Trabalho Decente”⁸. No ano de 2006, constituiu-se a Agenda Nacional do Trabalho Decente, na qual se destaca, já no seu sumário, a prioridade de “fortalecer os atores tripartites e o diálogo social como um instrumento de governabilidade democrática”⁹.

Indo adiante, Luciano Martinez¹⁰ chama atenção para outras duas questões sociais em risco com a adoção do teletrabalho. Uma vez que o trabalho neste tipo de sistema organizacional permite o labor de forma totalmente afastada do local físico do empregador, este pode deslocar sua unidade laborativa para um local onde as leis trabalhistas sejam mais flexíveis, ou, ainda, onde o custo da mão de obra seja mais barato. Martinez exemplifica trazendo o caso de empresas europeias que, visando à diminuição dos custos trabalhistas, instalam seus call-centers na Índia, Argélia, Marrocos, ocorrendo o que se denominou por Sanguineti Raymond de importação virtual do trabalho ao preço do Estado menos protetor, com estímulo ao *dumping social*¹¹.

Outra problemática apontada por Martinez recai no enfraquecimento da luta de classes e da atuação sindical, porquanto, sendo o teletrabalho fenômeno de isolamento, o

6. “Entra em vigor na França o direito de se desconectar”, *Época negócios*, 1 de janeiro de 2017, acessível em <https://epocanegocios.globo.com/Carreira/noticia/2017/01/entra-em-vigor-na-franca-o-direito-de-se-desconectar.html>.

7. OIT: *Perfil do trabalho decente no Brasil*, Organização Internacional do Trabalho, Brasília e Genebra, 2009.

8. *Ibidem*.

9. Ministério do Trabalho e Emprego: *Agenda nacional de trabalho decente*, MET, Brasília, 2006.

10. Martinez, L.: *Curso de direito do trabalho*, 11. ed., Saraiva Educação, São Paulo, 2020.

11. Sanguineti Raymond, W.: *Teletrabajo y globalización*, MTAS, Madrid, 2003, *apud* Martinez, L.: *Curso de direito do trabalho*, ob. cit.

trabalhador, por não se encontrar com outros em iguais condições laborais, estará mais distante do associativismo.

Outrossim, a oportunidade de desenvolvimento de carreira também se revela uma problemática para aqueles trabalhadores que laboram integralmente em regime não presencial. Segundo aponta estudo da Eurofound¹², embora o teletrabalho possa facilitar o acesso ao emprego para grupos vulneráveis, existe o risco de que os teletrabalhadores regulares sejam vistos no sistema organizacional como tendo menos comprometimento. Tal fato acrescido à falta de visibilidade pode colocar em risco as oportunidades de desenvolvimento da carreira desses trabalhadores. A Eurofound revela que cerca de um quarto dos trabalhadores com esse tipo de arranjo estão em empregos precários.

Portanto, se por um lado o teletrabalho pode representar um avanço na atividade produtiva, não se pode olvidar do desígnio de proteção do Direito do Trabalho.

Canotilho, no tocante ao princípio da vedação ao retrocesso social, ensina que:

“[...] A “proibição de retrocesso social” nada pode fazer contra as recessões e crises econômicas (reversibilidade fáctica), mas o princípio em análise limita a reversibilidade dos direitos adquiridos (ex.: segurança social, subsídio de desemprego, prestações de saúde), em clara violação do princípio da proteção da confiança e da segurança dos cidadãos no âmbito econômico, social e cultural, e do núcleo essencial da existência mínima inerente ao respeito pela dignidade da pessoa humana”¹³.

Conquanto a tecnologia tenha ingressado fortemente no mundo do trabalho, o trabalho humano permanece sendo o impulsor da atividade econômica, carecendo da proteção social adequada¹⁴.

Com efeito, para a implementação do trabalho à distância, é necessária a adoção de uma boa política organizacional, que deve partir tanto do empregado quanto do empregador. Essa política organizacional deve visar à sensação de pertencimento do trabalhador à empresa, que pode esvaecer com o afastamento do empregado do núcleo físico empresarial.

Gosdal¹⁵, em sua definição de trabalho decente, insere a condição de um desenvolvimento equitativo e integrador. Por meio do trabalho, deve ocorrer a inclusão social e, quanto a esse aspecto, Diniz¹⁶ disciplina que:

12. Eurofound: *Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age*, ob. cit., p. 2.

13. Gomes Canotilho, J. J.: *Direito constitucional e teoria da constituição*, Almedina, Coimbra, 2003 pp. 338-339.

14. Renck, B.: “Direito e Justiça do Trabalho em tempos de pandemia”, *Correio do Povo*, 24 de abril de 2020, acessível em <https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/modulos/noticias/305527>.

15. Gosdal, T. C.: *Dignidade do trabalhador: um conceito construído sob o paradigma do trabalho decente e da honra*, LTr, São Paulo, 2007, p. 130.

16. Diniz, B. D.: “Apontamentos acerca do direito ambiental do trabalho”, em Mazzuoli, V. O; Irigaray, C. T. J. H. (org.). *Novas perspectivas do direito ambiental brasileiro: visões interdisciplinares*, Carlini & Caniato Editorial, Cuiabá, 2009, p. 233.

“Além dos fatores da integração social, a busca do poder, do saber, da participação na pirâmide social e da hierarquização, orgulho de si mesmo, de autovalorização e autorreconhecimento, de uma sequência de tentativas do encontro com o próprio eu, por vezes é uma forma de gratificação pela sua existência”.

A adoção do teletrabalho, por certo, exige um diálogo consensual entre os polos da relação de emprego, sob risco de configurar fonte massiva de conflitos. A par dos avanços que a tecnologia traz ao desenvolvimento da atividade econômica, não se pode olvidar da regra fundante do Estado Democrático de Direito, qual seja, a dignidade da pessoa humana.

III. ASPECTOS LEGAIS

No Brasil, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) já contava em seu texto original (desde 1943) com a previsão, em seu artigo 6º, de inexistência de distinção entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador e aquele realizado no domicílio do empregado, quando presentes os elementos do vínculo empregatício. Em 2011, referido dispositivo foi alterado para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos. Contudo, o teletrabalho passou a contar com regulamentação expressa na CLT a partir da reforma trabalhista. A Lei 13.467/2017 acresceu o Capítulo II-A ao Título II das Normas Gerais de Tutela do Trabalho.

De acordo com a CLT, 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 (a exemplo de vendedor externo e motorista). O legislador ainda pontuou que não descaracteriza esse sistema o comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento.

A definição de teletrabalho preconizada na CLT foi acompanhada quando da edição da Medida Provisória 927/2020 –publicada em 22 de março e com vigência esgotada em 19 de julho– que alterou regras trabalhistas durante a pandemia da COVID-19.

Quanto à formalização, a CLT estabelece que a prestação de serviços no sistema de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, com especificação das atividades que serão realizadas pelo empregado.

Ainda que a forma expressa seja antagônica à condição tácita, o que se percebe da análise conjunta do Capítulo que disciplina o teletrabalho é que se exige, a bem da verdade, a formalização escrita de tal condição. É o que se infere da exigência de registro em aditivo contratual quando da alteração do sistema de trabalho para o regime presencial.

No que pertine às alterações propriamente ditas, a CLT permite a ocorrência da transformação do regime de teletrabalho ao presencial a critério somente do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual.

A primeira questão a se pontuar aqui é no sentido de que, se há necessidade de um aditivo contratual, a alteração do regime de teletrabalho para o presencial possui, a bem da verdade, caráter bilateral e não unilateral. Isso porque a consensualidade constitui característica do contrato de trabalho, no que se inclui seus aditivos.

Outrossim, o *jus variandi* permitido pelo legislador neste ponto transcende a alteração das meras condições dos contratos, passando a atuar na própria organização de vida do empregado, o que faz surgir o questionamento da validade de tal alteração de forma unilateral pelo empregador. Há que se perquirir, pois, se a alteração unilateral é inquinada de abusividade a ponto de criar uma lesão ao trabalhador, o que se verificará, por exemplo, por meio de demonstração da real necessidade presencial do serviço desenvolvido pelo empregado que se encontrava em regime de teletrabalho.

O mesmo, contudo, não ocorre quando da alteração inversa (presencial para o regime de teletrabalho), sendo exigido mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual.

Durante o estado de calamidade pública, a formalização sofreu significativa flexibilização. Nesse período pandêmico, na vigência da MP 927/2020, afastou-se a necessidade de mútuo acordo entre os polos da relação de emprego, facultando ao empregador a alteração do regime de trabalho presencial para o teletrabalho, dispensando, inclusive, o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho.

Neste ponto, entende-se que a adoção de tal cenário organizacional pelo empregador, neste período pandêmico, inclusive transcende a facultatividade. Isso porque constitui dever do empregador adotar medidas preventivas e acautelatórias no intuito de evitar a ocorrência de dano à saúde e ao próprio meio ambiente do trabalhador; não assim agindo, quer por liberalidade, quer por impossibilidade, deverá aquele arcar com os prejuízos resultantes de sua atuação ou omissão. Importante, neste ponto, ressaltar que o STF, na ADI nº 6.342/DF, suspendeu a eficácia do artigo 29 da Medida Provisória nº 927/2020, o qual estabelecia que “os casos de contaminação pelo coronavírus (Covid-19) não serão considerados ocupacionais, exceto mediante comprovação do nexo causal”. Assim, pelo entendimento em via transversa, sendo demonstrado que o empregado infectado esteve exposto ao vírus em seu ambiente trabalho, pode ser presumido o nexo de causalidade entre a patologia adquirida e a atividade laborativa.

A mudança do regime de trabalho presencial para o teletrabalho também demonstrou significativa redução de custos da produção para o empresariado, gerando economia de energia e diversos outros aspectos necessários ao desenvolvimento do trabalho.

Contudo, há que se perquirir que, se houve economia por parte da empresa, o custo se distribuiu aos empregados que estão trabalhando em teletrabalho.

Quanto aos custos das ferramentas para o teletrabalho, a questão foi transferida para o ajuste contratual entre as partes (artigo 4º, § 3º, da Medida Provisória nº 927/2020), o que se assemelha ao que já constava no artigo 75-D da CLT. A diferença que se apresentou no período pandêmico foi a possibilidade da pactuação ocorrer posteriormente à mudança do sistema de trabalho.

A problemática que se levanta tanto na vigência da Medida Provisória - já esgotada - quanto no texto celetista é a questão da transferência do risco da atividade ao empregado.

O artigo 2º da CLT, consagrando o princípio da alteridade, veda a transferência do risco empresarial ao empregado. Assim, há uma dicotomia quanto ao encargo relativo ao custo do estabelecimento laborativo no âmbito residencial (energia elétrica, internet, computador, etc.).

Por certo, a partir da aplicação hermenêutica logico-sistemática, a regra do artigo 75-D da CLT tem de ser interpretada em harmonia com a regra do art. 2º, *caput*, do mesmo diploma legal.

Uma solução quanto aos equipamentos de trabalho parece ter sido trazida pelo artigo 4º, § 4º, I, da MP 927/2020, que prevê a possibilidade de o empregador fornecer os equipamentos em comodato. Apesar de não se tratar de novidade prática no âmbito trabalhista, a questão se faz omissa no texto da CLT.

Outra solução apresentada pela MP 927/2020 foi no sentido de se computar, na jornada de trabalho, o período que seria destinado ao trabalho como tempo à disposição do empregador. Tal preceito, contudo, demonstra-se incompatível com a presunção de inexistência de controle de jornada estabelecido no artigo 62, III, da CLT. Isso porque, se há presunção de inexistência de controle de jornada, desarrazoado se demonstra tratar da contabilização das horas na jornada.

De pontuar que o contrato de trabalho é sinalagmático, ou seja, possui reciprocidade de direitos e deveres. Portanto, a vigência do contrato de trabalho gera ao empregado a expectativa da demandada de sua mão de obra com a respectiva contraprestação pecuniária. A supressão da oferta de trabalho autoriza, inclusive, a rescisão indireta do contrato, à luz do artigo 483, "d", da CLT. Com efeito, a impossibilidade da execução laboral já importa, por si, na interrupção do contrato de trabalho¹⁷.

Indo além na questão da jornada de trabalho, o artigo 62, III, da CLT, dispensa o controle de jornada dos empregados em regime de teletrabalho.

O parágrafo único do artigo 75-B da CLT dispõe que o comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho.

Ocorre que, enquanto o empregado estiver na empresa, não há nenhuma dificuldade para acompanhar o trabalho do empregado, o qual se encontrará à disposição do empregador.

Portanto, há um certo conflito neste ponto, pois poderá o empregador exigir que o empregado compareça às dependências da empresa, com designação de horário de labor, sem que isso gere direito à remuneração suplementar pelo período extraordinário.

O Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região enfrentou este tema, adotando o seguinte entendimento:

17. Meireles, J. G.: "A regulamentação do teletrabalho na pandemia", *Blog Gran Cursos Online*, 12 maio 2020, acessível em <https://blog.grancursosonline.com.br/a-regulamentacao-do-teletrabalho-na-pandemia/>.

“HORAS EXTRAS. TELETRABALHO. Como corolário do desenvolvimento das tecnologias de informação e comunicação, constata-se a evolução nos modos de prestação do trabalho e, num misto de vantagens e desvantagens sob a ótica jus trabalhista, surgiu o teletrabalho. Assim, havendo a menor possibilidade de aferição da jornada trabalhada por esse empregado, ainda que de forma mista (em ambiente institucional e home office), as horas prestadas em sobrejornada devem ser devidamente remuneradas, na forma do art. 7º, XVI, da Constituição da República”¹⁸.

Com efeito, a resolução da questão parece se assemelhar àquela conferida às outras hipóteses previstas nos demais incisos do artigo 62 da CLT.

Sobre a temática, tramita atualmente no Senado Federal o Projeto de Lei 3.512/2020, o qual impõe ao empregador o ônus de fornecer e manter os equipamentos e a infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho em regime de teletrabalho, ressalvado o disposto em acordo coletivo, bem como a reembolsar o empregado pelas despesas de energia elétrica, telefonia e internet. O aludido projeto, ainda, propõe que os empregados em regime de teletrabalho fiquem sujeitos às normas relativas à jornada de trabalho dos trabalhadores em geral¹⁹.

Quanto ao tema, ainda, o julgado que ganhou bastante notoriedade foi relativo à Ação Civil Pública (nº 0100455-61.2020.5.01.0052) ajuizada pelo SINDIPETRO-RJ em face da PETRÓLEO BRASILEIRO S/A - PETROBRÁS, em que se buscava providências pela empregadora do aparelhamento e custeio do empregado que estivesse exercendo suas atividades em teletrabalho, através do fornecimento de mobiliário compatível em modelos ergonômicos ou o reembolso dos valores eventualmente despendidos pelo empregado com este tipo de mobiliário, bem como o pagamento de todos os custos com equipamentos de informática, pacotes de dados e energia elétrica, necessários ao regular desempenho do trabalho à distância.

O Juízo da 52ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro, nos autos da Ação Civil Pública²⁰, deferiu tutela de urgência impondo à então reclamada a obrigação de disponibilizar aos substituídos mantidos em regime de teletrabalho mobiliário condizente com as funções a serem exercidas remotamente e similar, em termos ergonômicos, àquele existente no local da efetiva prestação de serviços, com a respectiva entrega na residência de cada substituído. De acordo com a decisão liminar, a reclamada também deveria arcar, a partir da data da distribuição da ação até o seu trânsito em julgado, com todos os custos com equipamentos de informática, pacotes de dados e energia elétrica, necessários ao regular desempenho do teletrabalho.

18. Brasil. TRT (3. Região). Recurso Ordinário 0010132-05.2016.5.03.0178. Minas Gerais: Tribunal Regional do Trabalho (3. Região), 2017.

19. Oliveira, N.: “Teletrabalho ganha impulso na pandemia mas regulação é objeto de controvérsia”, *Senado Federal*, 24 de julho 2020, acessível em <https://www12.senado.leg.br/noticias/infomaterias/2020/07/teletrabalho-ganha-impulso-na-pandemia-mas-regulacao-e-objeto-de-controversia>.

20. Brasil. TRT (1. Região). *Ação Civil Pública 0100455-61.2020.5.01.0052*. Rio de Janeiro: Tribunal Regional do Trabalho (1. Região), 2020.

A questão foi levada ao Tribunal Regional do Trabalho daquela Região, que, em decisão liminar da Desembargadora Gláucia Zuccari Fernandes Braga, sustou os efeitos da tutela de urgência conferida, ao seguinte fundamento:

“[...] Em análise não exauriente do feito, não se vislumbra que a Impetrante tenha agido de forma irregular, ao implantar o teletrabalho, como forma de responder à necessidade de se manter o distanciamento social para conter a disseminação da doença, visando proteger a saúde de seus empregados, e lhes forneceu ajuda de custo para aquisição de itens como cadeira, teclado e mouse, além de equipamentos, em regime de comodato. E, a despeito das afirmações do sindicato, não se encontra no processo originário a mais singela informação de que algum empregado da Impetrante não tenha condições de realizar o teletrabalho, na forma estabelecida do guia de ID b45c851, seja por falta de equipamento, ou de infraestrutura (serviço de internet, luz etc).

[...]

A Impetrante também demonstrou ter disponibilizado ajuda de custo de R\$ 1.000,00 (mil reais) para compra de uma cadeira, teclado, mouse e outros itens, a fim de garantir a ergonomia no trabalho àqueles que não dispõem dos referidos itens, já que da leitura do §4º e seu inciso I, da MP supra citada se extrai a possibilidade de utilização de equipamento e infraestrutura próprios do empregado. Somente nos casos em que o empregado não possua equipamento ou infraestrutura adequada, o empregador poderá fornecê-los.

Ademais, o ato coator também não considera a necessidade de meios legais e materiais para a sua execução. Presume-se que Impetrante não possa adquirir, sem a necessária mobiliário e equipamento, que sequer foi discriminado pela Autoridade Coatora da decisão alvejada, e promover a entrega do referido material na residência de cada um de seus 16.000 empregados, tudo no exíguo prazo de 10 dias úteis.

Também não se demonstra razoável determinar a entrega em 16.000 domicílios, em meio de um surto de contaminação viral desenfreada, sem precedentes na idade moderna, que sujeita a todos, entregadores e destinatários dos bens, ao risco de contraírem essa doença para que ainda não se conhece o remédio, nem a vacina.

De igual forma, não parece viável individualizar os custos de pacotes de dados e energia elétrica para cada empregado em teletrabalho, vez que, em razão de escolas fechadas e medidas restritivas de circulação, todos aqueles que habitam o mesmo imóvel inexoravelmente compartilham o uso da internet, e o consumo da energia elétrica. O ato de autoridade, todavia, silenciou acerca de como aferir o custo real de tal despesa, caso fosse devida”²¹.

Assim, percebe-se que as questões que envolvem a adoção do crescente sistema organizacional de teletrabalho já são pauta de debate nos Tribunais brasileiros, que analisam as complexas discussões não satisfatoriamente atendidas pela função legiferante.

21. Brasil. TRT (1. Região). MSCiv 0102170-03.2020.5.01.0000. Rio de Janeiro: Tribunal Regional do Trabalho (1. Região), [2020].

Nos ensinamentos de Antônio Luiz Machado Neto²², por ser uma norma social, “o direito não surge à toa na sociedade, mas para satisfazer as imprescindíveis urgências da vida. Ele é fruto das necessidades sociais e existe para satisfazê-las, evitando, assim a desorganização”. Com efeito, considerando a aceleração que o cenário pandêmico ocasionou à adoção do teletrabalho nas relações de emprego, premente é a adequação da norma jurídica às necessidades advindas da evolução social.

IV. TELETRABALHO E MEIO AMBIENTE SAUDÁVEL

Relativamente ao meio ambiente de trabalho, o artigo 75-E da CLT estipula 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”²³. É acrescido no parágrafo único do mesmo dispositivo legal que: “O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador”.

As medidas a serem implementadas para o resguardo do meio ambiente laboral não se limitam àquelas previstas nos inúmeros normativos que surgiram desde a declaração da pandemia mundial, exigindo atuações concretas que se demonstrem efetivas.

É certo que a Constituição de 1988, alinhada à tendência internacional de assegurar a eliminação dos riscos na origem, como diz Sebastião, “deu um passo a mais”, já que assegurou a “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”²⁴.

À luz do que estabelece o art. 16 da Convenção 155 da Organização Internacional do Trabalho, ratificada pelo Brasil através do Decreto 1254/94²⁵, sobre segurança e saúde dos trabalhadores e o meio ambiente de trabalho, ao disciplinar a ação em nível de empresa, deverá ser exigido dos empregadores que garantam que os locais de trabalho, o maquinário, os equipamentos e as operações e processos que estiverem sob seu controle são seguros e não envolvam risco para a segurança e a saúde dos trabalhadores.

A NR-1 da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia²⁶ disciplina, em seu item 1.4.1, sobre o dever do empregador de implementar medidas de prevenção, por meio da reorganização dos fatores de produção, da adoção de medidas de proteção coletiva e do fornecimento de equipamentos de proteção individual.

A Política Nacional do Meio Ambiente, disciplinada na Lei nº 6.938/1981 e salvaguardada na Constituição Federal, traz como elemento a ser combatido a “poluição”, definida

22. Neto, A. L. M.: *Sociologia Jurídica*, Saraiva, São Paulo, 1987, p. 412.

23. Brasil. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Brasília, DF: Presidência da República [2017].

24. Oliveira, S. G.: *Proteção jurídica à saúde do trabalhador*, LTr, São Paulo, 1996, pp. 105 e 106.

25. Brasil. Convenção nº 155 da OIT.

26. Brasil. Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia. *Norma Regulamentadora n.º 01*. Brasília: Ministério da Economia, 2020.

como a degradação da qualidade ambiental resultante de atividades que direta ou indiretamente prejudiquem a saúde, a segurança e o bem-estar da população e que criem condições adversas às atividades sociais e econômicas. A referida Lei, ainda, conceitua como poluidor “a pessoa física ou jurídica, de direito público ou privado, responsável, direta ou indiretamente, por atividade causadora de degradação ambiental”.

Considerando que o meio ambiente do trabalho integra o conceito maior de meio ambiente, agregam-se às disposições laborais os preceitos inerentes ao direito ambiental. Nesse viés, surge o que se denomina poluição labor-ambiental, que compreende as condições degradantes da qualidade ambiental –psíquica e física– inerente aos locais de trabalho.

De acordo com o art. 14, §1º, da referida Lei, o poluidor é obrigado, independentemente da existência de culpa, a indenizar ou reparar os danos causados ao meio ambiente e a terceiros, afetados por sua atividade.

Nos ensinamentos de Julio Cesar de Sá da Rocha:

“o princípio do poluidor-pagador impõe sejam os custos da poluição assumidos pelos responsáveis pela degradação. Esse princípio tende a efetivar a precaução, prevenção e redistribuição dos custos da ação impactante. Os danos devem ser suportados pelos poluidores e não pelos contribuintes. O poluidor deve tomar todas as medidas indispensáveis a evitar a ocorrência do evento danoso”²⁷.

O princípio da prevenção preconiza a adoção de medidas preventivas aos riscos cientificamente comprovados, impedindo que estes venham a se tornar efetivos danos ao meio ambiente. Este preceito encontra-se, irrefutavelmente, inserto no ambiente de trabalho, eis que é obrigação do empregador conceder aos trabalhadores equipamentos de proteção capazes de elidir, ou amenizar, os riscos a que estes estão expostos em razão da atividade ou do local de trabalho, consoante preconiza o artigo 166 da CLT.

Por outro lado, nas hipóteses de incerteza científica do risco, utiliza-se o princípio da precaução, o qual, igualmente, encontra aplicação no ambiente de trabalho. Isso porque, mesmo na ausência de lei, deve o empregador conceder aos obreiros equipamentos que elidam os riscos. Tal asseveração se justifica no fato de que as medidas garantidoras de um meio ambiente de trabalho salutar não podem ser limitadas à atuação do ente público para legislar a respeito; não é dado ao empregador permanecer inerte diante da probabilidade de agressão ao meio ambiente laboral tão-somente em razão da inexistência de norma que exija a atuação concreta no assunto.

Por certo que a regulamentação do todo que envolve o teletrabalho exige ainda profundo debate e melhorias legislativas. Não obstante, a interdisciplinaridade das normas que regem a questão de saúde no meio ambiente laboral demonstra competir ao empregador o fornecimento dos meios necessários à execução das atividades laborativas em condição que garanta a integridade física e psíquica do trabalhador.

27. Rocha, J. C. S.: *Direito ambiental do trabalho: mudança de paradigma na tutela jurídica à saúde do trabalhador*, LTr, São Paulo, 2002, p. 90.

V. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O sistema que envolve as relações de trabalho está experimentando um período de mudanças nas formas organizacionais. Ao passo que o teletrabalho já vinha paulatinamente conquistando espaço como sistema de organização nas relações de trabalho, a necessária imposição de medidas destinadas ao combate da proliferação do Covid-19, calcadas no indispensável distanciamento social, impulsionou exponencialmente a execução das atividades laborativas de forma remota.

É inegável que a situação emergencial e de caráter mundial enfrentada, com o estado de calamidade pública em decorrência da pandemia do novo Coronavírus, tornou imperiosa a implantação de mudanças na rotina de todos, com inevitáveis repercussões nos procedimentos a serem adotados pelos Tribunais. O inédito isolamento social enfrentado pelo país impôs às relações trabalhistas a necessidade de adoção de mecanismos que permitissem a continuidade da atividade econômica, sem descuidar da saúde do trabalhador e da própria sociedade.

Pode-se afirmar que neste período histórico o cenário pandêmico trouxe credibilidade para o sistema de teletrabalho e que, mesmo após a pandemia, as relações de trabalho não presenciais serão cada vez mais quistas pelos trabalhadores e seus tomadores de serviços.

Pouco menos de três anos após o Direito do Trabalho brasileiro passar por uma transformação de grandes proporções, este ramo especializado se vê novamente na necessidade de se reinventar.

Por certo, as mudanças nas relações de trabalho que ganharam forças no período pandêmico reivindicarão uma nova perspectiva de labor no período pós-pandemia.

No aspecto da saúde do trabalhador, a reestruturação do sistema organizacional de forma remota também se apresenta sob duas óticas antagônicas: embora o teletrabalho possa se apresentar benéfico à continuidade das relações de trabalho, ao sistema econômico e ao próprio trabalhador, conferindo-lhe autonomia, também pode ocasionar um processo erosivo no seu desenvolvimento, ao exigir-lhe jornadas exaustivas, labor em condições não ergonômicas e distanciamento da organização empresarial.

Consoante apontado, o ordenamento jurídico hoje vigente ainda não atende por completo os conflitos que surgem e que continuarão a surgir com a implementação da atividade laborativa de forma remota, inclusive quanto ao meio ambiente laboral. Com efeito, é essencial a consecução de uma agenda pautada no trabalhador que evidencie a função do teletrabalho na promoção do trabalho decente e não apenas como sistema organizacional facilitador do exercício da atividade econômica.

Cabe ao Direito reconhecer as mudanças e responder a elas de forma satisfativa, a partir de uma interdisciplinaridade das suas diferentes ramificações, não olvidando da magnitude social do trabalho e dos princípios que norteiam o Estado Democrático de Direito.

Bibliografía

- Cassar, V. B.: *Direito do Trabalho: de acordo com a reforma trabalhista*, Método, São Paulo, 2020.
- Diniz, B. D.: "Apontamentos acerca do direito ambiental do trabalho", em Mazzuoli, V. O; Irigaray, C. T. J. H. (org.). *Novas perspectivas do direito ambiental brasileiro: visões interdisciplinares*, Carlini & Caniato Editorial, Cuiabá, 2009.
- Eurofound; OIT: *Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral*, OIT, Ginebra, 2017.
- Eurofound: *Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age*, Office of the European Union, Luxembourg, 2020.
- Gomes Canotilho, J. J.: *Direito constitucional e teoria da constituição*, Almedina, Coimbra, 2003.
- Gosdal, T. C.: *Dignidade do trabalhador: um conceito construído sob o paradigma do trabalho decente e da honra*, LTr, São Paulo, 2007.
- Martinez, L.: *Curso de direito do trabalho*, Saraiva Educação, São Paulo, 2020.
- Moreira, T. C.: "Algumas considerações sobre segurança e saúde dos trabalhadores no trabalho 4.0.", em de Lacerda Carelli, R.; Muniz Cavalcanti, T.; Patriota da Fonseca, V. (org.): *Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade*, ESMPU, Brasília, 2020.
- Neto, A. L. M.: *Sociologia Jurídica*, Saraiva, São Paulo, 1987.
- OIT: *Perfil do trabalho decente no Brasil*, Organização Internacional do Trabalho, Brasília e Genebra, 2009.
- Oliveira, S. G.: *Proteção jurídica à saúde do trabalhador*, LTr, São Paulo, 1996.
- Rocha, J. C. S.: *Direito ambiental do trabalho: mudança de paradigma na tutela jurídica à saúde do trabalhador*, LTr, São Paulo, 2002.
- Sanguineti Raymond, W.: *Teletrabajo y globalización*, MTAS, Madrid, 2003.