

## **A SAÚDE E SEGURANÇA DO TELETRABALHADOR À LUZ DA REFORMA TRABALHISTA.**

*Calvin Chaves Gomes*<sup>1</sup>

*Vander Luiz Pereira Costa Junior*<sup>2</sup>

**RESUMO:** O teletrabalho passou a ganhar um capítulo próprio após a edição da Lei 13.467/2017 conhecida como Reforma Trabalhista, a qual implicou na regulação dos pontos mais relevantes dessa modalidade de trabalho. Acontece que, ao caminhar por pontos como a jornada do teletrabalhador, a incumbência pelos custos de infraestrutura e a segurança e medicina do labor, o legislador foi infeliz, uma vez que os novos ditames contêm redações nebulosas e que dão vazão para a colisão com normas constitucionais, infraconstitucionais e internacionais e, quando não interpretadas de maneira holística, desaguam no possível adoecimento psicológico e físico do obreiro em teletrabalho.

Quanto ao viés técnico, será aplicado o método de pesquisa bibliográfica, interposta por meio de materiais já publicados, como livros, artigos, periódicos e jurisprudências que discorram sobre os principais pontos do teletrabalho antes e depois da Reforma e as suas implicações no contexto fático do Brasil.

A abordagem do problema será feita através de uma pesquisa qualitativa, visto que se buscará o entendimento e avaliação do objeto de pesquisa ante citado, por meio da interpretação da legislação pátria e internacional assim como a posição de doutrinadores e jurisprudências que guardem relação com o tema.

**Palavras-chave:** Teletrabalho, Reforma Trabalhista, Normas de medicina e segurança do trabalho

---

<sup>1</sup> Acadêmico do Curso de Direito da Universidade Católica do Salvador.

<sup>2</sup> Docente nas disciplinas Direito e Processo do Trabalho na UCSal - Universidade Católica de Salvador, e Coordenador do Núcleo de Prática Jurídica nesta mesma instituição. Eleito Conselheiro da Ordem dos Advogados do Brasil - seccional Bahia para o triênio 2019 - 2021 e Presidente da Comissão Especial do Advogado Associado da OAB/BA. Mestre em Políticas Sociais e Cidadania pela Universidade Católica do Salvador (2016), na linha Trabalho e Questão Social. Membro do Núcleo de Estudos do Trabalho (NET) desta mesma instituição. Especializado em Direito do Estado pelo Juspodivm (2012), e em Direito e Processo do Trabalho pela Universidade Federal da Bahia (2011). Graduado em Direito pela Faculdade Ruy Barbosa (2008).

**ABSTRACT:** Telework began to gain its own chapter after the enactment of Law 13.467 / 2017 known as the Labor Reform, which implied the regulation of the most relevant aspects of this type of work. It turns out that, when walking through points such as the teleworker's journey, the responsibility for infrastructure costs and occupational safety and medicine, the legislator was unhappy, since the new dictates requested nebulous writings and that give rise to a collision with constitutional norms, infraconstitutional and international and, when not interpreted in a holistic way, lead to the possible psychological and physical illness of the teleworker.

As for the technical bias, the bibliographic research method will be processed, interposed through materials already published, such as books, articles, periodicals and jurisprudence that discuss the main points of telework before and after the Reform and how its conclusions in the factual context of the Brazil.

The approach to the problem will be done through a qualitative research, as it will seek the understanding and evaluation of the aforementioned research object, through the interpretation of national and international legislation as well as the position and doctrines and jurisprudence that are related to the theme.

**Keywords:** Telework, Labor Reform, Medicine and safety standards

**SUMÁRIO: 1. INTRODUÇÃO 2. BREVE HISTÓRIA DO TELETRABALHO E A REFORMA TRABALHISTA 3. A JORNADA DO TELETRABALHADOR 4. A RESPONSABILIDADE SOB OS CUSTOS DA INFRAESTRUTURA EM TELETRABALHO 5. AS NORMAS DE SEGURANÇA E MEDICINA EM TELETRABALHO 6. CONCLUSÃO 7. REFERÊNCIAS**

## **1. INTRODUÇÃO**

A percepção do que é trabalho vem sofrendo mutações ao longo do tempo, passando a ser cada vez mais abrangente, sendo notório ressaltar que nem sempre houve uma classificação do Direito do Trabalho. Na verdade, após a revolução industrial, como proteção ao tratamento degradante concedido aos trabalhadores da época, os direitos trabalhistas surgiram, acompanhados de muitos outros inseridos nos direitos sociais, esses de 2º geração, que requeriam atuação positiva do Estado.

Estabelecida a matéria Direito do Trabalho, nasceram diversas modalidades de labor, sendo uma delas, o teletrabalho, classificado levando em conta o seu local de prestação de trabalho, que por sua vez, pode ser qualquer um, desde que conectado virtualmente e obtenha êxito na prestação de serviço.

No Brasil a matéria ganhou espaço na legislação pátria, timidamente, em 2011, através da substituição do Art. 6º da CLT, o qual passou a igualar o trabalho presencial a distância, assim como os seus meios de controle, para fins de subordinação.

Já em 2017, a Lei 13467/2017, mais conhecida como Reforma Trabalhista, dedicou um capítulo inteiro ao teletrabalho, regulando importantes temáticas sobre essa novel modalidade. Porém, alguns dos artigos criados pela Reforma trouxeram redações incongruentes, dando margem a interpretações em inconformidade com a legislação pátria.

O primeiro exame consiste na jornada do teletrabalhador, investigando a validade e fundamentação para a sua exclusão, feita pelo Art. 62, III da CLT, do capítulo “DA JORNADA DE TRABALHO”, que gerou a inacessibilidade do teletrabalhador aos direitos de jornada, incluindo a concessão às horas extras remuneradas.

Em seguida, buscará verificar a legalidade da prerrogativa concedida ao contrato escrito de instituir qual parte da relação trabalhista assumirá a responsabilidade pela infraestrutura em teletrabalho e vislumbrar sob quem recair a incumbência dos referidos custos. Além de analisar a juridicidade do empregado em teletrabalho assumir o ônus pela a sua própria infraestrutura laboral e a responsabilidade pelos riscos da atividade econômica do polo empregador.

No último capítulo, objetiva-se visualizar efeito criado pela responsabilização do teletrabalhador por sua infraestrutura laboral sadia e segura, além de examinar a solidez do Art. 75-E quanto a real manutenção das normas de saúde e medicina do trabalho confiada ao polo patronal.

Portanto, o propósito do presente trabalho é analisar os dispositivos ligados ao teletrabalho, de maneira holística, objetivando o reconhecimento dos pontos que colidem com a legislação nacional, internacional e os entendimentos jurisprudenciais. Tornando possível a identificação dos problemas fáticos criados pelas normas que tangem o teletrabalho, os seus sintomas e medidas para a sua resolução

## **2. BREVE HISTÓRIA DO TELETRABALHO E A REFORMA TRABALHISTA**

O conceito de trabalho e a sua aplicação fática mudou muito ao decorrer dos tempos. A princípio, esse conceito era muito ligado à agregação social e a função da família, Luciano Martinez (2020, p.62) discorre que anteriormente os seres humanos se uniam através do parentesco para executar determinadas atividades, funcionando como uma forma de organização, onde sempre era eleito um líder, dando então origem a dois polos de uma relação profissional.

Luciano Martinez (2020, p.62), aponta que o conceito de trabalho então foi dividido em dois grupos, o trabalho por conta própria, que já era realizado como forma de autotutela e sobrevivência e o inédito, à época, trabalho por conta alheia, onde um terceiro exercia uma atividade em favor de outro, relação similar com a de empregado e empregador atual.

Após a revolução industrial, devido ao tratamento degradante dado aos funcionários, a insatisfação da classe trabalhadora, e os protestos pela melhoria da qualidade de vida no ambiente laboral, foram concedidos os chamados direitos sociais, que requeriam a atuação positiva do Estado. Inúmeros fatores se alinharam para que os direitos sociais nascessem junto a um sistema jurídico de proteção ao polo hipossuficiente da relação trabalhista, passando a conceber novos direitos englobados pelos sociais, sendo um dos mais relevantes o Direito do Trabalho (MARTINEZ, 2020, p. 68).

Depois da criação dos direitos sociais e por consequência o Direito do Trabalho, muito se consolidou e mais áreas dentro dessa matéria foram especificadas, estudadas e desenvolvidas, a exemplo das modalidades de trabalho, que são classificadas desde o do tipo de trabalho prestado, até vínculo ou local de exercício laboral.

O teletrabalho se encaixa em uma dessas modalidades decorrentes do local de prestação do trabalho, Luciano Martinez (2020, p. 387) conceitua o teletrabalho como o serviço prestado através de meios telemáticos, por trabalhador fisicamente ausente da sede do empregador, mas virtualmente presente.

Antes mesmo de aprofundar mais o conceito e as peculiaridades do teletrabalho no Brasil, é notório apontar a distinção entre duas modalidades. O trabalhador doméstico, regido pela Lei Complementar 150/2015, se caracteriza pela prestação de serviço de natureza contínua à pessoa física ou à família no âmbito (ou para o âmbito) residencial do tomador, difere do trabalho em domicílio, que por sua vez, é conceituado pelo artigo 63 da CLT como aquele que executa o labor "na habitação do empregado ou em oficina da família, por conta de empregador que o remunere" (LEITE, 2018 p. 197)

Passando à análise legislativa do teletrabalho, em 2011 o artigo 6º da CLT foi substituído, ganhando a seguinte nova redação:

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

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

A nova roupagem do dispositivo, acabou por conceituar indiretamente o trabalho prestado fora do estabelecimento do empregador, sendo aquele que não possui vigilância pessoal e direta do empregador. (LEITE, 2018 p. 197). Além disso, o seu parágrafo único criou uma alternativa ao controle de jornada realizado a distância, os equiparando, para fins de subordinação, aos meios pessoais e diretos de comando.

Essa foi a primeira vez que a CLT reconheceu a possibilidade de um labor prestado no domicílio do trabalhador, e não necessariamente nas dependências do empregador. Porém, observa-se que o novo dispositivo ainda não faz referência direta ao teletrabalho, uma vez que esse possui a liberdade de ser prestado não apenas no domicílio do obreiro, mas em qualquer lugar, desde que fora do ambiente físico da empresa.

Manuel Estrada (2012, p.12), preceitua o trabalho executado no domicílio do empregado, então, “não abrange totalmente o teletrabalho, porque o trabalho em domicílio não é propriamente teletrabalho, nem vice-versa”.

Já em 2017, por meio da Lei 13.467/2017 (Reforma Trabalhista), o teletrabalho ganhou um capítulo próprio e finalmente foi conceituado em lei através do Art. 75-B da CLT:

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

Parágrafo único. 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

Diante desse dispositivo, além de vermos a caracterização do novo regime de trabalho, temos também a exaltação diferença entre ele e o trabalho externo. Ademais, o seu parágrafo único institui adequadamente que, mesmo que o teletrabalhador passe a prestar eventuais atividades nas dependências patronais, independente de qual sejam, essas não o desclassificam como teletrabalhador.

Então, o teletrabalho deve ser entendido como uma espécie dentro da modalidade de trabalho a distância, não se confundindo com trabalho em domicílio, tendo em vista que aquele poderá ser prestado fora do domicílio do empregado, ainda que não no estabelecimento do empregador, sem problemas, isso porque o ambiente do teletrabalho é virtual (LEITE, 2018, p. 198).

Justamente por ser virtual é que se diferencia do chamado trabalho externo. Para ilustrar essa distinção, levemos como exemplo os obreiros que trabalham por meio de aplicativo, seja com entrega ou transporte de pessoas, esse que preenchem os requisitos do labor preponderantemente fora das dependências do empregador e o uso da tecnologia da informação e comunicação através dos *apps* para a prestação do trabalho, mas exercem o trabalho fora destes, por meio de entregas físicas à clientes ou o transporte não virtual. Portanto, por mais que no próprio dispositivo a respeito do teletrabalho se exclua o trabalho externo do seu conceito, é mister compreender o porquê dessa diferenciação. (MAGELA, 2017).

No mesmo diapasão, Manoel Filho (2019, p. 18), aponta que o para ser configurado teletrabalho é necessário a presença de dois pressupostos ou requisitos básicos e cumulativos:

De sorte que o teletrabalho requer, para sua configuração plena, dois pressupostos ou requisitos básicos e cumulativos: a realização do labor longe da sede patronal – conquanto não necessariamente na residência ou no domicílio do trabalhador – com a utilização, para tanto, de tecnologias atuais de informação e comunicação.

Internalizado o conceito do teletrabalho e as suas distinções com outras modalidades laborais, deve-se avançar para a análise dos demais dispositivos no que concerne o teletrabalho, insertos pelo legislador, através da Lei 13467/2017, que por sua vez, ferem substancialmente as normas de medicina e segurança do trabalho, como será demonstrado no texto vindouro.

### **3. A JORNADA DO TELETRABALHADOR**

O tempo trabalhado guarda íntima relação com a segurança e saúde dos trabalhadores, visto que a sua prática em excesso implica no desenvolvimento da fadiga, que por sua vez, está associada ao estresse ocupacional, e quando cumulados podem resultar em doenças mentais e cardiovasculares. Esse cenário se agrava ainda mais quando não há vigilância às horas extras e o obreiro é submetido cotidianamente ao regime de sobrejornada. (SILVA, 2013, p. 138)

A jornada de trabalho limitada é um tema de grande destaque, discutido recorrentemente em matéria trabalhista, já foi objeto na Declaração de Direito do Homem de 1948, Convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT) em 1919, entre outras discussões. Instituto tão

importante que foi elevado a nível de direito fundamental protegido pela Constituição Federal, por meio do artigo 7º, inciso XIII do texto Constitucional, no capítulo “Dos Direitos e Garantias Fundamentais”, ensinando que todos trabalhadores tem direito a uma jornada de trabalho não superior a oito horas e quarenta e quatro semanais. (KERCHE, 2019, p. 400, 401)

José Silva (p. 64, 2012), vislumbra que, a saúde do trabalhador depende da abstenção do empregador no que tange a “não exigência de realização de horas extraordinárias de forma habitual, sobretudo dos trabalhadores noturnos e em turnos ininterruptos de revezamento”, acrescenta ainda que essa obrigação é orientada pela Declaração Universal dos Direitos Humanos, através do seu artigo 24, que rotula a limitação razoável das horas de trabalho como direito humano fundamental.

Além de ser tratado como direito fundamental, sob égide nacional e internacional, a limitação das horas trabalhadas também se relaciona diretamente com as regras de medicina e segurança do obreiro. José Silva (2012, p. 74, 75) acentua que as horas extraordinárias, como o nome já indica, foram criadas originalmente para serem usadas em casos excepcionais, e não como regra, portanto a prestação do labor em sobrejornada nunca poderá ser um hábito.

Porém, o caráter excepcional muitas vezes não se concretiza, visto que, movido pelo caráter econômico, o trabalhador enxerga vantagem em cumprir o serviço em extra jornada, mas, essa aparente vantagem pode se tornar muito danosa, já que a sua feitura reiterada implica em fadiga e tensão no trabalho, ou até em consequências mais graves, como a perda, ainda que temporária, da saúde e da segurança dos trabalhadores. (SILVA, p. 75)

Nesse sentido, a OIT reforça o vínculo entre o limite de horas e a segurança e saúde do trabalhador, ao concluir que:

Preservar a saúde do trabalhador e a segurança do local de trabalho é o mais fundamental dos objetivos subjacentes às políticas de duração do trabalho e tem sido, desde o início, um dos propósitos centrais das medidas que tratam das jornadas longas. De fato, a limitação da jornada semanal pode ser vista como a resposta básica à advertência da literatura sobre saúde e segurança contra jornada regular de trabalho superior a 50 horas por semana, tanto na forma de um limite de 48 horas com restrições severas ao trabalho extraordinário quanto na de um limite mais baixo.

Por conseguinte, resta incontroverso o status de direito fundamental da limitação de jornada e a sua grande relevância no que tange a saúde e segurança do obreiro.

Entretanto, o aludido direito fundamental é relativizado nos incisos I e II do Art. 62 da Consolidação Trabalhista, ao privar “os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho” e “gerentes, assim considerados os

exercentes de cargos de gestão” e “diretores e chefes de departamento ou filial” do capítulo da jornada de trabalho.

Com Reforma Trabalhista de 2017, o teletrabalhador passou a residir o novel inciso III do artigo ante exposto, passando a ser excluído também de todos os direitos relativos à jornada de trabalho, fazendo nascer uma lacuna ontológica diante do contexto fático-social atual. (MELO, p. 73)

Tal acréscimo fez com que o teletrabalhador fosse eliminado do véu de proteção ao controle de jornada, os deixando despidos do acesso a qualquer defesa concedida pelo capítulo referente a jornada de trabalho, inclusive do direito às horas extraordinárias. (MAGELA, 2017).

À luz do pensamento de Alexandre Medeiros (2019, p. 107), a justificativa usada pelo Art. 62, baseia-se “exclusivamente na, diga-se, falsa premissa da impossibilidade da aferição e fiscalização, pelo empregador e ou terceiros, do tempo de trabalho”.

Por certo, a premissa não se sustenta na medida em que o próprio parágrafo único do Art. 6 da CLT ratifica a subordinação por meios telemáticos, ao aludir que “os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio”.

Vê-se que, a adição do parágrafo único pela 12.551/2011 ao *codex* trabalhista, reafirmou os meios telemáticos, ou seja, aqueles relacionados à comunicação a distância, como legítimos para controle e supervisão no que toca a subordinação. Porém, esse acréscimo não foi recebido como inovação jurídica, visto que, antes mesmo, a jurisprudência já era consolidada no sentido de entender que a presença em ambiente físico de trabalho já não funcionava como requisito necessário para caracterizar o vínculo empregatício. (ROCHA E MUNIZ, p. 105)

Além disso, é também é pacífico na jurisprudência e doutrina trabalhista a tese que diante da possibilidade do controle da jornada, mesmo se tratando de trabalhar externo, o inciso I do artigo 62 da CLT não se aplica em sua literalidade, visto que o comando inserto no dispositivo pressupõe a impossibilidade fática do controle da jornada.

Destarte, sendo possível controlar a jornada de trabalho, por qualquer meio, seja ele telemático e informatizado ou pessoal e direto, malgrado exerça labor externo, não fica excluído do regime de jornada. Antologicamente, por analogia, a tese aplicada ao trabalhador externo também serve ao teletrabalhador, conforme será visto nas próximas linhas.



Vóila Cassar (2012, p. 712) afirma que, se o empregado for monitorado por webcam, intranet, mínimo de tarefas diárias, entre outros métodos, terá direito ao Capítulo “Da Duração do Trabalho”, em vista que o seu trabalho é controlado.

Rocha e Muniz (2013, p.111) observam que, desde que o obreiro esteja em conexão contínua com a empresa que lhe controla a atividade e tempo, não há incompatibilidade entre o teletrabalhador e a jornada extraordinária, tornando plenamente aplicáveis as normas sobre jornada de trabalho a esse empregado.

Alice de Barros (2016, p. 216) reconhece que, em 2009 já havia a plena capacidade de controle de jornada pela internet, através da visualização do acesso ao terminal, assim como a última vez que foi acessado o teclado. No mesmo compasso é o entendimento de Sandro Melo (2019, p. 75), ao preceituar que “A ideia de impossibilidade de controle da jornada de um trabalhador externo ou de um teletrabalhador não subsiste diante da realidade dos avanços tecnológicos”.

O inciso I do artigo supra aludido, exclui, da mesma forma, o trabalhador externo da tutela à jornada, contudo, a jurisprudência pátria já reconhece o amparo dessa modalidade de trabalho pelo capítulo “DA JORNADA DE TRABALHO” da CLT, desde que efetivamente fiscalizado, como fica demonstrado na decisão da 7ª Turma do TST:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA - HORAS EXTRAORDINÁRIAS - TRABALHO EXTERNO - CONTROLE DE HORÁRIO - IMPOSSIBILIDADE. Para o enquadramento do empregado como trabalhador externo, inserido nas disposições do art. 62, I, da CLT, é *conditio sine qua non* que o obreiro exerça atividade fora do estabelecimento comercial da empresa e não exista nenhum controle de horário, direto ou indireto. Anote-se que não é a ausência de controle de jornada que caracteriza a exceção do art. 62, I, da CLT, mas a impossibilidade de controle de horário. No caso, o Tribunal Regional, com base nos fatos e provas da causa, consignou expressamente que não havia controle de jornada nem a possibilidade de fiscalização dos horários de trabalho. Para chegar à conclusão pretendida pelo recorrente, necessário se faria o reexame da prova dos autos. Incide a Súmula nº 126 do TST. Agravo de instrumento desprovido.

(TST - AIRR: 2808620125090094, Relator: Luiz Philippe Vieira De Mello Filho, Data de Julgamento: 13/05/2015, 7ª Turma, Data de Publicação: 15/05/2015)

Ora, se basta que a fiscalização de horário seja possível para tornar concebível a retirada do empregado externo da privação imposta pelo artigo 62 da CLT, não há razão para não se aplicar o mesmo, de forma análoga, ao teletrabalhador. Destarte, o Enunciado número 71 da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho qualifica o artigo 62 da CLT como inconstitucional e garante o direito às horas extras pelo teletrabalhador:

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.

A jurisprudência também já se comporta no sentido de reconhecer o acesso ao capítulo da jornada de trabalho pelo teletrabalhador fiscalizado, com fundamento em normas constitucionais, como constata a *decisum* do TRT da 3º Região:

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

(TRT-3 - RO: 00101320520165030178 MG 0010132-05.2016.5.03.0178, Relator: Rodrigo Ribeiro Bueno, Data de Julgamento: 10/03/2017, Segunda Turma, Data de Publicação: 13/03/2017. DEJT/TRT3/Cad.Jud. Página 80. Boletim: Sim.)

O art. 7º, XIII da Carta Magna, evocado na 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, preceitua que é direito do trabalhador, urbano ou rural, a “duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais”.

Então, o art. 62 do Estatuto Trabalhista passa apenas a servir ao sistema probatório, visto que, ao afrontar a norma constitucional, não pode impedir o direito às horas extraordinárias, mas pode condicionar esse direito à prova de sua ocorrência, criando uma presunção de ausência de prestação em serviço suplementar. Portanto, a colisão com a norma constitucional resulta na transferência do ônus de provar a jornada de trabalho extraordinária do empregador para o teletrabalhador. (MARTINEZ, p. 468)

Contudo, quando analisado de maneira literal, não carreando exceções, o dispositivo supra não só conflita com a norma constitucional ante mencionada, mas também com o Art. 59 do Código Trabalhista, que prevê como máximo a prestação de duas horas extraordinárias diárias. A ofensa aos dois preceitos reflete diretamente ao direito à limitação da jornada às máximas legais, constitucionais ou contratuais, guardando relação profunda com o direito à desconexão com o trabalho e à atributos essenciais à existência humana, ao lazer, à interação familiar e social. (MEDEIROS, p. 107)

Como exposto alhures, a tecnologia é capaz de proporcionar a fiscalização a distância por diversas maneiras. Mas, acontece que, essa mesma tecnologia que permite o controle do

trabalho a distância e facilita as comunicações em grupo, também é aquela com potencial de acabar com o limite entre a vida pessoal e profissional, ocasionado pela extensão da jornada de trabalho, inclusive nos dias reservados para descanso. (MELO, p. 80)

O direito a repouso e lazer são guardados pela Constituição Federal, por conseguinte, o direito à desconexão é inerente a todo e qualquer empregado e consiste no “desligamento” do empregado ao ambiente em que trabalha, seja ele virtual ou físico. A desconexão do obreiro funciona como o resgate a sua natureza humana, afastando-o da conexão em tempo integral ao trabalho, permitido pelas ferramentas telemáticas. (MELO, p. 80)

Nesse sentido, Fabíola Lima e Sandro Melo (2018, p. 12) observam brilhantemente que:

A violação ao direito à desconexão, mediante a submissão do teletrabalhador a jornadas exaustivas por meio da hiperconectividade, associado ao descumprimento de normas de saúde e segurança do trabalho, implicam em reflexos na saúde do trabalhador, seja no aspecto físico ou psíquico.

Para Vóila Cassar (2010, p. 162), o direito à desconexão perpassa por quatro elementos: o estresse advindo da necessidade de estar constantemente atualizado, resultando em, além da fadiga mental e, em alguns casos, o vício como doença relacionada ao trabalho; o direito ao descanso sem interferência do trabalho, para reposição das energias e higiene mental; o direito à privacidade e intimidade e o direito a trabalhar menos, ou ao limite de trabalho, intimamente ligado ao direito à saúde.

Observa-se que a jornada limitada e o direito à desconexão no teletrabalho estão intimamente ligados ao ambiente laboral saudável, como assenta, Noemia Porto e Ricardo Filho (2018, p. 17):

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.

Portanto, o teletrabalhador, em especial, requer limites claros para o tempo à disposição do empregador, para garantir a sadia qualidade de vida no meio ambiente do trabalho. Assim como o descanso, o direito a desconexão é primordial para a manutenção da qualidade de vida e saúde do obreiro e importa na proteção de direito conexos, como o direito à saúde, ao meio ambiente sadio e lazer. (MELO, p. 80)

Da mesma forma que a Doutrina, a jurisprudência pátria também reconhece o direito à desconexão e a sua relação elementar com preceitos constitucionais, como atesta a decisão conferida pela 14ª Turma do TRT da 2ª Região:

DIREITO À DESCONEXÃO DO TRABALHO. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. JORNADA ILEGAL. ABUSO DO PODER DIRETIVO. CABIMENTO DA INDENIZAÇÃO PELO DANO IMATERIAL. O direito à desconexão do trabalho é de natureza fundamental, patrocinado, ao lado das normas constitucionais e infraconstitucionais de controle de jornada, pelas internacionais de garantia dos direitos humano, eis que a constante disponibilização para o labor implica malferimento dos direitos ao lazer, ao convívio social e familiar e à educação. Comprovada nos autos a extrapolação habitual dos limites constitucionais e legais da duração do trabalho (artigo 7º, inciso XIII, da Constituição Federal e artigo 59, caput, da CLT), bem como o desrespeito ao descanso semanal do empregado (artigo 1º, Lei 605/1949), com comprometimento da sua integridade física e emocional, conclui-se que a ré agiu de forma abusiva, extrapolando os limites do poder diretivo, devendo responder, assim, pela reparação de ordem moral. Indenização devida, Recurso a que se dá provimento no particular.

(TRT-2 10002444320145020614 SP, Relator: MARCOS NEVES FAVA, 14ª Turma – Cadeira 5, Data de Publicação: 05/02/2015)

Na mesma senda é o entendimento da TST:

AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. RECLAMADA. VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014 E DA IN Nº 40 DO TST. ANTERIOR À LEI Nº 13.457/2017 PRELIMINAR DE NULIDADE DA DECISÃO MONOCRÁTICA POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. (...) FÉRIAS EM DOBRO. Conforme consta na decisão monocrática, o TRT verificou que o reclamante utilizou seu tempo de férias para receber e enviar informações de trabalho, além do que, a prova testemunhal demonstra que ele era acionado nesse período pela empresa. Assim, demonstrado o trabalho no período em que o reclamante deveria estar em descanso, a reclamada deve ser condenada ao pagamento de férias não gozadas. (...) Agravo a que se nega provimento com aplicação de multa.

(TST – Ag-AIRR: 21683820135050621, Relatora: Kátia Magalhães Arruda, Data de Julgamento: 29/05/2019, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 31/05/2019)

Ante o exposto, torna-se evidente que a exclusão do teletrabalho da proteção concedida pelo capítulo da jornada de trabalho é infundada e não merece ter aplicação fática, visto que a sua vigência dá vazão à exploração do teletrabalhador por meio da imposição de horas extras não contabilizadas e sem limites.

O dano causado pela subtração dos direitos ao capítulo da jornada de teletrabalho permeia o direito fundamental à limitação de jornada que, por conseqüente prejudica o direito à desconexão, visto que o novel inciso III blinda o empregador do pagamento às horas extras, resultando no grave abuso às normas de medicina e segurança do trabalho pelo aumento das fadigas e estresse ocupacional que se agravam ao passo que a sobrejornada cresce.

#### 4. A RESPONSABILIDADE SOB OS CUSTOS DA INFRAESTRUTURA EM TELETRABALHO

A Reforma Trabalhista, por meio do Art. 75-D, elegeu o contrato escrito como a resolução para decidir a quem incumbe o ônus da infraestrutura do obreiro em teletrabalho:

Art. 75-D. As 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, serão previstas em contrato escrito.

Parágrafo único. As utilidades mencionadas no **caput** deste artigo não integram a remuneração do empregado.

Por mais nebuloso que o texto se mostre, ao indicar que o reembolso das despesas arcadas pelo empregado será previsto em contrato, é possível inferir que a restituição do valor não é faculdade do empregador, e sim um dever, visto que o verbo “serão” explicita um comando imperativo. Portanto, se nas linhas constam a maneira que deverá ser procedida o reembolso, por conseguinte, sempre quando houver despesas assumidas pelo obreiro, essas deverão ser reembolsadas pelo patrão. (MIZIARA, p. 86)

Portanto, mesmo que seja capaz a interpretação à luz do princípio da alteridade, a redação abstrusa do artigo assenta a possibilidade para que o ônus recaia sobre o lado hipossuficiente da relação, o empregado, de maneira que, mesmo que isso possa não ocorrer sempre, o artigo já é incongruente por dar vazão à incoerente transição de custos e riscos inerentes à atividade econômica ao teletrabalhador. (ESTEVES E FILHO, p. 55)

A exigência de cláusula escrita no contrato, grafada pelo dispositivo, em nada altera a incumbência do polo patronal por todas as despesas decorrentes da prestação de serviço, ou seja, a responsabilidade pelos custos da produção, e muito menos a transfere ao empregado. Ademais, ressalta-se brevemente que o parágrafo único está de acordo com o pretérito e ainda vigente Art. 458 § 2º, I, visto que os equipamentos usados em teletrabalho são igualmente indispensáveis a feitura das tarefas cotidianas, portanto não possuem natureza salarial (NETO e CAVALCANTE, p. 121).

Destarte, o dispositivo supra oportuniza a abertura de precedentes que apontem o empregado como o responsável pelos custos do labor, porém, Art. 2º da CLT orienta que, ao empregador incumbe o ônus e riscos do empreendimento, encarrilhando a impossibilitando de outra interpretação do novel artigo ser a acertada, se não aquela que entende por ser o polo

patronal o encarregado de arcar com todas as despesas ligadas à manutenção ou aquisição dos equipamentos necessários à feitura do labor. (FILHO, p. 23/24)

No mesmo compasso, Delgado e Delgado (2017, p. 139) reforçam a premissa anterior, ao postular que:

A regra do art. 75-D da CLT tem de ser interpretada em harmonia com a regra do art. 2º, caput, da mesma CLT, colocando sob ônus do empregador esses custos inerentes ao teletrabalho.

A transferência de do risco econômico ao empregado resulta em dano ao princípio da alteridade, o qual preceitua ser defeso ao empregado assumir os riscos da atividade desenvolvida pelo empregador, de modo que esse deve permanecer privado de qualquer dificuldade financeira ou econômica do empreendimento em que labora. Observa-se que o acolhimento dos riscos pelo polo patronal faz parte, inclusive, do conceito de empregador inserto no ante citado Art. 2º do Digesto Trabalhista. (MARTINEZ, p. 165)

O autor Raphael Miziara (2019, p. 86), ao discorrer sobre a única interpretação válida do Art. 75-D ser aquela em que o ônus das despesas deve ser assumido pela parte patronal, afirma que “Pensar de forma diferente é subverter a lógica de todo o direito do trabalho e solapar o princípio da alteridade, mediante o qual o trabalho se dá por conta alheia e os riscos do empreendimento ficam por conta do detentor do capital”.

A jurisprudência também compartilha do mesmo entendimento, vê-se o Acórdão expedido pela 8ª Turma do TRT da 4ª Região:

RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMADA. RESSARCIMENTO DE DESPESAS. Hipótese em que a reclamante sempre desempenhou suas funções em sistema “home based”, tendo essa condição constado expressamente do contrato de trabalho celebrado. Todavia, o computador, eletricidade e internet eram indispensáveis para a própria admissão, revelando-se em cláusula abusiva a que transfere o risco do negócio ao empregado, em ofensa à regra preconizada no art. 2º da CLT, devendo ser considerada nula. É certo que o uso de computador, eletricidade e internet eram imprescindíveis ao pleno desempenho das atribuições da autora e, por tal razão, por corresponderem a uma verdadeira ferramenta de trabalho, as despesas decorrentes devem ser assumidas pelo empregador, sob pena de transferência irregular dos riscos do negócio aos empregados, prática vedada pela legislação pátria. Desprovido o apelo da ré.

(TRT-4 0020988-32.2017.5.04.0512 RS, Relator: LUIZ ALBERTO DE VARGAS, 8º Turma, Data de Publicação: 19/12/18)

Desta forma, evidencia-se que a única hipótese em que empregado arcará com os custos do teletrabalho, é quando essas despesas já forem integralizadas ao seu cotidiano previamente, ou seja, já constituírem gastos ordinários. Conjectura que se dá de tal forma que, mesmo após o comum acordo com o patrão, o teletrabalhador não tiver aumento nos pagamentos mensais,

de modo que o valor da sua energia elétrica, internet, por exemplo, continuem os mesmos, ou, da mesma forma, se o obreiro já possuir a infraestrutura indispensável e apropriada para a prestação do teletrabalho (MIZIARA, p. 86/87)

De modo adverso, sobrevivendo qualquer gasto extraordinário assumido pelo obreiro, necessário para a habilitação dos equipamentos tecnológicos, infraestrutura e despesas imprescritíveis para que o labor seja efetuado de maneira adequada, esse deverá ser ressarcido pelo empregador. (MIZIARA, p. 88)

Portanto, ao subverter a lógica guardada pelo Art. 2º da CLT que carrega o princípio da alteridade e entregar ao empregado a responsabilidade inserta ao Art. 75-D da mesma Consolidação, as normas de medicina e segurança no teletrabalho são intimamente prejudicadas, uma vez que é dever do empregador zelar pelos direitos humanos da saúde e segurança do obreiro e pela garantia a um ambiente sadio e seguro durante a prestação do serviço (PIETRE E CARVALHIDO, p. 49/51)

Nesse compasso, discorrem Fabíola Lima e Sandro Melo (2018, p. 12), ao razoar que:

E, além dos danos relacionados à conectividade excessiva, na esfera do teletrabalho temos a questão relacionada a responsabilidade pelo meio ambiente do trabalho, posto que, de acordo com o art. 75-D da CLT, a previsão no sentido da responsabilidade pelo custo, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e de infraestrutura necessária a prestação dos serviços ser objeto de contrato escrito entre as partes, em manifesta afronta ao disposto em nossa Constituição que destaca ser da responsabilidade do empregador a garantia de um meio ambiente do trabalho hígido e seguro, com a observância da normas de saúde e segurança do trabalho, inclusive em termo de ergonomia.

Observa-se que repasse do ônus ao empregado evidência um alarmante dano à Constituição Federal, como guardião dos direitos sociais, em vista da garantia prevista por ela, por meio do seu Art. 7º, inciso XXII combinado ao Art. 157 da CLT, de que cabe ao polo patronal cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho e a preservação da saúde do trabalhador, além de atestar ao obreiro o direito à redução dos riscos inerentes ao trabalho, através de normas de saúde, higiene e segurança. (FINCATO, p. 118/119)

Na mesma senda, se posiciona o Enunciado nº70 da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, atentemos:

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 suportados 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.

Verifica-se que, além de citar o Art. 2º do Código Trabalhista, onde está inserto o princípio da alteridade, o Enunciado ainda referência a Carta Magna, no que tange a proteção aos valores sociais do trabalho, da livre iniciativa e do livre exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, mas o dispositivo aludido que merece maior destaque é o Art. 21 da Convenção 155 da OIT, que leciona:

Art. 21 – As medidas de segurança e higiene do trabalho não deverão implicar nenhum ônus financeiro para os trabalhadores.

Portanto, diante o exposto, conclui-se que a assunção do ônus das despesas em virtude do teletrabalho por parte do obreiro, como parte hipossuficiente da relação, implica no insensato dano ao princípio da alteridade, que desagua no manifesto prejuízo ao direito ao meio ambiente saudável e seguro, à própria saúde do obreiro, ocasionando o agigantamento da taxa de acidentes e adoecimentos em teletrabalho advindos da inadequação do ambiente laboral, como será demonstrado ulteriormente.

## **5. AS NORMAS DE SEGURANÇA E MEDICINA EM TELETRABALHO**

Quando se trata de teletrabalho, uma das muitas preocupações com o tema é justamente o controle da boa qualidade do ambiente laboral, que deve seguir as mesmas regras de equilíbrio e salubridade apropriadas ao labor presencial, sob responsabilidade do empregador. (FINCATO, 2019, p. 69)

Porém, último artigo do capítulo “DO TELETRABALHO” apensado pela Reforma Trabalhista, destinado a zelar pela medicina e segurança no teletrabalho, não cumpriu bem o seu trabalho. Sob a ótica de Manoel Filho (2019, p. 15), o texto apenas apresenta uma inócua tentativa de regular as normas de medicina e segurança em teletrabalho, examinemos o dispositivo:

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

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

A redação do aludido texto, ao ser interpretada junto ao Art. 75-D, abordado no capítulo passado, transmite a ideia de que, se as expensas dedicadas a infraestrutura adequada à prestação do teletrabalhador podem passar a ser responsabilidade do obreiro, os custos ligados a medicina e segurança do trabalho também serão transferidos indevidamente aos teletrabalhadores, visto que o ambiente de trabalho seguro e saudável só se viabiliza com a



infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto. (ESTEVEES E FILHO, 2019, p. 55/56)

Alexandre Medeiros (2019, p. 110, da mesma forma, tece uma crítica a conjuntura do Art. 75-E:

Singela leitura deste artigo não deixa dúvidas: tentou-se cometer toda a responsabilidade concreta pela salvaguarda da integridade física e psicológica do trabalhador a ele mesmo. (...) Ao trabalhador, com todas as vulnerabilidades próprias de sua condição, ficaria, conforme se depreende das entrelinhas, as demais responsabilidades de observação concreta das citadas orientações

Jouberto Cavalcante e Francisco Neto (2019, p. 123) complementam o entendimento ao discorrerem que:

A interpretação literal do art. 75-E, CLT, pode levar à afirmação de que o empregador deixou de ter a responsabilidade, quanto ao meio-ambiente do trabalho e à observância das normas de medicina e segurança do trabalho, quando as atividades são realizadas à distância, no formato do teletrabalho, contudo, o referido dispositivo legal há de ser interpretado em sistemática com o art. 157, I e II, CLT.

A escrita do novel artigo transparece que o teletrabalhador é quem deve ser o garantidor do seu próprio ambiente laboral sadio e seguro, porém, ao transferir essa incumbência, além de contrariar as evidências empíricas do mundo trabalhista, há um claro descompasso com a legislação, resultando em um expressivo prejuízo ao polo hipossuficiente da relação. (ESTEVEES E FILHO, 2019, p. 55/56)

Os artigos 75-D e 75-E lidos conjuntamente dão vazão ao equívoco interpretativo de que a responsabilidade do empregador se limita a meramente instruir o teletrabalhador sobre as regras de medicina de segurança do trabalho, ficando isento dos custos com a infraestrutura necessária para a manutenção do ambiente de trabalho seguro.

Repassar a responsabilidade pelos custos de adequação do meio ambiente, além de violar o princípio da alteridade, tratado no capítulo passado, pode causar problemas práticos, uma vez que, por sua própria circunstância de vulnerabilidade, inclusive econômica, mesmo que o empregador formule as instruções de acordo com as normas de segurança e medicina do trabalho, o obreiro não poderá cumpri-las por falta de recursos.

Registre-se que, tais artigos, lidos sem a devida atenção constitucional, podem ensejar a relativização de todas as regras de responsabilização do empregador quanto as normas de segurança e medicina no ambiente laboral, favorecendo assim, as teses patronais em casos de acidente de trabalho ou doenças ocupacionais em teletrabalho, quando, a despeito do empregador fornecer as instruções, o teletrabalhador as deixe de cumprir.

Se por impossibilidade econômica de manter o ambiente de trabalho seguro, o empregado deixar de cumprir as ordens do empregador, sem dúvida a tese da culpa exclusiva da vítima surgirá, uma vez que, eximido o empregador da sua reponsabilidade com o ambiente laboral adequado, por ter seguido os ditames do Art. 75-E, CLT, poderá alegar a aludida excludente de responsabilidade para se esquivar de eventuais verbas indenizatórias advindas de doenças ocupacionais ou acidentes em teletrabalho.

Entretanto, não obstante os festejos patronais, os artigos não podem descurar das regras ontológicas do Direito do Trabalho, muito menos da Constituição Federal e das normas internacionais que disciplinam a matéria. Como observa claramente a Ministra do TST Maria Cristina Irigoyen Peduzzi:

O art. 7º, XXII, da Constituição da República prevê como direito dos trabalhadores a redução dos riscos inerentes ao trabalho: Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança; Nesse contexto, vale registrar que o art. 157, I, da CLT impõe ao empregador a observância das normas de segurança e medicina do trabalho: Art. 157 - Cabe às empresas: I - cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho; Além disso, o art. 16 da Convenção nº 155 da Organização Internacional do Trabalho, ratificada pelo Brasil, determina comportamento patronal ativo para garantir a integridade da saúde de seus trabalhadores: Artigo 161. Deverá ser exigido dos empregadores que, na medida que for razoável e possível, garantam que os locais de trabalho, o maquinário, os equipamentos e as operações e processos que estiverem sob seu controle são seguros e não envolvem risco algum para a segurança e a saúde dos trabalhadores.

(TST - SLS: 10011801420205000000, Relator: Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, Presidência, Data de Publicação: 24/08/2020)

Portanto, fixado o entendimento cristalino de que o encargo de cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho cabe ao polo empregador, de maneira a reduzir os riscos inerentes do labor, por meio de normas de saúde, higiene e segurança, é mister deslocarmos-nos para o próximo ponto do dispositivo.

O caput do Art. 75-E transparece que, enquanto o obreiro estiver em regime de teletrabalho, o empregador, para se exonerar da responsabilidade referenciada acima, apenas precisa, como o próprio dispositivo dita: “instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho”. (MIZIARA, 2019, p. 94)

Entende-se que, mesmo que o artigo siga a ideia de que o empregador deve erudir seus empregados a respeito dos riscos de trabalho e do ambiente laboral, ensinando-os de maneira preventiva, a sua escrita não é sólida, visto que o seu encargo não pode se exaurir a partir da

simples elaboração e entrega de regras de boas práticas, genéricas e estáticas. (FINCATO, 2019, p. 69).

Ainda mais quando combinado ao Art. 75-D, já que não obstante a uma orientação acertada e constante com as devidas adequações à boa ambiência laboral, de nada adiantará se o ônus da infraestrutura recair sobre o obreiro e esse não puder cumprir com as orientações. Tendo em vista a vulnerabilidade econômica do empregado, esse, como já colocado, muitas vezes não terá como arcar com um ambiente laboral apropriado, porquanto, as instruções e acompanhado feitas pelo empregador poderão ser excelentes, mas não terão serventia se o teletrabalhador não tiver condições de segui-las devido à falta de uma infraestrutura compatível com as regras ditadas.

Na mesma senda, Noemia Porto e Ricardo Filho (2018, p. 17) ressaltam a incongruência do artigo, ao alegar que:

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 (...) 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.

Portanto, o primeiro passo que deve ser dado é entender que a manutenção de um ambiente saudável e métodos de trabalho não são estáticos, mas sim impetuosos, necessitando constantemente de uma renovação, para que o objeto não seja prejudicado ou se perca. (FINCATO, 2019, p. 69)

Desta maneira, é apropriado que o empregador realize inspeções ao ambiente laboral regularmente ou sempre que julgar necessário e procure precaver acidentes e adoecimentos laborais, constando em documentos como Programa de Prevenção de Riscos Ambientais, os movimentos necessários para antever e prevenir qualquer doença ocupacional ou acidente de trabalho no regime de teletrabalho. (FINCATO, 2019, p. 69)

Além disso, Noemia Porto e Ricardo Filho (2018, p. 18) pontuam sabiamente que o intuito de fixar o empregador como responsável e orienta-lo a proceder de forma adequada quanto à prevenção de doenças e acidentes laborais, não é isentar o empregado de toda a qualquer responsabilidade, dado que o Art. 158 da CLT também assenta as suas obrigações, mas sim não livrar o empregador das suas obrigações.

No mesmo compasso concebe o Enunciado de nº 72 da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho:

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.

Em face do exposto, chega-se ao consenso que o verdadeiro objetivo da interpretação dos Arts. 75-D e 75-E em conjunto e de acordo com as normas ante citadas é estabelecer que o empregador é responsável por cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho e que, a simples assinatura do obreiro a um termo não torna impune aquele obrigado pela manutenção do ambiente sadio e seguro, de maneira que, diante de eventual adoecimento ocupacional ou acidente do trabalho, não se oportunize ou crie precedente para que o polo patronal alegue a excludente de responsabilidade da culpa exclusiva da vítima.

## **7. CONCLUSÃO**

O presente trabalho realizou primeiro o exame sobre a jornada em teletrabalho, prejudicada, não pelo capítulo próprio criado para o teletrabalho, mas pela sua inserção no novel inciso III, do Art. 62, CLT, o qual excluiu os direitos a jornada do teletrabalhador.

A maior implicação do novo inciso inserto pela Reforma Trabalhista, é a privação ao direito às horas extras, que por conseguinte dá margem a uma sobrejornada não remunerada, que por sua vez desagua na restrição do direito à desconexão, saúde, ambiente sadio e seguro.

Essa adição se ampara na ideia de que o teletrabalhador não pode ser fiscalizado enquanto trabalha, entendimento, como demonstrado, superado antes mesmo da edição do dispositivo, além de ser contrário à jurisprudência pátria quando se trata do trabalho externo, presente no inciso I do mesmo dispositivo, o qual deve ser interpretado de forma análoga ao teletrabalho, já que ambos são suscetíveis à fiscalização fora das dependências patronais.

Em seguida discorreu-se sobre a responsabilidade pelos custos da infraestrutura em teletrabalho, discussão que, para o Art. 75-D deve ser resolvida pelo contrato escrito entre as partes. O problema desse dispositivo é que, ao eleger o acordo de vontades como resposta, prejudica-se bruscamente o princípio da alteridade, ao criar abertura para que o ônus da infraestrutura recaia sobre o obreiro, que conseqüentemente passa a assumir os riscos da atividade econômica, prerrogativa originária do empregador.

Seguidamente, analisa-se a segurança e medicina no teletrabalho, tema intimamente ligado aos dois anteriores, em vista que, assim como a sobrejornada não ressarcida e incansável, a não adequação ao ambiente laboral por vulnerabilidade econômica do teletrabalhador, agridem intensamente o direito ao ambiente de trabalho seguro e sadio.

Para mais, demonstra-se que a simples instrução estática e genérica passado pelo empregador ao teletrabalhador, não retira a responsabilidade do polo patronal de cumprir e fazer cumprir as normas de medicina e segurança do trabalho, inferindo-se que a manutenção à saúde laboral deve ser constante, assim como a revisão dos métodos de trabalho instituídos.

Registra-se que os artigos trazidos pela Reforma Trabalhista, tratados ao longo do trabalho, rivalizam com inúmeros códigos e óticas jurisprudenciais e, para funcionarem corretamente dependem da interpretação adequada, de maneira holística, em razão da interconexão entre as adversidades concebidas pelos dispositivos, de maneira que, para serem superadas, necessitam de uma correção em conjunto.

Além disso ressalta-se que todos os problemas criados pela Lei 13467/2017, no que tange o teletrabalho, convergem para o prejuízo da saúde do obreiro, prejuízos esses que apenas emergirão em um futuro próximo, em decorrência de jornadas longas e constantes em hiperconexão prestadas em um ambiente laboral em clara desconformidade com as normas de medicina e segurança do trabalho.

Ante o exposto, revela-se urgente a necessidade de serem sanadas as incongruências apontadas, afim de evitar o nascedouro de teletrabalhadores doentes, seja de forma física, fadigados com eventuais hernias de disco, ou psicologicamente, com diferentes graus de depressão, sem direito à devida indenização pelos danos causados por um conjunto de leis mal redigidas com interpretações obtusas.

## **8. REFERÊNCIAS**

BARROS, Alice. **Curso de direito do trabalho**. – 10 ed. – São Paulo: LTr, 2016.

BRASIL, **Consolidação das leis do trabalho**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)> Acesso em 10 de maio de 2021.

BRASIL, **Constituição da república federativa do Brasil**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)>. Acesso em 10 de maio de 2021.

CARVALHIDO, Aline; PIETRE, Mariane. **O TELETRABALHO E A PROTEÇÃO À SAÚDE DO TRABALHADOR**. Revista Científica Fagoc Jurídica, Ubá, vol. III, p. 40 – 54, 2018. Disponível em <<https://revista.fagoc.br/index.php/juridico/article/view/443#:~:text=A%20responsabilidade%20ocident%C3%A1ria%20do%20empregador,Dispon%C3%ADvel%20em%3A%20.&text=A%20sa%C3%BAde%20como%20direito%20fundamental,dort%20como%20acidente%20de%20trabalho.>>>. Acesso em 04 de maio de 2021.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 6. ed. Rio de Janeiro: Impetus, 2012.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Reflexos do avanço da tecnologia e da globalização nas relações de trabalho: novas profissões e métodos de execução do trabalho**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, Rio de Janeiro, vol. 21, n. 48, p. 161-169, jul./dez. 2010. Disponível em: <[https://www.trt1.jus.br/web/guest/revista-do-tribunal-regional-do-trabalho-da-1-regiao/-/asset\\_publisher/FkGhguOCqfzY/content/revista-48/22365?inheritRedirect=false&redirect=https%3A%2F%2Fwww.trt1.jus.br%2Fweb%2Fguest%2Frevista-do-tribunal-regional-do-trabalho-da-1-regiao%3Fp\\_p\\_id%3D101\\_INSTANCE\\_FkGhguOCqfzY%26p\\_p\\_lifecycle%3D0%26p\\_p\\_state%3Dnormal%26p\\_p\\_mode%3Dview%26p\\_p\\_col\\_id%3Dcolumn-2%26p\\_p\\_col\\_count%3D1](https://www.trt1.jus.br/web/guest/revista-do-tribunal-regional-do-trabalho-da-1-regiao/-/asset_publisher/FkGhguOCqfzY/content/revista-48/22365?inheritRedirect=false&redirect=https%3A%2F%2Fwww.trt1.jus.br%2Fweb%2Fguest%2Frevista-do-tribunal-regional-do-trabalho-da-1-regiao%3Fp_p_id%3D101_INSTANCE_FkGhguOCqfzY%26p_p_lifecycle%3D0%26p_p_state%3Dnormal%26p_p_mode%3Dview%26p_p_col_id%3Dcolumn-2%26p_p_col_count%3D1)>. Acesso em 17 de abril de 2021.

CAVALCANTE, Jouberto; NETO, Francisco. **O teletrabalho na lei 13.467/17 (reforma trabalhista): Uma regulamentação em desacordo com as evidências empíricas**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, vol. 08, n. 75, fevereiro. 2019. Disponível em: <<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/152170>>. Acesso em 06 de maio de 2021.

DELGADO, Maurício; DELGADO, Gabriela. **A reforma trabalhista no Brasil com os comentários à Lei 13.467/17**. São Paulo: LTr, 2017. Disponível em: <https://site.medicina.ufmg.br/nest/wp-content/uploads/sites/79/2018/07/reformatrabalista.pdf>. Acesso em: 14 out. 2018.

ESTEVEES, Juliana; FILHO, Carlo. **A tecnológica, o teletrabalho e a reforma trabalhista**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 9º Região, Curitiba, vol. 08, n. 75, fevereiro. 2019. Disponível em: <<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/152170>>. Acesso em 03 de maio de 2021.

ESTRADA, M. M. P. **O teletrabalho escravo**. Revista de Direito do Trabalho, São Paulo, v.38, n. 146, p. 171-187, abr./jun. 2012. Disponível em <<https://www.tjdft.jus.br/institucional/biblioteca/servicos-e-produtos/revistas-juridicas/revista-de-direito-do-trabalho>> Acesso em: 18 de abril de 2021.

FICANTO, Denise. **SAÚDE, HIGIENE E SEGURANÇA NO TELETRABALHO: REFLEXÕES E DILEMAS NO CONTEXTO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA TRABALHADORA**. Revista Brasileira de Direitos Fundamentais & Justiça, Rio Grande do Sul, vol. 03, nº 9, out-dez. 2009. Disponível em: <<http://dfj.emnuvens.com.br/dfj/article/view/467>>. Acesso em 05 de maio de 2021.

FICANTO, Denise. **TELETRABALHO NA REFORMA TRABALHISTA BRASILEIRA**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 9º Região, Curitiba, vol. 08, n. 75, fevereiro. 2019. Disponível em: <<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/152170>>. Acesso em 04 de maio de 2021.

FILHO, MANOEL. **O teletrabalho na perspectiva da reforma trabalhista brasileira e do direito comparado**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 9º Região, Curitiba, vol. 08, n. 75, fevereiro. 2019. Disponível em: <<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/152170>>. Acesso em 04 de maio de 2021.

LEE, Sangheon; MACCANN, Deirdre; MESSENGER, Jon C. **Duração do trabalho em todo o mundo: tendências de jornadas de trabalho, legislação e política numa perspectiva global comparada**. Secretaria Internacional de Trabalho – Brasília: OIT, 2009. p. 149. Disponível em: <[https://www.ilo.org/brasil/publicacoes/WCMS\\_229714/lang-pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/publicacoes/WCMS_229714/lang-pt/index.htm)>. Acesso em 06 de maio de 2021.

LEITE, Carlos. **Curso de Direito do Trabalho**. 9º Edição. São Paulo: Editora Saraiva Educação, 2018.

LIMA, Fabíola; MELO, Sandro. **TELETRABALHO, MEIO AMBIENTE DO TRABALHO, REDES SOCIAIS E OS REFLEXOS NA SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR**. Revista Nova Hileia, Manaus, Vol. 5. Nº 3, jul./dez. 2018. Disponível em: <

<http://repositorioinstitucional.uea.edu.br/bitstream/riuea/2693/1/Teletrabalho%2c%20meio%20ambiente%20do%20trabalho%2c%20redes%20sociais%20e%20os%20reflexos%20na%20sa%20c3%20bade%20mental%20do%20trabalhador.pdf>>. Acesso em 04 de maio de 2021.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 11ª Edição. São Paulo: Editora Saraiva Educacional, 2020.

MEDEIROS, Alexandre. **O artigo 62 da CLT continua inconstitucional**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, vol. 08, n. 75, p. 99-111 fevereiro. 2019. Disponível em: <<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/152170>>. Acesso em 16 de abril de 2021.

MELO, Sandro. **Teletrabalho, controle de jornada e direito à desconexão**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, vol. 08, n. 75, p. 73-83 fevereiro. 2019. Disponível em: <<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/152170>>. Acesso em 16 de abril de 2021.

MIZIARA, Raphael. **A REFORMA SEM ACABAMENTO: INCOMPLETUDE E INSUFICIÊNCIA DA NORMATIZAÇÃO DO TELETRABALHO NO BRASIL**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, vol. 08, n. 75, fevereiro. 2019. Disponível em: <<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/152170>>. Acesso em 05 de maio de 2021.

Organização Mundial do Trabalho, **Convenção nº 155**, 1981. Disponível em: <[https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS\\_236163/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236163/lang--pt/index.htm)>. Acesso em 21 de março de 2021.

PORTO, Noemia; FILHO, Ricardo. **MEIO AMBIENTE E TELETRABALHO NA REFORMA TRABALHISTA (LEI Nº 13.467/2017): DISPONIBILIDADE, CONTROLE E SAÚDE DO TRABALHADOR**. Revista Nova Hileia. Vol. 2. Nº 1, jan-jun 2017. Disponível em: <<http://periodicos.uea.edu.br/index.php/novahileia/article/view/1235>>. Acesso em 19 de maio de 2021.

ROCHA, Cláudio; MUNIZ, Mirella. **O teletrabalho à luz do artigo 6º da clt: o acompanhamento do direito do trabalho às mudanças do mundo pós-moderno**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, Belo Horizonte, vol. 57, n. 87/88, p. 101-115 jan./dez. 2013. Disponível em: <<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/74935>>. Acesso em 16 de abril de 2021.



SILVA, José. **A FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO E SEUS REFLEXOS NA SAÚDE DO TRABALHADOR**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, Campinas, n. 42, p. 127- 156, jan./jun. 2013. Disponível em: <<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/100378>>. Acesso em 26 de abril de 2021.

SILVA, José. **LIMITAÇÃO DO TEMPO DE TRABALHO E PROTEÇÃO À SAÚDE DOS TRABALHADORES: UMA ANÁLISE DOS SISTEMAS JURÍDICOS BRASILEIRO E ESPANHOL**. Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região, Recife, PE, v. 22, n. 39, p. 57-81, 2012. Disponível em: <<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/103139>>. Acesso em 26 de abril de 2021.

2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, 2017. Disponível em: <[https://www.anamatra.org.br/attachments/article/27175/livreto\\_RT\\_Jornada\\_19\\_Conamat\\_site.pdf](https://www.anamatra.org.br/attachments/article/27175/livreto_RT_Jornada_19_Conamat_site.pdf)>. Acesso em 21 de março de 2021.