

Revista de  
**Direito Econômico e  
Socioambiental**

ISSN 2179-8214

Licenciado sob uma Licença Creative Commons



# **REVISTA DE DIREITO ECONÔMICO E SOCIOAMBIENTAL**

vol. 9 | n. 2 | maio/agosto 2018 | ISSN 2179-8214

Periodicidade quadrimestral | [www.pucpr.br/direitoeconomico](http://www.pucpr.br/direitoeconomico)

Curitiba | Programa de Pós-Graduação em Direito da PUCPR



## ***Home office: direitos fundamentais, meio ambiente laboral e reforma trabalhista***

*Home office: fundamental rights, labor environment and work  
reform*

**Denise Pires Fincato\***

Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (Brasil)  
dpfincato1@gmail.com

**Amanda Scotá de Andrade\*\***

Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (Brasil)  
amanda.scota@hotmail.com

Recebido: 12/10/2017  
Received: 10/12/2017

Aprovado: 12/12/2018  
Approved: 12/12/2018

### **Resumo**

A manutenção de um meio ambiente laboral saudável torna-se tema complexo quando a prestação do serviço se dá no próprio domicílio do trabalhador. O home office, que é uma das

Como citar este artigo/*How to cite this article*: FINCATO, Denise Pires; ANDRADE, Amanda Scotá. *Home Office: direitos fundamentais, meio ambiente laboral e reforma trabalhista*. **Revista de Direito Econômico e Socioambiental**, Curitiba, v. 9, n. 2, p. 281-300, maio/ago. 2018. doi: 10.7213/rev.dir.econ.soc.v9i2.22123.

\* Professora pesquisadora no Programa de Pós-Graduação em Direito da Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (Porto Alegre – RS, Brasil). Pós-Doutora em Direito do Trabalho pela Universidade Complutense de Madrid (Madrid, Espanha). Doutora em Direito pela Universidad de Burgos (Burgos, Espanha). Advogada. E-mail: dpfincato1@gmail.com

\*\* Pós-Graduada pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (Porto Alegre – RS, Brasil). Integrante do Grupo de Pesquisa Novas Tecnologias, Processo e Relações de Trabalho. Advogada. E-mail: amanda.scota@hotmail.com.

diversas modalidades de teletrabalho, cresce devido, primeiramente, ao avanço da globalização e, segundo, da necessidade de flexibilização de normas relativas às contratações trabalhistas. A legislação brasileira atual, por mais precária que seja, é extremamente necessária e importante, principalmente no que diz respeito à saúde e segurança deste trabalhador que estará prestando suas atividades fora do ambiente laboral da empresa. Além disso, é possível e atual a discussão acerca do tema, por força da redação trazida pela Lei n. 13.467/2017 (Reforma Trabalhista), que prevê a inserção de um capítulo exclusivo para o teletrabalho e suas peculiaridades, dentre elas considerações acerca do ambiente laboral e a tentativa de redução dos riscos de acidente de trabalho e doença ocupacional. Considerando-se que o teletrabalho, em geral, é prestado no domicílio do empregado (salienta-se que não é regra), é natural a indagação acerca da inspeção, pelo empregador, do ambiente de trabalho (até mesmo como forma de reduzir ou eximir-se de eventual responsabilidade em caso de acidente ou doença do empregado). Conclui-se no sentido de que apesar de não prevista no novo texto legal, a fiscalização patronal do meio ambiente laboral segue sendo necessária à saúde do trabalhador e ao direito de prova do empregador. O presente estudo valeu-se do método de abordagem dedutivo, procedimentos históricos, comparativos e estruturalistas, com interpretação lógico-sistemática.

**Palavras-chave:** trabalho; *home office*; ambiente laboral; direitos fundamentais; reforma trabalhista.

### **Abstract**

*The maintenance of a healthy labor environment becomes a complex theme when the work for hire occurs in the worker's residence. The home office, which is one of diverse modes of telework, grows due to, first, the advance of globalization and, second, necessity of flexibilization of rules related to the work hiring. The current Brazilian legislation, as precarious as it is, is extremely necessary and important, mainly about to the health and security of this worker that will be working outside the enterprise's labor environment. Besides, it is possible of discussion about the theme for the disposition brought by Law no. 13,467/2017 (Laboral Reform), which disposes the insertion of an exclusive chapter about telework and its peculiarities, among which there are considerations about the labor environment and the endeavor to reduce the risks of labor accident and occupational disease. Considering that the telework, in general, is done at the worker's residence (pointing that it is not the rule), it is natural that the wondering about the inspection, by the hirer, of the labor environment (even as a form of reducing or exempting of eventual responsibility in case of accident or disease of the employee). It concludes by the sense in which, despite it is not disposed in the new legal text, the hirer's control of the labor environment follows being needed to employee's right to health and to hirer's right to evidence. The present study resorted on the deductive method of approach, with historical, comparative and structuralist proceedings and logical-systematic interpretation.*

**Keywords:** *Telework; home office; labor environment; fundamental rights; labor reform.*

## **Sumário**

**1.** Introdução. **2.** Teletrabalho e *home office*. **3.** Meio ambiente laboral e saúde do trabalhador em *home office*. **4.** Dever de fiscalização do empregador *versus* direito à privacidade do empregado. **5.** Análise da responsabilidade do empregador diante da reforma trabalhista: ambiente laboral e *home office*. **6.** Conclusão. Referências.

---

## **1. Introdução**

As evoluções tecnológicas ocorridas nos últimos tempos introduziram as chamadas “tecnologias de informação e comunicação” nas relações de trabalho, transformando o cenário industrial e de prestação de serviços, até então pautado na territorialidade e na contagem do tempo. Nesse cenário atemporal e desterritorializado, o teletrabalho ganha espaço como nova forma de trabalho. O presente estudo, como se vislumbrará, trata de questões sociais e atuais, tendo em vista que o teletrabalho é tido como instituto recente e ainda em desenvolvimento no sistema jurídico brasileiro, notadamente pelo fato de que a Lei n.º 13.467/2017 acrescenta à Consolidação das Leis do Trabalho um capítulo exclusivo sobre teletrabalho.

Ademais, pretende-se abordar que discussões a Reforma Trabalhista pode trazer ao mundo juslaboral, especialmente observando o teletrabalho em *home office*. Como foco, questiona-se o direito de privacidade do teletrabalhador frente ao poder-dever de fiscalização ambiental por parte do empregador, relacionando tal aparente conflito com a obrigatoriedade de manutenção do meio ambiente laboral equilibrado e saudável e alocando a problemática no seio dos Direitos Fundamentais.

O estudo realiza-se de forma essencialmente bibliográfico-documental. A pesquisa ocorre durante a tramitação do Projeto de Lei da Câmara (PLC) n. 38/2017 e a vacatio da consequente Lei n. 13.467/2017, que institui alterações na Consolidação das Leis do Trabalho, sendo relevantes as alterações no tocante ao teletrabalho, mais precisamente na modalidade de *home office*, pelo que esperam as autoras contribuir para o amadurecimento do tema, reduzindo tensões e dúvidas.

## **2. Teletrabalho e *home office***

Ao contrário do que se entendia por “trabalhar em casa” no Século XIX – precarização e falta de proteção legal tanto laboral quanto previdenciária –, atualmente é possível entender que, nas atividades desenvolvidas em teletrabalho, mesmo que prestadas no domicílio do empregado, existe um contrato formal que deve ser respeitado (JARDIM, 2003, p. 45).

Este cenário se modifica graças ao avanço da tecnologia e das possibilidades de interação entre empregado e empregador, tornando-se esta modalidade não mais sinônimo de isolamento ou de condições precárias de trabalho, pois o virtual passa a ser real, restando irrelevante o local de trabalho e alterando a lógica das empresas que passam a priorizar objetivos e resultados, ao invés de exigir e focar na mera presença física do trabalhador (FERREIRA, 2006).

Inicialmente, é de se destacar que, em se tratando do conceito de trabalho em domicílio, já se tem várias discussões. A Organização Internacional do Trabalho (OIT) por meio da Convenção n. 177/1996, assim dispôs acerca do tema:

Trabalho a domicílio significa trabalho realizado por uma pessoa, na sua residência ou em outro local que não seja o local de trabalho do empregador, remunerado, resultando num produto ou serviço especificado pelo empregador, independentemente de quem provê o equipamento, materiais ou outros insumos, a não ser que esta pessoa tenha o grau de autonomia e independência econômica para ser considerado trabalhador independente segundo as leis nacionais (ARAÚJO; MORELLO, [2012]).

Além da convenção supracitada, a OIT também instituiu a Recomendação n.º 184/1996, denominada “Convenção sobre Trabalho em Domicílio”, e que também foi adotada, assim como a anterior, pela Conferência Internacional do Trabalho em junho de 1996. Esta convenção procurou aprofundar temas referentes à segurança e à saúde do trabalhador à distância, além de definir cuidados que o empregado e o empregador devem observar a fim de evitar possíveis danos ao empregado que presta serviços para empresa na sua própria residência (ARAÚJO; MORELLO, [2012]).

Dentre os destaques destes documentos está o vigésimo item da Convenção n. 177/1996 da OIT que elenca a responsabilidade do

empregador em dar ciência ao empregado sobre os riscos do seu trabalho, assim como informar acerca dos procedimentos e processos a serem tomados para evitar os riscos futuros (ARAÚJO; MORELLO, [2012]). Neste sentido, a Reforma Trabalhista insere o artigo 75-E<sup>1</sup> à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) impondo ao empregador o dever de informação ao empregado, e ao empregado, o de seguir tais orientações para evitar acidentes e doenças laborais. Por não serem os riscos de prévio conhecimento, o legislador bem registra o princípio informador de tal atuação: precaução.

Importante se faz também a distinção do trabalho em domicílio da modalidade de teletrabalho em domicílio. O teletrabalho se resume como aquele que pode ser desenvolvido tanto no domicílio do empregado, quanto fora dele, desde que não seja na sede da empresa. Ademais, no teletrabalho não simplesmente se trabalha à distância, mas especialmente se o faz envolvendo o uso das tecnologias de informação e comunicação no seu desenvolvimento. Deste modo, salienta-se que não pode ser confundido com o trabalho em domicílio, tendo em vista que este não necessariamente está ligado ao uso de tecnologias, como se desenvolve no teletrabalho (COLNAGO, 2017, p. 88).

Aquele pressupõe maior complexidade de função, uma vez que se utiliza de tecnologia para sua execução, enquanto este diz respeito às atividades mais tradicionais, na maioria dos casos, manuais (COLNAGO, 2017, p. 88).

Acrescenta-se, ainda, que a reforma trabalhista, no artigo 75-B,<sup>2</sup> quando expõe o que é, para a nova legislação, considerado teletrabalho, cita a utilização de meios de telecomunicação para sua caracterização.

Isto depende da descrição das atividades e meios para seu desenvolvimento (obrigatoriamente dispostas no contrato de teletrabalho pela nova norma), pelo que se reitera que o trabalho em domicílio estará, portanto, mais relacionado aos trabalhos tradicionais, tidos como ainda

---

<sup>1</sup> Art. 75-E. O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho. Parágrafo único. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador (BRASIL, 1943).

<sup>2</sup> Art. 75-B. Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo. Parágrafo único. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho (BRASIL, 1943).

manuais, enquanto o teletrabalho, que vai requer a utilização de meio telemáticos e de comunicação, será, por assim dizer, mais intelectual.

Para Alves (2007, p. 388), o teletrabalho não se resume apenas ao trabalho em domicílio e sim a vários outros elementos, como, por exemplo, os recursos modernos proporcionados pelos sistemas atuais de comunicação à distância. Dessa maneira, o teletrabalho pode ser exercido em qualquer local, preferentemente predestinado pelas partes contratantes e que não necessariamente será o domicílio do trabalhador. Para este estudo, é essencial que se compreenda que o teletrabalho em domicílio é uma das diversas formas de “teletrabalhar”.

O teletrabalho pode ser desempenhado de modo on-line ou off-line e de forma individual ou coletiva, em regime part-time ou tempo integral. Apenas salienta-se que, para ser considerado teletrabalho, o contrato de trabalho deve ser cumprido na maior parte do tempo fora da sede da empresa e não raramente à distância, pois isto o descaracterizará. Ademais, pode ser subordinado ou não (COLNAGO, 2017, p. 88), interessando, para esta investigação, a primeira hipótese.

Quanto ao local a ser desenvolvido o teletrabalho, há algumas derivações. Pode ser realizado no domicílio do trabalhador ou em centros de trabalho vizinhos, que pressupõem maior proximidade com o domicílio do trabalhador; também, pode ser desenvolvido em telecentros comunitários, que são ambientes com disposição de equipamentos necessários para o desenvolvimento do trabalho em locais que possuem instalações adequadas – maneira de facilitar para o teletrabalhador, que não precisa ir até a sede da empresa e não precisa possuir em sua residência a estrutura que o regime do teletrabalho demanda (HERNANDEZ, 2011, p. 38) – ou, ainda, em centros satélites, espécies do gênero telecentro, que são mantidos pela própria empresa empregadora, não se constituindo tais espaços, entretanto, em sedes ou filiais, de forma que o teletrabalhador possa manter comunicação eletrônica constante e direta com o empregador (COLNAGO, 2017, p. 89).

Existem, ainda, lugares de trabalho alternativos: alguns call centers virtuais, por exemplo, agrupam teletrabalhadores por meio de telefones e computadores em plataformas digitais (nuvem), o teletrabalho móvel, o offshore teleworking,<sup>3</sup> dentre outros meios.

---

<sup>3</sup> Que ocorre quando as partes estão em países diferentes, via de regra sem vinculação empregatícia, com o objetivo de reduzir custos com as relações laborais e com os ambientes laborais (também chamado por alguns de *smartworking*).

Esta classificação, para fins de esclarecimento, não é taxativa ou estática, tendo em vista que, estando inteiramente ligada às novas tecnologias, a todo o momento podem surgir novos meios de “teletrabalhar”, além do que o trabalhador pode desempenhar o teletrabalho em mais de uma modalidade, simultaneamente (COLNAGO, 2017, p. 89).

Para Márcia Regina Hernandez (2011, p. 39), as mudanças tecnológicas acontecem tão rapidamente que seria, de certa forma, difícil citar todas as modalidades de teletrabalho, inclusive, tendo em vista que, com o passar do tempo, novas modalidades surgirão, à medida em que o teletrabalho se torne mais corriqueiro no nosso país.

### **3. Meio ambiente laboral e saúde do trabalhador em *home office***

Há teletrabalho em domicílio quando o trabalhador presta serviços em sua própria residência, com o intermédio de tecnologias da informação e comunicação. Estes mecanismos são denominados “telemáticos” e, em suma, verificam-se pelo uso do computador para trato e armazenamento de dados, somado aos meios de comunicação para permitir o recebimento e envio das tarefas e mediar o relacionamento a distância entre os atores da relação empregatícia (FINCATO, 2009, p. 116).

Em razão do afastamento físico das partes em teletrabalho, diversas preocupações e dificuldades podem ser apontadas, naturais quando se toma o modelo de trabalho presencial como paradigma, pois trata-se o teletrabalho de modelo específico. Uma das maiores preocupações está ligada à saúde do teletrabalhador, que pode, de certa forma, ser afetada por ausência de norma técnica acerca do controle do ambiente de trabalho remoto e domiciliar, além da dificuldade em impingir ao empregador o direito-dever de monitorar o ambiente de trabalho.

Destaca-se, por oportuna, a compreensão da OIT sobre saúde no trabalho, entendendo-se, no tocante aos trabalhadores, como “[...] um estado completo de bem-estar físico, mental e social.” (FINCATO, 2009, p. 117). Além disso, é necessário salientar que, conforme Fincato (2009, p. 118), o conceito de ambiente laboral não está ligado apenas ao espaço físico em que este é desenvolvido, envolvendo também o equilíbrio social e psicológico decorrente do bom manejo das relações e fluxos de trabalho.



Registre-se que o sistema laboral, protetivo ao trabalhador, impõe ao empregador as obrigações contidas no artigo 7º, incisos XXII e XXVII<sup>4</sup> da Constituição da República Federativa do Brasil – CRFB (consagrados pela Carta Magna como fundamentais) e no artigo 157 da CLT.<sup>5</sup> Tais dispositivos tratam da obrigação que os empregadores possuem em relação à proteção dos seus empregados frente aos riscos inerentes ao trabalho, cabendo às empresas cumprir e fazer cumprir as normas relativas à segurança e medicina do trabalho, quer por meio de instrução aos seus empregados acerca das medidas necessárias para a prevenção de acidentes e doenças ocupacionais, quer fiscalizando seu cumprimento ou até facilitando às autoridades competentes o exercício da fiscalização (FINCATO, 2009, p. 119).

Com a consagração dos direitos fundamentais pelas primeiras Constituições, surge a evolução destes direitos, organizada pela doutrina em dimensões.<sup>6</sup> Estas dimensões, estão intimamente vinculadas às transformações geradas pela modificação da vida cotidiana e do surgimento de “novas necessidades básicas”, que se somam às pré-existentes e decorrem do avanço da industrialização, do incremento tecnológico e científico, das transformações da figura de “Estado” e de tantos outros fatores relevantes no contexto (SARLET, 2011, p. 121). São direitos essencialmente ligados ao valor liberdade e, por serem de ordem civil e política, são ditos “negativos”, pois exigem uma não-atuação. São naturalmente destinados ao Estado, exigindo-lhe abstenções em relação ao indivíduo.

A segunda dimensão dos direitos fundamentais marca grande avanço em sua caminhada, isso porque, os direitos fundamentais passam a conter as “liberdades sociais”, em acréscimo aos contidos na primeira dimensão. Trata-se do nascimento dos direitos fundamentais dos trabalhadores, tais

---

<sup>4</sup> Art. 7º. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...] XXII – redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança; [...] XXVII – proteção em face da automação, na forma da lei; [...] (BRASIL, 1988).

<sup>5</sup> Art. 157. Cabe às empresas: I – cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho; II – instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais; III – adotar as medidas que lhes sejam determinadas pelo órgão regional competente; IV – facilitar o exercício da fiscalização pela autoridade competente (BRASIL, 1943).

<sup>6</sup> Merece comentário a adoção, nesse estudo, do termo dimensões, seguindo a escola de BOBBIO, SARLET e outros. Não parece correta a adoção da organização doutrinária “geracional” aos direitos fundamentais, isto porque, as gerações sucedem-se, o que faz a nova substituir a primeira. Ora, o fato de considerar como fundamentais os direitos sociais dos trabalhadores não faz com que estes substituam os direitos de liberdade do mesmo sujeito em relação ao Estado (como a inviolabilidade de seu domicílio, p.ex.), ao revés, somam-se e evoluem, em espiral infinita.

como o direito às férias, ao repouso semanal remunerado, à limitação da jornada de trabalho, dentre tantos outros que garantem a melhor condição de trabalho (SARLET, 2011, p. 173).

Dentre os direitos sociais reconhecidos à pessoa humana como direitos fundamentais, o direito à saúde ostenta certa relevância. Atrelando as duas categorias (direito ao trabalho e direito à saúde), Barros (2013, p. 1.036) compreende que o ambiente laboral é onde o homem provém a sua subsistência/sobrevivência e, portanto, independentemente do local no qual é exercida a atividade do trabalhador, o meio em que ele está inserido deve ser minimamente saudável e digno.

Salienta-se ainda, que as normas de proteção à saúde do trabalhador são de ordem pública. De maneira que o bem-estar do obreiro, como direito básico, fundamental, tem de ser levado em consideração em quaisquer circunstâncias, em nome do princípio que rege o sistema jurídico brasileiro: o da dignidade da pessoa humana, por sua vez, inseparável do próprio direito à vida (SILVA, 2007, p. 122).

Essa interdependência entre os direitos à vida, à saúde do trabalhador e ao meio ambiente do trabalho vem de uma interpretação metodológica da Constituição Federal (arts. 1º, 5º, 6º, 7º, 200 e 225), na qual se encontra, portanto, o fundamento maior ao direito em questão. Nestes dispositivos está a correlação entre os citados direitos – vida, trabalho, saúde e meio ambiente equilibrado -, interpretação levada a efeito com base no princípio primordial da dignidade da pessoa humana (SILVA, 2007, p. 122).

Dessa forma, tem-se que a saúde do trabalhador é uma espécie do gênero “saúde” e que, portanto, ao lado de outros direitos, compõe, indiscutivelmente, conteúdo essencial da dignidade da pessoa humana. Nesta linha, não pode, de forma alguma, ser desprezada sua proteção (SILVA, 2007, p. 122).

#### **4. Dever de fiscalização do empregador *versus* direito à privacidade do empregado**

Como disposto na doutrina de Winter (2005, p. 109), o conceito de domicílio deve ser concebido a partir da CRFB, que, em seu artigo 5º, inciso

XI,<sup>7</sup> dispõe acerca do tema no sentido de expor que a casa do indivíduo é espaço inviolável, não podendo, ninguém nela adentrar sem o consentimento do morador (as exceções atrelam-se, em qualquer horário, a situações de flagrante delito e para prestar socorro, ou ainda, ao longo do dia, por determinação judicial).

Ressalta ainda que o Código Penal também legisla acerca da conceituação de domicílio (WINTER, 2005, p. 109). A Sessão II é disposta de modo a esclarecer sobre “crimes contra a inviolabilidade de domicílio”, ao que o artigo 150, caput<sup>8</sup> dispõe que entrar ou permanecer contra a vontade expressa ou tácita em casa alheia configura a violação do domicílio. Nos §§ 4 e 5º do artigo em comento, cuidou o legislador de definir o que se entende como “casa” na esfera penal<sup>9</sup>.

O Ministro Celso de Mello manifestou-se sobre o assunto em julgado de Mandado de Segurança n. 23.595 (BRASIL, 2004) no sentido de que a CRFB, em seu artigo 5º, inciso XI, assegura, em benefício de todos, a inviolabilidade domiciliar. Isto quer dizer que, exceto em casos previstos nas hipóteses taxativas da lei ou quando o morador permitir o ingresso de terceiros em seu domicílio, fica decretado que ninguém, especialmente a autoridade pública, pode adentrar em casa alheia. Cabe salientar que, em caso de flagrante delito ou desastre, ou para prestar socorro, ou ainda, durante o dia com determinação judicial, isto não se aplica. E assim conclui o Ministro Celso de Melo (BRASIL, 2004):

É por essa razão que a doutrina – e também a jurisprudência do Supremo Tribunal Federal (RTJ 162/4, item n. 1.1, Rel. Min. ILMAR GALVÃO) – ao destacar o caráter abrangente desse conceito jurídico, adverte que o princípio da inviolabilidade domiciliar se estende ao espaço privado em que alguém exerce, com exclusão de terceiros, qualquer atividade de índole profissional.

---

<sup>7</sup> Art. 5º. [...]; XI – a casa é asilo inviolável do indivíduo, ninguém nela podendo penetrar sem consentimento do morador, salvo em caso de flagrante delito ou desastre, ou para prestar socorro, ou, durante o dia, por determinação judicial; [...]. (BRASIL, 1988).

<sup>8</sup> Art. 150. Entrar ou permanecer, clandestina ou astuciosamente, ou contra a vontade expressa ou tácita de quem de direito, em casa alheia ou em suas dependências [...] (BRASIL, 1940).

<sup>9</sup> Art. 150. [...]. § 4º. A expressão “casa” compreende: I – qualquer compartimento habitado; II – aposento ocupado de habitação coletiva; III – compartimento não aberto ao público, onde alguém exerce profissão ou atividade. § 5º. Não se compreendem na expressão “casa”: I – hospedaria, estalagem ou qualquer outra habitação coletiva, enquanto aberta, salvo a restrição do n.º II do parágrafo anterior; II – taverna, casa de jogo e outras do mesmo gênero (BRASIL, 1940).

Com relação ao teletrabalho, vale relembrar que este pode ser exercido tanto em domicílio quanto fora dele, desde que em qualquer outro lugar que não seja a sede da empresa, o que vai depender de prévio acordo (expresso) entre empregado e empregador<sup>10</sup>, concluindo-se que, justamente por essa liberdade de escolha, a adesão ao teletrabalho venha aumentando (RODRIGUES, 2014, p. 62).

Como pré-dito, a Reforma Trabalhista traz novo paradigma para a relação teletrabalho e acidentes laborais: orientação patronal seguida de auto-gestão da saúde pelo empregado, em princípio, dispensando as fiscalizações com este fim. Contudo, não se pode esquecer que se trata de um contrato de emprego, no qual ainda prevalece o princípio da proteção, norteador das relações subordinadas, além disto, que a prova processual caberá ao empregador em eventual demanda acidentária.<sup>11</sup> E é principalmente em razão deste fator que, mesmo diante do conteúdo normativo advindo da reforma trabalhista, ainda se entende importante a fiscalização do ambiente remoto de trabalho pelo empregador (RODRIGUES, 2014, p. 63).

Irair Alves Rodrigues entende que o empregador é quem detém o poder de direção, não sendo diferente nos casos de teletrabalho (mesmo que em domicílio), sendo este, portanto, o responsável pela fiscalização do ambiente de trabalho, assim como se daria na sede da empresa (RODRIGUES, 2014, p. 63). Então, no teletrabalho, este poder diretivo não ficará menos importante ou rigoroso, uma vez que o empregador tem plenos poderes de fiscalização do teletrabalhador por meio de monitoramento remoto.

Registra-se o entendimento do autor Júlio César Machado (2000, p. 69) no sentido de haver inúmeras possibilidades de monitoramento no regime do teletrabalho, justamente por tratar-se, nessa modalidade, do uso

---

<sup>10</sup> Art. 75-B. Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo. Parágrafo único. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho (BRASIL, 1943).

<sup>11</sup> Mesmo diante da técnica da distribuição dinâmica do ônus da prova (que também passa a compor a CLT em razão da reforma trabalhista – v. Art. 818 §1º), em razão do perfil dos Tribunais Trabalhistas brasileiros, entende-se que a prova de ter proporcionado instrução eficiente e constante sobre as condições saudáveis de trabalho deva ser realizada, de forma suficiente para o fim de excluí-lo da culpa, pelo empregador.

puro da tecnologia que, cada vez mais, tende a evoluir na sociedade. Segundo ele:

Portanto, estar-se-ia, em princípio, em face de duas conclusões conflitantes: de um lado, admite-se que o afastamento físico e a ampliação do teor intelectual – elementos presentes no Teletrabalho – reduzam a subordinação de empregado ao empregador; de outro, conclui-se que, inversamente, a própria tecnologia telemática dispõe de mecanismos que permitem um maior grau de vigilância, fiscalização ou controle sobre o empregado, fato do qual, decorreria um incremento na intensidade da subordinação na mencionada relação de emprego (MACHADO, 2000, p. 69).

A respeito da fiscalização, Machado (2000, p. 69) ainda propõe um conflito interessante em sua doutrina: ao mesmo tempo em que o afastamento físico entre empregado e empregador é a característica primordial do teletrabalho, tendo-se, por consequência, afastada a subordinação física e direta devido a esta flexibilização, de outro lado é possível refletir que a própria tecnologia traz mecanismos que permitem maior fiscalização e vigilância, fato que, para o autor, inclusive aumentaria a intensidade da subordinação nas relações de emprego. Tanto o é, que assim já previa o parágrafo único do artigo 6º da CLT, alterado em 2011 para explicitar a possibilidade de comando, supervisão e controle telemático do trabalho. Ainda neste sentido, Marthos da Silva dispõe:

Dessa forma, pode-se controlar a produção por toques no teclado, verificando a entrada e saída de dados por registros feitos pelo próprio computador, que inclusive pode indicar horários. É possível ainda exercer o poder de fiscalização do teletrabalhador através de smartphones, laptops, computadores com câmera de vídeos acoplados, bem como através de conversas por MSN, celulares com acesso à internet, tablets, dentre outros (2011, p. 217-218).

Obviamente, tal possibilidade de fiscalização não está apenas ligada à jornada de trabalho do empregado remoto. Outra preocupação evidente é a fiscalização do ambiente de trabalho em que este teletrabalhador está inserido, tendo em vista que os meios de trabalho, de certa forma, fogem dos olhos do empregador. Questiona-se, por oportuno: como se dará a

fiscalização do ambiente de trabalho e a aferição de situações relacionadas com a saúde do trabalhador *em home office*?

Denise Pires Fincato (2009) entende que, mesmo a fiscalização não sendo direta como seria na sede da empresa, para garantia das partes envolvidas na relação, deve haver um controle das condições onde o trabalhador está instalado, ainda que esta instalação seja em seu próprio domicílio. Para que a fiscalização possa ser cumprida, importante que se observem algumas iniciativas, conforme a autora:

[...] a contratação de Técnicos de Segurança do Trabalho especializados na inspeção de ambientes de teletrabalho, com o embasamento técnico necessário para identificar riscos potenciais no ambiente do teletrabalhador, dentre os quais: deficiências relacionadas à ergonomia do mesmo (postura inadequada), temperatura inapropriada ao desempenho de atividades laborais, excesso de ruído, utilização de equipamentos tecnologicamente ultrapassados que dificultem o desempenho das atividades do teletrabalhador, etc. Tal inspeção deve acontecer não apenas ao início das atividades profissionais do teletrabalhador, mas também ao longo de toda prestação laboral, periódica e regulamentar (FINCATO, 2009, p. 119).

O que acontece é que, como anteriormente visto, em alguns casos, a fiscalização esbarra no artigo 5º, inciso XI,<sup>12</sup> da CRFB. Por tratar-se o domicílio de asilo inviolável, entende Denise Pires Fincato (2009, p. 119) que a viabilização de acesso dos órgãos de fiscalização no domicílio do empregado deva se dar pelo aceite expresso deste no momento da admissão ou alteração contratual (em que se passa do regime presencial para o regime do teletrabalho).

Ainda há uma ressalva: importante que a inspeção se dê apenas no espaço doméstico destinado ao trabalho, isto é, a autorização expressa será limitada ao ambiente laboral em si. Para isso, faz-se necessária combinação prévia entre empregado e empregador a fim de estabelecerem em qual

---

<sup>12</sup> Art. 5º. Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: [...]; XI – a casa é asilo inviolável do indivíduo, ninguém nela podendo penetrar sem consentimento do morador, salvo em caso de flagrante delito ou desastre, ou para prestar socorro, ou, durante o dia, por determinação judicial; [...] (BRASIL, 1988).

cômodo da residência se dará a prestação laboral, além de ajustarem os dias e horários certos para que ocorram as inspeções (FINCATO, 2009, p. 119).

No que diz respeito à fiscalização da saúde do trabalhador no regime do teletrabalho, sugere-se a realização de exames médicos com maior frequência, a fim de que sejam detectados problemas de saúde. Outra medida importante é que o empregador mantenha o teletrabalhador informado das ferramentas que ele utiliza e as consequências para sua saúde decorrentes de sua má utilização. Ainda nessa esfera, que o empregador construa um manual de procedimentos voltados à saúde e segurança do teletrabalhador (FINCATO, 2009, p. 120), atualizando-o constantemente, pois as novas formas de trabalhar (fluxos, equipamentos, métodos) trazem consigo novas formas de adoecer.

Ainda segundo Denise Pires Fincato (2009, p. 121), também é importante a verificação periódica do estado da saúde mental/emocional do teletrabalhador, uma vez que há grande discussão acerca dos impactos do isolamento sócio-laboral do empregado no regime de teletrabalho. Nesse passo, a soma da pressão por resultados e metas e do trabalho em espaço diverso da sede da empresa, qual seja, no próprio domicílio do trabalhador, podem gerar desgaste emocional ou psíquico, agravado pela impossibilidade de compartilhamento dos sentimentos daí derivados com os pares de trabalho. Portanto, a fim de impedir o desenvolvimento ou agravamento de doenças, recomenda-se que o empregador, além de inserir rotina de inspeção psicológica em seu PCMSO – Programa de Controle Médico da Saúde Ocupacional, disponibilize equipe que possa dar aos “telegregados” suporte psicológico.

## **5. Análise da responsabilidade do empregador diante da reforma trabalhista: ambiente laboral e *home office***

A Reforma Trabalhista pretende inaugurar nova fase no Direito Material do Trabalho brasileiro, no que tange ao teletrabalho. A legislação brasileira acerca do tema que estava contida na previsão do artigo 6º da CLT<sup>13</sup> (que iguala as relações para fins jurídicos e destaca que os meios

---

<sup>13</sup> Art. 6º. Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego. Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio (BRASIL, 1943).

telemáticos também servirão ao comando, controle e supervisão do trabalho), com a entrada em vigor da Lei n. 13467/2017, será ampliada, uma vez que haverá um capítulo da CLT dedicado, exclusivamente, para o teletrabalho. Nele, tem-se o que atualmente não há: obrigatoriedade de ajuste expresso da modalidade do teletrabalho, impondo forma a tal pacto, o que lhe retira a outrora presumida possibilidade de contratação verbal ou tácita, decorrente da igualização do trabalhador presencial ao remoto.

Importante salientar que o legislador reformista cuidou de trazer um artigo apenas para conceituar esta modalidade, bem como sua forma de prestação,<sup>14</sup> além de apresentar peculiaridades da dinâmica contratual, como o prévio aviso para a reversibilidade ao sistema presencial.<sup>15</sup>

Referente ao tema deste estudo tem-se, também, em síntese, mudança considerável no que diz respeito à possibilidade de negociação acerca da responsabilidade pela aquisição, manutenção e adequação do local destinado ao labor do empregado em *home office*, de onde supõe-se que empregado ou empregador podem ter a responsabilidade por estruturar o ambiente de trabalho.<sup>16</sup>

Mesmo que a norma não decline de qual das partes é a responsabilidade, afinal, pela configuração do espaço destinado ao labor do empregado, tem-se por salutar a fiscalização prévia pelo empregador, ainda que no ambiente domiciliar do empregado, diante do genérico dever patronal de manter o empregado em condições adequadas de trabalho e da possível necessidade de prova processual acerca de eventual nexos causal entre o acidente ou adoecimento e a atividade desempenhada pelo trabalhador e/ou seu ambiente de trabalho.

Para tanto, o novel artigo 75-E mostra-se importante, na medida em que não exime da responsabilidade o empregador que se mostrar omissos

---

<sup>14</sup> Art. 75-B. Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo. Parágrafo único. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do 10 empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho (BRASIL, 1943).

<sup>15</sup> Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado. § 1º Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual. § 2º Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual (BRASIL, 1943).

<sup>16</sup> O que não seria de todo despropositado, sistemicamente, eis que a CRFB em seu art. 225 prevê que o meio ambiente equilibrado e saudável é direito e dever de todos.



com o ambiente de trabalho em que esteja alocado o empregado, mesmo estando este fora da sede da empresa. Ainda que não seja (o empregador) obrigatoriamente responsável pelo fornecimento de equipamentos para a formação deste ambiente, não pode eximir-se de eventual responsabilidade quando, na verdade, deixar de efetivar o seu poder de orientação (que pode se desdobrar em fiscalização orientativa), a fim de evitar que ocorram acidentes de trabalho ou doenças ocupacionais, bem como deixar de alertar seu empregado sobre os riscos e consequentes precauções a tomar na sua atividade.

No tocante, faz-se necessária a reflexão se a reforma, realmente, alcança os fundamentos da República Federativa do Brasil que determinam o compromisso geral de preservar a dignidade da pessoa humana e atribuir valor social ao trabalho e à livre iniciativa, conforme art. 1º, incisos III e IV da CF/88. A nova regulamentação do teletrabalho, permite a livre negociação entre empregado e empregador, o que retira os teletrabalhadores da zona de total hipossuficiência (a Reforma insere maior liberdade de negociação sobre o contrato de trabalho e, principalmente, sobre as diretrizes referentes ao meio ambiente laboral), o que pressupõe maior rigidez na aplicação do Direito, na interpretação do contrato e dos fatos e, ainda, na distribuição do ônus da prova em eventual demanda.

Importante neste ponto a análise de decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, quando do julgamento acerca de responsabilidade patronal decorrente de doença ocupacional de empregada que laborava em seu próprio domicílio, reforçando os argumentos anteriormente mencionados. Veja-se:

TRT -00208-2006-143-03-00-2-RO

EMENTA: INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. DOENÇA PROFISSIONAL. CULPA DO EMPREGADOR. EMPREGADO EM DOMICÍLIO. O fato de o empregado trabalhar em domicílio não constitui, por si só, motivo para eximir o empregador da observância das normas de segurança e medicina do trabalho, colocando o trabalhador à margem da proteção legal que deve abranger "todos os locais de trabalho", sem distinção (artigo 154 da CLT). É certo que não há como exigir do empregador, em semelhante circunstância, a fiscalização cotidiana dos serviços prestados, inclusive quanto à efetiva observância pelo empregado das normas de segurança e medicina, mesmo porque a casa é asilo inviolável do indivíduo,

ninguém nela podendo penetrar sem o consentimento do morador, salvo em caso de flagrante delito ou desastre, ou para prestar socorro, ou, durante o dia, por determinação judicial, nos termos da garantia estatuída no artigo 5º, inciso XI, da Constituição Federal. Essa particularidade, sem dúvida, constitui elemento que vai interferir na gradação da culpa do empregador em relação a eventual doença profissional constatada, mas não permite isentá-lo do cumprimento de obrigações mínimas, como a de instruir os empregados quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais, nos termos do artigo 157, II, da CLT, além de fornecer mobiliário adequado, orientando o empregado quanto à postura correta (artigo 199 da CLT), pausas para descanso, etc. Verificado o descumprimento dessas obrigações primordiais pelo empregador, em face da sua omissão negligente no tocante aos cuidados com a saúde da empregada, é inegável a sua culpa no surgimento da doença profissional constatada, incidindo sua responsabilidade pela compensação do dano moral sofrido pela obreira.

Embora não diretamente relacionada ao teletrabalho, a decisão é importante pois aponta tendência de interpretação judicial no sentido de que, ainda que o trabalho seja desenvolvido no domicílio do empregado, não ficará o empregador eximido de arcar com a responsabilidade pelo ambiente laboral saudável, assim como ocorre na sede da empresa. Apesar de admitir-se não ser a fiscalização, nestes casos, cotidiana, isto não significa que o empregador possa ficar omissos às condições de trabalho do seu empregado nem ser excluído automática e totalmente de responsabilidade em caso de doença ocupacional ocasionada pelo labor.

## **6. Conclusão**

O teletrabalho é tido, em síntese, como nova modalidade de trabalho, em forma contratual especial (expressa e escrita), a ter como característica de maior relevância o seu exercício remoto e telemático, ou seja, o fato de ser executado total ou parcialmente fora das dependências da empresa, via tecnologias da informação e comunicação. Neste estudo, resta evidente que o *home office* é apenas uma das diversas modalidades do teletrabalho.

A alteração da CLT pela Reforma Trabalhista preencheu lacuna até então existente, regulamentando o teletrabalho em território brasileiro. No entanto, no tocante às questões de saúde e segurança no teletrabalho,

deixou ao critério e negociação das partes a forma, custeio e manutenção da estrutura e condições de trabalho e, sem descuidar das orientações da Organização Internacional do Trabalho, impôs ao empregador o dever de orientação sobre os riscos do trabalho e do ambiente (para o que, diante de uma possibilidade de inexatidão e imprevisibilidade futura, bem empregou o princípio da precaução como norteador de tal atuação patronal) ao empregado determinando o correspondente dever de seguir à risca tais orientações.

No entanto, a orientação patronal não pode ser abstrata e genérica, sob pena de não cumprir sua função, qual seja, a de proteção à saúde do trabalhador, direito fundamental. Da mesma forma, deve-se pressupor que a dinâmica contratual e ambiental possa sofrer alterações ao longo do tempo, o que exigirá as correspondentes correções e adaptações. Destarte, conclui-se que a fiscalização patronal do ambiente de trabalho é salutar às partes: ao empregador para conduzi-lo de forma precisa e constante em suas ações orientativas; ao empregado, para receber a educação apropriada à autogestão de sua saúde laboral.

Diante da previsão constitucional de que a casa é asilo inviolável e que a fiscalização laboral não se enquadra nas hipóteses já previstas de autorização de ingresso em tal recinto, o contrato de teletrabalho deve prever tal possibilidade e registrar suas condições e limites. Daí concluir-se que a reforma legislativa, no tema e em verdade, impõe às partes, doravante, o dever de ajuste prévio e constante de dinâmica relacional de modo até então não cogitada. Verdadeiro exercício privado e contratual da ponderação dos direitos fundamentais em potencial choque. Não vislumbrar precaucionalmente tal circunstância se afigura temerário, tanto à saúde do trabalhador como ao direito de prova do empregador, o que faz concluir que a fiscalização do teletrabalho em *home office*, apesar de não obrigatória, é prática a ser inserida no cotidiano das empresas organizadas e socialmente responsáveis.

## Referências

ALVES, Rubens Valtecídes. Teletrabalho: um conceito complexo no direito brasileiro. **Revista do Curso de Direito da Universidade Federal de Uberlândia**, Uberlândia, v. 35, p. 385-394, jan./dez. 2007.

ARAÚJO, Larissa Almeida; MORELLO, Evandro José. **O teletrabalho e a configuração de vínculo de emprego frente à relativização da subordinação jurídica**. Brasília, [2012]. Disponível em:

<[http://nippromove.hospedagemdesites.ws/anais\\_simposio/arquivos\\_up/documentos/artigos/ebd713f8f24b52a8a06da1598278f3be.pdf](http://nippromove.hospedagemdesites.ws/anais_simposio/arquivos_up/documentos/artigos/ebd713f8f24b52a8a06da1598278f3be.pdf)>. Acesso em: 25 jun. 2017.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: LTr, 2013.

BRASIL. Constituição (1998). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Disponível em: <

[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm)>. Acesso em: 25 jun. 2017.

BRASIL. **Decreto-lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)>. Acesso em: 04 jul. 2017.

BRASIL. **Decreto-lei n. 2.848, de 7 de dezembro de 1940**. Código Penal. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del2848compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del2848compilado.htm)>. Acesso em: 04 jul. 2017.

BRASIL. **Projeto de Lei da Câmara n. 38, de 2017**. Disponível em: <<https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/129049>>. Acesso em 04 jul. 2017.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Mandado de Segurança n. 23.595-DF**. Relator: Min. Celso de Mello. Julgado em: 16 set. 2004. Publicado em: 24 set. 2004.

COLNAGO, Lorena de Mello Rezende; CHAVES JR., José Eduardo de Resende; ESTRADA, Manuel Martín Pinto. **Teletrabalho**. São Paulo: LTr, 2017. (Edição Kindle).

FERREIRA, José Carlos. **Aspectos econômicos e sociais do teletrabalho**. São Paulo, 2006. Disponível em: <[http://www.sobratt.org.br/cbt2006/pdf/jose\\_carlos\\_ferreira.pdf](http://www.sobratt.org.br/cbt2006/pdf/jose_carlos_ferreira.pdf)>. Acesso em: 25 jun. 2017.

FINCATO, Denise Pires. Saúde, higiene e segurança no teletrabalho: reflexões e dilemas no contexto da dignidade da pessoa humana trabalhadora. **Direitos Fundamentais & Justiça**, Porto Alegre, n. 9, p. 101-123, out./dez. 2009.

JARDIM, Carla Carrara da Silva. **O teletrabalho e suas atuais modalidades**. São Paulo: LTr, 2003.

MACHADO, Júlio Cesar. **Ampliação do poder de vigilância sobre o trabalhador no regime de teletrabalho**. 85 f. Monografia (Especialização em Direito do Trabalho). Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, Campo Grande, 2000. Disponível em: <[http://www.pgt.mpt.gov.br/publicacoes/seguranca/vigilancia\\_sobre\\_regime\\_teletrab.pdf](http://www.pgt.mpt.gov.br/publicacoes/seguranca/vigilancia_sobre_regime_teletrab.pdf)>. Acesso em: 03 jul. 2017.

MELO, Geraldo Magela. **O Teletrabalho na nova CLT**. Brasília. 2017: Disponível em: <<https://www.anamatra.org.br/artigos/25552-o-teletrabalho-na-nova-clt>>. Acesso em: 22 jan. 2018.

RODRIGUES, Irair Alves. **Teletrabalho em domicílio: acidente de trabalho e responsabilidade do empregador**. 2014. 80 f. Monografia (Graduação em Direito). Faculdade de Ciências Jurídicas e Sociais, Centro Universitário de Brasília, Brasília, 2014.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional**. 11. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2011.

SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. A saúde do trabalhador como um direito humano. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, n. 31, p. 119-126, jul./dez. 2007.

SILVA, Karoline Marthos da. Como controlar quem não é visto? Breves reflexões sobre o exercício do poder de vigilância sobre o teletrabalhador e suas implicações jurídicas. **Revista Trabalhista Direito e Processo**, Rio de Janeiro, v. 10, n. 37, p. 211-221, jan./mar. 2011.

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