XII ENCONTRO INTERNACIONAL DO CONPEDI BUENOS AIRES – ARGENTINA

DIREITO DO TRABALHO E EFICÁCIA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS NO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II

CAIO AUGUSTO SOUZA LARA

JOSÉ CLAUDIO MONTEIRO DE BRITO FILHO

FRANCINE CANSI

Copyright © 2023 Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte deste anal poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria – CONPEDI
Presidente - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC – Santa Catarina
Diretora Executiva - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - UNIVEM/FMU – São Paulo
Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa – Pará
Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG – Goiás
Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos – Rio Grande do Sul
Vice-presidente Sudeste - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio – Rio de Janeiro
Vice-presidente Nordeste - Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR – Ceará

Representante Discente: Prof. Dra. Sinara Lacerda Andrade – UNIMAR/FEPODI – São Paulo

Conselho Fiscal:
Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara – ESDHC – Minas Gerais
Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM – Rio de Janeiro
Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho – Ceará
Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva – UFS – Sergipe
Prof. Dr. Valter Moura do Carmo – UNIMAR – São Paulo
Secretarias
Relações Institucionais:
Prof. Dra. Daniela Marques De Moraes – UNB – Distrito Federal
Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues - UNIVEM – São Paulo
Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - Mackenzie – São Paulo
Comunicação:
Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali – Rio Grande do Sul
Profa. Dra. Maria Creusa De Araújo Borges - UFPB – Paraíba
Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro - UNOESC – Santa Catarina
Relações Internacionais para o Continente Americano:
Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA – Bahia
Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM – Rio Grande do Sul
Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA – Maranhão
Relações Internacionais para os demais Continentes:
Prof. Dr. José Barroso Filho – ENAJUM
Prof. Dr. Rubens Beçak - USP – São Paulo
Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba – Paraná
Eventos:
Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta - Fumec – Minas Gerais
Profa. Dra. Cinthia Obladen de Almendra Freitas - PUC – Paraná
Profa. Dra. Livia Gaigher Bosio Campello - UFMS – Mato Grosso do Sul

Membro Nato – Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa – UMICAP – Pernambuco

E27

Direito do Trabalho e Eficácia dos direitos fundamentais no Meio Ambiente do Trabalho II [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Caio Augusto Souza Lara; Francine Cansi; José Claudio Monteiro de Brito Filho. – Florianópolis: CONPEDI, 2023.

Inclui bibliografia
ISBN: 978-65-5648-768-7
Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações
Tema: Derecho, Democracia, Desarrollo y Integración

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Direito do Trabalho. 3. Eficácia dos direitos fundamentais. XII Encontro Internacional do CONPEDI Buenos Aires – Argentina (2: 2023 : Florianópolis, Brasil).

CDU: 34

Conselho Nacional de Pesquisa
e Pós-Graduação em Direito Florianópolis
Santa Catarina – Brasil
www.conpedi.org.br

XII ENCONTRO INTERNACIONAL DO CONPEDI BUENOS AIRES – ARGENTINA

DIREITO DO TRABALHO E EFICÁCIA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS NO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II

Apresentação

DIREITO DO TRABALHO E EFICÁCIA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS NO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II

Os artigos contidos nesta publicação foram apresentados no Grupo de Trabalho Direito do Trabalho e Eficácia dos Direitos Fundamentais no Meio Ambiente do Trabalho II durante o XII Encontro Internacional do Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-graduação em Direito - CONPEDI, realizado nos dias 11 a 14 de outubro de 2023, sob o tema geral "Derecho, democracia, desarrollo y integración". O evento foi promovido por esta sociedade científica do Direito em coorganização com a Facultad de Derecho de la Universidad de Buenos Aires com o apoio do Programa de Pós-graduação em Direito e Políticas Públicas da Universidade Federal de Goiás. Trata-se de mais uma exitosa experiência de encontro internacional do CONPEDI na América do Sul em mais de três décadas de existência.

A apresentação dos trabalhos abriu caminho para uma importante discussão, em que os pesquisadores do Direito puderam interagir em torno de questões teóricas e práticas, levando-se em consideração a temática central grupo. Essa temática traz consigo os desafios que as diversas linhas de pesquisa jurídica enfrentam no tocante ao estudo dos referenciais teóricos do Direito do Trabalho e sua relação com a eficácia dos Direitos Fundamentais no meio ambiente do trabalho.

Os temas abordados vão desde os novos desafios neste campo ligados à tecnologia, bem como temas clássicos da área. Teletrabalho, escravidão digital, racismo estrutural e relações de emprego, inteligência artificial e até a exploração do trabalho feminino na indústria "fast fashion", dentre outros instigantes temas, foram abordados.

Na coletânea que agora vem a público, encontram-se os resultados de pesquisas desenvolvidas em diversos Programas de Pós-graduação em Direito, nos níveis de Mestrado e Doutorado, com artigos rigorosamente selecionados, por meio de dupla avaliação cega por pares (double blind peer review). Dessa forma, todos os artigos ora publicados guardam sintonia direta com este Grupo de Trabalho.

Agradecemos a todos os pesquisadores pela sua inestimável colaboração e desejamos uma ótima e proveitosa leitura!

Caio Augusto Souza Lara

José Claudio Monteiro de Brito Filho

Francine Cansi

O MEIO AMBIENTE DO TELETRABALHO SAUDÁVEL COMO DIREITO FUNDAMENTAL

THE ENVIRONMENT OF HEALTHY TELEWORKING AS A FUNDAMENTAL RIGHT

Joao Pedro Ignacio Marsillac [1]
Paulo Cesar Bernardes Filho [2]

Resumo

Demonstra-se através deste trabalho que o meio ambiente do trabalho saudável é um Direito Fundamental daqueles que laboram. Para isso, é importante definir o que é habitat laboral, desde sua raiz, ou seja, o próprio meio ambiente, definido na seara do Direito Ambiental. Desta forma, discorre-se sobre a definição de meio ambiente e, após, habitat laboral. Prossegue-se com a conceituação de Direito Fundamental e a consequente análise do meio ambiente do trabalho e sua fundamentalidade na proteção pelo Direito, para fins de garantir a dignidade da pessoa humana. Ao fim, A finalidade é a de verificar se o habitar laboral do teletrabalhador saudável é um direito fundamental. Para isso, mostra-se necessário, discorrer acerca do teletrabalho no Brasil, seu conceito, natureza jurídica, analisar a diferença entre ele e o trabalho em domicílio e especialmente após a "Reforma Trabalhista" (Lei 13.467/17). E tudo isso partindo da premissa de que esse tipo de labor ocorre fora da empresa e, portanto, a fiscalização se mostra bastante mitigada. Mas também porque não se pode olvidar que existe uma responsabilidade em a saúde ser preservada, já que tanto essa como a qualidade de vida é direito fundamental de todo e qualquer trabalhador.

Palavras-chave: Teletrabalho, Reforma trabalhista, Meio ambiente do trabalho, Dignidade da pessoa humana, Saúde do trabalhador

Abstract/Resumen/Résumé

It is demonstrated through this work that the healthy work environment is a fundamental right of those who work. For this, it is important to define what work habitat is, from its root, that is, the environment itself, defined in the field of Environmental Law. In this way, the definition of environment and, later, work habitat is discussed. It continues with the conceptualization of Fundamental Right and the consequent analysis of the work environment and its fundamentality in the protection by Law, in order to guarantee the dignity of the human person. In the end, the purpose is to verify whether the healthy teleworker's work environment is a fundamental right. For this, it is necessary to discuss telework in Brazil, its concept, legal nature, analyze the difference between it and work at

---

[1] Doutorando e mestre em Direito Político e Econômico pela Universidade Presbiteriana Mackenzie, especialista em Direito Público e em Direito e Processo do Trabalho, graduado em Direito pela PUCRS. Bolsista CAPES/Prosuc.

[2] Advogado, professor, pós-graduado e mestre em direito do trabalho.

home and especially after the “Labour Reform” (Law 13.467/17). And all of this based on the premise that this type of work takes place outside the company and, therefore, inspection is quite mitigated. But also because it cannot be forgotten that there is a responsibility to preserve health, since both health and quality of life are a fundamental right of each and every worker.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Telework, Labor reform, Work environment, Dignity of human person, Worker's health

INTRODUÇÃO

O objetivo da pesquisa é aprofundar o estudo do meio ambiente do trabalho como parte integrante do conceito geral de meio ambiente. E isso se mostra muito importante, pois, ao tratar do tema do teletrabalho, temos o problema de ele ser executado fora dos limites espaciais da empresa. Ademais, a recente regulamentação dele no nosso sistema jurídico não parece ter dado uma solução adequada a essa questão.

Apenas na Lei 13.467/17 (na chamada "Reforma Trabalhista) que o Brasil dispôs expressamente sobre o teletrabalho, três anos antes da pandemia da Covid-19, que fez o seu uso aumentar exponencialmente, o que levou o poder público a acelerar a sua normatização, para conferir maior segurança jurídica para as empresas que o utilizaram como forma de manter a atividade produtiva em continuação.

E isso se torna mais ainda relevante, pois, ao reconhecer o meio ambiente do trabalho como um dos biomas do Direito Ambiental, mais ainda precisamos verificar a interação dos indivíduos com os meios de produção. Isso desde o espaço físico, condições de temperatura, iluminação ou conforto, meios de prevenções de doenças e acidentes, análise de riscos, movimentação mecânica de produtos e pessoas, controle das horas extras, e entre os próprios trabalhadores, além de outras, o que se torna uma questão paradoxal no caso do teletrabalho, que, repisa-se, é realizado em locais em que o empregador não detém controle.

Contudo, quando protegemos o meio ambiente do trabalho, em última análise estamos resguardando a saúde – que é direito fundamental e não podem ser violados, já que eles são aqueles intrínsecos ao ser humano desde a sua existência, sendo o conjunto de direitos e deveres em determinado tempo, que legitimam a sua liberdade e dignidade, devendo ser dotado de positividade em todos os níveis legais, para garantir a sua concretização.

Apenas para fins de esclarecimento, salienta-se que para este trabalho foi utilizado o método dedutivo de abordagem, ou seja, a análise do geral ao específico, utiliza-se na pesquisa os métodos de procedimentos tipológicos e funcionalistas e método de interpretação jurídica exegético-sociológico na medida em que a Lei não é expressa quanto à proteção do meio ambiente do trabalho e incompleta ao tratar do teletrabalho.

1 TELETRABALHO

1.1 CONCEITO

A primeira dificuldade encontrada na análise do teletrabalho, ao examinar sua perspectiva jurídica laboral na Espanha, de acordo com Francisco Orihuel, se origina na inexistência de uma definição que seja comumente aceita (ORIGUEL, 2000, 15p.). São muitos conceitos e muitos sinônimos, conforme o país em que é estudado: na Alemanha empregam-se as expressões *telewerk* e *telearbeit*; na Espanha denomina-se teletrabajo; na França usa-se a expressão *télétravail*; na Itália nomeia-se telelavoro; e, por fim, nos Estados Unidos utilizam-se as expressões *telecommuting*, *networking*, *remote working*, *flexible working*, *home working*. De maneira geral, conforme exposto, "o termo *telework* tende a ser mais usado na Europa enquanto *telecommuting* é mais utilizado nos Estados Unidos" (DARCANCHY, 2006).

O trabalho à distância, de acordo com os ensinamentos de Pinho Pedreira, "é gênero que compreende várias espécies, uma delas o teletrabalho. Outras modalidades de trabalho à distância podem ser mencionadas, como o trabalho em domicílio tradicional e aquele desenvolvido fora do centro de produção mediante o uso de instrumentos também tradicionais como o telefone, o bip, o rádio etc.." (SILVA, 2000, 583p.).

E, na seqüência, o referido autor afirma que:

> O teletrabalho é atividade do trabalhador desenvolvida total ou parcialmente em locais distantes da sede principal da empresa, de forma telemática. Total ou parcialmente, porque há o teletrabalho exercido em parte na sede da empresa e em parte em locais dela distantes (Ibid, 584.).

Ramon Sellas I Benvingut, ao analisar o regime jurídico do teletrabalho na Espanha, formula o seguinte conceito:

> Por teletrabajo hay que entender toda actividad laboral prestada desde un lugar distinto al centro de trabajo o unidad productiva autónoma de la empresa, por medio de un videoterminal informático conectado telemáticamente con la estación informática central de la empresa o con una estación satélite perteneciente o vinculada a la misma (SELLAS I BENVINGUT, 2001, 36p.).

Deste conceito, extraímos quatro traços básicos do teletrabalho: deve ser um trabalho livre, produtivo, subordinado e sem a assunção dos riscos econômicos da atividade, e não

excluído pelo ordenamento jurídico-laboral; deve ser desenvolvido em lugar distinto do centro de trabalho ou unidade produtiva autônoma da empresa; deve ser exercido com a utilização intensa dos meios informáticos e de telecomunicação; deve haver habitualidade na prestação do trabalho a distância com prevalência e intensidade na utilização dos instrumentos tecnológicos no teletrabalho (Ibid, 36-38).

No Brasil, até a edição da Lei 13.467/17, não existia uma legislação específica que disciplinasse o tema, mas apenas a previsão do artigo 6º da Consolidação das Leis do Trabalho, com a seguinte redação:

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

Contudo, ainda assim permaneciam enormes dúvidas quanto à aplicação desse dispositivo para legitimar a utilização do teletrabalho pelas empresas, na medida em que ele ainda suscitava dúvidas que estavam muito além da questão da subordinação jurídica, o que fazia as empresas não utilizassem essa forma de labor em seu dia a dia.

Mas, com a entrada em vigor da "Reforma Trabalhista", o teletrabalho ganhou uma disciplina própria no nosso ordenamento jurídico, em especial com a previsão do artigo 75-B, assim sendo:

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

Assim, restou claro que o teletrabalho não se limita apenas à realização de um labor fora do estabelecimento do empregador, nem que seja executado no "domicílio do empregado" (art. 6º), mas deve ser utilizado a "tecnologia da informação e de comunicação. Assim, cessou-se as dúvidas a respeito do local em que ele é executado.

1.2 NATUREZA JURÍDICA

Na análise do teletrabalho, entende-se que a averiguação da natureza jurídica do teletrabalho não permite uma única resposta, pois depende da forma como se realiza a prestação de serviços, que pode ostentar a fisionomia de autônoma ou de subordinada, em relação a todas as modalidades de teletrabalho (SILVA, 2000, 584-5p.).

Vera Regina Loureiro Winter, ao tratar do tema e utilizando o critério locativo, ressalta que a doutrina estabelece quatro tipos de teletrabalho: telecentros, teletrabalho a domicílio, teletrabalho nômade e teletrabalho transnacional. No teletrabalho realizado nos telecentros, os trabalhadores prestam os serviços em locais determinados e estão sujeitos às diretrizes e ao controle da sede central, devendo, ainda, observar os horários de trabalho, medidas disciplinares e semana de trabalho. O teletrabalho a domicílio se enquadra corretamente na acepção de trabalho a domicílio, que tem como elementos essenciais o local e a continuidade da subordinação. O trabalho nômade, não altera a relação de subordinação e depende somente de condições concretas, como ordens ou obrigações de horários. Por último, o teletrabalho transnacional compreende o trabalho desenvolvido em parte por trabalhadores de outros países, em virtude, sobretudo, dos baixos custos, haja vista que ocorre com maior incidência nos países em desenvolvimento, onde os custos salariais são menores (WINTER, 2005, 59-60p.).

O teletrabalho realizado no domicílio do empregado, implica a existência de *home-office*, definido por Alexandre Belmonte como "o escritório virtual montado na residência do trabalhador para a prestação do trabalho à distância, com utilização das tecnologias de comunicação" (BELMONTE, 2007, 17p.).

Quanto ao critério comunicativo, Pollyanna Andrade pondera que o teletrabalho *off line* ou desconectado é realizado sem qualquer vinculação temática direta com o computador central da empresa, os dados são enviados ao empregador por meio do correio eletrônico ou convencional. Mas não podemos falar que, nesses casos, não há teletrabalho, pois não há comunicação telemática com a empresa. No teletrabalho *on line* ou conectado, o trabalhador utiliza tecnologias informáticas e de telecomunicações para receber ordens de como executar o trabalho e o resultado da sua realização. Essa comunicação entre empresa e teletrabalhador pode ser unidirecional, quando a conexão entre os computadores é muito simples e não há possibilidade da intervenção direta da empresa, e bidirecional, quando a conexão permite interação entre os computadores da empresa e o teletrabalhador, o empregador exerce seu poder de direção, inclusive no que tange à jornada de trabalho e os tempos de descanso do trabalhador (ANDRADE, 2007, 289-90p.).

O Brasil, ao editar a Lei 13.467/17, afastou qualquer espaço para se discutir a precariedade desse instituto. Ainda que estejamos adiante de uma forma de labor, o artigo 75-C é muito claro, ao disciplinar o referido instituto, de que "a prestação de serviços na

modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do instrumento de contrato individual de trabalho". Ou seja, a relação é formal, devendo ser, inclusive, anotado em carteira.

1.3 VANTAGENS E DESVANTAGENS

Cumpre destacar, após análise conceitual, as vantagens e desvantagens do uso do teletrabalho para os agentes – teletrabalhador e empregador – e a sociedade.

As vantagens amplamente divulgadas para o teletrabalhador são a diminuição das despesas com transportes e combustíveis, diminuição do estresse, possibilidade de trabalhar sem interrupções ou interferências, maior liberdade para organizar sua vida de um modo diferente com a possibilidade de controle do seu ritmo de trabalho, diminuição dos conflitos decorrentes da convivência empresarial, aumento do bem-estar, maior disponibilidade para a família. Dentre as dificuldades que podem surgir destacam-se o fato de não ter colegas de trabalho, possibilidade de problemas familiares em virtude da dificuldade em separar a vida profissional da vida pessoal, quebra da comunicação informal, sensação de insegurança econômica, social e profissional, isolamento social e afetivo, falta de metodologia, dificuldade na adaptação num novo emprego se deixar de trabalhar em casa, redução das oportunidades profissionais no caso de promoções ou incrementos na carreira, e, por fim, o fato de, até o momento, inexistir legislação que ampare o regime de trabalho, seguro saúde e remuneração dos teletrabalhadores.

O empregador tem como vantagens a redução de gastos com infraestrutura, equipamentos, locomoção do trabalhador, telefone, luz, água, gás e outros itens relacionados à alimentação, redução de gastos para a manutenção da sede da empresa, prática de salários mais baixos ou remuneração por obtenção de metas e resultados pré-fixados, ao invés de remuneração por tempo de trabalho, não remuneração das pausas do teletrabalhador, favorecimento de trabalhos informais, ganho de produtividade, melhoria no atendimento ao cliente com horários mais flexíveis, recrutamento mais eficiente e objetivo, possibilidade de controle dos horários do teletrabalhador, que dificilmente irá se atrasar e até diminuição dos infortúnios causados pelas greves ou catástrofes naturais. Ainda, o empregador tem como vantagem a possibilidade de cumprir as cotas estabelecidas pelo art. 93 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, com teletrabalhadores portadores de alguma deficiência. Tem como

desvantagens a remoção completa do controle visual do teletrabalhador no exercício de suas atividades, necessidade de investimentos para mudanças na estrutura organizacional, necessidade de investimentos em mudança de gestão e qualificação de trabalhadores e gerenciadores do teletrabalho, dificuldade em gerir trabalhos em equipes, diminuição de controle sobre os espaços e a jornada de trabalho, riscos de segurança e confidencialidade das informações. Ao empregador, portanto, há muito mais vantagens econômicas do que desvantagens.

A sociedade se beneficia com a redução do trânsito de automóveis, do consumo de energia, da necessidade de construção de prédios, da degradação ambiental, da poluição visual, e com a distribuição mais racional da população das cidades, com a descentralização do trabalho e possibilidade de inserção dos deficientes no mercado de trabalho. As desvantagens para a sociedade vão desde as implicações negativas no mercado mobiliário, em virtude da redução na necessidade de espaço físico por parte das empresas, a vulnerabilidade frente à competição com o potencial de trabalho e mão-de-obra estrangeira, a *infoexclusão*, ou seja, excluso dos indivíduos que não conseguem ou não tem condições financeiras para acompanhar o desenvolvimento da sociedade de informação, além da possibilidade de diminuição da força e função dos Sindicatos.

2 MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

2.1 CONCEITO E OBJETO JURÍDICO DE PROTEÇÃO DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

O meio ambiente do trabalho é parte integrante do conceito geral de meio ambiente. É espécie, sendo o meio ambiente o gênero. Sendo o meio ambiente ligado à satisfatória qualidade de vida, pode-se dizer que o meio ambiente do trabalho é um sub-ramo do Direito Ambiental que estuda a qualidade de vida e saúde das pessoas que trabalham. Não necessariamente os empregados (ROSSIT, 2001, 67p.). Pelo menos, não aqueles conceituados pelo artigo 3º da CLT como sendo “toda pessoa física que prestar serviços de natureza não

eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário". Mas sim todas as pessoas que emprestam o seu labor em um ambiente de trabalho.

Certos autores, dentre os quais se destaca Rodolfo de Camargo Mancuso assim conceituam o tema analisado:

> O meio ambiente do trabalho vem a ser o 'habitat laboral', isto é, tudo que envolve e condiciona, direta e indiretamente, **o local onde o homem obtém os meios para prover o quanto necessário para sua sobrevivência e desenvolvimento**, em equilíbrio com o ecossistema. A *contrario sensu*, portanto, quando aquele 'habitat' se revele inidôneo a assegurar as condições mínimas para uma razoável qualidade de vida do trabalhador, aí se terá uma lesão ao meio ambiente do trabalho. (MANCUSO, 1999, 161p., grifou-se)

Difícil precisar o que o autor quis dizer com "sobrevivência e desenvolvimento", o que prejudica a análise se tal acepção é a mais correta ao tema. Se o autor limitar "sobrevivência e desenvolvimento" a proventos econômicos, então, afigura-se veementemente equivocado tal entendimento. Isso porque não pode ser excluída da proteção jurídica todos aqueles que de alguma forma emprestam sua força de trabalho a outrem.

Interessante também analisar a definição do italiano Franco Giampietro que denomina o meio ambiente laboral como sendo um conjunto de bens imóveis e móveis de uma empresa e de uma sociedade, objeto de direitos subjetivos privados, e de direitos invioláveis à saúde e da integridade física dos trabalhadores que o habitam. Diz o mesmo que:

> L'ambiente di lavoro come complesso di Beni immobili e mobili di pertinenza di un'imprensa o di uma società, eppertanto come oggeto di diritti soggettivi privati, nonché i diritti inviolabili della salute e dell'integrità física Del lavatori, Che lo fequentano, possono, peraltro, essere aggrediti e lesi da attività inquinante, proveniente da altra azienda o da insediamento civile di terzi.(apud GIAMPIETRO, 1988, 5p.)

Tal denominação seria perfeita se não se limitasse tanto ao espaço físico do meio ambiente do trabalho. Ele não se limita ao espaço físico da fábrica, escritório, empresa etc. Embasa-se isso nos estudos do Júlio Cesar de Sá da Rocha, que é bem conciso ao afirmar que tantas são as transformações que andaram ocorrendo no trabalho em si que não podemos mais falar apenas em meio ambiente do trabalho como existente dentro das fábricas ou empresas, mas o que se estende ao "próprio local de moradia ou ambiente urbano", não esquecendo que diversos trabalhadores executam suas atividades pelas ruas e avenidas dos grandes centros urbanos, como, por exemplo, motoristas, entregadores etc. Não restam dúvidas de que as metrópoles acabam se tornando o meio ambiente laboral destas pessoas. (ROCHA, 1997, 30p.)

Entende-se que a melhor denominação do tópico que ora estuda-se foi feita por Amauri Mascaro Nascimento. Ele afirma que meio ambiente do trabalho é:

> exatamente, o complexo máquina-trabalho: as edificações do estabelecimento, equipamentos de proteção individual, iluminação, conforto térmico, instalações elétricas, condições de salubridade ou insalubridade, de periculosidade, ou não, meios de prevenção à fadiga, outras medida de proteção ao trabalhador, jornadas de trabalho e horas extras, intervalos, descansos, férias, movimentação, armazenagem e manuseio de materiais que formam o conjunto de condições de trabalho etc.

Quando ele faz a ressalva, por exemplo, dos equipamentos de proteção individual, outras medidas de proteção ao trabalhador, movimentação e manuseio de materiais que formam o conjunto de condições de trabalho, acredita-se que o autor já previra condições adversas de trabalho fora dos estabelecimentos. Ora, o "movimento" é feito para dentro e para fora dos recintos das empresas e, dependendo do labor, a necessidade ou não de equipamentos de proteção individual, justamente pelo labor adverso, feito fora destes *habitates*, se tornam necessários. E, por fim, "outras medidas de proteção" já indicam que o jurista quer dar ampla definição ao tema, em face da sua multifacetariedade, o que se entende deveras correto (NASCIMENTO, 1999, 584p.).

Existem dois objetos que o Direito visa proteger ao dar resguardo especial ao meio ambiente. Imediatamente é a qualidade do próprio meio ambiente. Mediatamente é a saúde, o bem-estar e a segurança do homem, tudo isso traduzido em "qualidade de vida". A vida na Terra só é possível com o bom uso do solo, das águas, do ar, das florestas e porque não dizer do sossego auditivo, visual e com um ambiente de trabalho saudável.

O legislador optou por fazer esta proteção de duas formas, uma mais geral e várias mais específicas. Explica-se: Quando o artigo 225, §1º e 4º prevê a proteção ambiental, ela protege o meio ambiente como um todo, nas suas mais diversas formas. No entanto as demais legislações afetas ao tema não fazem essa proteção global, mas sim previsões esparsas, protegendo os elementos acima citados, em separado.

2.2 MEIO AMBIENTE LABORAL EQUILIBRADO COMO DIREITO FUNDAMENTAL

2.2.1 Considerações Preliminares

Com o aumento e a mudança na concepção dos direitos fundamentais ao longo da história, passou a ser difícil uma definição acerca desse tema. Soma-se a esse fato as múltiplas

expressões que vem sendo usadas para designá-los, tais como Direitos naturais, Direitos humanos, Direitos dos homens, Direitos individuais, Direitos públicos subjetivos, liberdades fundamentais, liberdades públicas e Direitos Fundamentais do homem.

É importante definir os Direitos Fundamentais, se quisermos saber se a saúde do trabalhador merece a mesma proteção jurídica auferida a esses Direitos. E entende-se que quem chegou mais próximo disso foi Pérez Luño:

> ... como conjunto de faculdades e instituciones que, en cada momento histórico, concretan las exigencias de la **dignidad**, la libertad y la igualdad humanas, las cuales deben ser reconocidas positivamente por los ordenamientos jurídicos a nível nacional e internacional(LUÑO, 1995, 48p.). (grifou-se)

Importante destacar que a defesa dos Direitos Fundamentais é o requisito mais importante para que seja garantida a dignidade da pessoa humana, por isso o destaque. Ela é um dos fundamentos da República Federativa do Brasil (art. 1º, inciso III). A vida saudável é elemento *sine qua non* para que possamos viver com dignidade, caso contrário, de nada serviria todo o emanado do constituinte em prol da proteção da saúde.

Existem três "dimensões"[1] de Direitos Fundamentais, que nasceram do lema da revolução francesa (liberdade, igualdade e fraternidade). A primeira, composta dos Direitos individuais, civis e político, representando a liberdade; a segunda, composta dos Direitos econômicos, sociais e culturais (v.g. Direito à educação, ao trabalho, à saúde, direitos previdenciários e trabalhistas), representando a igualdade e a terceira composta dos Direitos afetos à evolução do patrimônio comum da população, como, por exemplo, o meio ambiente, representando a fraternidade.

Como nota-se através do parágrafo anterior, trabalha-se com duas dimensões de Direitos: O meio ambiente, considerado para tanto também o do trabalho, de terceira dimensão, e saúde do trabalhador, além daqueles Direitos previstos na Consolidação das Leis Trabalhistas e em outras legislações trabalhistas, todos esses de segunda dimensão.

[1] O termo está entre aspas, eis que até sua terminologia é contraditória. Enquanto alguns autores preferem chamar de "gerações de Direitos" [Bonavides], outros acham mais adequado os termos "categorias/espécies" [Dimoulis e Martins] ou ainda "naipes/família" [Romita]. Acabamos usando a terminologia usada por Ingo Sarlet, eis que a expressão "geração" dá uma ideia de descontinuidade, como se novos Direitos sublimassem outros, o que não é o que ocorre. Os Direitos de terceira geração têm que existir em conjunto com os de segunda e primeira. Diferentemente de "dimensões", que dá uma ideia de cumulação de Direitos.

2.3.2 Meio Ambiente do Trabalho Equilibrado como Direito Fundamental

O meio ambiente é considerado Direito difuso, em razão do interesse à sua preservação coletiva, na medida em que a sua destruição extinguirá a vida na Terra. Por essa característica, os bens ambientais são chamados de *res omnium* (coisa de todos). Os Direitos difusos fazem parte dos Direitos transindividuais, ou seja, aqueles que são Direitos de cada um dos indivíduos dentro de uma coletividade e tem por característica o fato dos sujeitos serem indetermináveis e o objeto de proteção ser indivisível, sem que isso torne este objeto *res nullius* (coisa de ninguém), permanecendo com o mesmo *status* de *res omnium*.

Então, nessa seara, o meio ambiente é um direito coletivo e metaindividual, na medida em que a titularidade deste Direito é inapontável, de forma que todos são titulares deles. Logo, em decorrência destas características afetas ao meio ambiente do trabalho equilibrado, pode-se, com toda a certeza, auferir que ele é um direito fundamental de todos que trabalham.

O *habitat* laboral faz parte do conceito geral de meio ambiente, este considerado direito essencialmente difuso (pois de interesse metaindividual), de natureza indivisível, de titularidade indeterminável, mas coligadas por alguma circunstância de fato (no caso, o meio ambiente do trabalho, considerado agora o espaço físico em que os trabalhadores labutam), por força do artigo 81, inciso I, do Código de Defesa do Consumidor, que diz:

> Art. 81. A defesa dos interesses e direitos dos consumidores e das vítimas poderá ser exercida em juízo individualmente, ou a título coletivo.
>
> Parágrafo único. A defesa coletiva será exercida quando se tratar de:
>
> **I - interesses ou direitos difusos, assim entendidos, para efeitos deste código, os transindividuais, de natureza indivisível, de que sejam titulares pessoas indeterminadas e ligadas por circunstâncias de fato;**
>
> II - interesses ou direitos coletivos, assim entendidos, para efeitos deste código, os transindividuais, de natureza indivisível de que seja titular grupo, categoria ou classe de pessoas ligadas entre si ou com a parte contrária por uma relação jurídica base;
>
> III - interesses ou direitos individuais homogêneos, assim entendidos os decorrentes de origem comum. (grifou-se)

De acordo com o artigo supracitado, os Direitos metaindividuais podem ser divididos em difusos (inciso I), coletivos (inciso II) e individuais homogêneos (inciso III). O que mostra qual deles está sendo tutelado nas ações que visem à melhoria das condições de saúde, segurança e higiene do trabalhador são os pedidos e as causas de pedir. Explica-se:

Imagine um hospital, que trata dos mais diferentes casos de ferimentos e faz uso de raios-x móvel em casos de enfermos que não podem ou não devem ser deslocados. Dependendo da intensidade dos raios e da maneira em que as pessoas são expostas ao mesmo, podem-se causar lesões irreparáveis à saúde das pessoas.

Se se ingressar com uma ação pleiteando paredes protegidas com placas de chumbo nos hospitais, visando a tutela da saúde de toda a população e de todos os profissionais que ali laboram e são atingidos pelos raios, que atravessam portas e paredes de materiais como a alvenaria – estar-se-á buscando a salvaguarda de interesse difuso. Já se ingressada com a mesma ação pleiteando o mesmo do exemplo anterior, além da concessão de equipamentos de proteção individuais adequados (avental de chumbo, protetor de tireóide, luvas e óculos plumbíferos) para todos os que ali laboram (auxiliares e técnicos de enfermagem, médicos etc.), estar-se-á tutelando um direito coletivo em sentido estrito.

No mesmo exemplo, se ingressada com uma ação pelo fato de certos trabalhadores determinados terem desenvolvido alguma doença em razão da realização de exames radiológicos, ou por força dos malefícios causados pelos raios-x móveis no meio ambiente do trabalho, ou ainda requerendo periculosidade por causa do risco de vida que correm em função destes procedimentos, estar-se-á diante de interesses individuais homogêneos.

Ademais, se não bastassem tais argumentos, como já foi explanado diversas vezes até aqui, o meio ambiente do trabalho equilibrado está intimamente ligado à proteção da saúde, eis que se estiver ele “poluído” é com a própria vida que o trabalhador pagará. Até porque, entendimento em sentido contrário, faria letra morta das palavras do constituinte quando cedeu competência ao Sistema Único de Saúde para cuidar do meio ambiente, nele incluso o do trabalho. E o Direito à saúde é sem dúvida um Direito Fundamental.

Segundo o constitucionalista, Bonavides (BONAVIDES, 2005, 561p.), os Direitos Fundamentais são Direitos que todos os homens possuem e que o Estado é obrigado a lhes fornecer. Os homens nascem com esses Direitos e têm caráter universal. Sem eles seria impossível a vida em sociedade.

Defende-se a ideia de Ingo Sarlet de que os Direitos Fundamentais (alem de a forma de estado, a organização do poder e o sistema de governo) fazem parte, do elemento cerne do Estado Constitucional de Direito. Assim, este representa não apenas a constituição formal, mas também a constituição material (SARLET, 2004, 67-68p.).

Por fim, pondo um ponto final na discussão, foi promulgada a Lei 8.080/90, que, conforme seu preâmbulo, "dispõe sobre as condições para a promoção, proteção e recuperação da saúde, a organização e o funcionamento dos serviços correspondentes e dá outras providências". No seu artigo 2º está previsto expressamente que a saúde é um Direito Fundamental do homem. Portanto, se o meio ambiente do trabalho saudável visa à saúde dos trabalhadores, e se este é Direito Fundamental, logo, por conseqüência lógica, o meio ambiente do trabalho equilibrado é Direito Fundamental.

2.3.3 Meio Ambiente do Trabalho Saudável e a Dignidade da Pessoa Humana

Ab initio, mister salientar que a dignidade da pessoa humana tem a mesma proteção constitucional dos Direitos Fundamentais. Por muitos anos, vários estudiosos do Direito tentaram conceituar o que é ela. Cada um, dentro do seu estudo, nos trouxe uma ideia nova, mas nenhuma delas era perfeita. Foi então que Ingo Sarlet, analisando essas mais diferentes teorias, sintetizou todas em uma só, criando o conceito, salvo melhor juízo, mais apropriado. Seguem, *ipsis literis*, as palavras do ilustre magistrado:

> Temos por dignidade da pessoa humana a qualidade intrínseca e distintiva reconhecida em 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 vivos. (59-60p.)

Os Direitos Fundamentais têm dentro de si a dignidade da pessoa humana, o que significa que todo Direito Fundamental projeta a dignidade da pessoa humana. Resumindo, nas palavras de Ingo Sarlet, a dignidade da pessoa humana, como valor que é, está ligado a todo Direito Fundamental. Portanto, desrespeitando um Direito Fundamental, estar-se-á ferindo a dignidade da pessoa humana (Ibid, 84p.). Por exemplo: um meio ambiente do trabalho poluído agride a saúde do trabalhador. Este tem Direito Fundamental a uma vida saudável. Viver saudavelmente é requisito *sine qua non* para uma vida digna.

O princípio da dignidade da pessoa humana também é um forte delimitador e protetor dos Direitos Fundamentais, na medida em que ele funciona como uma justificativa para a imposição de restrições a esses Direitos, bem como a atos que potencialmente poderia prejudicar a sua efetivação. Então temos que a dignidade da pessoa humana limita os Direitos

Fundamentais. Pode-se dizer então que este princípio é um muro que abraça os Direitos Fundamentais, protegendo-o e limitando a sua efetiva atuação, como uma mãe cuidadosa, porém rigorosa (Ibid, 123-124p.).

Concluindo, podemos falar em um Direito Fundamental subjetivo de que todas as pessoas sejam detentoras de Direitos Fundamentais, por decorrência lógica do princípio da dignidade da pessoa humana, porque, se todas as pessoas têm dignidade, carregam consigo esses ditos Direitos, assegurando a sua condição de pessoa humana (Ibid, 96.).

2.4 MEIO AMBIENTE DO TRABALHO E TELETRABALHO

O modelo pós-industrial trouxe consigo uma nova de moldar a sociedade. E, nesse modelo, o capitalismo encontrou dentro da casa das pessoas uma forma de se expandir. E isso ocorre porque o trabalho fora das dependências da empresa custa muito menos, ampliando os lucros. Estudos financiados pela Nacional Science Foundation analisado por Domenico de Masi (2000, p. 221) estimam que a relação entre o gasto com um trabalhador e com um teletrabalhador seja de 29:1 (se este usasse o próprio carro para se deslocar) e 11:1 (se este necessitasse de transportes públicos). Este dado evidencia, a toda sorte, o impacto que o teletrabalho poderá causar não apenas na sociedade, mas também no dia a dia da empresa, já que tais dispêndios irá impactar também no custo do seu processo produtivo.

E isso converge para o objeto do presente estudo e, de forma muito acertada foi disciplinada pela Lei 13.467 (Reforma Trabalhista). O artigo 75-D dispõe que a responsabilidade pela "aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito".

Prossegue o artigo 75-E prossegue prevendo que "o empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho".

As duas regras visam afastar a possibilidade de acidentes e doenças ocupacionais. A Lei reconhece as peculiaridades desse tipo de labor e intenta medidas para diminuir a possibilidade de ocorrências que possam prejudicar a saúde dos trabalhadores.

O meio ambiente do teletrabalho é peculiar, pois existe uma restrição espacial que impede que o empregador exerça de forma direta a fiscalização, sem adentrar na intimidade e na privacidade do empregado e seus familiares, lembrando que esses dois também são direitos fundamentais e que também precisam ser resguardados.

CONCLUSÃO

O mundo do trabalho tem passado por importantes transformações, tanto no perfil dos empregadores como dos trabalhadores. Com o auxílio da tecnologia, o trabalhador não está mais limitado a um só estabelecimento, podendo atuar ao redor do globo, tanto fisicamente como virtualmente. O teletrabalho consiste em uma atividade prestada fora dos centros de trabalho tradicionais da empresa, utilizando-se de equipamentos telemáticos que permitam uma comunicação adequada entre empregado e empresa.

Os estudos realizados na Espanha e em Portugal demonstram a complexidade do tema, de um lado o estudo espanhol, realizado em conjunto do governo com entidades públicas e empresas, de outro o estudo português, desenvolvido por universidades. Nota-se o apreço do primeiro em mostrar apenas pontos positivos e o real enfrentamento do segundo em conscientizar que não seria pela mera inserção no teletrabalho que os problemas de integração social estariam resolvidos, pois é preciso muito mais que isso, é preciso: mudar a mentalidade, reflexão e destacar quais as competências necessárias para os cargos com os respectivos potenciais teletrabalhadores e duas necessidades, mesmo sabendo da indisponibilidade das empresas na adoção de tais medidas.

Conceituou-se de maneira deveras profunda o meio ambiente do trabalho, eis que é a grande mudança que encontramos estudando o teletrabalho, e aprendeu-se também que o objeto da proteção jurídica ambiental do trabalho é a saúde, o bem-estar e a segurança, ou seja, a qualidade de vida. Por isso, o Direito ao meio ambiente equilibrado pertence à classe dos Direitos de terceira dimensão (ou de fraternidade, nos moldes do lema da revolução francesa, inspirador das três gerações de Direitos).

Ao final, estudaram-se os Direitos Fundamentais e suas relações com a dignidade da pessoa humana e concluiu-se que, em decorrência do objeto da proteção jurídica ambiental,

aplicável também no caso do habitat laboral, este, saudável, é Direito Fundamental, portanto merece a mesma proteção que estes Direitos.

Verifica-se positivo o resultado desta, eis que ela, *data venia*, se prestou à ideia inicial, que era a de aproximar o Direito Ambiental, que tem proteção mais rigorosa, ao do Trabalho. Reconhecer o *habitat laboral* como Direito Fundamental abre mais ainda o "leque" de opções que o trabalhador tem em suas mãos para lutarem pela proteção à sua saúde, garantindo assim uma vida digna aos teletrabalhadores.

REFERÊNCIAS:

ANDRADE, Pollyanna Vasconcelos Correia Lima de. **Teletrabalho no ordenamento jurídico brasileiro**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região: João Pessoa, v. 15, n.1, 2007

BELMONTE, Alexandre Agra. **Problemas jurídicos do teletrabalho**. Revista do Direito do Trabalho: São Paulo. n. 127, jul./set., 2007

BONAVIDES, Paulo. **Curso de Direito Constitucional**. 16. Ed. Atual. São Paulo: Malheiros, 2005.

DARCANCHY, Mara Vidigal. **Teletrabalho para Pessoas Portadoras de Necessidades Especiais**. São Paulo: LTr, 2006.

GIAMPIETRO, Franco La responsabilittá per Danno all'Ambiente, Milão, Giuffrè, 1988, apud SILVA, José Afonso da. **Direito Ambiental Constitucional.** 3ed. Revisada e atualizada, São Paulo: Malheiros Editores, 2000.5.

LUÑO, Antonio Enrique Pérez. **Derechos humanos, estado de derecho y constitucion**. 5ª Ed. Madri: Tecnos, 1995.

MASI, Domenico de. **O futuro do trabalho: fadiga e ócio na sociedade pós-industrial**. 8. ed. Rio de Janeiro: José Olympio, 2000

MANCUSO, Rodolfo de Camargo. Ação civil pública trabalhista: análise de alguns pontos controvertidos. **Revista de Processo**, São Paulo: RT, vol. 93, ano 24, p. 161, jan/mar.1999.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. A defesa processual do meio ambiente do trabalho. **Revista LTr**, São Paulo: LTr, vol. 63, n. 05, p. 584, Mai-1999

ROCHA, Julio Cesar de Sá da. **Direito ambiental do trabalho e meio ambiente do trabalho**: dano, prevenção e proteção jurídica – São Paulo : LTr, 1997.

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

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais**. 4. Ed. Ver atual e ampl., Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2004.

SILVA, José Afonso da. **Direito Ambiental Constitucional**. 2ed. Revisada e atualizada, São Paulo: Malheiros Editores, 2000.

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

VALENTIM, João Hilário. **Teletrabalho e relações de trabalho**. Revista do Ministério Público do Trabalho : Brasília. v. 10, n. 19, Março, 2000

WINTER, Vera Regina Loureiro. **Teletrabalho: uma forma alternativa de emprego**. São Paulo: LTr, 2005LTDA, 2004.