



UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SANTOS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO STRICTO SENSU EM DIREITO
DA UNISANTOS

ANTONIO CESAR TEIXEIRA DE SOUSA

DIREITO AMBIENTAL DO TRABALHO:

O Direito Fundamental ao Meio Ambiente Laboral Sustentável e o
Teletrabalho no Brasil como Meio de Escravidão moderna

SANTOS - SP

2019

ANTONIO CESAR TEIXEIRA DE SOUSA

DIREITO AMBIENTAL DO TRABALHO:

O Direito Fundamental ao Meio Ambiente Laboral Sustentável e o
Teletrabalho no Brasil como Meio de Escravidão moderna

Dissertação apresentada à coordenação do curso de mestrado na linha de pesquisa Direito Ambiental do Trabalho da Universidade Católica de Santos (UNISANTOS), como requisito para a obtenção do título de Mestre.

Área de Concentração: Direito Ambiental.

Orientadora: Prof^a. Dr^a. Maria Luiza Machado Granziera

SANTOS - SP

2019

S725d Sousa, Antonio Cesar Teixeira de
Direito ambiental do trabalho : O Direito Fundamental
ao Meio Ambiente Laboral Sustentável e o Teletrabalho
no Brasil como meio de escravidão moderna / Antonio
Cesar Teixeira de Sousa ; orientadora Maria Luiza
Machado Granziera.-- 2019.
120 p.; 30 cm

Dissertação (mestrado) - Universidade Católica de
Santos, Programa de Pós-Graduação stricto sensu em
Direito Ambiental, 2019
Inclui bibliografia

1. Meio ambiente - Trabalho. 2. Telemática. 3. Escravidão.
I. Granziera, Maria Luiza Machado. II. Título.

CDU: Ed. 1997 -- 34(043.3)

Viviane Santos da Silva - CRB 8/6746

Nome: **Antonio Cesar Teixeira de Sousa**

Título: **Direito Ambiental do Trabalho: O Direito Fundamental ao Meio Ambiente Laboral Sustentável e o Teletrabalho no Brasil como meio de escravidão moderna**

Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Direito da Universidade Católica de Santos (UNISANTOS) para obtenção do título de Mestre em Direito Internacional.

Aprovado em: 18/12/2019.

BANCA EXAMINADORA

Orientador: Prof^a. Dra. Maria Luiza Machado Granziera.

Prof. Dr. Alcindo Fernandes Gonçalves.

Prof. Dr. Raul Miguel Freitas de Oliveira.

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho a minha mãe, Joana Teixeira, mulher guerreira de muita fibra. Não somente por ter me dado a vida, mas pelo amor, esforço e carinho que dedicou a minha formação física, moral e intelectual. Antes de orgulhar-se da pessoa que me tornei, orgulha-te primeiro de ti mãe, pois sou apenas a consequência do teu belo trabalho.

AGRADECIMENTOS

De início, agradeço a Deus por me conceder a graça de, em que pese todas as dificuldades, ter alcançado essa importante conquista.

A todos os meus familiares e aqueles que de alguma forma contribuíram para que esse sonho se tornasse realidade.

A minha esposa, Katyana Ribeiro, pela paciência, incentivo e companheirismo.

Às minhas inspirações e motivações, Agatha Maria e Ana Beatriz, minhas filhas.

Agradeço, ainda, a todos os meus professores do curso de mestrado. Em especial a minha orientadora, Dra. Maria Luiza Machado Granziera, pela confiança e brilhante orientação.

Nosso dia vai chegar

Teremos nossa vez

Não é pedir demais

Quero justiça

Quero trabalhar em paz

Não é muito o que lhe peço

Eu quero um trabalho honesto

Em vez de escravidão

Deve haver algum lugar

Onde o mais forte

Não consegue escravizar

Quem não tem chance

Renato Russo 1986.

RESUMO

SOUSA, Antonio Cesar Teixeira de. **Direito ambiental do trabalho: o Direito Fundamental ao Meio Ambiente Laboral Sustentável e o teletrabalho no Brasil como meio de escravidão moderna.** 2019. 120f. Dissertação (Mestrado em Direito Ambiental) - UniSantos, São Paulo, 2019.

Nesta dissertação analisamos o meio ambiente do trabalho, reconhecido desde a Conferência de Estocolmo de 1972, e sua elevação ao *status* de Direito Fundamental, como também as condições de trabalho e a qualidade de vida do teletrabalhador brasileiro, diante da exígua regulamentação no ordenamento pátrio, em comparação ao Direito português. Parte-se da premissa de que o legislador brasileiro deixou margem para a exploração do trabalhador por parte do seu empregador. O objetivo é analisar o Direito do trabalhador ao meio ambiente de trabalho equilibrado como Direito Fundamental, o teletrabalho e sua regulamentação pela Lei 13.467 de 2017, seus objetivos e destinatários, bem como a possibilidade dessa modalidade laboral se tornar uma ferramenta para a escravidão moderna do trabalhador, identificando eventuais riscos para a saúde, bem-estar e qualidade de vida destes. Foi realizada uma pesquisa com a utilização do método hipotético dedutivo, com técnica de pesquisa qualitativa documental em fontes primárias e secundárias, bem como bibliográfica.

Palavras-chave: Meio Ambiente do trabalho; Teletrabalho; Escravidão moderna.

ABSTRACT

SOUSA, Antonio Cesar Teixeira de. Environmental labor law: the fundamental right to the sustainable labor environment and teleworking in Brazil as a means of modern slavery. 2019. 120f. Master thesis (Master in Environmental Law) – UniSantos, São Paulo, 2019.

In this master thesis, we analyzed the work environment, recognized since the Stockholm Declaration of 1972, and its elevation to the status of a fundamental right. We also looked at the working conditions and quality of life of Brazilian teleworkers, given the scarce regulation in our system, in comparison with Portuguese law. The assumption is that the Brazilian legislature has left room for the exploitation of the worker by its employer. That is why we analyzed the right of a balanced work environment as a fundamental right and also the regulation of teleworking by Law 13,467 of 2017, with its objectives and recipients. We searched to test the possibility of this labor modality could become a tool for modern worker slavery—and then we identified potential risks to his health, well-being, and quality of life. We conducted this study using the hypothetical deductive method, with qualitative documentary research techniques in primary and secondary sources, and bibliographic sources.

Keywords: Work environment; Teleworking; Modern slavery.

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

ADI	Ação Declaratória de Inconstitucionalidade
BID	Banco Interamericano de Desenvolvimento
BIT	Bureau Internacional do Trabalho
CEO	Chief Executive Officer
CNUMAD	Conferência das Nações Unidas para o Meio Ambiente e o Desenvolvimento
CGG	Comissão sobre Governança Global
CONAMA	Conselho Nacional do Meio Ambiente
CRFB	Constituição da República Federativa do Brasil
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CNJ	Conselho Nacional de Justiça
EC	Emenda Constitucional
FGV	Fundação Getúlio Vargas
FMI	Fundo monetário Internacional
IBRE	Instituto Brasileiro de Economia
INPE	Instituto Nacional de Pesquisas Espaciais
ISO	International Organization for Standardization
LER	Lesão por Esforço Repetitivo
NASA	National Aeronautics and Space Administration
ODS	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável
ODM	Objetivos de Desenvolvimento do Milênio
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OMS	Organização Mundial da Saúde
ONGs	Organizações Não Governamentais
ONU	Organização das Nações Unidas
PNUMA	Programa das Nações Unidas para o Meio Ambiente
SEMA	Secretaria Especial do Meio Ambiente
TRT	Tribunal Regional do Trabalho
UE	União Europeia

SUMÁRIO

	INTRODUÇÃO	12
1	BREVES CONSIDERAÇÕES SOBRE O DIREITO DO TRABALHO E O DIREITO AMBIENTAL	15
1.1	Síntese Evolutiva do Direito do Trabalho	16
1.2	Síntese Evolutiva do Direito Ambiental	21
1.3	A Inter-Relação entre o Direito do Trabalho o Direito Ambiental e o Meio Ambiente de Trabalho	25
1.4	O meio ambiente do trabalho	36
2	MEIO AMBIENTE DO TRABALHO E OS DIREITOS FUNDAMENTAIS	40
2.1	Direito fundamental ao meio ambiente laboral sustentável	43
2.2	O meio ambiente do trabalho sustentável	50
2.3	O meio ambiente do trabalho e os objetivos de desenvolvimento sustentável (ODS)	55
3	O TELETRABALHO	61
3.1	Conceito	64
3.2	Aspectos positivos e negativos do Teletrabalho	66
3.2.1	<i>Aspectos positivos e negativos para a Sociedade</i>	66
3.2.2	<i>Aspectos positivos e negativos para os Empresários</i>	69
3.2.3	<i>Aspectos positivos e negativos para os Empregados</i>	70
3.3	Aspectos do Teletrabalho no Brasil e em Portugal	70
3.3.1	<i>Código do Trabalho de Portugal</i>	74
3.3.2	<i>Decreto-Lei N.º 5.452, de 1º de Maio de 1943, “Consolidação das Leis do Trabalho”</i>	76
3.4	O Teletrabalho e a Escravidão Moderna	83
3.5	Do Direito ao Lazer e a desconexão do trabalho	87
3.6	A escravidão moderna e o dano existencial	89
3.7	A Escravidão Moderna e a Síndrome de <i>Burnout</i>	92
3.8	O princípio da vedação ao retrocesso do Direito Ambiental e do Trabalho	96
	CONCLUSÃO	106
	REFERÊNCIAS	111

INTRODUÇÃO

Desde a Conferência de Estocolmo de 1972 e por ocasião da Conferência das Nações Unidas para o Meio Ambiente e o Desenvolvimento (CNUMAD), ocorrida em 1992, no Rio de Janeiro (RJ), mais conhecida como Rio 92, que se entende da necessidade de proteção ao meio ambiente do trabalho.

Na Rio 92, todos os países participantes (179 países), assinaram o documento denominado de Agenda 21, instrumento de planejamento para a construção de sociedades sustentáveis, conciliando métodos de proteção ambiental, justiça social e eficiência econômica.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), no ano de 1981, aprovou o texto da Convenção nº 155, sobre a segurança dos trabalhadores e o meio ambiente do trabalho, que entrou no nosso ordenamento por meio do Decreto Legislativo nº 02, de 17 de março de 1992, do Congresso Nacional e promulgado pelo Decreto nº. 1.254, de 29 de setembro de 1994.

A Constituição Federal de 1988 tutela o meio ambiente do trabalho de forma expressa em seus artigos 200, VIII e 225, assim como garante os direitos relacionados a saúde, higiene e segurança do trabalhador, expressamente no art. 7º, XXIII.

Destarte, é de clareza solar que o bem-estar físico e mental do trabalhador guarda estreita relação com o meio ambiente laboral e as condições de trabalho a que está submetido. Com os avanços tecnológicos, principalmente nas áreas da informática e das comunicações, ocorridos nas últimas décadas, surgiram novas modalidades de trabalho, dentre essas o teletrabalho.

O teletrabalho, regulamentado no Brasil pela Lei 13.467 de 13 de julho de 2017, encontra-se conceituado no art. 75-B da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) como: “[...] 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”.

Essa importante modalidade laboral poderá permitir a absorção de milhares de pessoas no mercado de trabalho, com benefícios para empregados, empregadores e para toda a sociedade.

Uma vez que as atividades são realizadas na residência do empregado, este não perderá tempo com deslocamentos de casa para a empresa e vice-versa, eliminando, ainda, riscos com acidentes de percurso, gastos com transporte e vestuário. Além de proporcionar o bem-estar do teletrabalhador que permanecerá em contato com sua família.

O teletrabalho poderá trazer benefícios, ainda, aos empresários, uma vez que terão redução de custos e possível aumento na produtividade, bem como para toda sociedade, como exemplo, a redução de veículos circulando, diminuindo os engarrafamentos e emissão de gases na atmosfera.

Por certo o teletrabalho traz, também, grandes expectativas contra o desemprego, um dos maiores problemas enfrentados na maioria dos países em desenvolvimento. No Brasil, como observamos, os veículos de comunicação noticiam que a taxa de desempregados supera os 12% da população economicamente ativa.

Ocorre que esta nova forma de trabalho pode vir a se tornar nociva àquele que ocupa a parte mais fraca na relação de emprego, o trabalhador. Tudo a depender da forma com que a atividade se encontra regulamentada no ordenamento jurídico.

O presente trabalho tem como objetivos: realizar uma análise do direito do trabalhador ao meio ambiente de trabalho equilibrado como Direito Fundamental, a inter-relação entre o Direito Ambiental e o Direito do Trabalho assim como, o teletrabalho e sua regulamentação por meio da Lei 13.467 de 2017, identificando seus objetivos e destinatários.

É mister destacar que neste estudo, o meio ambiente de trabalho deve ser entendido de forma ampla, e não restritiva ao espaço geográfico, instalações empresariais e maquinários, ou seja, ao local em que o trabalhador desenvolve suas atividades.

O meio ambiente do trabalho, hodiernamente, envolve os ambientes acima mencionados em conjunto com fatores naturais, técnicos, psicológicos - com ênfase nas relações interpessoais, principalmente as subordinativas – e todos os outros capazes de comprometer a saúde física e mental do trabalhador e sua qualidade de vida.

Partimos da hipótese que, diante da exígua normatização do teletrabalho no Brasil, existe a possibilidade dessa modalidade laboral se tornar uma ferramenta para a escravidão moderna do trabalhador, identificando, ainda, eventuais riscos para a sua saúde, bem-estar e qualidade de vida.

Neste sentido, analisaremos a Lei que regulamenta o teletrabalho no Brasil e sua relação com direitos e garantias presentes na Constituição Federal de 1988, principalmente, aquelas que se referem à saúde e segurança dos trabalhadores.

Para tanto, a presente pesquisa guiar-se-á pelo o método hipotético-dedutivo, com técnica de pesquisa qualitativa documental, utilizando fontes primárias e secundárias, mormente a jurisprudencial, que entendemos ser ferramenta capaz de fornecer a segurança jurídica necessária, às partes envolvidas, para que esta modalidade de trabalho possa atingir todo o seu potencial.

Faremos uso, ainda que breve, do Direito Comparado para análise da regulamentação do teletrabalho no Brasil e Portugal, uma vez que no país europeu o teletrabalho encontra-se em avançado estágio de desenvolvimento, bem como, conforme será observado, a Lei portuguesa foi fonte de inspiração para o legislador pátrio na regulamentação desta modalidade laboral.

O estudo comparativo entre o Direito Pátrio e o Direito Português será de grande importância porque, em detrimento da CLT, o Código de Trabalho português dedica diversos dispositivos que regulamentam essa modalidade laboral.

Sem embargos a Lei portuguesa possui uma regulamentação ampla, destacando direitos e deveres tanto dos empregados quanto dos empregadores, gerando segurança para as partes da relação de emprego, o que, talvez, justifique o avançado estágio de desenvolvimento do teletrabalho naquele país.

A questão que se coloca refere-se aos efeitos do teletrabalho na vida do empregado. Há prejuízo a saúde, bem-estar do teletrabalhador e a seus Direitos fundamentais, constitucionalmente garantidos? A regulamentação do teletrabalho, no Brasil, faz deste um emprego decente - nos termos do Objetivo para o Desenvolvimento Sustentável nº 8 - ou dá margem para a exploração do trabalhador, podendo ocasionar sérios riscos para sua saúde física e mental, transformando esta modalidade laboral em verdadeira escravidão moderna?

A presente pesquisa se justifica devido à importância que o teletrabalho pode proporcionar para as partes da relação de emprego e para toda a sociedade, conforme já mencionado. Deve, portanto, o Estado fomentar a implementação dessa nova modalidade de trabalho com a regulamentação necessária, para que a relação se desenvolva de forma sustentável, que seja economicamente viável para os empreendedores e proporcione uma vida saudável e equilibrada aos trabalhadores.

1 BREVES CONSIDERAÇÕES SOBRE O DIREITO DO TRABALHO E O DIREITO AMBIENTAL

O Direito do Trabalho e o Direito Ambiental são áreas afins. Enquanto este tutela o equilíbrio do meio ambiente em razão da qualidade de vida de todas as pessoas, aquele tutela as relações laborais baseadas em princípios protetivos à qualidade de vida da pessoa do trabalhador.

O Direito do Trabalho e o Direito Ambiental possuem, ainda, o mesmo tronco genealógico, a Revolução Industrial que, como será visto mais adiante, foi o fenômeno econômico e social que resultou no desenvolvimento destes dois ramos do Direito.

O Direito do Trabalho, por conta da explosão ocasionada pela produção industrial de consumo e da política não intervencionista do Estado, gerando condições de trabalho degradantes que resultaram na organização das classes trabalhadoras em busca de melhores condições de trabalho e vida.

Com desenvolvimento um pouco mais tardio, o Direito Ambiental, nasceu da mesma Revolução Industrial, cuja exploração dos recursos naturais utilizados na indústria para o suprimento da crescente produção, teve seus efeitos e danos evidenciados apenas no século XX. Ressalte que na época da citada revolução, o pensamento era que os recursos naturais seriam infinitos, não havendo por que falar em preservação ambiental.

Já na área laboral, a falta de condições mínimas de trabalho com dignidade fez com que os trabalhadores buscassem melhorias, bem como dignificação enquanto pessoas humanas, por meio de manifestações, fato que gerou conflitos e a necessidade da intervenção estatal. “Assinale-se que o Direito do Trabalho apareceu como reação contra o ideário da doutrina liberal, que tinha como paradigma o abstencionismo estatal nas relações laborais” (ROCHA, 2013, p. 43).

No Brasil, por força da Constituição Federal de 1988, ambos os Direitos possuem *status* constitucional de Direito Fundamental, em que pese as políticas governamentais hodiernas caminharem para a flexibilização desses, mormente aos já combatidos Direitos laborais.

Conforme o art. 3º, I, da Lei 6938/81 é considerado meio ambiente, “[...] o conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, química e

biológica, que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas”. Por seu turno, o Direito Ambiental consiste no direito de todos ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, que lhes garanta a saúde, o bem-estar e a segurança, restando clara a preocupação do constituinte com a qualidade do meio ambiente em função da qualidade de vida das pessoas.

Maria Luiza M. Granziera conceitua-o como:

Conjunto de regras jurídicas de direito público que norteiam as atividades humanas, ora impondo limites, ora induzindo comportamentos por meio de instrumentos econômicos, com o objetivo de garantir que essas atividades não causem danos irreversíveis ao meio ambiente, impondo-se a responsabilização e as consequentes sanções aos transgressores dessas normas (GRANZIERA, 2015, p. 6).

A Constituição Federal de 1988 dedica uma proteção ampla ao meio ambiente, que abrange os aspectos relacionados não só ao meio ambiente natural, como também o meio ambiente cultural e artificial, incluindo-se o meio ambiente do trabalho.

O meio ambiente do trabalho é parte integrante deste meio ambiente em sentido amplo, sendo, “[...] o local em que se desenrola boa parte da vida do trabalhador, cuja qualidade de vida está, por isso, em íntima dependência da qualidade daquele ambiente” (SILVA, 2009, p. 23).

Por fim, cabe ressaltar, que o Direito do Trabalho possui normas protetivas às relações contratuais de emprego, assim como de proteção à saúde e segurança do trabalhador.

1.1 Síntese Evolutiva do Direito do Trabalho

O Direito do Trabalho tem sua gênese na exploração do trabalho remunerado, “livre” e não escravo, ou seja, pelo dispêndio da força física ou intelectual em troca de uma contraprestação. Nasceu com o capitalismo e os problemas sociais deste advindos após a revolução industrial.

A revolução industrial impôs novas técnicas de produção, como o modelo da grande indústria e “[...] conduziu à utilização maciça e concentrada da força de trabalho assalariada, que se torna instrumento integrante do sistema industrial característico do capitalismo emergente [...]” (DELGADO, 2015, p. 93).

Cabe lembrar que naquele tempo vigorava o liberalismo, proveniente da Revolução Francesa, cujas relações eram reguladas pelo direito civil, razão pela qual as relações trabalhistas se sujeitavam às mesmas regras de qualquer outro contrato bilateral.

Ocorre que nas relações de emprego - salvo algumas raríssimas exceções dos tempos atuais, jamais naquela época - existe um desequilíbrio entre as partes contratantes em que, de um lado figura o empregador, proprietário dos meios de produção, e do outro o trabalhador hipossuficiente.

Com efeito, este desequilíbrio acumulado com a ânsia capitalista pelo crescimento da produção e acumulação de riquezas, conduziu à exploração exacerbada da força operária. Como sabemos, com o advento da Revolução Industrial, trabalhadores, fossem homens, mulheres ou crianças, enfrentavam jornadas que em média duravam 14 horas, em locais insalubres e degradantes, auferindo baixíssima remuneração.

Émile Zola (1885), em sua clássica obra *Germinal*, retrata com todos os detalhes as condições de trabalho da época, vez que contemporâneo aos acontecimentos em que o autor viveu e a escreveu. Zola chegou a trabalhar por alguns meses na extração de minérios na França, apenas no intuito de descrever com máximo realismo a situação laboral vigente.

“[...] O novo local de trabalho exigia um esforço penoso de Matheus e seus companheiros. Aquele trecho do veio Filonnière era tão estreito que os britadores, espremidos entre o muro e o teto, esfolavam os cotovelos durante o abate” (ZOLA, 1885, p. 120).

A obra relata com detalhes as situações degradantes de trabalho a que eram submetidos os mineradores durante os anos que antecederam a Revolução Industrial, bem como durante esta e os anos seguintes. Escuridão, falta de oxigênio, risco de desmoronamento, além da vida familiar sofrida devido aos baixos salários.

“O operário não podia aguentar mais; a revolução só servira para agravar-lhe as misérias; a partir de 89 os burgueses é que se enchiam, e tão vorazmente que nem deixavam um resto no fundo do prato para o trabalhador lambar [...]” ZOLA, 1885, p. 93).

Diante da falta de condições mínimas de trabalho com dignidade, os trabalhadores reagiram através de ações coletivas. De forma organizada e altamente

politizada, passaram a manifestar-se para a obtenção de melhorias e dignificação do trabalhador enquanto pessoa humana.

Segundo Zola (1885, p. 93):

Era preciso terminar com isso, de uma maneira ou de outra: ou por bem, por meio de leis, num acordo amigável, ou por mal, como selvagens, queimando tudo e devorando-se uns aos outros. Se isso não fosse feito agora, pela atual geração, seus filhos com certeza o fariam, já que o século não podia terminar sem outra revolução, desta vez a dos operários, uma revolução devastadora que varreria a sociedade de alto a baixo para reconstruí-la mais decente e justa. (ZOLA, 1885, p. 93).

Em decorrência da atuação coletiva em detrimento da individualidade, aliada a criação dos sindicatos de classes, iniciaram-se intensos conflitos entre empregados e empregadores que restou na necessidade da atuação positiva do Estado, passando este a intervir nas relações laborais.

Essa intervenção estatal teve início por meio de normas protetivas ao trabalhador menor, como exemplo a edição de normas francesas, “[...] em 1813, proibindo o emprego de menores em minas; em 1814, impedimento do trabalho aos domingos; em 1841, declarou-se ilícito contratar menores de 8 anos [...]” (ROCHA, 2013, p. 42).

Em seguida, de forma gradual, outras normas foram sendo implantadas, passando o Poder Público, também, a fiscalizar o seu devido cumprimento. Rocha (2013) comenta que o “[...] Direito do trabalho, neste quadro histórico, é fruto da crise do liberalismo, emergência do intervencionismo e desenvolvimento da consciência da classe trabalhadora em virtude das condições de vida no trabalho” (ROCHA, 2013. p. 38).

Segundo Guilherme José Purvin de Figueiredo (2007), o Direito do trabalho possui a questão social como temática, bem como a finalidade de promover a dignidade humana da pessoa do trabalhador. Para o autor, o Direito laboral nasceu com a finalidade precípua de proteger a vida e a saúde dos trabalhadores, “[...] por meio de normas que buscavam alcançar tanto as condições de trabalho [...], como o próprio meio ambiente em que esse trabalho era desenvolvido [...]” (FIGUEIREDO, 2007, p. 23).

Maurício Godinho Delgado (2019), analisando o processo de formação e consolidação do Direito do Trabalho durante os últimos dois séculos, identificou três como as principais fases. A primeira é a fase de formação, a qual o autor chama de

manifestações incipientes ou esparsas, iniciada já em 1802 na Inglaterra, com a expedição da *Peel's Act*, que trouxe algumas normas protetivas ao trabalho de menores e mulheres. Para o autor, essa “[...] fase se qualifica pela existência de leis dirigidas tão somente a reduzir a violência brutal da superexploração empresarial sobre mulheres e menores” (DELGADO, 2019, p. 107).

A segunda fase se caracteriza pela sistematização e consolidação do Direito laboral, tendo como marco inicial o Manifesto Comunista de Karl Marx e Friedrich Engels, pelo movimento de massas denominado cartista, na Grã-Bretanha e a Revolução de 1848 na França.

Para o citado autor, o ano de 1848 é o marco decisivo para a formação do Direito do Trabalho devido aos acontecimentos acima citados, em que os trabalhadores passaram a agir em coletividade na reivindicação de melhores condições de trabalho. Segundo ele, são “[...] dessa época, na França, o reconhecimento do direito de associação e greve e a fixação da jornada de 10 horas; no plano político, tem-se a extensão do sufrágio universal” (DELGADO, 2019, p. 108). Ressaltamos que na Grã-Bretanha, a jornada laboral só foi reduzida para 10 horas no ano seguinte, 1849, após o movimento reivindicatório cartista ocorrido no ano anterior.

Por último, a terceira fase tem início ao término da Primeira Guerra Mundial, que o autor denomina como fase da institucionalização do Direito do Trabalho, marcada pela Constituição mexicana de 1917, a Constituição de Weimar e a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT) ocorridos em 1919.

Observamos que as duas Constituições, acima citadas, foram as primeiras a trazerem de forma expressa, em seu bojo, os Direitos Sociais. Portanto, a constitucionalização do Direito do Trabalho e sua autonomia.

Por seu turno, a OIT foi criada “[...] com o objetivo de melhorar, com a colaboração internacional, as condições de vida e trabalho de toda a Humanidade, independentemente da natureza jurídica do trabalho prestado” (FIGUEIREDO, 2007, p. 69).

Ainda conforme Figueiredo (2007), a OIT possui competência para os assuntos relacionados a acidente de trabalho e doenças ocupacionais, oferecendo por meio de suas convenções e recomendações, as bases para a efetiva melhoria do meio ambiente do trabalho em todo mundo.

É importante destacar que as convenções da OIT possuem natureza real de fonte normativa, gerando direitos e obrigações para os países que as aderirem.

Por sua vez, as recomendações possuem caráter apenas de orientação, não ostentando natureza jurídico-normativa.

Em que pese o atraso no processo industrial em comparação aos países europeus e com os Estados Unidos, os trabalhadores brasileiros experimentaram as mesmas explorações e condições precárias ocorridas nos países citados. Seguindo o modelo vivenciado no velho continente e contando com a experiência de muitos operários europeus que imigraram para terras brasileiras, bem como, com o auxílio da Organização Internacional do Trabalho, fundada em 1919, o Direito laboral brasileiro passou a ser institucionalizado a partir da década de 1930, principalmente, durante a chamada “Era Vargas”.

Hodiernamente os direitos trabalhistas estão garantidos na Constituição Federal de 1988, com *status* de direito fundamental, na Consolidação das Leis do trabalho e leis esparsas, bem como nas súmulas e orientações jurisprudenciais editadas pelo Tribunal Superior do Trabalho.

Cabe comentarmos sobre a natureza jurídica do Direito do Trabalho, que consiste na fixação de “[...] seus elementos componentes essenciais, contrapondo-os ao conjunto mais próximo de segmentos jurídicos sistematizados, de modo a classificar aquele ramo jurídico no conjunto do universo do Direito [...]” (DELGADO, 2019, p. 83).

Para Amauri Mascaro Nascimento (2008), há divergência doutrinária quanto à natureza jurídica do Direito do Trabalho, em que nomes de peso sustentam pertencer ao ramo do direito público, enquanto outros afirmam que faz parte do direito privado.

De acordo com o autor, a corrente que defende ser o direito laboral ramo do direito público, baseia-se em fortes argumentos como, possuir este, normas de caráter administrativo, como as que se referem à higiene, segurança, previdência, fiscalização e direito sindical.

Outros argumentos, citados por Nascimento (2008), são o caráter estatutário das normas trabalhistas - que não deixam margem para a autonomia da vontade das partes - e a irrenunciabilidade destas em decorrência de sua natureza protetiva ao trabalhador hipossuficiente.

Por fim, destaca ele que o direito laboral pertence ao ramo do direito privado, “[...] porque, regula interesses imediatos dos particulares, é pluricêntrico, e

tanto a convenção coletiva de trabalho como o contrato individual não se desvinculam do âmbito do direito privado [...]” (NASCIMENTO, 2008, p. 246).

Para Godinho Delgado (2019) o Direito do Trabalho já foi classificado, tanto como pertencente ao ramo do Direito Público quanto do Direito Privado, contudo, hodiernamente prepondera o entendimento pela classificação do ramo justrabalhista no segmento do Direito Privado.

1.2 Síntese Evolutiva do Direito Ambiental

A evolução do homem no decorrer de toda a história encontra relação direta com a degradação do meio ambiente. Desde a fase em que era caçador-coletor que o homem produz danos ambientais, o que se agravou quando este dominou a técnica das queimadas que, conforme Yuval Harari (2018), o homem, com o domínio do fogo, destruiu vastas áreas de florestas, causando com isso grandes impactos ambientais, vez que a criação de campos abertos facilitava sua tarefa de atrair e caçar animais selvagens.

Com a Revolução Agrícola, quando o homem deixou de ser nômade e passou a dedicar-se a agricultura, continuou a destruir “[...] florestas na busca de espaços para cultivar os produtos alimentos de sua subsistência – trigo, cevada etc. – e construir sua moradia para se defender dos inimigos [...]” (GRANZIERA, 2015, p. 22),.

Em que pese a nocividade humana ao meio ambiente ao longo de toda a sua existência, o Direito Ambiental originou-se, assim como o Direito do Trabalho, em decorrência da Revolução Industrial, momento histórico que desencadeou um processo de degradação ambiental nunca experimentado pela Humanidade.

Granziera (2015, p. 23) comenta ainda que:

Embora a degradação ambiental venha acompanhando o homem na sua busca pelo domínio da natureza, pode-se assinalar a Revolução Industrial, iniciada no século XVIII, como um marco de forte agravamento dos impactos da atividade humana sobre o meio ambiente e a saúde do homem (GRANZIERA, 2015, p 23).

Conforme Guilherme Purvin de Figueiredo o Direito do Trabalho nasceu com a finalidade de proteger a vida e saúde do trabalhador e, como disciplina autônoma passou a discutir questões relacionadas a promoção da saúde e de um

meio ambiente sadio, em decorrência do advento da Revolução Industrial. Por seu turno, o “[...] Direito Ambiental, ramo das ciências jurídicas que se ocupa com a qualidade do meio ambiente, inclusive com o meio ambiente do trabalho, somente adquirirá maioridade nas décadas de 1960 e 1970 [...]”. (FIGUEIREDO, 2007, p. 24),

Portanto, para o citado autor, não se pode olvidar que foram as mesmas condições socioeconômicas e processo produtivo implantado pela Revolução Industrial que culminaram com a formação do Direito Ambiental, em decorrência da [...] degradação da qualidade de vida, não só do trabalhador, mas também de todo o ambiente exterior, isto é, além dos muros das fábricas [...]. (FIGUEIREDO, 2007, p. 24).

Segundo o autor, mesmo estudiosos como Hubert Seillan, defensores de que os Direitos laboral e ambiental “[...] se desenvolveram em condições e por razões sociais diferentes, reconhecem que ambos surgem como contraponto ao insucesso do liberalismo econômico relativamente à preservação de certos valores sociais [...]” (FIGUEIREDO, 2007, p. 25).

Com efeito, o desenvolvimento industrial, iniciado no século XVIII, evoluiu durante os anos, gerando impactos ambientais de grandes proporções devido à utilização, vultosa, de elementos pertencentes ao meio ambiente natural, bem como pela grande produção de resíduos dela decorrente.

O liberalismo vigente no século XVIII lastreado no princípio da liberdade econômica, não deixavam margem para qualquer norma protetiva ao meio ambiente. As raras tutelas existentes sobre dano ambiental resguardavam, apenas, os prejuízos sofridos pelos indivíduos, não a proteção do meio ambiente considerado em si mesmo.

Em sentido contrário, a exploração dos recursos naturais era estimulada em prol da industrialização e do crescimento econômico. “Contudo, foi no século XIX, com a introdução do vapor e da utilização do carvão em larga escala que a industrialização começou a produzir poluição assustadoramente [...]” (ROCHA, 2013, p. 53).

Para Rocha (2013), a formação do Direito Ambiental se deu em períodos, cujo início ocorre por meio dos primeiros tratados bilaterais de proteção a determinados recursos naturais em 1867. O segundo período tem início com a criação da Organização das Nações Unidas (ONU) indo até a conferência de Estocolmo, em 1972.

Com a realização da Conferência de Estocolmo tem início o terceiro período, que se desenvolve até a Conferência das Nações Unidas para o Meio Ambiente e Desenvolvimento, também conhecida como Rio-92, que resultou na estruturação do Programa das Nações Unidas para o Meio Ambiente (PNUMA).

O quarto e último período é este que nos encontramos, em que o Rocha (2013) destaca ser uma fase de integração mundial cuja temática ambiental transcende as fronteiras geográficas requerendo soluções regionais e mesmo globais para os problemas ambientais.

Maria Luiza Granziera (2015) destaca a ocorrência da Conferência de Estocolmo, em 1972, como marco para o desenvolvimento das questões ambientais do século passado, ao considerar a variável ambiental em todas as atividades do homem e o meio ambiente como um direito humano.

Segundo a autora, é “[...] certo que a Conferência de Estocolmo provocou grandes impactos no mundo, inclusive no Brasil, que deu início a um consistente processo de montagem de uma ordem jurídica ambiental [...]”. Como exemplo, cita a criação da Secretaria Especial do Meio Ambiente (SEMA), em 1973.

Granziera (2015) destaca ainda que a fonte de inspiração do constituinte brasileiro para a redação do artigo 225, *caput*, da Constituição Federal de 1988 foi o princípio de número 1 da Conferência de Estocolmo, ora em análise, cujo teor transcrevemos:

“O homem tem o direito fundamental à liberdade, à igualdade e ao desfrute de condições de vida adequadas em um meio ambiente de qualidade tal que lhe permita levar uma vida digna e gozar de bem-estar, tendo a solene obrigação de proteger e melhorar o meio ambiente para as gerações presentes e futuras” (ONU, 1972, p. 4)¹.

O que percebemos é que o Direito Ambiental é relativamente jovem, passando a ganhar importância maior a partir da criação das Nações Unidas, mormente após a Conferência de Estocolmo e a Rio 92, com a criação do Programa das Nações Unidas para o Meio Ambiente (PNUMA).

Com o objetivo inicial de equalizar o desenvolvimento econômico com a utilização racional dos recursos naturais, o Direito Ambiental desenvolveu-se e, por

¹ Texto original: Man has the fundamental right to freedom, equality and adequate conditions of life, in an environment of a quality that permits a life of dignity and well-being, and he bears a solemn responsibility to protect and improve the environment for present and future generations. Disponível em < <http://www.un-documents.net/aconf48-14r1.pdf>> Acesso 22 jul 2019.

meio de princípios e finalidade própria, objeto específico, métodos exegéticos, estrutura e técnica original, bem como legislação específica, assumiu *status* de ramo independente de Direito.

Conforme Sampaio (2012), o Direito Ambiental foi inserido no rol dos chamados “novos direitos”, com “[...] origem em um paradigma social e econômico típico da sociedade pós-moderna ou de risco [...]” (SAMPAIO, 2012 p.249). Para autor, esses novos direitos representam um desafio para os juristas, devido ao fato de serem definidos como direitos de terceira dimensão, gerando, assim, o questionamento quanto ao seu enquadramento no mundo jurídico.

Ele questiona se estariam “[...] enquadrados ou como sub-ramo do Direito Civil e, portanto, privado, ou como um sub-ramo dos Direitos Constitucional e Administrativo e, portanto, público [...]” (SAMPAIO, 2012 p.249). O debate que se enfrenta no campo doutrinário deve-se a posição de parte dos juristas que militam o entendimento de tratar-se de Direitos transindividuais ou metaindividuais.

Para Sampaio (2011), o Direito Ambiental, assim como outros, a exemplo do Direito do Consumidor e à Saúde, por ser Direito de terceira dimensão - portanto, com fundamento no princípio da solidariedade - bem como, pela natureza do objeto tutelado, não poderia ser classificado conforme a clássica divisão entre Direito Público e Privado.

Esse “[...] fato pode ser verificado em razão do disposto no art. 225 da Constituição Federal, que consagrou a existência de um bem que não é público nem, tampouco, particular, mas sim de uso *comum* do povo [...]” (FIORILLO, 2010, p. 53). Leite e Ayala (2002) por seu turno, entendem que o meio ambiente é considerado um macrobem, um “[...] conjunto de relações e interações que condicionam a vida em todas suas formas [...]” (LEITE; AYALA, 2002, p.50) possuindo natureza jurídica de interesse público.

Conforme Granziera (2015), o artigo 225 da Constituição cidadã, compreende o povo como beneficiário da utilização do meio ambiente. A autora complementa que “[...] se *meio ambiente* se caracteriza como *macrobem*, de natureza bastante abstrata, configurando uma situação de equilíbrio entre várias condições, o termo *uso*, mencionado na norma, só pode significar uma utilização não concreta [...]” (GRANZIERA, 2015, p. 11).

Em seguida descreve os bens ambientais de natureza concreta - os microbens - que possuem regime de domínio variável, podendo ser público, a exemplo

das águas, ou as florestas, que uma vez estando localizadas em áreas particulares serão de domínio privado. A autora assinala, ainda, que o bem de uso comum descrito na Constituição Federal de 1988 se refere ao macrobem, de natureza subjetiva, tratando-se do direito do povo a fruição do meio ambiente ecologicamente equilibrado.

Tomando por base os ensinamentos acima, concordamos com a citada autora concluindo que, em que pese o Direito ambiental possuir estreita relação com o direito privado, “sobretudo no que se refere à propriedade, aos bens e à responsabilidade, é matéria de direito público, na medida em que seu objeto constitui bem de interesse comum de todos” (GRANZIERA, 2015, p. 6).

Hodiernamente, no Brasil, o Direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado é garantido de forma expressa, na Constituição Federal de 1988, cuja matéria se espalha por todo texto da Carta Política, contudo, seu núcleo pode ser encontrado no art. 225.

O Direito Ambiental é composto, ainda, por Leis infraconstitucionais, a exemplo da Lei 6.938, de 31 de agosto de 1981, que dispõe sobre a Política Nacional do Meio Ambiente, bem como leis específicas para diversos setores ambientais como a Lei 9.433/97, que institui a Política Nacional de Recursos Hídricos, a Lei 12.651/2012, também conhecida como o novo Código Florestal e outras.

1.3 A Inter-Relação entre o Direito do Trabalho o Direito Ambiental e o Meio Ambiente de Trabalho

É importante esclarecer que o meio ambiente é uno e indivisível, contudo, para facilitar a sua análise, a doutrina adota a classificação conforme os seus aspectos, quais sejam: “[...] natural, cultural, artificial e do trabalho. Trata-se de uma classificação didática e útil para a compreensão dos seus elementos” (SIRVINKAS, 2010, p. 24).

Destaque-se a isto que a divisão do meio ambiente, conforme seus aspectos, facilita a análise das partes que compõe o meio ambiente como um todo. Não se trata de subdivisão ou de compartimentação. “[...] Observe-se que a própria denominação ‘aspectos’ está a revelar peculiaridades dentro do uno [...]” (FERNANDES, 2009, p. 20).

Conforme citamos anteriormente, o meio ambiente é conceituado, segundo art. 3º, I, da Lei 6938/81, como “[...] o conjunto de condições, leis, influências e

interações de ordem física, química e biológica, que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas [...]”.

Percebemos se tratar de um conceito aberto que, embora inserido em Lei datada de período anterior à promulgação da Constituição Federal de 1988, por esta foi recepcionada devido a sua compatibilidade com a Lei maior.

Para aferirmos o destinatário final da tutela ambiental, se homem ou natureza, é necessária uma análise, ainda que de forma rasa, da sua criação sob o ponto de vista filosófico, abordando os aspectos centrais das correntes dos antropocentristas e dos ecocentristas.

Conforme Júlio Cesar de Sá da Rocha (2013), os ecocentristas utilizam a ecologia profunda como parâmetro, em que todos os elementos que compõem o meio ambiente possuem iguais direitos e importância, não devendo existir discriminação entre as espécies, mas sim, a igualdade entre todos os seres. Para ele, “[...] a defesa e a proteção do meio ambiente baseiam-se em uma ética ambiental que propõe uma relação integrada e harmoniosa com o planeta e com os seres vivos [...]” (ROCHA, 2013, p. 59).

Por seu turno, o antropocentrismo é conhecido, desde os tempos medievos, como a ascensão do homem à figura central em todos os debates. Ainda conforme o citado autor, a preservação do meio ambiente decorre da necessidade humana dos recursos naturais, sendo essa a principal razão para o seu respeito e proteção, comentando ainda que “[...] tutelam-se, juridicamente, a fauna, a flora, as florestas e os demais recursos naturais em razão do próprio ser humano, por diferenciadas razões e justificativas [...]” (ROCHA, 2013, p. 58).

O autor conclui afirmando que tanto o ecocentrismo quanto o antropocentrismo influenciam o nosso sistema de regulação ambiental. Para ele os, “[...] sistemas legais atuais fundamentam-se na proteção do meio ambiente e do ser humano, reconhecendo a importância fundamental dos elementos naturais e sua direta implicação na garantia de vida humana [...]” (ROCHA, 2013, p. 60).

Para Fiorillo (2010), a tutela ambiental se volta para a satisfação das necessidades humanas, e que a proteção da vida não humana ocorre apenas na medida em que a existência dessa possa trazer subsídios que garantam a sadia qualidade de vida do homem, que é o destinatário de toda norma. O autor finaliza com a afirmação de que “[...] não só existe uma visão antropocêntrica do meio ambiente

em sede constitucional, mas também uma indissociável relação econômica do bem ambiental com o lucro que pode gerar [...]” (FIORILLO, 2010 p. 68).

Para Maria Luiza Granziera (2015), inicialmente a proteção ambiental tinha o homem como único destinatário, contudo, essa visão foi sendo alterada, passando o meio ambiente a ser considerado pela importância de seus valores intrínsecos. Comenta ainda que a visão antropocentrista evoluiu para um enfoque ecocentrista, portanto o “[...] beneficiário dessa proteção é, em um primeiro plano, o meio ambiente na visão holística, como um macrobem, e os bens ambientais, microbens. Em um segundo plano, o beneficiário dessa proteção é o próprio homem”. (GRANZIERA, 2015 p. 9).

A Constituição Federal de 1988, conforme o art. 225, *caput* informa que todos “[...] têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida [...]”. Portanto, percebe-se que são dois os objetos tutelados, em matéria ambiental, “[...] um imediato, que é a qualidade do meio ambiente, e outro mediato, que é a saúde o bem-estar e a segurança da população, que se vêm sintetizado na expressão da qualidade de vida” (SILVA, 2009, p. 281).

Neste sentido, parece-nos que a tutela ambiental recai sobre a natureza em razão, principalmente, da existência dos seres humanos, regulando as atividades, sobretudo econômicas, para que os recursos naturais sejam utilizados de forma racional e sustentável.

Por seu turno, o meio ambiente do trabalho “[...] caracteriza-se, pois, com a soma das influências que afetam diretamente o ser humano, desempenhando aspecto chave na prestação e performance do trabalho [...]” (ROCHA, 2013, p. 99). No Direito do Trabalho, a tutela recai sobre a saúde, a vida e o bem-estar do trabalhador, possuidor de direito ao meio ambiente laboral equilibrado, vez que nos termos do artigo 225 é um direito de “todos”, devendo ser garantido por meio de normas que lhe proporcione condições de saúde, higiene e segurança.

Ademais, cabe destacar que conforme a Organização Mundial da Saúde (OMS), qualidade de vida é “[...] a percepção do indivíduo de sua inserção na vida, no contexto da cultura e sistemas de valores nos quais ele vive e em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações [...]” (OMS, 1997). Neste sentido, a “[...] compreensão sobre qualidade de vida lida com inúmeros campos do

conhecimento humano, biológico, social, político, econômico, médico, entre outros, numa constante inter-relação [...]” (ALMEIDA; GUTIERREZ; MARQUES, 2012, p.15).

Portanto, podemos observar que a qualidade de vida se relaciona com o bem-estar do ser humano, que não se restringe ao plano meramente físico, alcançando ainda suas questões emocionais e psicológicas, bem como os contextos sociais a que está inserido como o trabalho, a família, as relações de amizade e ainda sua saúde, educação, moradia dentre outros.

O Direito do Trabalho é o “[...] complexo de princípios, regras e institutos jurídicos que regulam, no tocante às pessoas e matérias envolvidas, a relação empregatícia de trabalho [...]” (DELGADO, 2015, p. 47), portanto, questionamos em qual dos ramos do direito restaria o estudo e a tutela do meio ambiente laboral, se ao Direito Ambiental ou Direito do Trabalho.

Sem embargos, para Camargo e Melo (2013), o Direito laboral, assim como o ambiental, possuem objetivos similares quanto a proteção do destinatário final de suas normas, no caso, o homem, uma vez em que, para os autores, ambos buscam “[...] a melhoria do bem-estar do homem-trabalhador e a estabilidade do processo produtivo. O que os diferencia é a abordagem dos diferentes textos normativos que os integra [...]” (CAMARGO; MELO, 2013p. 19). “Parece-nos autorizado concluir que o meio ambiente de trabalho, parte indissociável do meio ambiente geral, impõe análise sob a ótica do Direito Ambiental [...]” (MELO, 2017, p. 353).

De acordo com Nahmias Melo (2017) em decorrência da natureza multidisciplinar do Direito Ambiental, imprescindível é a interseção das normas deste com as do Direito do Trabalho, para tutelar os direitos do “homem-trabalhador”, enquanto destinatário final das normas de ambos os ramos do Direito. E continua afirmando que da “[...] intersecção destes dois conjuntos normativos (Direito Ambiental e Direito do Trabalho) surge o conjunto normativo inicial do Direito Ambiental do Trabalho [...]” (MELO, 2017, p. 353).

Guilherme Purvin de Figueiredo (2007) comenta que “[...] a relação entre o homem e o ambiente artificial (urbano e do trabalho) hoje é tratada em leis ambientais mais extensivas e integrada aos planos ambientais [...]” (FIGUEIREDO, 2007, p. 32-33). Ele relata ainda que os riscos no ambiente de trabalho somados a métodos inadequados na organização deste são quase que ilimitados, e que dia a dia são ampliados por força de novas tecnologias e manipulação de novos produtos químicos.

O autor complementa aduzindo que o “[...]Direito Ambiental, porém, está hoje muito mais bem aparelhado do que qualquer outro ramo do Direito para promover a redução desses riscos e a substituição de tais métodos [...]” (FIGUEIREDO, 2007, p. 33). O autor estabelece ainda o art. 191 da CLT, que versa sobre insalubridade, como divisor de águas entre os Direitos laboral e ambiental.

Assevera o citado artigo que:

“Art. 191 - A eliminação ou a neutralização da insalubridade ocorrerá: I - com a adoção de medidas que conservem o ambiente de trabalho dentro dos limites de tolerância; II - com a utilização de equipamentos de proteção individual ao trabalhador, que diminuam a intensidade do agente agressivo a limites de tolerância”.

Segundo o citado autor, o Direito Ambiental não acata a premissa de que a mera utilização, pelo trabalhador, de equipamento de proteção possa tornar um ambiente insalubre em meio ambiente ecologicamente equilibrado. E em seguida afirma que onde “[...] o Direito do Trabalho dá por cumprida a sua função tutelar da saúde do trabalhador, o Direito Ambiental ainda vislumbra um longo caminho a ser perseguido” (FIGUEIREDO, 2007, p. 60).

Em sua obra, por meio de nota de rodapé, Guilherme P. de Figueiredo (2007) esclarece: “[...] uma amostra da casuística revela de *per si* a relevância do tema aqui estudado, fornecendo também elementos que reforçam nosso convencimento da importância de tratá-lo dentro de uma perspectiva de Direito Ambiental [...]” (FIGUEIREDO, 2007, p. 33).

Ressalte-se ainda que o Direito do Trabalho e a Seguridade Social, limitam-se à tarificação indenizatória pelo trabalho em ambientes insalubres e perigosos, bem como pelas doenças e acidentes relacionados ao trabalho, olvidando em assegurar a garantia constitucional de todos ao meio ambiente equilibrado, menos ainda com a qualidade de vida dos trabalhadores.

Aliado a isto está o fato de que a CLT é um conjunto de normas cuja grande parte necessita de atualização. Em que pese ter sido recepcionada pela atual Constituição Federal, não atende aos novos valores por esta estabelecidos, mormente ao que se refere a direitos como a vida, a saúde, ao meio ambiente equilibrado e a qualidade de vida dos trabalhadores.

Por sua vez, Mauricio Godinho Delgado (2019) na sua obra “Curso de Direito do Trabalho” ao tratar da divisão interna da área jurídico-laboral, assevera que

no “[...] plano material do Direito do Trabalho, tem ganhado destaque a concentração de estudos e regramentos jurídicos sobre o meio ambiente do trabalho [...]” (DELGADO, 2019, p.69). O autor aponta o Direito Ambiental do Trabalho como segmento em destaque, juntamente com o Direito Constitucional do Trabalho e o Direito Internacional do Trabalho.

O Supremo Tribunal Federal (STF), por meio da Súmula 736, deixa certo que “[...] compete à justiça do trabalho julgar as ações que tenham como causa de pedir o descumprimento de normas trabalhistas relativas à segurança, higiene e saúde dos trabalhadores [...]”.

Por seu turno, Júlio Cesar e Sá da Rocha (2013) reconhece o surgimento de um sistema normativo sobre o meio ambiente do trabalho, e que este vem recebendo tratamento doutrinário, tanto por estudiosos do Direito Ambiental, quanto do Direito do Trabalho.

Segundo ele, “[...] existe uma *bordeline*, dito de outra forma, um espaço em comum, uma área ainda não completamente definida ocupada pela tutela jurídica e estudo doutrinário sobre o meio ambiente do trabalho [...]”, E continua, afirmando que “[...] cabe aqui salientar a ausência de uma abordagem integrada do Direito Ambiental e Direito do Trabalho que, isoladamente, não conseguem compreender a dimensão integral do meio ambiente do trabalho” (ROCHA, 2013, p.228).

Neste sentido, passamos a uma breve análise principiológica destes dois ramos autônomos do direito em relação ao meio ambiente do trabalho, na intenção de identificarmos quais princípios de ambas as matérias se harmonizam e se aplicam a tutela do meio ambiente laboral, cabendo-nos esclarecendo de início, que nas ciências jurídicas, o termo “princípio”, deve ser entendido como os fundamentos que harmonizam e que fornecem sentido lógico a um ordenamento, é dizer, são “proposições fundamentais que informam a compreensão do fenômeno jurídico. São diretrizes centrais que se inferem de um sistema jurídico e que, após inferidas, a ele se reportam, informando-o” (DELGADO, 2019, p. 222).

Para Maria Luiza Granziera, o “Direito Ambiental, traduzido em uma política pública, rege-se por princípios que conferem fundamento à sua autonomia e estabelecem uma base lógica em relação ao conteúdo das normas” (GRANZIERA, 2015 p. 55).

São, portanto, os seguintes princípios do Direito Ambiental que se aplicam a tutela do meio ambiente laboral:

I – Princípio da obrigatoriedade da intervenção estatal - Conforme Figueiredo (2007), este princípio deriva da natureza pública do Direito ambiental, encontrando-se de forma expressa no texto constitucional de 1988, atribuindo ao Sistema Único de Saúde, entre outras, colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho, conforme inciso VIII, do art. 200. No mesmo sentido o § 1º, V, do art. 225 da Constituição cidadã dispõe que compete ao poder público controlar a produção, a comercialização e o emprego de técnicas, métodos e substâncias que comportem risco para a vida, a qualidade de vida e o meio ambiente.

II – Princípio da prevenção e da precaução – Maria Luiza M. Granziera (2015), explica que no vernáculo pátrio, prevenção e precaução são expressões sinônimas, contudo, a doutrina ambiental faz uma distinção no sentido dos termos em que, o princípio da precaução assume um conceito mais restritivo que o da prevenção. De acordo com a autora:

A precaução tende a não autorização de determinado empreendimento, se não houver certeza científica de que ele não causará no futuro um dano irreversível. A prevenção versa sobre a busca da compatibilização entre a atividade a ser licenciada e a proteção ambiental, mediante a imposição de condicionantes ao projeto”. (GRANZIERA, 2015, p. 61).

Para Figueiredo (2007), diversas normas referentes à saúde e segurança no trabalho podem ser interpretadas à luz dos princípios em análise, como exemplo o artigo 12 da Convenção 155 da OIT, que versa sobre a necessidade de adoção de medidas assecuratórias para que as pessoas que projetam, fabricam, importam, fornecem ou cedam sob qualquer título, maquinário, equipamento ou substâncias para uso profissional se certifiquem que o equipamento ou substância não proporcionará perigo àquele que fizer uso correto dos mesmos.

Tais princípios também são observados no art. 160 e 161 da CLT em que o primeiro dispõe que nenhum “[...] estabelecimento poderá iniciar suas atividades sem prévia inspeção e aprovação das respectivas instalações pela autoridade regional competente em matéria de segurança e medicina do trabalho”.

Por seu turno, o art. 161 do mesmo diploma celetista deixa certo que o “Delegado Regional do Trabalho, à vista do laudo técnico do serviço competente que

demonstre grave e iminente risco para o trabalhador, poderá interditar estabelecimento, setor de serviço, máquina ou equipamento, ou embargar obra [...]"

III – Princípio da participação - Nos termos da Declaração do Rio sobre meio ambiente e desenvolvimento (ONU 1992), a melhor maneira de tratar as questões ambientais é assegurar a participação, no nível apropriado, de todos os cidadãos interessados. Conforme a Convenção OIT 184, no art. 8º, é direito do trabalhador “[...] participar da aplicação e exame das medidas de saúde e segurança e, de acordo com as leis e práticas nacionais, escolher seus representantes em campo e representantes em comitês de saúde e segurança [...]”.

Guilherme Purvin de Figueiredo (2007), destaca diversas modalidades de participação em ações judiciais para a tutela do meio ambiente de trabalho, dentre as quais o dissídio individual e o dissídio coletivo, bem como a ação civil pública, que acredita ser a medida mais eficaz na proteção da saúde e segurança do trabalhador.

IV – Princípio da informação - A Constituição Federal de 1988, em seu art. 5º, XIV, determina de forma expressa que “é assegurado a todos o acesso à informação [...], bem como o inciso XXXIII, deixa certo que “todos têm direito a receber dos órgãos públicos informações de seu interesse particular, ou de interesse coletivo ou geral [...]”.

Pressuposto basilar do direito de participação nas questões ambientais, como também “[...] para a implementação do princípio da precaução, o princípio da informação ambiental se faz presente em praticamente todas as mais recentes Convenções da OIT, bem como na legislação ambiental laboral [...]” (FIGUEIREDO, 2007, p. 63).

Como exemplo, Figueiredo (2007) destaca a Convenção Sobre a Proteção dos Trabalhadores contra as Radiações Ionizantes, a Convenção Sobre a Proteção contra os Riscos de Intoxicação devido ao Benzeno e a Convenção Sobre a Proteção dos Trabalhadores contra os Riscos Profissionais devido a Poluição do Ar, do Ruído e das Vibrações no Local de Trabalho.

Não se pode olvidar que é por meio da informação que se permite a participação efetiva de todos às questões ambientais, seja na implementação de medidas protetivas ou mesmo para assegurar o direito ao meio ambiente equilibrado, seja na esfera administrativa ou judiciária.

V – Princípio da educação ambiental - O enunciado nº 19 da Declaração da Conferência das Nações Unidas sobre o Meio Ambiente Humano de 1972, assevera que:

É indispensável um esforço para a educação em questões ambientais, dirigida tanto às gerações jovens como aos adultos e que preste a devida atenção ao setor da população menos privilegiado, para fundamentar as bases de uma opinião pública bem informada, e de uma conduta dos indivíduos, das empresas e das coletividades inspirada no sentido de sua responsabilidade sobre a proteção e melhoramento do meio ambiente em toda sua dimensão humana. (DECLARAÇÃO DA CONFERÊNCIA DAS NAÇÕES UNIDAS SOBRE O MEIO AMBIENTE HUMANO, 1972).²

Por sua vez o art. 1º da Lei 9.795 de 1999, dispõe que deve ser entendido como educação ambiental, os processos ou meios pelos quais os indivíduos e toda a coletividade constroem os valores sociais, conhecimento, habilidade e competências para a preservação do meio ambiente.

Figueiredo (2007), destaca que a Convenção nº 155 da OIT, guarda estreita consonância com este princípio, vez que em seu art. 14 determina a adoção de medidas para a inclusão das questões relacionadas a higiene e meio ambiente de trabalho em todos os níveis de ensino, inclusive no ensino superior, técnico e médico profissional.

VI – Princípio do desenvolvimento sustentável - O princípio do desenvolvimento sustentável está assentado no tripé formado pelos fatores econômicos, sociais e ambientais, com o objetivo de promover o crescimento econômico em equilíbrio com o desenvolvimento social, é dizer, buscando a redução das desigualdades, bem como respeitando às questões ambientais.

O Relatório Brundtland, assim chamado em homenagem à médica Gro Harlem Brundtland, que presidiu a Comissão Mundial sobre o Meio Ambiente e Desenvolvimento, propôs o desenvolvimento sustentável, entendido como aquele que atende às necessidades do presente sem comprometer às gerações futuras do provimento de suas necessidades.

² Declaração de Estocolmo sobre o ambiente humano, 1972. Publicada pela Conferência das Nações Unidas sobre o meio ambiente humano em Junho de 1972. Biblioteca Virtual de Direitos Humanos. Universidade de São Paulo (USP). Disponível em: <https://bit.ly/32Gd3e9> Acesso em: 20 Jul. 2019.

Conforme Figueiredo (2007), o art. 7º da Constituição Federal de 1988, que trata dos direitos dos trabalhadores se relaciona com o princípio em análise, e como exemplo cita os incisos XXII e XXIII, que garantem aos trabalhadores a redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de higiene, saúde e segurança, bem como desincentivo ao trabalho em locais insalubres ou perigosos.

Quanto aos princípios específicos do Direito do Trabalho aplicáveis ao tema, nos limitamos ao princípio da proteção e o princípio da imperatividade das normas trabalhistas.

I – Princípio da proteção - O Direito Material do Trabalho é composto em grande parte por normas protetivas ao trabalhador, considerado hipossuficiente, objetivando equilibrar a relação de emprego diante da desigualdade socioeconômica, muitas vezes técnica e de poder, que existe entre as partes envolvidas. Portanto, este princípio informa, “[...] que o Direito do trabalho estrutura em seu interior, com suas regras, institutos princípios e presunções próprias, uma proteção à parte hipossuficiente da relação empregatícia – o obreiro – [...]” (DELGADO, 2019, p. 233).

II – Princípio da imperatividade das normas trabalhistas - Conforme Godinho Delgado (2019), este princípio dispõe que no Direito do Trabalho as regras jurídicas obrigatórias prevalecem às regras dispositivas. Neste sentido, as regras justralhistas são essencialmente imperativas, de maneira geral, não podem ser afastadas pela vontade das partes. “Nesse quadro, raros são os exemplos de regras dispositivas no texto da CLT, prevalecendo uma quase unanimidade de preceitos imperativos no corpo daquele diploma legal [...]” (DELGADO, 2019, p. 237).

Neste ponto nos parece que a Lei 13.467 de 2017³ mitigou o princípio trabalhista em estudo, conforme diversos dispositivos que foram, por ela, alterados ou inseridos na CLT, como exemplo: Art. 59. “[...] A duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho [...]”.

No § 2º do mesmo art. dispõe que: “[...] Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia [...]”.

³ LEI 13.467, 2017. Presidência da República. Secretaria Geral. Subchefia para Assuntos Jurídicos. Disponível em: <https://bit.ly/2NCYUKQ> . Acesso em: 23 Jul. 2019.

Conclui o § 5º aduzindo que: “[...] O banco de horas de que trata o § 2º deste artigo poderá ser pactuado por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses [...]”.

Ainda no mesmo art. 59, o § 6º diz que “[...] É lícito o regime de compensação de jornada estabelecido por acordo individual, tácito ou escrito, para a compensação no mesmo mês [...]”.

Por sua vez, o art. 59-A, incluído pela mesma Lei 13.467 de 2017 aduz que:

“Em exceção ao disposto no art. 59 desta Consolidação, é facultado às partes, mediante **acordo individual** escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, estabelecer horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação”

Por fim, parece-nos que a Lei 13.467 de 2017 provocou grande alteração na amplitude do princípio da imperatividade, fazendo com que já não seja tão rara assim a prevalência da autonomia da vontade no texto celetista.

Neste contexto, observamos, em que pese não existir um consenso doutrinário, que o meio ambiente laboral está inserido tanto na matéria do Direito do Trabalho, quanto do Direito Ambiental, vez que ambos possuem objetivos similares e têm o homem como destinatário final em seus conjuntos normativos.

É importante destacar que vozes já se levantam no sentido de reconhecer o Direito Ambiental do Trabalho como ciência autônoma “[...] porquanto, possui um conjunto de leis que lhe dão sustentação e liberdade; possui uma inegável didática perfeitamente separável do Direito do Trabalho ou de outros ramos [...]” (MINARDI, 2016, p. 41). Para o autor a autonomia do Direito Ambiental do Trabalho já estaria “[...] suficientemente maduro para se destacar na Ciência do Direito [...]” (MINARDI, 2016, p. 41).

Júlio Cesar de Sá da Rocha (2013) destaca o Direito Ambiental do Trabalho como uma “[...] disciplina jurídica *in status nascendi* [...]” (ROCHA, 2013, p.229), Segundo ele ainda não se constitui uma disciplina pronta. No entanto, não nos aprofundaremos no mérito do presente debate por não ser este o objetivo do nosso estudo, cabendo-nos apenas fazer o registro como resultado da nossa pesquisa sobre o presente tema.

1.4 O meio ambiente do trabalho

O meio ambiente do trabalho, juntamente com o meio ambiente natural, artificial e cultural, são aspectos do meio ambiente em sentido amplo, sendo “[...] o local em que se desenrola boa parte da vida do trabalhador, cuja qualidade de vida está, por isso, em íntima dependência da qualidade daquele ambiente [...]” (SILVA, 2009, p. 20).

O meio ambiente do trabalho deve ser compreendido em sentido amplo e não limitado exclusivamente ao local em que o trabalhador desenvolve suas atividades. “[...] Mais do que isso, o meio ambiente laboral representa todos os elementos, inter-relações e condições que influenciam o trabalhador em sua saúde física e mental [...]” (ROCHA, 2013, p. 99).

Na mesma trilha, Ney Maranhão (2017) conceitua o meio ambiente laboral conforme segue:

Meio ambiente do trabalho é a resultante da interação sistêmica de fatores naturais, técnicos e psicológicos ligados às condições de trabalho, à organização do trabalho e as relações interpessoais que condiciona a segurança e a saúde física e mental do ser humano exposto a qualquer contexto jurídico-laborativo. (MARANHÃO, 2017, p. 39).

Conforme Camargo e Melo (2013), para conceituar o meio ambiente laboral, necessária a abrangência das relações interpessoais, “[...] principalmente as hierárquicas e subordinativas, pois a defesa desse bem ambiental espraia-se, em primeiro plano, na totalidade de reflexos na saúde física e mental do trabalhador” (CAMARGO; MELO, 2013, p. 26).

“Pode-se, simbolicamente, afirmar que o meio ambiente do trabalho constitui o pano de fundo das complexas relações biológicas, psicológicas e sociais a que o trabalhador está submetido” (ROCHA, 2013, p. 99). Por seu turno, Ney Maranhão (2017) destaca a complexidade que envolve o assunto desde a década de 1970, quando o cientista da então União Soviética chamado A. V. Roshchin considerava o meio ambiente do trabalho como sendo o resultado de uma combinação de fatores que envolviam, como exemplo: os processos industriais e a organização do trabalho.

O citado autor, neste ponto concorda com Melo (2013), considerando o meio ambiente do trabalho de forma ampla e não restrita ao local da prestação do

serviço, envolvendo ainda a “[...] maneira como o trabalhador é tratado pelo empregador ou tomador de serviço e pelos próprios colegas de trabalho [...]” (MARANHÃO, 2017, p. 27).

O autor faz ainda uma interessante analogia entre a estrutura do meio ambiente laboral, constituída pela tríade ambiente, a técnica e o homem, com os fatores de produção estudados na economia, quais sejam: a terra, o capital e o trabalho.

O ambiente estaria, pois, relacionado com a terra, que seria o local da prestação dos serviços, já a técnica com o capital, cujo autor cita Reale (2002) para quem seria este, o momento econômico da atividade teórica. Contudo, conforme o autor, o homem, quando investido no importante papel social de trabalhador - motivo pelo qual o autor faz a associação deste ao fator de produção “trabalho” - é quem ocupa o centro da estrutura.

Maranhão (2017) destaca que qualquer local pode ser transformado em ambiente de trabalho, assim como, mobílias, maquinários e outros recursos podem ser inseridos nesse ambiente, contudo, é apenas por meio da introdução do ser humano, enquanto trabalhador, que faz nascer o meio ambiente laboral.

Destarte, entre todas as dimensões jusambientais, parece-nos que a mais social e *humana* é mesmo a dimensão ambiental laboral, porque nela o homem é exposto mais diretamente, em sua saúde, segurança e dignidade[...]. Com efeito é no meio ambiente do trabalho “que a integração do homem ao meio ambiente se torna mais visível e destacada, à vista das várias interações socioprofissionais indiscutivelmente firmadas entre o trabalhador, colegas de trabalho, superiores hierárquicos e mesmo clientes[...]” (MARANHÃO, 2017, p.29).

Cabe ainda registrar que o direito ao meio ambiente do trabalho equilibrado decorre por força do comando constitucional expresso no art. 225 da Carta Política de 1988. O direito ao meio ambiente de trabalho saudável também é um dos direitos fundamentais do trabalhador. O artigo 225, *caput*, da CRFB, declara que “[...] todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado [...]” (CAVALCANTE, 2017).

No mesmo sentido, no Título VII, da Lei Maior, no Capítulo I, que trata dos princípios gerais da atividade econômica, o art. 170 dispõe que a ordem econômica deverá fundar-se na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, com a finalidade de assegurar a todos uma existência com dignidade.

Com isso, o constituinte originário deixa certo que ao trabalhador se deve, não apenas uma remuneração adequada, como também as condições necessárias para que este possa desempenhar suas atividades com dignidade, vez que como pode ser observado, o texto constitucional determina, de forma expressa, ser esta a finalidade da ordem econômica em nosso país.

Em seguida, o inciso VI do citado art. 170 da CF/88, assevera que um dos princípios da ordem econômica pátria é a “[...] defesa do meio ambiente, inclusive mediante tratamento diferenciado conforme o impacto ambiental dos produtos e serviços e de seus processos de elaboração e prestação [...]”. O texto constitucional, em seu artigo 200, inciso VIII, determina ainda, como uma das atribuições do Sistema Único de Saúde, o dever de “[...] colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho [...]”.

Desnecessário esforço hercúleo para constatar que a Constituição Federal de 1988 dedica uma proteção ampla ao meio ambiente, abrangendo aspectos relacionados não só ao meio ambiente natural, como também ao meio ambiente cultural, artificial e ao meio ambiente do trabalho.

Da mesma forma o comando constitucional do art. 225, conforme dito em linhas pretéritas, denota dois objetivos, “[...] um imediato, que é a qualidade do meio ambiente, e outro mediato, que é a saúde o bem-estar e a segurança da população, que se vêm sintetizado na expressão da qualidade de vida” (SILVA, 2009, p. 281).

Sem embargos, o meio ambiente laboral equilibrado, tanto ao que se refere a fatores físico, químicos quanto psicológicos, é condição *sine qua non* para o bem-estar, a saúde e a segurança do trabalhador, conforme determinação constitucional insculpida no art. 225 da Carta Política pátria.

A constituição da República garante ainda, em seu artigo 7º, um extenso rol de direitos aos trabalhadores, dentre os quais, destacamos neste ponto do estudo os incisos XXII e XXIII, que garantem a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança e adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, respectivamente.

Destarte, após o reconhecimento constitucional desse direito, necessário agora a sua efetividade, que, segundo Luiz Roberto Barroso (1993), seria a realização desse Direito, a concretização de sua função social. “[...] Ela representa a materialização, no mundo dos fatos, dos preceitos legais e simboliza a aproximação,

tão íntima quanto possível, entre o *dever ser* normativo e o *ser* da realidade social” (BARROSO, 1993 p.79).

Não nos parece mais concebível, que mesmo após o trabalhador ter assegurado o direito ao meio ambiente laboral equilibrado, as questões relativas à saúde e segurança deste ainda girem no entorno, apenas, da monetização dos riscos por meio do pagamento de adicionais compensatórios, devido ao trabalho em ambientes nocivos.

Necessária a regulamentação e a fiscalização estatal para verificar o cumprimento do comando constitucional, e a passagem do estágio de remuneração adicional compensatória para o estágio da prevenção, por meio da eliminação ou máxima redução dos agentes que possam causar danos à saúde física ou psíquicas do trabalhador, em seu ambiente de trabalho.

2 MEIO AMBIENTE DO TRABALHO E OS DIREITOS FUNDAMENTAIS

Os Direitos Fundamentais são frutos das reivindicações, decorrentes de movimentos nacionais e internacionais, lutas, guerras, dentre outros, que durante a história foram sendo paulatinamente conquistados, na incessante busca do ser humano por igualdade, liberdade e vida digna.

Os Direitos Fundamentais permeiam todo o texto da constituição Federal brasileira de 1988, em que pese esta reservar o título II como núcleo essencial desses direitos e garantias, talvez, para deixar claro o rompimento com o regime ditatorial instalado no Brasil desde 1964. Conforme Champeil-Desplats (2005) citada por Romita (2014), existem quatro tipos de fundamentalidades, que seriam as concepções axiológicas, as concepções formais, as estruturais e por fim, as comuns.

Segundo Romita (2014), a qualificação de um Direito Fundamental conforme à concepção axiológica seria o mesmo que inclui-lo dentre os valores inerentes à própria humanidade de forma universal, vez que os Direitos Fundamentais beneficiam a todos, ou do contrário não seriam reconhecidos como Fundamentais.

Na concepção formal, segundo o autor, a qualificação de um Direito Fundamental é feita levando-se em conta a sua posição hierárquica, vez que estes são inseridos nas normas mais elevadas no ordenamento, exigindo-se quórum qualificado para serem alteradas e podendo até mesmo haver a vedação de serem abolidas.

Quanto à concepção estrutural, os Direitos Fundamentais devem ser entendidos como “[...] aqueles sem os quais um sistema jurídico ou um subsistema perderia sua identidade, sua coerência e seu modo de funcionamento. Eles constituem a base sobre a qual tudo está edificado” (ROMITA, 2014, p. 52). O autor deixa certo ainda que na concepção comum, o caráter fundamental da norma vai depender da semelhança de qualificação em diferentes sistemas, tanto nacionais quanto internacionais.

Em sua gênese, os Direitos Fundamentais derivam dos “Direitos do Homem”, que por sua vez possui conteúdo muito próximo do Direito Natural, devendo, o vocábulo “homem”, ser entendido em toda a sua amplitude, ou seja, no sentido de pessoa humana. Da mesma forma a expressão “Fundamental” denota os Direitos

básicos a uma existência digna, bem como a limitação do poder estatal, vez que não se pode conceber uma vida com dignidade em ambientes ditatoriais e opressivos.

Importante ressaltar que, conforme George Marmelstein (2009), os Direitos Fundamentais possuem conteúdo ético e normativo, enquanto ético, representam a base para uma vida com dignidade, enquanto normas, representa valores que formalmente são reconhecidos como fundamentais pelo constituinte.

Sem embargos isso não quer dizer que Direitos Fundamentais implícitos não sejam reconhecidos, quanto a estes o art. 5º, § 2º da Constituição Federal deixa certo que os “[...] direitos e garantias expressos nesta Constituição não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados [...]”, reconhecendo, portanto, a existência de direitos implícitos.

Destaque-se ainda que a indiferença de um Estado a esses valores resulta em regimes ditatoriais, como o nazismo e o fascismo, que dentro da legalidade promoveram verdadeira barbárie contra os Direitos Humanos.

Em que pese serem constantemente tratados como sinônimos, os Direitos Fundamentais e Direitos Humanos são institutos diferentes, vez que, estes, os Direitos Humanos, possuem, segundo Sarlet:

Relação com os documentos de direito internacional, por referir-se àquelas posições jurídicas que se reconhecem ao ser humano como tal, independentemente de sua vinculação com determinada ordem constitucional, e que, portanto, aspiram à validade universal, para todos os povos e tempos, de tal sorte que revelam um inequívoco caráter supranacional (internacional). (SARLET, 2009, p. 29).

Enquanto os Direitos Fundamentais estão relacionados com a ordem interna de um Estado Democrático de Direito, sendo considerados, de acordo com Marmelstein:

Normas jurídicas, intimamente ligadas à ideia de dignidade da pessoa humana e de limitação do poder, positivadas no plano constitucional de determinado Estado Democrático de Direito, que, por sua importância axiológica, fundamentam e legitimam todo o ordenamento jurídico (MARMELESTEIN, 2009, p. 20).

A Constituição Federal brasileira de 1988 classifica como Direitos Fundamentais, os direitos individuais e coletivos, bem como os direitos sociais, direitos de nacionalidade, direitos políticos e os partidos políticos.

Destarte os Direitos Fundamentais são definidos como aqueles direitos que “[...] em dado momento histórico, fundada no reconhecimento da dignidade da pessoa humana, asseguram a cada homem, as garantias de liberdade, igualdade, solidariedade, cidadania e justiça [...]” (ROMITA, 2014, p. 53).

Por seu turno, após tecer críticas quanto as terminologias utilizadas na Constituição Federal de 1988, Dimoulis e Martins (2010) definem os direitos fundamentais como:

“Direitos fundamentais são direitos público subjetivos de pessoas (física ou jurídicas), contidos em dispositivos constitucionais e, portanto, que encerram caráter normativo supremo dentro do Estado, tendo como finalidade limitar o exercício do poder estatal em face da liberdade individual” (*ipsis litteris*). (DIMOULIS E MARTINS, 2010, p. 46-47).

George Marmelstein contribui com a seguinte definição:

“Os direitos fundamentais são normas jurídicas, intimamente ligadas à ideia de dignidade da pessoa humana e de limitação do poder, positivadas no plano constitucional de determinado Estado Democrático de Direito, que, por sua importância axiológica fundamentam e legitimam todo o ordenamento jurídico” (MARMELESTEIN, 2009, p. 20).

Em que pese a banalização hodierna da expressão “direitos fundamentais” a identificação dessas normas é de grande relevo, uma vez que “[...] esses direitos são dotados de algumas características que facilitam extremamente a sua proteção e efetivação judicial [...]” (MARMELESTEIN, 2009, p. 17).

Os Direitos Fundamentais possuem eficácia plena, é dizer, aplicabilidade imediata sem a necessidade de ulterior regulamentação, como também são consideradas cláusulas pétreas, não podendo ser abolidas do texto constitucional, ambos conforme art. 5º, §1º e art. 60, §4º, IV, respectivamente, da Constituição Federal de 1988.

“Para a eficaz proteção da pessoa humana, tais direitos devem revestir-se de características especiais, a fim de impedir que o ordenamento jurídico deles despoje o respectivo titular [...]” (ROMITA, 2014, p. 99). O autor informa ainda que são direitos intransmissíveis e inalienáveis, em seguida, concordando com Bittar (2000) afirma ainda que são direitos inatos (originários), absolutos, extrapatrimoniais, intransmissíveis, imprescritíveis, impenhoráveis, vitalícios necessários e oponíveis *erga omnes*.

Após esta breve análise sobre as qualificações, definições e algumas das características dos Direitos Fundamentais, passamos ao exame do Direito Fundamental do trabalhador ao meio ambiente laboral sustentável.

2.1 O Direito fundamental ao meio ambiente laboral sustentável

No final da década de 1970, o jurista tcheco Karel Vasak⁴, ao ministrar aula inaugural de um curso na cidade de Estrasburgo, idealizou a teoria das gerações de direitos fundamentais que mais tarde foi desenvolvida pelo jurista italiano Norberto Bobbio, em sua clássica obra “A Era dos Direitos” (2004). Com base nessa teoria, Vasak faz uma classificação dos Direitos Fundamentais, utilizando como base o momento cronológico em que estes foram sendo conquistados pelo homem.

Em que pese essa teoria ser recorrente nas doutrinas, principalmente, de Direito Constitucional aparentando, inclusive, ser aceita de forma majoritária pelos juristas daquela área de estudo do Direito, ela sofre críticas por diversos autores de outras áreas de estudo, a exemplo de Flávia Piovesan (2013), George Marmelstein (2009) e Valério Mazzuoli (2015).

Flavia Piovesan (2013), com base no princípio da indivisibilidade e interdependência dos Direitos Fundamentais assevera que:

[...] tanto os direitos sociais, econômicos e culturais, como os direitos civis e políticos, demandam do Estado prestações positivas e negativas, sendo equivocada e simplista a visão de que os direitos sociais, econômicos e culturais só demandariam prestações positivas, enquanto os direitos civis e políticos demandariam prestações negativas, ou a mera abstenção estatal [...]. (PIOVESAN, 2013, p. 252).

Por seu turno, George Marmelstein (2009) baseado no mesmo princípio e entendimento de que todos os Direitos Fundamentais exigem do Estado obrigações negativas ou positivas ressalta que:

“Note-se, por exemplo, como é difícil desvincular o direito à vida (1ª geração) do direito à saúde (2ª geração), a liberdade de expressão (1ª geração) do direito à educação (2ª geração), o direito de voto (1ª geração) do direito à informação (4ª geração), o direito de reunião (1ª geração) do direito de sindicalização (2ª geração), o direito à propriedade (1ª geração) do direito ao

⁴ Manual destinado ao ensino dos direitos do homem nas universidades As Dimensões Internacionais do Direito do Homem. Manuais LTC. Lisboa, 1983. Disponível em: <https://bit.ly/2CArLsM>. Acesso em: 20 Ago. 2019.

meio ambiente sadio (3ª geração) e assim por diante” (MARMELSTEIN, 2009, p. 60).

Para o autor Valério Mazzuoli (2015):

“A crítica mais contundente que se tem feito ao chamado sistema geracional de direitos é no sentido de que, se as gerações de direitos induzem à ideia de sucessão - por meio da qual uma categoria de direitos sucede à outra que se finda -, a realidade histórica aponta, em sentido contrário, para a concomitância do surgimento de vários textos jurídicos concernentes a direitos humanos de uma ou outra natureza”. (MAZZUOLI, 2015, p.903).

Alheios a essa discussão, uma vez que não faz parte do objetivo deste estudo, destacamos que faremos uso da teoria das gerações tão somente pelo seu valor didático, à medida que pode ser um facilitador para o estudo deste importante tema.

Até pouco tempo os estudiosos utilizavam a expressão “gerações de direitos”, hodiernamente, conforme ensina Pedro Lenza (2017), os doutrinadores preferem o termo “dimensões” dos Direitos Fundamentais, por entenderem que uma dimensão nova não abandona as conquistas das dimensões anteriores.

De acordo com Marmelstein (2009), Karel Vasak teria se inspirado na bandeira francesa, cujas cores representam o lema liberdade, igualdade e fraternidade, sendo os direitos de primeira dimensão, os direitos civis e políticos fundamentados na liberdade. Por seu turno, os direitos de segunda dimensão considerados os direitos econômicos e sociais, bem como os direitos de terceira dimensão, que seriam os direitos de solidariedade, possuem fundamento na igualdade e fraternidade respectivamente.

As gerações de Direitos Fundamentais representariam a evolução das conquistas do Constitucionalismo, aos quais Bobbio (2004), em sua obra “A era dos Direitos”, defende serem direitos históricos, nascidos de forma gradativa em determinadas circunstâncias por meio de lutas em defesa de novas liberdades.

Como sabemos durante boa parte da Idade Média reinava o absolutismo. O Estado Absoluto era extremamente opressor e os cidadãos não tinham o direito de participar das decisões. Pesados impostos lhes eram cobrados, julgamentos sem direito a defesa eram realizados e até mesmo a prática da tortura era comum.

Devido a essa realidade, a Europa medieval passou por diversos movimentos revolucionários que resultaram em uma mudança significativa, iniciada pela Declaração Universal dos Direitos do Homem e do Cidadão, durante a Revolução

Francesa, e posteriormente, por meio das Constituições dos Estados surgem os Direitos de Primeira Dimensão, que “[...] marcam a passagem de um Estado autoritário para um Estado de Direito e, nesse contexto, o respeito às liberdades individuais, em uma verdadeira perspectiva de absentéismo estatal [...]” (LENZA, 2017, p.1100).

Pedro Lenza (2017) destaca ainda documentos históricos que contribuíram para o reconhecimento dos direitos humanos de primeira dimensão, como a Magna Carta de 1215 e a paz de Westfália.

“Os direitos da primeira família são os individuais, lastreados na igualdade formal perante a lei; consideram o sujeito abstratamente; preconizam atitude abstencionista do Estado em face do indivíduo e preservam a liberdade” (ROMITA, 2014, p. 127).

Neste sentido, percebemos que os direitos fundamentais de primeira dimensão guardam estreita ligação com as liberdades públicas, são os direitos civis e políticos com caráter negativo, uma vez que exigem que o Estado se abstenha de interferir nessas liberdades do cidadão.

Sabemos que a Revolução Industrial proporcionou um grande crescimento econômico, por meio do desenvolvimento de novas técnicas de produção, que por seu turno culminaram em condições de trabalho degradantes e exploratórias da mão de obra operária. Sobre o assunto Di Pietro (2019) comenta:

“O individualismo do Estado Liberal, pressupondo a igualdade entre todos os indivíduos, permitiu o desenvolvimento da economia de mercado, baseada na exploração das relações de produção, cujo objetivo era o acúmulo de capital, por meio do trabalho assalariado. O trabalhador era tido por mercadoria” (DI PIETRO, p. 4).⁵

Com efeito para “[...] as classes operárias, que se organizavam em grupos fortemente politizados, começavam as primeiras reivindicações visando à conquista de direitos que lhes proporcionassem melhores condições de trabalho [...]” (MARMELSTEIN, 2009, p. 48). Por consequência, foram acontecendo diversos movimentos, como exemplo, o Cartista, iniciado na década dos anos 30 do século XIX, na Inglaterra, que buscava, sobretudo, melhorias das condições laborais.

⁵ DE PIETRO, Josilene Hernandes Ortolan. **A proteção do equilíbrio do Meio Ambiente do Trabalho enquanto Direito Fundamental**. Artigo apresentado no XXVIII Congresso Nacional do CONPEDI Belém (PA). Novembro 2019. Disponível em: <https://bit.ly/2X35vBa>. Acesso em: 30 jan 2019.

Depois de mais de um século de luta, os preceitos liberais e a abstenção estatal nas relações privadas caíram por terra, e o Estado liberal deu lugar ao Estado Social, a partir do início do século XX, ressaltando que além dos “[...] direitos trabalhistas, o Estado do bem-estar social também se compromete a garantir os chamados direitos econômicos, sociais e culturais [...]” (MARMELSTEIN, 2009, p. 49).

As primeiras Constituições que trouxeram em seu bojo, de forma expressa, cláusulas assecuratórias de direitos sociais mínimos, foram as Constituições do México de 1917, que incluiu os direitos laborais como direito social, conforme seu art. 123⁶, seguida da Constituição alemã de Waimar, em 1919.

De forma oposta aos direitos de primeira dimensão, os direitos de segunda dimensão são direitos positivos, que cobram a atuação estatal para questões sociais, econômicos e culturais. São direitos de toda a coletividade e que se destinam a melhores condições de vida das pessoas.

Por seu turno os direitos fundamentais de terceira dimensão estão ligados a valores como a fraternidade e solidariedade, que se relacionam com o progresso e desenvolvimento, bem como o direito a paz, a proteção ao meio ambiente e a autodeterminação dos povos. Para Bobbio (2004):

“Ao lado dos direitos sociais, que foram chamados de direitos de segunda geração, emergiram hoje os chamados direitos de terceira geração, que constituem uma categoria, para dizer a verdade, ainda excessivamente heterogênea e vaga, o que nos impede de compreender do que efetivamente se trata. O mais importante deles é o reivindicado pelos movimentos ecológicos: o direito de viver num ambiente não poluído” (BOBBIO, 2004, p. 9).

Os direitos da terceira família, conforme Romita (2014), estão além da individualidade do ser humano, uma vez que são de interesse de toda a coletividade. São direitos relativos à qualidade de vida como a saúde, a preservação do meio ambiente e do patrimônio comum da Humanidade, bem como à paz e ao desenvolvimento.

O meio ambiente laboral compõe a cadeia produtiva do sistema econômico que, ao longo de toda história, sempre buscou o acúmulo de capital. Encontra-se “[...] atualmente inserido em um mercado econômico altamente agressivo e centrado na

⁶ Base de Datos Políticos das Américas. Direito ao Trabalho. Artículo 123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley. Disponível em: <https://bit.ly/2p7HTPg>. Acesso em: 8 Ago. 2019.

busca de altas taxas de produtividade por meio de constantes inovações tecnológicas” (PADILHA, 2011, p. 232).

A busca pelas altas taxas de produtividade possui como principal finalidade altos lucros, que “[...] se dá, senão em detrimento da qualidade de vida do ser humano trabalhador e de sua dignidade, com certeza desconsiderando tais valores de forma prioritária” (PADILHA, 2011, p. 232).

No Brasil, os Direitos Sociais, estão espalhados por todo texto da Constituição Federal de 1988, sendo que o Direito a saúde, um desses Direitos, está insculpido no art. 196 que aduz:

A saúde é um direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação. (CF, 1988, art. 196).

Por sua vez o art. 200 da Carta Política deixa certo que cabe ao Sistema Único de Saúde: “II – executar as ações de vigilância sanitária e epidemiológica, bem como as de saúde do trabalhador”. Assim como “colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho”, conforme inciso VIII.

Não fosse o bastante, a Constituição Federal de 88 inseriu dentre os Direitos Sociais, os direitos dos trabalhadores, tutelando não apenas a relação contratual entre empregado e empregador, mas, sobretudo, a saúde e a segurança destes, conforme se constata da leitura do artigo 7º do citado diploma.

O *caput* do art. 7º determina que são “[...]direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social”. Sendo que o inciso XXII deixa certo que faz parte desses direitos a “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”.

O Direito ao Meio Ambiente do Trabalho sustentável decorre, ainda, diretamente do Direito ao Meio Ambiente equilibrado nos termos do art. 225 da Constituição Federal de 1988, possuindo, também, *status* de Direito Fundamental.

Sem embargos, o Direito ao Meio Ambiente sadio e equilibrado resulta de forma direta na qualidade de vida e encontra-se, inegavelmente, relacionado com dignidade da pessoa humana do trabalhador, fundamento da República nos termos do art. 1º, III, da Constituição Federal de 1988.

Em toda literatura que pesquisamos os autores são uníssonos no sentido de que o Meio Ambiente do Trabalho é direito fundamental do trabalhador, uma vez que o bem protegido se relaciona com a vida deste e, como foi visto em linhas pretéritas, resta direta ligação entre aquele e a dignidade da pessoa humana.

“O Meio Ambiente de Trabalho adequado e seguro é um dos mais importantes e fundamentais direitos do cidadão trabalhador [...]” (MELO 2016, p. 146). Por sua vez Ingo Sarlet (2014) lança a noção de um Estado Socioambiental, cujas “[...] principais normas constitucionais brasileiras colocadas, ainda que não expressamente, mas que mencionem sempre o ambiente do trabalho, dizem respeito ao ambiente de trabalho, têm, sim, *status* de direitos fundamentais [...]” (SARLET, 2014, p. 27/28)

O mesmo jurista afirma ainda que:

“Todo o dispositivo do art. 7º da nossa Constituição, já da pessoa humana como princípio matriz, ali, não há dúvida alguma de que se trata de normas de direitos e garantias fundamentais do trabalhador que, evidentemente, podem ser colocadas ou não num contexto mais amplo do direito fundamental ao meio ambiente, ou dever fundamental do meio ambiente com maior ou menor proveito”. (SARLET, 2014, p. 28).

O autor destaca que “[...] numa agenda socioambiental, o meio ambiente do trabalho, tanto na perspectiva individual quanto coletiva, deve ser, sim, integrado como norma de direito fundamental à proteção mais ampla da agenda ambiental” (SARLET, 2014, p.28).

Para Carlos Henrique Bezerra Leite (2013), a fundamentação e efetivação do direito humano e fundamental ao meio ambiente do trabalho saudável parte da interpretação dos princípios e regras contidos na Constituição Federal – arts. 1º, III e IV, 6º, 7º, XXII, XXIII, XXVIII, XXXIII, 200, VIII, 225 sendo a saúde como bem ambiental.

O autor também destaca os tratados internacionais e em especial as Convenções da Organização Internacional do Trabalho nº 148, 155, 161 e 170, e nas normas relativas à segurança e medicina do trabalho previstas na CLT, devendo estas serem interpretadas conforme a Constituição Federal de 88. Ainda segundo o citado autor, a “[...] concepção moderna de meio ambiente do trabalho, portanto, está relacionada aos direitos humanos e fundamentais, notadamente os direitos à vida, à segurança e à saúde dos trabalhadores [...]” (LEITE, 2013, p. 49).

Para ele “[...] esses direitos, na verdade, devem ser interpretados e aplicados com arrimo nos princípios fundamentais da dignidade da pessoa humana, do valor social do trabalho (e da livre iniciativa) e da cidadania [...]” (LEITE, 2013, p. 49).

Como se não fosse o bastante, por tratar-se de direito relativo à qualidade de vida, a saúde, a fraternidade e ao desenvolvimento, podem ser considerados, também, como direitos de terceira dimensão, uma vez que “[...] o direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado é direito de terceira geração, alicerçado na fraternidade ou na solidariedade [...]” (GUNTHER; ANDRADE, 2016, p. 95)

Esse, também, é o entendimento pacífico na jurisprudência consolidada dos nossos tribunais. Recentemente, o Tribunal Regional do Trabalho do Rio de Janeiro (TRT 1ª Região/RJ), ratificou sentença exarada por uma Juíza de piso, em reclamação trabalhista ajuizada na comarca de Duque de Caxias.

A reclamante, dentre outros pedidos, requereu indenização por dano moral decorrente das condições precárias nas dependências da empresa, bem como, pela existência de câmeras no interior do vestiário, cuja magistrada de primeiro grau julgou procedente.

Na fundamentação do processo de nº: 0010130-51.2015.5.01.0202, a Juíza do Trabalho, Raquel Rodrigues Braga, da 2ª vara de Duque de Caxias (RJ), asseverou ser obrigação legal do empregador, cuidar das condições físicas e mentais do ambiente laboral, sendo a falta de higiene, uma ofensa a dignidade do trabalhador. Quanto à existência de câmeras no vestiário, ofende a privacidade e a intimidade dos empregados. Neste processo Cavalcante (2017) aduz que:

“Diga-se, sobre o uso de câmeras, que esse meio de controle deve ser realizado com cautela e a instalação das mesmas no vestiário, fato confirmado pela ré, ofende a privacidade e a intimidade dos empregados. É irrelevante o fato de as câmeras estarem direcionadas para os armários, onde são guardados os pertences, inclusive os de uso pessoal de higiene, já que todo o ambiente é de uso privativo dos empregados, sendo natural a circulação em trages menores. Sobre a ausência de condições de higiene, a ré reconheceu as fotos dos autos (id aea765d). Configurada a ofensa à dignidade do trabalhador resulta o dever de indenizar”. (CAVALCANTE, 2017. PROCESSO: 0010130-51.2015.5.01.0202) (*ipsis litteris*).

No TRT 1ª Região (RJ), sob a relatoria do Desembargador Marcos de Oliveira Cavalcante, a Sexta Turma, por unanimidade, manteve a decisão de primeiro grau, por entender estar o meio ambiente do trabalho ligado ao direito de solidariedade

e, reconhecido como Direito Fundamental do trabalhador em decorrência do art. 225 da CF/88. Aduzindo que:

“O direito à saúde e à segurança do trabalho está relacionado entre os direitos de solidariedade. O artigo 7º, XXII, da CRFB, afirma ser direito dos trabalhadores urbanos e rurais a "redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança". O direito ao meio ambiente de trabalho saudável também é um dos direitos fundamentais do trabalhador. O artigo 225, *caput*, da CRFB, declara que "todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado". De forma mais explícita, o artigo 200, inciso VIII, dispõe que compete ao sistema único de saúde colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho” (CAVALCANTE, 2017. PROCESSO nº 0010130-51.2015.5.01.0202 (RO).

Desta forma parece-nos evidente o Direito Fundamental do trabalhador ao Meio Ambiente Laboral sadio e equilibrado, bem como a determinação constitucional para a busca do desenvolvimento econômico em conjunto com a dignidade da pessoa do trabalhador, ou seja, resguardadas as devidas cautelas para evitar qualquer prejuízo a qualidade de vida deste.

2.2 O meio ambiente do trabalho sustentável

O Brasil vem experimentando, nos últimos 30 anos, uma política econômica neoliberal, que teve início a partir do Consenso de Washington, em 1989, nos Estados Unidos da América. O Consenso de Washington foi uma reunião entre membros do governo norte-americano e organismos financeiros internacionais ali sediados, como o Fundo Monetário Internacional (FMI), Banco Mundial e Banco Interamericano de Desenvolvimento (BID).

Batista (1994, p. 5) comenta que:

O objetivo do encontro, convocado pelo Institute for International Economics, sob o título "Latin American Adjustment: How Much Has Happened?", era proceder a uma avaliação das reformas econômicas empreendidas nos países da região (BATISTA, 1994, p. 5).

Ainda conforme o autor que acima citamos, foi no Consenso de Washington que ratificou-se “[...] a proposta neoliberal que o governo norte-americano vinha insistentemente recomendando, por meio das referidas entidades, como condição para conceder cooperação financeira externa, bilateral ou multilateral [...]” (BATISTA, 1994, p. 5).

“O propósito inicial desse conjunto de ideias era apresentar um plano de reformas dirigido à América Latina [...]” (GONÇALVES; COSTA, 2011, p. 24), cujo foco principal seria a capacitação dos governos, dos países em desenvolvimento, para o fomento de políticas econômicas capazes de promover a segurança necessária para atrair investimentos privados.

Ocorre que antes do término da década de 1990, segundo Alcindo Gonçalves e Augusto Costa (2011), ainda sob a égide do Consenso de Washington, começa, um forte questionamento sobre as estratégias por este adotada e, sob pressão, o Banco Mundial, reconhece alguns erros e passa a se comprometer com a ideia de desenvolvimento sustentável:

“Temas como a violação dos direitos humanos passaram a constituir motivos de críticas e retirada de ajuda financeira se nenhum compromisso de melhoria fosse feito. Decorrente dessa mudança, visando à criação de um ambiente politicamente capaz, estava a assunção de que o desenvolvimento, acima de tudo, era o produto do que o povo decide fazer para melhorar sua vida e seu sustento”. (GONÇALVES e COSTA, 2011, p. 28-29).

Ocorre que ao contrário do que foi pregado no Consenso de Washington, no Brasil, tal política tem surtido efeito inverso ao desenvolvimento esperado. Ao invés do crescimento econômico e geração de postos de trabalho, as políticas neoliberais intensificadas nos últimos anos, respondem pelo crescimento recorde de desemprego e desigualdade social, conforme noticiado, no Portal de Notícia G1, em 21 de maio de 2019, no Valor Econômico, em 20 de maio de 2019, na reportagem de Economia do G1 de 20 de maio de 2019 e outros portais de notícias, conforme manchete abaixo:

- Título: “Desigualdade de renda sobe pelo 17º trimestre e é recorde”, manchete do Valor Econômico em 20/05/2019, reportagem produzida por Bruno Villas Bôas.⁷
- Título: “Desemprego cresce em 14 das 27 unidades da federação no 1º trimestre, diz IBGE”, G1 Economia em 16/05/2019, reportagem de Darlan Alvarenga.⁸

⁷ VILAS BÔAS, Bruno. Desigualdade de renda sobe pelo 17º trimestre e é recorde. Valor Econômico. Disponível em: <https://glo.bo/2NCe4j9>. Acesso em: 10 Ago. 2019.

⁸ ALVARENGA, Darlan. Desemprego cresce em 14 das 27 unidades da federação no primeiro trimestre, diz IBGE. Portal G1. Economia. Disponível em: <https://glo.bo/36W8EqU>. Acesso em: 10 Ago. 2019.

- Título: “Mercado vê inflação mais alta e reduz estimativa de crescimento do PIB para 1,24% em 2019”, G1 Economia em 20/05/2019, reportagem de Alexandro Martello.⁹
- Título: “Mercado mantém previsão de queda no crescimento do PIB de 2019”. Relatório Focus divulgado pelo Banco Central prevê crescimento da economia de 0,85% contra 0,87% da semana passada. É a 18ª semana de corte na previsão de crescimento, reportagem de Lais Lis.¹⁰
- Título: “Desigualdade de renda no Brasil atinge o maior patamar já registrado, diz FGV/IBRE”, Da Redação. G1 Economia em 21/05/2019.¹¹

A chamada flexibilização das normas trabalhistas oriunda dessas políticas, aliada a selvageria do capitalismo brasileiro, transformou o trabalhador em mera peça da cadeia produtiva, que tem como base a exploração e o lucro.

Em matéria de Gunter Hoffmann e Thomas Assheuer, do *Die Zeit* (1998), traduzida por José Marcos Macedo, para o caderno especial “+Mais” do jornal A Folha de São Paulo, o filósofo Jürgen Habermas comentou sobre a situação da Alemanha após a eleição de Gerhard Schröder, afirmando que a flexibilidade, “[...] significa, trocando em miúdos, que a mercadoria ‘força de trabalho’ deve ser purificada de suas qualidades pessoais e se tornar, no sentido pleno da palavra, uma mercadoria [...]”.¹²

Por seu turno, Samia Cirino (2014) entende que a flexibilização das Leis resulta na precarização das relações de trabalho, caracterizando-se como verdadeiro “[...] retrocesso dos direitos trabalhistas, beneficiando unicamente os empresários, que conferem uma elevação lucrativa à custa de repercussões sociais negativas para os trabalhadores [...]” (CIRINO, 2014, p.104).

De fato, a edição e aprovação, de leis, como a chamada “Reforma Trabalhista”, Lei 13.467 de 2017, caracterizam a efetiva autorização do Estado para a

⁹ MARTELLO, Alexandro. Mercado vê inflação mais alta e reduz estimativa de crescimento do PIB para 1,24% em 2019. Portal G1. Economia Brasília. Disponível em: <https://glo.bo/2KqlfrV> . Acesso em: 10 Ago. 2019.

¹⁰ LIS, Lais. Mercado mantém previsão de queda no crescimento do PIB de 2019. Portal G 1 Brasília. Economia. Disponível em: <https://glo.bo/2Q8gRm4> . Acesso em: 11 Ago. 2019.

¹¹ Da Redação. Desigualdade de renda no Brasil atinge o maior patamar já registrado, diz FGV/IBRE. Portal G1 Brasília. Economia. Disponível em: <https://glo.bo/2X28JVF> . Acesso em: 11 Ago. 2019.

¹² HOFFMANN, Gunter e ASSHEUER, Thomas. **Jürgen Habermas e a constelação pós-nacional**. Folha de São Paulo, +Mais 18 de outubro de 1998. São Paulo, 1998. Disponível em: <https://bit.ly/36SjCxG>. Acesso em: 21 Mai. 2019.

exploração e a “coisificação” do trabalhador brasileiro, como exemplo a regulamentação do teletrabalho que será visto em tópico específico.

Conforme comentado anteriormente “[...] o meio ambiente laboral representa todos os elementos, inter-relações e condições que influenciam o trabalhador em sua saúde física e mental [...]” (ROCHA, 2013, p. 99).

Entendimento também seguido por Diniz e Maciel (2012), que acrescentam: “[...] comportamento e valores reunidos no *lócus* do trabalho, caracterizando-se, pois, como a soma das influências que afetam diretamente o ser humano, desempenhando aspecto na prestação e performance do trabalho [...]” (DINIZ; MACIEL, 2012, p. 09).

O fato é que, hodiernamente, prevalece o entendimento que o meio ambiente laboral é formado por um conjunto de fatores, que não se restringe apenas “[...] ao aspecto físico, nas condições dos maquinários e dos equipamentos de trabalho, mas devem, necessariamente, envolver o bem-estar psicológico do trabalhador [...]” (CIRINO, 2014, p. 100).

A citada autora concorda com Vera e Lima (2010, p. 146) asseverando que “[...] o trabalhador não pode ser visto apenas como um operador de máquinas, ou cumpridor de tarefas, que, por receber uma contraprestação pelo labor prestado, já tem recompensado o seu esforço diário [...]” (CIRINO, 2014, p. 100).

Necessário entender que o desequilíbrio nas relações de emprego, por meio da exploração do trabalhador, ou a sua sujeição a condições precárias de trabalho, degrada o meio ambiente laboral, uma vez que afeta diretamente sua saúde e, por consequência sua qualidade de vida e bem-estar.

Destaque-se que a Constituição Federal de 1988, art. 193, deixa certo que a “[...] ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais [...]”. Por seu turno, o já citado art. 225 da carta de 1988, estabelece que é direito de todos o meio ambiente ecologicamente equilibrado que é essencial à sadia qualidade de vida.

Cirino (2014, p. 100) comenta que:

A proteção do meio ambiente de trabalho fundamenta-se no princípio da solidariedade, previsto no art. 3º, I, da Constituição Federal, pois, sendo difusa a sua natureza, as consequências decorrentes de sua degradação, como os acidentes de trabalho e as doenças ocupacionais, atingem toda a sociedade (CIRINO, 2014, p. 100).

Ainda segundo a autora, a Convenção 155 da OIT, que trata da segurança e saúde dos trabalhadores, também tutela o meio ambiente laboral “[...] impondo aos signatários uma política nacional com o intuito de prevenir acidentes e danos à saúde decorrentes do trabalho [...]” (CIRINO, 2014, p. 101).

O Relatório *Brundtland*, assim chamado em homenagem a médica Gro Harlem *Brundtland*, que presidiu a Comissão Mundial sobre o Meio Ambiente e Desenvolvimento, propôs o desenvolvimento sustentável, que deve ser entendido como aquele que atende às necessidades do presente sem comprometer às gerações futuras do provimento de suas necessidades.

A Declaração de Joanesburgo, por sua vez, afirma que o Desenvolvimento Sustentável “[...] é construído sobre três pilares quais sejam: o desenvolvimento econômico, desenvolvimento social e proteção ambiental [...]”.¹³

Normalmente quando escutamos o termo sustentabilidade ou desenvolvimento sustentável, logo pensamos no meio ambiente natural, olvidando do meio ambiente artificial, cultural e laboral, bem como do desenvolvimento econômico e social.

O desenvolvimento sustentável objetiva a harmonia entre as três dimensões para garantir, tanto a integridade do meio ambiente como também os aspectos sociais - dentre os quais a redução das desigualdades e o bem-estar das pessoas - bem como o desenvolvimento econômico que por seu turno, pressupõe a distribuição de riqueza de forma menos desigual.

“Em relação ao tripé proposto para o desenvolvimento sustentável, o aspecto ambiental, juntamente com o social, tem sido encarado como um desafio, visto que os objetivos econômicos normalmente prevalecem [...]” (CIRINO, 2014, p. 98), motivo pelo qual maior ênfase merece às dimensões sociais e ambientais.

Neste sentido entendemos que a sustentabilidade no meio ambiente laboral depende do esforço conjunto entre governo e diversos atores sociais, principalmente, por meio da vontade e atitude da classe empresária.

Por parte do governo espera-se legislação laboral em sintonia com preceitos constitucionais, vez que esta garante ampla tutela aos direitos ambientais e sociais, como também se espera incentivos às práticas empresárias sustentáveis. Dos empregadores espera-se que a busca pelo crescimento e desenvolvimento de suas

¹³ Declaração de Joanesburgo. Disponível em: www.mma.gov.br › estruturas › agenda21 › _arquivos › Joanesburgo. Acesso em: 21 Jul. 2019.

atividades empresárias ocorra por meio de relações empregatícias pautadas no respeito e solidariedade.

Concordamos com os autores Diniz e Maciel (2012) de que o ambiente laboral é fator decisivo e elemento primordial para a produção do trabalho digno, “[...] e a ele deve ser dada importância, ao ponto de ser indispensável para que seja alcançada a dignidade da pessoa humana [...]” (DINIZ; MACIEL, 2012 p.08).

Necessário partimos da premissa que a sustentabilidade no meio ambiente de trabalho está intrinsicamente ligada a garantia da saúde e bem-estar do trabalhador. Como também do pressuposto que o desenvolvimento econômico pode ser conquistado sem a exploração exacerbada da força de trabalho, de modo a garantir o equilíbrio na relação laboral, bem como a alta produtividade, com respeito à dignidade humana do trabalhador.

Observa-se que, “[...] não obstante a relutância inicial, algumas organizações começam a aceitar que práticas voltadas ao trabalho humano decente acarretam ganhos empresariais, bem como para toda a sociedade [...]” (CIRINO2014, p. 102).

Para garantir o Direito Fundamental à sustentabilidade no meio ambiente laboral, necessário, além de outras medidas por parte dos empregadores como treinamento, reciclagem e remuneração justa, o respeito estrito a todos os direitos da pessoa, enquanto ser humano e trabalhador. Necessário ainda, a criação de políticas públicas destinadas a humanização das relações laborais, que garanta ao trabalhador um patamar civilizatório mínimo para o exercício de suas atividades de forma digna.

2.3 O meio ambiente do trabalho e os objetivos de desenvolvimento sustentável (ODS)

Conforme visto neste trabalho, a relação predatória entre homem e natureza acontece deste o surgimento daquele no planeta, tendo o problema se agravado de forma exponencial com o advento da Revolução Industrial. Com efeito, o desenvolvimento industrial, iniciado no século XVIII, evoluiu durante os anos, gerando impactos ambientais de grandes proporções devido à utilização, vultosa, de elementos pertencentes ao meio ambiente natural, bem como pela grande produção de resíduos dela decorrente.

Contudo, em que pese “[...] a evolução tecnológica e o desenvolvimento da ciência não suscitaram, de um modo geral, no ser humano, a preocupação com a natureza, que somente assumiu proporções concretas em meados do século XX” (GRANZIERA,2015, p. 23-24).

Por seu turno, Júlio Cesar de Sá da Rocha (2013), entende que a partir do final do século XIX, por meio dos primeiros tratados bilaterais de proteção de determinados recursos naturais, inicia-se o processo de medidas que nas décadas de 1960 e 1970 culminam na formação do Direito Ambiental. Destaque-se que neste interim, no ano de 1945, ocorre a criação da Organização das Nações Unidas (ONU), que assume um papel de protagonismo nas questões ambientais e passa a realizar, dentre outras medidas, diversas e importantes conferências sobre o tema.

No ano de 2015, na cidade de Nova York, seguindo decisão tomada na Cúpula das Nações Unidas para o Desenvolvimento Sustentável, também conhecida como, Conferência Rio + 20 ocorrida em 2012, por unanimidade dos 193 países membros, foi aprovada a Agenda 2030.¹⁴

A Agenda 2030 da ONU é composta por um conjunto de 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) e, 169 metas na busca pela concretização dos Direitos Humanos, com o equilíbrio das três dimensões que compõem a sustentabilidade, quais sejam: econômico, social e ambiental.

Os ODS são políticas orientadoras das políticas nacionais, bem como das atividades de cooperação entre as nações, relacionadas ao desenvolvimento sustentável entre 2015 e 2030 e substituíram os Objetivos de Desenvolvimento do Milênio (ODM).

Os ODMs constituíam-se de 8 objetivos da Declaração do Milênio da ONU, adotada em setembro do ano 2000. Tratava-se do compromisso global para a redução da pobreza extrema, com prazo estipulado para até o ano de 2015. Portanto, foram sucedidas pelas ODSs.

Inspiradas nas ODMs, as ODSs são propostas ambiciosas que objetivam a erradicação da pobreza e da fome, garantir a saúde e educação, igualdade de gênero, água e saneamento, trabalho decente para todos, bem como combater às mudanças climáticas e a promoção da paz.

¹⁴ AGENDA 2030. Disponível em: <https://bit.ly/2X3dJt2>. Acesso em: 20 Ago. 2019.

Para tanto, os Estados signatários assumiram o compromisso com o empenho de aumentar, de forma significativa, os investimentos necessários para que sejam atingidos os objetivos e metas estabelecidos na Agenda.

Sobre a Agenda 2030, Denny e Granziera (2019) explicam que:

“Com a Agenda 2030, os governos desses 193 países signatários se comprometeram a alinhar as prioridades nacionais e a trabalhar em conjunto com o setor privado e a sociedade civil. Assim, iniciaram uma nova forma de orientação multilateral de suas políticas, para mobilizar esforços para erradicar a pobreza, enfrentar as desigualdades e enfrentar as mudanças climáticas até 2030” (DENNY; GRANZIERA, 2019, p.108).

No Brasil, o Governo Federal, por meio do Decreto nº 8.892, de outubro de 2016, estabeleceu a criação da Comissão Nacional para os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, bem como a determinação da sua finalidade, conforme seu art. 1º:

Art. 1º Fica criada a Comissão Nacional para os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável com a finalidade de internalizar, difundir e dar transparência ao processo de implementação da Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável da Organização das Nações Unidas, subscrita pela República Federativa do Brasil.

Integrada a estrutura da Secretaria de Governo da Presidência da República, a Comissão Nacional para os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável é instância colegiada e paritária, composta por 32 representantes, entre titulares e suplentes, da sociedade civil e de governos.

Dentre as competências da Comissão, destacamos a de propor estratégias, instrumentos, ações e programas para a implementação dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, bem como promover a articulação com órgãos e entidades públicas das unidades federativas para a disseminação e a implementação dos ODS nos níveis estadual, distrital e municipal. Conforme incisos II e VI do art. 2º do Decreto nº 8.892/2016.

Como já foi dito anteriormente, os ODSs são políticas orientadoras não vinculantes juridicamente. Conforme Denny e Granziera (2019), na obra “O Porto de Santos e Região na Rota 2030”, são consideradas como *soft laws*. As autoras, para definir as *soft laws*, citam Nasser (2006, p. 25), que por seu turno assevera tratar-se de:

1. normas, jurídicas ou não, dotadas de linguagem vaga, ou de noções com conteúdo variável ou aberto, ou que apresentam caráter de generalidade ou principiológico que impossibilite a identificação de regras específicas e claras;
2. normas que preveem, para os casos de descumprimento, ou para a resolução de litígios delas resultantes, mecanismos de conciliação, mediação, ou outros, à exceção da adjudicação;
3. atos concertados, produção dos Estados, que não se pretende sejam obrigatórios. Sob diversas formas e nomenclaturas, esses instrumentos têm em comum uma característica negativa: em princípio, todos eles não são tratados;
4. as resoluções e decisões dos órgãos das organizações internacionais, ou outros instrumentos por elas produzidos, e que não são obrigatórios;
5. instrumentos preparados por entes não estatais, com a pretensão de estabelecer princípios orientadores do comportamento dos Estados e de outros entes, e tendendo ao estabelecimento de novas normas jurídicas. Não há, portanto, um conceito único de *soft law*, mas sim um conceito multifacetado, plural (DENNY; GRANZIERA, 2019, p. 109).

É importante esclarecer que, em que pese diferir-se das chamadas *hard laws*, que vinculam juridicamente e possuem meios coercitivos para seu cumprimento, as *soft laws* não são completamente isentas de vinculação, vez que seus signatários se sentem coagidos ao cumprimento dos acordos pactuados, pois em contrário poderão ser excluídos de grandes projetos.

Os ODSs são ainda um marco da Governança Global para o desenvolvimento sustentável, que para Gonçalves e Costa (2011) é um processo que envolve múltiplos atores e possui como uma das suas características, “[...] a busca do consenso, a promoção da cooperação para a solução de problemas comuns [...]” (GONÇALVES; COSTA, 2011, p. 60).

No relatório da Comissão sobre Governança Global (CGG), esta é conceituada como “[...] a totalidade das diversas maneiras pelas quais os indivíduos e as instituições, públicas e privadas, administram seus problemas comuns [...]” (COMISSÃO SOBRE GOVERNANÇA GLOBAL, 1996, p. 2).

Sem embargos, o processo de integração político-econômico que denominamos de globalização, desencadeado pelos avanços tecnológicos, mormente nas comunicações, fez surgir novos desafios que também demandam uma cooperação global para seu enfrentamento.

Não que haja restrições para a governança em nível local, conforme Alcindo Gonçalves e Augusto Fontoura (2011), a governança pode ser empregada, inclusive, a nível municipal, que se difere da governança global apenas no tocante a abrangência geográfica.

A governança global envolve, “[...] o conjunto de nações do mundo e ainda organizações não governamentais internacionais e empresas transnacionais, atores, enfim, cuja esfera de atuação transcende os limites fronteiriços nacionais [...]” (ALCINDO; COSTA, 2011, p. 52).

Destarte problemas relacionados ao desenvolvimento sustentável em nível mundial estão além das competências políticas nacionais, assim como também não dependem apenas das entidades governamentais, mas de todo um conjunto de atores formado por indivíduos, sociedade civil, empresas, organizações sociais, Organizações não Governamentais (ONGs) e outros.

Destaque-se dentre os ODSs da Agenda 2030 da União das Nações Unidas (ONU, 2015), o objetivo de número 08 de “promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo, e trabalho decente para todos”. Desnecessário esforço hermenêutico para que se entenda da necessidade do equilíbrio entre a promoção do desenvolvimento econômico e o trabalho decente para todos, quer dizer, trabalho em condições que garantam a dignidade humana do trabalhador.

Esse entendimento se concretiza por meio de uma simples leitura do item 8.3 do objetivo em análise que dispõe a “promover políticas orientadas para o desenvolvimento, que apoiem as atividades produtivas, a geração de emprego decente”. Neste mesmo sentido dispõe o item 8.8 “proteger os direitos trabalhistas e promover ambientes de trabalho seguros e protegidos para todos os trabalhadores”.

O governo brasileiro produziu documento denominado “Negociações da Agenda de Desenvolvimento Pós-2015: elementos orientadores da posição brasileira”, que traz orientação para a concretização das ODSs. De acordo com esse documento, publicado pelo Itamaraty, no tocante ao objetivo nº 8, dispõe que se deve “[...] proteger e garantir os direitos trabalhistas contra a precarização das condições e das relações de trabalho, assegurando ambientes de trabalho seguros e com acessibilidade para todos os trabalhadores [...]” (BRASIL, ITAMARATY, 2014).

Desta forma, resta cristalino o fato de que a proteção aos Direitos Laborais, mormente com a garantia de um meio ambiente de trabalho equilibrado, são condições necessárias para garantir a saúde e o bem-estar físico e mental do trabalhador.

Mister destacar que a saúde vai muito além de não se estar acometido por doença. Seu conceito pode ser encontrado de forma expressa no preâmbulo da

Constituição da Organização Mundial da Saúde, como sendo “[...] um estado de completo bem-estar físico, mental e social e não apenas a ausência de doença ou enfermidade [...]” (OMS, 1946)¹⁵.

A Agenda 2030, mais especificamente o ODS de número 8, surge para concretizar o entendimento hodierno quanto à necessidade de garantir ao trabalhador o direito ao meio ambiente de trabalho condizente com sua dignidade enquanto pessoa humana.

Trata-se de objetivo de conquistas sociais que, conforme foi dito, não se confunde com ato normativo internacional vinculante, e sim de um novo projeto civilizatório lançado pelas Nações Unidas em sucessão aos ODMs, com o objetivo de minimizar os impactos negativos decorrentes do modelo de produção predatório praticado pelo sistema capitalista nos últimos séculos.

Destarte, para a concretização do objetivo insculpido no oitavo ODS, deverão ser adotadas medidas preventivas que garantam a saúde, segurança e bem-estar do trabalhador, em detrimento às velhas políticas lastreadas no pagamento de adicionais para compensar o labor em ambientes inadequados ou para reparar os acidentes ou doenças decorrentes das relações laborais.

Necessário aos países signatários, políticas laborais, não necessariamente no campo normativo, voltadas para humanização e valorização do trabalho, bem como da pessoa do trabalhador, garantindo a este um patamar civilizatório mínimo para que possa desempenhar suas atividades de forma digna e com as garantias para seu bem-estar.

¹⁵ Constitution Of The World Health Organization. Disponível em: <https://bit.ly/374iI5A> Acesso em: 18 jun. 2019.

3 O TELETRABALHO

Diversos estudiosos atribuem ao cientista aeroespacial estadunidense Jack Nilles - que desenhava aviões para a Força Aérea norte-americana e para a *National Aeronautics and Space Administration* (NASA) - a gênese do teletrabalho já na década de 1970.

Susana Isabel P. F. dos Santos Gil (2015) comenta que:

[...] a maioria da doutrina atribui a invenção do conceito do teletrabalho a Jack Nilles, um norte-americano, vulgarmente designado como 'o pai do teletrabalho'. Nos anos 70, este cientista, no contexto da crise petrolífera e consequente necessidade de diminuir o consumo de combustíveis nas deslocações diárias e respetivos problemas de trânsito, começou a estudar a possibilidade de "levar o trabalho ao trabalhador em vez do trabalhador ao trabalho. (GIL, 2015, p. 20-21).

Contudo, apenas em decorrência dos avanços tecnológicos ocorridos nas últimas duas décadas, foi que o teletrabalho despontou como uma nova e importante modalidade de trabalho.

Para Hernandez (2011) o teletrabalho é resultado desses avanços, afirmando ainda que "[...] a nova onda tecnológica apresenta desafios completamente novos e oferece a oportunidade rara de se considerar as implicações das inovações tecnológicas para o futuro, propiciando projetar as áreas que emergem de inovação" (HERNANDEZ, 2011, p. 36).

São inúmeras as modalidades em que o teletrabalho pode ser realizado, não sendo nossa pretensão esgotá-las, uma vez que não é este o objetivo do presente estudo. Contudo, cabe destacar as principais, quais sejam:

1. Teletrabalho em telecentros: nesta modalidade o trabalho é realizado em locais diversos da sede empresarial, disponibilizado pelo empregador, que também é responsável por todos os recursos necessários para seu desenvolvimento.

Por esse motivo, o teletrabalho realizado nos telecentros não deve ser confundido com os telecentros públicos, que são destinados a inclusão digital, não possuindo fins lucrativos e custeados pela Administração Pública ou em parceria entre esta e outros atores da sociedade civil.

O diferencial nesta modalidade de trabalho é que “[...] o trabalhador não se desloca de seu domicílio até a sede da empresa, mas até um centro especificamente preparado para o desenvolvimento do trabalho [...]” (HERNANDEZ, 2011, p. 38).

2. O teletrabalho em centros compartilhados: decorre de uma reunião de empresas que custeiam o ambiente de trabalho e as tecnologias necessárias para que os trabalhadores possam desempenhar suas atividades.

“Os centros compartilhados reúnem pessoas que trabalham para diferentes empresas e profissionais autônomos, que formam parceria para estruturar e manter as instalações de trabalho remoto [...]” (HERNANDEZ, 2011, p. 40).

3. O teletrabalho nômade: essa modalidade de teletrabalho tem por característica a indeterminação do local onde o trabalho será realizado, podendo o trabalhador executar suas obrigações em quarto de hotel, cafés, dentro do próprio automóvel, dentre outros. Também pode ser denominado como teletrabalho móvel ou itinerante.
4. O teletrabalho pode também ser realizado na residência do trabalhador (*home work; home office*), ou ainda de um ambiente móvel, com a utilização de tecnologias portáteis, que permitem ao teletrabalhador realizar suas atividades mesmo em constante deslocamento, contudo, sempre em contato com seus clientes.

Cabe esclarecer que, em que pese a possibilidade do teletrabalhador desempenhar suas atividades no âmbito de sua residência, não devemos confundir o teletrabalho domiciliário com o trabalho em domicílio, vez que, conforme se depreende com o que foi dito em linhas acima, o teletrabalho pode ser realizado de outros pontos que não no domicílio do trabalhador. Da mesma forma, conforme veremos no tópico seguinte ao analisarmos o conceito de teletrabalho, veremos que este possui ligação intrínseca com uso de tecnologias da informação.

Desse modo, assim como nem todo teletrabalho é realizado a partir do âmbito residencial do trabalhador, da mesma forma nem todo trabalho em domicílio deverá ser considerado teletrabalho.

Gil (2015) comenta que:

[...] no teletrabalho exige-se o recurso a tecnologias de informação e comunicação e, em regra, os instrumentos de trabalho são propriedade do empregador; já no trabalho no domicílio estão em causa sobretudo atividades

em que prevalece o trabalho manual e os equipamentos de trabalho são, em regra, pertença do prestador da atividade [...]”. (GIL, 2015, p. 45).

Sem embargos, cabe destacar que o teletrabalho desenvolvido a partir da residência do teletrabalhador, *home-office*, é apenas uma das modalidades de teletrabalho, possuindo características próprias que em muito o difere do trabalho em domicílio tradicional. Por outro lado, Barros (2001) comenta:

“O teletrabalho distingue-se do trabalho a domicílio tradicional não só por implicar, em geral, a realização de tarefas mais complexas do que as manuais, mas também porque abrange setores diversos como: tratamento, transmissão e acumulação de informação; atividade de investigação; secretariado, consultoria, assistência técnica e auditoria; gestão de recursos, vendas e operações mercantis em geral; desenho, jornalismo, digitação, redação, edição, contabilidade, tradução, além de utilização de novas tecnologias, como informática e telecomunicações, afetas ao setor terciário” (BARROS, 2001, p. 258).

Hodiernamente, no Brasil, o teletrabalho tem sido cada vez mais explorado pelos órgãos da Administração Pública, como exemplo, no Poder Judiciário, na qual a Resolução Nº 227 de 15/06/2016 do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), regulamenta essa importante modalidade de trabalho para seus servidores.

O art. 1º da citada Resolução determina que as “[...] atividades dos servidores dos órgãos do Poder Judiciário podem ser executadas fora de suas dependências, de forma remota, sob a denominação de teletrabalho [...]”.

O mesmo vem ocorrendo no âmbito do Poder Executivo. No final de 2018, a então Governadora do Paraná, Cida Borghetti, encaminhou projeto à Assembleia Legislativa daquele Estado para a regulamentação do Teletrabalho, com expectativa de que 30 mil servidores passem a desempenhar suas funções de forma remota.

Conforme noticiado no jornal Gazeta do Povo de 20 de novembro de 2018, em matéria da reponsabilidade de Euclides Lucas Garcia, a poucos dias do término de seu mandato, Cida Borghetti teria encaminhado um Projeto de Lei à Assembleia Legislativa, que se aprovado permitiria os servidores trabalharem em suas residências. A “[...] expectativa é que até 30 mil dos 138 mil funcionários efetivos do Estado - comissionados ficarão de fora da regra - possam optar pelo chamado teletrabalho, mediante o cumprimento de metas [...]” (GARCIA, 2018, n. p).

Por oportuno, destaque-se que o citado projeto da Chefe do Executivo paranaense, foi sancionado como Lei ainda durante o seu mandato, conforme noticiou o repórter Fábio Buchmann (Dez/2018) em reportagem no Paraná Portal:

“A governadora Cida Borghetti sancionou nesta terça-feira (18) a lei que institui o teletrabalho no Poder Executivo do Paraná. Os servidores efetivos poderão exercer suas atividades fora dos respectivos órgãos e entidades da administração pública, de forma remota, com o uso dos recursos da tecnologia da informação” (BUCHMANN, 2018).¹⁶

Depois deste breve relato sobre algumas das formas de execução do teletrabalho, cabe esclarecer que neste estudo analisaremos, apenas, o Teletrabalho nas relações de emprego regidas pela CLT, modalidade que abrange o maior número de trabalhadores, e que tem como característica a subordinação do empregado ao empregador e a ausência de estabilidade no emprego.

3.1 Conceito

Estudiosos do mundo inteiro buscam uma definição comum para o teletrabalho, contudo sem êxito, uma vez que se trata de modalidade laboral volátil, que caminha de acordo com a evolução tecnológica.

Neste sentido, o “[...] teletrabalho é aquele realizado com ou sem subordinação por meio do uso de antigas e novas formas de telecomunicação em virtude de uma relação de trabalho, permitindo sua execução à distância [...]” (ESTRADA, 2017, n.p).

Martín-Gamero (2015), em seu artigo intitulado de “El teletrabajo”, publicado na revista *Informática Jurídica*, utiliza a definição de Xavier Thibault Aranda e aduz que o teletrabalho pode ser definido “[...] como uma forma de organização e/ou execução de trabalhos realizados à distância, em grande parte ou principalmente, usando o uso intensivo de técnicas informáticas e/ou de telecomunicações [...]”¹⁷.

Há ainda autores que definem teletrabalho, simplesmente, como a “[...] atividade do trabalhador desenvolvida total ou parcialmente em locais distantes da sede principal da empresa de forma telemática [...]” (PEDREIRA, 2000, p. 584).

Não menos importante é a dificuldade em definir, de forma precisa, o local de sua ocorrência, uma vez que, conforme demonstrado, ainda de forma rasa em linhas pretéritas, são inúmeras as possibilidades existentes hodiernamente para a

¹⁶ BUCHMANN, Fábio. Governo do Paraná aprova teletrabalho para servidores do Executivo. CBN Curitiba, 19 de dezembro de 2018. Disponível em: <https://bit.ly/2NCISkX>. Acesso em: 20 Ago. 2019.

¹⁷ MARTÍN-GAMERO, José María Alfin. El teletrabajo. *Informática jurídica*. 4 de março 2015. Disponível em: <https://bit.ly/33zqNJ4> Acesso em: 17 Jul. 2019.

execução dessa modalidade laboral, e que tendem a crescer conforme avanços da tecnologia da informação.

No ano de 2001, Vittorio Di Martino, publicou trabalho na Organização Internacional do Trabalho (OIT), chamado “The to Teleworking” no qual relatou a dificuldade em conceituar o teletrabalho, que em tradução livre, transcrevo:

Há anos, os especialistas vêm discutindo definições, com resultados mistos. Entretanto quase todo mundo concorda que qualquer definição de teletrabalho deve unir as noções de distância do tradicional local de trabalho e o uso de tecnologias de comunicação. (DI MARTINO, 2001).¹⁸

Contudo, Di Martino ressalta que, apesar da divergência, é pacífico entre os estudiosos que para qualquer definição de teletrabalho, devem estar presentes as noções de que este é realizado em local diverso do que tradicionalmente ocorre na prestação do serviço, e que é exercido por meio da utilização de tecnologias de comunicação.

A Resolução n.º 227 de 15/06/2016 do Conselho Nacional de Justiça, em seu art. 2º, dispõe que para “[...] os fins de que trata esta Resolução, define-se: I – teletrabalho: modalidade de trabalho realizada de forma remota, com a utilização de recursos tecnológicos”.

A CLT, no art. 75-B, inserido pela Lei 13.467 de 2017 aduz que se considera “[...] 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”.

Por seu turno, em Portugal, no artigo 165º do seu Código do Trabalho deixa certo que: “[...] considera-se teletrabalho a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora da empresa e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação [...]”.

Resta evidente que em todas as definições os elementos essenciais, relativos ao local da prestação do serviço bem como a utilização dos recursos tecnológicos estão presentes, em que pese na definição do CNJ, o elemento relativo

¹⁸ Texto original: “For years, experts have been discussing definitions, with mixed results Nevertheless almost everyone agrees that any definition of telework should combine the notions of distance from the traditional workplace and the use of communication Technologies” DI MARTINO, Vittorio. Telework: A New Way of Working and Living. Disponível em: <https://bit.ly/2NE3fgC>. Acesso em: 10 Mai. 2019.

à localidade da prestação de serviço diversa do habitual, se apresente de forma implícita.

3.2 Aspectos positivos e negativos do teletrabalho

Nos estudos sobre o teletrabalho é bastante recorrente a apresentação dos seus aspectos positivos e negativos. Seguindo a mesma linha, apontaremos, conforme nossa ótica, os pontos positivos e negativos desta modalidade de trabalho, para todos os envolvidos, quais sejam: sociedade, empregado e empregadores.

Assim faremos por entendermos que o *labor* no conforto de sua residência e em proximidade de seus familiares, pode ser prazeroso para o trabalhador, bem como lucrativo para o empregador e trazer amplos benefícios para toda sociedade, contudo, a depender das normas regulamentadoras dessa relação empregatícia, o que é sonho pode tornar-se um grande pesadelo, mormente para o teletrabalhador.

3.2.1 Aspectos positivos e negativos para a sociedade

Fruto dos avanços tecnológicos ocorridos, principalmente desde a última metade do século XX, até os dias atuais, o teletrabalho se apresenta como uma importante ferramenta no combate ao desemprego, que hodiernamente encontra-se em crescimento principalmente nos países em desenvolvimento, como o Brasil.

Conforme ampla divulgação nos canais de notícias, no primeiro trimestre do corrente ano, o índice de pessoas sem emprego no Brasil é de 12,5% da força de trabalho do país. Conforme título da matéria do El País: “Desemprego no Brasil chega a 12,5% e atinge 13,2 milhões de trabalhadores, diz IBGE” (OLIVEIRA, 2019)¹⁹.

Por tratar-se de modalidade nova de trabalho e com forte ligação aos avanços tecnológicos, mormente no setor de comunicação, o teletrabalho pode ter a capacidade de absorver trabalhadores, em situação de desemprego, oriundos de outros seguimentos, uma vez que é crescente o número de empresas que aderem ao trabalho por meios telemáticos.

¹⁹ OLIVEIRA, Regiane. Desemprego no Brasil chega a 12,5% e atinge 13,2 milhões de trabalhadores, diz IBGE. São Paulo, 31 de maio 2019. Disponível em: <https://bit.ly/34TN4Bs> . Acesso em: 20 Jul. 2019.

Importante lembrar, que há poucos anos, esse fenômeno aconteceu com profissionais que perderam seus empregos devido a fatores decorrentes das mudanças nas estruturas empresariais, principalmente no seguimento industrial, sendo, em grande parte, absorvidos pelo setor de serviços que experimentava forte crescimento.

A partir de 2015, devido à crise econômica, que persiste até os dias hodiernos, teve início um processo de estagnação na produção industrial do país causando o fechamento de posto de trabalho neste seguimento econômico, gerando uma grande quantidade de desempregados sem perspectivas de retorno às suas atividades.

Em reportagem do ano de 2015 no Jornal O Estado de São Paulo, sobre os operários demitidos da indústria, relatou que o pesquisador do Instituto Brasileiro de Economia (IBRE) da Fundação Getúlio Vargas, Rodrigo Leandro de Moura, comentou que “[...] no ano passado, o setor de serviços começou a absorver trabalhadores da indústria, mudando totalmente a mão de direção. Em 2012 e 2013, o fluxo era inverso: os trabalhadores iam dos serviços para a indústria [...]” (CHIARA, 2015)²⁰.

O mesmo movimento poderá ocorrer, desta vez, dos setores da indústria, comércio e até mesmo de serviços para o teletrabalho, uma vez que, como já mencionado em linhas pretéritas, é crescente a adesão das empresas nesta nova modalidade laboral, gerando, por consequência, considerável aumento do número de vagas neste setor.

Por fim, em que pese a atual situação da economia brasileira é razoável que possamos esperar que os avanços na tecnologia da informação, que fazem surgir novas formas de trabalho, como exemplo o teletrabalho, para suprir suas próprias necessidades produtivas, venham a absorver trabalhadores que já não encontram emprego nas suas áreas habituais, desde que se qualifiquem para tanto.

Outro fator positivo do teletrabalho, ainda sob o ponto de vista social, é a descentralização do trabalho dos grandes centros, contribuindo para o desenvolvimento das pequenas cidades, uma vez que as pessoas não necessitarão deslocar-se para aqueles em busca de trabalho.

²⁰ CHIARA, Márcia de. Operários migram para setor de serviços. Jornal O Estado de São Paulo, “Estadão”. 1 de março de 2015. Disponível em: <https://bit.ly/2pT4pfm>. Acesso em: 20 Jul. 2019.

Merece destaque ainda, a capacidade inclusiva do teletrabalho, sobretudo, para as pessoas com deficiência, vez que o trabalho remoto elimina a grande barreira para estas pessoas, que é a dificuldade com o deslocamento de casa para o trabalho e vice-versa.

Mister ainda salientar, que o teletrabalho também elimina as barreiras comportamentais, por meio de atitudes discriminatórias de outros trabalhadores, que por vezes afastam e até mesmo impedem a inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, uma vez que estes exercerão seu labor em seu meio familiar.

Não se pode olvidar do benefício social do teletrabalho sob a perspectiva ambiental, uma vez que, devido a não necessidade de deslocamento casa/trabalho e vice-versa, menor número de automóveis e coletivos deverão circular, o que pode resultar em razoável diminuição de poluentes lançados na atmosfera.

A redução de veículos, principalmente nos horários de ida e vinda ao trabalho, também reduziria os congestionamentos, um dos grandes problemas enfrentados, principalmente nas grandes cidades, facilitando o deslocamento dos outros trabalhadores e população em geral.

Quanto aos aspectos negativos para a sociedade, o teletrabalho, como foi dito, não encontra obstáculo na distância entre a localização do trabalhador e o ambiente empresarial, portanto, nada obsta que empresas nacionais, contrate mão de obra com baixos custos em outros países. Sobre o assunto, Darcanchy (2006) esclarece que:

A competição internacional tem forçado as empresas a buscarem espaços produtivos fora de seu país, aproveitando da competência de trabalhadores de qualquer canto do mundo e por vezes em níveis de remuneração mais baixos. É o que vem ocorrendo hoje com empresas da Europa, da Ásia com destaque para a China, África do Norte e Turquia (DARCANCHY, 2006, p. 38).

Santos Gil (2015) destaca a possibilidade do surgimento de efeitos negativos no mercado imobiliário, devido a menor necessidade de espaços empresariais. De fato, com a redução da quantidade de trabalhadores presenciais, desnecessário seriam grandes imóveis para o funcionamento das empresas.

A autora aponta, ainda, como ponto negativo a possibilidade da condução a uma sociedade misantropa, devido a uma das principais características do teletrabalho em domicílio, que é o isolamento do teletrabalhador. Por seu turno Marcia Regina Hernandez (2011), destaca o possível aumento das lesões por esforço

repetitivo (LER), que poderia tornar-se um problema previdenciário, bem como, para toda a sociedade.

3.2.2 Aspectos positivos e negativos para os Empresários

Para os empresários, o teletrabalho traz significativa redução nos custos com a possibilidade de redução das instalações, que por sua vez implica na redução do consumo de energia, água e até mesmo com os custos para a manutenção e cuidados destas. Ressalte-se ainda, a redução com alimentação, fardamento, problemas com ausência, atrasos e licença médica de seus empregados, por problemas ocorridos no percurso entre a residência destes e o local da prestação de serviços.

Outro importante ponto é a possibilidade de as empresas contratarem profissionais qualificados sem o obstáculo geográfico, quer dizer, a distância do local em que reside o profissional e a empresa contratante independe para a prestação do serviço, o que para quase todas as outras modalidades laborais é um fator complicador para o empregador.

Darcanchy (2006), em resumo, esclarece que os benefícios do teletrabalho para os empregadores se dá por meio da:

“Diminuição de custos com infra-estrutura; o aumento da produtividade; a maximização do espaço físico; a eliminação de procedimentos burocráticos; a diminuição das despesas; economia de contas em geral; economia de espaço interno do escritório e economia de tempo” (DARCANCHY, 2006, p. 38).

Santos Gil (2011) destaca ainda como ponto positivo a redução do absenteísmo em decorrência de más condições climáticas ou greve nos transportes - este último bem frequente em nosso país - uma vez que esse tipo de problema não afetará a prestação laboral.

De negativo para os empresários destacamos o fato de que, como a execução das atividades nesta modalidade de emprego se dará fora dos limites de seus muros, pode vulnerabilizar a segurança dos dados da empresa. Como exemplo, seu sistema ser acessado por pessoas sem autorização.

Marissa Mayer (2013), CEO da empresa Yahoo, decidiu pelo fim do trabalho remoto na citada empresa. Dentre diversos motivos, a executiva afirmou que

“[...] muitas de nossas melhores decisões e ideias vêm de discussões na cafeteria ou nos corredores, vem do encontro com novas pessoas e reuniões improvisadas [...]” (MAYER, 2013).

Por certo, essa moderna modalidade de trabalho elimina esse contato pessoal gerador de ideias e soluções, tão necessário no âmbito empresarial para o desenvolvimento e crescimento da atividade praticada, cuja falta, conforme será visto, reflete ainda na satisfação pessoal dos trabalhadores.

3.2.3 Aspectos positivos e negativos para os empregados

Quanto ao trabalhador, o teletrabalho proporciona uma grande redução no tempo despendido com o deslocamento, evitando desgaste físico, irritações com congestionamentos, bem como afasta os riscos de infortúnios de trajeto, como acidentes e assaltos.

O trabalhador também economiza com gastos em transportes e vestimentas, além da possibilidade de escolher o horário que vai efetuar suas tarefas, de acordo com o seu ritmo. Para os casos de mulheres com filhos, a possibilidade da adequação entre o exercício das funções de mãe e trabalhadora.

De negativo para o trabalhador, conforme Hernandez (2011), assim como parece ser unânime para todos que estudam sobre o presente assunto, o isolamento social, devido à ausência de contato pessoal com colegas de trabalho seria o principal problema para o teletrabalhador.

Importante também é o fato de que isolado, o trabalhador encontrará grandes dificuldades na reivindicação de seus direitos, o que seria facilitado em coletividade, assim como pode ser difícil a separação da vida pessoal da vida profissional.

Conforme dissemos, no início deste tópico, as vantagens e desvantagens do teletrabalho, para todos os atores envolvidos na relação empregatícia, encontra íntima ligação com a forma que este é regulamentado no ordenamento. Portanto, passaremos a análise dessa modalidade laboral no Brasil e em Portugal.

3.3 Aspectos do teletrabalho no Brasil e em Portugal

Faremos nos próximos tópicos uma breve análise comparativa do teletrabalho na legislação portuguesa e brasileira, muito embora sem a pretensão de utilizarmos todas as fases dessa Ciência e Método, conforme ensina Nascimento (2011).

Buscaremos, de forma sucinta, chegarmos a uma noção sobre os aspectos teleológicos e axiológicos das legislações brasileira e lusitana. Portanto, “[...] haverá simples interpretação, acompanhada de informação sobre o direito alienígena [...]” (NASCIMENTO, 2011, p. 144), bem como do direito nacional.

A regulamentação do teletrabalho no Brasil ocorreu de forma tardia, uma vez que na Europa, o assunto é amplamente debatido desde a década de 1990, sendo o fruto desses debates os pilares para regulamentação e o fomento desta modalidade de trabalho à distância, por toda a comunidade europeia.

Por este motivo, o legislador pátrio, inicialmente, buscou inspirar-se na legislação daquela comunidade de países, sobretudo, na experiência portuguesa, para a regulamentação do teletrabalho no Brasil. Tal assertiva pode ser verificada pela simples leitura do tópico “Justificação” do Projeto de Lei brasileiro nº 4.505/2008, apresentado no plenário da Câmara em 16 de dezembro de 2008, pelo Deputado Luiz Paulo Vellozo Lucas que aduz:

O Código de Trabalho português, por exemplo, já traz em seu bojo conceito de teletrabalho como sendo “a prestação laboral realizada com subordinação jurídica habitualmente fora da empresa do empregador e através do recurso da tecnologia de informação e de comunicação”. A referida redação foi uma das definições na qual debruçamos nossos estudos para trazer no contexto da lei proposta, um conceito ajustado à realidade brasileira do que seja teletrabalho. (PROJETO DE LEI BRASILEIRO Nº 4.505/2008. CÂMARA DOS DEPUTADOS, 16 DE DEZEMBRO 2008. AUTOR: DEP. LUIZ PAULO VELLOZO LUCAS).

Ressalte-se que esse citado projeto de lei, encontra-se na presente data, 19 de novembro de 2019, aguardando deliberação de recurso na Mesa Diretora da Câmara dos Deputados.

A União Europeia (EU) tratou do teletrabalho com a devida importância que este merece. Já em 1993, publicou o “livro branco” relacionado à Sociedade da Informação, cujo título é “Crescimento, competitividade e emprego: desafios e pistas para entrar no século XXI”.

É importante informar que os livros brancos são documentos em que são lançadas propostas de ações em áreas específicas e quase sempre antecedem os

livros verdes, que por sua vez, contêm um conjunto de ideias para serem debatidas publicamente.

De acordo com Susana Santos Gil (2015) - em sua tese de doutoramento na Universidade da Coruña - no extenso texto do citado livro branco, o teletrabalho é por diversas vezes abordado como uma das formas de resposta às novas necessidades da sociedade europeia. Conforme a autora o documento destaca o teletrabalho “[...] como um dos meios de fomentar a utilização das tecnologias de informação e de comunicação, uma das prioridades do seu plano de ação [...]” (GIL, 2015, p. 68).

Em Portugal, no ano de 1994, o governo desencadeou um amplo debate sobre a temática da sociedade da informação, com o objetivo de elaborar um documento estratégico contendo propostas a curto, médio e longo prazo, a ser apresentado na Assembleia da República.

Cabe destacar que apenas em 1997, depois de três anos de profundos debates de amplitude nacional, foi aprovado o Livro Verde para a Sociedade da Informação em Portugal²¹ intitulado “Viver e trabalhar na sociedade da informação: prioridade à dimensão humana”. O livro trata de diversos temas, dentre os quais o teletrabalho e, de forma abrangente, destaca vários benefícios desta modalidade laboral para todos, inclusive, ao meio ambiente em sentido amplo e a qualidade de vida do trabalhador. Senão vejamos:

A possibilidade de uma pessoa poder trabalhar em casa ou noutra sítio qualquer através de um terminal móvel, ou ainda num telecentro comunitário local (através do qual os recursos tecnológicos e organizacionais são partilhados por um grupo de utilizadores) perto da residência, evita um gasto diário financeiro e de tempo em transportes, com benefícios ambientais evidentes, e permite a flexibilização total do horário de trabalho de forma a que se estabeleça uma melhor integração com os restantes aspectos da vida de cada um. (LIVRO VERDE PARA A SOCIEDADE DA INFORMAÇÃO EM PORTUGAL, 1997, p. 54).

E em seguida, no mesmo documento, o legislador português demonstra a preocupação com as medidas a serem adotadas para a proteção do trabalhador asseverando que:

O teletrabalho pode ser, no entanto, um meio de precarização do emprego, caso não veja associados meios cautelares de promoção da segurança na relação de trabalho. Pode igualmente potenciar o isolamento dos indivíduos,

²¹ Livro Verde para a Sociedade da Informação em Portugal. Empresa na Sociedade da Informação. Teletrabalho, Lisboa: 1994, p. 54. Disponível em: <https://bit.ly/2Kb95E9> . Acesso em: 20 Jul. 2019.

e há que encontrar uma solução eficaz para que essa forma de trabalho possa ser negociada e estudada nas suas diferentes dimensões. Será necessário, por conseguinte, encontrar meios de regulação destas formas de trabalho, de modo a evitar os efeitos negativos que elas podem produzir quando forem aplicadas de modo indiscriminado e sem controlo. (LIVRO VERDE PARA A SOCIEDADE DA INFORMAÇÃO EM PORTUGAL, 1997, p. 54).

Essa atitude demonstra a preocupação do governo português no equilíbrio que deve existir entre a exploração do trabalho e o retorno financeiro obtido pelo empregador, quando da execução dessa modalidade de relação trabalhista.

Além-mar, em setembro do ano 2000, o Governo Federal, por meio do Ministério da Ciência e Tecnologia, publicou o “Livro Verde sobre a Sociedade da Informação no Brasil”.²²

No livro brasileiro, em tópico denominado de “Apresentação” destaca-se que “[...] alavancar o desenvolvimento da Nova Economia em nosso País compreende acelerar a introdução dessas tecnologias no ambiente empresarial brasileiro, objetivo de um dos mais ambiciosos programas do Avança Brasil [...]” (BRASIL, LIVRO VERDE SOBRE A SOCIEDADE DA INFORMAÇÃO, 2000, p. V).

Ainda no citado tópico “Apresentação” do mencionado livro, está contemplado “um conjunto de ações para impulsionarmos a Sociedade da Informação no Brasil em todos os seus aspectos: ampliação do acesso, meios de conectividade, formação de recursos humanos, incentivo à pesquisa e desenvolvimento [...]” (BRASIL, LIVRO VERDE SOBRE A SOCIEDADE DA INFORMAÇÃO, 2000, p. V)..

Por fim consta de forma expressa no documento, que como dito foi lançado no ano 2000 que o “[...] Livro Verde da Sociedade da Informação no Brasil está agora sendo lançado para ampla divulgação e debate entre os demais Ministérios, o setor empresarial e a comunidade científica [...]” (BRASIL, LIVRO VERDE SOBRE A SOCIEDADE DA INFORMAÇÃO, 2000, p. V).

Este interessante projeto do Governo Federal, aborda o teletrabalho de forma sucinta, limitando-se, em pouquíssimas linhas, a afirmar que esta modalidade de trabalho se encontra condicionada a separação do trabalhador do ambiente empresarial, apresentando, em seguida, algumas vantagens do teletrabalho, do ponto de vista dos empresários.

²² Livro Verde sobre a Sociedade da Informação no Brasil. Sociedade da Informação no Brasil. Programa Sociedade da Informação (SocInfo). Organização para os Estados Ibero-Americanos para Educação, Ciência e Cultura. Disponível em: <https://bit.ly/2X45DAp> . Acesso em: 21 Jul. 2019.

O documento não faz qualquer referência sobre benefícios que o teletrabalho pode proporcionar aos trabalhadores, menos ainda para a sociedade, aparentando que o livro verde nacional tem como destinatário apenas uma das partes integrantes do contrato de trabalho, qual seja, o empregador.

Contudo, como foi visto, o teletrabalho tem a capacidade de auferir grandes benefícios para todos e, acaso venha a ter o incentivo necessário para seu desenvolvimento de maneira adequada, poderá apresentar-se como uma importante ferramenta de inclusão social, combate ao desemprego e, por consequência, de desenvolvimento econômico.

3.3.1 Código do Trabalho de Portugal

De início, importante destacar que a tutela juslaboral nos países que fazem parte da União Europeia, é diretamente afetada pelos desdobramentos oriundos da integração dos Estados em comunidade, como exemplo o surgimento de normas supranacionais. Destarte os países membros da comunidade europeia seguem os parâmetros do ordenamento comunitário, que por sua vez é formado por normas gerais, como o próprio Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia e a Carta de Direitos Fundamentais da União Europeia.

No primeiro diploma, o art. 151 deixa certo que:

Artigo 151.0 - A União e os Estados-Membros, tendo presentes os direitos sociais fundamentais, tal como os enunciam a Carta Social Europeia, assinada em Turim, em 18 de outubro de 1961 e a Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores, de 1989, terão por objetivos a promoção do emprego, a melhoria das condições de vida e de trabalho, de modo a permitir a sua harmonização, assegurando simultaneamente essa melhoria, uma proteção social adequada, o diálogo entre parceiros sociais, o desenvolvimento dos recursos humanos, tendo em vista um nível de emprego elevado e duradouro, e a luta contra as exclusões. (TRATADO SOBRE O FUNCIONAMENTO DA UNIÃO EUROPEIA, ART. 151).

Por seu turno, o art. 153.1, assevera que “[...] a fim de realizar os objetivos enunciados no artigo 151.0, a União apoiará e completará a ação dos Estados-Membros nos seguintes domínios [...]”. O parágrafo primeiro do citado artigo 153 é composto por 11 alíneas, que se referem aos domínios mencionados na redação do parágrafo cujas as primeiras dispõem; “a) Melhoria, principalmente, do ambiente de

trabalho, a fim de proteger a saúde e a segurança dos trabalhadores; b) Condições de trabalho; c) Segurança social e proteção social dos trabalhadores”.

Na Carta de Direitos Fundamentais da União Europeia, encontram-se os princípios basilares reconhecidos pela comunidade, dentre os quais, no Capítulo IV, que versa sobre o princípio da solidariedade, o artigo 31 determina como condições de trabalho justas e equitativas, de acordo com o parágrafo primeiro que: “Todos os trabalhadores têm direito a condições de trabalho saudáveis, seguras e dignas”.

Por sua vez, o parágrafo segundo aduz que: “Todos os trabalhadores têm direito a uma limitação da duração máxima do trabalho e a períodos de descanso diário e semanal, bem como a um período anual de férias pagas”.

Destarte, os países membros da União Europeia possuem diversos parâmetros a serem seguidos nas suas atividades legiferantes internas que, conforme pode ser observado, devem reger-se no sentido do equilíbrio entre o desenvolvimento econômico e a qualidade de vida dos trabalhadores.

Em Portugal o teletrabalho encontra-se devidamente regulamentado na subseção V, da Lei n.º 07 de 2009, o “Código do Trabalho Português”, que além da definição, determina que trabalhador poderá exercer esse tipo de serviço, como também deixa certo as formalidades que deverão estar contidas no contrato de trabalho desta modalidade laboral.

Além da forma escrita, o art. 166º, 5, do Código Português, determina como conteúdo obrigatório nos contratos, dentre outros a “Indicação da atividade a prestar pelo trabalhador [...]”, bem como a “**Indicação do período normal de trabalho**” (*grifo nosso*).

O dispositivo em estudo obriga ainda que o contrato de trabalho indique de forma expressa, a “Propriedade dos instrumentos de trabalho bem como o responsável pela respetiva instalação e manutenção e pelo pagamento das inerentes despesas de consumo e de utilização”.

Importante a preocupação do legislador português com a saúde e o bem-estar físico e mental do teletrabalhador, uma vez que, conforme disposto no art. 170º, 1, “O empregador deve respeitar a privacidade do trabalhador e os tempos de descanso e de repouso da família deste, bem como proporcionar-lhe boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como psíquico”.

O art. 169º, 3, ocupa-se do que mencionamos ser um dos piores reflexos do teletrabalho para a saúde do trabalhador, qual seja, o isolamento social. Neste

sentido o dispositivo em comento determina que “o empregador deve evitar o isolamento do trabalhador, nomeadamente através de contactos regulares com a empresa e os demais trabalhadores”.

Outro relevante ponto da Lei portuguesa encontra-se de forma expressa no art. 166º, 2, que determina ser direito do trabalhador a transferência do regime normal para o regime de teletrabalho, como medida protetiva para trabalhadores vítimas de violência doméstica.

Em seguida o citado dispositivo do Código Português determina ainda que “[...] o trabalhador com filho com idade até 3 anos tem direito a exercer a atividade em regime de teletrabalho, quando este seja compatível com a atividade desempenhada”.

Mister ainda destacar que a Lei portuguesa determina de forma expressa a isonomia de direitos tanto para trabalhadores presenciais quanto virtuais, conforme art. 169, 1, garantindo que “o trabalhador em regime de teletrabalho tem os mesmos direitos e deveres dos demais trabalhadores [...]”.

Destarte, desta breve análise de alguns dos diversos dispositivos do Código português que regulam o teletrabalho, assim como a sua construção normativa, desde a publicação do “livro branco” pela União Europeia até a atual redação da Lei n.º 07 de 2009, o “Código do Trabalho Português” é notório que o teletrabalho sempre foi visto como ferramenta de desenvolvimento econômico e social, sem descuidar-se com a saúde e bem estar dos trabalhadores.

Conforme mencionamos no artigo “O meio ambiente do trabalho: efeitos do teletrabalho regulamentado pela Lei 13.467 de 2017”, publicado no V Congresso Internacional de Direito Ambiental Internacional, no ano de 2018, podemos observar que “o legislador lusitano procurou abordar diversos pontos sensíveis, não deixando obscuridade nestes, de forma a dar segurança tanto ao empregado quanto ao empregador”.

3.3.2 Decreto-Lei N.º 5.452, de 1º de Maio de 1943, “Consolidação das Leis do Trabalho”

No Brasil, as relações laborais empregatícias não estatutárias são regidas, basicamente, pelo Decreto-Lei nº 5.452 de primeiro de maio de 1943, mais conhecido como Consolidação das Leis do Trabalho, com forte inspiração na Carta Del Lavoro do regime fascista italiano de Benito Mussolini. “O modelo justrabalhista brasileiro,

como se sabe, foi apropriado das experiências autocráticas europeias dos entreguerras, fundando-se, em especial, no parâmetro fascista italiano [...]” (DELGADO, 2015, p. 126).

Sem embargos, no Brasil as fontes heterônomas de Direito sempre prevaleceram às fontes autônomas na regulamentação das relações trabalhistas, em que pese a significativa ampliação da participação social introduzida pela Constituição da República de 1988.

Destaque-se que as fontes heterônomas devem ser entendidas, como aquelas “[...] normas cuja produção não se caracteriza pela imediata participação dos destinatários principais das normas regras jurídicas. São, em geral, as normas de direta origem estatal [...]” (DELGADO, 2015, p. 144).

Ainda conforme Delgado (2015), as fontes autônomas são as normas produzidas pelos seus destinatários principais, como por exemplo: as negociações coletivas e acordos coletivos, que são produzidos por meio de negociações entre sindicatos representantes das classes interessadas e empresas.

Feita essa pequena digressão, cabe destacar que, logo após a promulgação da Constituição Cidadã, a partir do ano de 1990 e em verdadeira afronta a esta, o Brasil começa a experimentar o retorno do liberalismo, decorrente do Consenso de Washington, que conforme foi visto, ocorreu em 1989.

No Brasil, grandes empresas estatais foram privatizadas, a partir dos anos de 1990, conforme cartilha do Consenso de Washington e, a realidade é que desde então, se observa que paulatinamente, direitos e garantias dos trabalhadores, contidas na Consolidação das Leis do Trabalho, bem como outros, expressamente assegurados na própria Constituição Federal de 1988, vêm sendo mitigados.

A realidade é que essa nova ordem neoliberal se intensificou de forma alarmante no último quinquênio, e seus efeitos nas políticas juslaborais foram fortemente sentidas desde a aprovação e entrada em vigor da Lei 13.467 de 2017, também denominada de “Reforma Trabalhista”. Com efeito, a citada Lei provocou modificações intensas nas relações trabalhistas, realizando inclusões e alterações de dispositivos na CLT, cuja grande parte possui a constitucionalidade questionável.

Tanto é verdade que diversos dispositivos da Lei 13.467 de 2017, são alvo de Ações Diretas de Inconstitucionalidade (ADI), aguardando julgamento no Supremo Tribunal Federal. Uma dessas ações, a ADI 5938, que questionava a permissão do trabalho de grávidas e lactantes em atividades insalubres, conforme art. 394-A da

CLT, inserido pela Lei 13.467 de 2017, foi julgada inconstitucional pelo STF, no dia 29 de maio do corrente ano.

A citada Ação Direta de Inconstitucionalidade, com pedido de medida cautelar, foi ajuizada pela Confederação Nacional dos Trabalhadores Metalúrgicos, que dentre outros fundamentos, alegou que a mudança na Lei desprestigiaria a valorização do trabalho humano e não asseguraria a existência digna (art. 170 da CF).

Dizia ainda que a mudança afrontaria a ordem social brasileira e o primado do trabalho, assim como o bem-estar e justiça sociais (art. 193 da CF), e ainda, vulneraria o direito ao meio ambiente do trabalho equilibrado (art. 225 da CF). Em seu voto, o Ministro Relator Alexandre de Moraes, destacou que o artigo 6º da Constituição Federal, contém inúmeros direitos que são a *ratio* para diversos outros direitos sociais e, dentre esses, citou como exemplo a proteção à gestante.

Asseverou o ministro que o artigo 7º da Constituição Federal, garante, ainda, a “[...] proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei, e redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança [...]” (MORAES, 2019).

Por fim, asseverou o citado Ministro que proteção à maternidade e à criança são direitos irrenunciáveis, e que as alterações no artigo 394-A da Consolidação das Leis do Trabalho, implementadas pela Lei 13.467/2017, “[...] não estão em consonância com os dispositivos constitucionais supramencionados [...]” (MORAES, 2019).

Realizada esta contextualização, cabe destacar que por meio da “Reforma Trabalhista”, a Consolidação das Leis do Trabalho foi enxertada com o Capítulo II-A, responsável pela regulamentação do teletrabalho no ordenamento pátrio, cujo teor passaremos a analisar.

O Capítulo II-A contém cinco artigos inspirados na legislação portuguesa, com os quais o legislador pátrio entende ser o suficiente para regulamentar as relações de trabalho na modalidade de teletrabalho. O art. 75-A, primeiro deles, limita-se a informar que a “[...] prestação de serviços pelo empregado em regime de teletrabalho observará o disposto neste Capítulo”.

O próximo dispositivo, 75-B, conforme mencionamos, traz o conceito de teletrabalho, destacando seus dois elementos essenciais: a atividade desenvolvida em local diverso do ambiente empresarial e mediante a utilização de tecnologias da informação.

O artigo seguinte, 75-C, assevera que no contrato individual de trabalho deverá constar de forma expressa, tratar-se de relação laboral na modalidade teletrabalho e, “[...] as atividades que serão realizadas pelo empregado”. Esse artigo ainda esclarece, no parágrafo primeiro, que poderá haver “[...] alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual”.

Em seguida, no parágrafo segundo, finaliza com a possível “[...] 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”. Aqui cabe lembrarmos que o art. 468 da mesma CLT determina que, nos contratos individuais só há licitude na alteração das condições de trabalho, por mútuo consentimento, “[...] e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia”.

Neste sentido resta cristalino o conflito entre dispositivos do mesmo diploma, vez que o art. 75-C, inserido na CLT pela Reforma Trabalhista, aduz quanto a possibilidade de alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação exclusiva empregador.

Ademais, como dissemos em linhas pretéritas, a regulamentação do teletrabalho no Brasil foi inspirada no Código de Trabalho português. Contudo, além de ter desconsiderado todo conteúdo protetivo do diploma lusitano, o legislador pátrio inseriu na CLT - com redação piorada - o disposto no art. 166º do Código alienígena, conforme passamos a analisar.

O art. 166º, 5, “e”, da Lei trabalhista portuguesa determina que o contrato de trabalho, na modalidade teletrabalho, deve conter de forma expressa a: “Propriedade dos instrumentos de trabalho bem como o responsável pela respetiva instalação e manutenção e pelo pagamento das inerentes despesas de consumo e de utilização”.

No penúltimo artigo do Capítulo II-A da CLT, art. 75-D, dispõe que:

As disposições relativas à 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. (BRASIL-CLT, ART. 75-D).

Aqui, nos parece necessário esclarecer que a alteridade é um dos princípios basilares do Direito laboral no Brasil. Este princípio consiste em que os riscos do empreendimento, sempre, devem ser suportados pelo empregador, é dizer, todo o investimento financeiro parte do empresário, que também é quem auferes os lucros.

Esse entendimento resta cristalino, conforme se depreende da simples leitura do art. 2º da CLT que aduz: “Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, **assumindo os riscos da atividade econômica**, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço” (*grifo nosso*).

Conforme pode ser observado, a redação dada pelo legislador pátrio ao artigo 75-D da CLT, inserido pela Lei 13.467 de 2017, pode gerar dúvidas interpretativas, fazendo-se acreditar na possibilidade de transferência do ônus negocial para o empregado.

De fato, observou-se no início dos debates sobre o assunto, interpretações neste sentido, conforme depreende-se na leitura do artigo “Reforma trabalhista: retrocesso em 20 pontos”, de Juliana Herek Valério, Juíza do Trabalho da 2ª Região que sobre o assunto escreveu:

“Da forma como proposta a regulamentação do teletrabalho, a empresa poderá transferir ao empregado o custo da manutenção do seu local de trabalho (energia elétrica, mobiliário, equipamentos eletrônicos da residência do trabalhador) [...]” (VALÉRIO, 2017).

Hodiernamente é pacífico que no art. 75-D da CLT, apenas “[...] determina-se que o reembolso das despesas deve ser previsto em contrato escrito [...]” (MELO, 2017).

Por fim, o último dispositivo celetista, o art. 75-E limita-se em dizer 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”. E que o empregado deve assinar termo se comprometendo as instruções fornecidas.

Não podemos olvidar ainda que a isonomia entre o trabalho presencial e o trabalho remoto, se encontrava regulamentada de forma expressa no art. 6º da CLT, desde o ano de 2011, por meio da Lei nº 12.551 de 15 de dezembro, aduzindo que 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”.

Da simples comparação dos conteúdos normativos produzidos em Portugal e no Brasil, percebemos o distanciamento entre os diplomas, tanto na importância dispensada para esta modalidade laboral, enquanto importante meio de desenvolvimento econômico e social, quanto com a preocupação com a saúde e bem-estar do trabalhador.

A nós parece que o Legislador pátrio, sequer, preocupou-se em deixar certo quem seriam os beneficiários do conteúdo normativo do Capítulo II-A da CLT, no caso os empregadores, vez que a Lei 13.467 de 2017, incluiu o parágrafo 3º no art. 8º cuja redação mostra de forma cristalina seu cunho neoliberal conforme segue:

§ 3º No exame de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho analisará exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, respeitado o disposto no art. 104 da Lei nº10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), e **balizará sua atuação pelo princípio da intervenção mínima**. (LEI 13.467 de 2017) (destaque nosso).

Cabe ainda ressaltar que enquanto no país europeu a normatização sobre o teletrabalho demandou anos de intensos debates, inclusive com a participação popular, no Brasil, esse processo demorou a metade de um ano. A Lei 13.467, aprovada em 13 de julho de 2017, que dentre outros assuntos regulamentou o teletrabalho em nosso país é resultado do Projeto de Lei nº 6.787, de iniciativa do Presidente da República, levado ao Congresso em 23 de dezembro de 2016, quer dizer, apenas seis meses desde a apresentação do projeto até a aprovação.

Por força do neoliberalismo que hodiernamente experimentamos no Brasil, o governo, propositadamente, preferiu regulamentar o teletrabalho de forma mínima, despreocupando-se com o trabalhador, parte hipossuficiente da relação de emprego.

Destarte, o que se percebe é que passados dois anos da vigência da Lei ora em estudo, o teletrabalho, em que pese seu crescimento, está longe de atingir todo o seu potencial socioeconômico, vez que da forma com que se encontra regulamentado no Brasil, não gera a confiança necessária para o seu desenvolvimento.

Cabe ainda ressaltar que no Brasil a legislação laboral anterior à citada lei, juntamente com a jurisprudência dos Tribunais Regionais do Trabalho e Egrégio

Tribunal Superior do Trabalho, já resolvia os conflitos e gerava maior segurança para os envolvidos nas relações empregatícias na modalidade de teletrabalho.

Conforme falamos em linhas pretéritas, o art. 6º da CLT, com redação dada pela Lei nº 12.551, desde o ano de 2011, dispõe que não há distinção entre o trabalho nas dependências da empresa e o realizado na residência do empregado. Portanto, é possível que a Lei 13.467/2017, em verdade tenha desregulamentado o teletrabalho no Brasil.

Com efeito, a segurança necessária para o pleno desenvolvimento dessa moderna relação de emprego, também, poderá vir da Organização Internacional do Trabalho, contudo, até a presente data, 19 de novembro de 2019, a OIT ainda não disciplinou o teletrabalho de forma específica.

De fato, a OIT lançou em 1996 a Convenção de nº. 177 e a Recomendação nº 184, que versam sobre o trabalho em domicílio, contudo conforme foi visto, ainda que o teletrabalho seja realizado no âmbito domiciliar com aquele não se confunde, conforme já analisado, o teletrabalho também pode ser executado a partir de outros locais.

Neste sentido, espera-se, que a OIT se digne em delimitar, por meio de Convenção ou Recomendação, parâmetros mínimos para o desenvolvimento desta importante modalidade laboral, fruto da modernidade e dos avanços tecnológicos, que conforme foi visto, em muito pode beneficiar ao empregado, empregador e toda a sociedade.

Por sua vez, no velho continente, desde 2002 que existe um acordo-quadro sobre o teletrabalho composto pela Confederação Europeia de Sindicatos, União das Confederações da Indústria e dos Empregadores da Europa, a Associação Europeia do Artesanato e das Pequenas e Médias Empresas e o Centro de Empresas com Participação Pública, conforme Bureau Internacional do Trabalho (2018).

Um dos principais objetivos do acordo é a garantia de maior segurança aos trabalhadores em regime de teletrabalho na União Europeia, estabelecendo as condições de trabalho e concedendo aos teletrabalhadores o mesmo nível de proteção geral que é oferecido aos trabalhadores presenciais.

Contudo o acordo busca ainda garantir a proteção de dados, que como falamos alhures, poderia ser um ponto de preocupação para as empresas, vez que haveria o risco de seus sistemas serem acessados por pessoas não autorizadas.

O acordo deixa certo, ainda, o direito à privacidade do teletrabalhador, bem como quem é “[...] responsável pelo equipamento tecnológico, pela saúde e segurança, pela organização do trabalho, pela formação dos teletrabalhadores e os direitos coletivos dos teletrabalhadores” (BUREAU INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2018, p. 82).

Destaque-se que o acordo europeu estabelece, ainda, que a carga de trabalho e as normas de desempenho do teletrabalhador devem ser equivalentes às dos trabalhadores que desempenham suas funções nas instalações do empregador.

Por fim, cabe comentar que o acordo-quadro europeu sobre teletrabalho, além da importância quanto ao seu conteúdo, merece destaque porque foi celebrado pelos próprios parceiros sociais, e não produto da atividade legiferante estatal, ao revés, diversas matérias contidas no acordo foram incorporadas aos códigos dos Estados, como exemplo, os artigos 169 e 170 do Código de Trabalho de Portugal, já analisados em tópico específico.

3.4 O Teletrabalho e a Escravidão Moderna

A escravidão, conforme Ferreira (2004), possui diversas definições nos dicionários como: privação de liberdade, aquele que se sujeita ou tende a sujeitar-se a outrem, submissão e dependência, dentre outros, enquanto escravizar é definido por meio de fortes verbos como: dominar, subjugar, sujeitar, oprimir, dentre outros.

Por seu turno, o Código Penal brasileiro, no artigo 149, descreve os elementos caracterizadores de redução do trabalhador a condição análoga de escravo, como submissão “[...] a trabalhos forçados ou a jornada exaustiva [...]”. Percebemos, portanto, que não se trata apenas de simples erro de administração empresarial, mas de crime expressamente descrito na legislação penal pátria, com pena de reclusão, que pode ir de dois até oito anos, mais pagamento de multa e aplicação da pena correspondente à violência.

Destaque-se que, conforme Luiz Regis Prado (2008), o consentimento do trabalhador não tem relevância alguma para a exclusão do delito, vez que importaria na anulação de sua personalidade, tratando-se, portanto, de direito indisponível, em que o ordenamento jurídico veda a sua total alienação.

O autor destaca, ainda, que na expressão “condição análoga à de escravo”, descrita no artigo 149 do Código Penal, o termo, “análoga”, se justifica pelo fato de

que os escravos, diferente dos trabalhadores dos dias hodiernos, não eram sujeitos de direitos. O citado autor reforça que entre outros motivos, “[...] a redução a condição análoga à de escravo pode se dar mediante a submissão a trabalhos forçados ou a **jornada exaustiva** [...]” (PRADO, 2008, p. 277). (grifo nosso).

Por fim, Regis Prado (2008) destaca a figura da submissão, que tem como sinônimos as palavras, sujeitar, subjugar e compelir alguém a trabalhos forçados ou a jornadas exaustivas, esgotantes, que vão além do que possa ser entendido como aceitável para qualquer trabalhador.

Conforme dito anteriormente, a política neoliberal brasileira foi determinante para a regulamentação mínima do teletrabalho em nosso país, negligenciando a hipossuficiência do trabalhador que por razões óbvias, como a dependência financeira de seu labor para o custeio da sua existência própria e de seus familiares, sem alternativas e com medo do desemprego, poderá ser levado a sujeitar-se a jornadas exaustivas para cumprimento de metas cada vez maiores.

Essa possibilidade se encontra não só pela ausência de dispositivos protetivos à saúde e bem-estar dos trabalhadores na regulamentação do teletrabalho, mas acima de tudo devido ao fato que de forma vil, o governo brasileiro resolveu excluir o teletrabalhador da proteção do controle de jornada. Neste sentido Figueiredo (2007) destaca que:

“Se o proletariado do período pré-capitalista trabalhava na condição de animal de carga, hoje o profissional descartável de informática, que é obrigado a permanecer horas e horas digitando diante de uma tela de computador, não vê o instrumento de trabalho à sua frente como uma forma de extensão das potencialidades do seu próprio corpo: é o seu corpo um “periférico”, uma ampliação das potencialidades do próprio computador. (FIGUEIREDO, 2007, p. 30).

Para Manuel Martin Pino Estrada (2013), ao teletrabalhador, até é oportunizada a escolha do local em que realizará seu trabalho - em casa, no parque, ou outro qualquer - contudo, não terá a potestade de ver-se livre dos meios telemáticos, é dizer, “[...] não interessa o ambiente no qual o teletrabalhador estiver, este terá que se concentrar no trabalho, isolando-se de seu entorno e cumprir as metas exigidas pela empresa [...]” (ESTRADA, 2013).

O mesmo autor destaca que são as metas que acabam por privá-lo de sua liberdade de ir e vir. Neste sentido, mesmo que a realização de suas tarefas ocorra no

âmbito de sua residência, a atenção do teletrabalhador estará voltada para o cumprimento das metas, em detrimento da família.

“Por isso, o que poderia parecer à primeira vista uma alternativa de maior convívio com os familiares acaba revelando-se um fator de alienação. O ambiente residencial é transformado em ambiente de trabalho” (FIGUEIREDO, 2007, p. 31).

Destaque-se que o parágrafo único do art. 6º da CLT (1943) deixa certo que 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”.

Mesmo com os programas que hodiernamente permitem o controle do trabalho remoto, precisando não apenas o horário de início e término das atividades, como também os momentos de atividade e inatividade, a localização e até mesmo a quantidade de teclas digitadas por minuto, o teletrabalhador foi inserido no art. 62, III, da CLT.

Via de regra, no ordenamento pátrio, a jornada de trabalho, por força do art. 7º, XIII, não poderá ser “[...] superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais [...]”, ficando o empregador obrigado em remunerar o trabalhador pelas horas excedentes com pelo menos 50% de acréscimo do valor normal da hora trabalhada.

Ocorre que o art. 62 da CLT traz um rol peremptório de exceção, quais sejam:

- I - Os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho.
- II - Os gerentes, assim considerados os exercentes de cargos de gestão”, que por ocuparem cargos de mando e gestão, possuem a faculdade de fazerem seus próprios horários de trabalho, sendo, portanto, excluído do controle de jornada e conseqüentemente do direito ao recebimento de horas suplementares trabalhadas. (BRASIL, CLT, ART. 62).

Agora, foi inserido neste rol, o teletrabalhador, conforme inciso III, do dispositivo em comento, inserido na CLT pela Lei 13.467 de 2017, sem qualquer motivo que justifique, uma vez que suas atividades não são incompatíveis com o controle de jornada, ao invés, conforme já dissemos, todo o trabalho executado é facilmente controlado. Menos ainda, possui o teletrabalhador, cargo equivalente aos de mando e gestão, nos termos do inciso segundo do artigo 62 da Consolidação das Leis do Trabalho.

Ressaltamos que não se trata apenas do não recebimento pelas horas excedentes trabalhadas, mas principalmente pela desobrigatoriedade do controle de jornada, que serve como uma carta em branco nas mãos do empregador, que dentro da Lei, poderá fazer com que seus trabalhadores remotos trabalhem por jornadas extenuantes e sobre-humanas.

Resta cristalino o desejo governamental de satisfazer a ânsia dos empresários em sua busca incessante pelo lucro, em detrimento da proteção e das garantias de Direitos Fundamentais do trabalhador, como a saúde, lazer e trabalho em condições condizentes com a dignidade da pessoa humana.

Jeffrey Pfeffer (2019) em reportagem publicada no Portal de notícias BBC News, intitulada “O trabalho está matando as pessoas e ninguém se importa”²³ escrita por Cecilia Barría, no dia 27 de março de 2019, comenta que outro motivo não poderia ser, vez que o legislador sabe que “[...] se a gente pensar nos anos 50 e 60, os diretores de empresas diziam que era importante equacionar os interesses dos funcionários, clientes e acionistas. Hoje, tudo está centrado nos acionistas [...]”.

O citado professor de Stanford, Jeffrey Pfeffer, explicou ainda que o “[...] trabalho estaria se tornando desumano e que as empresas estariam desconsiderando sua responsabilidade para com os seus empregados [...]”. Neste sentido a falta de proteção e a exclusão do controle de jornada poderão levar o teletrabalhador a neoescravidão, caracterizada pela exploração deste pela classe empresária em sua busca pelo lucro máximo.

Desnecessário esforço hercúleo para se concluir que com a altíssima taxa de desemprego, notadamente vivenciada no país, dificilmente o trabalhador oferecerá resistência a tamanha exploração, obrigando-se a se subjugar para garantir sua sobrevivência e de sua família, em troca de remuneração aviltante e incompatível com o esforço despendido.

O sociólogo e especialista em relações de trabalho, Ricardo Antunes (2010), afirmou em entrevista ao jornal Folha de São Paulo que “[...] a liberdade da jornada à distância é apenas aparente”. Segundo ele “[...] se você ganha um

²³ BARRÍA, Cecilia. O trabalho está matando as pessoas e ninguém se importa, diz professor de Stanford. 27 de março de 2019. BBC News Mundo. Disponível em: <https://bbc.in/2KccDWWK> . Acesso em: 20 Abr. 2019.

equipamento quando entra na empresa, não é a libertação, mas a sua escravização, ainda que digitalizada [...]” (ANTUNES, 2010).²⁴

O citado sociólogo afirma ainda que a partir dos avanços tecnológicos, o tempo de trabalho não está mais claramente demarcado e que o trabalhador perde o sentido da vida fora do trabalho, causando-lhe doenças. Em seguida o especialista lembra que hodiernamente, o controle empresarial deixou de ser sobre o tempo em que se trabalha, mas pela produtividade, “[...] se não realizou as metas [que eram previstas], você deixa de ser interessante para a empresa [...]” (ANTUNES, 2010)²⁵.

Sem embargos, as políticas neoliberais implantadas no Brasil, desde o Consenso de Washington, continuam a desencadear a desregulamentação de direitos trabalhistas, sempre sob o pretexto do necessário desenvolvimento econômico.

Conforme Nise Jinkings (2004), a ânsia pela acumulação combina modernas formas, como a utilização da teleinformática, com formas antigas, como o alongamento de jornadas de trabalho, como meios de apropriação da mais valia, cada vez mais incrementando e aperfeiçoando a exploração capitalista do trabalho. Por certo, o isolamento social, o cerceamento de direitos fundamentais e a exploração do trabalhador com jornadas extenuantes e metas inatingíveis, desequilibram o meio ambiente laboral.

Tal desequilíbrio traz consequências nefastas nas dimensões ambientais e sociais, pilares da sustentabilidade, bem como a castração do direito do trabalhador de desconectar-se do trabalho, rebaixando-o a condição de escravo moderno, podendo provocar dano irreparável a sua própria existência.

3.5 Do Direito ao Lazer e a desconexão do trabalho

Tão importante quanto o Direito ao Trabalho é o Direito Social ao lazer, que possui estreita relação com o direito ao descanso do trabalhador, uma vez que, segundo “[...] sua natureza social decorre do fato de que constituem prestações estatais que interferem com as condições de trabalho e com a qualidade de vida [...]” (SILVA, 2011, p. 316).

²⁴ DO RIO. Aparelhos são escravização digitalizada, afirma sociólogo. Folha de São Paulo Mercado. São Paulo, domingo 22 de agosto de 2010. Disponível em: <https://bit.ly/2NCrpYL>. Acesso em: 20 Jul. 2019.

²⁵ Idem 25.

A importância do direito ao lazer resta evidenciada, ainda, quando o texto constitucional determina de forma expressa que “O Poder Público incentivará o lazer, como forma de promoção social”, nos termos do art. 217, § 3º da CF/88.

O livro de Gênesis²⁶, capítulos I e II, da Bíblia Sagrada, relata como Deus criou o céu, a terra e todas as coisas e seres. O texto deixa certo que tudo foi criado por Deus em seis dias, tendo ele reservado o sétimo dia para seu descanso.

O direito a desconectar-se do trabalho guarda estreita relação aos direitos do trabalhador relativos ao lazer, a proteção de sua saúde e ao trabalho com dignidade, tutelados de forma expressa pela Constituição Federal de 1988.

Neste sentido a Constituição Federal, no artigo primeiro deixa certo que nossa República tem como fundamentos “a dignidade da pessoa humana” e “os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa”, nos termos dos incisos III e IV, respectivamente.

Em seguida - no título II, Dos Direitos e Garantias Fundamentais, capítulo II, Dos Direitos Sociais - no art. 6º, traz um rol de direitos sociais para os cidadãos, dentre os quais, o direito a saúde, direito ao trabalho e lazer, que possuem relação intrínseca ao convívio familiar e social.

Conforme visto anteriormente, os direitos sociais foram conquistados por meio de luta durante séculos, que se concretizou em 1917 de forma expressa na Constituição Mexicana e, posteriormente, em 1919 na constituição de Weimar, da Alemanha. No Brasil, tornou-se realidade a partir da Constituição de 1934, durante a chamada “Era Vargas”.

Como direito de segunda dimensão, os Direitos Sociais requerem a prestação positiva do Estado, com escopo de garantir a todos os cidadãos, ao menos, o mínimo necessário para que estes tenham uma existência com dignidade. A Carta Política de 1988, resguarda o direito a desconexão do trabalho em seu artigo 7º, por meio dos incisos XIII, XV e XVII, em que o legislador constituinte garante ao trabalhador o direito a duração diária do trabalho não superior a oito horas, repouso semanal remunerado e férias anuais, respectivamente.

Com ligação intrínseca ao direito à vida, a saúde é um direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doenças e de outros agravos, conforme pode ser aferido da leitura

²⁶ GENESIS 1, capítulos I e II. Bíblia Católica On Line. Disponível em: <https://bit.ly/2O19F8r> Acesso em: 20 Jul. 2019.

do art. 196 da CF/88. Neste sentido, é dever do Estado a promoção de políticas públicas no sentido de garantir esses direitos, ainda que tardiamente, vez que só a partir da Carta Política em vigor foi elevado ao *status* de direito fundamental de forma universal e igualitária.

Sem embargo, o cerceamento do direito a desconectar-se do trabalho desagua no neoescravidão, gerador de dano extrapatrimonial, causando ao trabalhador o que a doutrina e jurisprudência denominam de dano existencial conforme passaremos a analisar.

3.6 A escravidão moderna e o dano existencial

O dano existencial é um dano extrapatrimonial que afeta a esfera íntima e moral do ser humano, “decorre de toda e qualquer lesão apta a comprometer, nos mais variados sentidos, a liberdade de escolha da pessoa humana, inibindo a sua convivência familiar/social e frustrando o seu projeto de vida”. (RENAULT, 2017).

Ainda conforme Luiz Otávio Linhares Renault (2017), Desembargador do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho, da 3ª Região, quando da relatoria no recurso nº 0011007-63.2014.5.03.0042 destacou que o “[...] dano existencial caracteriza-se pela supressão de tempo para que o trabalhador se realize como ser humano, pessoalmente, familiarmente e socialmente” (RENAULT, 2017).

O magistrado comentou também que viver não se trata apenas de trabalhar, mas sim de conviver, se relacionar com outras pessoas “[...] na busca do equilíbrio, da alegria, da felicidade e da harmonia, consigo própria, assim como em todo o espectro das relações sociais materiais e espirituais” (RENAULT, 2017).

Destaque-se que, o equilíbrio a que o autor se refere, diz respeito ao sopesamento entre o trabalho e o lazer, uma vez que a felicidade e a realização pessoal, não podem ser encontradas apenas em um ou em outro isoladamente.

Renault (2017) relata no mesmo recurso nº 0011007-63.2014.5.03.0042 do TRT 3ª Região, que:

Com efeito, o dano existencial configura-se quando o empregado tem ceifada a oportunidade de dedicar-se às atividades de sua vida privada, em face das tarefas laborais excessivas, deixando as relações familiares, o convívio social, a prática de esportes, o lazer, vilipendiado ficando o princípio da dignidade da pessoa humana. artigo 1º, III, CR/88. Existem situações em que o empregado, como nos casos de jornadas de trabalho extenuantes, é

explorado exaustiva, contínua e ininterruptamente, retirando do prestador de serviços a menor possibilidade de se organizar interna e externamente como pessoa humana em permanente evolução, desprezado ficando, de conseguinte, todo o seu projeto de vida (RENAULT. 2017).

No mesmo sentido, o também desembargador, Raul Zoratto Sanvicente, do Egrégio TRT da 4ª Região, na relatoria do recurso nº 0021636-76.2016.5.04.0211, em 20 de março de 2019, destacou que o dano existencial, se caracteriza por ser um dano imaterial “[...] que atinge a vida da pessoa, impossibilitando-a de realizar atos triviais, como se relacionar, ampliar seus conhecimentos, descansar, enfim, levar a sua existência como lhe aprouver” (SANVICENTE, 2019).

Em seguida, o magistrado informa que esse entendimento tem sua gênese por meio da compreensão de juristas italianos, ao observarem que direitos da personalidade estavam sendo feridos, devido aos fatores econômicos da sociedade, que, “[...] juntamente aos melhores ganhos de subsistência, revelou uma tendência ao desfazimento de valores básicos como o próprio pleno desenvolvimento da pessoa humana” (SANVICENTE, 2019).

Neste caso em concreto, o desembargador entendeu que, o reclamante frequentemente realizava jornadas exaustivas, inclusive aos finais de semana e em feriados, sem que a respectiva folga fosse fruída em outro dia.

Não há dúvidas de que essas circunstâncias afastaram o trabalhador da convivência com seus familiares, da vida de relação, enfim. A possibilidade de que a empresa busque incrementar seus lucros não pode implicar uma invasão do direito alheio à dignidade. O conceito desse direito maior aqui invocado é amplo e abrange não somente a vida, a saúde, mas também o lazer, o meio ambiente do trabalho e a segurança (inclusive emocional) do indivíduo. (SANVICENTE, 2019).

O entendimento do magistrado vai ao encontro do que dissemos em linhas pretéritas, quando afirmamos que o grande problema da inserção dos teletrabalhadores no artigo 62 da CLT, não seria o não recebimento pelas horas suplementares, mas sim, pela desobrigação do controle de jornada.

Sobre o assunto, o julgador afirmou peremptoriamente o entendimento de que:

“[...] a prática reiterada de obrigar os empregados ao cumprimento de jornadas de trabalho tão excessivas deva gerar apenas o pagamento de horas extras é restringir à questão a uma visão monetarista, inadmissível em se tratando de direitos sociais” (SANVICENTE, 2019).

Como dissemos, a desobrigação do controle de jornada, é carta branca para que, dentro da legalidade, o teletrabalhador possa laborar em jornada tão alongada quanto as que eram praticadas a época da Revolução Industrial, conforme visto alhures, podendo-lhe gerar danos imateriais.

Não se pode olvidar que, após a implantação do neoliberalismo em nosso país, em decorrência do Consenso de Washington, ocorreu uma grande reorganização nos sistemas produtivos empresariais, mormente com a redução de custos por meio da redução da força de trabalho.

Na busca pela maior produtividade com o menor custo possível, o esforço maior ficou ao encargo do trabalhador, por meio de moderníssimas formas de exploração, como exemplo o sistema *just-in-time*, qualidade total e remuneração variável em decorrência do atingimento de metas.

Para Urias e Silva (2017), esses programas são apenas estratégias de exploração do trabalho e “[...] muito mais eficazes, a propósito, que a principal estratégia de pressão do modelo de organização antigo, baseado no controle burocrático por parte de um fiscal superior. A fiscalização passa a ser invisível” (URIAS; SILVA, 2017, p. 397).

Para Jinkings (2004), esse novo modelo de gestão recria padrões de dominação das classes empresárias sobre a trabalhadora com o objetivo de integrar ideologicamente, este último ao capital. Segundo ele:

“A disciplina e o controle do trabalho ficam obscurecidos por meio dessas políticas de gestão [...]. O discurso patronal, cotidianamente difundido nos órgãos de comunicação interna das empresas ou nos programas de treinamento, ressalta os desafios da concorrência e chama a colaboração e a mobilização de seus assalariados em face dos projetos empresariais”. (JINKINGS, 2004, p.223).

Neste sentido, a rasa regulamentação do teletrabalho no Brasil, aliada a desobrigação de controle de jornada - que poderão elevar-se a níveis extenuantes na busca pelo cumprimento de metas cada vez maiores - e ao novo modelo de produção conforme acima descrito, é a receita perfeita para abalar, de forma irreparável, a honra subjetiva do trabalhador.

Linhares Renault (2017) comenta que:

Existem situações em que o empregado, como nos casos de jornadas de trabalho extenuantes, é explorado exaustiva, contínua e ininterruptamente, retirando do prestador de serviços a menor possibilidade de se organizar

interna e externamente como pessoa humana em permanente evolução, desprezado ficando, de conseguinte, todo o seu projeto de vida (RENAULT, 2017, n.p).

Esse dano se caracteriza pela agressão a honra e dignidade do trabalhador enquanto pessoa humana, “[...] retirando-se lhe, corpo e alma, do convívio sadio com a família, com os seus semelhantes, parentes e amigos, e com a natureza, enfraquecidos ficando os laços consigo mesmo e com seus projetos de vida [...]” (RENAULT, 2017, n.p).

Cabe destacar que mesmo explorado de forma exacerbada - em decorrência de suas obrigações familiares aliada a situação atual da economia com escassez de emprego - não sobra outra saída ao trabalhador, senão, a submissão que pode trazer-lhe sérios danos físicos e psíquicos.

Sobre o assunto, Vinícius Cerqueira (2012), referindo-se ao seguimento empresarial do setor financeiro, que também foi bastante atingido pelas novas estratégias de obtenção de lucro, destaca a opressão e o sofrimento que este novo modelo de gestão desencadeou sobre os trabalhadores daquele setor.

Segundo o autor, os lucros obtidos pelos empresários são decorrentes de metas draconianas e cobranças diárias que atormentam os trabalhadores, cujo resultado é o altíssimo número de lesões por esforço repetitivo, ficando atrás, apenas, para as maiores patologias que incidem sobre os bancários, “[...] as lesões mentais. Estresse, depressão, insônia, suicídio.” (CERQUEIRA, 2012, p.253).

Importante destacar que dentre as patologias adquiridas em decorrência das relações de trabalho, encontra-se a Síndrome de Burnout, conforme poderemos analisar no tópico seguinte.

3.7 A Escravidão Moderna e a Síndrome de *Burnout*

Novos tempos, novas tecnologias, novos sistemas de produção em que se exige do trabalhador novas competências e habilidades, por óbvio, trazem consigo novas doenças laborais, cuja potencialidade para a aquisição dessas modernas patologias, em muito se relacionam com o meio ambiente do trabalho.

Destacamos que, ao que parece, a história do liberalismo, pós-revolução francesa, bem como seus nefastos efeitos para os trabalhadores, principalmente no

período da revolução industrial e os anos seguintes, simplesmente se perderam no tempo.

No Brasil, logo após a promulgação da Constituição Federal de 1988 e em verdadeira afronta aos direitos nela estabelecidos, a partir do ano de 1990, o trabalhador começou a experimentar os efeitos do modelo neoliberal, conforme cartilha imposta pelo Fundo Monetário Internacional (FMI) e Banco Mundial (BM), em decorrência do Consenso de Washington.

O teletrabalho, atualmente, parece que não vem sendo explorado como uma potencial ferramenta de produção, que conforme nos referimos anteriormente, tem a capacidade de proporcionar diversos benefícios, tanto para a sociedade, quanto ao meio ambiente, assim como para empregados e empregadores.

Ao revés, o teletrabalho, por meio deste modelo liberal de intervenção mínima e até mesmo de não intervenção estatal, bem como por todo o conjunto de desregulamentação de direitos trabalhistas dele advindo, a nós parece ser uma poderosa e perversa ferramenta de exploração do trabalhador a serviço do poder econômico.

Sem embargos, conforme dito alhures, o legislador pátrio, por meio da exígua regulamentação deste importante meio de trabalho, não somente deixou espaço, mas praticamente legalizou essa exploração. Com isso, a escravidão decorrente do excesso de trabalho e das cobranças por metas, de certo poderá levar o teletrabalhador a adquirir uma das piores dessas novas doenças, a Síndrome de *Burnout*.

Conforme Margarida Pocinho e Célia Xavier Perestrelo (2011), o estudo sobre a Síndrome de *Burnout* ou desgaste profissional, iniciou-se por meio dos artigos de Freudenberg (1974), cujo autor descreve a experiência de exaustão de energia que observou em trabalhadores.

Segundo as autoras, hodiernamente a melhor definição para essa síndrome “[...] a alicerçada na perspectiva social-psicológica de Maslach e colaboradores (1996), sendo esta constituída de três dimensões: exaustão emocional, despersonalização e baixa realização pessoal no trabalho [...]” (POCINHO e PERESTRELO, 2011, p.515).

A exaustão emocional se apresenta por meio do sentimento de esgotamento físico e emocional, o trabalhador reconhece que não possui força vital necessária “[...] para prosseguir com as atividades laborais, o cotidiano profissional

passa a ser penoso, doloroso, impossível” (POCINHO; PERESTRELO, 2011, p.516). A despersonalização se apresenta por meio do distanciamento emocional em relação às outras pessoas.

Quanto à baixa realização profissional, as autoras aduzem que seria a perda da “[...] satisfação, o contentamento e a eficiência no trabalho; há um sentimento de insatisfação profissional, o trabalho perde o sentido e passa a ser um fardo; há uma tendência do trabalhador se auto avaliar de forma negativa” (POCINHO; PERESTRELO, 2011, p.516).

Para Franceara Pereira Lopes e Pêgo e Delcir Rodrigues Pêgo (2016), a síndrome decorre de uma má adaptação do indivíduo a um trabalho prolongado, altamente estressante e com grande carga tensional. A Síndrome de *Burnout*, “[...] é um processo iniciado com excessivos e prolongados níveis de estresse (tensão) no trabalho [...]” (TRIGO; TENG; HALLAK, 2007, p. 225).

Em que pese ser muito frequente em atividades ligadas as áreas de saúde e educação, a Síndrome de *Burnout* pode ser desenvolvida por qualquer profissional, qualquer que seja sua área de atuação.

Além das jornadas prolongadas, conforme já mencionado, são ainda alguns dos fatores de risco, segundo Trigo; Teng e Hallak (2007), o excesso de burocracia, a falta de autonomia, comunicação ineficiente, impossibilidade de ascender na carreira, questões relacionadas ao ambiente laboral e acúmulo de tarefas por um mesmo indivíduo.

O Desembargador Francisco das Chagas Lima Filho do TRT da 24ª Região, na relatoria do Recurso Ordinário Nº RO-0025467-96.2014.5.24.0001, interposto por uma empresa de Call Center, condenada em primeiro grau ao pagamento de danos morais, a trabalhadora que desenvolveu a Síndrome de *Burnout*, em decorrência da cobrança excessiva de metas lembrou que:

O Decreto 3.048/1999 prevê vários transtornos psicológicos, entre eles a depressão e outras formas de patologias psíquico-mentais que podem ser consideradas como doenças do trabalho se houver vínculo de conexão com o labor[...]” ou forem agravadas em decorrência dele. Porém, o artigo 20, § 2º da Lei 8.213/91 deixa evidenciado que o rol previsto no mencionado Decreto é exemplificativo” (FILHO. RECURSO ORDINÁRIO Nº RO-0025467-96.2014.5.24.0001, TRT 24ª REGIÃO, 2019).

O desembargador relator continuou aduzindo que:

Por conseguinte, mesmo se encontrando a patologia ausente no aludido rol, pode ser considerada como doença do trabalho, especialmente porque com o novo modelo de produção baseado em cumprimento de metas e excessivas exigências do trabalhador, as doenças psíquico-mentais têm maior possibilidade de surgir, nomeadamente naqueles mais propensos a esse tipo de enfermidade, não podendo a ordem jurídica desconhecer esse fato. (FILHO. RECURSO ORDINÁRIO Nº RO-0025467-96.2014.5.24.0001, TRT 24ª REGIÃO, 2019).

Destaque-se que, em que pese o nobre julgador olvidar da existência da Síndrome de *Burnout*, de forma expressa no Decreto 3.048/1999, pode-se perceber que seu entendimento vai ao encontro de tudo o que dissemos até aqui. Apenas para registro, o anexo II, do Decreto 3.048/1999, que trata dos agentes patogênicos causadores de doenças profissionais, item XII da tabela de Transtornos Mentais e dos comportamentos Relacionados com o Trabalho, resta de forma expressa a “Sensação de Estar Acabado” (Síndrome de *Burnout*, Síndrome do Esgotamento Profissional) (Z73.01)”.

Ressaltamos que no caso em *examine*, o laudo pericial deixou certo o nexo de causalidade entre patologia e o labor da trabalhadora ao afirmar que a depressão ansiosa foi decorrente de cobranças excessivas por parte dos supervisores ao cumprimento das metas, mantendo-se a condenação da empresa ao pagamento de danos morais àquela.

Conforme Sílvia Jardim (2011), Charles Melman (2009), realizou uma articulação sobre as questões econômicas, segundo Karl Marx e com a psicanálise de Lacan, para abordar o mal-estar do trabalhador na contemporaneidade.

Conforme a autora, Charles Melman (2009) entendeu que o valor do escravo (trabalhador), seria tanto o referente a mais-valia de Karl Marx quanto o da inteligência - o saber que este possuía - uma vez que Lacan observa que é dele o saber de transformar a matéria, cultivar a terra ou de construir algo, enfim, saber este que o patrão (mestre) quer se apropriar.

A autora destaca que a acumulação de riquezas prepondera sobre a importância do valor social que representa esse binômio capital/trabalho, tornando o trabalhador, motor da produção, notadamente dispensável. Aduz, ainda que, para Melman, o empresário capitalista (mestre) é diferente de outros, e que a partir do momento que acumula o capital, passa a zombar da dignidade humana. O

trabalhador, conforme Melman (2009), por seu turno, sem escolhas, obedece por precisar do trabalho para sobreviver.

Ainda segundo a autora, os trabalhadores (escravos) hodiernos de empresas por todo o mundo, incluindo-se o Brasil, têm escolhido morrer, justificando tal assertiva por meio de Dejours e Bègue (2009), para quem, a partir dos anos de 1990, os suicídios consumados ou tentados nos locais de trabalho passaram a ser frequentes em países como o nosso.

Destarte, resta cristalino o fato de que, a exploração do teletrabalhador em decorrência da falta de regulamentação que lhe garanta o mínimo de saúde e bem-estar, vai de encontro ao seu direito constitucionalmente garantido ao meio ambiente de trabalho equilibrado.

Ao revés, deixa margem para a exploração do trabalhador a níveis de escravidão, podendo levá-lo não somente a problemas de saúde como o desenvolvimento de patologias como a Síndrome de *Burnout*, como também ao extremo de atentar contra sua própria vida.

3.8 O princípio da vedação ao retrocesso do Direito Ambiental e do Trabalho

Como por todos é sabido, princípios são os fundamentos basilares do ordenamento, irradiando e orientando a produção, interpretação e aplicação da norma jurídica. Princípios “[...] são enunciações normativas de valor genérico, que condicionam e orientam a compreensão do ordenamento jurídico, a aplicação e integração ou mesmo para a elaboração de novas normas [...]” (REALE, 2003, p. 37).

Princípios são ainda “[...] proposições fundamentais que informam a compreensão do fenômeno jurídico. São diretrizes centrais que se inferem de um sistema jurídico e que, após inferidas, a ele se reportam, informando-o” (DELGADO, 2019, p. 222).

Por seu turno, Washington Peluso A. Souza (1999), destaca a figura do retrocesso como o dinamismo negativo na modificação do *status quo*, ao analisar a conceituação deste, aliada com definição de crescimento e desenvolvimento. Segundo o autor, ao analisar a modificação do *status quo*, quando na ocorrência do crescimento, ocorre o aumento, que pode ser quantitativo ou qualitativo, porém, proporcional, nas relações entre os componentes do todo, mantendo-se o equilíbrio.

Na modificação do *status quo* por meio do desenvolvimento e do retrocesso, aduz que, em ambos ocorre a quebra do equilíbrio, vez que há uma modificação desproporcional entre os componentes do todo. Se a modificação ocorrida for em sentido positivo teremos o desenvolvimento, se negativo o retrocesso.

Com essa pequena introdução, destacamos o princípio constitucional da vedação ao retrocesso. Princípio implícito, decorrente do chamado bloco de constitucionalidade. Desnecessário grande saber hermenêutico para a compreensão, de que o citado princípio denota que não se permite a retirada de direitos já conquistados e devidamente implementados pelo Estado, sem que haja uma compensação proporcional ao direito antes em fruição.

Destarte o princípio da vedação ao retrocesso social pode ser entendido como “[...] toda e qualquer forma de proteção de direitos fundamentais em face de medidas do poder público, com destaque para o legislador e o administrador, que tenham por escopo a supressão ou mesmo restrição de direitos fundamentais” (SARLET, 2009, p. 121).

O princípio do não retrocesso em matéria ambiental implica, de acordo com Granziera (2015) na,

[...] manutenção de normas protetoras do meio ambiente, conforme estabelecido nos arts. 225 e 170 da Constituição Federal [...]. Para garantir o desenvolvimento sustentável, inclusive para as gerações futuras, é necessário que o equilíbrio ambiental esteja protegido de ameaças políticas e econômicas, que muitas vezes resultam em retrocessos normativos. (GRANZIERA, 2015 p. 74).

Este importante princípio, há tempos, é pacificamente reconhecido pela doutrina e jurisprudência brasileira. No ano de 2004, por ocasião da Ação Direta de Inconstitucionalidade n.º 3105, foi utilizado como um dos principais argumentos do Ministro Celso de Melo do STF, quando votou pela inconstitucionalidade do artigo 4º, da Emenda Constitucional (EC) 41:

Para além de todas as considerações que venho expor, há, ainda, um outro parâmetro de controle, cuja invocação revela-se apta a justificar a decretação de inconstitucionalidade, por esta Suprema Corte, em sede de controle concentrado, do art. 4º da EC nº 41/2003, em face do caráter de fundamentalidade de que se revestem os direitos de natureza previdenciária. (MELO, 2004).

Em seguida, o Ministro diz referir-se ao princípio da proibição do retrocesso, explicando que em tema de direitos fundamentais, de caráter social, quando alcançado, pelo cidadão ou sociedade, determinado nível de direito, impede que estes sejam desconstituídos.

Melo (2004) afirma que:

Na realidade, a cláusula que proíbe o retrocesso em matéria social, traduz, no processo de sua concretização, verdadeira dimensão negativa pertinente aos direitos sociais de natureza prestacional, impedindo, em consequência, que os níveis de concretização dessas prerrogativas, uma vez atingidos, venham a ser reduzidos ou suprimidos, exceto nas hipóteses – de todo inócua na espécie – em que políticas compensatórias venham a ser implementadas pelas instâncias governamentais (MELO, 2004).

Por oportuno, ressalte-se que os direitos humanos possuem como característica a progressividade, é dizer, os direitos já conquistados só podem ser modificados para os casos em que a mudança implique no acréscimo de sua fruição. Conforme Mauricio Godinho Delgado e Gabriela N. Delgado (2017), a Constituição Federal, do Brasil, promulgada em 1988, está estruturada em três eixos:

[...] iniciam-se pela incorporação constitucional do conceito de Estado Democrático de Direito - o qual supõe e confere espaço e energia a seus dois outros eixos, isto é, a sua arquitetura principiológica humanística e social e o seu conceito de direitos fundamentais da pessoa humana. (DELGADO; DELGADO, 2017, p. 22).

Por sua vez, conforme os autores, o conceito de Estado Democrático de Direito, “[...] funda-se em um inovador tripé conceitual: pessoa humana, com sua dignidade; sociedade política, concebida como democrática e inclusiva; sociedade civil, também concebida como democrática e inclusiva” (DELGADO; DELGADO, 2017, p.27),

Neste sentido, considerando que o direito ao meio ambiente equilibrado, assim como os direitos laborais, são direitos fundamentais, que tutelam a dignidade da pessoa humana, por óbvio, estão acobertados pela garantia constitucional da vedação ao retrocesso. Portanto, espera-se que os atores estatais possuidores do poder legiferante, se atentem para o comando constitucional do não retrocesso, quando do exercício desse poder.

Ocorre que no Brasil, por causa das políticas neoliberais já por diversas vezes mencionadas, que privilegiam e dão força ao fator econômico em detrimento de

qualquer outro, esses direitos estão sendo, assustadoramente, vilipendiados pelo legislador pátrio, sob o argumento da modernização das normas ou, como é mais conhecida, por meio da flexibilização.

Cabe esclarecer que a chamada flexibilização não necessariamente importa, apenas, em desregulamentação, perda de direitos e, por consequência, em retrocesso na tutela ambiental ou trabalhista. As questões ambientais preocupam a grande maioria dos países do mundo.

De sorte, em que pese o fator econômico muitas vezes prevalecer sobre a proteção ambiental, importante destacar que a competição no mercado, também, cria sistemas capazes de colaborar com os meios estatais para a proteção do meio ambiente.

Júlio Cesar Sá da Rocha (2013), destaca algumas alternativas ao sistema tradicional, decorrentes dessa competitividade do mercado em diversos países, como exemplo o “[...] *collaborative self-regulation initiatives*, que incluem a utilização de instrumentos regulatórios não estatais, como auditoria ambiental, *standards* ambientais, controle de poluentes pelas próprias empresas [...]” (ROCHA, 2013, p. 89).

Segundo o autor, o modelo conhecido como comando e controle, que tradicionalmente representa a regulação centralizada pelo poder público, notadamente começa a ser substituído, em alguns países, pela parceria entre este e o setor produtivo, possibilitando a execução de procedimentos protetivos diretamente pelas empresas.

O autor destaca o Plano Nacional de Política Ambiental, lançado na Holanda, em 1989, em que o “[...] governo estabeleceu a ideia de que cada geração deve cumprir o papel de tornar o meio ambiente limpo para as seguintes, e o setor econômico foi chamado a ter uma ativa participação nesse processo” (ROCHA, 2013, p. 89).

Ressalta, ainda, a *International Organization for Standardization* (ISO), criada em 1946, com o objetivo de facilitar a troca de benefícios em todo o mundo, por meio da padronização internacional, criando *standards* técnicos de desenvolvimento para todos os tipos de operação.

Por fim, aduz que a série ISO 14000 tem a intenção de criar *standards* que facilitem a organização de sistemas de gerenciamento ambiental nas empresas, do mundo inteiro. E que [...] engloba áreas do sistema internacional de gerenciamento

ambiental: avaliação ambiental, sistema de gerenciamento ambiental, selos ambientais e ciclo de vida do produto” (ROCHA, 2013, p. 92).

No Brasil, a “Constituição Federal de 1988, dispõe, em seu art. 225, seu dever do Estado e da coletividade proteger e preservar o meio ambiente ecologicamente equilibrado para as presentes e futuras gerações” (CUREAU, 2019).

A citada autora desenvolve o seu entendimento afirmando que dessa forma “[...] está fora do alcance das decisões políticas dispor sobre questões que conduzam a um retrocesso dessa proteção: sem um ambiente saudável não há vida ou, pelo menos, não há vida com um mínimo de qualidade” (CUREAU, 2019).

Entretanto, o que se observa, na prática, são ações inversas, conforme se verifica nas críticas de ambientalistas e parlamentares - ao modelo de flexibilização brasileiro - que ocorreram no dia 6 de junho do corrente ano, durante sessão especial do Plenário da Câmara para celebrar o Dia Mundial do Meio Ambiente, que foi reproduzido pela Agência Senado (2019)²⁷ nestes termos:

Os convidados questionaram medidas defendidas ou atribuídas pelo Poder Executivo, como fim de demarcações de terras e permissão para mineração em áreas indígenas; flexibilização de licenciamentos ambientais; sucateamento de órgãos de defesa ambiental; alterações no Código Florestal (Lei 12.651, de 2012); e mudanças no Fundo Amazônia. (BRASIL, AGÊNCIA SENADO, 2019).²⁸

Destarte a política ambiental do governo tem preocupado os defensores do meio ambiente. A ideia é transformar a Estação Ecológica de Tamoios, local de abrigo para diversas espécies marinhas, numa “Cancun brasileira”, como disse o chefe do Poder Executivo do Brasil, citado por Garcia (2019), sob o argumento de que apenas “[...] veganos que comem só vegetais” se importariam com a questão ambiental na região [...]”.²⁹

Outro ponto preocupante é a tentativa governamental de esconder dados sobre desmatamento na Amazônia, juntamente com as declarações acima expostas, na mesma entrevista, o Presidente questiona os dados do Instituto Nacional de Pesquisas Espaciais (Inpe).

²⁷ Senado celebra Dia Mundial do Meio Ambiente. Da Redação. 30 maio de 2019. Fonte: Agência Senado. Disponível em: <https://bit.ly/2qLlpCR>. Acesso em: 10 Jun. 2019.

²⁸ Idem 27

²⁹ GARCIA, Diego. Questão ambiental é para veganos que só comem vegetais, diz Bolsonaro. Folhapress/Valor. 27 de julho de 2019. Rio de Janeiro. Disponível em: <https://bit.ly/33AGHmE>. Acesso em: 30 Jul. 2019.

Conforme a reportagem de Diego Garcia (2019)³⁰, a mencionada pesquisa mostra que mais de 1.000 km² de floresta amazônica foi derrubada na primeira quinzena do mês de julho do corrente ano, o que corresponde a um aumento de 68% em relação ao mesmo período de 2018.

Importante destacar que no mês anterior, segundo reportagem de Ana Carolina Moreno no Portal G1, o Inpe constatou que o desmatamento “[...] atingiu 920,4 km² em junho, um aumento de 88% em comparação com o mesmo mês no ano passado [...]” (MORENO, 2019)³¹.

Não bastasse, os órgãos de proteção ao meio ambiente estão sendo enfraquecidos. Por meio do Decreto nº 9.806, de 28 de maio de 2019, o Poder Executivo reduziu, de mais de 90 para 22, o número de cadeiras no Conselho Nacional do Meio Ambiente (Conama).

Apenas como registro destacamos ainda a desenfreada liberação de agrotóxicos em nosso país como política de favorecimento ao agronegócio. Em reportagem no Portal G1 Luisa Melo³², comentou que “[...] ativistas do meio ambiente e da saúde manifestam preocupação, dizendo que mais veneno está sendo empurrado à revelia para a população [...]” (MELO, 2019).

Importante lembrar que o atual chefe do Poder Executivo brasileiro, até pouco tempo, defendia abertamente a extinção do Ministério do Meio Ambiente, por julgar, ser a questão ambiental, impedimento para o desenvolvimento da agricultura.

Melhor sorte não garante o Direito do Trabalho. Presente na Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948³³, o Direito ao trabalho está esculpido de forma expressa no artigo 23º, que aduz: “1. Toda a pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha do trabalho, a condições equitativas e satisfatórias de trabalho e à proteção contra o desemprego”.

No Brasil, o reconhecimento do Direito ao trabalho como Direito Social, por si só, já demonstra a importância deste para a efetivação de uma existência com dignidade, encontrando-se de forma expressa no art. 7º, da Constituição Federal de

³⁰ Idem 29

³¹ MORENO, Ana Carolina. Desmatamento na Amazônia em junho é 88% maior do que no mesmo período de 2018. Portal G1. Natureza. 3 de julho de 2019. Disponível em: <<https://glo.bo/36XcqAe>> Acesso em: 20 Jul. 2019.

³² MELO, Luisa. Ritmo de liberação de agrotóxicos em 2019 é o maior já registrado. Portal G1. Agro. 26 maio 2019. Disponível em: <<https://glo.bo/2q6HUDF>>. Acesso em: 20 Jul. 2019.

³³ UNIC/005. A Declaração Universal dos Direitos Humanos. Rio de Janeiro, Agosto de 2019. Disponível em: <<https://bit.ly/2X6kHgl>>. Acesso em: 20 Jul. 2019.

1988, cujo *caput* determina que são “[...] direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social”.

Mister destacar que o Direito Social ao trabalho, também abrange, necessariamente, o Direito às condições dignas de trabalho, como o meio ambiente equilibrado, proteção a um salário adequado e aos direitos relativos ao descanso, cuja observância se faz necessárias por razões de saúde e segurança do trabalhador.

Mauricio Godinho Delgado (2017) assinala como princípios humanísticos e sociais da Constituição da República, dentre outros, os princípios constitucionais do trabalho que seguem: princípio da dignidade da pessoa humana, princípio da valorização do trabalho e do emprego, princípio do bem-estar individual e social e princípio da vedação do retrocesso social.

De fato, a Constituição Federal de 1988, dispensa uma grande atenção aos direitos trabalhistas. Mas, eis que a humanidade se depara novamente com o pensamento perverso do Estado mínimo nas relações laborais.

Sem embargos, o neoliberalismo aplicado nas relações de emprego em determinados países, como o nosso, em que vige o capitalismo em sua forma mais selvagem, não pode resultar, senão, no completo desequilíbrio no tripé da sustentabilidade, em que notadamente ocorre um avanço do pilar econômico em detrimento do social e do ambiental.

A nós parece intrigante, que depois de tudo que já foi superado - dos avanços tecnológicos que praticamente unificou o mundo e aproximou as pessoas por meio da comunicação instantânea - a ocorrência do retorno ao liberalismo que, “[...] veicula a ideia de que o direito do trabalho é um anacronismo em si mesmo e que o moderno consiste em retornar ao passado [...]” (SILVA, 1998, p. 31).

Reinaldo Pereira e Silva (1998), acima citado, destaca Gilles Lapouge que aduz: “[...] não se diz mais: 'os patrões', mas sim 'as forças produtivas'; não se fala mais em 'demissão', mas em 'enxugamento e corte das gorduras'; uma empresa demite dois mil trabalhadores e se anuncia 'um plano social corajoso [...]’” (SILVA, 1998, p. 31).

Para Godinho Delgado (2019), a flexibilização trabalhista deve ser entendida como a possibilidade jurídica, por meio de legislação estatal (heterônoma) ou norma coletiva negociada (autônoma), na mitigação das normas trabalhistas em sua força imperativa.

O autor ainda destaca que, em sendo ultrapassados os limites constitucionais e legais a que se submete a flexibilização autônoma, acarreta a invalidade da cláusula coletiva. Para nós, em analogia, havendo desrespeito ao princípio do não retrocesso na flexibilização heterônoma, a norma flexibilizadora será tida por inconstitucional.

Dissemos ser objetivo do presente trabalho, dentre outros, analisar o teletrabalho e sua regulamentação por meio da Lei 13.467 de 2017, identificando seus objetivos e destinatários, pois bem. A Lei 13.467/2017, também conhecida como reforma trabalhista, é flexibilizada ao extremo. Conforme dissemos alhures, já teve dispositivos julgados inconstitucionais pelo STF, e diversos outros encontram-se pendentes de julgamento na Suprema Corte.

Mauricio Godinho Delgado e Gabriela N. Delgado (2017), em análise a citada lei aduz que esta encontra-se:

Profundamente dissociada das ideias matrizes da Constituição de 1988, como a concepção de Estado Democrático de Direito, a principiologia humanística e social constitucional, o conceito constitucional de direitos fundamentais da pessoa humana no campo justtrabalhista e da compreensão constitucional do Direito como instrumento de civilização, a Lei n. 13.467/2017 tenta instituir múltiplos mecanismos em direção gravemente contrária e regressiva. (DELGADO; DELGADO, 2017, p. 40).

De início, em que pese não ter sido o primeiro a ser modificado por meio da Lei 13.467/17, cabe destacar que o art. 8º do texto celetista, que trata sobre as fontes subsidiárias do Direito laboral tinha a seguinte redação:

Art. 8º - As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.
Parágrafo único. O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho naquilo em que não for incompatível com os princípios fundamentais deste.

Após a alteração, que não afetou o *caput*, o restante do citado artigo da CLT passa a vigorar com a seguinte redação:

§ 1º O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho.
§ 2º Súmulas e outros enunciados de jurisprudência editados pelo Tribunal Superior do Trabalho e pelos Tribunais Regionais do Trabalho não poderão

restringir direitos legalmente previstos nem criar obrigações que não estejam previstas em lei.

§ 3º No exame de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho analisará exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, respeitado o disposto no art. 104 da Lei no 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), e balizará sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva)³⁴.

Conforme observamos, a alteração teve início com a transformação do que antes era parágrafo único, em parágrafo primeiro, com a eliminação da expressão “[...] naquilo em que não for incompatível com os princípios fundamentais deste”. Destarte, ainda que outro dispositivo de Lei seja incompatível com os princípios trabalhistas, segundo a nova redação do parágrafo primeiro, não haveria óbice em sua utilização subsidiariamente. Contudo, não parece ser esse o entendimento que irá predominar.

Conforme Godinho Delgado e Gabriela Delgado (2017), em que pese a supressão mencionada no dispositivo em *examine*, para que a regra subsidiária possa ser importada para suprir lacunas é necessária sua compatibilidade com a estrutura normativa laboral, assim como, com sua lógica jurídica e com os seus princípios jurídicos essenciais.

Em continuidade, percebe-se que [...] a nova lei produziu, ademais, a inserção de dois novos dispositivos, o §§ 2º e 3º do art. 8º, que procuram instituir limitações ao processo de interpretação jurídica no âmbito da Justiça do Trabalho” (DELGADO; DELGADO, 2017, p. 104)

Por oportuno, cabe informar que a Lei 13.467/2017 alterou mais de 100 dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho, contudo, não consta como objetivo do presente trabalho, dissecarmos todos os artigos por ela alterados e introduzidos.

Contudo da pequena análise realizada neste trabalho conclui-se facilmente “[...] que a Lei n. 13.467/2017 objetiva, inequivocamente, reduzir o patamar civilizatório mínimo de cidadania social do trabalhador e de valorização ao trabalho na ordem social, econômica, cultural e jurídica do País” (DELGADO; DELGADO, 2017, p. 57).

Por fim, os citados autores aduzem que a Lei 13.467/2017, também chamada de reforma trabalhista, na verdade trata-se, “[...] lamentavelmente, de típica

³⁴ PLANALTO, Artigo 8º Decreto Lei nº 5.452 de 01 de Maio de 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm . Acesso em: 21 Jul. 2019.

Lei de Precarização do Trabalho, gravemente dissociada do papel civilizatório que cabe ao Direito em uma Democracia” (DELGADO; DELGADO, 2017, p. 57).

Portanto, espera-se que o Supremo Tribunal Federal, ao julgar as Ações Declaratórias de Inconstitucionalidade referentes a citada Lei que ainda se encontram pendentes, o faça sob a luz do princípio da vedação ao retrocesso, assim como os órgãos da justiça laboral nas ações que lhe competem.

CONCLUSÃO

Aferimos do presente estudo que, ao longo de toda história, o convívio entre o homem e natureza ocorreu sempre com certa desarmonia, uma vez que aquele sempre dependeu dos recursos naturais para sua sobrevivência e desenvolvimento.

Ao longo de sua existência o homem destruiu florestas, provocou a extinção de várias espécies de animais dentre outros prejuízos causados ao meio ambiente. Contudo, foi com o advento da Revolução Industrial que os danos ambientais ganharam proporções alarmantes, sendo importante salientar que a Revolução Industrial também foi responsável pelo surgimento da classe proletária, cujas reivindicações por melhores condições de trabalho e vida, precarizadas devido ao novo modelo de produção, culminaram com a formação do Direito do Trabalho.

Com efeito, o mesmo fenômeno iniciado no século XVIII, evoluiu durante os anos, gerando impactos ambientais de grandes proporções devido à utilização, vultosa, de elementos pertencentes ao meio ambiente natural, bem como pela grande produção de resíduos decorrente da produção industrial, cujos efeitos, ainda que tardiamente observados, também deram origem ao Direito Ambiental, já nas décadas de 1960 e 1970.

Destacamos que entre a formação do Direito Trabalhista e o Ambiental - no ano de 1945 - ocorreu a criação da Organização das Nações Unidas (ONU), que assumiu o papel de protagonismo nas questões ambientais, passando a realizar, dentre outras medidas, diversas e importantes Conferências sobre o meio ambiente.

Por ocasião da Conferência de Estocolmo de 1972, bem como, posteriormente, da Conferência das Nações Unidas para o Meio Ambiente e o Desenvolvimento (CNUMAD), ocorrida em 1992, na cidade do Rio de Janeiro, mais conhecida como Rio 92, entendeu-se da necessidade de proteção ao meio ambiente do trabalho.

Essa proteção, também, faz parte da Agenda 2030 da ONU, composta por um conjunto de 17 objetivos de desenvolvimento sustentável e, 169 metas na busca pela concretização dos Direitos Humanos, com o equilíbrio das três dimensões que compõem a sustentabilidade, quais sejam: econômico, social e ambiental, compondo o ODS de nº 8.

Conforme previsto, o presente estudo tem como objetivos gerais a análise do Direito do trabalhador ao meio ambiente de trabalho equilibrado como um Direito

Fundamental, a inter-relação entre o Direito Ambiental e o Direito do Trabalho, assim como o teletrabalho e sua regulamentação por meio da Lei 13.467 de 2017, identificando seus objetivos e destinatários.

Partimos da hipótese que, diante da exígua normatização do teletrabalho no Brasil, existe a possibilidade desta modalidade laboral se tornar uma ferramenta para a escravidão moderna do trabalhador.

Com efeito, ao longo da pesquisa constatamos que há grande afinidade entre Direito do Trabalho e o Direito Ambiental, uma vez que, enquanto este tutela o equilíbrio do meio ambiente, em razão da qualidade de vida de todas as pessoas, aquele tutela as relações laborais baseadas em princípios protetivos à qualidade de vida da pessoa do trabalhador.

A proteção do meio ambiente do trabalho, em que pese não existir um consenso doutrinário, está inserido tanto na matéria do Direito do Trabalho quanto do Direito Ambiental, vez que ambos possuem objetivos similares e têm o homem como destinatário final em seus conjuntos normativos.

Ainda que alguns estudiosos prevejam o nascimento do Direito Ambiental do Trabalho como disciplina autônoma, entendemos que essa proteção se dá por meio da intercessão de normas do Direito laboral e do Direito ambiental, com prevalência para este último, vez que seu conjunto de princípios se adequa em maior número a tutela ambiental do trabalho.

Destacamos que o direito ao meio ambiente do trabalho, sustentável e garantidor do bem-estar físico e mental do trabalhador foi elevado ao *status* de direito fundamental pela CF/88, visto que, na concepção moderna de meio ambiente de trabalho, este encontra-se intimamente, relacionado aos direitos humanos e fundamentais, com destaque ao Direito à vida, à segurança e à saúde dos trabalhadores.

Mister ainda destacar, que os avanços tecnológicos ocorridos nas últimas décadas fizeram surgir novas modalidades de emprego, dentre essas, o teletrabalho, que como foi visto tem grande potencial de combate ao desemprego e promoção da inclusão social, a depender da forma com que este encontre-se disciplinado no ordenamento Jurídico.

Quanto à regulamentação do teletrabalho no Brasil, entendemos que, em que pese toda a relevância dada ao meio ambiente, nele incluído o do trabalho, sobretudo a partir da segunda metade do século XX, a volta do liberalismo fomentado

pelo Consenso de Washington, vem causando, nos últimos anos, uma forte mitigação dos Direitos Ambientais e Trabalhistas.

Neste sentido ao realizarmos uma análise de todos os artigos inseridos na CLT por meio da Lei 13.467 de 2017, para a regulamentação do teletrabalho no Brasil e, ainda que de forma sucinta, a comparação com a regulamentação desta mesma modalidade laboral no Código de Trabalho de Portugal, parece-nos evidente que o legislador pátrio não proporcionou a segurança adequada para o seu pleno desenvolvimento.

Da simples comparação dos conteúdos normativos produzidos em Portugal e no Brasil, pode-se perceber o distanciamento entre os diplomas, tanto na importância dispensada para o teletrabalho enquanto importante meio de desenvolvimento econômico e social, quanto com a preocupação com a saúde e bem-estar do trabalhador.

A dissonância da Lei brasileira com o princípio da proteção, base do direito individual do trabalho pátrio, deixa o empregador livre para, querendo, estabelecer metas cada vez maiores para seus empregados, podendo resultar em verdadeira relação de escravidão moderna.

Cabe ainda ressaltar que no Brasil a legislação laboral anterior à citada lei, juntamente com a jurisprudência dos Tribunais Regionais do Trabalho e Egrégio Tribunal Superior do Trabalho, já resolvia os conflitos e gerava maior segurança para as partes das relações empregatícias na modalidade de teletrabalho.

Conforme observamos em linhas pretéritas, o art. 6º da CLT, com redação dada pela Lei nº 12.551, desde o ano de 2011, dispõe que não há distinção entre o trabalho nas dependências da empresa e o realizado na residência do empregado. Portanto, entendemos que a Lei 13.467/2017, em verdade, tenha desregulamentado o teletrabalho no Brasil.

Nos arriscamos, ainda, em afirmar que a Lei 13.467 de 2017 foi editada para retirar Direitos adquiridos a duras penas pelos trabalhadores ao longo da história, com o objetivo único de atender aos anseios capitalistas, uma vez que o legislador pátrio, sequer, se constrangeu em deixar claro que sua elaboração e aprovação se deu em benefício, unicamente, da classe empresária.

Outrossim, consolidamos entendimento de que o grande problema da inserção dos teletrabalhadores no artigo 62 da CLT, por meio da Lei 13.467 de 2017,

não foi o fato de que estes deixaram de receber pelas horas suplementares laboradas, mas sim, pela desobrigação do controle de jornada.

Sem controle de jornada, o empregador poderá impor metas cada vez mais inatingíveis ao teletrabalhador, que por sua vez, não resta outra saída senão sujeitar-se a elas, comprometendo seu direito a desconectar-se do trabalho, vez que depende do emprego para seu sustento próprio e de sua família.

Como Direito Fundamental garantido na Constituição Federal brasileira de 1988, o direito ao meio ambiente laboral sustentável possui, como os outros do mesmo *status*, a progressividade como uma de suas características, e encontra amparo no princípio da vedação ao retrocesso social.

Neste sentido, a regulamentação do teletrabalho nos termos da lei 13.467/17, a nosso ver, trata-se de uma flexibilização da força imperativa do conjunto normativo antes aplicado a esta relação laboral, caracterizando-se, portanto, como um retrocesso, em prejuízo ao trabalhador em seu Direito Fundamental garantido constitucionalmente.

Destarte, confirmada a nossa hipótese, uma vez que a mitigação das Leis laborais na regulamentação do contrato de emprego na modalidade teletrabalho, principalmente com a retirada da obrigatoriedade do controle de jornada por meio da inserção desta atividade no artigo 62, III, da CLT, deixa margem para a escravidão moderna do trabalhador.

Jornadas exaustivas na busca pela produtividade poderão causar graves danos ao teletrabalhador, prejudicando seu bem-estar, físico e mental, bem como ocasionar-lhe patologias como a síndrome de *Burnout*, que, a depender da intensidade, poderá levar àquele a atentar contra a própria vida.

Resta por óbvio que a regulamentação do teletrabalho em nosso país não guarda relação com os preceitos constitucionais e, menos ainda dignifica o trabalho conforme objetivo da Agenda 2030, mais especificamente no ODS de número 8. O teletrabalho é reconhecido no mundo inteiro pelo grande potencial socioeconômico, capaz gerar benefícios para toda a sociedade, bem como para empregados e empregadores.

Ocorre que para se desenvolver e alcançar todo esse potencial, o teletrabalho precisa ser disciplinado de uma forma que essa relação de emprego possa gerar segurança para as partes envolvidas, seja por meio de normas jurídicas, jurisprudência dos tribunais, governança ou mesmo por todos esses meios em

conjunto, o que seria ainda melhor. A normatização estatal já está posta e, por mais que não pareça ser possível, continua sendo flexibilizada, agora por meio das chamadas minirreformas.

Resta-nos, portanto, aguardar que os Juízes do Trabalho, os Tribunais Regionais e o Tribunal Superior do Trabalho mantenham-se pautados na ordem constitucional, fazendo com que prevaleçam os direitos fundamentais dos trabalhadores, por meio da aplicação de princípios como: da dignidade da pessoa do trabalhador, da proteção, do valor social do trabalho e da vedação ao retrocesso social.

Esperamos ainda que a Organização Internacional do Trabalho possa disciplinar essa importante modalidade laboral por meio de Convenção, que a União das Nações Unidas, juntamente com a sociedade civil, empresários, as organizações sindicais dentre outros atores interessados, possam, por meio da governança, desenvolver o teletrabalho no Brasil.

REFERÊNCIAS

LMEIDA, Marco Antônio Bettine de; GUTIERREZ, Gustavo Luis; MARQUES, Renato. **Qualidade de vida**: definição, conceitos e interfaces com outras áreas, de pesquisa. São Paulo. Escola de Artes, Ciências e Humanidades - EACH/USP. 2012.

ALVARENGA, Darlan. **Desemprego cresce em 14 das 27 unidades da federação no 1º trimestre, diz IBGE**, G1 Economia, Rio de Janeiro, 16/05/2019. Disponível em: <https://glo.bo/32Fdvtg> . Acesso em: 20 Mai. 2019.

ANTUNES, Ricardo. **Aparelhos são escravização digitalizada**. In: Folha de São Paulo, São Paulo. 22 ago. 2010. Disponível em: <https://bit.ly/36Oj6Rr>. Acesso em: 19 Mai. 2019.

BARRÍA, Cecilia. **O trabalho está matando as pessoas e ninguém se importa, diz professor de Stanford. 27 de março de 2019**. BBC News Mundo. Disponível em: <https://bbc.in/2KccDWK>. Acesso em: 20 Abr. 2019.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 7ª ed. São Paulo: LTr, 2011.

BARROSO, Luís Roberto. **O Direito Constitucional e a efetividade de suas normas: limites e possibilidades da constituição brasileira**. 2ª ed. Rio de Janeiro: Renovar, 1993.

BATISTA, Paulo Nogueira. **O Consenso de Washington**. A visão neoliberal dos problemas latino-americanos. 1994. Disponível em: <https://bit.ly/2Cz6Bve>. Acesso em: 16 Mai. 2019.

Bíblia Católica On Line. Disponível em: <https://bit.ly/2O19F8r> Acesso em: 20 Jul. 2019.

BIT. **Trabalho Digno em Portugal 2008-2018: da crise à recuperação**. Bureau Internacional do Trabalho. Genebra. 2018. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_647524.pdf Acesso 18 out. 2019.

BÔAS, Bruno Villas. **Brasil tem 13,4 milhões no primeiro trimestre, indica IBGE**, 2019. Disponível em: <https://glo.bo/33Jhx5q> . Acesso em: 8 Mai. 2019.

BÔAS, Bruno Villas. **Desigualdade de renda sobe pelo 17º trimestre e é recorde**, Valor Econômico, Rio de Janeiro, em 20/05/2019. Disponível em: <https://glo.bo/2rySUdm>. Acesso em: 20 Jul. 2019.

BOBBIO, Norberto. **A Era dos direitos**. 7ª tiragem. Trad. Carlos Nelson Coutinho. São Paulo, Elsevier, 2004.

BRASIL, Agência Senado. **Ambientalistas criticam política ambiental de Bolsonaro**. 2019. Disponível em: <https://bit.ly/2qLlpCR> Acesso em: 31 Jul. 2019.

BRASIL. (ITAMARATY). **Negociações da agenda de desenvolvimento pós-2015: Elementos orientadores da posição brasileira.** Disponível em: <https://bit.ly/2NZTCYx>. Acesso em: 20 Jan. 2019.

BRASIL. **Código Penal.** Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm> Acesso em: 29 jun. 2019.

BRASIL. **Consolidação das leis do trabalho.** Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. Disponível em: <https://bit.ly/2X8zasD>. Acesso em: 10 Jan. 2019.

BRASIL. **Constituição da república federativa do Brasil de 1988.** Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. Disponível em: <https://bit.ly/2CzaVKJ>. Acesso em: 8 Jan. 2019.

BRASIL. **Decreto nº 3.048**, de 06 de maio de 1999. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. Disponível em: <https://bit.ly/2q3VMyj>. Acesso em: 12 jul 2019.

BRASIL. **Decreto nº 8.892**, de 27 de outubro de 2016. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. Disponível em: <https://bit.ly/34RNOXX>. Acesso em: 18 jun 2019.

BRASIL. **Lei 12.551** de 15 de dezembro de 2011. Planalto. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2011/Lei/L12551.htm> Acesso em 20 de março 2019.

BRASIL. **LEI 13.467, 2017** de 13 de jul. 2017. Presidência da República. Secretaria-Geral. Subchefia para Assuntos Jurídicos. Disponível em: <https://bit.ly/2NCYUKQ>. Acesso em: 23 Jul. 2019.

BRASIL. **Lei 6.938** de 31 de agosto de 1981, Planalto. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6938.htm> Acesso em 18 de jun 2019.

BRASIL. **Sociedade da informação no Brasil:** Livro verde. Org. Tadao Takahashi. Brasília: Ministério da Ciência e Tecnologia, 2000.

BUCHMANN, Fábio. **Governo do Paraná aprova teletrabalho para servidores do Executivo**, 2018. Disponível em: <https://bit.ly/2CvgMRg> . Acesso em: 7 Mai. 2019.

CAMARGO, Thaísa Rodrigues Lustosa de; MELO, Sandro Nahmias. **Princípios de direito ambiental do trabalho.** São Paulo, LTr, 2013.

CAVALCANTE, Marcos de Oliveira. **RO: 0010130-51.2015.5.01.0202.** Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. Rio de Janeiro. Data de Publicação: 10/03/2017. Disponível em: <https://bit.ly/2qHrl0X>. Acesso em: 20 jul 2019.

CERQUEIRA, Vinicius da Silva. **Assédio moral organizacional nos bancos.** Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho). Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2012. Disponível em: <https://bit.ly/36TsPpn> . Acesso em: 6 Jul. 2019.

CHIARA, Márcia de. **Operários migram para setor de serviços**. O Estado de S. Paulo. 2015. Disponível em: <https://bit.ly/2rBhf2l> . Acesso em: 28 Jun. 2019.

CIRINO, Samia Moda. **Sustentabilidade no meio ambiente de trabalho: um novo paradigma para a valorização do trabalho humano**. Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região: Vol. 3, n. 28 (mar. 2014), p. 85 a 108. Disponível em: <https://bit.ly/2qHs1Dx>. Acesso em: 22 Mai. 2019.

CNJ. Resolução nº 227 de 15 de junho de 2016. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/atos-normativos?documento=2295> Acesso 20 de maio de 2019.

COMISSÃO SOBRE GOVERNANÇA GLOBAL. **Nossa comunidade global**. Relatório da Comissão sobre governança global. Rio de Janeiro: Ed. FGV, 1996. Disponível em: <https://bit.ly/2KcQHe9>. Acesso em: 23 Mai. 2019.

CUREAU, Sandra. **O Princípio constitucional do não retrocesso em direito ambiental**. Comissão de Meio Ambiente e Desenvolvimento Sustentável Câmara dos Deputados. 2019. Disponível em: <https://bit.ly/36SBTeh>. Acesso em: 31 Jul. 2019.

DARCANCHY, Mara Vidigal. **Teletrabalho para pessoas portadoras de necessidades especiais**. 1ª Edição, São Paulo: Ltr, 2006. E-book. ISBN 85-361-0902-5 - Código 3356.6. Disponível em: <https://bit.ly/33EFqe2>. Acesso em: 30 Jun. 2019.

DE PIETRO, Josilene Hernandes Ortolan. **A proteção do equilíbrio do meio ambiente do trabalho enquanto direito fundamental**. Artigo apresentado no XXVIII Congresso Nacional do CONPEDI Belém (PA). Novembro 2019. Disponível em: <https://bit.ly/36UTSAL>. Acesso em: 30 Jan. 2019.

DECLARAÇÃO DE ESTOCOLMO SOBRE O AMBIENTE HUMANO, 1972. Publicada pela Conferência das Nações Unidas sobre o meio ambiente humano em Junho de 1972. Biblioteca Virtual de Direitos Humanos. Universidade de São Paulo (USP). Disponível em: <https://bit.ly/36QIA0B> . Acesso em: 20 Jul. 2019.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 14ª ed. São Paulo. LTr, 2015.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 18ª ed. São Paulo. LTr, 2019.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017.

DENNY, Danielle Mendes Thame; GRANZIERA, Maria Luiza Machado. **Etanol e a Agenda 2030. Análise do escoamento pelo porto de Santos**. In: VIEIRA, Andreia Costa (org.). O porto de Santos e região na rota 2030. Santos, Ed. Leopoldianum, 2019.

DI MARTINO, Vittorio. **The high road to teleworking**. Genebra: OIT, 2001. Disponível em: <https://bit.ly/2X6qS4p>. Acesso em: 10 Mai. 2019.

DIMOULIS, Dimitri; MARTINS, Leonardo. **Teoria geral dos direitos fundamentais**. 2ª ed. São Paulo: Revista dos Tribunais. 2009.

DINIZ, Bismarck Duarte e MACIEL, Joelson de Campos. **O ambiente de trabalho e o princípio do desenvolvimento sustentável como limitações do poder econômico**. Anais XXI Congresso Nacional do CONPEDI: O Novo Constitucionalismo Latino Americano: desafios da sustentabilidade, Florianópolis, FUNJAB, 2012. Disponível em: <https://bit.ly/2K8iLiv>. Acesso em: 20 Mai. 2019.

ESTRADA, Manuel Martin Pino. **O teletrabalho escravo**. Revista Eletrônica da Faculdade de Alta Floresta, [S.l.], v. 2, n. 1, maio 2013. ISSN 2238-5479. Disponível em: <https://bit.ly/2Kd9eH5> . Acesso em: 29 jul. 2019.

EUROPA, **Carta de direitos fundamentais da união europeia**. Jornal Oficial das Comunidades Europeias. Ano: 2010. Disponível em: <https://bit.ly/2CwHc51> Acesso em: 5 Ago 2019.

EUROPA, **Tratado sobre o funcionamento da união europeia**. 2007. Disponível em: <https://bit.ly/34UC47d>. Acesso em: 5 Ago. 2019.

FELICIANO, Guilherme Guimarães *et al.* (coordenadores). **Direito ambiental do trabalho: apontamentos para uma teoria geral**, volume 3 – São Paulo: LTr, 2017.

FERNANDES, Fábio. **Meio ambiente geral e meio ambiente do trabalho: uma visão sistêmica**. São Paulo, ed. LTr, 2009.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **Novo dicionário Aurélio da língua portuguesa**. 3ª ed. Curitiba: Positivo, 2004.

FIGUEIREDO, Guilherme José Purvin de. **Direito ambiental e a saúde dos trabalhadores**. 2ª. ed. São Paulo, ed. LTr. 2007.

FILHO, Francisco das Chagas Lima. RO n.º 0025467-96.2014.5.24.0001. TRT 24ª. Disponível em: <https://bit.ly/2pTn4HU> Acesso em: 12 Jul. 2019.

FIORILLO, Celso Antonio Pacheco. **Curso de direito ambiental Brasileiro**. 11ª. ed. São Paulo, ed. Saraiva, 2010.

G1 ECONOMIA. **Desigualdade de renda no Brasil atinge o maior patamar já registrado”, diz FGV/IBRE**. Rio de Janeiro, 21/05/2019. Disponível em: <https://glo.bo/2NC0Nan>. Acesso em: 21 Mai. 2019.

GARCIA, Diego. **Questão ambiental é para veganos que só comem vegetais, diz Bolsonaro**. In: Folha de São Paulo, 27. Jul. 2019. Disponível em: <https://bit.ly/33AGHmE>. Acesso: 31 Jul. 2019.

GARCIA, Euclides Lucas. **Teletrabalho no governo do Paraná prevê metas objetivas e exclui comissionados**, 2018. Portal Gazeta do Povo. Paraná. Disponível em: <https://bit.ly/32ABcD1>. Acesso em: 7 Mai. 2019.

GENESIS 1, capítulos I e II. Bíblia Católica On Line. Disponível em: <https://bit.ly/2O19F8r>. Acesso em: 20 Jul. 2019.

GIL, Susana Isabel Pinto Ferreira dos Santos. **As perspectivas civis do contrato de trabalho - o teletrabalho subordinado**: Seu estudo nos ordenamentos Jurídicos Português e Espanhol. Tese de doutoramento na Universidade da Coruña, Coruña, 2015. Disponível em: <https://bit.ly/32E17tE>. Acesso em: 14 Mai. 2019.

GONÇALVES, Alcindo Fernandes; COSTA, José Augusto Fontoura. **Governança global e regimes internacionais**. São Paulo: Almedina, 2011.

GRANZIERA, Maria Luiza Machado. **Direito ambiental**. 4ª. ed. São Paulo, ed. Atlas, 2015.

GUNTHER, Luiz Eduardo; ANDRADE, Luiz Gustavo de. **O meio ambiente do trabalho e a tutela dos direitos da personalidade**: análise da tragédia de Santa Maria. In: Direitos humanos e meio ambiente do trabalho. São Paulo, LTr, 2016.

HARARI, Yuval Noah. Sapiens. **Uma breve história da humanidade**. Trad. Janaina Marcoantonio. ed. 32ª. Porto Alegre, ed. L&PM. 2018.

HERNANDEZ, Márcia Regina Pozelli. **Novas perspectivas das relações de trabalho: O Teletrabalho**. 1ª Edição, São Paulo, 2011. E-book. ISBN 978-85-361-1944-1 - Código 4517.3.

HOFFMANN, Gunter e ASSHEUER, Thomas. **Jürgen Habermas e a constelação pós-nacional**. Folha de São Paulo, +Mais 18 de outubro de 1998. São Paulo, 1998. Disponível em: <https://bit.ly/36SjCxG>. Acesso em: 21 Mai. 2019.

JARDIM, Sílvia. **Depressão e trabalho: ruptura de laço social**. In: Revista Brasileira de Saúde Ocupacional. [online]. 2011, vol.36, n.123, pp.84-92. ISSN 0303-7657. Disponível em: <https://bit.ly/2CzxsHy>. Acesso em: 28 Jul. 2019.

JINKINGS, Nise. **As formas contemporâneas da exploração do trabalho nos bancos**. In ANTUNES, Ricardo; SILVA, Maria Moraes (orgs.). O Averso do Trabalho. São Paulo, ed. Expressão Popular, 2004.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Tutela coletiva inibitória para a efetivação do direito fundamental ao meio ambiente do trabalho saudável**. In: JARDIM, Philippe Gomes; LIRA, Ronaldo José. Meio ambiente do trabalho aplicado: homenagem aos 10 anos da CONEMAT. São Paulo: LTr, 2013.

LEITE, José Rubens Morato; AYALA, Patryck de Araújo. **Direito ambiental na sociedade de risco**. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2002.

LENZA, Pedro. **Direito Constitucional Esquematizado**. 20ª ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

LIS, Laís. **Mercado mantém previsão de queda no crescimento do PIB de 2019.G1**, 2019. Disponível em: <https://glo.bo/32D22KO>. Acesso em: 1 Jul. 2019.

MANUAL DESTINADO AO ENSINO DOS DIREITOS DO HOMEM NAS UNIVERSIDADES. As Dimensões Internacionais do Direito do Homem. Manuais LTC. Lisboa, 1983. Disponível em: <https://bit.ly/2CArLsM>. Acesso em: 20 Ago. 2019

MARANHÃO, Ney. **Meio Ambiente do Trabalho: Descrição Jurídico-Conceitual**. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães... [et al.], coordenadores. **Direito Ambiental do Trabalho: Apontamentos Para Uma Teoria Geral**. Vol. 3. São Paulo, ed. LTr. 2017.

MARMELSTEIN, George. **Curso de Direitos Fundamentais**. 2ª ed. São Paulo, ed. Atlas. 2009.

MARTELLO, Alexandro. **Mercado vê inflação mais alta e reduz estimativa de crescimento do PIB para 1,24% em 2019**. G1 Economia, Rio de Janeiro, 20/05/2019. Disponível em: <https://glo.bo/36YEUdg>. Acesso em: 20 Mai. 2019.

MARTÍN-GAMERO, José María Alfin. **El teletrabajo**. In: Informática Jurídica. 2015. Disponível em: <https://bit.ly/32BzwsU> Acesso em: 17 Jul. 2019.

MAYER, Marissa. **Por que marissa mayer extinguiu o home office do yahoo!** Revista Época Negócios. Rio de Janeiro, 15 de fevereiro 2013. Disponível em: <https://glo.bo/2CBq05b>. Acesso em: 19 mai. 2019.

MAZZUOLI, Valério de Oliveira. **Curso de direito internacional público**. 9. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2015.

MELO, Celso de. **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 3105 de 2003**. Supremo Tribunal Federal. Disponível em: <https://bit.ly/2qKrfpe>. Acesso em: 31 Jul. 2019.

MELO, Geraldo Magela. **O teletrabalho na nova CLT**. 2017. Disponível em: <<https://www.anamatra.org.br/artigos/25552-o-teletrabalho-na-nova-clt>>. Acesso em 18/05/2019.

MELO, Luisa. **Ritmo de liberação de agrotóxicos em 2019 é o maior já registrado**. Portal G1. Agro. 26 maio 2019. Disponível em: <https://glo.bo/2q6HUDF> . Acesso em: 20 Jul. 2019.

MELO, Raimundo Simão de. **Meio ambiente do trabalho e atividades de risco: prevenção e responsabilidades**. In: Direitos humanos e meio ambiente do trabalho/ (coordenadores) GUNTHER, Luiz Eduardo; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. São Paulo: LTr, 2016.

MELO, Sandro Nahmias. **Greve Ambiental: Direito de Exercício Coletivo**. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães... [et al.], coordenadores. **Direito Ambiental do Trabalho: Apontamentos Para Uma Teoria Geral**. Vol. 3. São Paulo, ed. LTr. 2017.

MÉXICO. **Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos**. Disponível em: <https://bit.ly/2NEOwSs>. Acesso em: 8 Jan. 2019.

MINARDI, Fabio Freitas. **Direito ambiental do trabalho: origem, autonomia e princípios**. In Gunther, Luiz Eduardo; Alvarenga, Rúbia Zanotelli. **Direitos humanos e meio ambiente do trabalho**. São Paulo, LTr, 2016.

MORAES, Alexandre de. **Ação direta de inconstitucionalidade 5.938**. Supremo Tribunal Federal. 2019. Disponível em: <https://bit.ly/34SrsFW>. Acesso em 26 Jul. 2019.

MORAES, Alexandre de. **Direito Constitucional**. 25ª ed. São Paulo, ed. Atlas. 2010.

MORENO, Ana Carolina. **Desmatamento na Amazônia em junho é 88% maior do que no mesmo período de 2018**. G1 Natureza. Rio de Janeiro. 2019. Disponível em: <https://glo.bo/33CX427> Acesso em: 2 Ago. 2019.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. ed. 23ª. São Paulo, ed. Saraiva, 2008.

NASCIMENTO, Luiz Sales do. **Direito constitucional comparado**. São Paulo, ed. Verbatim, 2011.

OIT. **Convenção OIT nº 155**. Disponível em : <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236163/lang--pt/index.htm> Acesso em: 24 abr 2019.

OIT. **Convenção OIT nº 184**. Disponível em: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTUMENT_ID:312329> Acesso em: 20 de out. 2019.

OLIVEIRA, Regiane. **Desemprego no Brasil chega a 12,5% e atinge 13,2 milhões de trabalhadores, diz IBGE**. São Paulo, 31 de maio 2019. Disponível em: <https://bit.ly/34TN4Bs>. Acesso em: 20 Jul. 2019.

OMS. ORGANIZAÇÃO MUDIAL DA SAÚDE. **Constituição**. 1946. Disponível em: <https://bit.ly/33EXhl4> Acesso em: 18 Jun. 2019.

OMS. ORGANIZAÇÃO MUDIAL DA SAÚDE. **Mesuring Quality of Life**. 1997. Disponível em: <https://bit.ly/34RZpg6> . Acesso em: 30 jan 2019.

ONU. **Declaração de Estocolmo sobre o ambiente humano, 1972**. Publicada pela Conferência das Nações Unidas sobre o meio ambiente humano em Junho de 1972. Biblioteca Virtual de Direitos Humanos. Universidade de São Paulo (USP). Disponível em: <https://bit.ly/32Gd3e9> Acesso em: 20 Jul. 2019.

ONU. **Declaração de Joanesburgo 2002**. Disponível em: [www.mma.gov.br > estruturas > agenda21 > _arquivos > joanesburgo](http://www.mma.gov.br/estruturas/agenda21/_arquivos/joanesburgo) . Acesso em: 21 Jul. 2019.

ONU. **Declaração universal dos direitos humanos**. 1948. Disponível em: <https://bit.ly/2CxL6uz>. Acesso em: 17 Jul. 2019.

ONU. **Objetivos de desenvolvimento sustentável**. 2015. Disponível em: <https://bit.ly/2qHL3cX>. Acesso em: 30 Mai. 2019.

ONU. **Objetivos de Desenvolvimento Sustentável. Notícias ODS#8**. Disponível em: <https://bit.ly/2O7UHhg>. Acesso em: 30 Jan. 2019.

PADILHA, Norma Sueli. **Equilíbrio do meio ambiente do trabalho – direito fundamental do trabalhador e de espaço interdisciplinar entre o Direito do Trabalho e o Direito Ambiental**. Rev. Tribunal Superior do Trabalho, Brasília, vol. 77, nº 4, out/dez 2011. Disponível em: <https://bit.ly/2K96z1j>. Acesso em: 7 Mai. 2019.

PEDREIRA, Pinho. **O teletrabalho**. In: Revista LTr, São Paulo. Vol. 64, n, 5, p. 583-597, maio de 2000.

PÊGO, Francinara Pereira Lopes e; PÊGO, Delcir Rodrigues. **Síndrome de Burnout**. In: Revista Brasileira de Medicina do Trabalho. Vol. 14 – n.º 2, p. 171/176. 2016. Disponível em: <https://bit.ly/32zB8Uc>. Acesso em: 6 Jul. 2019.

PFEFFER, Jeffrey. **O trabalho está matando as pessoas e ninguém se importa**, diz professor de Stanford. 27/03/2019. Disponível em: <https://glo.bo/2CKVyPH>. Acesso em: 18 Mai. 2019.

PIOVESAN, Flávia. **Direitos humanos e o direito constitucional internacional**. 14. ed., rev. e atual. – São Paulo: Saraiva, 2013.

POCINHO, Margarida; PERESTRELO, Célia Xavier. **Um ensaio sobre burnout, engagement e estratégias de coping na profissão docente**. In Educação e Pesquisa, (Revista da Faculdade de Educação da USP). vol.37 no.3 São Paulo set./dez. 2011. Disponível em: <https://bit.ly/2Qa4Dt0> . Acesso em: 10 Jul. 2019.

PORTUGAL. **Código do trabalho**. Aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fev. de 2009. Disponível em: <https://bit.ly/2NB83TW>. Acesso em: 8 Mai. 2019.

PORTUGAL. Missão para a Sociedade da Informação (org.). **Livro verde para a Sociedade da Informação em Portugal**. Lisboa, 1997, p. 58. Disponível em: <<http://purl.pt/239/2/>>. Acesso em: 14 maio 2018.

PRADO, Luiz Regis. **Curso de direito penal brasileiro**, volume 2: parte especial: arts. 121 a 249. 7ª ed. São Paulo. Editora Revista dos Tribunais, 2008.

REALE, Miguel. **Filosofia do direito**. 20ª ed. São Paulo: Saraiva, 2002.

REALE, Miguel. **Lições Preliminares de Direito**. 27ª ed. São Paulo: Saraiva, 2003

RENAULT, Luiz Otávio Linhares. Recurso: 0010102-02.2016.5.03.0135. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. 2017.

ROCHA, Julio Cesar de Sá da. **Direito Ambiental do Trabalho: mudanças de paradigma na tutela jurídica à saúde do trabalhador**. 2ª ed. São Paulo. Atlas, 2013.

ROMITA, Arion Sayão. **Direitos Fundamentais nas Relações de Trabalho**. 5ª Edição, São Paulo, LTr, 2014. Ebook, ISBN 978-85-361-2840-5.

SAMPAIO, Rômulo Silveira da Rocha. **Direito ambiental: doutrina e casos práticos**. Rio de Janeiro. Elsevier: FGV, 2011.

SANVICENTE, Raul Zoratto. Recurso: 0021636-76.2016.5.04.0211 (RO). Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. 2019.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional**. 10. ed. Porto Alegre Ed. Livraria do Advogado, 2009.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Notas sobre a assim designada proibição de retrocesso social no constitucionalismo latino-americano**. In: Revista do Tribunal Superior do Trabalho, vol. 75 nº 3, jul/set 2009.

SARLET, Ingo Wolfgang. **O Direito fundamental ao meio ambiente do trabalho saudável**. In: Revista do Tribunal Superior do Trabalho, vol. 80 nº 1, jan/mar 2014.

SILVA, José Afonso da. **Curso de direito constitucional positivo**. 34ª ed. São Paulo: Malheiros, 2011.

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

SILVA, Reinaldo Pereira e. **Um atentado contra os direitos humanos: o advento do discurso da flexibilidade do direito do trabalho**. Sequência: Estudos Jurídicos e Políticos, Florianópolis, p. 31-46, jan. 1998. ISSN 2177-7055. Disponível em: <https://bit.ly/2O2T18p>. Acesso em: 2 Ago. 2019.

SIRVINSKAS, Luís Paulo. **Tutela constitucional do meio ambiente**: interpretação e aplicação das normas constitucionais ambientais no âmbito dos direitos e garantias fundamentais. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

SOUSA, Antonio Cesar Teixeira de. **O Meio Ambiente do Trabalho: Efeitos do Teletrabalho Regulamentado Pela Lei 13.467 de 2017**. Anais do V Congresso Internacional de Direito Ambiental Internacional, p. 139 a 152, Santos, 2018. Disponível em: <https://bit.ly/34Plu8x>. Acesso em: 16 maio 2019.

SOUZA, Washington Peluso Albino de. **Primeiras linhas de direito econômico**. São Paulo: LTr, 1999.

STF. **Súmula 736**. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/listarJurisprudencia.asp?s1=736.NUME.%20NAO%20S.FLSV.&base=baseSumulas>> Acesso: 20 de maio 2019.

TAJRA, Alex. **Bolsonaro esvazia conselho ambiental e diminui participação da sociedade**. In: Notícias Uol, 29 maio 2019. Disponível em: <https://bit.ly/34Q94xd>. Acesso em: 31 Jul. 2019.

TRIGO, Telma Ramos...[et al.] **Síndrome de burnout ou estafa profissional e os transtornos psiquiátricos**. In: Revista Psiquiatria Clínica vol. 34 n.5. p. 223-233. 2007. Disponível em: <https://bit.ly/2Q87jaB> .Acesso em: 10 Jul. 2019.

UN. **Report of the united nations conference on the**. /comf/114/ r/ 1 human enviro ent. Stcolmo, 5-16 jun, 1972. United Nacion. Disponível em: <https://bit.ly/2KaAMgk> Acesso em: 22 Jul. 2019.

UNIÃO EUROPEIA. **Carta dos direitos fundamentais da União Europeia**. 2000. Disponível em: <https://bit.ly/33D1lx3>. Acesso em 15 Jul. 2019.

UNIÃO EUROPEIA. **Tratado da União Europeia e do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia**. 2007. Disponível em: <https://bit.ly/2O1DhCJ> . Acesso em: 15 Jul. 2019.

URIAS, João; SILVA, Denise Vital e. **Metas e Psicoterror: reestruturação produtiva, assédio moral organizacional e direito labor-ambiental**. In: Guilherme Guimarães... [et al.], coordenadores. *Direito Ambiental do Trabalho: Apontamentos Para Uma Teoria Geral*. Vol. 3. São Paulo, ed. LTr. 2017.

VALÉRIO, Juliana Herek. **Reforma trabalhista: retrocesso em 20 pontos**. Graneiro Guimarães Advogados. 26 de Abril de 2017. Disponível em: <https://bit.ly/2Q7MIZt>. Acesso em 18 Mai. 2019.

VILAS BÔAS, Bruno. **Desigualdade de renda sobe pelo 17º trimestre e é recorde**. Valor Econômico. Disponível em: <https://glo.bo/2NCe4j9> . Acesso em: 10 Ago. 2019.

ZOLA, Émile. **Germinal**. [S.l.] 1885. Trad. Francisco Bittencourt. Disponível em: <https://bit.ly/2X2BvFs>. Acesso em: 29 Jul. 2019.