



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: 15.03.2021

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

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 p
plamente social e protetivo é o Direito que tem sustentado a estabi
uma crise de saúde pública pouco antes vista na história. O Direito
uma vez se demonstra indispensável à saúde econômica do país, po
brio entre valor social do trabalho e livre iniciativa.

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

Em 2018, portanto antes do cenário pandêmico, o IBGE contabiliz
milhões de pessoas trabalhando em sua residência. Na semana de
do ano de 2020, o IBGE estimou em 8,3 milhões o número de bras
lhavam remotamente¹.

A expansão do uso de tecnologias digitais já vinha sendo ferram
modificação do modo laboral. Não obstante, o obrigatório distanciam
corrente da pandemia que se instaurou compeliu muitas empresas
gime de teletrabalho. Assim, a crise pandêmica serviu de quebra do
existente na adoção do trabalho à distância, demonstrando o func
cenário organizacional laborativa.

O transcurso do tempo e a esperança de se alcançar uma brevíss
demia traz consigo o questionamento acerca do futuro das relações
cenário posterior ao Covid-19. Demonstra-se uma tendência para a
modelo de trabalho quando encerrado o estado de calamidade púb

O presente artigo objetiva, portanto, fazer uma breve análise do
nização que ganhou destaque no momento da pandemia, qual seja
discorrer sobre os aspectos sociais e legais que envolvem a adoção
trabalho à distância, bem como estudar a linha estreita existente en

II. ASPECTOS SOCIAIS

Não obstante as vantagens da adoção do teletrabalho para o sistema, em especial no período de pandemia, há muito que se evoluir nesta forma de trabalho, em especial no que tange aos aspectos organizacionais. Conquanto a reestruturação organizacional contribua para uma produtividade contínua, também proporciona a flexibilização do trabalho, que, por vezes, resulta em aumento na carga produtiva do trabalhador, exigindo-se a ampliação da produção².

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

É dizer, na mesma medida que o teletrabalho ganha destaque, torna-se proeminente a necessidade da adoção de medidas que auxiliem na conciliação 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 horas à disposição do empregador traz à tona o que tem se denominado “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 e do ambiente domiciliar, contra as novas técnicas invasivas que penetram na vida do empregado”⁵.

A falta de desconexão atinente ao sistema de trabalho à distância constitui uma fonte de desvantagem social ao trabalhador. A desconexão decorre da facilidade de acesso aos meios laborativos em qualquer horário, extensão da jornada de trabalho pelo empregador, quer por iniciativa própria, quer por incentivo do empregador, em resposta à crescente demanda por resultados.

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

No âmbito interno, pode-se afirmar que o direito à desconexão é uma categoria de direito fundamental a partir da análise dos direitos sociais previstos 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 a limitação de jornada de trabalho e ao descanso semanal remunerado. Isso está intimamente ligado ao conceito de trabalho decente, em que se incluem valores próprios da personalidade humana, a exemplo da dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho.

O conceito de trabalho decente foi destacado pela OIT no ano de 2001 na Conferência Internacional do Trabalho, realizada em Genebra. A definição de trabalho produtivo, devidamente remunerado, exercido em condições de equidade e segurança, assegurando a condição digna de vida ao trabalhador.

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

Indo adiante, Luciano Martinez¹⁰ chama atenção para outras distorções sociais em risco com a adoção do teletrabalho. Uma vez que o teletrabalho, pelo sistema organizacional permite o labor de forma totalmente afastado do empregador, este pode deslocar sua unidade laborativa para um local onde os trabalhadores sejam mais flexíveis, ou, ainda, onde o custo da mão de obra seja mais barato. Martinez exemplifica trazendo o caso de empresas europeias que, para a diminuição dos custos trabalhistas, instalam seus call-centers na Índia. Isso ocorre, ocorrendo o que se denominou por Sanguineti Raymond de internalização do trabalho ao preço do Estado menos protetor, com estímulo ao crescimento econômico.

Outra problemática apontada por Martinez recai no enfraquecimento das relações sindicais e da atuação sindical, porquanto, sendo o teletrabalho fenômeno

trabajador, por não se encontrar com outros em iguais condições laborais, distante do associativismo.

Outrossim, a oportunidade de desenvolvimento de carreira também é uma problemática para aqueles trabalhadores que laboram integralmente no trabalho presencial. Segundo aponta estudo da Eurofound¹², embora o teletrabalho possa facilitar o acesso ao emprego para grupos vulneráveis, existe o risco de que os trabalhadores regulares sejam vistos no sistema organizacional como menos comprometidos. Tal fato acrescido à falta de visibilidade pode comprometer as oportunidades de desenvolvimento da carreira desses trabalhadores. Um estudo recente revela que cerca de um quarto dos trabalhadores com esse tipo de emprego são empregos precários.

Portanto, se por um lado o teletrabalho pode representar um avanço em termos de produtividade, não se pode olvidar do desígnio de proteção do Direito do Trabalho.

Canotilho, no tocante ao princípio da vedação ao retrocesso social, afirma:

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

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

Com efeito, para a implementação do trabalho à distância, é necessária a existência 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 trabalhador do núcleo físico empresarial.

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

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

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

III. ASPECTOS LEGAIS

No Brasil, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) já contava em vigor (desde 1943) com a previsão, em seu artigo 6º, de inexistência de vínculo de trabalho realizado no estabelecimento do empregador e aquele realizado fora dele. O referido dispositivo foi alterado para equiparar os efeitos jurídicos do trabalho exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios físicos. Contudo, o teletrabalho passou a contar com regulamentação específica a partir da reforma trabalhista. A Lei 13.467/2017 acresceu o Capítulo IV das Normas Gerais de Tutela do Trabalho.

De acordo com a CLT, considera-se teletrabalho a prestação de serviços, predominantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se adequam ao trabalho externo (a exemplo de vendedor externo e motorista). Contudo, pontuou que não descaracteriza esse sistema o comparecimento 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 pela edição da Medida Provisória 927/2020 –publicada em 22 de março e com vigência a partir de 19 de julho– que alterou regras trabalhistas durante a pandemia.

Quanto à formalização, a CLT estabelece que a prestação de serviços 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 conteúdo da análise conjunta do Capítulo que disciplina o teletrabalho é que se exige

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

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

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

Durante o estado de calamidade pública, a formalização sofreu suspensão. Nesse período pandêmico, na vigência da MP 927/2020, afastou-se a exigência de mútuo acordo entre os polos da relação de emprego, facultando ao empregador a alteração do regime de trabalho presencial para o teletrabalho sem, 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, constituindo dever do empregador adotar medidas preventivas e acauteladoras para evitar a ocorrência de dano à saúde e ao próprio meio ambiente de trabalho; não assim agindo, quer por liberalidade, quer por impossibilidade de arcar com os prejuízos resultantes de sua atuação ou omissão. Nesse ponto, ressaltar que o STF, na ADI nº 6.342/DF, suspendeu a eficácia da Medida Provisória nº 927/2020, o qual estabelecia que “os casos de doença pelo coronavírus (Covid-19) não serão considerados ocupacionais, independentemente da comprovação do nexo causal”. Assim, pelo entendimento em via de recurso, demonstrado que o empregado infectado esteve exposto ao vírus no ambiente de trabalho, pode ser presumido o nexo de causalidade entre a patologia e a atividade laborativa.

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

Contudo, há que se perquirir que, se houve economia por parte

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

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

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

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

Outra solução apresentada pela MP 927/2020 foi no sentido de estabelecer a jornada de trabalho, o período que seria destinado ao trabalho com o controle do empregador. Tal preceito, contudo, demonstra-se incompatível com a presunção de inexistência de controle de jornada estabelecido no artigo 483, "d", da CLT. Isso porque, se há presunção de inexistência de controle de jornada, não se demonstra tratar da contabilização das horas na jornada.

De pontuar que o contrato de trabalho é sinalagmático, ou seja, envolve a troca de direitos e deveres. Portanto, a vigência do contrato de trabalho implica a expectativa da demandada de sua mão de obra com a remuneração pecuniária. A supressão da oferta de trabalho autoriza, indiretamente, a rescisão indireta do contrato, à luz do artigo 483, "d", da CLT. Com efeito, a interrupção da execução laboral já importa, por si, na interrupção do contrato de trabalho.

Indo além na questão da jornada de trabalho, o artigo 62, III, da CLT estabelece 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 não descaracteriza o regime de teletrabalho.

Ocorre que, enquanto o empregado estiver na empresa, não há necessidade de acompanhamento do trabalho do empregado, o qual se encontra sob o controle do empregador.

Portanto, há um certo conflito neste ponto, pois poderá o empregado comparecer às dependências da empresa, com deslocamento fora do horário de labor, sem que isso gere direito à remuneração suplementar?

“HORAS EXTRAS. TELETRABALHO. Como corolário do desenvolvimento das tecnologias de informação e comunicação, constata-se a evolução nos modelos de organização do trabalho e, num misto de vantagens e desvantagens sob a ótica da produtividade, surgiu o teletrabalho. Assim, havendo a menor possibilidade de aferição do trabalho realizada por esse empregado, ainda que de forma mista (em ambiente presencial e home office), as horas prestadas em sobrejornada devem ser remuneradas, na forma do art. 7º, XVI, da Constituição da República”¹⁹.

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

Sobre a temática, tramita atualmente no Senado Federal o Projeto de Lei nº 1.000/2019, o qual impõe ao empregador o ônus de fornecer e manter os equipamentos necessários à prestação do trabalho em regime de teletrabalho, ressalvado o disposto em acordo coletivo, bem como a reembolsar as despesas de energia elétrica, telefonia e internet. O aludido projeto determina ainda que os empregados em regime de teletrabalho fiquem sujeitos às normas da jornada de trabalho dos trabalhadores em geral¹⁹.

Quanto ao tema, ainda, o julgado que ganhou bastante notoriedade foi a Ação Civil Pública (nº 0100455-61.2020.5.01.0052) ajuizada pelo Sindicato dos Trabalhadores em Petróleo do Brasil (SINPETRO) em face da PETRÓLEO BRASILEIRO S/A - PETROBRÁS, em que se busca determinar a obrigação da empregadora do aparelhamento e custeio do empregado que exerce suas atividades em teletrabalho, através do fornecimento de mobiliário em modelos ergonômicos ou o reembolso dos valores eventualmente pagos pelo empregado com este tipo de mobiliário, bem como o pagamento dos 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 Pública, deferiu tutela de urgência impondo à então reclamada a obrigação de fornecer os equipamentos necessários ao regular desempenho dos substituídos mantidos em regime de teletrabalho mobiliário com as mesmas funções a serem exercidas remotamente e similar, em termos ergonômicos, com o existente no local da efetiva prestação de serviços, com a respectiva manutenção e reparação, bem como o pagamento dos custos com energia elétrica de cada substituído. De acordo com a decisão liminar, a reclamada 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.

A questão foi levada ao Tribunal Regional do Trabalho daquela Região, em decisão liminar da Desembargadora Glaucia Zuccari Fernandes Braga, com base na 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 enfrentar a necessidade de se manter o distanciamento social para conter a disseminação da doença, visando proteger a saúde de seus empregados, e lhes fornecer o necessário custo para aquisição de itens como cadeira, teclado e mouse, além de fornecer o acesso em regime de comodato. E, a despeito das afirmações do sindicato, não consta no processo originário a mais singela informação de que algum empregado impetrante não tenha condições de realizar o teletrabalho, na forma estabelecida no guia de ID b45c851, seja por falta de equipamento, ou de infraestrutura necessária (internet, luz etc).

[...]

A Impetrante também demonstrou ter disponibilizado ajuda financeira no valor de R\$ 1.000,00 (mil reais) para compra de uma cadeira, teclado, mouse e outros itens necessários para garantir a ergonomia no trabalho àqueles que não dispõem dos recursos necessários, 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 em casos em que o empregado não possua equipamento ou infraestrutura necessários, o empregador poderá fornecer-los.

Ademais, o ato coator também não considera a necessidade de fornecer os materiais para a sua execução. Presume-se que Impetrante não possui os recursos necessários a mobiliário e equipamento, que sequer foi discriminado pelo ato coator. A Coatora da decisão alvejada, e promover a entrega do referido material a todos os 16.000 de cada um de seus 16.000 empregados, tudo no exíguo prazo de 10 dias.

Também não se demonstra razoável determinar a entrega em 16 dias de material necessário em meio de um surto de contaminação viral desenfreada, sem preocupação com a saúde pública moderna, que sujeita a todos, entregadores e destinatários dos bens necessários, a contraírem essa doença para que ainda não se conhece o remédio, nem a prevenção.

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

Assim, percebe-se que as questões que envolvem a adoção d

Nos ensinamentos de Antônio Luiz Machado Neto²², por ser uma direito não surge à toa na sociedade, mas para satisfazer as imprecisas da vida. Ele é fruto das necessidades sociais e existe para satisfazer assim a desorganização". Com efeito, considerando a aceleração que o vírus ocasionou à adoção do teletrabalho nas relações de emprego, a adequação da norma jurídica às necessidades advindas da evolução

IV. TELETRABALHO E MEIO AMBIENTE SAUDÁVEL

Relativamente ao meio ambiente de trabalho, o artigo 75-E da CLT estabelece que o empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, sobre as precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho. O parágrafo único do mesmo dispositivo legal que: "O empregado do trabalho tem o dever de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções do empregador".

As medidas a serem implementadas para o resguardo do meio ambiente de trabalho não se limitam àquelas previstas nos inúmeros normativos que vigoravam antes da declaração da pandemia mundial, exigindo atuações concretas que sejam efetivas.

É certo que a Constituição de 1988, alinhada à tendência internacional de reduzir a eliminação dos riscos na origem, como diz Sebastião, "deu um passo que assegurou a "redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de melhores condições 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 a saúde dos trabalhadores e o meio ambiente de trabalho, ao disciplinar o ambiente de empresa, deverá ser exigido dos empregadores que garantam que o trabalho, o maquinário, os equipamentos e as operações e processos sob seu controle são seguros e não envolvam risco para a segurança dos trabalhadores.

A NR-1 da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério do Trabalho²⁶ disciplina, em seu item 1.4.1, sobre o dever do empregador de adotar medidas de prevenção, por meio da reorganização dos fatores de produção, a 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, dada na Constituição Federal, traz como elemento a ser combatido a

como a degradação da qualidade ambiental resultante de atividades que direta ou indiretamente prejudiquem a saúde, a segurança e o bem-estar da população; as condições adversas às atividades sociais e econômicas. A referida Lei define 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 de meio ambiente, agregam-se às disposições laborais os preceitos inerentes à proteção ambiental. Nesse viés, surge o que se denomina poluição labor-ambiental, quando as condições degradantes da qualidade ambiental –psíquica e física– se refletem nos 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 atribuídos aos responsáveis pela degradação. Esse princípio tende a efetivar a 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, cientificamente comprovados, impedindo que estes venham a se tornar danos ao meio ambiente. Este preceito encontra-se, irrefutavelmente, inserido no direito do trabalho, eis que é obrigação do empregador conceder aos trabalhadores condições de proteção capazes de elidir, ou amenizar, os riscos a que estes estão submetidos em razão da atividade ou do local de trabalho, consoante preconiza o art. 157 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, porque, mesmo na ausência de lei, deve o empregador conceder aos trabalhadores os equipamentos que elidam os riscos. Tal asseveração se justifica no fato de que a garantia de um meio ambiente de trabalho salutar não pode depender exclusivamente da atuação do ente público para legislar a respeito; não é dado ao empregador permanecer inerte diante da probabilidade de agressão ao meio ambiente, especialmente em razão da inexistência de norma que exija a atuação concreta.

Por certo que a regulamentação do todo que envolve o teletrabalho requer um profundo debate e melhorias legislativas. Não obstante, a interdição

V. CONSIDERAÇÕES FINAIS

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

É inegável que a situação emergencial e de caráter mundial enfrentado de calamidade pública em decorrência da pandemia do novo coronavírus impôs a implantação de mudanças na rotina de todos, com discussões nos procedimentos a serem adotados pelos Tribunais. O impacto social enfrentado pelo país impôs às relações trabalhistas a necessidade de mecanismos que permitissem a continuidade da atividade econômica, cuidar da saúde do trabalhador e da própria sociedade.

Pode-se afirmar que neste período histórico o cenário pandêmico trouxe a possibilidade 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 tomadores de serviços.

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

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

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

Consoante apontado, o ordenamento jurídico hoje vigente ainda não contempla completamente os conflitos que surgem e que continuarão a surgir com a evolução da atividade laborativa de forma remota, inclusive quanto ao meio de execução. Com efeito, é essencial a consecução de uma agenda pautada no reconhecimento da evidência da função do teletrabalho na promoção do trabalho decente, reconhecendo-o como sistema organizacional facilitador do exercício da atividade econômica.

Bibliografía

- Cassar, V. B.: *Direito do Trabalho: de acordo com a reforma trabalhista*, Método, 2017.
- Diniz, B. D.: "Apontamentos acerca do direito ambiental do trabalho", em Mazzuolli, T. J. H. (org.). *Novas perspectivas do direito ambiental brasileiro: visões interdisciplinares*, Caniato Editorial, Cuiabá, 2009.
- Eurofound; OIT: *Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias para el empleo*, OIT, Ginebra, 2017.
- Eurofound: *Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age*, European Union, Luxembourg, 2020.
- Gomes Canotilho, J. J.: *Direito constitucional e teoria da constituição*, Almedina, Coimbra, 2007.
- Gosdal, T. C.: *Dignidade do trabalhador: um conceito construído sob o paradigma 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 4.0.", em de Lacerda Carelli, R.; Muniz Cavalcanti, T.; Patriota da Fonseca, A. (orgs.). *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, 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 judicial*, LTr, São Paulo, 2002.
- Sanguinetti Raymond, W.: *Teletrabajo y globalización*, MTAS, Madrid, 2003.