

ΠΩΛ ΗΙΛΣΙΑ

REVISTA ELETRÔNICA DE DIREITO AMBIENTAL DA AMAZÔNIA
Programa de Pós-graduação em Direito Ambiental da Universidade do
Estado do Amazonas

UEA 
EDIÇÕES

UEA
UNIVERSIDADE
DO ESTADO DO
AMAZONAS

GOVERNO DO ESTADO DO AMAZONAS

Wilson Lima
Governador

**UNIVERSIDADE DO ESTADO DO
AMAZONAS**

Prof. Dr. Cleinaldo de Almeida Costa
Reitor

Prof. Me. Cleto Cavalcante de Souza Leal
Vice-Reitor

Profa. Ma. Kelly Christiane Silsa e Souza
Pró-Reitor de Ensino de Graduação

Profa. Ma. Samara Barbosa de Menezes
Pró-Reitora de interiorização

Profa. Dra. Maria Paula Gomes Mourão
Pró-Reitora de pesquisa e pós-graduação

Profa. Ma. Márcia Ribeiro Maduro
Pró-Reitora de Planejamento

Prof. Dr. André Luiz Tannus Dutra
**Pró-Reitor de Extensão e Assuntos
Comunitários**

Prof. Me. Orlem Pinheiro de Lima
Pró-Reitoria de Administração

Profa. Dra. Maristela Barbosa Silveira e Silva
Diretora da Editora UEA

Prof. Dr. Erivaldo Cavacanti Filho
**Coordenação do Programa de
Pós-Graduação em Direito Ambiental**

Profa. Ma. Taís Batista Fernandes Braga
Coordenadora do curso de Direito

**NOVA HILEIA: REVISTA ELETRÔNICA
DE DIREITO AMBIENTAL
ISSN: 2525-4537**

Prof. Dr. Erivaldo Cavacanti Filho, UEA
Prof. Dr. Mauro A. Ponce de Leão Braga, UEA
Profa. Dra. Maria Nazareth Vasques Mota, UEA
Prof. Dr. Sandro Nahmias Melo, UEA
**Coordenação do Programa de
Pós-Graduação em Direito Ambiental**

Prof. Dr. Sandro Nahmias de Melo
Editor Chefe

Prof. Me. Denison Melo de Aguiar
Editor Adjunto

Profa. Ma. Carla Cristina Torquato
Profa. Ma. Adriana Almeida Lima
Profa. Ma. Dayla Barbosa Pinto
Prof. Me. Luiz Cláudio Pires Costa
Prof. Me. Ygor Felipe Távora da Silva
Profa. Esp. Monique de Souza Arruda
Prof. Esp. Átila de Oliveira Souto
Editores Assistentes

Prof. Dr. Celso Antonio P. Fiorillo, FMU-SP
Prof. Dr. César O. de Barros Leal, UNIFOR
Prof. Dr. Antonio Carlos Morato, USP
Prof. Dr. José Helder Benatti, UFPA
Prof. Dr. Fernando A. de C. Dantas, UFG-GO
Profa. Dra. Solange T. da Silva, Mackenzie - SP
Conselho Editorial

Prof. Dr. Paulo Affonso Leme Machado,
Universidade Metodista de Piracicaba - SP
Profa. Dra. Maria Gercília Mota Soares, INPA
Profa. Dra. Luly R. da Cunha Fischer, UFPA
Profa. Dra. Lucas Gonçalves da Silva, UFS-SE
Profa. Dra. Lorena Fabeni, UNIFESP
Prof. Dr. Jeronimo Treccani, UFPA
Prof. Dra. Danielle, de Ouro Mamed, ISEPE- PR
Prof. Dr. Celso Antonio P. Fiorillo, FMU-SP
Profa. Dra. Raquel Y. Farjado, PUC-PERU
Avaliadores

Prof. Me. Denison Melo de Aguiar
Primeira revisão

Prof. Me. Denison Melo de Aguiar
Revisão Final

Os artigos publicados, bem como as opiniões neles emitidas são de inteira responsabilidade de seus autores.

Ficha catalográfica elaborada pela Biblioteca Central da Universidade do Amazonas

R454

Nova Hileia: Revista Eletrônica de Direito Ambiental da Amazônia / Programa de Pós-Graduação em Direito Ambiental da Universidade do Estado do Amazonas. Vol.5, n.3 (2018). Manaus: Programa de Pós-Graduação em Direito Ambiental, 2018.

Semestral

ISSN: 2525-4537

TELETRABALHO, MEIO AMBIENTE DO TRABALHO, REDES SOCIAIS E OS REFLEXOS NA SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR

TELE-WORK, WORK ENVIRONMENT, SOCIAL NETWORKS AND REFLECTIONS ON WORKER'S MENTAL HEALTH

Fabiola Bessa Salmito Lima¹
Sandro Nahmias Melo²

Resumo: Este trabalho tem como objetivo estudar a proposta de regulamentação do teletrabalho, inserida por meio da Lei 13.467/2017, denominada de reforma trabalhista, que levou em consideração as novas formas de relação de trabalho decorrentes da atual realidade tecnológica vivenciada pela sociedade globalizada. Nesse cenário, será feita uma análise dos dispositivos inseridos pela nova legislação no sentido de verificar se os mesmos estão em consonância com previsto em nossa Carta Magna no que se refere a garantia de um meio ambiente do trabalho hígido, seguro e saudável para os trabalhadores submetidos ao regime de teletrabalho e os reflexos dessa modalidade de prestação de serviços na saúde mental do trabalhador. Assim, no primeiro capítulo será feita uma abordagem do direito ambiental e do meio ambiente do trabalho, dando-se ênfase a interseção entre as normas e princípios do direito ambiental e direito do trabalho que enseja o reconhecimento necessário do direito ambiental do trabalho. Em seguida, passa-se a abordar o instituto do teletrabalho na forma como disciplinado na Consolidação das Leis Trabalhistas, por meio do art. 75-B, fazendo uma análise dos dispositivos que discorrem a respeito da responsabilidade pelo ambiente laboral desses trabalhadores e sua consonância com dispositivos constitucionais e infraconstitucionais que abordam a mesma temática. Em seguida, será feita uma abordagem a respeito da saúde mental desses trabalhadores que, diuturnamente, encontram-se submetidos aos meios telemáticos de controle em face do desenvolvimento tecnológico inerente ao ambiente laboral ao qual estão submetidos, fazendo, na oportunidade, uma abordagem no que se refere ao direito à desconexão enquanto garantia de uma sadia qualidade de vida e usufruto de outros direitos sociais, tais como o direito ao lazer e o direito ao não trabalho. A metodologia utilizada nesta pesquisa quanto aos meios foi desenvolvida pelo método dedutivo, descritivo e qualitativo, por meio da análise doutrinária, bibliográfica e jurisprudencial.

Palavras Chave: Teletrabalho. Meio ambiente do trabalho. Saúde mental do trabalhador.

¹ Procuradora do Ministério Público do Trabalho. Graduada em Direito pela Universidade de Fortaleza. Professora de cursos de graduação e especialização em Direito. Mestranda em Direito Ambiental pela Universidade do Estado do Amazonas. Contato: fabiola.lima@mpt.mp.br.

² Doutor e Mestre em Direito das Relações Sociais pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. Graduado em Direito pela Universidade Federal do Amazonas. Professor do Programa de Pós-Graduação (Mestrado) em Direito Ambiental da Universidade do Estado do Amazonas desde 2002, ministrando as disciplinas Teoria Geral do Direito Ambiental, Direito Ambiental do Trabalho, Direito Ambiental Econômico e Defesa Judicial do Meio Ambiente. Membro da Academia Brasileira de Direito do Trabalho - Cadeira n. 20. Juiz do Trabalho Titular da 11ª Região.

Abstract: *This paper aims to study the proposed regulation of teleworking, inserted through Law 13.467/2017, called labor reform, which took into account the new forms of working relationship arising from the current technological reality experienced by globalized society. In this scenario, an analysis will be made of the devices inserted by the new legislation in order to verify if they are in line with what is set forth in our Magna Carta regarding the guarantee of a healthy, safe and healthy work environment for the workers submitted to the teleworking regime and the reflexes of this modality of service provision in the mental health of the worker. Thus, the first chapter will deal with the environmental law and the work environment, emphasizing the intersection between the norms and principles of environmental law and labor law that requires the necessary recognition of environmental labor law. Then, the teleworking institute is approached as disciplined in the Consolidation of Labor Laws, by means of art. 75-B, making an analysis of the devices that deal with the responsibility for the work environment of these workers and its consonance with constitutional and infraconstitutional devices that address the same theme. Then, an approach will be made about the mental health of these workers who, day by day, are subjected to the telematic means of control in view of the technological development inherent in the work environment to which they are subjected, taking, at the opportunity, an approach in the workplace, which refers to the right to disconnect as a guarantee of a healthy quality of life and enjoyment of other social rights, such as the right to leisure and the right to non-work. The methodology used in this research regarding the means was developed by the deductive, descriptive and qualitative method, through doctrinal, bibliographical and jurisprudential analysis.*

Keywords. *Telecommuting. Work environment. Worker's mental health*

INTRODUÇÃO

As inovações tecnológicas decorrentes, em parte, do desenvolvimento econômico do mundo globalizado no qual estamos inseridos, trazem consigo novas relações de trabalho, ultrapassando, por conseguinte, a ideia de que o trabalho está ligado, tão somente, ao esforço físico decorrentes de trabalho repetitivos típicos dos modelos clássicos dos sistemas de produção industrial que predominou à época da Revolução Industrial.

Partindo-se desse panorama, observa-se que novas relações de trabalho se mostram predominantes na atualidade, fugindo do modelo clássico do trabalho prestado exclusivamente nas dependências do estabelecimento do empregador. Tratam-se, em suma, de modalidades contratuais que buscam a evolução social, pelo que o direito, por meio da Lei 13.467/2017, denominada de Reforma Trabalhista, passa a disciplinar de maneira mais detalhada a figura do teletrabalho, uma das formas de contratação própria da sociedade contemporânea e globalizada.

Não se afirma, entretanto, que a figura do teletrabalhador somente surgiu com a Reforma Trabalhista, posto que, de acordo com o art. 6º da CLT “não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado à distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego”.

Ademais, o parágrafo único ainda destaca que os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão são instrumentos aptos a garantir a subordinação do teletrabalhador, pois consistem em meios eficazes que controlam, fiscalizam e dirigem o serviço a ser prestado, o que já demonstra que existia previsão na CLT, antes mesmo da denominada reforma trabalhista, autorizando a prestação dos serviços fora das dependências do estabelecimento do empregador.

Nesse contexto, a Lei 13.467 de 2017, buscando uma regulamentação mais detalhada do teletrabalho, acrescentou à CLT um capítulo próprio referente a esta modalidade de contratação, trazendo, nos artigos 75-A e seguintes a sua definição legal, a forma de contratação mediante previsão expressa no contrato individual do trabalho e disposições relativas à responsabilidade pelo meio ambiente do trabalho, seja no tocante a aquisição de equipamentos que venham a ser utilizados para o exercício do trabalho, seja no que se refere a fiscalização do ambiente laboral, que não corresponde ao do estabelecimento do empregador, mas, na maioria das vezes, a própria residência do trabalhador.

Além do mais, a reforma trabalhista inseriu o inciso III ao art. 62 da CLT, que dispõe a respeito da duração do trabalho, para determinar que os teletrabalhadores não se sujeitam ao limite de jornada, muito embora, de acordo com o parágrafo único do art. 6º da CLT, como já destacado, possam estar sob comando, controle e supervisão do empregador em face da utilização dos meios telemáticos.

Observa-se, assim, que as alterações introduzidas pela reforma trabalhista no que se referem a disciplina do teletrabalho, não se mostram condizentes com o direito fundamental, consagrado em nossa Constituição, de um meio ambiente do trabalho hígido, saudável e seguro, posto que, na forma do estatuído, seja no tocante a transferência da responsabilidade pelo ambiente laboral ao empregado, seja pela eventual submissão a jornadas extenuantes, viola-se o núcleo essencial do direito ao meio ambiente do trabalho.

Neste artigo, num primeiro momento, será feita uma análise do meio ambiente laboral enquanto direito fundamental indissociável do direito à saúde e a necessidade de sua proteção jurídica, independentemente de estar inserido no domicílio do teletrabalhador. Será destacada a questão da responsabilidade no que se refere aos riscos oriundos da prestação dos serviços, seja sob qual aspecto venha a ser abordado, com base no previsto em nossa Constituição Federal, notadamente quando tratamos de normas relacionadas à saúde, higiene e segurança do trabalho e a necessidade de instrumentos eficazes para se resguardar a integridade física e mental dos trabalhadores, independentemente do local das prestação dos serviços.

Em seguida, será feita uma abordagem no que se refere aos dispositivos da Lei 13.467/2017 que tutelam o teletrabalho, com ênfase nos artigos que tratam da responsabilização pelo ambiente laboral e no tocante ao controle da jornada de trabalho dos teletrabalhadores, que, como será destacado, na forma como se encontra previsto, afronta o direito a desconexão.

E, por fim, após se destacar os direitos que eventualmente estão sendo violados, seja pela legislação, seja por condutas comissivas ou omissivas do próprio empregador, serão destacados os reflexos na saúde do trabalhador, seja de ordem física, psíquica ou moral.

No que se refere a metodologia utilizada nesta pesquisa, quanto aos meios foi desenvolvida através do método dedutivo e descritivo e, do ponto de vista técnico, tem como base a análise doutrinária e pesquisa bibliográfica de livros gerais e específicos, artigos, textos de tratados internacionais que defendem a higidez, saúde e segurança do meio ambiente do trabalho como direito fundamental de responsabilidade do empregador, independentemente da

forma de prestação dos serviços, bem como o direito à desconexão intimamente relacionado com o exercício do direito à saúde, em todos os seus aspectos, do teletrabalhador.

2. DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO COMO DIREITO FUNDAMENTAL INDISSOCIÁVEL DO DIREITO À SAÚDE

De acordo com o disposto no artigo 3º, inciso I, da Lei 6.938/91, que trata da Política Nacional do Meio Ambiente, o meio ambiente é definido como um conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, química e biológica que abriga e rege a vida em todas as suas formas, sendo regido por princípios, diretrizes e objetivos específicos.

Nesse cenário, observa-se que a legislação traz um conceito unitário de meio ambiente, com viés holístico, tendo como objeto tutelar a vida saudável em todas as suas formas e, especialmente, a vida humana.

E, seguindo o disposto na legislação, Silva (2009, p.20) ao definir o meio ambiente, o faz nos seguintes termos:

O meio ambiente é, assim, a interação do conjunto de elementos naturais, artificiais e culturais que propiciem o desenvolvimento equilibrado da vida em todas as suas formas. A integração busca assumir uma concepção unitária do ambiente, compreensiva dos recursos naturais e culturais.

No mesmo sentido Melo (2006, pag. 23) ao ressaltar que embora o meio ambiente mantenha o caráter unitário, a doutrina, para fins didáticos, apresenta quatro aspectos, quais sejam, o natural, artificial, cultural e do trabalho, destacando, ainda que o Direito Ambiental tem como propósito tutelar a vida saudável em todas as suas formas.

E, especificamente no que se refere ao meio ambiente do trabalho, disciplina que o mesmo se encontra relacionado de forma direta e imediata com o ser humano trabalhador no exercício de sua atividade diária, ou seja, do labor que exerce em proveito de outrem. (MELO, 2006, pa. 24)

No mesmo sentido, Feliciano e Pasqualetto, que trazendo um conceito simples de meio ambiente do trabalho, assim o definem:

Por tudo, isso, convém conceber o meio ambiente do trabalho, como já fizemos outrora, como o sistema de condições, leis, influências e interações de ordem física, química, biológica e psicossocial, que incidem sobre o homem em sua atividade laboral – o que inaugura uma concepção essencialmente funcional (e não geográfica ou espacial) -, esteja ou não submetido ao poder hierárquico de outrem (porque, tratando-se de um direito fundamental de terceira dimensão, seus consectários não se circunscrevem ao patrimônio jurídico dos trabalhadores subordinados, embora sejam especialmente importantes nesse caso, dada a natural vulnerabilidade derivada da assimetria contratual e econômica) (LTR, vol. 83, no. 07, 2019)

Dessa forma, não se pode olvidar que o meio ambiente do trabalho se traduz num dos aspectos do meio ambiente, assim como o natural, o artificial e o cultural. Tal entendimento encontra-se consagrado, inclusive, em nossa Constituição Federal ao dispor, em seu art. 200, inciso VIII, que “ao sistema único de saúde compete, além de outras atribuições, nos termos da lei: (...) colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho”.

E, seguindo essa linha de entendimento, ainda nas lições de Melo (2006, p. 26) temos que o meio ambiente é amplo, não estando restrito unicamente a elementos naturais tais como fauna, flora, águas, dentre outros, mas abrangendo os elementos ambientais humanos, inclusive em face de uma visão antropocêntrica à medida que prioriza o homem na questão ambiental.

Dessa forma, quando a Constituição Federal, em seu artigo 225, dispõe a respeito da tutela do meio ambiente ressaltando que todos tem o direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, verificamos uma preocupação com a qualidade do meio ambiente, de forma imediata, bem como com a saúde, bem estar e segurança do homem cidadão, de forma mediata, ressaltando, por conseguinte, que o impacto em uma dos aspectos do meio ambiente tem repercussão sobre o todo.

Em outras palavras, não se tem como imaginar uma sadia qualidade de vida, nos termos do preconizado pela Constituição Federal, sem se garantir um meio ambiente do trabalho hígido e seguro, com respeito às normas de saúde e segurança do trabalho que, na atualidade, não estão restritas a questões ergonômicas, mas que levam em consideração condições materiais e imateriais, físicas ou psíquicas, que podem influenciar de forma negativa na saúde do homem trabalhador.

E, seguindo essa linha de raciocínio, Rachel Freire Neta (2007, p. 194), utilizando-se dos ensinamentos de Raimundo Simão Melo, destaca que o conceito de meio ambiente de trabalho não se restringe ao local de trabalho em sentido estrito, posto que abrange “(...) os instrumentos de trabalho, o modo de execução das tarefas e a maneira como o trabalhador é tratado pelo empregador ou tomados de serviços e pelos seus próprios colegas”

Nesse cenário, pode-se definir o meio ambiente do trabalho como um aspecto do meio ambiente, destacando que, na atualidade, em face das novas tecnologias e formas de prestação de serviços, como o teletrabalho, por exemplo, o meio ambiente do trabalho não se encontra circunscrito ao local, espaço ou lugar onde o trabalhador exerce suas atividades, constituindo por todos os elementos que compõem as condições de trabalho de uma pessoa.

Assim, cumpre destacar que a mera observância de normas de ergonomia, luminosidade, duração de jornada de trabalho, previstas em lei, não autoriza – por si só – a conclusão por higidez no meio ambiente do trabalho. um trabalho realizado em condições extremas, estressantes poderá ser tão ou mais danoso ao meio ambiente do trabalho que o labor realizado em condições de potencial perigo físico. Ou seja, no conceito de meio ambiente de trabalho deve-se levar em consideração os eventuais danos à saúde psíquica do trabalhador, abrangendo, inclusive, relações interpessoais.

Assim, mesmo em uma sociedade capitalista e em face das novas formas de prestação de serviços, com a utilização constante de meio telemáticos e instrumentos ligados às redes sociais, não podemos desconsiderar que a ordem econômica deve obediência aos valores sociais do trabalho humano e deve compatibilizar-se com um meio ambiente do trabalho que garanta um trabalho digno e protegido minimamente dos riscos ambientais de qualquer natureza.

Desta feita, o intérprete, ao versar sobre um caso concreto ou o legislador ao estabelecer o regramento mínimo protetivo do ambiente laboral frente aos avanços tecnológicos precisam harmonizar o desenvolvimento econômico com o ambiente laboral hígido, assegurando a saúde e a integridade física do trabalhador, que é o núcleo essencial do direito fundamental ao meio ambiente laboral sadio.

E, quando se fala em direito ao desenvolvimento, não se pode esquecer que, em face dos princípios ambientais previstos na Constituição Federal, o mesmo somente pode ser classificado como sustentável se levar em conta a livre iniciativa de forma convergente com outras políticas de desenvolvimento de caráter social, cultural, humano e de proteção ao meio ambiente. (MELO, 2006, p. 42)

Ou seja, faz-se necessário um ponto de equilíbrio entre o desenvolvimento e os demais interesses da sociedade como um todo, notadamente no campo do meio ambiente do trabalho, quando se observa que a ordem econômica, de acordo com o previsto no art. 170 da Constituição Federal, deve estar fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, assegurando a todos existência digna mediante a observância dos princípios da defesa do meio ambiente e do pleno emprego.

Falar em existência digna, por sua vez, liga-se intimamente ao direito à saúde que tem previsão expressa em nossa Constituição Federal em seu art. 6º, sendo considerado, na oportunidade, como direito fundamental de 2ª dimensão, exigindo, portanto, uma atuação

positiva por parte do Estado com o propósito de se garantir a vida digna, ou seja, o mínimo existencial.

Tem, previsão, ainda, no artigo 196 da CF que dispõe que “a saúde é direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para a promoção, proteção e recuperação”.

Nesse contexto, e seguindo a ideia de que os direitos fundamentais têm aplicabilidade imediata, o Estado não pode negar ao cidadão o direito à saúde que, por sua vez, liga-se umbilicalmente ao direito a uma vida digna.

E, considerando essa interdependência entre os mencionados direitos fundamentais, quando se pensa em direito à saúde não se pode vinculá-lo, em face de uma interpretação constitucional, tão somente à ausência de enfermidades, mas a um completo bem-estar físico, mental e social, na forma do definido, inclusive, pela Organização Mundial da Saúde.

Logo, o direito à saúde encontra-se umbilicalmente ligado ao meio ambiente do trabalho equilibrado e livre de riscos que possam afetar a saúde do homem trabalhador. E, para que o Estado efetivamente ofereça tutela concreta à saúde dos indivíduos, seria necessário garantir condições de vida minimamente dignas (aí incluídas a alimentação em boa quantidade e qualidade, saneamento básico e higiene), de meio ambiente e ambiente laboral que não prejudiquem o indivíduo e estruturas públicas suficientes a manter e recuperar a saúde dos indivíduos.

Dito de outro modo, observa-se que, em face de sua natureza de direito fundamental de 2ª dimensão (direito social) e por estar intimamente ligado ao direito à uma vida digna, o direito à saúde conecta-se com inúmeros outros direitos, tais como direito à saneamento básico, à moradia, à educação e ao meio ambiente equilibrado, incluído o do trabalho.

O direito ao meio ambiente do trabalho equilibrado, assim como o direito à saúde, são pressupostos para se garantir uma vida digna aos trabalhadores e, por consequência, impõem responsabilidades ao empregador no sentido de exigir que sejam utilizados todos os meios necessários e equipamentos aptos a evitar o dano e fornecer a seus trabalhadores ambientes de trabalho seguro e sadio, independentemente do local da prestação de serviços, como na hipótese do teletrabalho.

3. O TELETRABALHO E O DIREITO À DESCONEXÃO

A sociedade brasileira de teletrabalho e teletividade (SOBRATT, 2015) define o teletrabalho como todo e qualquer trabalho a distância, ou seja, fora do local tradicional de trabalho, com a utilização de tecnologia da informação e da comunicação, ou mais especificamente, com computadores, telefonia fixa e celular e toda a tecnologia que permita trabalhar em qualquer lugar e receber e transmitir informações, arquivos de texto, imagem ou som relacionados à atividade laboral.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), por sua vez, apresenta o teletrabalho como forma de trabalho realizada em lugar distante do escritório e/ou centro de produção que permita a separação física e que se utilize de uma nova tecnologia que facilite a comunicação.

Em nosso ordenamento pátrio, o art. 75-B da CLT, inserido por meio da reforma trabalhista, dispõe a respeito do conceito de teletrabalho nos seguintes termos:

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**. (grifo nosso)

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.

Pelo conceito legal, observa-se que a distinção do teletrabalhador em relação aos demais trabalhadores funda-se na prestação dos serviços preponderantemente fora das dependências do empregador e em face da utilização de tecnologias de informação e comunicação que, por sua vez, não pode caracterizar o trabalho externo.

O conceito traz, portanto, pontos distintos no que se refere ao contrato de trabalho tradicional no tocante a localização da prestação dos serviços, o modo de organização e a utilização de tecnologias pelas partes envolvidas.

No tocante a localização, resta claro que o teletrabalho, por opção, é realizado preponderantemente fora das dependências do empregador, já que não se assemelha ao trabalhador externo e, ainda, de acordo com o inciso III do art. 62 da CLT, aqueles que são contratados sob tal regime não estão sujeitos a controle de jornada, o que traz uma incongruência com o parágrafo único do art. 72-B, já que a utilização de meio telemáticos e de outros meios de comunicação são instrumentos que possibilitam o controle de jornada dos teletrabalhadores.

Ademais, o próprio parágrafo único do art. 6º da CLT destaca que os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão são instrumentos aptos a

garantir a subordinação do teletrabalhador, pois consistem em meios eficazes que controlam, fiscalizam e dirigem o serviço a ser prestado.

Trata-se, evidentemente, de uma intenção do legislador de, ao negar a possibilidade de controle de jornada do teletrabalhador, impedir o recebimento de horas extras mesmo que reste configurada a submissão a jornadas extenuantes e se faça presente a subordinação jurídica por meio da concentrada vigilância eletrônica.

Nas lições de Sanfelici e Fleischmann (2018, p.104) o dispositivo ora em análise, além de flagrantemente inconstitucional, por violar a previsão do art. 7º, inciso XIII da CF, permite, em tese, o comando, a supervisão e a fiscalização sem limite de horário, autorizando, por conseguinte, jornadas exaustivas em um quadro de controle e, conseqüentemente, violando o princípio mínimo da dignidade.

Entende-se, para os efeitos deste estudo, que o conceito de teletrabalho está indissociavelmente ligado à rotina de trabalho à distância e ao uso dos meios de tecnologia da informação e comunicação, mas não pode ter seus contornos estratificados, engessados, tampouco implica, necessariamente, em falta de controle da jornada de trabalho pelo tomador dos serviços.

Na atualidade, difícil imaginar uma situação de prestação de serviços que inviabilize a fiscalização da jornada, em face aos inúmeros instrumentos postos à disposição de todos, tais como satélites, internet, celulares, tablets, dentre outros, que, muito pelo contrário, ensejam um maior controle sob a prestação de serviços, adentrando em muitas situações na vida pessoal do teletrabalhador que vê seu direito à desconexão constantemente violado.

Os avanços tecnológicos, não se pode negar, redefiniram as relações laborais clássicas e passaram a submeter o trabalhador a uma maior conectividade, interferindo, de forma direta no seu direito ao não trabalho, consistente no seu direito ao lazer, o direito de estar com sua família, enfim, o seu direito a desconectar-se e usufruir de uma sadia qualidade de vida, posto que a conectividade em excesso gera danos ao bem estar físico e psíquico do trabalhador.

Em suma, o direito ao não trabalho ou desconexão, significa que o empregado, em seus momentos de folga, feriado, ou ao fim de sua jornada, não pode estar à disposição do empregador, devendo se desconectar totalmente de seus afazeres, com a finalidade de descansar e se revigorar física e mentalmente.

Liga-se de forma direta com inúmeros outros direitos sociais, pois o direito a desconectar-se é uma forma de resguardá-los, especialmente no que se refere ao direito ao

planejamento familiar, lazer e ao próprio direito ao não trabalho que, por sua vez, liga-se ao exercício do direito à saúde no meio ambiente do trabalho.

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.

No mesmo sentido o art. 157 da CLT que destaca ser da empresa a obrigação de cumprir e fazer cumprir as normas segurança e medicina do trabalho, bem como instruir os empregados mediante ordens de serviço, quanto a precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais.

Logo, muito embora tenhamos, como destaca José Cláudio e Anna Marcella Mendes (2019, p.196), a problemática ligada ao local da prestação dos serviços que muitas das vezes prejudica aspectos relacionados ao controle e prevenção dos riscos ambientais, com impactos negativos na saúde e segurança do teletrabalhador, não podemos desconsiderar o disposto na Constituição Federal e dispositivos infraconstitucionais que garantem a higidez do meio ambiente laboral e o conseqüente direito à saúde.

Nesse cenário, observa-se 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, como será abordado no próximo capítulo.

4. REFLEXOS NA SAÚDE DO TRABALHADOR EM FACE DA VIOLAÇÃO DO DIREITO À DESCONEXÃO E DE NORMAS DE SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO

O trabalho para ser considerado decente e como fator de promoção da dignidade humana, precisa ter alguns aspectos regulamentados pelo ordenamento, sendo um deles a interferência das novas tecnologias frente a garantia de direitos fundamentais, conforme já abordado anteriormente.

E, especificamente quando se fala em novas tecnologias, não se pode olvidar que a super conectividade das pessoas aos meios informatizados da atualidade enseja reflexos na saúde mental do trabalhador, valendo destacar nesta oportunidade que o conceito de saúde mental no trabalho nas lições de Penio e Perone (2013, p. 33/34):

Saúde Mental no Trabalho é um campo de conhecimento, cujo propósito é o estudo da dinâmica, da organização e dos processos de trabalho, visando a promoção da saúde mental do trabalhador, por meio de ações diagnósticas, preventivas e terapêuticas eficazes, sendo o stress, o transtorno do estresse pós-traumático, a depressão, os transtornos da adaptação, o assédio moral, o assédio sexual, o burn-out, suicídio relacionado ao trabalho, “Karojisatu” e etc, espécies de manifestações de transtornos mentais e comportamentais relacionados com má adaptação do ser humano ao trabalho por ele realizado. Trata-se, nesse caso, dos agentes etiológicos ou fatores de risco psicossociais de natureza ocupacional.”

Trata-se, como se observa, de um conceito multidisciplinar que visa o processo de humanização do ambiente de trabalho envolvendo o homem no seu todo biopsicossocial e levando em consideração contexto social no qual está inserido, pelo que podemos afirmar, ainda seguindo as lições de Pênio e Perone, que a Saúde e Segurança no Trabalho deve levar em consideração os seguintes aspectos:

De todo o exposto, pode-se concluir que a Saúde e Segurança no Trabalho abarcam: 1 – a conquista e a manutenção do mais elevado nível de saúde física, mental e social das pessoas no ambiente de trabalho; 2 – a prevenção do adoecimento dos empregados, causado por condições adversas de trabalho; 3 – a proteção contra todos os riscos e agentes nocivos à saúde no ambiente de trabalho, sejam eles físicos; químicos; biológicos; ergonômicos ou psicossociais; 4 – o ingresso e a manutenção dos trabalhadores em um ambiente de trabalho adaptado às suas características fisiológicas e psicológicas.”(PÊNIO, PERONE. 2013, p. 42).

No ordenamento brasileiro, quando observamos as normas que tratam da segurança e saúde no trabalho, resta evidente a prevalência das normas de natureza compensatória em detrimento de normas de natureza preventiva ou ligadas a precaução dos danos da exposição do trabalhador às doenças do trabalho, seja no aspecto físico, psíquico ou social.

Nas lições de Fonseca (2013. p. 140), a preocupação com a prevenção da saúde em seu aspecto psicológico, embora seja tratada em dispositivos legais, ainda não atende às consequências oriundas da globalização e do processo de automação.

Importa ressaltar, portanto, a necessidade da evolução, no ordenamento jurídico pátrio, de regras de tutela específica do direito ao não trabalho, consideradas as novas tecnologias inseridas no ambiente laboral, preservando o trabalhador em sua saúde, intimidade, privacidade e dignidade. Como já mencionado, o direito à desconexão além de ser direito do

trabalhador, é direito a sociedade e da família, assim surge à necessidade de regulação do direito ao lazer e sua proteção social.

A saúde mental do trabalho, bem como o sofrimento decorrente do mesmo, mantém relação direta com a transferência da força de trabalho do físico para o cérebro, principalmente em razão do ritmo de trabalho que lhe é imposto e da própria informatização. (HAZAN, 2013. p. 192).

Em outras palavras, em razão da conectividade excessiva, observa-se um aumento acentuado da fadiga psíquica, cuja recuperação, quando existente, é muito mais lenta e complexa do que a fadiga física. (HAZAN, 2013, p. 192)

Nesse contexto, as novas formas de organização do trabalho, especialmente o teletrabalho, objeto de análise do presente estudo, não podem flexibilizar as relações trabalhistas a ponto de desconsiderar normas de saúde e segurança do trabalho, seja as relacionados ao aspecto ergonômico, seja as de viés psíquico e social, como as inerentes à limitação da jornada de trabalho e o direito à desconexão.

O atual processo de produção, em conjunto com o modelo de informatização, ao mesmo tempo que aumentam os lucros dos empregadores em face da celeridade na prestação dos serviços e troca de informações, desestabilizam a saúde mental do teletrabalhador e desencadeiam riscos psicossociais que levam ao adoecimento em face do trabalho.

E, especificamente com relação ao teletrabalho, vale destacar as lições de Ricardo Tadeuno que se refere aos danos à saúde mental do teletrabalhador:

A realidade, todavia, tem demonstrado que o teletrabalho pode acarretar sérios riscos como perdas e malefícios concernentes ao solapamento da vida familiar ou privada, isolamento do trabalhador e, conseqüentemente, maior temor de fracasso, de perda de status e possibilidades de promoção, desmobilização sindical, stress e as conseqüências do descontrole da atividade de trabalho, bem retratadas na figura do workaholic. O teletrabalho vem se revelando como um mecanismo de precarização, com rebaixamento salarial, exploração de minorias, aplicação do “dumping social”, com a incorporação de trabalhadores mal remunerados de países distantes, por meio dos recursos de teleinformática. (FONSECA, 2013. p. 145)

Em suma, faz-se necessário que na interpretação da legislação, os operadores do direito enfrentem as questões ora levantadas no que se refere a limitação da jornada no teletrabalho e questões inerentes a responsabilidade pelo meio ambiente do trabalho, posto que a interpretação de tais normas sem considerar os dispositivos constitucionais que tratam da matéria, enseja a violação do direito à saúde do trabalhador, com reflexos nos aspectos físicos, mental e social.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A problemática do presente artigo consistiu em analisar dispositivos ligados ao teletrabalho e seus reflexos na saúde do trabalhador quando verificada a violação de normas relacionadas saúde e segurança do trabalho, seja no que se refere ao ambiente laboral propriamente dito, seja no tocante a jornada de trabalho com violação do direito à desconexão.

Nesse contexto, mostrou-se que o direito a um meio ambiente do trabalho hígido e seguro encontra-se intimamente relacionado com o direito a uma vida digna e, conseqüentemente, com o direito à saúde em seus aspectos físico, psíquico e social, para em seguida, após uma análise de dispositivos legais que tratam do teletrabalho, destacar que a violação ao direito à desconexão e normas constitucionais ligadas à saúde e segurança do trabalho, refletem de forma negativa na saúde mental do trabalhador.

REFERÊNCIAS

- BRASIL. **Constituição da República Federativa do**. Congresso Nacional, Brasília, 1998.
- _____. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Congresso Nacional, Brasília, 1943
- _____. **Lei n. 6.938/91**. Dispõe sobre a Política Nacional do Meio Ambiente, seus fins e mecanismos de formulação e aplicação, e dá outras providências. Brasília (DF) Congresso Nacional: 1991.
- _____. **SOBRATT. Sociedade Brasileira de teletrabalho e teleatividades**. Disponível em: <http://www.sobratt.org.br/faq.html>. Acesso em 21 de ago. 2015
- FELICIANO, Guilherme Guimarães; PASQUALETO, Olívia de Q.F. A (in)efetividade dos princípios jurídicos-ambientais nos grandes acidentes de trabalho e a responsabilização do empregador-poluidor: uma análise do caso “Brumadinho”. **Revista LTr**. V. 83, n. 07, 2019
- FILHO, José Cláudio Monteiro de Brito; GARCIA, Anna Marcella Mendes, Reflexões acerca dos impactos da reforma trabalhista no meio ambiente de trabalho do teletrabalhador. In. **O mundo do trabalho em debate: estudos em homenagem ao professor Georgenor de Sousa Franco Filho/José Claudio Monteiro de Brito...** (et al.). São Paulo: LTr, 2019.
- FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. Saúde mental para e pelo trabalho. In, **Saúde Mental no Trabalho: coletânea do Fórum de Saúde e Segurança no Trabalho do Estado de Goiás/ coordenação geral, Januário Justino Ferreira; coordenação científica, Laís de Oliveira Penido**. Goiânia: Cir Gráfica, 2013 ISBN 978-85-63828-01-9

HAZAN, Ellen Mara Ferraz. A falta de estabilidade no emprego e o desemprego como fatores de risco para a saúde mental do trabalhador. In, **Saúde Mental no Trabalho**: coletânea do Fórum de Saúde e Segurança no Trabalho do Estado de Goiás/ coordenação geral, Januário Justino Ferreira; coordenação científica, Laís de Oliveira Penido. Goiânia: Cir Gráfica, 2013 ISBN 978-85-63828-01-9

MELO, Raimundo Simão de. **Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador**: responsabilidades legais, dano material, dano moral, dano estético, perda de uma chance. 2ª ed. São Paulo. LTR. 2006

MELO, Sandro Nahmias; RODRIGUES, Karen Rosendo de Almeida Leite. **Direito à desconexão do trabalho**: com análise crítica da reforma trabalhista: (lei n. 13467/2017). São Paulo. LTr, 2018

NETA, Rachel Freire de Abreu. Direito fundamental ao trabalho seguro: responsabilidade civil do empregador, novas tendências e desafios. In. **Temas relevantes de atuação do Ministério Público do Trabalho**. Org. Renan Bernardi Kalil; Sofia Vilela de Moraes e Silva. ESMPU. Brasília-DF, 2017

PENIDO, Laís de Oliveira; PERONE, Giancarlo. Saúde mental no trabalho: esclarecimentos metodológicos para juristas. In, **Saúde Mental no Trabalho**: coletânea do Fórum de Saúde e Segurança no Trabalho do Estado de Goiás/ coordenação geral, Januário Justino Ferreira; coordenação científica, Laís de Oliveira Penido. Goiânia: Cir Gráfica, 2013 ISBN 978-85-63828-01-9

SANFELICI, Patrícia de Mello; FLEISCHMANN, Rogério Uzun. **Teletrabalho**: liberdade ou escravidão? In. Reforma trabalhista na visão de Procuradores do Trabalho. Coord. Ângelo Fabiano F. Da Costa, Ana Cláudia R. B. Monteior, Silvio Beltramelli Neto. Ed. JusPodivm. 2018

SILVA, José Afonso da. **Direito ambiental constitucional**. 7ª ed. São Paulo. Ed. Malheiros. 2009

Data de submissão: 20 de janeiro de 2020.

Data de aprovação: 06 de março de 2020.