

## ACIDENTE DO TRABALHO E TELETRABALHO: NOVOS DESAFIOS À DIGNIDADE DO TRABALHADOR

DENISE PIRES FINCATO\*

**RESUMO:** O teletrabalho surge e se consolida num cenário de globalização e desenfreado avanço das chamadas TIC's (Tecnologias de Informação e Comunicação). Pressupõe prestador e tomador de serviços separados geograficamente, mas com sua relação laboral mediada por avançada tecnologia. Muito se tem discutido sobre o teletrabalho como alternativa ao desemprego, como inclusive de portadores de necessidades especiais ou, ainda, como nova forma de trabalhar notoriamente em locais onde as questões de trânsito, segurança e meio ambiente estejam próximas ao caos. Entretanto, dúvidas pairam: e a questão infortunistica? Quem se ocupa dela? Como tratar juridicamente o acidente do trabalho ou a doença profissional/ocupacional do teletrabalhador? Estará ele ao abrigo das mesmas normas protetivas que atendem aos trabalhadores convencionais, prestadores de serviço subordinado no ambiente empresarial? De tudo a certeza de que a dignidade da pessoa humana (tele)trabalhadora está diante de novo desafio, principalmente quando em estado fragilizado, decorrente de abalo à sua higidez física e/ou mental. Será o fim do princípio da proteção?  
**PALAVRAS-CHAVE:** Teletrabalho. Acidentes. Dignidade.

**ABSTRACT:** The telecommuting arises and consolidates itself in a setting of globalization and unrestrained advance of the so called TIC's (Technologies of Information and Communication). It is presumed to employ and produce service separated geographically, but with its laboral relation mediated by advanced technology. It has been greatly discussed about telecommuting as an alternative to unemployment, as including those in need of special assistance or, still, as new forms of work notoriously in localities where the matters of traffic, security, and environment is near chaos. However, doubts still remain: and the question of occupational health and safety? Who is held in charge of that? How can a working accident or occupational illness of the telecommuter be treated juridically? Will he/she have shelter beneath the same protective norms that assist the conventional workers, laborers subordinate to the business environment? Out of everything we need the certainty that the dignity of the human person (telecommuter) worker is faced with a new challenge, mainly when in a vulnerable state caused by the shock to his/her physical and/or mental health. Will it be the end of the principle of protection?

**KEYWORDS:** Telework. Accident. Dignity.

**SUMÁRIO:** 1. Introdução; 2. Acidente do Trabalho e/ou Doença Profissional no Brasil: Regulamentação; 3. Acidente do Trabalho e/ou Doença Profissional no Teletrabalho; 4. Dignidade do Trabalhador e Teletrabalho: Relações e Problemas Diante de Acidente ou Doença Laboral; 5. Conclusão; 6. Referências Bibliográficas.

---

\* Advogada Trabalhista. Professora de Direito do Trabalho, Direito Processual e Prática Trabalhista na PUCRS. Professora do PPGD PUCRS. Pesquisadora e líder do grupo de pesquisa no CNPQ: Inovações Tecnológicas e Relações de Trabalho.

SUMMARY: 1. Introduction; 2. Occupational health and safety in Brazil: Regulation; 3. Occupational health and safety in the telecommuting; 4. Worker's dignity and telecommuting: issues and problems facing labor accidents and diseases; 5. Conclusion; 6. Bibliographical References.

## 1. INTRODUÇÃO

O teletrabalho é fenômeno decorrente dos rearranjos econômicos laborais, com forte influxo dos movimentos globalizatórios e visceral relação com as tecnologias de informação e comunicação. Ao analisá-lo diz-se estar diante de fenômeno próprio de uma revolução (tal qual quando se estudavam os impactos das máquinas no meio fabril, no período da Revolução Industrial), atribuindo-se à mesma o designativo de Revolução Informacional.

Por ele, empregado e patrão não ocupam o mesmo espaço físico (e às vezes têm entre si até mesmo diferenças temporais – fuso horário), mas podem estar interligados, de maneira síncrona, via tecnologia (internet, *webcams*, etc.). O uso desta (a tecnologia), aliás, é a nota de toque do teletrabalho: sem ela, não há teletrabalho, em qualquer de suas modalidades.

Estudos estatísticos sobre o mesmo já existem (são referidos neste trabalho) e apontam para uma escala ascendente no uso do teletrabalho, notoriamente nos setores de tecnologia, serviços e ensino, principalmente nos Estados Unidos e em alguns países europeus. Daí identificá-lo como fato laboral novo, com carências de trato juscientífico sério e específico, notadamente visando sua aplicação na prática.

Por ser fenômeno recente, alguns operadores jurídicos ainda o ignoram ou, ao menos, ouviram dele poucos comentários. Raros são os que o conhecem a fundo, notoriamente a ponto de, com certeza e justiça, postular, defender e decidir nas demandas em que o teletrabalho seja o cenário. Nos espaços acadêmicos (e da doutrina academicista), novamente economia de referências. Nos julgados, silêncio constrangedor.

Para o presente estudo, foram utilizadas fontes bibliográficas tradicionais (livros, artigos científicos) e eletrônicas, bem como fontes documentais (leis, projetos de leis, etc.).

No estudo que ora se apresenta, buscou-se explorar um viés específico do teletrabalho, vinculando-o à infortunística laboral, buscando alternativas às complexidades e desafios decorrentes, principalmente à luz do princípio da dignidade da pessoa humana, tomando-o como referência hermenêutica ao articulado.

## 2. ACIDENTE DO TRABALHO E/OU DOENÇA PROFISSIONAL NO BRASIL: REGULAMENTAÇÃO

### 2.1 Conceituações básicas<sup>1</sup>

Segundo a Lei nº 8.213/91, existem dois tipos de acidente do trabalho. O previsto no art. 19<sup>2</sup> seria o acidente-tipo, aquele que ocorre pelo exercício do trabalho, provocando

---

<sup>1</sup> MONTEIRO, A.L. e BERTAGNI, R.F. de S. *Acidentes do Trabalho e Doenças Ocupacionais*. São Paulo: Saraiva, 2000. pp. 11-5.

<sup>2</sup> Art. 19. Acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art. 11 desta Lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho.

lesão corporal ou redução da capacidade permanente ou temporária para o trabalho. É evento único, imprevisto e de consequências normalmente imediatas. Nos artigos seguintes (art. 20 e 21), a supra citada lei prevê os chamados acidentes em sentido amplo ou por extensão. Exige-se prova do nexo de causalidade (entre o dano e a atividade laboral ou o meio ambiente laboral) e da lesividade (a efetiva lesão decorrente).

Para o presente estudo, importante também distinguir a Doença Ocupacional (art. 20)<sup>3</sup>, como aquela produzida ou desencadeada pelo exercício profissional próprio de determinada atividade. É também conhecida como ergopatia, tecnopatia ou doença ocupacional típica. Em decorrência de sua tipicidade, dispensa prova do nexo de causalidade (há presunção legal neste sentido)<sup>4</sup>.

Diferencia-se da Doença do Trabalho, que é desencadeada em função das condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele deve relacionar-se diretamente. É conhecida como mesopatia ou moléstia profissional atípica. Por este último qualificativo, exigem comprovação do nexo de causalidade, via de regra, a partir de periciamento ou inspeção do local de trabalho.

## 2.2 Disciplina via Lei e Normas Regulamentares: Brasil

Não há em território brasileiro uma Lei de Prevenção de Riscos Trabalhistas, como ocorre em outros países, até mesmo por força da Convenção 155 da OIT<sup>5</sup>. A matéria “saúde, higiene e segurança do trabalho” é regida pela CLT (art. 154 e seguintes), pela Lei Previdenciária (Leis n<sup>os</sup> 8.212/90 – custeio – e 8.213/91 – benefícios)

---

§ 1º A empresa é responsável pela adoção e uso das medidas coletivas e individuais de proteção e segurança da saúde do trabalhador.

§ 2º Constitui contravenção penal, punível com multa, deixar a empresa de cumprir as normas de segurança e higiene do trabalho.

§ 3º É dever da empresa prestar informações pormenorizadas sobre os riscos da operação a executar e do produto a manipular.

§ 4º O Ministério do Trabalho e da Previdência Social fiscalizará e os sindicatos e entidades representativas de classe acompanharão o fiel cumprimento do disposto nos parágrafos anteriores, conforme dispuser o Regulamento.

<sup>3</sup> Art. 20. Consideram-se acidente do trabalho, nos termos do artigo anterior, as seguintes entidades mórbidas:

I - doença profissional, assim entendida a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social;

II - doença do trabalho, assim entendida a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente, constante da relação mencionada no inciso I.

§ 1º Não são consideradas como doença do trabalho:

a) a doença degenerativa;

b) a inerente a grupo etário;

c) a que não produza incapacidade laborativa;

d) a doença endêmica adquirida por segurado habitante de região em que ela se desenvolva, salvo comprovação de que é resultante de exposição ou contato direto determinado pela natureza do trabalho.

§ 2º Em caso excepcional, constatando-se que a doença não incluída na relação prevista nos incisos I e II deste artigo resultou das condições especiais em que o trabalho é executado e com ele se relaciona diretamente, a Previdência Social deve considerá-la acidente do trabalho.

<sup>4</sup> Como por exemplo, a silicose aos trabalhadores da mineração ou o saturnismo, nos trabalhadores expostos ao chumbo ou ainda, o hidragismo nos trabalhadores com exposição ao mercúrio. MONTEIRO, A. L. e BERTAGNI, R. F de S. *Acidentes do Trabalho e Doenças Ocupacionais*, p. 12.

<sup>5</sup> Ratificada para vigorar em território nacional via DECRETO 1.254, de 29 de setembro de 1994.

e pela Portaria do Ministério do Trabalho 3.214/78 que contém as chamadas Normas Regulamentares, dentre as quais se destacam as de números 5, 7, 9, 18, 23, 26, dentre outras, por possuírem conteúdo e/ou diretrizes preventivas ao infortúnio laboral.

O tema acidente do trabalho e/ou doença do trabalho/ocupacional tem relevância em âmbito previdenciário e laboral. No primeiro caso, pela prestação infortunistica que poderá gerar (benefícios previdenciários) e, no segundo caso, pela permitida ausência sem prejuízo salarial (até o 15º dia contínuo, art. 59 da Lei nº 8.213/91) e no cômputo de férias (até o 6º mês do mesmo período aquisitivo – art. 133, IV CLT), pela estabilidade provisória (art. 118 da Lei nº 8.213/91), dentre outros, não menores em relevância eis que todos constituintes de um arcabouço protetivo, realizador da dignidade da pessoa humana trabalhadora.

Assim, são devidos ao trabalhador segurado benefícios ditos infortunisticos, de caráter previdenciário e satisfeitos pelo Estado, em caso de acidente e/ou doença incapacitante ao labor e sempre que se observem os requisitos próprios de cada um (previstos na Lei nº 8.213/91)<sup>6</sup>. Os benefícios são os seguintes: Auxílio-Doença, Auxílio Acidente, Aposentadoria por Invalidez. Destaca-se também o serviço de Reabilitação Profissional Deixou-se, intencionalmente, de mencionar os benefícios devidos a terceiros (dependentes) em decorrência do infortúnio laboral.

### 2.2.1 O Paradigma Espanhol

Para alinhar as previsões sobre o tema no ordenamento jurídico espanhol, obviamente, deve-se partir das previsões contidas na Carta Magna Espanhola, de onde se destacam os arts. 14 e seguintes (direitos e garantias fundamentais) e 35 e seguintes (matéria laboral), por se constituir o texto constitucional o vértice (e concomitantemente também a base) dos sistemas jurídicos democráticos.

Na Espanha, ainda, existe a figura da *Ley de Prevención de Riesgos Laborales - LPRL* (Lei nº 31/1995, de 8 de novembro)<sup>7</sup>, que estabelece um âmbito geral de aplicação, impondo suas regras tanto às relações regidas pelo Estatuto dos Trabalhadores (equivalente à Consolidação das Leis do Trabalho, no Brasil), quanto às relações mantidas com a Administração Pública (e, por isto, ditas contratações de natureza

---

<sup>6</sup> Não se pode deixar de comentar o fato de que o teletrabalho pode vir a ser utilizado com fins segregatórios, ou seja, dada a obrigatoriedade de contratação de portadores de deficiência (v. art. 93 da Lei nº 8.213/91), é possível que empregadores comecem a utilizar da nova tipologia laboral com o objetivo de cumprir a lei sem atender à sua função social. Parece evidente que o objetivo do pré-citado artigo é a inclusão social, via garantia do direito ao trabalho, aos portadores de deficiência (qualquer: física e/ou mental), entretanto, o teletrabalho pode permitir situações em que o portador de deficiência preste serviços sem sair de seu domicílio deixando, portanto, de participar da vida social e de realizar a finalidade social do trabalho. A contribuir, o fato de que a empresa não necessitará adaptar o seu meio produtivo para acolher tais portadores de deficiência (rampas, elevadores, instruções em braile, etc.). Além dos portadores de deficiência previstos na legislação previdenciária, outros podem ser “alvo” desta estratégia, tais como pessoas com orientação sexual homoafetiva, com determinadas posições ideológicas, com aparência física não tão próxima do padrão estético compreendido como “belo”, portadores de HIV, alcolistas, toxicômanos, etc., gerando uma necessidade de atenção constante de parte dos órgãos públicos (Ministério do Trabalho, Ministério Público do Trabalho) e de representação de classe (sindicatos e CIPA'S), para fazer cumprir as determinações anti-discriminação laboral (ver Lei nº 9.029/95) para evitar que o teletrabalho traga mais prejuízos que benefícios aos teletrabalhadores.

<sup>7</sup> SELLAS I BENVINGUT, R. *El Regimen Jurídico del Teletrabajo en Espana*. Navarra: Aranzadi, 2001, pp. 187-192 *passim*.

jurídica administrativa), sejam estas regidas por estatuto de servidores (ou não) e até mesmo às cooperativas de trabalho. A compreensão de proteção do ser humano é princípio que oxigena todo o sistema jurídico espanhol e que alcança também às relações de prestação de serviço, de qualquer natureza jurídica, mantidas com quem quer que o seja<sup>8</sup>.

Assim, o teletrabalho estará albergado pelas leis protetivas, também, notoriamente quando equiparado ao trabalho em domicílio.

Em âmbito Europeu, também há preocupação. A Espanha, como integrante da União Europeia é signatária de diversas Diretivas de Conteúdo Social, dentre as quais podem ser destacadas as de nº 89/391/CEE de 12.06.1989 (sobre a aplicação de medidas para promover a melhora da segurança e da saúde dos trabalhadores no trabalho) que foi acrescida pela 90/270/CEE (que tem por objetivo aplicar medidas mínimas, concretas e apropriadas para garantir a segurança e saúde dos trabalhadores que utilizem telas de visualização de dados em seus postos de trabalho) e 89/654/CEE, de 30.11.1989 (que estabelece disposições mínimas de segurança e saúde nos lugares de trabalho), dentre outras da antiga Comunidade Econômica Europeia, ora sucedida pela União Europeia<sup>9</sup>.

Apontam-se, ainda, por relevantes o Real Decreto nº 39/1997, de 17 de janeiro (que aprova o regulamento de serviços de prevenção de riscos laborais), o Real Decreto nº 485/1997, de 14 de abril (sobre disposições mínimas em matéria de sinalização de segurança nos locais de trabalho), o Real Decreto nº 488/1997, de 14 de abril (que fixa as disposições mínimas de segurança e saúde relativas ao trabalho com equipamentos que incluem telas de visualização), o Real Decreto nº 773/1997, de 30 de maio (que contém as disposições mínimas de segurança e saúde relativas à utilização pelos trabalhadores de equipamentos de proteção individual), o Real Decreto nº 1215/1997, de 18 de julho (que estabelece as disposições mínimas de segurança e saúde para a utilização dos equipamentos de trabalho pelos trabalhadores). Destaque-se que a maior parte dos Decretos Reais sobre a matéria ratificam tratados internacionais e diretivas da União Europeia.

Há que se destacar as diretrizes provenientes de instrumentos coletivos de trabalho e, ainda, a contribuição que as inúmeras Associações de Teletrabalho (espanhola, catalã, etc.) para a organização juscientífica do tema.

Atualmente, a Espanha discute sua localização entre os últimos colocados em pesquisa realizada na União Europeia, indicando quais dentre seus integrantes se utilizavam da nova forma de trabalho:

*El teletrabajo sólo ocupa al 4,9% de los empleados españoles, situando a España a la 'cola' de Europa a la hora de ejercer esta nueva práctica laboral, que tiene una incidencia media en la UE del 13%, según un estudio elaborado por la Universidad Carlos III de Madrid. "La mejora de la competitividad del tejido*

---

<sup>8</sup> Não é à toa que a Constituição Espanhola estatui em seu artigo 1º que a Espanha é uma República Social Democrática: "España se constituye en un Estado social y democrático de Derecho, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político".

<sup>9</sup> Sobre Diretivas Europeias de conteúdo social, ver site da União Europeia (disponível também em português): [http://europa.eu/pol/socio/index\\_pt.htm](http://europa.eu/pol/socio/index_pt.htm).

*productivo pasa, entre otros cambios, por que las empresas adapten sus métodos de actuación y sus estructuras a las nuevas realidades económico sociales”, señala un estudio titulado 'Productividad y nuevas formas de organización del trabajo en la sociedad de la información', elaborado por la Doctora en Economía por la Universidad Carlos III de Madrid, Rocío Sánchez. El documento, que cuenta con el apoyo de la Fundación Alternativas, vinculada al PSOE y presidida por el ex ministro de Industria, Juan Manuel Eguiagaray, analiza diversos indicadores de flexibilidad organizativa que sitúan a España en una posición "muy desfavorable con respecto a otros países, incluidos sus socios comunitarios, entre los que ocupa uno de los últimos puestos".<sup>10</sup>*

Desta forma, tem-se que a argumentação de que o teletrabalho só deverá ocupar doutrinadores e operadores jurídicos quando se tornar realidade latente é pífia. É incumbência dos juristas e operadores inseridos e comprometidos estudarem até mesmo problemas jurídicos em estado de “devir”, o que não é o caso do teletrabalho, realidade em muitos países (conforme o estudo realizado, retro mencionado, e outras leituras) e a caminho de tornar-se corriqueiro em países como o Brasil e a Espanha.

### **2.3 Equiparação entre acidente e doença para fins trabalhistas e previdenciários**

Todas as figuras supra descritas estão equiparadas (art. 21 Lei de Benefícios da Previdência Social)<sup>11</sup> para fins trabalhistas, notoriamente para a concessão da estabilidade provisória de que trata o art. 118 do mesmo diploma legal. Pelo dispositivo, tem-se a figura do acidente por equiparação, porque nele as doenças guardam relação indireta com a atividade<sup>12</sup>.

<sup>10</sup> <http://www.lukor.com/webmasters/noticias/portada/06032809.htm>

<sup>11</sup> Art. 21. *Equiparam-se* também ao acidente do trabalho, *para efeitos desta Lei: [grifou-se]*

I - o acidente ligado ao trabalho que, embora não tenha sido a causa única, haja contribuído diretamente para a morte do segurado, para redução ou perda da sua capacidade para o trabalho, ou produzido lesão que exija atenção médica para a sua recuperação;

II - o acidente sofrido pelo segurado no local e no horário do trabalho, em consequência de:

a) ato de agressão, sabotagem ou terrorismo praticado por terceiro ou companheiro de trabalho;

b) ofensa física intencional, inclusive de terceiro, por motivo de disputa relacionada ao trabalho;

c) ato de imprudência, de negligência ou de imperícia de terceiro ou de companheiro de trabalho;

d) ato de pessoa privada do uso da razão;

e) desabamento, inundação, incêndio e outros casos fortuitos ou decorrentes de força maior;

III - a doença proveniente de contaminação acidental do empregado no exercício de sua atividade;

IV - o acidente sofrido pelo segurado ainda que fora do local e horário de trabalho:

a) na execução de ordem ou na realização de serviço sob a autoridade da empresa;

b) na prestação espontânea de qualquer serviço à empresa para lhe evitar prejuízo ou proporcionar proveito;

c) em viagem a serviço da empresa, inclusive para estudo quando financiada por esta dentro de seus planos para melhor capacitação da mão-de-obra, independentemente do meio de locomoção utilizado, inclusive veículo de propriedade do segurado;

d) no percurso da residência para o local de trabalho ou deste para aquela, qualquer que seja o meio de locomoção, inclusive veículo de propriedade do segurado.

§ 1º Nos períodos destinados a refeição ou descanso, ou por ocasião da satisfação de outras necessidades fisiológicas, no local do trabalho ou durante este, o empregado é considerado no exercício do trabalho.

§ 2º Não é considerada agravamento ou complicação de acidente do trabalho a lesão que, resultante de acidente de outra origem, se associe ou se superponha às consequências do anterior.

<sup>12</sup> Resultaria importantíssimo o estudo das chamadas concausas (simultâneas ou supervenientes), que merecem espaço apropriado para tal, mas que estabelecem relações não tão diretas com o ambiente laboral.

Da mesma forma, da leitura do pré-citado art. 21, verifica-se equiparado a acidente do trabalho o acidente *in itinere* (ou de trajeto), onde se torna necessária a análise conjunta do nexos de causalidade com os nexos topográficos e cronológicos (lugar e tempo), para verificar se o infortúnio ocorreu efetivamente no trajeto da ida ou retorno casa-trabalho-casa.

#### **2.4 Deveres de boa ambiência laboral**

O direito de viver em boa ambiência, em lato senso, está garantido pela maioria das Cartas Magnas democráticas (notoriamente as que têm pendor social), como é o caso da Constituição Federal de 1988, no Brasil. Trata-se de Direito Fundamental, realizador do princípio da Dignidade Humana, a ser garantido por toda a sociedade e, em relações mais delicadas (como as laborais), notoriamente pelo Estado. A prevenção e controle dos riscos ambientais estão entre as estratégias patronais para buscar a boa ambiência laboral. Ambiente laboral é o local da prestação de serviços e o dever de boa ambiência se torna assaz complexo quando se fala em teletrabalho, notoriamente na sua modalidade “em domicílio”, uma vez que pressupõe obrigatória presença e ingerência patronal (também sindical, do Ministério do Trabalho – via fiscalização – e até da CIPA), no ambiente domiciliar do (tele)empregado.

Na tentativa de localizar o ponto médio desta exigência, os autores dedicam-se a analisar os desdobramentos deste direito/dever de boa ambiência laboral, como se verá a seguir, apontando atitudes patronais a serem observadas.

##### **2.4.1 Dever de avaliar a capacidade e habilidades dos trabalhadores**

Diz-se que a primeira medida preventiva consiste na boa escolha do teleempregado, uma vez que devem ser avaliadas habilidades e deficiências, especialmente, as suscetibilidades ao trabalho massivo diante de computadores, aos longos períodos em uma mesma posição e, ainda, à forte necessidade de auto-organização (trabalhar em domicílio, por exemplo, pressupõe muitos fatores de “distração”) e ao isolamento gerado pelo teletrabalho. Assim Perez de los Cobos<sup>13</sup> arremata dizendo que

*[...] en este sentido, además de los problemas físicos, resulta básica la atención a los posibles problemas de carácter psicológico (depresión, debilidad de carácter o falta de organización), de suerte que habrá de tomar en consideración las particulares condiciones de aislamiento que el mismo puede suponer y la capacidad de autoorganización del trabajador implicado.*

O empregador deve adotar, portanto, medidas preventivas em matéria de saúde, higiene e segurança do trabalho antes mesmo do início da contratualidade, estejamos falando em teletrabalho, ou não. Especialmente, nos contratos firmados a distância esta fragilidade se mostra evidente, porque será preciso contar com serviços de anamnese no local onde deva prestar serviços o teletrabalhador.

É importante que o teleempregador conte, portanto, com equipe multidisciplinar e realize entrevistas de admissão, mesmo em contratos realizados fora de sua sede. Por isto, não recomendável a contratação laboral puramente eletrônica. O apoio de

---

<sup>13</sup> PÉREZ DE LOS COBOS, F. e THIBAUT ARANDA, J. El teletrabajo em Espana: perspectiva jurídico laboral. *Serie Informes y Estudios*. Ministério del Trabajo y Asuntos Sociales, 2001, p. 69.

profissionais da área médica (e sua subdivisão psiquiátrica/psicológica) e de serviço social é imprescindível para averiguar as reais condições pessoais do candidato ao teletrabalho<sup>14</sup>.

#### 2.4.2 Dever de avaliar os riscos laborais

O art. 16 da *Ley de Prevención de Riesgos Laborares* da Espanha, prevê ao empregador o dever de avaliar os riscos para a segurança e saúde laborais, levando em conta a natureza da atividade que se realiza no domicílio do (tele)trabalhador (segurança estrutural, elétrica, condições ambientais, etc.). A avaliação se realizará observando as características do posto de trabalho e as exigências das atividades, tais como

*[...] el equipo informático, la configuración del puesto, el medio ambiente físico, los programas informáticos, y la organización de la actividad, que incluye los aspectos temporales. Los ordenadores, faxes, impresoras, software y demás aplicaciones también tendrán que ser adecuados para el trabajo que deba realizarse y estar convenientemente adaptados a la persona.*<sup>15</sup>

Em geral, diz-se que o empregador deve ocupar-se para que o espaço de trabalho ofereça liberdade de movimentos, ventilação, iluminação e temperaturas adequadas à prestação de serviço.

Pois bem, estas determinações não oferecem nenhum embaraço quando o teletrabalho seja prestado em telecentros ou outros espaços dominados pelo empregador. Mas resulta de muito difícil observância quando o local da prestação seja o domicílio do próprio empregado, vislumbrando-se o choque entre direitos essenciais: de um lado o direito do teletrabalhador à privacidade e intimidade domiciliar e, de outro, o do empregador, de organizar e controlar seu empreendimento, incluindo-se aí medidas de prevenção à segurança e saúde laborais, que pressupõem conhecer e controlar o próprio espaço da prestação de serviços, o que será analisado posteriormente neste texto.

#### 2.4.3 Dever de proporcionar EPI'S adequados

Se há o dever patronal de inspecionar e controlar o meio ambiente laboral, a mesma lógica faz com que se conclua ser dever patronal prever os riscos da atividade<sup>16</sup>,

---

<sup>14</sup> É importante que a equipe multidisciplinar institua critérios objetivos de seleção, permitindo ao teletrabalhador conhecer de sua inadaptação ao teletrabalho por motivos claros e apontando-se alternativas, como capacitações, tratamentos e outras formas para o desenvolvimento das habilidades faltantes, pena de ser acusada de práticas discriminatórias e, com isto, ser responsabilizada (responsabilidade pré-contratual).

<sup>15</sup> PÉREZ DE LOS COBOS, F. e THIBAUT ARANDA, J. El teletrabajo em Espana: perspectiva jurídico laboral. p. 69.

<sup>16</sup> “Corresponde al empresario, como obligaciones mínimas, determinar los puestos de trabajo en que deba recurrirse a la protección individual; precisar, para cada uno de estos puestos, el riesgo o riesgos frente a los que debe ofrecerse protección, las partes del cuerpo a proteger y el tipo de equipo o equipos de protección individual que deben utilizarse; elegir los equipos de protección individual; mantener disponible en la empresa o centro de trabajo la información pertinente a este respecto y facilitar información sobre cada equipo; proporcionar gratuitamente a los trabajadores los equipos de protección individual que deban utilizar, reponiéndolos cuando resulte necesario; velar por que la utilización y mantenimiento de los equipos se realice conforme a lo previsto en la norma; adoptar las medidas adecuadas para que los trabajadores y sus representantes reciban formación y sean informados sobre las medidas que hayan de adoptarse en aplicación de la norma; informar a los trabajadores, con carácter previo al uso de los equipos, de los riesgos contra los que les protege, así como de las actividades u

fornecer os equipamentos de proteção adequados e zelar sua efetiva e correta utilização. Veja-se: como em outros tipos de prestação de serviços, não basta fornecer os equipamentos de proteção, estes têm de ser adequados, com trocas periódicas e, ainda, de uso fiscalizado pelo empregador, pena de responsabilizações e presunções diversas. Diz-se, ainda, que o empregado deverá receber formação adequada para o uso dos equipamentos fornecidos, bem como para apontar ineficácias por fatores diversos e necessárias substituições<sup>17</sup>.

*Por lo que respecta al trabajador, le corresponde, con arreglo a su formación y siguiendo instrucciones del empresario, utilizar y cuidar correctamente los equipos de protección individual, guardarlos y conservarlos en lugar adecuado e informar de inmediato a su superior jerárquico de cualquier defecto, anomalía o daño apreciado en el equipo de protección individual utilizado que, a su juicio, pueda entrañar una pérdida de su eficacia protectora*<sup>18</sup>.

No teletrabalho tem-se por particularmente difícil tal controle, gerando algumas opiniões e até decisões contrárias à lógica supra especialmente em respeito “[...] a los trabajadores móviles o itinerantes, al considerar que el empresario puede no estar sometido a las prescripciones contenidas en la norma ‘cuando, por la naturaleza de la actividad y el lugar donde se presta, no se producen las condiciones objetivas para su aplicación’”<sup>19</sup> devendo, segundo autores, tal compreensão estender-se também ao teletrabalho. Isto não significa uma total isenção de responsabilidade, mas sim uma ponderabilidade no sentido de que será o teleempregador responsável pelos aspectos em que mantiver o controle, eficaz e desembaraçadamente.

#### **2.4.4 Dever de informar (órgãos de inspeção)**

É importante garantir ao teletrabalhador o acesso aos órgãos empresariais ou governamentais competentes em matéria de saúde, higiene e segurança do trabalho. Este acesso pressupõe diversos conteúdos de interlocução, tais como: consultas, sugestões, críticas, exigências e/ou denúncias. Neste aspecto, é importante pensar, por exemplo, na futura composição das CIPA’S (Comissões Internas de Prevenção de Acidentes) de empreendimentos com grande número de trabalhadores à distância, prevendo-se reserva de vaga(s) para representantes dos teletrabalhadores em sua composição (“... que actúe a través de los canales informáticos pero también mediante visitas al domicilio de los propios teletrabajadores.”<sup>20</sup>).

---

*ocasiones en que deben utilizarse, y de la forma correcta de utilizarlos y mantenerlos, preferentemente mediante instrucciones por escrito; y garantizar la formación y protección individual, especialmente cuando se requiera la utilización simultanea de varios equipos de protección individual que por su especial complejidad lo haga necesario.”* In: SELLAS I BENVINGUT, R. *El Regimen Jurídico del Teletrabajo en Espana*, pp. 202-3.

<sup>17</sup> Há na legislação brasileira, inclusive, possibilidade de enquadramento nas justas causas para término contratual do empregado que se negue em utilizar os equipamentos ou em fazê-lo da forma adequada: o art. 482 alínea h da CLT.

<sup>18</sup> SELLAS I BENVINGUT, R. *El Regimen Jurídico del Teletrabajo en Espana*, p. 203.

<sup>19</sup> PÉREZ DE LOS COBOS, F. e THIBAUT ARANDA, J. *El teletrabajo em Espana: perspectiva jurídico laboral*, pp. 70-71.

<sup>20</sup> PÉREZ DE LOS COBOS, F. e THIBAUT ARANDA, J. *El teletrabajo em Espana: perspectiva jurídico laboral*, p.71.

Também é importante criar canais de comunicação (como formulários eletrônicos) acerca da modalidade de trabalho a distância (e quem o está executando) que permitam ao poder público (Ministério do Trabalho, principalmente) e às entidades sindicais o perfeito manejo de estatísticas e, até mesmo, de subjetividades envolvendo tal prestação.

#### **2.4.5 Dever de formar para a prevenção**

O teleempregador deve certificar-se de que o teletrabalhador possui formação adequada em matéria de higiene, saúde e segurança do trabalho, notoriamente para observar e postular as medidas necessárias à sua atuação, conforme suas atividades e configuração de posto de trabalho. Isto, por vezes, pressuporá medidas educativas de iniciativa patronal, compulsórias aos empregados, que poderão ser ministradas também via internet (com os modernos pressupostos da Educação a Distância)<sup>21</sup>. O principal é que se deve “formar” para a prevenção e controle de riscos e não, singelamente, distribuir cartilhas dizendo (= informando) acerca da obrigatoriedade de uso de determinados equipamentos ou da adoção de determinadas rotinas e posturas laborais. Ao perquirir sobre a culpa patronal em demandas, esta postura educativa do empresário é avaliada como item abonatório.

A consciência da prevenção do infortúnio deve ser compromisso de todos: empregadores, trabalhadores, Estado, organizações representativas de classe, etc.

#### **2.4.6 Dever de vigiar em prol da saúde e segurança do trabalhador**

Há em diversos países normativas que dispõem sobre a Prevenção e Controle dos Infortúnios laborais (acidentes e/ou doenças). Além das normativas alhures citadas, no Brasil, ainda destaca-se a NR-7 (Portaria 3.214/78, do Ministério do Trabalho), que determina aos empregadores a elaboração e implementação do chamado PCMSO-Programa de Controle Médico e de Saúde Ocupacional – que prevê a obrigatoriedade de acompanhamento médico do trabalhador na admissão, na constância da relação laboral (periodicamente) e quando de seu desfecho (demissional). O Atestado de Saúde Ocupacional-ASO – deve ser fornecido ao trabalhador, em todos os episódios, atestando-se sua aptidão (ou inaptidão) para o trabalho.

Também na Espanha assim transcorre. Em especial, cita-se o artigo 22.1 da *Ley de Prevención de Riesgos Laborales* (que trata do dever de vigilância periódica) e o art. 4º do Real Decreto Espanhol 488/1997, que ratifica Diretiva Européia e estatui quanto ao trabalho com computadores e informática, que “*el empresario garantizará el derecho de los trabajadores a una vigilancia adecuada de la salud, teniendo en cuenta en particular los riesgos para la vista y los problemas físicos y de carga mental, el posible efecto añadido o combinado de los mismos, y la eventual patología acompañante*”<sup>22 23</sup>.

---

<sup>21</sup> O Real Decreto Espanhol nº 488/1997, em seu art. 5º prevê a obrigação do empresário em fornecer ao trabalhador e seus representantes formação e informação específicas sobre os riscos na utilização de telas de visualização de dados informáticos.

<sup>22</sup> PÉREZ DE LOS COBOS, F. e THIBAUT ARANDA, J. El teletrabajo en Espana: perspectiva jurídico laboral, p. 73.

<sup>23</sup> Neste mesmo sentido, SELLAS I BENVINGUT, R. *El Regimen Jurídico del Teletrabajo en Espana*, p. 203.

Fruto destes exames, principalmente os periódicos, podem ser implementados novos métodos de trabalho ou substituídos os equipamentos de proteção (porque inadequados ou vencidos)<sup>24 25</sup>.

#### 2.4.7 Telecentros: responsabilidades compartilhadas?

Alguns telecentros são compartilhados por diversas empresas no que tange a suas despesas, organização e utilização. Via de regra, estão situados em regiões distantes dos grandes pólos industriais, comerciais e de serviços e possuem forte apelo de fixação do ser humano em seu entorno domiciliar e familiar.

Neste caso, mais aspectos complexos se agregam: a quem incumbem os deveres de prevenção e controle dos riscos laborais? Quem irá fiscalizar o teletrabalhador de quem? Todos seriam solidariamente responsáveis? Como o julgador trabalhista (notoriamente o brasileiro) os veria para fins de responsabilizações diversas?

A doutrina espanhola defende a idéia de “compartilhamento” das responsabilidades, apontando razões distintas para isto. Sendo possível supor que uma empresa seja a proprietária do telecentro<sup>26</sup> e as outras usuárias (ou locatárias) do espaço e equipamentos, poder-se-á falar em responsabilidade subsidiária entre as mesmas, até mesmo porque existe a previsão (na Espanha) de que a primeira, para isentar-se de responsabilidades (ou amenizá-las) possa “*informar al otro empresario sobre los riesgos y sobre las medidas precisas de protección, prevención y emergencia, debiendo establecerse los medios de coordinación que sean necesarios en cuanto a la prevención de riesgos laborales*”<sup>27</sup>

De fato, é importante esta identificação do sujeito proprietário do telecentro, uma vez que este será o responsável pela manutenção da infra-estrutura básica do local, como avarias no sistema elétrico, hidráulico ou de ventilação, problemas com rachaduras, etc. Dada a transitoriedade dos teletrabalhadores e a ausência dos teleempregadores, o explorador local do telecentro torna-se o primeiro responsável.

De toda a sorte, crê-se que no Brasil, a leitura a ser dada será a do art. 2º, § 2º

---

<sup>24</sup> Discute-se acerca do caráter compulsório de tais exames médicos – e complementares, como os laboratoriais -, indagando se seria lícito obrigar o trabalhador a submeter-se, periodicamente, aos mesmos. Nesta indagação, alta carga de direitos fundamentais é posta à prova. Parece, entretanto, razoável dizer que a realização destes exames cumpre função de ordem pública, com reflexos nas esferas individuais. Por isto, de manter (ou instituir, dependendo do ordenamento juslaboral que se observe) a compulsoriedade. Examinar periodicamente é protetivo, não só ao trabalhador que poderá ver detectada e tratada moléstia profissional em tempo hábil a não incapacitar-se, mas também ao seu entorno laboral, uma vez que se podem identificar moléstias infecto-contagiosas e, ainda, doenças ocupacionais ou do trabalho que, conforme a estatística de ocorrência, gerem a necessidade de intervenção no ambiente laboral.

<sup>25</sup> Tudo sem contar a questão na prova, em caso de ações indenizatórias por enfermidades ocupacionais e/ou do trabalho, v.g., onde necessário enfrentar questões como nexos de causalidade, causas e concausas, para o que o histórico médico do enfermo conta muito.

<sup>26</sup> Será considerada proprietária do telecentro aquela empresa que como proprietária, arrendatária, usufrutuária ou qualquer outra designação receba todas as solicitações da Administração Pública, obtendo em seu nome alvarás e demais licenças e/ou autorizações para o funcionamento do telecentro. PÉREZ DE LOS COBOS, F. e THIBAUT ARANDA, J. El teletrabajo en España: perspectiva jurídico laboral, p. 74.

<sup>27</sup> PÉREZ DE LOS COBOS, F. e THIBAUT ARANDA, J. El teletrabajo en España: perspectiva jurídico laboral, p. 74.

da Consolidação das Leis do Trabalho<sup>28</sup>, já que, em última análise, todas as empresas que utilizem do local estarão do mesmo usufruindo, partilhando dos resultados obtidos pelo labor dos teleempregados, devendo por isto, conjuntamente, velar pela boa ambiência laboral já que em potencial qualquer trabalhador que ali preste serviços poderá ser acometido de moléstias ou acidentarse. Entendem-se, assim, solidariamente responsáveis os que explorem de mesmo local e equipamentos de trabalho, mesmo com a flutuação da mão de obra, própria do teletrabalho em telecentros.

De outro lado, há certa aposta no meio doutrinário com relação à escassez de problemas nos telecentros, uma vez que tanto os teleempresários quanto a Inspeção do Trabalho, entidades sindicais e respectivas CIPA'S terão maior facilidade de acesso para verificação do cumprimento das medidas de prevenção e proteção à higiene, saúde e segurança dos teletrabalhadores e, da mesma forma, porque estes centros serão especialmente preparados para o teletrabalho, com equipamentos, mobiliário e filosofia gerencial a ele inerentes.

### **2.5 Acidente e sua qualificação: o viés telelaboral**

O teleempregador tem para com o teletrabalhador as mesmas obrigações documentais que teria com um trabalhador presencial, convencional ou em domicílio, isto é, deve registrar-lhe o contrato, manter em dia documentações diversas, tais como os recibos, os recolhimentos fundiários e previdenciários, etc. Da mesma forma, se registra e controla seu horário de trabalho (via *login* de rede, por exemplo), deve dar-lhe a conhecer dos registros realizados (tomando sua ciência, também via eletrônica, se for o caso).

Nesta esteira, deve também, como já explorado, manter em dia os exames médicos do teleempregado e possui o dever de notificar (ao Estado) imediatamente os acidentes e/ou doenças decorrentes e/ou relacionadas ao trabalho que o acometerem.

O maior problema neste último aspecto (notificação dos eventos infortunisticos) estará no teletrabalho em domicílio, uma vez que tremendamente difícil qualificar, com certeza e segurança, um acidente como laboral ou doméstico. O teletrabalhador acometido de enfermidades decorrentes da Lesão por Esforço Repetitivo o terá sido em função da digitação ou de sua atividade como doceiro, na lavagem de roupas ou na varrição da casa? Quem poderá dizer ao certo se a lesão lombar do empregado se fez em função da má postura na prestação do teletrabalho ou em decorrência de carregar tijolos na reforma que faz em sua residência?

Isto é tremendamente importante. O empregador é obrigado a comunicar ao Poder Público, via CAT-Comunicação de Acidente do Trabalho – acidente ou doença que tenha acometido seu empregado e o teor desta comunicação ensejará o enquadramento do benefício previdenciário a ser recebido pelo (tele)empregado (auxílio acidente ou auxílio doença-acidentário. Em caso de não estar vinculado à atividade laboral:

---

<sup>28</sup> Art. 2º. Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal do serviço. [...] § 2º. Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, constituindo grupo industrial, comercial ou de qualquer outra atividade econômica, serão, para os efeitos da relação de emprego, solidariamente responsáveis a empresa principal e cada uma das subordinadas.

auxílio doença simples) e ensejará dificuldades posteriores, tais como a ausência de suporte legal para a estabilidade do empregado acidentário (em *lato senso*, incluindo-se a doença laboral).

Por isto, outros países preocupam-se em regulamentar o labor a distância, como o faz, por exemplo, a Espanha no art. 13.2 do Estatuto dos Trabalhadores, ao dizer que no contrato de trabalho em domicílio deverá figurar expressamente o lugar da prestação de serviço, com a finalidade de se poder controlar e exigir condições adequadas de higiene e segurança. Perez de los Cobos<sup>29</sup> completa dizendo

*[...] dada la deslocalización de la acción productiva, sería conveniente establecer un deber de documentar en el contrato de trabajo, o en un anexo al mismo, el cumplimiento de las citadas obligaciones por parte del empresario, así como las medidas de protección y prevención adoptadas y el resultado de los controles periódicos realizados, de modo que el propio trabajador pueda tomar conocimiento de las mismas o la Inspección del Trabajo en el momento en que realice una visita al domicilio del trabajador.*

Como já apontado, existe uma forte tendência de equiparação do teletrabalho em domicílio com o trabalho em domicílio e, para este efeito, a regra espanhola de interpretação é muito utilizada nas relações de telelabor.

### **2.5.1 Teletrabalho em domicílio e acidente**

Perez de los Cobos<sup>30</sup> afirma que em poucos locais os trabalhadores poderão se sentir mais seguros que em seu lar. Isto, entretanto, não afasta a possibilidade de ocorrência de algum evento de infortúnica que afete/atinga ao teletrabalhador e que se enquadre no conceito literal e legal de acidente do trabalho. A dificuldade reside na prova da característica deste acidente como “laboral”.

Na norma previdenciária brasileira, tem-se acidente do trabalho como sendo aquele “que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa [...] provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho” (art. 19 Lei nº 8.213/91), já pela *Ley General de Seguridad Social-LGSS*, da Espanha, “*se presumirá, salvo prueba en contrario, que son constitutivas de accidente de trabajo las lesiones que sufra el trabajador durante el tiempo y en el lugar de trabajo*” (art. 115.3). Ou seja, na Espanha, de maneira expressa e legal, exonera-se o acidentado da prova do nexo de causalidade.

Pois bem, ainda que a LGSS da Espanha não dê uma definição de lugar do trabalho, presume-se que o domicílio, nos contratos de trabalho em domicílio, também o seja (sendo muito mais pacífico quando o local é um telecentro). Apontam doutrina e jurisprudência que bastaria ao empregado fazer prova do local e hora do acidente para se pressupor o liame causal.

Até aí, tudo muito bem. Mas e nos contratos com liberdade de horário? (como costuma ser na maioria dos casos de teletrabalho, já que uma de suas destacadas

<sup>29</sup> PÉREZ DE LOS COBOS, F. e THIBAUT ARANDA, J. El teletrabajo en Espana: perspectiva jurídico laboral, p. 75.

<sup>30</sup> PÉREZ DE LOS COBOS, F. e THIBAUT ARANDA, J. El teletrabajo en Espana: perspectiva jurídico laboral, p. 81.

vantagens). Nestes casos, entendem os doutrinadores espanhóis<sup>31</sup> pela inversão do ônus da prova, ou seja, incumbe ao teletrabalhador provar o nexo de causalidade, ou como entre os brasileiros se estabelece, os fatos constitutivos de seu direito (art. 333, I do CPC), com o destaque de que na Espanha sempre se reservará o benefício da dúvida ao trabalhador acidentado<sup>32</sup>.

### 2.5.2 Teletrabalho nômade e acidente

Também chamado de trabalho móvel, o trabalho nômade não possui um único local de trabalho, pressupõe o constante movimento do trabalhador para prestar seus serviços ao empregador. O teletrabalho também pode se dar desta forma, constantemente móvel, desde que ao tipo se agregue a necessária comunicação via tecnologias de comunicação e informação.

O acidente, neste caso, é chamado tecnicamente de acidente de missão e pode ser entendido como o que ocorre

*[...] en el desplazamiento que tiene que realizar el trabajador 'por consecuencia de su trabajo', es decir, por motivos exclusivamente laborales, ya sea con carácter habitual (por ejemplo, el ocurrido a un agente de ventas a lo largo de su ruta) o en cumplimiento de ordenes ocasionales del empresario, y constituye un accidente de trabajo por si mismo, sin tener que recurrir a la construcción y al cumplimiento de los requisitos del accidente in itinere, de ahí que, a diferencia de este, goce también del beneficio de la presunción contenida en el artículo 115.3 de la LGSS<sup>33</sup>.*

A presunção a que se refere o autor é a legal, que dispensa a produção de prova do nexo de causalidade, pelo trabalhador acidentado.

### 2.5.3 Teletrabalho e acidente *in itinere*

Muito mais claro no caso de teletrabalho exercido em telecentros, mas também admissível no caso de teletrabalho realizado em domicílio, é aquele sofrido pelo trabalhador ao ir ou voltar do trabalho. A assertiva causa estranheza num primeiro momento: se o local da prestação é o próprio domicílio, como falar em acidente *in itinere*? Perez de los Cobos<sup>34</sup> argumenta

*[...] la hipótesis resulta posible por varias razones [...] la noción de domicilio no coincide, necesariamente, con el significado que se le atribuye en otros sectores del ordenamiento jurídico: la jurisprudencia ha perfilado y suavizado 'la rigidez de este concepto, entendiéndolo por tal no solo el domicilio legal y hasta el habitual [...]'. En segundo lugar, porque, dadas las peculiaridades características del teletrabajo, debe realizarse una interpretación amplia del lugar de trabajo*

<sup>31</sup> THIBAUT ARANDA, J. *El Teletrabajo*. Madrid: Consejo Económico y Social, 2000. p. 256.

<sup>32</sup> Abarcado pelo chamado princípio *pro accidentado*, muito utilizado pelos tribunais espanhóis, pelo qual “en caso de duda razonable ... la misma debiera resolverse en todo caso en favor del trabajador.” PÉREZ DE LOS COBOS, F. e THIBAUT ARANDA, J. *El teletrabajo en España: perspectiva jurídico laboral*, p. 82.

<sup>33</sup> PÉREZ DE LOS COBOS, F. e THIBAUT ARANDA, J. *El teletrabajo en España: perspectiva jurídico laboral*, pp. 82-3.

<sup>34</sup> PÉREZ DE LOS COBOS, F. e THIBAUT ARANDA, J. *El teletrabajo en España: perspectiva jurídico laboral*, p. 83.

*que englobe en el mismo al centro de trabajo que depende el teletrabajador. De este modo, será calificado como accidente in itinere el que sobreviene durante el trayecto entre el domicilio del teletrabajador y la sede empresarial para participar en reuniones, entregar el resultado del trabajo, cobrar el salario, o recibir asistencia médica, y en general cualquier desplazamiento motivado única e exclusivamente por el trabajo.*

É de se destacar que, no acidente *in itinere* (seja o teletrabalho domiciliar ou em telecentros), incumbe ao trabalhador acidentado demonstrar que estava em trânsito a serviço ou em desdobramentos decorrentes de seu trabalho (despachar tarefas prontas em agência de correios, participar de reuniões no sindicato em que seja representante da categoria, etc.), ou seja, a seu favor não há a presunção legal vigorante para os outros tipos, sequer na Espanha.

### **3. ACIDENTE DO TRABALHO E/OU DOENÇA PROFISSIONAL NO TELETRABALHO**

#### **3.1 Teletrabalho**

Há tempos o teletrabalho deixou de ser mero fenômeno em perspectiva para tornar-se uma realidade a ser enfrentada pelo Direito e seus lidadores. M. Castells dizia, jocosamente, que até pouco tempo atrás havia mais pessoas estudando o teletrabalho do que efetivamente teletrabalhando<sup>35</sup>. Dados de 1999 (quase uma década atrás) revelam que na oportunidade, nos Estados Unidos 12,9% da população ativa laborava a distância e que na União Européia, esta fração era de 4,5%<sup>36</sup>. Hoje, na União Européia, esta cifra já está na casa dos 13%, em escala ascendente<sup>37</sup>.

Sem dúvida, o teletrabalho resulta de diversos movimentos e fenômenos não jurídicos, mas com impactos importantes nesta seara, tais como a globalização e o avanço das tecnologias de informação e comunicação, que geraram novas formas de trabalhar, deslocamento dos locais tradicionais de prestação de serviço, etc.<sup>38</sup>.

##### **3.1.1 Tentativas de conceituação**

Relata Perez de los Cobos<sup>39</sup> que o termo teletrabalho foi empregado por primeira vez na década de 70, nos Estados Unidos, diante da crise do petróleo (e nos transportes) que obrigava a repensar os deslocamentos do trabalhador, buscando alternativas para evitar que o mesmo se deslocasse ao trabalho, fazendo com que o trabalho chegasse até ele, onde estivesse. Aliado a isto, vivenciava-se um período de desenvolvimento tecnológico acelerado, com implemento em sua qualidade e barateamento, popularizando determinadas ferramentas de tecnologia de informação e comunicação.

---

<sup>35</sup> *apud* PÉREZ DE LOS COBOS, F. e THIBAUT ARANDA, J. El teletrabajo en Espana: perspectiva jurídico laboral, p. 12.

<sup>36</sup> *apud* PÉREZ DE LOS COBOS, F. e THIBAUT ARANDA, J. El teletrabajo en Espana: perspectiva jurídico laboral, p. 12.

<sup>37</sup> <http://www.lukor.com/webmasters/noticias/portada/06032809.htm>

<sup>38</sup> Sobre o teletrabalho e seus elementos epistemológicos, vide FINCATO, D.P. Teletrabalho: uma análise juslaboral. *Justiça do Trabalho*, HS Editora, Porto Alegre: RS v.236, pp. 40-56, 2003.

<sup>39</sup> PÉREZ DE LOS COBOS, Francisco e ARANDA, Javier Thibault. El teletrabajo en Espana: perspectiva jurídico laboral, p.11.

O mesmo autor buscando sintetizar diversos conceitos<sup>40</sup> lança a sentença conceitual: “... a nuestro juicio, el teletrabajo puede definirse como una forma de organización y/o ejecución del trabajo realizado prevalentemente a distancia y mediante el uso intensivo de la informática y, en su caso, de las telecomunicaciones.”<sup>41</sup>

### 3.1.2 Trabalho a distância e trabalho em domicílio

Alguns, apressadamente, consideram o teletrabalho como sinônimo do trabalho em domicílio, invocando mesmo trato jurídico para ambas as figuras. Não há como negar: o teletrabalho pode ser realizado em domicílio, mas seria simplista demais encerrar as conclusões por aqui. Há diferenças relevantes que devem ser observadas a fim de bem entender a figura do trabalho a distância e, se for o caso, autorizar o uso da disciplina do trabalho em domicílio, por analogia.

Sellas i Benvingut<sup>42</sup> aponta que o trabalho em domicílio é modalidade do contrato de trabalho e está previsto, inclusive, no Estatuto dos Trabalhadores da Espanha (art. 13) onde se o define como “*aquel en que la prestación de la actividad laboral se realiza en el domicilio del trabajador o en un lugar libremente elegido por este y sin vigilancia del empresario*”<sup>43</sup> Trata-se, portanto, de um trabalho livre (sem direção direta), produtivo (ou em troca de contraprestação econômica), por conta alheia e sob dependência (inserido na estrutura organizacional do empregador).

Será possível falar em teletrabalho em domicílio, entendendo-se como mais uma forma de teletrabalhar, mas não como a única forma. Em sua maioria, os requisitos do trabalho em domicílio são extensíveis ao teletrabalho. Aponta-se, por exemplo, o fato de que nas prestações de serviço *on-line* fica o empregado sob a direção e vigilância (virtual) do empregador. Da mesma forma, apenas no teletrabalho se tem a utilização das tecnologias de informação e comunicação como pressuposto para a prestação de serviço, fazendo com que existam entre as duas figuras muitas semelhanças, mas também algumas diferenças gritantes, o que impede as generalizações. Entretanto, muitos julgados no Brasil têm adotado a analogia do trabalho em domicílio ao teletrabalho, para prestar a jurisdição nas questões que envolvam o trabalho a distância.

Os trabalhadores em domicílio, portanto, no Brasil e na Espanha, têm assegurados mesmos direitos que os trabalhadores em subordinação direta (inclusive no que tange à matéria de saúde, higiene e segurança do trabalho). Resta indagar se o silogismo pode ser concluído logicamente (e, portanto, também ao teletrabalho) e quais os riscos

---

<sup>40</sup> Nesta tentativa, aponta que três seriam os critérios identificadores do teletrabalho, que devem existir concomitantemente numa situação de fato, para que se possa dizer existente o fenômeno, são eles: topográfico (trabalho fora da empresa), tecnológico (trabalho com utilização de ferramentas de informática e telecomunicações) e organizativo (o teletrabalho revela nova forma de trabalhar e organizar o meio produtivo), p. 17.

<sup>41</sup> PÉREZ DE LOS COBOS, F. e THIBAUT ARANDA, J. El teletrabajo en Espana: perspectiva jurídica laboral, p. 20.

<sup>42</sup> SELLAS I BENVINGUT, R. *El Regimen Jurídico del Teletrabajo en Espana*, pp. 79-103 *passim*.

<sup>43</sup> Art. 6º e 83 da CLT, respectivamente: Art. 6. 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. Art. 83. É devido o salário mínimo ao trabalhador em domicílio, considerado este como o executado na habitação do empregado ou em oficina de família, por conta de empregador que o remunere.

daí decorrentes, notoriamente sob o prisma da necessária promoção do princípio da dignidade da pessoa humana (trabalhador).

### 3.2 Riscos para a saúde dos teletrabalhadores

Dada a compreensão supra, tem-se que os teletrabalhadores são credores dos mesmos direitos laborais que os trabalhadores subordinados e presenciais<sup>44</sup>. Não sem destacar os problemas daí decorrentes, tais como os atinentes aos direitos e deveres relacionados com a ambiência laboral, mormente com o controle e prevenção de riscos laborais, eis que parte da *“premisa de que el empresario controla o puede controlar el espacio, medio o lugar donde se ejecuta la prestación”*<sup>45</sup>. Frente a estas e outras dificuldades, alguns ordenamentos (como é o caso da ordem jurídica italiana) optaram por não aplicar, no todo ou em parte, as normas de saúde e segurança e, por fim, por não exigir do empregador qualquer tipo de responsabilidade<sup>46</sup>.

Evidentemente, dificuldades existem na prevenção e controle dos riscos inerentes a um ambiente laboral afastado da sede do empregador e, às vezes, interno à residência do trabalhador. Mas afastar, por completo, a responsabilidade patronal (para prevenção, controle e reparação de eventuais danos decorrentes da ausência dos dois anteriores) parece-nos um tanto ousado, para não dizer precarizador das relações laborais e, por conseqüência, afrontante ao princípio basilar do ordenamento jurídico brasileiro: a dignidade.

Alguns riscos são destacados como corriqueiros nas relações de trabalho a distância, como por exemplo, as enfermidades psicológicas (que podem somatizar-se), decorrentes do isolamento do trabalhador e da sobrecarga – derivada da necessária rigidez na organização de tarefas laborais e familiares – quando se labora em domicílio; as geradas pelos esforços repetitivos ou lesões osteomusculares; as provindas de má postura laboral e do uso excessivo das tecnologias de informação, em especial, das telas de computadores – lesões oculares – ou até mesmo a fadiga decorrente da ausência (em tese) de limites para a jornada de trabalho.

#### 3.2.1 A configuração dos postos de trabalho

A doutrina internacional (notoriamente juslaboralistas espanhóis), aponta que o empregador é responsável pela configuração do local de trabalho, consistente na escolha e fornecimento dos equipamentos e mobiliário necessários à execução das tarefas contratadas, bem como de todos os equipamentos de proteção adequados à atividade<sup>47</sup>.

Assim, a preocupação recairia basicamente em três aspectos: (a) equipamentos e mobiliário; (b) iluminação, acústica e conforto térmico e (c) estresse; que serão explorados a seguir.

---

<sup>44</sup> Forte no raciocínio que toma por paradigma o trabalho em domicílio.

<sup>45</sup> PÉREZ DE LOS COBOS, F. e THIBAUT ARANDA, J. El teletrabajo en Espana: perspectiva jurídico laboral, p. 66.

<sup>46</sup> PÉREZ DE LOS COBOS, F. e THIBAUT ARANDA, J. El teletrabajo en Espana: perspectiva jurídico laboral, p. 67.

<sup>47</sup> PÉREZ DE LOS COBOS, F. e THIBAUT ARANDA, J. El teletrabajo en Espana: perspectiva jurídico laboral, p. 70.

a) **equipamentos e mobiliário**: especialmente associados à tela do computador, ao teclado, à mesa ou superfície de trabalho e ao assento utilizado pelo teleempregado. Na Espanha, está regulamentado pelo Real Decreto nº 488/1997, que fixa as disposições mínimas de segurança e saúde relativas ao trabalho com equipamentos que incluem telas de visualização, bem como por um Guia Técnico do Instituto Nacional de Saúde e Higiene do Trabalho-INSHT. Neste sentido, o material elaborado por Perez de los Cobos<sup>48</sup>, editado e distribuído pelo Ministério do Trabalho e Assuntos Sociais da Espanha, aponta que

*Partiendo de que la mera utilización del videoterminal no puede ser en ningún caso una fuente de riesgo para el teletrabajador, habrá que atender a los aspectos relacionados con el formato de pantalla (carácter movable, imagen estable, color mate, caracteres visibles), mesa o superficie (dimensión suficiente, soporte de documentos) y asiento de trabajo (altura regulable y movilidad), pues una configuración inadecuada de estos elementos puede comportar problemas para la vista y posturales: problemas visuales como consecuencia de tener que fijar la atención de una manera más o menos continua sobre la propia pantalla o el entorno próximo, lo que puede ocasionar problemas de fatiga visual, molestias o disconfort visual, aunque generalmente de carácter reversible, y problemas posturales que se traducen en problemas de tipo musculoesquelético manifestados en la zona dorsolumbar como consecuencia de tratarse de trabajos realizados en posturas sedentes y estáticas, y que se ven incrementados por la adopción de posturas inadecuadas bien por la ausencia de un diseño ergonómico del puesto del trabajo, bien por la existencia de brillos, reflejos o deslumbramientos.*

Os estudos supra transcritos estão lastreados em conhecimentos de medicina do trabalho e, obviamente, no pleno domínio do instituto do teletrabalho. Por isto, de se mensurar que na Espanha ou em qualquer outro lugar do mundo, os resultados de trabalhos sob estas condições serão exatamente os mesmos, porque realizados sobre algo universalmente igual: o corpo e a *psiqué* humanas, suas potencialidades, limites e fragilidades.

b) **iluminação, acústica e conforto térmico**: grande preocupação existe com relação à proteção do sentido da visão do ser humano, quando teletrabalhador. Indubitavelmente, a visão é bastante castigada em longas jornadas frente ao computador, com o olhar fixo em telas de visualização ou em materiais impressos, mesmo que em situação de alternância. Ademais da natural fadiga, grande parte destes problemas estão vinculados à iluminação do ambiente, devendo-se observar não apenas seus níveis (baixo ou alto), mas também a homogeneidade e qualidade da mesma, evitando reflexos produzidos por fontes de luz no local de trabalho (propriamente na tela de visualização do computador) e seu entorno. Assim o ambiente deve ter iluminação controlada, inclusive no que toca às “ventanas [que] deben contar con un dispositivo de cobertura regulable para atenuar la luz exterior en función de las concretas y cambiantes necesidades” do trabalho. Também a acústica

---

<sup>48</sup> PÉREZ DE LOS COBOS, F. e THIBAUT ARANDA, J. El teletrabajo en España: perspectiva jurídico laboral, p. 77.

do ambiente laboral é importante, eis que ambientes com tais riscos podem levar à perda auditiva (ou agravá-la, quando decorrente diretamente de outros fatores, como os etários). De outro lado e a somar com isto, existe o fator irritabilidade, derivado dos níveis de ruído constantes, porém não tão altos. Assim, aponta Perez de los Cobos<sup>49</sup>

*[...] los ventiladores o transformadores de los equipos emiten ciertos zumbidos, a los que se añade el ruido originado por las posibles impresoras presentes en el área de trabajo, y, en el caso de los telecentros, el debido a las personas que trabajan juntos, generando en conjunto un ruido que, si bien su nivel es bajo, la continua exposición puede ser inoportuna e irritante para algunos trabajadores, particularmente para aquellos más sensibles o cuyo trabajo requiera una alta concentración. Del mismo modo que la existencia de unas condiciones termohigrométricas inadecuadas puede afectar a la satisfacción del teletrabajador y provocar una pérdida de rendimiento laboral.*

O ambiente laboral também deve ser pensado e controlado no que toca às suas condições térmicas (controle do frio e/ou do calor) e de umidade (controlando-se seu excesso ou escassez), buscando-se sempre a boa ambiência laboral.

c) **estresse**: basicamente derivados da interconexão computador/pessoa ou dos conteúdos e pautas (normalmente excessivas) do trabalho a distância. Está diretamente vinculado a fatores de organização do trabalho, abrangendo a intensidade, volume e velocidade de trabalho, a multiplicidade de tarefas (acúmulo com tarefas familiares, v.g.) e o isolamento do teletrabalhador, gerando fadiga mental e tensão no trabalho e, com isto, doenças psicológicas (depressão, síndrome do pânico, etc.) e suas somatizações (cefaléias, dores musculares, falta de ar, insônia, etc.).

A questão emocional e suas manifestações somáticas são consideradas as grandes vilãs do teletrabalho e do teletrabalhador e normalmente são vinculadas à concepção da atividade e seu desenvolvimento em concreto. Por isto, necessário dedicar à questão organizativa mais atenção.

### **3.2.2 A Organização do Trabalho**

O teletrabalho não deve ser visto apenas como forma de baratear a manutenção de empregos. Dele e de seu uso, derivam diversos reflexos benéficos ou nefastos, os últimos decorrentes muitas vezes do perfil afoito ou amador de quem o adota em seu empreendimento.

O controle da prestação laboral (jornada e volume de trabalho) e as relações interpessoais no ambiente de trabalho devem ser, por exemplo, objeto de extrema atenção por parte do empregador, inclusive nas relações de teletrabalho, onde soa ser mais difícil sua efetividade.

### **3.3 Controle do empregador e presunções de culpa patronal**

O teletrabalho inaugura a necessidade de uma nova lógica no sistema principiológico, em especial no que toca à proteção e suas manifestações (como o conjunto de presunções, culpa objetiva, etc.). Especialmente no que diz respeito às

---

<sup>49</sup> PÉREZ DE LOS COBOS, F. e THIBAUT ARANDA, J. El teletrabajo en Espana: perspectiva jurídico laboral, p. 78.

dificuldades de controle do meio ambiente laboral (para fins de prevenção de acidentes e doenças, notadamente), uma nova linha de práticas e raciocínio se afigura necessária.

A especialidade do teletrabalho impõe circunstâncias que lhe sejam peculiares, como por exemplo, a pactuação (via instrumento particular ou coletivo – recomenda-se este último) acerca do fornecimento e manutenção dos meios e equipamentos necessários à prestação segura do teletrabalho e, ainda, fruto da maior autonomia dada ao teleempregado na direção de seu próprio serviço (autodeterminação de horários, produtividade, etc.) aliado à dificuldade de fiscalização compulsória de ambientes laborais que se confundam com a moradia do teletrabalhador, um compartilhamento de responsabilidades, de modo que Perez de los Cobos<sup>50</sup> afirma

*En la medida en que la persona contrata libremente una relación de trabajo en la que obtiene una mayor autonomía, como en el teletrabajo, no parece descabellado pensar que esta mayor responsabilidad pueda tener también un cierto reflejo en materia de seguridad y salud. El teletrabajador se convierte, así en el responsable de que exista la necesaria separación entre el espacio físico dedicado al trabajo y el resto de la vivienda, así como de prohibir la entrada en el lugar de trabajo y el manejo de las herramientas de trabajo a otras personas que, aunque habiten en el lugar en cuestión, son ajenas al trabajo que también en el mismo se ejecuta.*

Assim, diante de relações de trabalho a distância, todo um sistema laboral que possui pressupostos protetivos (que, a sua vez possuem seus pressupostos sociológicos, fisiológicos, psicológicos e históricos) passa a ser questionado, em nível mundial. Este repensar tem levado alguns países à flexibilizações das relações telelaborais (com ou sem intervenção sindical) e, ainda, a aproximações da prestação de serviço a distância, no que diz com o conjunto de responsabilidades, à relações civis de prestação de serviços.

Sem dúvida, a melhor visualização da persecução da dignidade do ser humano trabalhador está no sistema protetivo laboral. Com o teletrabalho, estaríamos diante do paulatino mitigar da proteção e, conseqüentemente, da dignidade do trabalhador?

#### **4. DIGNIDADE DO TRABALHADOR E TELETRABALHO: RELAÇÕES E PROBLEMAS DIANTE DE ACIDENTE OU DOENÇA LABORAL**

##### **4.1 Dignidade: um valor social fundamental**

A dignidade não pode ser entendida apenas como valor de importância e eficácia individuais<sup>51</sup>. Há que se ter a compreensão de sua relevância para a manutenção da paz e ordem sociais e, por isto, pensar sua caracterização como interesse pertencente

---

<sup>50</sup> PÉREZ DE LOS COBOS, F. e THIBAUT ARANDA, J. El teletrabajo en Espana: perspectiva jurídico laboral, pp. 72-3.

<sup>51</sup> Dignidade é a “qualidade intrínseca e distintiva de cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e co-responsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos”. SARLET, I.W. *Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais na Constituição Federal de 1988*. 3.ed. Porto Alegre : Livraria do Advogado, 2004 pp. 59-60.

a uma coletividade difusa<sup>52</sup>, como um interesse metaindividual à satisfação do qual deva o Estado servir e a sociedade zelar.

A dignidade do ser humano é fundamento do Estado Democrático de Direito (art. 1º, III da CF/88) e princípio precioso da ordem jurídica dos povos civilizados<sup>53 54</sup>, que têm na dignidade do ser humano um pressuposto, de desnecessária declaração, justamente porque “pré-suposto”. Por isto, não seria objeto de criação ou concessão pela ordem jurídica, eis que inerente a toda a pessoa humana.

Em tempos de conhecimentos sistêmicos, holísticos, é necessário analisar e conhecer as diversas faces de um mesmo fenômeno ou instituto, até mesmo para melhor compreendê-lo em sua essência. A dignidade, portanto e obviamente, também deve ser vista na face trabalhadora deste ser humano.

Na relação trabalhista, por ser espaço onde por presunção principiológica (refletida no conjunto normativo e no fazer dos operadores jurídicos) há um hipossuficiente a ser tutelado para fins de justiça social (tutela que se dará via re-equilíbrio das relações fáticas no plano jurídico), mais que em outras relações existe o acentuado risco de violação à dignidade humana em diversos momentos (mesmo pré e pós contratação).

Não por acaso, no mesmo rol de fundamentos do Estado Democrático brasileiro, estão os “valores sociais do trabalho e da livre iniciativa”, e a Constituição faz as “costuras” entre a dignidade humana e valor social do trabalho em diversos dispositivos (como por exemplo nos arts: 5º XIII, 6º, 7º, 8º, 194-204), preconizando-se uma leitura extensiva aos trabalhadores em geral e não apenas aos subordinados, forte no novo teor do art. 114 da Carta Constitucional (pós Emenda Constitucional 45/2004). Assim, depreende-se que o trabalho é um valor social assim como a dignidade dos que trabalham também o é. Não pode haver prevalência de um sobre o outro, mas harmonia e ponderabilidade entre ambos, com o fito de realizar a justiça social (art. 170 e seguintes da CF/88).

Toda a vez que se observar o desequilíbrio nas relações, ensejando a violação ou precarização de um ou outro, verificar-se-á injustiça social. A conclusão se dá assim mesmo: com espectro amplo, se estará atingindo a República em seus fundamentos e não apenas ao trabalhador vítima imediata da violação<sup>55</sup>.

---

<sup>52</sup> “A dignidade é um valor espiritual e moral inerente à pessoa, que se manifesta singularmente na autodeterminação consciente e responsável da própria vida e que traz consigo a pretensão ao respeito por parte das demais pessoas, constituindo-se um mínimo invulnerável que todo estatuto jurídico deve assegurar, de modo que, somente excepcionalmente, possam ser feitas limitações ao exercício dos direitos fundamentais, mas sempre sem menosprezar a necessária estima que merecem todas as pessoas enquanto seres humanos.” MORAES, A. de. *Direito Constitucional*. 21.ed. São Paulo : Atlas, 2007. p. 16.

<sup>53</sup> Carta de Direitos Fundamentais da União Européia (Nice, 2000), art. 1º: “A dignidade do ser humano é inviolável. Deve ser respeitada e protegida.”

<sup>54</sup> “[...] importa consignar que o Tribunal de Justiça das Comunidades Européias já tem firmado posição no sentido de que constitui obrigação do Tribunal efetuar o controle da compatibilidade dos atos dos órgãos da comunidade com os princípios gerais do direito comunitário, especialmente no sentido de proteger a dignidade da pessoa humana e o direito fundamental à integridade pessoal, agregando, nesta perspectiva, caráter normativo e vinculante à Carta dos Direitos Fundamentais.” SARLET, I.W. *Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais na Constituição Federal de 1988*, p. 64.

<sup>55</sup> Por isto, defende-se a atuação do Ministério Público do Trabalho nas relações onde se verifiquem violações a valores essenciais e caros à justiça social, como os supra enfrentados. Neste sentido: “[...] o meio ambiente

Esta presunção de fundamentalidade traz tranqüilidade ao cidadão, em outras palavras, concretiza a segurança jurídica<sup>56</sup>, esteio do Estado Democráticos de Direito, apesar do contexto de mutação e incertezas em que este viva, fruto da flutuação alucinante dos valores sociais, dos diversos impactos decorrentes da globalização e da inserção das tecnologias de informação e comunicação nas rotinas humanas, tornando as fronteiras mundiais próximas e longínquas e as relações interpessoais singelas e complexas. O cenário paradoxal é o que mais exige respostas jurídicas seguras.

#### **4.2 Violações à dignidade nas hipóteses de acidente e/ou doença laboral em circunstância de teletrabalho**

O meio ambiente laboral equilibrado e saudável faz parte deste corolário dignificante uma vez que protetivo, realizador de fundamentos e princípios inerentes à manutenção do Estado Democrático de Direito em sua coerência postular. Dizem os constitucionalistas, por exemplo, que os direitos e garantias fundamentais encontram seu fundamento e existem para concretizar a dignidade da pessoa humana, “[...] uma vez que todos remontam à idéia de proteção e desenvolvimento das pessoas, de todas as pessoas”<sup>57</sup> e muito já se percebe em termos de operação jurídica, já se utilizando a dignidade da pessoa humana como critério hermenêutico, especialmente de normas infraconstitucionais e fundamentando a resolução judicial de controvérsias<sup>58</sup>. Em suma, a dignidade da pessoa humana está erigida a núcleo axiológico<sup>59</sup> de ordens jurídicas com inclinações para a social democracia. Garanti-la é sua tarefa.

Nesta esteira, é basilar garantir à pessoa humana a prestação de seu labor em ambiente seguro e saudável. Também o é proteger sua integridade física e emocional contra agressões e abalos.

Diversas normas infraconstitucionais de conteúdo preventivo buscam realizar

---

do trabalho enquadra-se nos casos protegidos pela Lei nº 7.347/85, que em seu art. 1º, I, estabelece a adequação da ação civil pública na proteção do meio ambiente e em seu inciso IV inclui também o caso de danos causados a qualquer outro interesse difuso ou coletivo, de forma que é plenamente viável falarmos na existência da Ação Civil Pública para resguardar os direitos dos trabalhadores terem um ambiente de trabalho sadio e ecologicamente equilibrado, como preceituado no art. 225 da Constituição Federal. Assim, estão legitimados a propor a Ação Civil Pública Acidentária Trabalhista as pessoas de direito público e as entidades elencadas no art. 5º da Lei nº 7.347/85, dentre elas os sindicatos e o Ministério Público. [...] o meio ambiente do trabalho [...] tomou conotação transindividual e de interesse difuso, possibilitando a sua proteção por meio da ação civil pública, com fulcro na Lei nº 7.347/85, tornando-se um importante direito de todos os trabalhadores e da sociedade como um todo, além de um dever do Estado de protegê-lo” SANTOS, A.S.R. Meio ambiente do trabalho: considerações. *Jus Navigandi*. Teresina, ano 4, nº 45, set. 2000. Disponível em <http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=1202>. Acesso em: 09.set.2008.

<sup>56</sup> “Com efeito, a doutrina constitucional contemporânea, de há muito e sem maior controvérsia no que diz com este ponto, tem considerado a segurança jurídica como expressão inarredável do Estado de Direito, de tal sorte que a segurança jurídica passou a ter *status* de subprincípio concretizador do princípio fundamental e estruturante do Estado de Direito”. SARLET, I. W. Algumas notas em torno da proibição de retrocesso na esfera dos direitos fundamentais sociais. In: *Direito & Justiça: Revista da Faculdade de Direito da PUCRS* – Vol. 32, n.1, (2006). Porto Alegre: Edipucrs, 2006, p. 11.

<sup>57</sup> SARLET, I.W. *Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais na Constituição Federal de 1988*, p. 79.

<sup>58</sup> SARLET, I.W. *Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais na Constituição Federal de 1988*, p. 80.

<sup>59</sup> SARLET, I.W. *Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais na Constituição Federal de 1988*, p. 85.

este desiderato nos espaços laborais, todas aplicáveis de maneira imediata às relações trabalhistas clássicas: presenciais e subordinadas (empregatícias). Busca-se neste ensaio pensar especialmente nas relações de teletrabalho, bem como nas relações de trabalho em *lato senso* (mesmo sem o critério subordinação).

O conceito atual de trabalho como um direito, como dignificador da pessoa humana, superou as originárias compreensões que o atrelavam a nefastos castigos e a atividades voltadas à plebe. Inegável que a pauta de direitos trabalhistas constitucionalizados integra o rol de condições pressupostas para visualização da dignidade da pessoa humana trabalhadora, não se restringindo nestes (observe-se o resultado da combinação do art. 5º § 2º da CF/88 com o art. 8º da CLT). No tocante à atuação preventiva contra lesões à integridade física e psicológica do trabalhador com nexa na relação trabalhista, bem como aos reflexos maléficos da automação, verificam-se normas pertencentes ao núcleo fundamental-social da Constituição Brasileira de 1988 (como os arts. 5º *caput*, III, X, XLI; art. 7º, XXII, XXIII, XXVII, XXVIII da CF/88) e dispersas pelo texto constitucional, mantendo porém mesmo conteúdo (arts. 193, 196, 200 VIII, dentre outros). Estas normas são desenvolvidas e regulamentadas via legislação infra-constitucional, regramentos do executivo ou até instrumentos coletivos (como já visto neste mesmo texto). Este conjunto normativo é de domínio imprescindível ao presente estudo.

Assim, pelo já visto, fácil concluir que o teletrabalho é analisado pelos Tribunais como fenômeno análogo ao trabalho em domicílio. Ao trabalhador em domicílio são garantidos todos os direitos dos trabalhadores prestadores de serviço no local do empreendimento. Novamente diante de um silogismo básico, tem-se que ao teletrabalhador também serão garantidos tais direitos.

Dentre eles, portanto, o direito ao meio ambiente laboral equilibrado e saudável, a política e prática preventiva de acidentes e doenças laborais (incluindo-se infortúnios físicos ou psicológicos). De passagem, reforce-se que todos, em essência, promovem a dignidade do trabalhador, atributo do mesmo pelo simples fato de ser pessoa humana.

Mas a conclusão lógica encontra seus desafios na realidade do teletrabalho: como forçar uma ambiência laboral saudável se a prestação de serviço se dá no domicílio do empregado? Como implementar práticas preventivas de infortúnios, que incluem fiscalizações por entes diversos, diante do teletrabalho domiciliar? Como estabelecer, com segurança<sup>60</sup>, se o acidente foi mesmo laboral, ou doméstico?

### **4.3 Fiscalização do Meio Ambiente Laboral**

Como pré-dito, uma das práticas preventivas é a fiscalização. Claro que ela deve ser precedida pelo aspecto pedagógico-formativo e permeada por atitudes empresariais de entrega, orientação e vigilância quanto ao efetivo uso de equipamentos de proteção e perfeita adequação do espaço laboral às atividades ali desenvolvidas. A fiscalização, por sua vez, poderá se dar com diversos objetivos: para análise e liberação do ambiente laboral (licenças e alvarás diversos), por solicitação do empregador para fins de elaboração de Programas de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA),

---

<sup>60</sup> Segurança aqui pode ter o sentido de Justiça.

por solicitação do empregado (judicial ou extrajudicialmente), por iniciativa do Ministério do Trabalho, do Ministério Público do Trabalho, dos sindicatos ou da CIPA, dentre outros motivos e solicitantes.

A fiscalização, em ambientes tradicionais de prestação de serviço ocorre a partir da análise efetiva e objetiva dos ambientes e métodos de trabalho, concluindo pela existência (ou não) de riscos nos diversos postos de trabalho, mensurando-os e, quando adequado, apontando alternativas e métodos para extirpá-los ou, ao menos, minimizá-los. Servem as iniciativas fiscalizatórias para a imposição de mudança do *status quo* (alterações na ambiência ou métodos) e/ou para averiguação da culpa empresarial em eventual demanda indenizatória por infortúnio.

No teletrabalho, qualquer lugar é lugar da prestação de serviço, menos o ambiente tradicional da empresa (sede, matriz, etc.). O trabalho poderá ser prestado nos telecentros, no domicílio do empregado (conceito amplo) ou até mesmo em trânsito.

Uma série de considerações merece vir à tona: (a) A ambiência laboral segura e saudável é direito fundamental de todo o trabalhador, constituindo-se em um dos realizadores de sua dignidade humana. (b) Por efeito jurídico, trabalhadores presenciais e teletrabalhadores estão equiparados. (c) A fiscalização é necessária ao mapeamento do local e seus riscos, bem como para projetar medidas de saneamento, minimização ou responsabilização dos infortúnios (potenciais ou concretos).

Dadas estas, indaga-se: como proceder no teletrabalho em domicílio ou nômade para efetivamente proteger ao teletrabalhador contra os infortúnios?

No primeiro, pressupõe-se a aquiescência do teletrabalhador para ingresso em sua residência, lembrando-se que o mesmo é o hipossuficiente na relação juslaboral e, talvez, não esteja seguro para permitir rotineiramente o ingresso de estranhos em sua célula de intimidade domiciliar. No segundo, qualquer lugar é lugar de trabalho: praças, *shopping centers*, um automóvel, hotéis, enfim, são dispersivos os espaços de trabalho, gerando também a sua dificuldade<sup>61</sup>.

Na negativa do teletrabalhador em permitir acesso aos agentes de fiscalização e controle do empregador, do sindicato, da CIPA, do Ministério do Trabalho, etc., há a presunção de não responsabilidade patronal por infortúnios? A defesa do direito a intimidade domiciliar, previsto no art. 5º XI da CF/88, fragilizaria o direito ao meio ambiente laboral saudável (art. 200, VIII combinado com art. 225, ambos da CF/88) e, portanto, à higidez física e mental do trabalhador? Qual melhor atenderia à manutenção e promoção da dignidade humana?

#### **4.3.1 Casa: um asilo inviolável?**

Na ocorrência de colisão de direitos de caráter fundamental, ambos reveladores do pressuposto da dignidade da pessoa humana, como na hipótese de choque entre o direito à privacidade e intimidade do teletrabalhador e o de organizar e controlar as medidas de prevenção de infortúnios do empregador, como mecanismo integrante

---

<sup>61</sup> Neste caso (teletrabalho nômade) será possível um periciamento qualitativo, sujeito a prova em contrário quanto às condições qualitativamente previstas ou declaradas.

do sistema de garantias à boa ambiência laboral, a proporcionalidade, como ferramenta de interpretação, deverá ser invocada.

Fala-se na Espanha em “necessárias concessões mútuas”<sup>62</sup>, se visto com a singeleza como dito, se afigurará no mínimo estranho em se tratando das matérias que ora se tratam (intimidade, integridade física e mental, dignidade), onde não há como admitir concessões (são matérias indisponíveis e, portanto, não fracionáveis, não renunciáveis).

O princípio da proporcionalidade possui diversas significações e utilizações, interessa-nos a que o vê como

*[...] um sistema de valoração, na medida em que ao se garantir um direito muitas vezes é preciso restringir outro, situação juridicamente aceitável somente após um estudo teleológico, no qual se conclua que o direito juridicamente protegido por determinada norma apresenta conteúdo valorativamente superior ao restringido. O juízo de proporcionalidade permite um perfeito equilíbrio entre o fim almejado e o meio empregado, ou seja, o resultado obtido com a intervenção na esfera de direitos do particular deve ser proporcional à carga coativa da mesma*<sup>63</sup>.

Prosseguindo-se na mesma linha de raciocínio ao dizer-se que

*Ao afirmar que todo homem possui uma esfera intangível de direitos, decorrentes somente de sua existência enquanto ser da espécie humana, a Constituição garantiu devam todos os cidadãos ser tratados de forma eqüitativa, o que pressupõe, para além da igualdade formal, tratamento diferenciado buscando adequar a lei às necessidades e peculiaridades de cada um. O princípio da proporcionalidade tem, portanto, papel indispensável na consecução de um dos principais objetivos do Estado brasileiro, qual seja, “reduzir as desigualdades sociais e regionais”, consoante letra do art. 3º, III, de nossa magna Carta. A proporcionalidade é, por conseguinte, idéia ínsita à concepção de Estado Democrático de Direito (CRFB/88, art. 1º, caput)*<sup>64</sup>.

Ou seja, uma das utilidades do princípio da proporcionalidade é servir como método de interpretação jurídico, pautando o fazer dos magistrados quando o desafio que se lhes apresente traga em seu âmago a tarefa de avaliar dentre os direitos fundamentais em choque qual o que melhor (ou mais) realiza a dignidade da pessoa humana.

Esta operação pressupõe a imediata aplicação da Constituição e de seus fundamentos às questões jurídicas analisadas, ao caso concreto proposto, à vida de

---

<sup>62</sup> Neste sentido: PÉREZ DE LOS COBOS, F. e THIBAUT ARANDA, J. El teletrabajo en Espana: perspectiva jurídico laboral, p. 70 e THIBAUT ARANDA, J. *El Teletrabajo*, p. 169.

<sup>63</sup> Neste sentido, contribuem para a idéia: SOUZA, C. A. P. e SAMPAIO, P.R.P. (O Princípio da Razoabilidade e o Princípio da Proporcionalidade: uma abordagem constitucional. PUCRIO – *site institucional*. Disponível em: [http://www.puc-rio.br/sobrepuc/depto/direito/pet\\_jur/cafpatriz.html#\\_ftn34r](http://www.puc-rio.br/sobrepuc/depto/direito/pet_jur/cafpatriz.html#_ftn34r). Acessado em 10.set.2008); STUMM, Raquel Denise. (*Princípio da Proporcionalidade no Direito Constitucional Brasileiro*. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 1995, p. 81.) e CANOTILHO, J. J. G (*Direito Constitucional e Teoria da Constituição*. Coimbra, Almedina, 1998, p. 263).

<sup>64</sup> SOUZA, C. A. P. e SAMPAIO, P.R.P. (O Princípio da Razoabilidade e o Princípio da Proporcionalidade: uma abordagem constitucional. PUCRIO – *site institucional*. Disponível em: [http://www.puc-rio.br/sobrepuc/depto/direito/pet\\_jur/cafpatriz.html#\\_ftn34r](http://www.puc-rio.br/sobrepuc/depto/direito/pet_jur/cafpatriz.html#_ftn34r). Acessado em 10 set. 2008.

homens e mulheres, fazendo com que o juiz da causa (para o consumo deste texto e dos fenômenos que o mesmo estuda) aprecie, em cada caso, o que deve ser mais relevante: a preservação da intimidade domiciliar do teletrabalhador ou a integridade física e mental do mesmo, face aos deveres patronais obrigatórios de prevenção e fiscalização (realizadores deste direito à vida e sua integral qualidade).

Entretanto, a questão pode ser resolvida antes do enfrentamento judicial e, portanto, antes da aplicação do princípio da proporcionalidade pelo magistrado. Mas há que se manter no cenário o princípio e sua influência na atuação dos outros profissionais que passam a protagonizar, então. Ministério do Trabalho, Ministério Público do Trabalho, Sindicatos, CIPA'S deverão estar imbuídos deste objetivo: analisar dentre os direitos fundamentais em choque, qual a melhor equação para que, como resultado, tenha-se a elevação do princípio da dignidade a expoentes superlativos.

Assim, fruto da reflexão, sugere-se

*La solución más eficaz y que garantiza un mayor grado de aplicabilidad consiste en pactar, bien en un contrato individual, bien a través de convenios colectivos, cláusulas especiales que autorizen las inspecciones. El trabajador debería autorizar visitas periódicas en su domicilio que permitan comprobar si el lugar de trabajo es seguro y está libre de riesgos, así como mantener, reparar e inspeccionar periódicamente los equipos de trabajo, mientras que el empresario, para ser respetuoso con la dignidad e intimidad del trabajador, deberá concertar las visitas con antelación suficiente [...] que se fijen unos días y horas determinadas para acceder, así como las concretas personas que podrán realizar las visitas o inspecciones porque posean competencias específicas en la materia (delegados de prevención, miembros del comité de seguridad y salud, trabajadores designados por el empresario o miembros de los servicios de prevención)<sup>65</sup>.*

Neste sentido, então, temperando-se a expressão “necessárias concessões recíprocas” com o princípio da proporcionalidade, poder-se-ia pensar em atitudes e pactos que realizassem o sentido da justiça social e, já que contido neste, da própria dignidade da pessoa humana, ainda na constância da relação (tele)laboral e notoriamente frente aos infortúnios laborais.

## 5. CONCLUSÃO

Não é mais possível ignorar o trabalho a distância. Ele está presente no meio trabalhista e, quiçá, até mesmo esteja atingindo a quem lê este material. Recente matéria em periódico gaúcho de grande circulação deu conta de que servidores públicos (do Poder Judiciário) laboram a distância. Ainda, é de se destacar a farta oferta de cursos na modalidade “EAD”, ou seja, instituições públicas e privadas de ensino superior ministram cursos a distância, onde obviamente a mão-de-obra é teletrabalhadora.

No que diz com seu trato geral, será preciso estabelecer se, pacífica e unissonamente, serão aplicadas também no Brasil e a título de analogia, os dispositivos legais voltados à regulação do trabalho em domicílio.

---

<sup>65</sup> PÉREZ DE LOS COBOS, F. e THIBAUT ARANDA, J. El teletrabajo en Espana: perspectiva jurídico laboral, p. 70.

Será preciso, ainda, estudar com afinco a matéria em seus diversos matizes, com olhares juslaborais (e conforme sua principiologia, portanto) eis que, também sem dúvida, está-se diante de vínculo empregatício (e da possibilidade do uso do teletrabalho para sua fraude).

Especificamente no que diz respeito à matéria higiene, segurança e saúde no trabalho, deve-se alertar às empresas, autoridades administrativas, sindicatos, CIPA'S e à sociedade em geral que, além de muitos benefícios, o teletrabalho traz uma série de preocupações, como as decorrentes da ausência de um programa de prevenção de riscos (ou da falta ou dificuldade de fiscalização acerca da efetividade deste programa), de equipamentos e locais inadequados ao trabalho, do isolamento do teletrabalhador, etc.

Algumas situações revelam-se verdadeiros desafios hermenêuticos, uma vez que ao amparar o hipossuficiente de um lado pode-se estar desamparando de outro. Na hipótese, por exemplo, de se exigir do empregador (como forma de implementação de seu programa de riscos ambientais) que fiscalize periodicamente o local do teletrabalho, sendo este o próprio domicílio do teleempregado, diante da negativa deste para o ingresso em sua intimidade domiciliar, como proceder? Ou, ainda, se da inspeção (quando permitida), resultar necessária alguma providência que diga com a estrutura do imóvel em si, como por exemplo, a substituição de pisos, telhados, etc.? Quem arcaria com isto?

Nunca a máxima “prevenir é melhor que remediar” foi tão aplicável. Em todos os aspectos que se observe, será necessária a antelação dos sujeitos envolvidos, donde se conclui, por exemplo, que é chegada a hora de as entidades sindicais colocarem em suas pautas de discussão o assunto teletrabalho e seus reflexos, principalmente quando via do mesmo a integridade física ou mental do teletrabalhador for (ou correr o risco de ser) agredida.

É importante a consciência de que será impossível remediar a falta de prevenção na infortunística laboral (não se devolve a vida ou um membro amputado, tampouco a *psiqué* se restabelece incólume após um período de depressão decorrente de assédio moral ou síndrome de *burnout*). A agressão decorrente do acidente ou doença profissional, oriundos da ausência de atitudes preventivas e cuidados com meio ambiente do trabalho, atinge não só ao trabalhador diretamente vitimado, mas à toda a sociedade, constituindo-se duro golpe na dignidade da pessoa humana e, por conseqüência, nos postulados do Estado (Social) Democrático de Direito e deve ser objeto de “pré-ocupação” de todos, em todos os cenários, especialmente nos novos e inexplorados, como o do teletrabalho.

## 6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

MONTEIRO, A. L. e BERTAGNI, R. F de S. *Acidentes do Trabalho e Doenças Ocupacionais*. São Paulo: Saraiva, 2000.

SELLAS I BENVINGUT, Ramon. *El Regimen Jurídico del Teletrabajo en Espana*. Navarra: Aranzadi, 2001.

PÉREZ DE LOS COBOS, F. e THIBAUT ARANDA, J. El teletrabajo en Espana: perspectiva jurídico laboral. *Serie Informes y Estudios*. Ministério del Trabajo y Asuntos Sociales, 2001.

- THIBAUT ARANDA, J. *El Teletrabajo*. Madrid: Consejo Económico y Social, 2000.
- SARLET, I.W. *Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais na Constituição Federal de 1988*. 3.ed. Porto Alegre : Livraria do Advogado, 2004.
- MORAES, Alexandre de. *Direito Constitucional*. 21.ed. São Paulo : Atlas, 2007. p. 16.
- SANTOS, A.S. R. Meio ambiente do trabalho: considerações. *Jus Navigandi*. Teresina, ano 4, n. 45, set. 2000. Disponível em <http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=1202> . Acesso em: 09.set.2008.
- FINCATO, D.P. Teletrabalho: uma análise juslaboral. *Justiça do Trabalho*. HS Editora. Porto Alegre: RS, v. 236, pp. 40-56, 2003.
- SARLET, I. W. Algumas notas em torno da proibição de retrocesso na esfera dos direitos fundamentais sociais. In: *Direito & Justiça: Revista da Faculdade de Direito da PUCRS* – Vol. 32, nº 1, (2006), Porto Alegre: Edipucrs, 2006, p. 11.
- SOUZA, C. A. P. e SAMPAIO, P.R.P. O Princípio da Razoabilidade e o Princípio da Proporcionalidade: uma abordagem constitucional. PUCRIO – *site institucional*. Disponível em: [http://www.puc-rio.br/sobrepuc/depto/direito/pet\\_jur/cafpatriz.html#\\_ftn34r](http://www.puc-rio.br/sobrepuc/depto/direito/pet_jur/cafpatriz.html#_ftn34r). Acessado em 10 set. 2008.
- STUMM, R. D. *Princípio da Proporcionalidade no Direito Constitucional Brasileiro*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 1995.
- CANOTILHO, J. J. G *Direito Constitucional e Teoria da Constituição*. Coimbra, Almedina, 1998.