

SAÚDE, HIGIENE E SEGURANÇA NO TELETRABALHO: REFLEXÕES E DILEMAS NO CONTEXTO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA TRABALHADORA *

DENISE PIRES FINCATO **

RESUMO: Desde a Revolução Industrial o tema da saúde do trabalhador e, conseqüentemente, porque pressupostos desta, da higiene e segurança na prestação dos serviços, tem se revelado essencial. Sua discussão não mais saiu da pauta em países democráticos e, notoriamente, com viés social. Neste aspecto, a regulamentação do meio ambiente laboral saudável e equilibrado é tida como integrante deste arcabouço protetivo. No entanto, um novo desafio se apresenta aos operadores jurídicos e estudiosos do direito: o teletrabalho (ou trabalho remoto, à distância). Conciliar a flexibilidade própria do tipo com a necessária proteção ao trabalhador é um novo dilema. Este estudo se dedica a pensar e propor sugestões.

PALAVRAS-CHAVE: Saúde, Higiene e Segurança. Teletrabalho. Dignidade do Trabalhador.

ABSTRACT: Since the Industrial Revolution the issue of worker's health and, consequently, hygiene and safety in the provision of services has proved to be essential. This is a permanent discussion in democratic countries and, notably, with social implications. Here, the regulation of working environment healthy and balanced is considered protective of this framework. However, a new challenge is presented to legal operators and law studies: "the teleworking" (or remote/distance work). Combine the flexibility of this type of work with the necessary protection to the worker is a new dilemma. This study is dedicated to thinking and offering suggestions on this topic.

KEYWORDS: Health, Hygiene and Safety. Telework. Dignity of worker.

SUMÁRIO: Introdução; 1 Saúde e Segurança no Trabalho: o meio ambiente laboral equilibrado e saudável; 2 Saúde e Segurança: visão normativo-trabalhista; 3 Saúde e Segurança do Trabalho: prevenção – atores e atuações; 4 Teletrabalho e proteção do trabalhador: aspectos de ambiência laboral e proteção à saúde do teletrabalhador – novos dilemas?; Referências.

Artigo recebido em 12.09.2009 e aprovado para publicação pelo Conselho Editorial em 10.12.2009.

* Texto escrito com o valioso auxílio das acadêmicas e profissionais, integrantes do Grupo de Pesquisas Novas Tecnologias e Relações de Trabalho da PUCRS (em ordem alfabética), verdadeiras co-autoras do presente texto: Andressa da Cunha Gudde, Carlota B. Nascimento, Caroline Rocha de Bem, Daniela Rodrigues Lottermann, Denise Rodrigues Lottermann, Graciela Duarte Boeira, Helena Krugel Lazzarin, Katia Celeste Souza Stefanini, Marilaine Quadros Becker, Marília Mottin Borges, Patricia Fontes Marçal, Shaiala Ribeiro de Castro Araujo, Tânia Beatriz Goulart Cruz e Vanessa Del Rio Szupezynski.

** Advogada Trabalhista. Professora da Faculdade de Direito da PUCRS, graduação, especializações, mestrado e doutorado. Coordenadora do Grupo de Pesquisas Novas Tecnologias e Relações de Trabalho, da PUCRS. Mestre e Doutora em Direito.

SUMMARY: Introduction; 1. Health and safety in the workplace: the balanced and healthy labor environment; 2. Health and Safety: Labor law statutory-approach; 3. Labor Health and Safety: prevention – actors and performances; 4. Telework and worker's protection: Aspects of labor environment and teleworker's health protection – new dilemmas?; References.

INTRODUÇÃO

O tema teletrabalho, por si só é vastíssimo. De outro lado, saúde do trabalhador também é campo com horizontes a perder de vista. A delimitação ora proposta, que encontra na intersecção dos dois grandes temas um ponto problemático, busca responder à angústia de diversos empregadores, empregados, operadores jurídicos e atores diversos. Como proteger o teletrabalhador? Como controlar o ambiente de trabalho? Há responsabilidade atribuída a alguém? Quais os principais fatores de agressividade no ambiente não tradicional de prestação de serviços, notoriamente quando se fala em teletrabalho domiciliar? E, neste caso, há permissão legal para a invasão do domicílio em busca da tutela da saúde do (tele)trabalhador?

Parte-se de premissas igualadoras (p. ex. o art. 6º da CLT), analogias e estudos de direito comparado para apresentar conjecturas e propostas.

O presente estudo é fruto das reflexões do Grupo de Pesquisas Novas Tecnologias e Relações de Trabalho da Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul – PUCRS e foi escrito a muitas mãos. Tomou por base científico-metodológica o método de abordagem dedutivo, os métodos de procedimento histórico, comparativo e tipológico e o método de interpretação sociológico. Ademais, utilizou-se, basicamente de pesquisa bibliográfico-documental.

Evolui o texto, partindo de uma breve disposição sobre o direito à saúde no meio ambiente laboral, as iniciativas normativas (principalmente em âmbito nacional), os atores deste cenário laboral e suas atribuições quanto à defesa da saúde para, por fim, aplicar tais conhecimentos no novo contexto do teletrabalho.

1. SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO: O MEIO AMBIENTE LABORAL EQUILIBRADO E SAUDÁVEL

1.1 Retrospecto histórico-constitucional acerca de Segurança e Medicina do Trabalho

A história constitucional da segurança e medicina do trabalho se resume, segundo Sérgio Pinto Martins¹ a grandes marcos, por exemplo, o ano de 1934 com a Constituição que assegurava a assistência médica e sanitária. O ano de 1937, onde a Constituição também abordava o assunto determinando que se observasse a assistência médica e higiênica a ser dada ao trabalhador. A Carta Política de 1946 aperfeiçoou o tema e por ela observa-se menção de que os trabalhadores teriam direito à higiene e segurança no trabalho. A Constituição Federal de 1967 reconheceu o direito dos trabalhadores à higiene e medicina do trabalho. Finalmente, a atual Carta Magna (de 5.10.1988), no artigo 7º, XXII, esmiuçou a orientação das normas constitucional anteriores especificando que o trabalhador tem direito à redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança.

¹ MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. 22. ed. São Paulo: ATLAS, 2006, p. 620.

A Consolidação das Leis do Trabalho (1943), no trecho dos artigos 154 a 201 trata da segurança e medicina do trabalho. Ainda, pode-se observar que a Lei nº 5.161/66 criou a Fundação Centro Nacional de Segurança e Higiene e Medicina do Trabalho.

Na esfera internacional, a Organização Internacional do Trabalho tem expedido várias convenções acerca do tema. A Convenção nº 12 que trata de acidente de trabalho na agricultura e foi ratificada pelo Brasil. Ainda, a Convenção nº 13 que versa sobre a proibição do emprego de menores de 18 anos e mulheres nos trabalhos em contato com serviços de pintura industrial. A Convenção nº 17 que especificou sobre indenização por acidente de trabalho. A Convenção nº 18 estabeleceu a indenização por enfermidades profissionais. A Convenção nº 115 trata sobre a proteção das máquinas. A Convenção nº 127 especificou o peso máximo de carga para o transporte humano. A Convenção nº 133 que aborda acerca de alojamento a bordo de navios, inclusive da tripulação. A Convenção nº 136 protege contra riscos de intoxicação provocados por benzeno e também esclarece que as mulheres grávidas e em estado de amamentação não poderão ser empregadas em trabalhos que acarretem exposição ao benzeno. A Convenção nº 139 versa sobre a prevenção e controle dos riscos profissionais causados por substâncias ou agentes cancerígenos. A Convenção nº 148 que protege os trabalhadores contra os riscos profissionais devidos à contaminação do ar, ao ruído e às vibrações no local de trabalho. A Convenção nº 155 estabelece regras para a segurança e a saúde dos trabalhadores e meio ambiente do trabalho. A Convenção nº 161 versa sobre serviços de saúde do trabalho. A Convenção nº 162 trata da utilização do asbesto em condições de segurança. A Convenção nº 164 aborda acerca da proteção à saúde e assistência médica aos tripulantes marítimos. A convenção nº 167 versa sobre segurança e saúde na construção. A Convenção nº 171 especifica a utilização de produtos químicos perigosos nos locais de trabalho.

Até o início do século XXVIII, não havia preocupação com a saúde do trabalhador. Com o advento da Revolução Industrial e de novos processos industriais começaram a ganhar espaço as preocupações com doenças ou acidentes decorrentes do trabalho, que passaram a se avolumar. O avanço das tecnologias trouxe novas doenças laborais e novos riscos à saúde do trabalhador e a necessidade da implementação de normas de proteção à saúde e higiene do obreiro se tornou premente.

1.2 Meio Ambiente Laboral: espécie do gênero Meio Ambiente²

A Constituição Federal de 1988 estabelece como direito fundamental de todo o ser humano a vivência em meio ambiente equilibrado e saudável. Mais adiante,

² Num primeiro momento, antes de se falar especificamente de gênero e espécie do meio ambiente laboral, necessário se faz conceituar os termos, gênero e espécie, individualmente examinados. Koogan/Houaiss conceitua o termo “gênero” como sendo: “grupo da classificação dos seres vivos que reúne espécies vizinhas, aparentadas, afins, por apresentarem entre si semelhanças constantes”. E, no mesmo sentido, o termo “espécie” como: “Reunião de vários seres, de varias coisas que um caráter comum distingue dos outros do mesmo gênero”,(KOOGAN/HOUAISS. Enciclopédia e Dicionário Ilustrado. Edições Delta. Rio de Janeiro: Editora Guanabara Koogan, 1992, p. 408. Já Aurélio Buarque de Holanda Ferreira conceitua “gênero”, conjuntamente, ao termo “espécie” como sendo: “Classe cuja extensão se divide em outras classes, as quais, em relação à primeira, são chamadas espécies. Conjunto de espécies que apresentam certo numero de caracteres comuns convencionalmente estabelecidos”. (In FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. Novo Dicionário da Língua Portuguesa. Rio de Janeiro: Editora Nova Fronteira, 1986, p. 844.

esclarece que dentre estes contextos estará o meio ambiente laboral, como espaço de vivência do ser humano trabalhador. Nesta circunstância é que se desenvolve a matéria saúde e segurança no meio ambiente de trabalho, obviamente ligado ao princípio fundamental da dignidade da pessoa humana.

Relativamente aos direitos sociais, especificamente dos direitos do trabalhador, o legislador constituinte positivou como direito fundamental, no art. 7º, inciso XXVII da CF/1988, a redução de riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança. No art. 1º, inciso III da referida Carta, temos como Princípio Fundamental à dignidade da pessoa humana³ como um dos principais fundamentos da República Federativa do Brasil e ainda no art. 5º, § 1º, destacou que as normas definidoras dos direitos e garantias fundamentais têm aplicação imediata. Portanto, pode-se concluir que a saúde e a segurança, (notadamente, no sentido de preservação e proteção nas atividades profissionais perigosas e insalubres à saúde do trabalhador no meio ambiente laboral), tem por conteúdo essencial, salvaguardar a dignidade da pessoa humana trabalhadora.

Vale ressaltar que a dignidade da qual se fala, dado o estudo da espécie dentro do gênero, é a relacionada à pessoa trabalhadora, que está intrinsecamente ligada à ordem econômica. Ingo W. Sarlet⁴ salienta que:

[...] a dignidade da pessoa humana foi objeto de expressa previsão constitucional [...] em outros capítulos de nossa Lei Fundamental [...] quando estabeleceu que a ordem econômica tem por finalidade assegurar a todos uma existência digna (art. 170, *caput*).

E na seqüência, o referido autor informa que⁵:

Consagrando expressamente [...] o nosso Constituinte de 1988 [...], além de ter tomado uma decisão fundamental a respeito do sentido, da finalidade e da justificação do exercício do poder estatal e do próprio Estado, reconheceu categoricamente que é o Estado que existe em função da pessoa humana, e não ao contrário, já que o ser humano constitui a finalidade precípua, e não meio da atividade estatal.

De toda a sorte, o Estado existe e se mantém tão-só e unicamente das atividades profissionais e econômicas.

A partir das breves considerações e conceitos acima estabelecidos às garantias fundamentais constitucionais aplicadas ao meio ambiente laboral, pode-se dizer ainda e buscando uma classificação cada vez mais pormenorizada ao estudo, que a saúde é gênero do qual a segurança é espécie.

³ PADILHA, Rodrigo. Breves considerações sobre a dignidade da pessoa humana, mínimo existencial e reserva do possível. Site do advogado. <http://www.sitedoadvogado.com.br/v4.5.6/index.php?option=com-content&view=article&id=63:breves...> “O legislador constitucional deu à dignidade da pessoa humana grande importância, erigindo-a não só ao status de norma constitucional, mas colocando-a como princípio fundamental, mais precisamente como um dos pilares de sustentação do Estado brasileiro”.

⁴ SARLET, Ingo W. Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007. p. 64.

⁵ SARLET, Ingo W. Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988. p. 67-8.

A segurança no meio ambiente laboral, no caso em análise, diz respeito à espécie de tratamento e cuidados essenciais exigíveis à saúde do trabalhador na Lei Fundamental, uma vez que há responsabilidade tanto do empregador quanto do empregado na consecução da efetividade da proteção à saúde da pessoa trabalhadora.

As teorias existentes sobre a saúde e segurança no trabalho convergem para a essencial necessidade de se conferir dignidade à pessoa humana. A dignidade da pessoa humana é tema recorrente em diversos campos das ciências humanas, dos quais, na dimensão jurídico-constitucional⁶ está reconhecidamente garantida na CF/88⁷, a cada ser humano individualmente considerado. Segundo Alice Monteiro de Barros⁸:

Um dos objetivos da Republica Federativa do Brasil consiste em promover o bem de todos (art. 3º, IV da Constituição vigente), garantindo-se, no Capítulo Dos Direitos Sociais, o direito à saúde a todos, o qual corresponde a um dever do Estado. Daí se infere tratar-se a saúde de um direito subjetivo público, que se exige do Estado.

Sendo assim, se o meio ambiente laboral apresentar insalubridade e/ou periculosidade, danificando a integridade psicofísica do trabalhador, há previsão de ressarcimento de adicionais salariais (segundo as normas do Ministério do Trabalho, quantificáveis por meio de peritos habilitados) constantes do art. 7º, inciso XXIII da CF/1988 e nos artigos 189 ao 197 da CLT.

No entanto, a saúde e a segurança da pessoa trabalhadora, não é algo que possa ser trocada pelo adicional de insalubridade ou periculosidade e só. Nesse sentido, Nelson Hamilton Leiria⁹ entende que:

A estratégia é reparacionista, monetizando a saúde e vida do trabalhador. A proteção constitucional é inócua quando a lei permite que os empregadores mantenham as condições de trabalho prejudiciais ao trabalhador em troca de um adicional remunerado.

Por fim, em relação à saúde e à segurança do meio ambiente laboral, voltadas à eficácia do direito fundamental da dignidade da pessoa humana trabalhadora, pode-se

⁶ SARLET, Ingo Wolfgang. Dignidade da pessoa humana na Constituição Federal de 1988. p. 45. *“Alias, não é outro o entendimento que subjaz ao art. 1º da Declaração Universal da ONU (1948), segundo o qual ‘todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direitos. Dotados de razão e consciência, devem agir uns para com os outros em espírito e fraternidade’, preceito que, de certa forma, revitalizou e universalizou – após a profunda barbárie na qual mergulhou a humanidade na primeira metade deste século – as premissas basilares da doutrina kantiana”*.

⁷ SARLET, Ingo Wolfgang. Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição de 1988. p. 63. *“o Constituinte deixou transparecer de forma clara e inequívoca a sua intenção de outorgar aos princípios fundamentais a qualidade de normas embasadoras e informativas de toda a ordem constitucional, inclusive (e especialmente) aquilo que se pose – e nesse ponto parece haver consenso – denominar de núcleo essencial da nossa Constituição formal e material”*.

⁸ BARROS, Alice Monteiro de. Curso de direito do trabalho. São Paulo: LTr, 2007, p. 1036.

⁹ LEIRIA, Nelson Hamilton. O meio ambiente do trabalho e a dignidade da pessoa humana: responsabilidade sócio-ambiental do empregador. Encontrado no site: <http://www.conamat.com.br/teses/10032008092750.doc>, p. 1.

afirmar que o empregador é o depositário (denominada eficácia “privada” ou “horizontal”¹⁰) do dever constitucional de oferecer e manter o ambiente de trabalho, o quanto possível, livre de elementos nocivos à saúde, principalmente do trabalhador.

1.3 Das medidas Preventivas de Medicina do Trabalho

Predetermina o artigo 168 da Consolidação das Leis do Trabalho que: “*Será obrigatório exame médico, por conta do empregador, nas condições estabelecidas neste artigo e nas instruções complementares a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho: I – na admissão; II – na demissão; III – periodicamente*”.

Observa-se que estes exames são importantes para garantir a saúde do trabalhador ao longo da labuta diária. Sendo imprescindível os exames na admissão, na demissão e periodicamente, demonstrando com isto a preocupação do legislador na fiscalização do desgaste causado pelo trabalho, este desgaste pode ser de âmbito físico, psíquico, moral dentre outros.

Com esta cautela é possível verificar o comprometimento da saúde do obreiro diante de uma demanda que oferece esforço excessivo.

1.3.1 Normas esculpidas na Consolidação das Leis do Trabalho para prevenção dos acidentes de trabalho

O artigo 170 da CLT determina que: “*As edificações deverão obedecer aos requisitos técnicos que garantam perfeita segurança aos que nelas trabalham*”.

Observe-se a preocupação do legislador quando a segurança das edificações do ambiente do trabalho para garantir a segurança e saúde do operário.

Ainda o artigo 172 assegura que: “*Os pisos dos locais de trabalho não deverão apresentar saliências nem depressões que prejudiquem a circulação de pessoas ou a movimentação de materiais*”. Neste caso se vê a preocupação com o tráfego do obreiro nas repartições empresariais para, caso o mesmo sofra alguma fratura, por conta da má conservação dos pisos tenha assegurado os benefícios estatuídos pelas entidades Governamentais.

Também assegura a Consolidação das Leis do Trabalho a adequação da iluminação no ambiente laboral esculpido no artigo 175 do mesmo dispositivo citado: “*Em todos os locais de trabalho deverá haver iluminação adequada, natural ou artificial, apropriada à natureza da atividade*”.

A má iluminação pode gerar dano à saúde do trabalhador, como problemas de visão, dores de cabeça e outros danos. Sendo assim a Lei veio disciplinar com o intuito de garantir a boa qualidade da iluminação para garantir também a boa saúde ocular dentre outras do trabalhador.

Ainda o artigo 176 reza que: “*Os locais de trabalho deverão ter ventilação natural, compatível como serviço realizado*”. É muito importante para a saúde do trabalhador que o ambiente laboral possua uma climatização agradável a realização do labor, uma vez que, não sendo assim, acarretará acidente do trabalho e danos morais à vítima-trabalhador.

¹⁰ SARLET, Ingo Wolfgang. A eficácia dos Direitos Fundamentais. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2005, p. 371.

O artigo 179 do diploma consolidado estabelece que: “*O Ministério do Trabalho disporá sobre as condições de segurança e as medidas especiais a serem observadas relativamente a instalações elétricas, em qualquer das fases de produção, transmissão, distribuição ou consumo de energia*”.

É importante ressaltar o artigo 180 do diploma já citado: “*Somente profissional qualificado poderá instalar, operar, inspecionar ou reparar instalações elétricas*”.

Sabemos os riscos e danos inerentes a má qualificação para este tipo de trabalho. Os riscos são, na maioria das vezes fatais, e, portanto, em vista disto, é que a lei determina que o profissional deverá ser devidamente qualificado para trabalhar diretamente com as instalações elétricas.

O artigo 198 da Consolidação das Leis do Trabalho reza que: “*É de 60kg (sessenta quilogramas) o peso máximo que um empregado pode remover individualmente, ressalvadas as disposições especiais relativas ao trabalho do menor e da mulher*”.

Observa-se a preocupação do legislador em não sobrecarregar o obreiro com peso excessivo, superior as suas forças.

Em todas estas regras estatuídas pelo diploma consolidado verifica-se no artigo 201 as penalidades quanto ao não cumprimento das mesmas. Sendo assim dispõe: “*As infrações ao disposto neste Capítulo relativas à medicina do trabalho serão punidas com multa de 30 (trinta) a 300 (trezentos) vezes o valor de referência previsto no art. 2º, parágrafo único, da Lei nº 6.205, de 29 de abril de 1975, e as concernentes à segurança do trabalho com multa de 50 (cinquenta) a 500 (quinhentas) vezes o mesmo valor*”. Ainda parágrafo único: “*Em caso de reincidência, embaraço ou resistência à fiscalização, emprego de artifício ou simulação com o objetivo de fraudar a lei, a multa será aplicada em seu valor máximo*”.

As multas são elevadas em caso de não cumprimento dos preceitos elencados e que garantem a boa qualidade do trabalho do empregado. Em caso de descumprimento, medidas judiciais cabíveis são acionadas protegendo o obreiro (individual ou coletivamente) de forma a garantir a sua saúde e dignidade no ambiente laboral.

2. SAÚDE E SEGURANÇA: VISÃO NORMATIVO-TRABALHISTA

A saúde e segurança do trabalhador inserem-se entre os direitos fundamentais do cidadão. O cumprimento de normas e manutenção de um meio ambiente do trabalho em condições dignas inserem-se não apenas dentre os direitos sociais como fazem parte dos direitos fundamentais de cada indivíduo.

Neste contexto, cabem maiores digressões acerca da importância do instituto saúde e segurança no trabalho, como forma de prevenção de doenças ocupacionais e acidentes do trabalho, que na maioria das vezes tolhem o trabalhador de manter uma vida digna.

No estudo do teletrabalho, nas suas mais diversas modalidades, como se verá em tópico específico, a legislação nacional a respeito de saúde e segurança no meio ambiente de trabalho é quase que inexistente, bem como a legislação sobre o teletrabalho em si.

Observa-se que na legislação nacional, especificamente a respeito de proteção da saúde do trabalhador, existem com aplicação direta ao teletrabalho, além das normas Constitucionais, a CLT, a Portaria nº 3.214/78, e as Convenções da OIT.

A Constituição Federal ao resguardar o meio ambiente, a saúde, a segurança e o lazer, também o faz em relação ao meio ambiente do trabalho e ao trabalhador. Assim, toda a norma constitucional referente à saúde, segurança meio ambiente e até mesmo ao lazer, referem-se também ao trabalho.

Entende-se que as normas da CLT são todas aplicáveis ao teletrabalho, sem qualquer discussão, principalmente no que concerne aos horários de trabalho, equipamentos de proteção individual e medidas preventivas de medicina do trabalho. Isso porque as normas celetistas, na sua maioria, tratam de normas gerais que têm aplicabilidade em todos os ramos trabalhistas.

No que tange à OIT e suas disposições, segundo Jorge Luiz Souto Maior¹¹, há auto aplicabilidade das convenções da OIT ratificadas pelo Brasil. Tal afirmação pode ser defendida através da mesma linha de pensamento desenvolvida pelo Ilustre doutrinador no que tange às normas de medicina e segurança, quanto ao teletrabalho.

Desta forma, as convenções 161 e 155 da OIT, promulgadas pelos Decretos nº 127/91 e 1.254/94, respectivamente, podem ser aplicadas diretamente ao teletrabalho, tendo em vista a falta de legislação específica sobre o tema.

Tal se justifica, ainda, pela determinação constitucional de que os direitos e garantias expressos na Constituição Federal, não podem excluir outros que decorram dos princípios por ela adotados, bem como os advindos de tratados internacionais de que o Brasil faça parte, expresso no parágrafo segundo de seu artigo quinto.

Também, a Portaria do Ministério do Trabalho de nº 3.214/78, que institui as normas regulamentares sobre saúde, segurança e medicina do trabalho, é norma que visa prevenir qualquer adversidade ao trabalhador, que possa ser gerada de seu trabalho, bem como, institui penalidades no caso de descumprimento. As Normas Regulamentares ou, como conhecidas, as “NR’s”, estipulam condições, ou parâmetros mínimos, sobre diversos enfoques (desde iluminação até matérias de trabalho), a fim de evitar-se lesões físicas e psíquicas que o trabalho e o meio ambiente onde é desenvolvido possam causar ao trabalhador.

Com relação ao teletrabalho a Portaria nº 3.214/78 possui uma NR que trata especificamente de uma das possibilidades de teletrabalho: o trabalho realizado em teleatendimento/telemarketing (NR 17, em seu anexo II).

A NR tem como objetivo a proteção da saúde, do conforto, segurança e conseqüentemente, de maior eficiência do trabalho, assim devidamente descrito em seu artigo 1. A Norma em apreço vai ainda mais longe ao conceituar o que seja *telemarketing*¹² e *call center*¹³.

¹¹ MAIOR, Jorge Luiz Souto. Convenção 158 da OIT: Dispositivo que veda a dispensa arbitrária é auto-aplicável. Disponível em: <http://bdjur.stj.jus.br/jspui/bitstream/2011/18352/2/Prote%C3%A7%C3%A3o_Contra_a_Dispensa_Arbitr%C3%A1ria.pdf> Acessado em: 30 jul. 2009.

¹² Telemarketing ocorre quando a comunicação com interlocutores é realizada a distância por intermédio de voz e/ou mensagens eletrônicas, com a utilização simultânea de equipamentos de audição/escuta e fala telefônica e sistemas informatizados ou manuais de processamento de dados. Disponível em: (http://www.mte.gov.br/legislacao/normas_regulamentadoras/nr_17_anexo2.pdf). Acessado em 1º.05.2009.

¹³ Call Center, a sua vez, é ambiente de trabalho no qual a principal atividade é conduzida via telefone e/ou

O anexo II da NR 17 institui parâmetros para o mobiliário usado pelo trabalhador, os equipamentos, as condições ambientais do trabalho, a organização do trabalho, a capacitação dos trabalhadores, as condições sanitárias de conforto, os programas de saúde ocupacional e prevenção de riscos ambientais e a aplicação de todas as condições aos trabalhadores portadores de deficiência.

Sabido é que o telemarketing não é única forma de teletrabalho, mormente nos dias atuais onde as tecnologias são bastante usadas como ferramentas de trabalho, criando as mais diversas formas e meios para o teletrabalho.

Desse modo, ante a falta de normas que delimitem, conceituem o teletrabalho em suas diversas formas, acredita-se a NR 17 deve ser aplicada a todos os teletrabalhadores.

Um breve debruçamento sobre a norma regulamentar em apreço evidencia que ao tratar de telemarketing especificamente, a norma deixa de apreciar diversos aspectos necessários à proteção do trabalhador que labora com o teletrabalho.

No entanto, o anexo II da NR 17 trata de questões presentes nos mais diversos meios de trabalho, mesmo aqueles que não considerados como teletrabalho, ou aqueles que utilizam o teletrabalho de forma subsidiária e que acabam deixando de lado a observação de qualquer forma de proteção como consequência.

Claro que a falta de legislação específica não pode ser óbice à aplicação de medidas preventivas à saúde e segurança dessa gama de trabalhadores. Karl Larez¹⁴, analisando as relações jurídicas sob o aspecto da teoria geral do direito afirma que a vinculação em uma dada relação jurídica, não pode retirar seu direito fundamental da personalidade, e que o exercício dos direitos potestativos, nas relações jurídicas que os prevêm, encontram limites naturais na noção de abuso de direito e no princípio da boa-fé.

Dentre os direitos da personalidade, inserem-se logicamente o direito ao meio ambiente de trabalho salubre, em amplo sentido, que garanta ao trabalhador sua saúde física e mental, a fim de poder-se vislumbrar a dignidade humana através do trabalho.

É indiscutível a aplicação dos dispositivos do Código civil, que estabelecem normas gerais, bem como contratuais, na esfera laboral. Sendo aplicáveis os artigos 187 e 472, por exemplo, nos contratos de trabalho.

Tornando desta forma abusiva a conduta do tomador de serviços que deixa de observar cuidados mínimos ao trabalhador, sob o argumento de que o mesmo pertença a categoria diferenciada, ou não pertença à categoria de teletrabalhador.

Assim, a falta de parâmetros delineadores do teletrabalho, na legislação nacional, precariza tais relações desde o momento da contratação do trabalhador, como nos

rádio com utilização simultânea de terminais do computador.

(http://www.mte.gov.br/legislacao/normas_regulamentadoras/nr_17_anexo2.pdf). Acessado em 1º maio 2009.

¹⁴ LARENZ, Karl. Derecho Civil – parte general. Tradução e notas de Miguel Izquierdo Y macías-Picaveva. Ed. Revista de Derecho Privado, Editoriales de Derecho Reunidas. In: MAIOR, Jorge Luiz Souto. Convenção 158 da OIT: Dispositivo que veda a dispensa arbitrária é auto-aplicável. Disponível em: <http://bdjur.stj.jus.br/jspui/bitstream/2011/18352/2/Prote%C3%A7%C3%A3o_Contra_a_Dispena_Arbitr%C3%A1ria.pdf> Acessado em: 30 jul. 2009.

direitos individuais de sua personalidade como nos direitos sociais de toda a categoria que, por isto torna-se uma “categoria invisível”.

3. SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO: PREVENÇÃO – ATORES E ATUAÇÕES

O conjunto de regulamentos e normas sobre as condições e ambientes de trabalho é reflexo do processo de acumulação do modo de produção capitalista e da luta pela hegemonia da classe dominante. A positividade das normas protetivas, bem como a instituição de procedimentos que visem à prevenção dos riscos e reparação dos danos à saúde dos trabalhadores originou-se ora das conquistas dos movimentos sociais e organizações sindicais, ora da antecipação do Estado a esses movimentos¹⁵. Foi apenas no início do século XX, quando os direitos humanos passaram a constituir a pauta de discussões do plano internacional, que surgiram os primeiros institutos destinados a atuar na prevenção da saúde e segurança do trabalhador. No atual quadro institucional, a responsabilidade pela saúde e segurança no ambiente de trabalho é compartilhada entre diversos atores sociais. Compõem esse arcabouço institucional a Organização Internacional do Trabalho (OIT), os órgãos governamentais, os órgãos internos e os programas preventivos obrigatórios, o Ministério Público do Trabalho e a Justiça do Trabalho, os órgãos sindicais, os empregadores, assim como os trabalhadores.

3.1. Organização Internacional do Trabalho

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) é uma agência da Organização das Nações Unidas e tem como objetivos precípuos a promoção da justiça social e o exercício dos direitos humanos e trabalhistas reconhecidos a nível internacional. Fundada em 1919 pela Conferência da Paz, tem como princípio basilar a idéia de que a paz universal e permanente só podem basear-se na justiça social. Sua missão consiste em garantir condições decentes de trabalho e de vida a todos¹⁶. É a única organização internacional com estrutura tripartite na qual participam em situação de igualdade, com pleno direito à voto, representantes dos governos, dos empregadores e dos trabalhadores¹⁷. As questões de saúde e segurança no ambiente de trabalho são debatidas por diversos setores, departamentos e programas da OIT. Além da Conferência

¹⁵ ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM SAÚDE COLETIVA. *Saúde e trabalho: desafios para uma política*, Rio de Janeiro: Abrasco, 1992, p. 24.

¹⁶ ORGANIZACION INTERNACIONAL DO TRABALHO. [Working conditions and environment: a workers' education manual. Espanhol] *Las condiciones y el medio ambiente de trabajo: manual de educación obrera*, Ginebra, OIT, 1983, p. 55.

¹⁷ Esclarece a Secretaria Internacional do Trabalho da OIT que: “A estrutura da OIT compreende: Conferência Internacional do Trabalho, Conselho de Administração e Secretaria Internacional do Trabalho. A Conferência é um fórum mundial que se reúne anualmente para discutir questões sociais e trabalhistas, adotar e rever normas internacionais do trabalho e estabelecer as políticas gerais da Organização. É composta por representantes de governos e de organizações de empregadores e de trabalhadores dos 178* Estados-membros da OIT. Esses três constituintes estão também representados no Conselho de Administração, órgão executivo da OIT, que decide sobre as políticas da OIT. A Secretaria Internacional do Trabalho, órgão permanente sob o comando do Diretor-Geral, é constituída por diversos departamentos, setores e por extensa rede de escritórios instalados em mais de 40 países, mantém contato com governos e representações de empregadores e de trabalhadores e marca a presença da OIT em todo o mundo do trabalho”. LIMA JÚNIOR, Jófilo Moreira. *Segurança e saúde no trabalho da construção: experiência brasileira e panorama internacional*, Brasil, OIT, 2005. p. 2.

Internacional do Trabalho e das Conferências Regionais¹⁸, cabe destaque para as Comissões de Indústria, as Reuniões de Peritos, os Serviços de Informação e o Programa Internacional para o Melhoramento das Condições e Meio Ambiente de Trabalho (PIACT). Nas Comissões de Indústria, estudam-se, com maior profundidade, os problemas de um setor da atividade econômica¹⁹. Nas Reuniões de Peritos, examinam-se problemas específicos e buscam-se suas possíveis soluções²⁰. Os Serviços de Informações, por sua vez, coletam dados através do envio de questionários aos governos dos Estados-membros. A OIT conta ainda com o Centro Internacional de Informação sobre Segurança e Higiene do Trabalho (CIS), cuja função é a divulgação de pesquisas sobre o tema. Em 1976, a OIT criou o mais importante programa na área de saúde e segurança do trabalho, o PIACT, cuja finalidade é promover ou apoiar iniciativas dos Estados-membros de estipular e alcançar objetivos definidos de tornar o trabalho mais humano²¹.

3.2. Ministério do Trabalho e Emprego, Ministério da Previdência e Assistência Social e Ministério da Saúde

No Brasil, a responsabilidade pela proteção e fiscalização do trabalho está dividida entre diferentes órgãos estatais, dentre os quais os mais importantes são o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), o Ministério da Previdência e Assistência Social (MPAS) e o Ministério da Saúde (MS). Essas três instituições possuem Conselhos, órgãos de deliberação colegiada e de controle social²². A estrutura interna

¹⁸ As Conferências Regionais promovidas pela OIT desenvolvem os temas debatidos nas Conferências Internacionais do Trabalho. Nesse sentido: “*Las actas de las conferencias regionales contienen las opiniones y conclusiones de un amplio grupo de gobiernos y de organizaciones de empleadores y de trabajadores; constituyen una muy útil fuente de material para toda discusión ulterior en el plano nacional o regional, y en ellas es posible tratar más específicamente los problemas y asuntos de la región*”. ORGANIZACAO INTERNACIONAL DO TRABALHO. [Working conditions and environment: a workers' education manual. Espanhol] *Las condiciones y el medio ambiente de trabajo: manual de educación obrera*, Ginebra, OIT, 1983, p. 59.

¹⁹ Desta forma: “*Estas comisiones se ocupan de cuestiones que interesan a amplios grupos de trabajadores, como los de la minería, la industria textil o la construcción, o los empleados y trabajadores intelectuales, y fueron establecidas a fin de reunir a los representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores preocupados por los problemas de determinadas industrias*”. ORGANIZACAO INTERNACIONAL DO TRABALHO, [Working conditions and environment: a workers' education manual. Espanhol] *Las condiciones y el medio ambiente de trabajo : manual de educación obrera*, Ginebra, OIT, 1983, p. 59.

²⁰ Assim: “*Las reuniones de expertos sirven para varias cosas: permiten a la OIT mantenerse al corriente de los progresos que se registran en diversos campos especializados; sus informes proporcionan orientaciones útiles a empleadores y trabajadores, así como al Consejo de Administración, y muchas veces el resultado final de sus labores es la adopción, algunos años después, de convenios y recomendaciones. [...] Las misiones de algunas reuniones de expertos consiste en preparar repertorios de recomendaciones prácticas sobre la seguridad e higiene del trabajo en diferentes actividades*”. ORGANIZACAO INTERNACIONAL DO TRABALHO, [Working conditions and environment: a workers' education manual. Espanhol] *Las condiciones y el medio ambiente de trabajo : manual de educación obrera*, Ginebra, OIT, 1983, pp. 60-61.

²¹ “O Programa busca, por conseguinte, a melhoria da qualidade de vida do trabalho em todos os seus aspectos, entre outros, a prevenção de acidentes ou doenças profissionais, aplicação mais ampla dos princípios da ergonomia, ordenamento do horário de trabalho, melhoria do conteúdo e da organização do trabalho e das condições de trabalho em geral, maior preocupação com o elemento humano na transferência de tecnologias.” BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. *Prevenção de acidentes industriais maiores*, São Paulo: Fundacentro, 2002, p. 6.

²² Os Ministérios supracitados possuem, respectivamente, o Conselho do Trabalho, o Conselho da Previdência Social e o Conselho Nacional de Saúde, os quais são compostos por representantes dos segmentos sociais

dos Ministérios é reproduzida no órgão executivo dos âmbitos estaduais e municipais. No Conselho Nacional de Saúde, merece destaque a Comissão Interinstitucional de Saúde do Trabalhador (CIST), cuja atribuição é prestar assessoria técnica ao Conselho sobre o assunto²³. A atuação desses órgãos é gerenciada pelo Grupo Executivo Interinstitucional de Saúde do Trabalhador (GEISAT) que tem por finalidade compatibilizar e integrar as políticas e práticas setoriais de atenção à saúde do trabalhador, evitando a duplicidade de projetos e o desperdício do erário público. O MTE é responsável pela inspeção e fiscalização das condições e dos ambientes de trabalho em todo o território nacional²⁴. O MPAS e o Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS) tem como funções principais garantir aos trabalhadores perícia médica, reabilitação profissional e pagamento de benefícios por acidentes de trabalho que provoquem incapacidade laboral. O MS e o Sistema Único de Saúde (SUS) atuam na organização e elaboração de planos e políticas públicas voltados para a promoção, prevenção e assistência à saúde do trabalhador²⁵. Nesse contexto, insere-se também o Ministério do Meio Ambiente (MMA) que tem como papel estabelecer articulações entre os setores da sociedade civil organizada e os setores do governo diretamente ligados à saúde e segurança do trabalhador, no intuito de promover não apenas políticas e ações integradas, mas principalmente o desenvolvimento sustentável.

3.3. Órgãos internos e os programas preventivos obrigatórios aos empregadores

A constituição da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) é obrigatória conforme art. 163 da CLT e instruções contidas na NR-5 da Portaria nº 3.214/78 do Ministério de Trabalho, sendo que todas as empresas privadas ou públicas que possuam 50 ou mais empregados, celetistas, estão obrigados a organizar a comissão. A CIPA tem como seu objetivo principal a prevenção de acidentes,

interessados. DIAS, Elizabeth Costa. Organização da Atenção à Saúde do Trabalhador. In: FERREIRA JUNIOR, Mario (org.). Saúde no trabalho: temas básicos para o profissional que cuida da saúde dos trabalhadores, São Paulo: Roca, 2000, p. 11.

²³ Resolução nº 011, de 31 de outubro de 1991, do Conselho Nacional de Saúde.

²⁴ Compõem a estrutura organizacional do MTE a Secretaria de Segurança e Saúde do Trabalhador (SSST), a Secretaria de Fiscalização do Trabalho (SFT), as Delegacias ou Subdelegacias Regionais do Trabalho (DRTS) e as Divisões de Segurança e Saúde do Trabalhador (DSST). No que tange a prevenção da saúde e segurança do trabalhador, o MTE possui o Sistema Federal de Inspeção do Trabalho (SFIT) e a Campanha Nacional de Prevenção de Acidentes do Trabalho (CANPAT). Por último, o MTE trabalha em parceria técnica com a Fundação Jorge Duprat Figueiredo de Segurança e Medicina do Trabalho (FUNDACENTRO), que tem como missão a produção e a difusão de conhecimentos que contribuam para a promoção da segurança e saúde dos trabalhadores.

²⁵ Segundo o Departamento de Atenção Básica da Secretaria de Políticas de Saúde, “O art. 6º da LOS [Lei nº 8.080/90, Lei Orgânica da Saúde] determina que a realização das ações de segurança do trabalhador siga os princípios gerais do SUS e recomenda, especificamente, a assistência ao trabalhador vítima de acidente de trabalho ou portador de doença profissional ou do trabalho; a realização de estudos, pesquisa, avaliação e controle dos riscos e agravos existentes no processo de trabalho; a informação ao trabalhador, sindicatos e empresas sobre os riscos de acidentes bem como resultados de fiscalizações, avaliações ambientais, exames admissionais, periódicos e demissionais, respeitada a ética. Nesse mesmo artigo, a Saúde do Trabalhador encontra-se definida como um conjunto de atividades que se destina, através de ações de vigilância epidemiológica e sanitária, à promoção e proteção da saúde dos trabalhadores, assim como visa a recuperação e reabilitação da saúde dos trabalhadores submetidos aos riscos e agravos advindos das condições de trabalho.” BRASIL. Ministério da Saúde. Secretaria de Políticas de Saúde. Departamento de Atenção Básica. Coordenação de Desenvolvimento de Práticas de Atenção Básica. Área Técnica de Saúde do Trabalhador. Saúde do trabalhador, Brasília: Ministério da Saúde, 2001, p. 13.

atuando no sentido de eliminar os riscos e agressões inerentes ao trabalho, bem como requerendo junto ao empregador providências para uma melhor adequação do ambiente do trabalho às normas de segurança, higiene e medicina do trabalho. A comissão é composta por representantes do empregador e dos empregados. Os representantes do empregador (titulares e suplentes), que serão por ele designados anualmente, dentre eles o presidente da CIPA. Já os representantes dos empregados (titulares e suplentes) são eleitos por voto secreto pelos empregados, dentre eles o vice-presidente da CIPA, sendo o mandato dos membros de um ano.

Ainda visando a proteger e prevenir a saúde do trabalhador contra os riscos inerentes ao ambiente de trabalho, a legislação pátria instituiu outros programas obrigatórios de caráter essencialmente prevencionista. Nesse sentido, tem-se os Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho (SESMT), cuja função consiste na promoção da saúde e proteção da integridade do trabalhador no local de trabalho por meio de um grupo de profissionais habilitados, composto por médico do trabalho, engenheiro de segurança do trabalho, enfermeiro do trabalho, técnico de segurança do trabalho e auxiliar de enfermagem do trabalho. Posteriormente, foi implementado o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA), que tem como finalidades principais antecipar, reconhecer, avaliar e controlar a ocorrência de riscos ambientais no meio ambiente de trabalho ocasionados por agentes físicos, químicos e biológicos que, em função da sua natureza, concentração ou intensidade e tempo de exposição são capazes de causar danos à saúde do trabalhador. Assumindo algumas das atribuições do PPRA, deu-se a criação do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), cuja competência é rastrear e diagnosticar os agravos à saúde do trabalhador, bem como constatar a existência de doenças profissionais ou danos irreversíveis ao trabalhador. Por último, foi criado o Programa de Controle do Meio Ambiente do Trabalho (PCMAT), que estabelece metas e prioridades nas ações de Prevenção aos Riscos Ambientais na indústria da Construção Civil²⁶.

3.4. Ministério Público do Trabalho e Justiça do Trabalho

Vera Regina Loureiro Winter²⁷, tratando do tema, adverte que:

[...] o trabalho executado fora das instalações da empresa pode ocasionar uma série de situações agressivas à própria saúde e segurança. Cabe examinar como devem atuar os órgãos fiscalizadores na área do trabalho: o Ministério do Trabalho, pela ação fiscalizadora da Delegacia Regional do Trabalho [sic]²⁸, e o Ministério Público do Trabalho, considerando ainda quando o teletrabalho se realiza no próprio domicílio do trabalhador [...].

Acrescenta que “a atuação do Ministério Público do Trabalho visa principalmente à efetivação do direito e não a lesão já consumada”²⁹.

²⁶ Sobre o tema: MORAES, Monica Maria Lauzid de. O direito à saúde e segurança no meio ambiente do trabalho. São Paulo: LTr, 2002 e OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. Proteção jurídica à saúde do trabalhador. 1996.

²⁷ WINTER, Vera Regina Loureiro. Teletrabalho: uma forma alternativa de emprego. São Paulo: LTr, 2005. p. 149.

²⁸ Hoje Superintendência Regional do Trabalho.

²⁹ WINTER, Vera Regina Loureiro. Teletrabalho: uma forma alternativa de emprego. São Paulo: LTr, 2005. p. 151.

O art. 127 da Constituição Federal conceitua o Ministério Público como instituição permanente e essencial à função jurisdicional do Estado e outorgou à ele a função de defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis. Liliana Rossit realça que nesse dispositivo está a função do Parquet Laboral de proteger o meio ambiente do trabalho, por meio de inquérito civil, da ação civil pública, e do termo de ajustamento de conduta. Estes instrumentos têm a finalidade de adequar o ambiente do trabalho³⁰ a fim de proporcionar boa saúde aos que o habitam. O Ministério Público do Trabalho tem relevância na investigação pré-processual de denúncias de macrolesões, inclusive no que diz respeito ao meio ambiente laboral.

Até o ano de 2004, discussões quanto à saúde e segurança do trabalhador eram apreciadas pela Justiça do Trabalho apenas no seu estado potencial, ou seja, como mera possibilidade e ainda em caráter coletivo. A partir da Emenda Constitucional nº45, o risco, que antes era apenas potencial, mostra sua face real, estampada nas lesões sofridas pelos trabalhadores que passaram a procurar amparo nesta Justiça Especializada para satisfazerem-se em seus danos morais e materiais daí decorrentes.

Incumbe à Justiça do Trabalho, por força do art. 114, da Constituição Federal, apreciar pedido que tenha por objeto a tutela (obrigação de fazer ou de não fazer) do meio ambiente do trabalho. A contribuir, a Súmula 736, do Supremo Tribunal Federal, reconhece a competência da Justiça do Trabalho para julgar “as ações que tenham como causa de pedir o descumprimento de normas trabalhistas relativas à segurança, higiene e saúde dos trabalhadores”.

Compete à Justiça do Trabalho, portanto, julgar as causas em que se busca o cumprimento, das normas laborais concernentes à saúde, higiene e segurança do trabalho, inclusive quando previstas nas normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego, incluindo-se os danos decorrentes de sua inobservância, coletiva ou individualmente.

3.5. Sindicatos

Os sindicatos dos empregados, atualmente, têm demonstrado interesse em participar efetivamente da fiscalização trabalhista, no intuito de auxiliar o Poder Público na realização da atividade fiscalizadora, como aplicação do art. 159, da CLT, muito embora a Constituição Federal só admita a delegação de poderes às pessoas jurídicas de Direito Público Interno, ou seja, União, Estados, Municípios, autarquias ou fundações criadas pelo Poder Público. Outra dificuldade que o sindicato encontra para que não possa atuar como fiscalizador é o fato de que não teria a imprescindível isenção de espírito para analisar e enquadrar eventuais violações às leis trabalhistas³¹.

Desde o ano de 2005 o Tribunal Superior do Trabalho reconhece a legitimidade ativa do sindicato profissional para o ajuizamento de Ação Civil Pública.

³⁰ ROSSIT, Liliana Allodi. *O meio ambiente de trabalho no direito ambiental brasileiro*. São Paulo: LTr, 2001. p. 180.

³¹ SAAD, Eduardo Gabriel. *Consolidação das Leis do Trabalho: comentada*. 40. ed. atualizada e revisada por José Eduardo Duarte Saad e Ana Maria Saad Castello Branco. São Paulo: LTr, 2007, p. 221.

Como bem sublinha Sérgio Pinto Martins,

[...] no âmbito empresarial já existe sindicato das empresas de Internet. O enquadramento deve ser feito de acordo com a atividade preponderante da empresa. Exceção será em relação a empregados pertencentes a categorias diferenciadas, como motoristas, secretárias, vigilantes, etc. Não existe, ainda, um sindicato dos empregados nas empresas de Internet. Nesse caso, haverá dificuldade em se estabelecer a norma coletiva para a categoria, de forma a ser aplicada às relações de emprego³².

Pollyanna Andrade conclui que:

[...] em complementação a eventuais lacunas da legislação, dadas as especificidades do teletrabalho, o instrumento mais eficaz é, sem dúvida, a negociação coletiva, mediante intervenção sindical. À medida que forem se implementando as negociações, conforme as necessidades surgidas para essa nova categoria de trabalhadores, certamente surgirão novos mecanismos para solucionar ou minimizar as questões controvertidas³³.

3.6 Empregador

O empregador é o ator principal na efetivação da proteção e fiscalização da saúde do empregado, pois contrata, assalaria, emana ordem para prestação de serviço (poder diretivo), e possui o poder de despedir (poder disciplinar).

Sendo o empregador o ator principal, sobre ele recai o dever legal (art. 157 da CLT) de oferecer condições mínimas de segurança àquele que emprega no cumprimento do contrato de trabalho, implementando as medidas de proteção e, principalmente, promovendo a prevenção das doenças e acidentes ocupacionais.

No descumprimento das normas legais de segurança pelo empregador serão atribuídas penalidades e multas, pois o empregador não possuiu o livre arbítrio sobre a integridade física, moral ou psicológica dos trabalhadores, sendo-lhe vedada a omissão e negligência da saúde e segurança do trabalhador³⁴.

3.7 Empregado

O empregado é parte fundamental para a prevenção e aplicação da segurança no trabalho, pois participa de forma singular na fiscalização das condições laborais, exigindo o cumprimento das normas de proteção como sendo destinatário direto e principal vítima no caso de omissão e negligência do empregador.

Assim esboça Sérgio Pinto Martins³⁵, que os empregados deverão observar as normas de segurança e medicina do trabalho, inclusive as instruções ou ordens de

³² MARTINS, Sérgio Pinto. Teletrabalho. Repertório IOB de Jurisprudência: Trabalhista e Previdenciário. São Paulo, v. 2, nº 18, p. 349.

³³ ANDRADE, Pollyanna Vasconcelos Correia Lima de. Teletrabalho no ordenamento jurídico brasileiro. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região: João Pessoa, n. 1, jan./dez. 2007, p. 295.

³⁴ MORAES, Monica Maria Lauzid de. O direito à saúde e segurança no meio ambiente do trabalho. São Paulo: LTr, 2002. p. 155.

³⁵ MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. São Paulo: Atlas, 2008. p. 622.

serviço quanto às preocupações no local de trabalho, de modo a evitar acidentes de trabalho ou doenças ocupacionais. Devem, também, colaborar com a empresa na aplicação das normas de medicina e segurança do trabalho. Considera-se falta grave do empregado quando este não observa as instruções expedidas pelo empregador, assim como quando não usa os equipamentos de proteção individual que lhe são fornecidos pela empresa (art. 158 da CLT).

Enfim, mesmo que todos esses atores comunguem do mesmo objetivo, suas ações preventivas, via de regra, divergem entre si. Nesse sentido, diversos fatores podem influenciar no papel dessas instituições e pessoas, tais como, os históricos, os regionais, os climáticos, os culturais, a estrutura econômica, política e social do país, as políticas de ciência e tecnologia, agrárias, de indústria e comércio, de educação, entre outros. Um importante elemento diferenciador (e ao mesmo tempo agregador) é a necessidade de adequação das práticas preventivas para a cada atividade econômica conforme suas especificidades.

4. TELETRABALHO E PROTEÇÃO DO TRABALHADOR: ASPECTOS DE AMBIÊNCIA LABORAL E PROTEÇÃO À SAÚDE DO TELETRABALHADOR – NOVOS DILEMAS?

Como pré-dito, a inserção de tecnologias de informação e comunicação nas atuais relações laborais vem resultando em novas modalidades de trabalho, dentre as quais se inclui o teletrabalho. Pode-se conceituar o teletrabalho como um trabalho executado à distância, isso não significa somente trabalho realizado em casa, a domicílio; mas sim, prestado de forma descentralizada. Francisco Ortiz Chaparro³⁶ conceitua o teletrabalho de forma simples e objetiva: “*es trabajo a distância, utilizando las telecomunicaciones y por cuenta ajena*”.

Portanto, verifica-se que a característica essencial e diferenciadora do teletrabalho é a prestação laboral em ambiente diverso ao estabelecimento do empregador, isto é, longe do controle físico e da fiscalização direta do empregador. Deve-se levar em conta o critério locativo para determinar a escolha do tipo de teletrabalho a ser seguido. Assim, pode-se classificar o teletrabalho nas seguintes categorias: em domicílio, telecentros e centros satélites, *telecottages* e nômade ou móvel.

O teletrabalho em domicílio ocorre quando o teletrabalhador realiza a prestação em seu próprio domicílio com a ajuda obrigatória de mecanismos telemáticos, ou seja, a utilização da informação através do uso combinado de computador e meios de comunicação ou ainda em outro local de sua escolha³⁷. Ressalta-se que o trabalho a domicílio possui regulamentação jurídica no artigo 6º da Consolidação das Leis do Trabalho-CLT³⁸, o qual equipara o trabalho desenvolvido a domicílio ao realizado nas dependências da empresa. Por sua vez, os telecentros são locais dispostos de maneira geograficamente estratégica, mas fora da sede central da empresa.

³⁶ CHAPARRO, Francisco Ortiz. *El Teletrabajo: una nueva sociedad laboral en la era de la tecnología*. Madri: McGraw-Hill, 1997, p. 38.

³⁷ GERHARDT, Roberta Coltro. *Relação de emprego, internet e futuro*. São Paulo: LTr, 2002. p. 86.

³⁸ Art. 6º - Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador e o executado no domicílio do empregado, desde que esteja caracterizada a relação de emprego.

Certifica Pinho Pedreira³⁹ que “os telecentros são locais da empresa, porém situados fora da sua sede central”. Nesse sentido constata-se que estes centros podem estar em áreas rurais ou semi-rurais, verificando-se a existência da *telecottage*.

O teletrabalho nômade, também chamado de móvel, é aquele prestado por trabalhadores sem lugar determinado para o desenvolvimento de suas tarefas. Roberta Coltro Gerhardt⁴⁰ explica que é o “funcionário móvel”, pois este passa grande parte do seu tempo realizando tarefas fora das dependências da empresa.

Dentre as formas de teletrabalho é necessário observar a maneira como se estabelece a comunicação entre o teletrabalhador e o seu empregador. As modalidades de conexão oscilam de acordo com o nível de interação, podendo o teletrabalho ser: *off line*, *one way line* ou *on line*. Quando o teletrabalhador não mantém contato direto com o computador central da empresa trata-se do teletrabalho *off line*, também conhecido por desconectado. O computador, se utilizado, normalmente o é como ferramenta para cumprimento de tarefas (projetos, gráficos, textos, cálculos, etc.), não para a conectividade dos atores. Toda a produção do teletrabalhador é enviada por correio convencional ou até mesmo entregue pessoalmente⁴¹.

No teletrabalho *one way line*, pode o teletrabalhador utilizar-se de software de suporte, e o resultado do seu trabalho entregue por meio de um *floppy disk* ou enviado via *modem*, ou mediante uma conexão eletrônica simples, esclarece Carla da Silva Jardim⁴². Porém, o teletrabalho mais usual é o *on line* ou conectado, onde os teletrabalhadores comunicam-se continuamente com a empresa, não necessariamente em tempo integral, mas em tempo real e de forma constante.

A característica essencial e diferenciadora do teletrabalho é, portanto, a prestação laboral em ambiente diverso ao estabelecimento do empregador, longe do controle e da fiscalização deste, característica esta que gera inúmeras vantagens, como a flexibilidade de horários, a economia financeira e ambiental (a partir da redução de deslocamentos), a possibilidade de o trabalhador equilibrar a vida pessoal e profissional conforme a sua disponibilidade e auto-organização, dentre outras. No entanto, o teletrabalho também traz em seu bojo algumas desvantagens, muitas das quais estão diretamente relacionadas à saúde do trabalhador, tais como o isolamento do trabalhador, sobrecarga de funções e atividades, ambiente laboral inadequado, riscos de acidentes em razão da má utilização ou manutenção de equipamentos eletrônicos, etc.

Importante ressaltar que, quando se fala em proteção da saúde do trabalhador, não se pode perder de vista o conceito de saúde que, de acordo com a Organização Mundial da Saúde, vem a ser “[...] um estado completo de bem estar físico, mental e social”⁴³, de forma que todos os aspectos negativos acima relacionados interagem,

³⁹ PEDREIRA, Pinho. O teletrabalho. Revista LTr., Vol. 64, nº 05, Maio de 2000 p. 584.

⁴⁰ GERHARDT, Roberta Coltro. *Relação de emprego, internet e futuro*. p. 87.

⁴¹ FINCATO, Denise. Teletrabalho; uma análise jus laboral. In *Questões controvertidas de direito do trabalho e outros estudos*. p. 51.

⁴² JARDIM, Carla da Silva. O teletrabalho e suas atuais modalidades. p. 59.

⁴³ CARDOSO, Wilma Lucia Castro Diniz in *Saúde mental e trabalho*, volume I. Organizadoras: Liliana Andolpho Magalhães Guimarães, Sonia Grubbits. São Paulo: Casa do Psicólogo, 1999. p 96.

direta ou indiretamente, na saúde do teletrabalhador, podendo ocasionar ou propiciar a ocorrência de acidentes do trabalho ou, ainda, ocasionar o desenvolvimento, desencadeamento ou agravamento de problemas de saúde enquadráveis no conceito de doenças ocupacionais. Como buscar a preservação e a proteção da saúde do teletrabalhador é, sem dúvida, um dos questionamentos mais frequentes, relevante e de mais difícil solução quando se debruça sobre o tema teletrabalho.

No Brasil a preocupação é ainda maior na medida em que nossa legislação não apenas silencia no que diz respeito ao teletrabalho, e conseqüentemente à saúde do teletrabalhador. Não há nenhum dispositivo legal em vigor em nosso ordenamento jurídico, em que pese os inúmeros projetos de lei acerca do assunto⁴⁴. Em assim sendo, é necessário que se avalie e identifique os principais pontos sobre os quais uma futura legislação acerca da saúde no teletrabalho deve se alicerçar a fim de prevenir o desgaste da saúde física, mental e social do teletrabalhador.

Para tanto se faz necessário partir do conceito de acidente do trabalho que nos é proposto pelos artigos 19 e 20 da Lei nº 8.213/91 e segundo os quais acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço do empregador, provocando lesão corporal grave ou perturbação funcional que cause a morte, perda ou redução (permanente ou temporária) da capacidade para o trabalho, nesta definição incluídas as doenças profissionais (produzidas ou desencadeadas pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade) e as doenças do trabalho (adquiridas ou desencadeadas em razão das condições especiais em que o trabalho é prestado e com ele se relacione diretamente). No caso do teletrabalho, acidentes típicos podem ocorrer no ambiente laboral do teletrabalhador. Doenças ocupacionais podem ser desenvolvidas, desencadeadas ou agravadas em razão das condições e especificidades em que o teletrabalho é prestado, suscitando, assim, questionamentos próprios, os quais, por conseguinte, merecem maior atenção do legislador.

Destarte, conforme visto acima, o teletrabalho pode ser prestado em diversos lugares, mas sempre longe dos olhos do empregador, fugindo ao mesmo a possibilidade de inspecionar e fiscalizar de forma direta o ambiente em que o trabalho é prestado. O conceito de ambiente estende-se não apenas aos aspectos físicos, mas também aos aspectos sociais e psicológicos do ambiente laboral. Todavia, em que pese tais circunstâncias o empregador não se exime da obrigação que lhe é imposta pelos artigos 7º, incisos XXII⁴⁵ e XXVII⁴⁶ da Constituição Federal e 157 da Consolidação das Leis do Trabalho⁴⁷-CLT, segundo os quais cabe às empresas proteger os seus

⁴⁴ Atualmente há dois projetos que visam regulamentar o teletrabalho: o Projeto de Lei número 3129/2004, que renumerado no Senado Federal para número 102/2007, de autoria do Deputado Federal Eduardo Valverd e na Câmara, o Projeto de Lei nº 4505/2008, de autoria do Deputado Luiz Paulo Vellozo Lucas. Disponível em http://www.senado.gov.br/sf/atividade/Materia/detalhes.asp?p_cod_mate=80169. Acesso 20 jul. 2009.

⁴⁵ XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança.

⁴⁶ XXVII - proteção em face da automação, na forma da lei.

⁴⁷ Art. 157. Cabe às empresas:

I - cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho;

II - instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais;

empregados dos riscos inerentes ao trabalho, inclusive em face da automação, cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho, mediante a instrução de seus empregados acerca das medidas de precaução necessárias à prevenção de acidentes e doenças ocupacionais, além da adoção das providências necessárias à preservação da saúde dos seus trabalhadores, facilitando o exercício da fiscalização pelas autoridades competentes.

Para o cumprimento e fiscalização das normas de segurança e medicina do trabalho sugerem-se algumas iniciativas a serem adotadas pelos empregadores, preferencialmente mediante amparo legal, tais como: a contratação de Técnicos de Segurança do Trabalho especializados na inspeção de ambientes de teletrabalho, com o embasamento técnico necessário para identificar riscos potenciais no ambiente do teletrabalhador, dentre os quais: deficiências relacionadas à ergonomia do mesmo (postura inadequada), temperatura inapropriada ao desempenho de atividades laborais, excesso de ruído, utilização de equipamentos tecnologicamente ultrapassados que dificultem o desempenho das atividades do teletrabalhador, etc. Tal inspeção deve acontecer não apenas ao início das atividades profissionais do teletrabalhador, mas também ao longo de toda prestação laboral, periódica e regularmente.

No Brasil, contudo, tais medidas esbarram no artigo 5º, inciso XI da Constituição Federal⁴⁸, o qual preceitua que a casa é asilo inviolável do indivíduo, ninguém nela podendo penetrar sem o consentimento do morador; em assim sendo, uma alternativa viável e apta a possibilitar e legitimar o acesso de órgãos e agentes fiscalizadores ao ambiente laboral do teletrabalhador quando suas atividades profissionais são prestadas em seu domicílio pode ser o aceite expresso do teletrabalhador, no momento de sua admissão ou da alteração de suas condições de trabalho. A concordância prévia e expressa do teletrabalhador chancela a possibilidade de fiscalização; entretanto, é importante que a referida inspeção limite-se ao efetivo espaço destinado ao ambiente laboral do teletrabalhador no interior de seu domicílio, não se estendendo a ambientes que não os utilizados para o desempenho de suas atividades. Para tanto, é importante que empregado e empregador estabeleçam qual será o cômodo da residência destinado à prestação das atividades laborais daquele, bem como que sejam determinados os dias e horários em que tal inspeção poderá ser realizada, além da periodicidade em que a mesma será levada a efeito por este.

Entende-se que a garantia constitucional do direito a propriedade do empregador⁴⁹ resulta no seu poder diretivo, que encontra limites no direito à intimidade⁵⁰ do empregado e a inviolabilidade do sigilo de correspondência⁵¹. Todas as garantias

III - adotar as medidas que lhes sejam determinadas pelo órgão regional competente;

IV - facilitar o exercício da fiscalização pela autoridade competente.

⁴⁸ A casa é asilo inviolável do indivíduo, ninguém nela podendo penetrar sem consentimento do morador, salvo em caso de flagrante delito ou desastre, ou para prestar socorro, ou, durante o dia, por determinação judicial;

⁴⁹ Art. 5, XXII, CF: “é garantido o direito de propriedade”.

⁵⁰ Art. 5, X, CF: “são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação;

⁵¹ Art. 5, XII, CF: “é inviolável o sigilo da correspondência e das comunicações telegráficas, de dados e das comunicações telefônicas, salvo, no último caso, por ordem judicial, nas hipóteses e na forma que a lei estabelecer para fins de investigação criminal ou instrução processual penal”.

constitucionais são aplicáveis aos teletrabalhadores. Porém, o confronto entre o direito à intimidade e o direito de propriedade privada deve ser resolvido levando em conta o princípio da proporcionalidade, ou seja, a ponderação dos valores constitucionais envolvidos.

Portanto, o que deve prevalecer é o direito à intimidade do empregado, a preservação da dignidade da pessoa humana; conforme Renato de Almeida Oliveira Muçouçah o poder diretivo é perfeitamente possível a fim de que seja mantida a dignidade pessoal do teletrabalhador e ao mesmo tempo, propiciando à empresa o controle sobre as atividades do empregado⁵². Cabe ao teletrabalhador respeitar todo um conjunto de procedimentos e normas internas da empresa, de forma que o poder diretivo desponte no teletrabalho como o mero exercício de seu poder de fiscalização, conforme chancela constitucional e infraconstitucional anteriormente referida.

No que diz respeito ao acompanhamento à distância da saúde do teletrabalhador sugerem-se medidas como a realização de exames médicos periódicos com maior frequência, a fim de serem detectados, com maior antecedência, problemas de saúde como perda da visão, desgastes ou lesões ortopédicas, redução da capacidade auditiva, etc. Nos casos em que o teletrabalhador exerce, principalmente, atividades de digitação, pausas de 10 minutos a cada 90 minutos⁵³ para que o trabalhador possa alongar mãos, braços e coluna, inclusive com a interrupção e travamento do próprio sistema de informática, pode ser uma medida eficaz na prevenção de doenças como Lesões por Esforços Repetitivos-LER ou Doenças Osteomusculares Relacionadas ao Trabalho-DORT. Outra providência importante é o detalhamento, por parte do empregador, da forma como as ferramentas de trabalho disponibilizadas ao teletrabalhador devem ser utilizadas, inclusive com a indicação dos riscos advindos de sua má utilização, a fim de prevenir e reduzir acidentes típicos.

Recomenda-se, igualmente, que o empregador elabore e implemente um Manual de Procedimentos voltados à segurança e proteção da saúde do teletrabalhador, listando medidas de proteção a serem adotadas, tais como a acima sugeridas ou ainda outras que se façam necessárias de acordo com a atividade a ser desempenhada e peculiaridades atinentes ao seu posto de trabalho, equipamentos a serem utilizados, etc. Para que tal iniciativa seja eficaz e atinja seus objetivos é importante que o referido manual tenha uma redação clara e acessível ao trabalhador, bem como que seja disponibilizado ao mesmo um canal de comunicação ininterrupto que possibilite a solução de dúvidas e questionamentos.

Interessante, ainda, que sejam estabelecidas metas e prazos a serem cumpridos pelo teletrabalhador como, por exemplo, a realização dos exames médicos anteriormente citados e na frequência indicada, desempenho de exercícios de alongamento dos membros superiores durante períodos de pausas previamente estipulados, manutenção

⁵² MUÇOUÇAH. Renato de Almeida Oliveira, p. 453.

⁵³ Adotando-se, por analogia, a Súmula 346 do Tribunal Superior do Trabalho. “Os digitadores, por aplicação analógica do Art. 72 da CLT, equiparam-se aos trabalhadores nos serviços de mecanografia (datilografia, escrituração ou cálculo), razão pela qual têm direito a intervalos de descanso de dez (10) minutos a cada noventa (90) de trabalho consecutivo.”

dos equipamentos de trabalho (microcomputador, aparelho de fac-símile, telefones, mobiliário, etc.) periodicamente, inclusive com a troca dos mesmos por aparelhos mais modernos e seguros, envio de avaliações do seu ambiente laboral, com a apresentação de sugestões de melhoria.

Já no que diz respeito à saúde mental e ao bem estar social do teletrabalhador, um dos principais pontos a serem discutidos e enfrentados relacionam-se ao isolamento social do mesmo, que via de regra deixa de conviver com colegas de trabalho e muitas vezes se sente excluído da própria sociedade na medida em que, com o tempo, pode deixar de enxergar o resultado efetivo de seu trabalho, a importância do trabalho por ele desempenhado para a coletividade e a quebra de vínculo e identidade com os que o cercam. Circunstâncias como estas geram um profundo sentimento de angústia e sensação de desamparo no teletrabalhador, podendo, até mesmo, originar transtornos mentais diversos como a depressão, dependência de substâncias psicoativas, síndrome do pânico, dentre outras.

Verifica-se como principal fator o estresse gerado pelo teletrabalho, cabendo neste aspecto ressaltar que o estresse não é uma doença e tampouco um sintoma patológico, mas sim um conjunto de reações que o organismo desenvolve ao ser submetido a uma situação que exija esforço de adaptação^{54 55}. Neste passo, o esforço do teletrabalhador para adaptar-se ao novo modelo de trabalho, assim como o incremento de trabalho gerado pela necessidade de cumprimento de metas e resultados, além da eventual de sobrecarga de tarefas profissionais somadas ao trabalho doméstico (e o desequilíbrio relacionado ao desempenho de um e de outro), pode desencadear reações de estresse que, muito embora não seja uma doença, tem o condão de criar o “ambiente” propício para o desenvolvimento de doenças neurastenia (síndrome da fadiga), síndrome de *burn out*, bem como baixa do sistema imunológico do teletrabalhador.

Logo, a fim de impedir o desenvolvimento, desencadeamento ou agravamento de transtornos psiquiátricos como estes, recomenda-se ao empregador que disponibilize, gratuitamente, e facilite o acesso de seus empregados a serviços de acompanhamento psicológico (preferencialmente presencial) ou, ainda, a realização de treinamentos, eventos, cursos, etc., que propiciem o encontro entre colegas, o intercâmbio de informações e experiências, a serem realizados periodicamente e através do intermédio do empregador.

Todas as medidas acima sugeridas visam a proteção, prevenção e manutenção da saúde dos teletrabalhadores, sendo importante manter em vista que a responsabilidade civil do empregador, preconizada nos artigos 7º, inciso XXVIII⁵⁶ da Constituição

⁵⁴ LIMONGI FRANÇA, Ana Cristina e RODRIGUES, Avelino Luiz. Stress e trabalho: uma abordagem psicossomática. 4 ed. reimpr. São Paulo: Atlas, 2007. p. 29.

⁵⁵ JACQUES, Maria da Graça Corrêa. Abordagens teórico-metodológicas em saúde/doença mental & trabalho. *Psicol. Soc.*, Belo Horizonte, v. 15, n. 1, Jan. 2003. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-71822003000100006&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 15 mar. 2009. doi: 10.1590/S0102-71822003000100006.

⁵⁶ Art. 7º XXVIII da Constituição Federal: “seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa”.

Federal e 927⁵⁷ do Código Civil Brasileiro, não é atenuada pelas circunstâncias específicas do teletrabalho, mas ao contrário, exige do empregador e da sociedade atenção e cuidados redobrados, a fim de garantir a todos a efetividade do direito à saúde, fundamental e constitucionalmente assegurado, bem como uma existência digna e integrada.

REFERÊNCIAS

- ANDRADE, Pollyanna Vasconcelos Correia Lima de. Teletrabalho no ordenamento jurídico brasileiro. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região*: João Pessoa. n. 1, jan./dez. 2007.
- ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM SAÚDE COLETIVA. *Saúde e Trabalho: desafios para uma política*. Rio de Janeiro: Abrasco, 1992.
- BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2007.
- BRASIL. Ministério da Saúde. Secretaria de Políticas de Saúde. Departamento de Atenção Básica. Coordenação de Desenvolvimento de Práticas de Atenção Básica. Área Técnica de Saúde do Trabalhador. *Saúde do Trabalhador*. Brasília: Ministério da Saúde, 2001.
- BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. *Prevenção de Acidentes Industriais Maiores*. São Paulo: Fundacentro, 2002.
- CARDOSO, Wilma Lucia Castro Diniz in *Saúde Mental e Trabalho*, volume I. Organizadoras: Liliana Andolpho Magalhães Guimarães, Sonia Grubbits. São Paulo: Casa do Psicólogo, 1999.
- CHAPARRO, Francisco Ortiz. *El Teletrabajo: una nueva sociedad laboral en la era de la tecnología*. Madri: McGraw-Hill, 1997.
- FERREIRA JUNIOR, Mario (org.). *Saúde no Trabalho: temas básicos para o profissional que cuida da saúde dos trabalhadores*. São Paulo: Roca, 2000.
- FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. *Novo Dicionário da Língua Portuguesa*. Rio de Janeiro: Editora Nova Fronteira, 1986.
- FINCATO, Denise. Teletrabalho: uma análise jus laboral. In: STURMER, Gilberto (org.). *Questões controversas de Direito do Trabalho e outros estudos*. Porto Alegre: do Advogado, 2006.
- GERHARDT, Roberta Coltro. *Relação de emprego, internet e futuro*. São Paulo: LTr, 2002.
- JACQUES, Maria da Graça Corrêa. *Abordagens teórico-metodológicas em saúde/doença mental & trabalho*. *Psicol. Soc.*, Belo Horizonte, v. 15, n. 1, Jan. 2003. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-71822003000100006&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 15 mar. 2009. doi: 10.1590/S0102-71822003000100006.
- JARDIM, Carla Carrara da Silva. *O teletrabalho e suas atuais modalidades*. São Paulo: LTr, 2004. p. 59.
- KOOGAN/HOUAISS. *Enciclopédia e Dicionário Ilustrado*. Edições Delta. Rio de Janeiro: Editora Guanabara Koogan, 1992.
- LARENZ, Karl. Derecho Civil – parte general. Tradução e notas de Miguel Izquierdo Y macías-Picaveva. Ed. Revista de Derecho Privado, Editoriales de Derecho Reunidas. In: MAIOR, Jorge Luiz Souto. *Convenção 158 da OIT: Dispositivo que veda a dispensa arbitrária é auto-aplicável*. Disponível em: <http://bdjur.stj.jus.br/jspui/bitstream/2011/18352/2/Prote%C3%A7%C3%A3o_Contra_a_Dispensa_Arbitr%C3%A1ria.pdf> Acessado em: 30 jul. 2009.

⁵⁷ Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.

- LEIRIA, Nelson Hamilton. *O meio ambiente do trabalho e a dignidade da pessoa humana: responsabilidade sócio-ambiental do empregador*. Disponível em: <http://www.conamat.com.br/teses/10032008092750.doc>.
- LIMA JÚNIOR, Jófilo Moreira. *Segurança e saúde no trabalho da construção: experiência brasileira e panorama internacional*, Brasil, OIT, 2005.
- LIMONGI FRANÇA, Ana Cristina e RODRIGUES, Avelino Luiz. *Stress e trabalho: uma abordagem psicossomática*. 4. ed. reimpr. São Paulo: Atlas, 2007.
- MAIOR, Jorge Luiz Souto. Convenção 158 da OIT: Dispositivo que veda a dispensa arbitrária é auto-aplicável. Disponível em: http://bdjur.stj.jus.br/jspui/bitstream/2011/18352/2/Prote%C3%A7%C3%A3o_Contra_a_Dispensa_Arbitr%C3%A1ria.pdf > Acessado em: 30 jul. 2009.
- MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 22. ed. São Paulo: Atlas, 2006.
- MARTINS, Sérgio Pinto. Teletrabalho. *Repertório IOB de Jurisprudência: Trabalhista e Previdenciário*. São Paulo. v. 2, n. 18.
- MORAES, Monica Maria Lauzid de. *O direito à saúde e segurança no meio ambiente do trabalho: proteção, fiscalização e efetividade normativa*. São Paulo: LTr, 2002.
- MUÇOUÇA, Renato de Almeida Oliveira. Considerações acerca do poder diretivo do empregador no teletrabalho. *Revista LTr*. Legislação do Trabalho, São Paulo, v. 69, p. 446-456, 2005.
- OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Proteção jurídica à saúde do trabalhador*. São Paulo: LTr, 1996.
- ORGANIZACAO INTERNACIONAL DO TRABALHO. [Working conditions and environment: a workers' education manual. Espanhol] *Las condiciones y el medio ambiente de trabajo : manual de educación obrera*. Ginebra, OIT, 1983.
- PADILHA, Rodrigo. Breves considerações sobre a dignidade da pessoa humana, mínimo existencial e reserva do possível. *Site do advogado*. <http://www.sitedoadvogado.com.br/v4.5.6/index.php?option=com-content&view=article&id=63:breves>
- PEDREIRA, Pinho. O teletrabalho. *Revista LTr*, Vol. 64, nº 05, Maio de 2000, p. 584.
- Resolução nº 011, de 31 de outubro de 1991, do Conselho Nacional de Saúde.
- ROSSIT, Liliana Allodi. *O meio ambiente de trabalho no direito ambiental brasileiro*. São Paulo: LTr, 2001.
- SAAD, Eduardo Gabriel. *Consolidação das Leis do Trabalho: comentada*. 40. ed. atualizada e revisada por José Eduardo Duarte Saad e Ana Maria Saad Castello Branco. São Paulo: LTr, 2007, p. 221.
- SARLET, Ingo W. *Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007.
- SARLET, Ingo Wolfgang. *A eficácia dos Direitos Fundamentais*. Porto Alegre: Livraria do Advogado. 2005.
- WINTER, Vera Regina Loureiro. *Teletrabalho: uma forma alternativa de emprego*. São Paulo: LTr, 2005. p. 149.