

**MEIO AMBIENTE E TELETRABALHO NA REFORMA
TRABALHISTA (LEI Nº 13.467/2017):
DISPONIBILIDADE, CONTROLE E SAÚDE DO TRABALHADOR**

***ENVIRONMENT AND TELEWORKING IN THE LABOUR REFORM
(LAW Nº 13.467/2017):
AVAILABILITY, CONTROL AND WORKER'S HEALTH***

**Noemia Porto¹
Ricardo Lourenço Filho²**

Sumário: Introdução; 2. A proteção jurídica ao meio ambiente do trabalho; 3. Modelos de produção capitalista e o pano de fundo para a compreensão do teletrabalho na era contemporânea; 4. A disciplina jurídica do teletrabalho e a proteção ao meio ambiente laboral; Considerações Finais; Referências.

Resumo: A nova disciplina jurídica do teletrabalho, inserida na CLT pela Lei nº 13.467/2017, coloca diversas questões, dentre elas, a observância das normas de saúde e segurança do trabalho e a limitação da jornada laboral. A proteção constitucional ao meio ambiente, nele incluído o do trabalho, é fundamental para se enfrentar essas questões. A proposta do presente artigo é refletir sobre o alcance normativo da garantia assegurada no Estado Democrático de Direito ao meio ambiente do trabalho, com especial atenção aos problemas apresentados pelo regime do teletrabalho. É necessário, para tanto, situar o teletrabalho no contexto atual dos novos modos de produção do capital. Ao final, o artigo conclui que a potencial ampliação do poder diretivo do empregador e da subordinação do empregado, em razão da utilização de meios tecnológicos de controle da produtividade e da disponibilidade, não pode ser dissociada da proteção ao meio ambiente laboral, sobretudo no que diz respeito à saúde do trabalhador.

Palavras-Chave: Direitos fundamentais. Direito à saúde. Meio ambiente do trabalho. Reforma Trabalhista. Teletrabalho.

Abstract: *The new legal discipline of telework, inserted in the CLT by L. n. 13.467/2017, poses several issues, among them, the observance of health and safety standards at work and the limitation of working hours. Constitutional protection of the environment, including work, is fundamental to address these issues. The purpose of this article is to reflect on the normative scope of the guarantee provided, in the Democratic State under the Rule of Law, to the labour environment, with special concern to the problems presented by the teleworking regime. For this, it is necessary to situate telework in the current context of the new forms*

¹Doutora em Direito, Estado e Constituição (UnB). Juíza do Trabalho Titular (TRT da 10ª Região). Professora universitária (Faculdade Processus). Vice-Presidente da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (ANAMATRA).

²Doutor em Direito, Estado e Constituição (UnB). Juiz do Trabalho Substituto (TRT da 10ª Região). Professor universitário (IDP).

of capital production. In the end, the article concludes that the potential extension of the directive power of the employer and the subordination of the employee, due to the use of technological means of control of productivity and availability, cannot be dissociated from protection to the labour environment, concerning the health of the worker.

key-words: *Fundamental rights. Right to health. Work environment. Labour Reform. Teleworking.*

INTRODUÇÃO

A Constituição de 1988 externa preocupação ampla e abrangente com o meio ambiente do trabalho e o alçou, enquanto bem essencial à sadia qualidade de vida, ao patamar de direito fundamental, disciplinando o tema em diversas frentes. O atual sistema empresta relevância ao local onde o ser humano, em geral, passa a maior parte da sua vida produtiva, ou seja, no trabalho.

O direito ao meio ambiente devidamente equilibrado é bem essencial à sadia qualidade de vida (art. 225 da CFRB). Os direitos à saúde e ao trabalho são direitos sociais (art. 6º da CFRB). Há previsão, como direitos dos trabalhadores urbanos e rurais (art. 7º da CFRB), da redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança (art. 7º, inciso XXII, da CFRB), além do adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei (art. 7º, inciso XXIII, da CFRB), e também do seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa (art. 7º, inciso XXVIII, da CFRB). A Constituição estabelece, ainda, que ao Sistema Único de Saúde (SUS) compete colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho (art. 200, VIII, da CFRB).

A sociedade complexa, aberta e mundial do presente carrega como uma das suas características a constatação da importância crescente dos meios telemáticos e informatizados como veículos não apenas de comunicação, mas, também, como ferramentas (algumas vezes indispensáveis) de trabalho. Neste cenário, o teletrabalho, ou o trabalho remoto ou à distância, realizado fora do ambiente físico do tomador, e por vezes em domicílio, de maneira integral ou periódica, quando se faz uso de tais instrumentos (internet, celulares, *tablets*, etc.), vem se incorporando ao cotidiano do mundo do trabalho, marcando uma verdadeira tendência em se tornar fluida a fronteira entre o ambiente laboral e o ambiente de casa.

Há, aliás, diversas vantagens que são normalmente apontadas em favor da prevalência ou da incorporação do teletrabalho, dentre elas, a maior informalidade do ambiente no qual o trabalhador desenvolve as suas tarefas, relevando a rigidez que normalmente permeia os locais de trabalho; a economia de tempo, de energia (física e de outras fontes) e de custo, ao serem evitados os problemas pertinentes à mobilidade urbana, especialmente nos grandes centros; a autogestão do tempo, que possibilitaria conciliar mais facilmente as demandas do trabalho com as da vida privada.

Sem dúvida, o teletrabalho muda o ambiente do trabalho. Algumas questões precisam, então, ser colocadas diante dessa realidade, para possibilitar um contraste produtivo entre as previsões normativas e os dados empíricos. O teletrabalho implica menor disponibilidade para o trabalho, ou pode ser um problema para se construir ambientes que possibilitem a desconexão quanto ao trabalho? Essa mudança estrutural de fato favorece o incremento das normas de proteção que visam à preservação do meio ambiente laboral? A autogestão do tempo, que caracterizaria o teletrabalho, permite falar-se em impossibilidade de controle de jornada? A falta de controle de jornada, em suma, favorece ou desfavorece uma política ambiental? Afinal, de quem é a responsabilidade pela higidez do local de trabalho nessas hipóteses?

Essas e outras questões ficaram potencializadas com o advento da Lei nº 13.467/2017, especialmente quando inseriu o teletrabalho como uma das exceções à regra infraconstitucional do controle da duração do trabalho, com consequências, por exemplo, para o pagamento e/ou a compensação pelos excessos verificados (atual art. 62, III, da CLT).³

O presente estudo pretende resgatar o alcance normativo e os significados possíveis da proteção ao meio ambiente do trabalho no Estado Democrático de Direito; discutir as alterações no mundo do trabalho em que foram inseridas modalidades novas como a do teletrabalho; e, refletir criticamente sobre a mudança promovida pela Lei nº 13.467/2017, em contraste com os desafios que permanecem no campo do meio ambiente do trabalho, visto como direito fundamental.

³A modificação se encontra nos seguintes termos: “Art. 62 - Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo: (...) III - os empregados em regime de teletrabalho”.

2. A PROTEÇÃO JURÍDICA AO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

A normatividade constitucional aponta no sentido das condições dignas de labor, o que significa a importância da redução, eliminação ou neutralização dos infortúnios, traduzidos em acidentes e doenças profissionais. A propósito desse último aspecto, é produtivo comparar a redação da Constituição atual com a simplicidade da Carta de 1967, emendada em 1969, que previa, como direitos dos trabalhadores, em dispositivo inserido no capítulo “Da ordem econômica e social”, higiene e segurança no trabalho e assistência sanitária, hospitalar e médica preventiva (art. 165, IX e XV). Já na Constituição de 1988, tem-se todo um conjunto de normas sobre o tema, como o art. 7º, relativo aos direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, e o art. 200, inserido em seção sobre o direito à saúde.

O incremento não é apenas redacional, mas reflete a compreensão de que o meio ambiente saudável é um direito difuso, pertencente à categoria dos direitos fundamentais, que congrega, interconectados, aspectos individuais, coletivos e intergeracionais.

Quando se fala em proteção ao meio ambiente, o senso comum remete a questão à preservação do meio ambiente natural – ar, água, solo, fauna e flora, e conseqüentemente aos temas da Amazônia, da Mata Atlântica e das diversas espécies vulneráveis ou em extinção. Este enfoque, sem dúvida, é relevantíssimo. Nesse mesmo sentido, também tem se inserido, em debate de considerável envergadura, a necessidade de preservação tanto dos ecossistemas artificiais (construídos pelo homem), como dos culturais. Na realidade, o adequado tratamento ao tema constitucional do meio ambiente exige que as reflexões sobre o alcance da proteção sejam intensas, tanto no caso do macroambiente, ou ambiente natural, quanto do microambiente, ou ambiente do trabalho. O sistema constitucional não hierarquizou essas dimensões, considerando-as, ao contrário, parte integrante do conjunto a ser protegido, qual seja, o direito fundamental ao meio ambiente devidamente equilibrado enquanto direito presente, acionável, mas, também, como futuro para resguardar as próximas gerações.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) vem contribuindo para a comunicação que se estabelece sobre o assunto. Segundo seus estudos estatísticos, número expressivo dos danos ambientais causados aos mais diversos ecossistemas naturais se originam no microambiente do trabalho. São da OIT, aliás, importantes normativas, como a Convenção nº

Revista Nova Hileia. Vol. 2. Nº 1, jan-jun 2017.

155, que trata da Segurança e Saúde dos Trabalhadores e o Meio Ambiente do Trabalho, ratificada pelo Brasil por meio do Decreto-legislativo nº 2/92.

A letra “e”, do art. 3º, da Convenção nº 155 da OIT traz a seguinte definição:

Artigo 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.

Assim, muito embora, quando se fala em Saúde e Segurança no Trabalho, a temática fique por vezes ofuscada pela tradição trabalhista brasileira de emprestar-lhe enfoque monetário. Releva destacar que tais primados conduzem necessariamente a reflexões no campo da prevenção (isto é, eliminação dos agentes agressores à saúde).

Ainda no plano internacional, o Brasil, pelo Decreto nº 3.321/1999, promulgou o Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, chamado “Protocolo de São Salvador”. Em seu art. 7º, o Protocolo Adicional expressa o reconhecimento dos Estados Partes de que o direito do trabalho exige a fruição de condições justas, equitativas e satisfatórias. Em razão disso, o Protocolo estipula que os Estados Partes garantirão, em suas respectivas legislações, “segurança e higiene no trabalho” (alínea “e”), “limitação razoável das horas de trabalho, tanto diárias quanto semanais” (alínea “g”) e “repouso, gozo do tempo livre, férias remuneradas, bem como remuneração nos feriados nacionais” (alínea “h”).

Considerando, tanto a temática constitucional, como o trato internacional, é possível compreender o meio ambiente do trabalho como sendo o local onde as pessoas desempenham suas atividades laborais e cujo equilíbrio se baseia na salubridade do meio e na ausência de agente que comprometa a integridade física e/ou psíquica dos trabalhadores.

A proteção jurídica devida à pessoa do trabalhador, o direito ao meio ambiente do trabalho saudável e a saúde e a segurança no trabalho são ideias constitucionais traduzidas em princípios normativos.

Tendo em vista que o meio ambiente do trabalho está compreendido na proteção constitucional do meio ambiente, como decorre do já mencionado art. 200, VIII, da

Revista Nova Hileia. Vol. 2. Nº 1, jan-jun 2017.

Constituição, é importante que o intérprete do direito do trabalho incorpore, no enfrentamento dos casos concretos, também os conceitos e os princípios gerais do direito ambiental.

A Lei nº 6.938/1981, que trata da política nacional do meio ambiente, define como “poluição” a “degradação da qualidade ambiental resultante de atividades que direta ou indiretamente” (...) “prejudiquem a saúde, a segurança e o bem-estar da população”. Essa noção é aplicável ao meio ambiente do trabalho, sobretudo no que diz respeito ao aspecto de prevenção dos riscos do labor. Cuida-se da materialização, no campo trabalhista, do disposto no art. 7º, XXII, da Constituição, quanto à redução dos riscos inerentes ao trabalho (MELO, 2017). O princípio da prevenção, um dos mais relevantes no direito ambiental, deve ter sua normatividade reconhecida no âmbito das relações laborais.

Há, ainda, diversas outras regras que completam a proteção jurídica ao meio ambiente, incluindo o do trabalho. Entre elas, a Consolidação das Leis do Trabalho estabelece os deveres de empregadores e empregados com relação à observância e ao cumprimento das normas de saúde, segurança e medicina do trabalho. O art. 157 da CLT impõe às empresas o dever de “cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho”, além de “instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais”. Já quanto ao empregado, o art. 158 da CLT lhe obriga a “observar as normas de segurança e medicina do trabalho”, inclusive as instruções dadas pelo empregador, bem como a de “colaborar com a empresa” na aplicação dos preceitos sobre o tema contidos na própria CLT. Desse dever de colaboração decorre a previsão de conduta faltosa, por parte do empregado, se houver recusa injustificada a observar as instruções expedidas pelo empregador ou a utilizar os equipamentos de proteção individual fornecidos pela empresa (art. 158, parágrafo único, da CLT).

A autoridade pública, por sua vez, no exercício do poder de polícia, tem reconhecida a atribuição de interditar estabelecimento, setor de serviço, máquina ou equipamento, ou, ainda, embargar obra, caso, consoante laudo técnico, constitua risco grave e iminente ao trabalhador (art. 161 da CLT).

É importante considerar, além disso, que o conjunto de proteção jurídica ao meio ambiente do trabalho inclui os princípios e as regras que tratam de jornada de trabalho. Como é intuitivo, a limitação da jornada laboral, isto é, do tempo de disposição do trabalhador ao

Revista Nova Hileia. Vol. 2. Nº 1, jan-jun 2017.

empregador, é uma medida de saúde do trabalho, tendo fundamento constitucional, não apenas no art. 7º, XIII, da CF (“duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho”), mas, em especial, no art. 7º, XXII. Não bastasse a exigência hermenêutica de uma leitura harmoniosa e sistemática dos dois dispositivos, a experiência, aferida em casos submetidos à Justiça do Trabalho e ao Ministério Público do Trabalho, bem como constatada em pesquisas acadêmicas, indica uma estreita relação entre acidentes de trabalho e excesso de jornada laboral (FILGUEIRAS, 2017).⁴

A relação entre a limitação da jornada de trabalho e a proteção jurídica à saúde laboral tem base na Constituição e, nessa medida, é parâmetro fundamental para a interpretação da legislação infraconstitucional. Isso significa que as demais normas jurídicas serão válidas apenas se estiverem em conformidade com a interpretação extraída do texto constitucional. Tal premissa é fundamental para a leitura do art. 62 da CLT.

O art. 62 da CLT prevê a exclusão de três tipos de empregados do regime de duração do trabalho, previsto no Capítulo II, do Título II, da CLT, senão vejamos: empregados “que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho” (inciso I); os “gerentes, assim considerados os exercentes de cargos de gestão”, aos quais se equiparam, para essa finalidade, os diretores e chefes de departamento ou filial (inciso II – sendo necessário, nesse caso, que o salário do cargo de confiança seja igual ou superior ao salário do cargo efetivo acrescido de 40%); e, os “empregados em regime de teletrabalho” (inciso III, inserido pela Lei nº 13.467/2017).

A exclusão do regime de duração do trabalho implica, para esses grupos de empregados, afastar as normas sobre limitação da jornada (artigos 58 a 65 da CLT), intervalos, como o intrajornada (art. 71), trabalho noturno (art. 73) e controle de horário (art. 74, em especial seu § 2º).

O art. 62 da CLT deve ser submetido, contudo, ao filtro constitucional. Isso porque seus termos colocam em tensão direitos fundamentais inscritos no art. 7º da Constituição, a saber, a remuneração do labor noturno superior à do diurno (inciso IX da CFRB), a duração

⁴Por esse motivo, não há como reputar constitucional – senão irreal – o disposto no art. 611-B da CLT, inserido pela Lei nº 13.467/2017, no sentido de que “regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto neste artigo”.

Revista Nova Hileia. Vol. 2. Nº 1, jan-jun 2017.

do trabalho limitada a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais (inciso XIII da CFRB), a remuneração do serviço extraordinário com, pelo menos, cinquenta por cento a mais que a normal (inciso XVI da CFRB), e a redução dos riscos próprios ao trabalho (inciso XXII da CFRB). Teria, então, aquele dispositivo consolidado o condão de simplesmente afastar a aplicação de todas essas normas constitucionais?

Uma leitura adequada do art. 7º, XIII, da Constituição, comprometida com a garantia efetiva dos direitos fundamentais, conduz no sentido do que o legislador constituinte objetivou: limitar a jornada de trabalho, para todos os empregados, a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, assegurando, caso ultrapassado esse limite, o direito ao recebimento de horas extras, ao lado do direito à remuneração diferenciada pelo trabalho noturno, em harmonia com a proteção contra os riscos laborais. O constituinte tão somente permitiu a “compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho”; ou seja, não há autorização constitucional para a existência, no país, de duração laboral normal superior a oito horas diárias e a quarenta e quatro semanais. Logo, ultrapassado esse limite, tem-se o direito ao respectivo pagamento de horas extras.

A Constituição de 1988 pretendeu romper com um determinado regime, e, nesse processo, os direitos fundamentais trabalhistas tiveram especial protagonismo (BARELLI, 1989). Não por acaso, houve a conquista da redução da duração máxima do trabalho, de quarenta e oito para quarenta e quatro horas semanais. É necessário, então, evitar o continuísmo e perceber o que o texto de 1988 modificou.

A ordem constitucional anterior, de 1967, emendada em 1969, ao tratar da jornada de trabalho, estabelecia “duração diária do trabalho não excedente a oito horas, com intervalo para descanso, salvo casos especialmente previstos” (art. 165, VI). O texto expressamente abria a possibilidade para que o legislador ordinário estabelecesse exceções à regra da duração diária do trabalho, o que permitia afirmar a compatibilidade do art. 62 da CLT, bem como de outras previsões legislativas esparsas. Não é esse, porém, o caso do art. 7º, XIII, da Constituição, que não representa mera norma geral a admitir situações especiais, com disciplina diversa, em lei ordinária (PORTO, 2009; LOURENÇO FILHO, 2011).

O texto constitucional de 1988 – que, em 2018, completa seus 30 anos – deve ser compreendido considerando sua dimensão de ruptura. E essa ruptura exige uma hermenêutica

principiológica da própria Constituição, no sentido de que os direitos fundamentais são garantidos por normas de princípio, não podendo ser confundidos com valores (DWORKIN, 2002). A diferença é crucial, como aponta Chueiri (2008, p. 3):

(...) princípios ou normas superiores, à luz das quais outras normas podem ser justificadas, têm um sentido deontológico, enquanto valores têm um sentido teleológico. Normas de ação válidas obrigam seus destinatários a satisfazer, igualmente e sem exceção, expectativas generalizadas de comportamento, enquanto valores são compreendidos como preferências intersubjetivamente compartilhadas.

Assentada a premissa de interpretação principiológica da Constituição de 1988, é necessário traçar os contornos do mundo do trabalho em que se insere a modalidade do teletrabalho.

3. MODELOS DE PRODUÇÃO CAPITALISTA E O PANO DE FUNDO PARA A COMPREENSÃO DO TELETRABALHO NA ERA CONTEMPORÂNEA

O teletrabalho, embora não possa ser considerado como uma modalidade nova de prestação de serviços, tem recebido especial atenção nos últimos anos pela intensificação da sua prática, e há de ser contextualizado observando-se o pano de fundo das modificações que acompanham o mundo do trabalho e os modelos de produção capitalista.

Quando se fala em novas formas de produção capitalista, trata-se das remodelações da organização socioeconômica, que envolvem não apenas o trabalho, mas também o trabalhador. As chamadas novas formas, que já foram conhecidas como modelo ou padrão de organização toyotista, atualmente são referidas com o termo mais genérico (pós-fordista), isso na tentativa de evidenciar que, na era contemporânea, não há apenas a preponderância de um padrão, mas a combinação de diversos elementos que estiveram presentes nos modelos de produção que o sistema capitalista vem consolidando nos últimos dois séculos. Essas chamadas novas formas, além de combinarem elementos anteriores, como controle do tempo e do corpo do trabalhador, acrescentam outros princípios como acumulação flexível e precarização.

Autores como Delgado (2006), Faria (2008) e Antunes (2008) abordam os desafios que estão presentes na melhoria da condição social e na integração dos trabalhadores quando

Revista Nova Hileia. Vol. 2. Nº 1, jan-jun 2017.

se observa, no modelo pós-fordista,⁵ a intensificação dos chamados contratos precários de trabalho, assim considerados, dentre outros, os contratos a prazo determinado, as adesões a cooperativas simuladas, a terceirização de atividades e de serviços e, mais recentemente, com o advento da Lei nº 13.467/2017, o trabalho intermitente e o autônomo exclusivo.

Essa intensificação vem acompanhada da crescente informatização das linhas de produção, do avanço da prática de cadeias produtivas e do advento de novos modos de inserção no mundo do trabalho. As ocupações existentes progressivamente vão se deslocando para o setor de serviços e a própria ideia de emprego industrial, na relação binária entre empregado e empregador, subjacente à legislação trabalhista, entra em crise.

Como o setor de serviços se caracteriza pela flexibilidade operativa e pelos diferentes critérios de aferição de produtividade, tende a exigir formas mais maleáveis de contratação e formalização das relações trabalhistas do que as vigentes no âmbito do setor industrial. Essa combinação entre flexibilidade operativa, heterogeneidade das estruturas de emprego no setor terciário e despadroneização nas formas jurídicas de contratação trabalhista atinge a essência da legislação laboral.

Na medida em que se multiplicam os contratos a termo, a subcontratação, o trabalho em domicílio e formas novas de remuneração com base na produtividade, levando o antigo trabalhador com carteira assinada a assumir a figura jurídica de “microempresário”, a proteção assegurada aos “hipossuficientes” é esvaziada pela livre negociação entre as partes formalmente “iguais”. Deste modo, quanto mais os contratos de locação de serviços, moldados na melhor tradição do direito privado, tomam o espaço anteriormente ocupado pelas normas padronizadoras da legislação laboral, mais o Direito do Trabalho tende a desfigurar-se e a se “civilizar”, ou seja, mais se confunde e se funde com o Direito Privado.

Inegavelmente, as diversas discussões públicas na fase legislativa e depois da aprovação e publicação da Lei nº 13.467/2017 são interessantes para a confirmação dessas tendências, tanto que revelaram justamente a convicção de alguns, jamais demonstrada por dados ou estudos empíricos, de que flexibilizar a proteção seria capaz de gerar postos de

⁵Voltando à expressão “pós-fordista”, necessário acrescentar que, a partir das reflexões de tais autores, é possível considerar que tal modelo de produção seria aquele que, a partir da década de 1970, observa uma mistura heterogênea e móvel entre elementos do fordismo, do taylorismo e do toyotismo. A depender da atividade econômica, elementos desses modelos podem estar presentes com maior ou menor intensidade, e vão se modificando para atender as demandas de mercado.

trabalho. Esses mesmos debates exaltaram, em certa medida, novas modalidades contratuais, como a de autônomo ou via constituição de pessoas jurídicas, como alternativas ao contrato de emprego tradicional, imaginando-se que a proteção constitucional seria devida apenas aos empregados e não aos trabalhadores em geral. A ideia de prevalência da negociação coletiva e individual sobre as normas de proteção heterônoma também estiveram no eixo dessa discussão, como se o contrato pudesse ser infenso ao controle judicial quanto a sua constitucionalidade e/ou legalidade.

A combinação entre flexibilidade e produtividade atinge tanto a questão remuneratória, que passa a prestigiar formas de pagamento baseadas no que se produz, quando se produz e na medida da produção, quanto também as modalidades de contratação e a maneira como o trabalhador é valorizado e vê em risco a ocupação formal que porventura titularize.

Assim, o trabalhador se sente empregável na medida em que a sua produtividade é valorizada e se torna essencial para o negócio. O que se valoriza não é a disponibilidade para o trabalho, mas quanto a prestação de serviços rendeu de produto útil ao tomador, segundo o critério deste último. O desemprego como realidade social, de outra parte, possibilita a troca e a mudança de trabalhadores sempre que a produtividade, medida como um valor em si, não atenda às expectativas de quem lucra com o exercício da livre iniciativa. O trabalhador, de sua parte, se sente inserido num processo em que a sua (auto)valorização depende da prova do comprometimento com a produtividade.

O trabalhador é valorizado se e enquanto for produtivo. Trabalhadores que apresentam sinais de cansaço, de doença ou de refreamento na energia vital para produzir, precisam ser (na ótica da empresa) e são rapidamente descartados, situação facilitada pelo predomínio no Brasil da denúncia vazia dos contratos de emprego. Dessa forma, o trabalhador pode ser dispensado sem justa causa ou de comum acordo, sem que os motivos necessitem estar transparentes ou ser publicizados, desde que as verbas sejam pagas corretamente.

O próprio trabalhador se convence de que certos padrões de produtividade são os únicos aceitáveis e sofre psicologicamente quando não consegue atingi-los. A gestão por metas é um exemplo interessante de que o tema produtividade alcançou razoável envergadura no mundo do trabalho. Estratégias de competição interna entre os próprios trabalhadores também são problemáticas e se consolidam a partir da lógica de organização de células de

trabalho em que o líder ou coordenador tem como principal tarefa motivar, cobrar e instar o grupo ao alcance de resultados numéricos, ainda que o faça por instrumentos informatizados e a distância. A adesão exponencial ao empreendimento, que é típica do modelo pós-fordista, igualmente contribuiu para que os trabalhadores passem a incorporar como valores pessoais os valores da corporação.

O trabalho em domicílio sempre foi uma possibilidade. O que muda é o uso da informatização para se estabelecer formas mais eficientes de controle da produtividade. Há, ainda, estímulo ao trabalho em domicílio, visto como uma possibilidade de redução de custo, desde que o “produto” (ainda que seja um serviço) seja entregue no tempo e nas condições exigidas. Flexibiliza-se o lugar do trabalho, mas não a exigência com o seu resultado.

É neste contexto que a doutrina insere, ora o conceito de parassubordinação, ora de subordinação estrutural, para procurar elucidar esse intermédio, ou seja, o lugar que se situa entre a subordinação jurídica clássica e a autonomia. O representante comercial, os profissionais liberais, os autônomos e as situações de teletrabalho podem ser considerados exemplos dessas modalidades, porque, quanto aos trabalhadores envolvidos em tais relações, os requisitos dos artigos 2º e 3º da CLT precisam ser reinterpretados, ao menos na versão clássica do controle direto e pessoal da prestação. De todo modo, não deixam de ser trabalhadores que prestam serviços de forma pessoal, vivem dos frutos do trabalho e dependem economicamente dos tomadores.

Ao contrário da verticalização e da concentração fordista/taylorista, o toyotismo (da era pós-fordista) estabelece sua lógica em torno da flexibilização da produção, que passa a estar voltada e conduzida diretamente pela demanda. Antunes (2008, p. 32-33) aclara que “a produção é variada, diversificada e pronta para suprir o consumo. É este quem determina o que será produzido, e não o contrário, como se procede na produção em série e de massa do fordismo”. A horizontalidade do mundo do trabalho contemporâneo aponta para formas renovadas de controle do trabalho e do trabalhador, constando como um dos seus elementos centrais a ideia de produtividade.

Rafaelle De Giorgi (2016) cita momentos diferentes de Marshall que podem ser interessantes para refletir sobre essa relação entre trabalhador e trabalho. Para Marshall, inicialmente, haveria se compreender os efeitos que o trabalhador gerava sobre o seu trabalho,

isso porque a ideia por ele defendida era a de que, para competir no mercado de trabalho, era essencial que houvesse o aprimoramento das habilidades e das capacidades. Aprimorando as suas competências, o trabalhador poderia superar a sua exclusão e se inserir através do trabalho na livre competição da economia, portanto, “o exercício dessa liberdade constitui a única possibilidade para superar a injustiça do trabalho desgastante e para reduzir a intolerabilidade das desigualdades excessivas” (DE GIORGI, 2016, p. 3).

De Giorgi analisa essas ideias iniciais de Marshall identificando nelas o que denominou de um fóssil-guia da transformação das formas do trabalho, pertinente à contínua adequação da força do trabalho às formas de acumulação capitalista, sendo certo que o Direito do Trabalho servia e serve à elaboração e ao fornecimento da tecnologia jurídica que facilita essa evolução. A responsabilidade do trabalhador pelo aperfeiçoamento necessário e pelo incremento do trabalho, que traria como consequência a superação das adversidades da vida cívica, notadamente em razão das desigualdades, ganhou, todavia, outras interpretações do autor no decorrer dos seus estudos. Segundo De Giorgi (2016, p. 3):

As ideias do segundo Marshall chamam a atenção para um outro fóssil-guia: as solicitações do capital e a tecnologia jurídica civilizam a forma de trabalho: desenha-se no tempo e se fixa no horizonte do presente uma força de trabalho flexível, móvel, disponível, que pode ser utilizada sem vínculos, que pode ser comprada, trocada, usada, abandonada: uma força de trabalho que identifica o tempo de trabalho com o tempo da vida e que por toda a duração da vida está disponível a se formar e a se re-formar. Mas aquela força de trabalho se torna civilizada também porque, assim transformada, pode ser mantida à distância do Direito do Trabalho e daqueles vínculos jurídicos com os quais no século passado havia sido delimitada a única ameaça à liberdade do capital.

De Giorgi (2016) aponta, para além dos estudos de Marshall, para um novo modelo que se intensifica na realidade contemporânea: a de um não-trabalho. Todavia, não se trata da ausência de trabalho, muito pelo contrário. O trabalho ganha centralidade na vida dos cidadãos. O que se procura modificar é o trabalho como emprego ou como forma que atrai normas regulatórias de proteção jurídica que garantiriam que o capital permanesse capital e o trabalho permanesse trabalho. No novo formato, há uma maior disponibilidade para o trabalho, mesmo para aqueles que não encontram trabalho, com disciplinamento, pela falta de trabalho, dos trabalhadores e dos não-trabalhadores.

Revista Nova Hileia. Vol. 2. Nº 1, jan-jun 2017.

Além disso, a dimensão do trabalho na vida das pessoas torna, quando muito, tênue a diferença entre o tempo do trabalho ou no trabalho e o tempo da vida. E, nesses novos formatos, a conexão com o trabalho aumenta exponencialmente para que o cidadão permaneça “útil”, empregável, embora não empregado, e adaptável às exigências do mercado, com preferência evidente por fórmulas precárias como terceirizados, intermitentes, autônomos, etc. (todos potencializados pela Lei nº 13.467/2017).

Nas profundas reformulações dos modos de produção capitalista, o trabalho a domicílio e o teletrabalho ganharam contornos novos. Se antes havia uma crença generalizada de que o aperfeiçoamento do trabalhador e de suas capacidades poderia fazer superar as adversidades do trabalho desgastante, hoje se observa que a dinâmica do mundo do trabalho não aponta na direção de tal perspectiva evolutiva.

A centralidade do mundo do trabalho indica que, para os cidadãos, sua relação com o trabalho se expressa de forma ontológica: o trabalhador é o trabalho ou o trabalho é a medida do trabalhador. Paradoxalmente, essa intensificação não vem acompanhada de uma engenharia jurídica que se volte à proteção da pessoa trabalhadora ou para um redimensionamento da tensão entre valor social do trabalho e da livre iniciativa.

Os novos mecanismos do mercado elaboram exigências em torno da flexibilidade, da disponibilidade, da produtividade, da mudança, da horizontalidade e da precariedade contratual, com adesão (inclusive psicológica) dos trabalhadores, que passam a fazer do tempo da vida o tempo do trabalho. A adesão exponencial dos trabalhadores, quando pouco, se justifica pelo fundado receio à condição e à adversidade da situação de desemprego. Os próprios trabalhadores ficam convencidos, em boa medida, dos valores da produtividade e da permanência da utilidade (para o mercado de trabalho).

O teletrabalho não é apenas mais um modo de se desenvolver a prestação laboral. É uma modalidade que parece embaçar os efeitos da subordinação (remodelada pelos recursos tecnológicos), mas, na suposta autogestão ou autonomia do tempo de trabalho, pelo empregado, a componente produtividade certamente estará presente como medidor da utilidade (do trabalho e do trabalhador), colocando em evidência, outra vez, a subordinação.

A legislação nova não incorpora a necessidade de que esses desafios sejam traduzidos como marco regulatório, antes optando por recuar na própria regulação, quando parece

desobrigar o empregador do controle de jornada. Ocorre que autonomia e disponibilidade não se posicionam de forma antagônica. Ao contrário, podem ser elementos problemáticos quando se pensa o patamar jurídico de proteção dos direitos fundamentais, nele incluídos o direito de liberdade, enquanto direito de não estar disponível para o trabalho o tempo todo (o direito à desconexão), e o direito à saúde.

Para aprofundar essas questões, é importante analisar o regime jurídico estabelecido na CLT para o teletrabalho, visando à sua relação com a proteção prevista no ordenamento sobre o meio ambiente do trabalho.

4. A DISCIPLINA JURÍDICA DO TELETRABALHO E A PROTEÇÃO AO MEIO AMBIENTE LABORAL

A Lei nº 13.467/2017 modificou o art. 62 da CLT, para estender a exclusão das normas consolidadas de duração laboral também para o empregado em regime de teletrabalho. Além disso, foi inserido o Capítulo II-A no Título II da CLT (sobre “Normas Gerais de Tutela do Trabalho”) para tratar especificamente do teletrabalho, contemplado em seus artigos 75-A a 75-E.

O teletrabalho é definido como “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” (art. 75-B). O legislador teve aqui a cautela de diferenciar o teletrabalho do labor externo, tendo em vista o tipo de tecnologias utilizadas. Deve-se diferenciar o empregado em regime de teletrabalho de outros que, como regra, se submetem à rotina que exige constante deslocamento (MIZIARA, 2008, p. 28), como seria o caso de um motorista, ou entregador, ou montador de móveis, etc. O paradigma do teletrabalho desponta como sendo o labor em domicílio (admitindo-se variações correspondentes, isto é, em outros locais fixos à escolha do empregado).

O preceito legal exige, para a caracterização do regime de teletrabalho, que o labor seja prestado de forma preponderante fora do estabelecimento do empregador. O parágrafo único do art. 75-B explicita 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”, como seria o caso da participação em reunião presencial, por exemplo. A frequência e a duração do comparecimento no estabelecimento do empregador não podem ser tais, contudo, que descaracterizem o regime de teletrabalho.

É necessário, ainda, que o regime de teletrabalho seja pactuado por escrito, com previsão expressa, no contrato de trabalho, das atividades a serem realizadas (). O dispositivo admite que haja alteração do regime, de presencial para teletrabalho e vice-versa, desde que os contratantes estejam de acordo e haja registro da modificação em aditivo ao contrato de trabalho (art. 75-C, § 1º). Não obstante, há previsão de que o empregador determine a alteração do regime de teletrabalho para o presencial, ficando garantido um prazo mínimo de transição de 15 dias, sendo também necessário o regime em aditivo contratual (art. 75-C, § 2º).

O legislador ordinário, nesse último aspecto, não observou o princípio geral do direito de que os contratos devem ser cumpridos (*pacta sunt servanda*) e estabeleceu, de maneira injustificada, a possibilidade de modificação unilateral das condições de trabalho. Criou, com isso, exceção à regra do art. 468 da CLT⁶, ignorando o princípio da inalterabilidade contratual lesiva.

O art. 75-D, por sua vez, estipula que o contrato conterà disposições “relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado”. As utilidades fornecidas para a realização do teletrabalho “não integram a remuneração do empregado” (art. 75-D, parágrafo único).

Considerando-se a pertinência do preceito às relações de emprego, é importante considerar que os riscos da atividade econômica são suportados pelo empregador, de acordo com a regra do art. 2º da CLT.⁷ A expressão “riscos” contempla os resultados (mesmo que incertos) da atividade e também as despesas (isto é, investimentos) necessárias a sua exploração. Tais riscos, numa perspectiva ou noutra, não podem ser transferidos ao empregado. Os gastos com aquisição, manutenção ou fornecimento de equipamentos tecnológicos e de infraestrutura indispensáveis ao teletrabalho (como computador e internet,

⁶O dispositivo enuncia que: “nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia”.

⁷Ao conceituar o empregador, o preceito prevê: “considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço”.

por exemplo) devem ser de responsabilidade do empregador (ou reembolsados ao empregado por esse último).⁸

Tem-se a previsão, por fim, do dever do empregador de “instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho” (art. 75-E); de sua parte, deverá o empregado “assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador” (art. 75-E, parágrafo único).

Em sintonia com o que já apresentado neste texto, é importante reconhecer que a aplicação dessa disciplina jurídica conferida ao teletrabalho deve observar as normas constitucionais e internacionais de proteção ao meio ambiente laboral.

A par da nomenclatura utilizada no art. 75-E da CLT, o papel do empregador, com relação às precauções a serem adotadas para evitar doenças e acidentes laborais, não se resume à instrução expressa e ostensiva dos empregados. Compete ao empregador exercer efetiva fiscalização quanto à identificação de riscos laborais e ao cumprimento das normas de saúde e segurança do trabalho, fiscalização essa que abrange o local de prestação do teletrabalho (em se tratando da residência do empregado, será obrigatória a observância das restrições impostas pela inviolabilidade do domicílio, garantida no art. 5º, XI, da Constituição). O dever do empregador decorre, em especial, do direito garantido no art. 7º, XXII, da Constituição, mas também de outras normas (como a Convenção nº 155 da OIT) e do princípio da prevenção, no campo da proteção ao meio ambiente do trabalho.⁹

A consequência desse raciocínio é a possibilidade de reconhecimento da responsabilidade do empregador por eventual doença ou acidente do trabalho sofrido por

⁸Na 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, realizada em outubro de 2017, em Brasília, foi aprovado enunciado (de nº 70) nesse sentido (s/d): “TELETRABALHO: CUSTEIO DE EQUIPAMENTOS O CONTRATO DE TRABALHO DEVE DISPOR SOBRE A ESTRUTURA E SOBRE A FORMA DE REEMBOLSO DE DESPESAS DO TELETRABALHO, MAS NÃO PODE TRANSFERIR PARA O EMPREGADO SEUS CUSTOS, QUE DEVEM SER SUPOSTADOS EXCLUSIVAMENTE PELO EMPREGADOR. INTERPRETAÇÃO SISTEMÁTICA DOS ARTIGOS 75-D E 2º DA CLT À LUZ DOS ARTIGOS 1º, IV, 5º, XIII E 170 DA CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA E DO ARTIGO 21 DA CONVENÇÃO 155 DA OIT”.

⁹Vale a referência, novamente, a enunciado, o de nº 83, aprovado na 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho (s/d): “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 AMBIENTE DE TRABALHO, INCLUSIVE COM A REALIZAÇÃO DE TREINAMENTOS. EXIGÊNCIA DOS ARTIGOS 16 A 19 DA CONVENÇÃO 155 DA OIT”.

empregado submetido ao regime do teletrabalho. A depender do infortúnio e das circunstâncias de sua ocorrência, a responsabilidade tanto poderá ser declarada na modalidade subjetiva, com esteio nos artigos 186 e 927 do CCB, quanto na objetiva, com fundamento no art. 927, parágrafo único, do CCB.¹⁰

Como a fiscalização e o cumprimento das normas de segurança do trabalho são deveres do empregador, embora também o sejam do empregado, aquele não se torna isento de responsabilidade, em especial por riscos ambientais, pela subscrição, por parte do trabalhador, do termo a que se refere o parágrafo único do art. 75-E da CLT. É esse, aliás, o entendimento que prevaleceu na 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho (s/d), com a aprovação do Enunciado de nº 72:

Enunciado nº 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.

A proteção jurídica conferida ao meio ambiente do trabalho leva ao argumento de que também é obrigação do empregador a utilização de métodos e rotinas laborais que preservem a garantia de duração máxima do trabalho de oito horas diárias e quarenta e quatro semanais. Ao empregado em regime de teletrabalho são, portanto, igualmente assegurados o direito à limitação da jornada laboral e o direito à desconexão. As tecnologias de informação e comunicação, utilizadas no teletrabalho, devem ser tais que permitam a efetiva aferição do tempo trabalhado. Trata-se aqui de dever do empregador, decorrente das normas constitucionais já indicadas (artigos 7º, IX, XIII, XVI, XXII, 200, VIII), bem como dos compromissos internacionais assumidos pelo país (como a Convenção nº 155 da OIT e o “Protocolo de São Salvador”).

¹⁰Eis o teor dos dispositivos: “Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito. (...) Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo. Parágrafo único. Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem”.

O regime do teletrabalho, cujo contexto remete ao uso de novas tecnologias na execução dos serviços, confere maior liberdade de trabalho ao empregado (como a possibilidade de realizar o labor em horários variados, por exemplo), mas não afasta seu estado de subordinação ao empregador. É fundamental lembrar o que preceitua o art. 6º, parágrafo único, da CLT, com a redação dada pela Lei nº 12.551/2011: “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”. O dispositivo indica, no sentido de se reconhecer a subordinação para fins de reconhecimento da relação de emprego, exercida a partir de meios eletrônicos, telemáticos e/ou informatizados (smartphones, GPS, entre outros), como nas modalidades de trabalho a distância. A partir da utilização das novas tecnologias, é possível, então, utilizar o conceito de “telessubordinação” (ESTEVES; COSENTINO FILHO, 2017).

Ao contrário do que a nova disciplina do teletrabalho pretende indicar, em especial o art. 62, III, da CLT, os mecanismos telemáticos ampliam as possibilidades de exercício do poder diretivo do empregador sobre o empregado, intensificando, em vez de fragilizar, a dimensão de subordinação desse último, e potencializando os riscos correspondentes, como a ocorrência de violências psicológicas (LOURENÇO FILHO; SOUZA FILHO, 2017).

Como adverte Delgado (2006, p. 191), a subordinação, em situações de trabalho a domicílio ou de teletrabalho, não se torna mais suave, ao contrário, está mais presente do que nunca e se torna possível sem a necessidade de um ambiente empresarial ou de um espaço fixo predeterminado para legitimar-se. De fato, no trabalho em domicílio, o poder diretivo do empregador se exerce pela intensificação do controle do resultado da produção. Por isso, o trabalho à distância, como o teletrabalho, também implica disponibilidade.

Como observam Esteves e Cosentino Filho (2017, p. 398-399):

O teletrabalho, à primeira vista, pode parecer incompatível ao conceito de subordinação jurídica, mas não é. A dependência econômica do trabalho ao capital persiste no capitalismo cognitivo. Sendo assim, a subordinação jurídica permanece com mais vigor, independente da nova formatação da relação de trabalho. Por outro lado, as atividades desenvolvidas à distância são susceptíveis de efetivo controle de tempo de trabalho, por meio dos sistemas informacionais fiscalizadores. É possível verificar precisamente o tempo dispendido e a produtividade do trabalhador em suas atividades diárias. Os softwares de computador monitoram cada passo dos usuários dos sistemas, propiciando absoluto controle do capital sobre o trabalho. Como se

vê, as novas modalidades de trabalho desencadeiam ainda mais controle e o trabalhador sofre ainda mais cobranças, por meio da sua chefia e da própria máquina.

(...)

No que se refere ao teletrabalho, o controle da produtividade do trabalhador, bem como de seus horários, é efetivado independente do local em que ele esteja exercendo suas atividades. Nada é capaz de fugir do olhar digital.

O art. 62, III, da CLT, inserido pela Lei nº 13.467/2017, não tem o condão de afastar o direito do empregado em regime de teletrabalho à limitação da jornada laboral, seja quanto aos parâmetros diários e semanais, seja quanto ao serviço noturno e aos intervalos, compreendida a limitação da jornada como garantia inserta na proteção jurídica assegurada ao meio ambiente do trabalho.

O dispositivo consolidado não prevalece, assim, diante dos direitos fundamentais do art. 7º da Constituição. Em termos práticos, isso significa, por exemplo, que, uma vez caracterizado o excesso de jornada, deve ser garantido o direito constitucional ao recebimento das horas extras correspondentes (art. 7º, XVI), como aprovado, inclusive, no Enunciado nº 71, da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho (s/d):

Enunciado nº 71 - Teletrabalho: Horas Extras

São devidas horas extras em regime de teletrabalho, assegurado em qualquer caso o direito ao repouso semanal remunerado. Interpretação do art. 62, III e do parágrafo único do art. 6º da CLT conforme o art. 7º, XIII e XV, da Constituição da República, o artigo 7º, “e”, “g” e “h” protocolo adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em matéria de direitos econômicos, sociais e culturais (Protocolo De *San Salvador*), promulgado pelo Decreto 3.321, de 30 de dezembro de 1999, e a Recomendação 116 da OIT.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A Constituição de 1988 marca importante distinção da Constituição de 1967, emendada em 1969, buscando romper com o regime anterior. Isso fica evidente na compreensão da complexidade do direito ao meio ambiente saudável, incluindo-se nele o do trabalho, a estipular obrigações de prevenção ao empregador, bem como na constatação de que se objetivou transformar o direito à duração máxima do trabalho uma garantia efetiva para todos os trabalhadores urbanos e rurais, sem exceções previstas em “casos especiais”.

A proteção constitucional ao meio ambiente é integrada pela garantia relativa ao meio ambiente do trabalho. Assume destaque, também no âmbito internacional, a preocupação com a adoção de medidas preventivas de maneira a resguardar a saúde do trabalhador, reduzindo os riscos de doenças e acidentes laborais. O princípio da prevenção é plenamente válido no campo das relações trabalhistas. A limitação da jornada laboral tem íntima relação com a proteção jurídica reconhecida ao meio ambiente do trabalho.

Assiste-se, na atualidade, a um crescente processo de informatização das linhas de produção e dos modos de organização do capital. O setor de serviços, com frequência, se sobrepõe ao industrial. Vão se tornando preponderantes formas de emprego flexibilizadas, heterogêneas e, habitualmente, precarizadas. A empresa se organiza a partir da lógica da produtividade e impõe essa lógica ao empregado; a (auto) valorização desse último se condiciona ao compromisso efetivo com a produção empresarial. Os valores da corporação são apropriados pelo trabalhador como valores pessoais.

O teletrabalho se insere no contexto dos novos modos de produção do capital, destacando-se pelo uso de meios telemáticos para a realização do trabalho pelo empregado. Em seu contexto socioeconômico, o teletrabalho potencializa ao empregador o controle da produtividade do empregado. É o poder diretivo do empregador e, por conseguinte, o estado de subordinação do empregado que são amplificados pelas novas tecnologias. Com isso, aumentam a disponibilidade do empregado e o seu controle por parte do empregador.

A extensão do poder diretivo e da subordinação não pode ser dissociada, no entanto, da proteção jurídica conferida ao meio ambiente do trabalho, em especial no que diz respeito à garantia do direito à saúde do empregado.

A interpretação dos dispositivos legais sobre o teletrabalho, inseridos na CLT pela Lei nº 13.467/2017, deve ser empreendida considerando-se as normas principiológicas garantidoras dos direitos fundamentais. A obrigação do empregador não é limitada à instrução do empregado, em regime de teletrabalho, sobre precauções a serem adotadas, incumbindo-lhe identificar, no local de realização dos serviços, eventuais riscos ocupacionais e fiscalizar, de modo efetivo, a observância das normas de saúde e segurança do trabalho, sob pena de responsabilização em caso de infortúnio.

Revista Nova Hileia. Vol. 2. Nº 1, jan-jun 2017.

Outra dimensão do conjunto de deveres do empregador é a adoção de métodos e rotinas, inclusive tecnológicas, que preservem o direito à limitação da jornada de trabalho. As normas constitucionais e internacionais relativas ao meio ambiente laboral indicam no sentido de que determinado regime de trabalho não pode significar, para o empregado, a exclusão de direitos fundamentais, como a duração máxima do trabalho e o direito à desconexão. O excesso de disponibilidade para o trabalho e em razão do trabalho comprometem a qualidade de vida e a saúde dos trabalhadores.

Os desafios presentes nos novos modos de produção capitalista e no mundo do trabalho contemporâneo devem resultar no compromisso reafirmado com os direitos homogeneizados como fundamentais no regime democrático de 1988.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?: ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho**. 13. Ed., rev. e ampl., São Paulo: Cortez, 2008.

BARELLI, Walter. Os direitos dos trabalhadores. *In*: MICHILES, Carlos *et al.* **Cidadão constituinte – a saga das emendas populares**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1989, p. 320-324.

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452**, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm>. Acesso em: 06 ago. 2018.

_____. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1967**. Disponível <http://www.planalto.gov.br/CCivil_03/Constituicao/Constituicao67.htm>. Acesso em: 06 ago. 2018.

_____. **Lei nº 6.938**, de 31 de agosto de 1981. Dispõe sobre a Política Nacional do Meio Ambiente, seus fins e mecanismos de formulação e aplicação, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L6938.htm>. Acesso em: 06 ago. 2018.

_____. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 06 ago. 2018.

_____. **Decreto nº 3.321**, de 31 de dezembro de 1999. Promulga o Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais "Protocolo de São Salvador", . Disponível em:

Revista Nova Hileia. Vol. 2. Nº 1, jan-jun 2017.

<<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1999/decreto-3321-31-dezembro-1999-370144-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em: 06 ago. 2018.

_____. **Lei nº 13.467**, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) . Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm>. Acesso em: 06 ago. 2018.

_____. Portal da segunda jornada de direito material e processual do trabalho. **Enunciados aprovados**. Brasília, s/d. Disponível em: <<http://www.jornadanacional.com.br/listagem-enunciados-aprovados-vis1.asp>>. Acesso em: 11 abr. 2018.

CHUEIRI, Vera Karam de. A Constituição brasileira de 1988: entre constitucionalismo e democracia. *In: Revista do Instituto de Hermenêutica Jurídica – RIHJ*. Belo Horizonte, Ano 1, n. 6, jan./dez, 2008 (digital).

DE GIORGI, Raffaele. O futuro do trabalho e o seu direito. Trad. Luciano Nascimento Silva. Texto apresentado no 18º CONAMAT (Congresso Nacional da Magistratura do Trabalho). Salvador, abril/2016 (digital).

DELGADO, Gabriela Neves. **Direito fundamental ao trabalho digno**. São Paulo: Ltr, 2006.
DWORKIN, Ronald. **Levando os direitos a sério**. Trad. Nelson Boeira. São Paulo: Martins Fontes, 2002.

ESTEVES, Juliana Teixeira; COSENTINO FILHO, Carlo. O teletrabalho na lei nº 13.467/2017 (reforma trabalhista): uma regulamentação em desacordo com as evidências empíricas. *In: MELO, Raimundo Simão de; ROCHA, Cláudio Jannotti da. Constitucionalismo, trabalho, seguridade social e as reformas trabalhista e previdenciária*. São Paulo: Ltr, 2017, p. 385-400.

FARIA, José Eduardo. Pluralismo jurídico e regulação (oito tendências do direito contemporâneo). *In: COSTA, Alexandre Bernardino et al. (Orgs.). O direito achado na rua: introdução crítica ao direito à saúde*. Brasília: CEAD/UnB, 2008, p. 51-63.

FILGUEIRAS, Vitor Araújo. Saúde e segurança do trabalho no Brasil. *In: FIGUEIRAS, Vitor Araújo (Org.). Saúde e segurança do trabalho no Brasil*. Brasília: Gráfica Movimento, 2017, p. 19-77.

LOURENÇO FILHO, Ricardo. Novos textos, velhas leituras: o esvaziamento normativo da Constituição nas decisões do TST. *In: Revista Trabalhista: direito e processo*. São Paulo, ano 10, n. 39, julho/setembro, 2011, p. 96-111.

LOURENÇO FILHO, Ricardo; SOUZA FILHO, Pedro Robério de. Direito fundamental à limitação da jornada: a disciplina do teletrabalho à luz dos princípios constitucionais. *In: Revista trabalhista: direito e processo*. São Paulo, ano 15, n. 57, julho/dezembro, 2017, p. 164-177.

Revista Nova Hileia. Vol. 2. Nº 1, jan-jun 2017.

MELO, Raimundo Simão de. Aspectos da tutela legal do meio ambiente do trabalho e da saúde do trabalhador no Brasil. *In*: MELO, Raimundo Simão de; ROCHA, Cláudio Jannotti da. **Constitucionalismo, trabalho, seguridade social e as reformas trabalhista e previdenciária**. São Paulo: Ltr, 2017, p. 417-428.

MIZIARA, Raphael. O novo regime jurídico do teletrabalho no Brasil. *In*: GUNTHER, Luiz Eduardo; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de (Coords.); SCHIO, Adriana Cavalcante de Souza (Org.). **Reforma trabalhista: impacto e aplicação da Lei n. 13.467, de 2017**. São Paulo: Ltr, 2018, p. 27-32.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 161** - Segurança e Saúde dos Trabalhadores e o Meio Ambiente de Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d1254.htm>. Acesso em: 06 ago. 2018.

PORTO, Noemia. A Garantia Fundamental da Limitação da Jornada: entre a Constituição e o art. 62 da CLT. *In*: **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**. Ano 75, nº 2, abr/jun de 2009, p. 68-84.

_____. Sofrimento banalizado em “Carne e Osso”: o direito a qual proteção fundamental? *In*: **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**. Volume 78, Série 3, Brasília, 2012, p. 220-239.

_____. O meio ambiente do trabalho como direito fundamental: uma leitura crítica da jurisprudência do TST sobre o adicional de insalubridade. *In*: JARDIM, Philippe Gomes; LIRA, Ronaldo José de. (Orgs.). **Meio Ambiente do trabalho aplicado - homenagem aos 10 anos da CODEMAT**. São Paulo: LTr, 2013, p. 175-186 (a).

_____. **O trabalho como categoria constitucional de inclusão**. São Paulo: LTr, 2013 (b).

Data de submissão: 03 de julho de 2018.
Data de aprovação: 20 de setembro de 2018.

NOVA HILEIA: REVISTA ELETRÔNICA DE DIREITO AMBIENTAL DA AMAZÔNIA	
COMISSÃO EDITORIAL	
Editor Chefe	Prof. Dr. Sandro Nahmias de Melo
Editor Adjunto	Prof. Me. Denison Melo de Aguiar
Editores Assistentes	Profa. Ma. Carla Cristina Torquato Profa. Ma. Adriana Almeida Lima Profa. Ma. Dayla Barbosa Pinto Prof. Me. Luiz Cláudio Pires Costa Profa. Esp. Monique de Souza Arruda
Revisão	Profa. Esp. Monique de Souza Arruda

Revista Nova Hileia. Vol. 2. Nº 1, jan-jun 2017.

Revisão Final	Prof. Me. Denison Melo de Aguiar
----------------------	----------------------------------