

APONTAMENTOS SOBRE O MEIO AMBIENTE DO TRABALHO E AS NOVAS FORMAS DE PRESTAÇÃO DO TRABALHO

NOTES ON THE LABOR ENVIRONMENT AND NEW WAYS OF WORK

Luciana de Araujo Grillo Schaefer*

RESUMO: Desde o surgimento do Direito do Trabalho até os dias atuais, avançou-se na proteção à saúde e à segurança do trabalhador, chegando-se ao conceito de meio ambiente do trabalho, que abrange a saúde física e mental do trabalhador, além do ambiente seguro onde desenvolve seu labor. Entretanto, o avanço da tecnologia trouxe novas formas de prestação do trabalho, como o teletrabalho e o trabalho através de plataformas digitais e com elas novos desafios. O presente artigo procura demonstrar que, diante dessas novas formas de trabalho, há que se buscar novas maneiras de proteger juridicamente o meio ambiente do trabalho, abrangendo todos os trabalhadores, e não apenas aqueles inseridos nos moldes da relação de emprego.

PALAVRAS-CHAVE: Meio Ambiente do Trabalho. Teletrabalho. Novas Formas de Prestação do Trabalho. Saúde do Trabalhador.

ABSTRACT: From the emergence of labor law to the present day, progress has been made in protecting the health and safety of the worker, reaching the concept of the labor environment, which encompasses the physical and mental health of the worker, as well as the safe environment where he develops his work. However, the advancement of technology has brought new ways of work, such as home office and working through digital platforms and with them new challenges. The present article seeks to demonstrate that, in the face of these new forms of work, we must look for new ways to legally protect the work environment, encompassing all workers.

KEYWORDS: Labor Environment. Home Office. New Ways of Labor Providing. Worker Health.

1 – Introdução

O presente artigo pretende ser uma contribuição singela ao debate sobre o meio ambiente do trabalho e a proteção da saúde e da segurança do trabalhador inserido nas chamadas novas formas de prestação do trabalho, surgidas com o desenvolvimento tecnológico.

Para tanto, busca-se resumir, inicialmente, a evolução do Direito do Trabalho e da proteção jurídica da saúde e segurança do trabalhador. Em seguida,

* Professora do Curso de Direito da Universidade do Vale do Itajaí-Univali; mestre em Ciências Jurídicas pela Universidade do Vale do Itajaí; advogada.

abordam-se as novas formas de trabalho, com foco no teletrabalho – recentemente regulamentado pela Consolidação das Leis do Trabalho – e no trabalho via plataformas digitais, considerando a proteção jurídica da lei ordinária e da Constituição Federal.

Ao final, são traçadas algumas ideias relativas à necessidade de uma nova visão jurídica sobre o meio ambiente do trabalho e a proteção da saúde do trabalhador.

2 – A evolução do Direito do Trabalho e da proteção jurídica da saúde e da segurança do trabalhador

O Direito do Trabalho foi construído a partir do paradigma de uma sociedade industrial, tendo como principal modelo de relação de trabalho a relação de emprego. Pode-se dizer que a Revolução Industrial trouxe o trabalho subordinado e assalariado como protagonista da então nova era de desenvolvimento, alavancada pela utilização da máquina na produção de bens.

Distinguem-se três grupos de fatores cuja combinação levou ao surgimento do Direito do Trabalho: fatores econômicos, fatores sociais e fatores políticos (DELGADO, 2018, p. 100). Os fatores econômicos são justamente a relação de emprego e a nova modalidade de organização do processo produtivo por meio da “grande indústria”, que se sobrepôs ao trabalho manufaturado. Através da relação de emprego, segundo Delgado, combinou-se a liberdade pessoal do trabalhador com a direção empresarial pelo empreendedor, resultando em uma fórmula então inovadora de organização do modo produtivo (DELGADO, 2018, p. 100). Já o modelo da “grande indústria” trouxe a utilização intensa da máquina, a especialização e a mecanização das tarefas, permitindo a fabricação em série, além de acentuar a formação de grandes contingentes urbanos de trabalhadores assalariados (DELGADO, 2018, p. 100-101).

Já do ponto de vista social, o Direito do Trabalho foi impulsionado pela concentração dos trabalhadores nas cidades industriais e sua identificação profissional a partir do fenômeno da prestação do trabalho subordinado no âmbito do estabelecimento empresarial (DELGADO, 2018, p. 101).

Por fim, considerando o ponto de vista político, identifica Delgado ações tanto da sociedade civil como do Estado que contribuíram para o surgimento do Direito do Trabalho. A sociedade civil, pela primeira vez, organiza-se em torno da ação coletiva como instrumento de pressão política e profissional, o que acabou por criar novas modalidades de normatização jurídica geradas pelos próprios destinatários das normas. E o Estado, a partir do século XIX, responde

às pressões e ações coletivas organizadas dos trabalhadores em prol de direitos relacionados ao trabalho, incorporando a normatização autônoma, ao lado da legislação estatal vigente, como ocorreu na Grã-Bretanha (DELGADO, 2018, p. 101-102).

A partir da segunda metade do século XIX, a ação coletiva dos trabalhadores acaba por se tornar um forte elemento de pressão no sentido de se contrapor à ideia liberal, do Direito Civil, centrada no sujeito individual (DELGADO, 2018, p. 103). Nascia, assim, a noção de que a relação de trabalho subordinada não poderia ter como suporte jurídico o Direito Civil, já que as partes nela envolvidas não se encontravam num patamar de igualdade. Ao contrário, enquanto o empregador era um “ser coletivo”, cujas ações alcançavam uma maior expressão, o empregado era um ser individual, que dependia do seu trabalho para sobreviver.

Com efeito, a ação dos próprios trabalhadores, aliada a uma série de outros movimentos com ideias de cunho socialista, como as do industrial britânico Robert Owen¹, bem como a publicação do Manifesto Comunista (1848) de Marx e Engels; as leis esparsas, na Inglaterra e na França, regulamentando alguns aspectos da prestação do trabalho nas fábricas; e, ainda, a Encíclica *Rerum Novarum* (1891)², culminaram no nascimento do Direito do Trabalho como um instrumento de regulamentação dessa nova relação entre empregado e empregador, que passou a existir a partir da Revolução Industrial. A característica marcante desse novo direito seria a intervenção estatal na relação privada entre empregador e empregado. Nesse sentido:

“Assinala-se que o Direito do Trabalho aparece como reação contra o ideário da doutrina liberal, que tinha como paradigma o abstencionismo estatal nas relações laborais. O princípio da autonomia da vontade e a liberdade das partes no processo de celebração contratual condiziam com a transposição, no plano jurídico, do liberalismo econômico, hegemônico no século XVIII e no início do século XIX.

Não obstante, progressivamente, substituiu-se o princípio liberal da primeira fase capitalista, consubstanciado na abstenção estatal, pelo princípio intervencionista, compreendido por uma ampla atividade do

1 Segundo Vólia Bomfim Cassar, o industrial promoveu, em 1800, profundas mudanças na sua fábrica de tecidos, como a não admissão de menores de 10 anos, jornada de 10 horas e meia de trabalho, medidas de higiene. Posteriormente, seria conhecido como pai do Direito do Trabalho e estabeleceu a criação do *Trade Union* (CASSAR, 2015, p. 15).

2 O documento papal apresenta preocupação com a questão social, sobretudo a exploração do ser humano no trabalho.

setor público no domínio econômico: o Estado-Providência (Estado do Bem Estar Social). Por essa forma, o aparelho estatal fez-se polícia, transformou-se em produtos e, finalmente, em administrador e planejador da atividade econômica.” (ROCHA, 2013, p. 43)

Além dos marcos importantes já mencionados na formação do Direito do Trabalho, destaca-se a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), com o Tratado de Versailles (1919), após a Primeira Guerra Mundial, e a introdução, pela primeira vez, de normas sociais na Constituição do México (1917) e na Constituição de Weimar (Alemanha, 1919). Esses marcos históricos, como se vê, ocorreram já no início do século XX.

É curioso observar que essa evolução histórica em direção à formação do Direito do Trabalho inicia-se justamente com a revolta dos trabalhadores contra as más condições de trabalho, consubstanciadas no ambiente inseguro em que se desenvolvia, nas extensas jornadas e nos baixos salários, situação resumida no bordão inglês *eight hours to work, eight hours to sleep, eight hours to play, eight shillings a day*³.

Entretanto, o conceito de meio ambiente do trabalho equilibrado só surgiria bem mais tarde, com a preocupação acerca da saúde do trabalhador.

Como ensina Geraldo Sebastião de Oliveira, a preocupação com a saúde do trabalhador, ao longo da história, considerando-se como marco inicial a Revolução Industrial, passou por quatro fases, cujas datas apontam apenas um início aproximado: a etapa da medicina do trabalho (1830), a etapa da saúde ocupacional (1950), a etapa da saúde do trabalhador (1970) e a etapa da qualidade de vida do trabalhador (1985) (OLIVEIRA, 2001, p. 65). Tais etapas, explica o autor, não significam uma evolução cronológica, em que a etapa anterior foi substituída pela posterior; a compreensão mais adequada seria a de que tais etapas não se excluíram, tendo se complementado ou “estão sendo implantadas em épocas diferentes, de acordo com o desenvolvimento de cada país” (OLIVEIRA, 2001, p. 64). De forma didática:

“Utilizando-se da linguagem corrente na informática, pode-se dizer que a medicina do trabalho foi expandida para uma versão mais atualizada, denominada saúde ocupacional, e esta foi enriquecida para nova versão intitulada saúde dos trabalhadores. Mais recentemente vislumbra-se o esboço de uma outra etapa, mais avançada, que vem sendo denominada qualidade de vida do trabalhador.” (OLIVEIRA, 2001, p. 64)

3 Oito horas de trabalho, oito horas de sono, oito horas de lazer, oito *shillings* por dia.

DOCTRINA

A primeira etapa – medicina do trabalho – tem raiz em 1830, mas sua expansão só viria a ocorrer na primeira metade do século XX, com a necessidade de trabalhadores sadios para atender à demanda do capitalismo, agora influenciado pelos métodos taylorista e fordista de produção em série. O médico se restringia apenas a atender ao empregado doente, sem avançar na direção de um programa de prevenção (OLIVEIRA, 2001, p. 65-66).

A etapa da saúde ocupacional começa com o fim da Segunda Guerra Mundial e a sensibilização para as questões humanitárias suscitadas a partir daquele momento crucial na história da humanidade. Na esteira da criação da Organização das Nações Unidas (ONU), em 1945, da Organização Mundial da Saúde (OMS), em 1946, e da aprovação da Declaração Universal dos Direitos do Homem, em 1948, emergem com força princípios humanitários que refletirão na modificação da mentalidade então vigente, voltada apenas para dar a assistência médica ao trabalhador, mas não intervir no meio ambiente do trabalho, deixando, assim, de prevenir a causa das doenças e acidentes do trabalho (OLIVEIRA, 2001, p. 66-68).

Como marco dessa nova etapa, segundo Geraldo Sebastião de Oliveira, tem-se, em 1957, a criação de um comitê misto da OIT e OMS, que estabeleceu a definição dos objetivos da saúde ocupacional. A proteção da saúde do trabalhador passava a ser vista de forma mais ampla, dentro da ideia de que era necessário atuar na prevenção das doenças e acidentes, intervindo no meio ambiente do trabalho através de uma equipe multidisciplinar (OLIVEIRA, 2001, p. 68-69). Entretanto, a nova visão da saúde ocupacional não surtiu o efeito desejado e os trabalhadores passaram a ser os propulsores de um novo movimento em prol da prevenção dos danos advindos de doenças e acidentes de trabalho, através de mobilizações que exigem a melhoria das condições de trabalho (OLIVEIRA, 2001, p. 71).

Em sintonia com esse movimento, a OIT aprovou o PIACT, sigla para o nome, em francês, do Programa internacional para a melhoria das condições e do meio ambiente de trabalho, com o propósito de “prestar assistência para impulsionar programas locais de melhoria das condições e do meio ambiente de trabalho, assessorando trabalhadores, governos e empregadores” (OLIVEIRA, 2001, p. 72). Em 1979, a Assembleia Geral da ONU aprovou a meta social da Organização Mundial da Saúde (OMS) de saúde para todos no ano 2000 e respaldou a Declaração Ama-ATA, cujo primeiro item tratava da conceituação de saúde como direito humano fundamental (OLIVEIRA, 2001, p. 74).

Ressalta-se, como avanço em relação à percepção da importância da saúde e da necessidade de boas condições do meio ambiente do trabalho, a

aprovação da Convenção nº 155, em junho de 1981, pela Conferência Geral da OIT, que trata da segurança e saúde dos trabalhadores, e da Convenção nº 161, em 1985, voltada aos serviços de saúde dos trabalhadores. Ambas foram ratificadas pelo Brasil no início dos anos 1990.

Por fim, a etapa seguinte na evolução da proteção jurídica da saúde do trabalhador vem com a ideia de “qualidade de vida”. Tal ideia, segundo Sebastião Geraldo de Oliveira, surge em artigos doutrinários nos anos 1970, e busca avançar nas concepções até então desenvolvidas:

“Agora, pretende-se avançar além da saúde do trabalhador: buscase a integração deste com o homem, o ser humano dignificado e satisfeito com a sua atividade, que tem vida dentro e fora do ambiente de trabalho, que pretende, enfim, qualidade de vida.” (OLIVEIRA, 2001, p. 79)

Percebe-se, portanto, que a proteção da saúde do trabalhador na forma de uma acanhada assistência médica dentro da fábrica evoluiu para uma concepção bem mais ampla e que hoje alcança um entrelaçamento com o Direito Ambiental, resultando na ideia de direito ao meio ambiente de trabalho equilibrado.

O meio ambiente do trabalho, segundo Julio César de Sá da Rocha:

“não se restringe ao espaço interno da fábrica ou da empresa, mas se estende ao próprio local de moradia ou ao ambiente urbano. Mais do que isso, o meio ambiente do trabalho representa todos os elementos, inter-relações e condições que influenciam o trabalhador em sua saúde física e mental, comportamento e valores reunidos no *locus* do trabalho.” (ROCHA, 2013, p. 99)

Para o autor, o conceito de meio ambiente do trabalho tem a característica de somar todas as influências que afetam o ser humano no desempenho do trabalho, constituindo-se no “*pano de fundo* das complexas relações biológicas, psicológicas e sociais a que o trabalhador está submetido”. E acrescenta que tal conceito não deve ser compreendido como algo estático, mas, sim, como um “*locus* dinâmico, formado por todos os *componentes* que integram as relações de trabalho e que tomam uma forma no dia a dia laboral (...)” (ROCHA, 2013, p. 99).

Padilha recupera a ideia de meio ambiente, de uma forma geral, para chegar à concepção de meio ambiente do trabalho:

“Ao transportarmos tal concepção [de meio ambiente] para o meio ambiente do trabalho, podemos então vislumbrá-lo como o *ecossistema* que envolve as inter-relações da força do trabalho com os meios e formas

de produção, e sua afetação no meio ambiente em que é gerada. O meio ambiente do trabalho compreenderia, assim, a inter-relação da força de trabalho humano (energia) e sua atividade no plano econômico através da produção (matéria), afetando o seu meio (ecossistema).” (PADILHA, 2010, p. 377)

E mais, considerando-se que a lesão ao meio ambiente do trabalho pode, como muitas vezes de fato ocorre, extrapolar o local da prestação laboral, conclui a autora que

“a real dimensão do direito ao meio ambiente do trabalho equilibrado não se limita, em absoluto, à relação obrigacional, nem tampouco aos limites físicos dos empreendimentos industriais, uma vez que se está apenas pontuando um dos múltiplos aspectos do meio ambiente e, meio ambiente equilibrado é, por natureza, um direito difuso.” (PADILHA, 2010, p. 377)

Reforça-se, portanto, que o direito ao meio ambiente saudável – nele inserido o meio ambiente do trabalho – tem natureza de direito difuso, abrangendo, portanto, um número de pessoas (trabalhadores e não trabalhadores) impossível de quantificar.

3 – As novas formas de prestação do trabalho

São notórias as profundas alterações trazidas ao mundo do trabalho pelo desenvolvimento da tecnologia e dos meios de comunicação a partir do final do século passado. Além de substituir a atuação humana pela máquina em várias atividades, a tecnologia permitiu que o trabalhador exercesse o seu labor em local diverso do tradicional – o estabelecimento do empregador. Mas avançou-se ainda mais: a tecnologia proporcionou o nascimento da intermediação do trabalho pelas chamadas plataformas digitais, responsáveis pela conexão entre a demanda do cliente e o serviço prestado pelo trabalhador.

Recentemente, a Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, conhecida como Reforma Trabalhista, introduziu a normatização sobre o teletrabalho, nos arts. 62, inciso III, e 75-A a 75-E, da CLT.

Assim, no art. 62 da CLT foi acrescido o inciso III, com o objetivo de excluir os empregados em regime de teletrabalho do Capítulo II (Título II), que trata da Duração do Trabalho, a exemplo do que já acontecia com os empregados externos (inciso I) e os gerentes (inciso II), elencados no mesmo dispositivo legal. E os arts. 75-A a 75-E, que formam o novo Capítulo II-A, trouxeram

regras para a prestação do teletrabalho, modalidade que vem crescendo com o desenvolvimento da internet nos últimos anos.

A CLT, no seu art. 6^o⁴, já continha a previsão do trabalho executado no domicílio do empregado. A ideia era não deixar de reconhecer a relação de emprego se presentes os seus requisitos, evitando qualquer discriminação.

Em 2011, a redação do artigo celetista foi atualizada pela Lei nº 12.551/2011 para sedimentar a possibilidade de reconhecimento da existência de subordinação jurídica através de “meios telemáticos e informatizados”, nos seguintes termos:

“Art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.

Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.”

Com efeito, o ordenamento jurídico brasileiro já reconhecia desde muito tempo a possibilidade de o trabalho ser realizado em domicílio, fora do estabelecimento do empregador, sem que isso significasse a ausência de relação de emprego, uma vez comprovados os requisitos dessa relação. Entretanto, nada era previsto quanto ao meio ambiente de trabalho e quanto às normas de proteção à saúde e à segurança do trabalhador. Com a atual redação do artigo, avançou-se no sentido de relacionar a subordinação jurídica ao controle por meios telemáticos e informatizados.

Já o novo art. 75-E da CLT traz a questão da saúde e segurança do trabalho nos seguintes termos:

“Art. 75-E. O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho.

Parágrafo único. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.”

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

Observa-se que a preocupação do legislador foi muito mais isentar o empregador de qualquer responsabilidade originada pelo meio ambiente inadequado de trabalho que propriamente trazer parâmetros para que o trabalho se desenvolva de forma saudável e equilibrada, embora seja o empregador o responsável pelo risco do negócio, conforme o art. 2º da CLT⁵.

A redação do artigo transcrito e do seu único parágrafo dá a entender que, instruindo o empregado de forma “expressa e ostensiva” e tendo este assinado o termo de responsabilidade, não há mais obrigações do empregador. Nesse sentido, as observações de Homero Batista Mateus da Silva, para quem o art. 75-E utiliza uma linguagem patriarcal superada no âmbito da saúde e segurança do trabalho. Considera o autor, no entanto, que o mérito do novo capítulo da CLT está em reconhecer o teletrabalho como forma de relação de emprego e admitir que acidentes de trabalho possam ocorrer fora das dependências do empregador (SILVA, 2017, p. 56).

De fato, o art. 75-B da CLT define teletrabalho como uma espécie de 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”, trazendo ao ordenamento jurídico situação já presente na realidade do mundo do trabalho, mas que pela primeira vez aparece expressa na legislação brasileira.

Com efeito, hoje é cada vez mais comum que empregados desenvolvam suas atividades em outro lugar que não seja a sede física da empresa – em sua casa, em um ambiente de *coworking*, em cafês, durante os deslocamentos, em transportes coletivos, em aviões, etc.

Paralelamente a esse alargamento da possibilidade de execução do trabalho pelo empregado longe do ambiente da empresa, outras formas de trabalho que não configuram relação de emprego – ou que, ao menos, suscitam dúvidas quanto à sua existência ou não – vêm surgindo, na esteira dessa revolução tecnológica.

Assim é a prestação do trabalho por meio das plataformas digitais e aplicativos para *smartphones*, a exemplo da conhecida empresa *Uber*. Como é notório, a *Uber* oferece uma plataforma digital, através da qual o cliente e o motorista são conectados. O motorista utiliza seu próprio veículo privado para o trabalho; o passageiro realiza o pagamento para a empresa, que repassa uma parcela ao motorista.

5 “Art. 2º Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.”

A *Uber* é o exemplo mais vistoso desse novo mundo em que o trabalho passa a ser intermediado pela tecnologia, deixando inúmeros questionamentos sobre a existência ou não de vínculo de emprego, e as responsabilidades civis e trabalhistas em relação ao cliente e ao trabalhador. Assim como a *Uber*, multiplicam-se as empresas que viabilizam serviços através de plataformas digitais. Tal fenômeno vem sendo chamado por muitos como *crowdworking*, termo que agrega as palavras inglesas correspondentes a “multidão” (*crowd*) e trabalho (*working*).

Cada vez mais as novas formas de trabalho, seja a relação de emprego via teletrabalho, ou outras relações de trabalho não necessariamente subordinadas, não mais se encaixam no modelo tradicional do mundo do trabalho concebido a partir da Revolução Industrial, em que serviços e produtos eram gerados em um estabelecimento comercial ou industrial. Para esse novo mundo digital que se desenha, com o trabalho sendo realizado em diversos locais, intermediado pela tecnologia, resta saber como será possível proteger juridicamente o meio ambiente do trabalho. Como fazer para garantir o meio ambiente do trabalho saudável para o trabalhador que exerce suas atividades em diversos locais e, ainda, que nem sequer possui vínculo empregatício, mas trabalha vinculado a uma plataforma digital?

4 – A proteção jurídica do meio ambiente do trabalho e as novas formas de prestação do trabalho – algumas ideias

A proteção jurídica do meio ambiente do trabalho na atual legislação ordinária trabalhista parece ser insuficiente para abarcar a nova situação. A Consolidação das Leis do Trabalho, no Capítulo V – Da Segurança e Da Medicina do Trabalho de seu Título II – Das Normas Gerais de Tutela do Trabalho, traz regras importantes de proteção e prevenção no âmbito da saúde e da segurança do trabalho, mas ainda sem a visão mais moderna, ampliada, do meio ambiente de trabalho. Coube à Constituição da República Federativa de 1988 avançar nesse aspecto.

Conforme Norma Sueli Padilha, a Constituição Federal dispensa ao meio ambiente do trabalho uma tutela mediata e outra imediata. A tutela mediata está no art. 225⁶ do texto constitucional, já que a expressão “meio ambiente”, segundo a autora, abrange também o meio ambiente do trabalho; e a tutela imediata

6 “Art. 225. Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações.”

é encontrada no art. 200⁷, que faz referência específica ao meio ambiente do trabalho (PADILHA, 2010, p. 380).

Além disso, ressalta Padilha que o legislador constitucional trouxe a saúde pública como uma “interface” do meio ambiente do trabalho, lembrando que saúde não é apenas a ausência de doença, e sim um estado de completo bem-estar físico e mental, segundo conceito da Organização Mundial da Saúde. No mesmo sentido, a Lei Orgânica da Saúde⁸ dispõe no seu art. 3º, como “fatores determinantes e condicionantes” da saúde o meio ambiente e o trabalho, dentre outros, além de estabelecer que “os níveis de saúde da população expressam a organização social e econômica do país” (PADILHA, 2010, p. 380-381). Alia-se a isso o fato de o trabalho estar arrolado no artigo primeiro da Constituição Federal como um dos fundamentos da República Federativa do Brasil e constar em várias partes do texto constitucional como pilar essencial da sociedade brasileira. Vê-se, portanto, que há uma proteção constitucional do meio ambiente do trabalho, seja porque ele integra o meio ambiente, seja porque a saúde, também protegida constitucionalmente, é um dos aspectos integrantes do meio ambiente do trabalho.

Assim, para os modelos de prestação do trabalho que se desenham a partir das novas tecnologias de comunicação faz-se necessário adotar o paradigma constitucional em relação à proteção ao meio ambiente do trabalho. Conforme bem resume Rocha, após analisar a tutela do meio ambiente do trabalho em vários países do mundo:

“Com efeito, ultrapassa-se a hipótese de neutralização dos agentes agressivos e dos riscos com o uso primordial de equipamentos de proteção individual, exigindo-se ‘bem-estar’, ‘vida saudável’, ‘métodos salutareos de organização do trabalho’, ‘adaptação do trabalho ao homem’, ‘condições humanas de trabalho’, e ‘meio ambiente do trabalho saudável.’” (ROCHA, 2013, p. 197)

Se as exigências da sociedade levaram à evolução da antiga ideia de “medicina do trabalho” para o “meio ambiente do trabalho saudável”, importa verificar como o direito ao meio ambiente do trabalho saudável pode alcançar todos os trabalhadores: os que laboram nos estabelecimentos de seus empregadores, os que não laboram no ambiente empresarial, mas são teletrabalhadores, bem como aqueles que não são considerados empregados e oferecem seus serviços através de plataformas digitais.

7 “Art. 220. Ao sistema único de saúde compete, além de outras atribuições, nos termos da lei: (...) VIII – colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho.” (grifou-se)

8 Lei nº 8.080, de 19 de setembro de 1990.

DOCTRINA

A nova forma de prestação do trabalho, através das tecnologias modernas, exige por certo uma nova configuração da prevenção e da ação em prol de um meio ambiente do trabalho saudável. Afinal, como já mencionado, este pode ser considerado um direito difuso, isto é, abrange uma coletividade indeterminada de pessoas e, apesar de ter uma relação muito próxima com o Direito do Trabalho, sua abrangência, por definição, não está limitada aos trabalhadores com vínculo empregatício.

Como esclarece Rocha, o Direito Ambiental do Trabalho tem uma natureza jurídica que não está ligada a uma situação subjetiva individual, não objetivando interesse particular, e sim uma “proteção metaindividual”. Assim, segundo o autor, a legitimidade para a defesa desses interesses difusos e coletivos fica a cargo, prioritariamente, de associações, sindicatos, centrais sindicais e órgãos governamentais, uma vez que “quando se está diante de interesses difusos e coletivos, via de regra emerge uma solidariedade diferenciada e dificilmente encontrada no patamar de defesa dos interesses individuais” (ROCHA, 2013, p. 233-234).

Ocorre que, tradicionalmente, a proteção desses direitos relativos ao meio ambiente de trabalho através das medidas judiciais previstas no ordenamento jurídico dá-se responsabilizando o empregador, uma vez que o trabalho ocorre no estabelecimento deste. Entretanto, considerando que nos novos modelos de trabalho, com ou sem vínculo empregatício, não há mais o padrão do trabalho realizado no estabelecimento empresarial, resta a questão fundamental acerca de quem deve ser responsabilizado por situações que representem risco ao trabalhador, oriundas de um meio ambiente de trabalho não saudável.

Em relação ao teletrabalho, embora a legislação atual, como assinalado, procure retirar a responsabilidade do empregador, um simples cotejo e interpretação dos conteúdos do art. 75-E com o *caput* do art. 6º da CLT seria suficiente para afastar tal pretensão, uma vez que há a determinação expressa contra a discriminação entre o trabalho realizado no local da empresa e o realizado a distância. Assim, na hipótese do teletrabalho, uma das soluções para as questões que envolvem o meio ambiente do trabalho pode ser a utilização do instituto da concausa, com a distribuição do ônus da responsabilidade pelo ambiente laboral seguro de forma proporcional entre empregado e empregador, uma vez que, trabalhando fora do âmbito do estabelecimento, é certo que o empregador não tem a possibilidade de fiscalização frequente. Contudo, tem a obrigação de orientar o empregado, nos termos do art. 157 da CLT:

DOCTRINA

“Art. 157. Cabe às empresas:

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

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

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

IV – facilitar o exercício da fiscalização pela autoridade competente.” (grifou-se)

Como observa Denise Fincato, o dever do empregador de orientar e instruir o empregado em relação à higiene, saúde e segurança do trabalho não se resume à entrega de um manual:

“Ao revés, a instrução a que alude o dispositivo deve ser entendida de forma mais abrangente e protetiva à relação, gerando garantias ao empregado e ao empregador. Assim, instruir deve ser compreendido como um conceito dinâmico e constante, de conteúdo mutante, tanto quanto o ambiente e os métodos de trabalho.” (FINCATO, 2018, p. 63)

No mesmo sentido, Talita Camila Gonçalves Nunes:

“Cabe ressaltar que, no teletrabalho, o risco de acidente e de doenças ocupacionais poderá recair sobre o empregado, quando este agir de modo contrário às instruções e treinamentos – imprescindíveis – para a execução do labor. Todavia, o empregador não se exime da responsabilidade quando incorre na falta de fornecimento as instruções básicas para a realização do trabalho.” (NUNES, 2018, p. 265)

Ainda que não haja solução simples para uma questão complexa como a da manutenção de um meio ambiente do trabalho saudável no teletrabalho, o grande desafio parece estar principalmente em relação ao trabalhador sem vínculo empregatício, porém conectado a plataformas digitais. Para esse novo tipo de trabalho, que se pensava ser apenas uma forma de complementação de renda ou “bico”, mas que acabou por se tornar para muitos a única possibilidade de renda, não há previsão legal de orientação ou instrução em relação à manutenção de um meio ambiente do trabalho saudável e equilibrado.

Urge, portanto, enfrentar esse desafio, uma vez que a questão do meio ambiente do trabalho tem em sua raiz uma perspectiva coletiva e difusa.

Tratando-se de interesse difuso, este tem relação direta com toda a sociedade. Assim, há que se buscar uma solução diferente daquela até então utilizada, uma vez que se trata de uma nova forma de prestação do trabalho, ainda que sem vínculo empregatício. Como assevera Celso Antonio Pacheco Fiorillo, “o que interessa é a proteção ao meio ambiente *onde o trabalho humano é prestado*, seja em que condição for” (FIORILLO, 2009, p. 394).

A concepção de um novo direito a partir do paradigma sistêmico-ecológico, desenvolvida por Fritjof Capra e Ugo Mattei, em contraponto com o paradigma mecanicista, traz em seu bojo ideias que podem ser o suporte para esse imenso desafio. Destaca-se, de forma breve, duas: a realidade social é composta de redes e comunidades sociais; e o novo ordenamento jurídico-ecológico deve ser usado por cidadãos ecoalfabetizados com o objetivo de proteger e gerar os *commons*⁹ (CAPRA; MATTEI, 2018, p. 42).

A noção de realidade social composta por redes e comunidades sociais parte da biologia e da física, em que o padrão de rede significa interdependência e interligação. Na ecologia, tal concepção há muito é o seu próprio fundamento, através da ideia de “ecossistema”. Trazendo-a para o meio ambiente do trabalho, busca-se a ideia de que a necessidade de se preservar o meio ambiente do trabalho é crucial para que todo o meio ambiente possa ser saudável e, por consequência, para a saúde da sociedade como um todo. Como bem pontua Rocha:

“Com efeito, a proteção ao meio ambiente do trabalho carrega caracteres essencialmente difusos e coletivos. Em vista disso, quando se objetiva a melhoria das condições de um meio ambiente de trabalho, seu resultado atinge todos aqueles que trabalham naquele local.

(...)

Mais uma justificativa em relacionar o tema do meio ambiente do trabalho em uma perspectiva coletiva pode ser encontrada na noção de que os custos com os acidentes e doenças ocupacionais são assumidos não somente pelo empregador, mas também pela sociedade como um todo, através do sistema de seguridade social. Portanto, a sociedade organizada tem todo o direito de prevenir o dano ocupacional e garantir a salubridade dos ambientes de trabalho.” (ROCHA, 2013, p. 234)

9 O tradutor da obra referida, em nota de rodapé na página 32, assim explica o significado de *commons*: “A palavra *commons*, que em bem poucos casos aparece no singular (*common*) no original deste livro, significa “bens, recursos ou espaços comuns a todos” e também remete ao direito ou à liberdade de usar irrestritamente esses bens e espaços comuns, como vegetação, bosques, florestas, terras cultiváveis, pastagens (*commons of pasturage*) animais, águas (*commons of piscary*), ou “direito de pescar em águas alheias mediante acordo prévio”, etc., em oposição aos que pretendiam usá-los exclusivamente para seus interesses privados”.

De outro lado, o ordenamento jurídico baseado nessa visão ecológica exige que os indivíduos – principais vetores da transformação – sejam ecoalfabetizados, ou seja, tenham uma compreensão da natureza e do funcionamento do direito no mundo atual (CAPRA; MATTEI, 2018, p. 44). A informação, portanto, é um bem valioso e fundamental, sendo primordial a atuação das várias instituições que já são responsáveis pela prevenção e defesa do meio ambiente do trabalho saudável, no sentido de promover o acesso à informação para *todos* os trabalhadores. Aqui se tem a questão que pode fazer a diferença: o protagonismo de instituições, como sindicatos e associações profissionais, na educação ambiental dos trabalhadores, empregados ou não, empregadores e tomadores de serviços, voltada para a construção de um meio ambiente do trabalho saudável.

No ordenamento jurídico brasileiro, o sindicato aparece como principal órgão de representação dos interesses dos empregados e dos empregadores. Ainda que no atual momento o sistema sindical esteja enfrentando várias dificuldades (crise econômica com desemprego em alta e a retirada da obrigatoriedade da contribuição sindical pela Lei nº 13.467/2017, sua principal fonte de financiamento), o papel de defesa de interesses profissionais e econômicos também de “agentes ou trabalhadores autônomos ou profissionais liberais”, descrito na própria definição do art. 511 da CLT¹⁰, indica a possibilidade de atuação do sindicato para as novas formas de trabalho, ainda que sem o tradicional vínculo empregatício.

5 – Considerações finais

Um novo mundo do trabalho está surgindo, a exigir novas formas de pensar o Direito do Trabalho. O modelo da relação de emprego em que o trabalho do empregado se desenvolve exclusivamente no estabelecimento do empregador, sob controle quase total deste, não é mais o preponderante.

Além de a própria relação de emprego ter se modificado ao longo do tempo, novas formas de prestação de trabalho surgiram, que não se enquadram no modelo originário da sociedade industrial.

E a manutenção de um meio ambiente do trabalho saudável é um dos maiores desafios desse novo mundo, com consequências para toda a sociedade,

10 “Art. 511. É lícita a associação para fins de estudo, defesa e coordenação dos seus interesses econômicos ou profissionais de todos os que, como empregadores, empregados, agentes ou trabalhadores autônomos ou profissionais liberais exerçam, respectivamente, a mesma atividade ou profissão ou atividades ou profissões similares ou conexas.”

DOCTRINA

e não apenas para os trabalhadores. Portanto, é imprescindível avançar na forma de pensar o Direito do Trabalho para além da ideia de um modelo vertical de empresa e de trabalho subordinado.

A Constituição Federal já sinaliza a importância do meio ambiente do trabalho saudável para todos os trabalhadores, sejam aqueles com vínculo de emprego ou não; resta buscar elementos para que a legislação ordinária avance e os atores do mundo do trabalho, como os sindicatos e associações profissionais, possam assumir novos papéis na direção de uma sociedade que se preocupa com o ser humano e o ambiente que o rodeia.

Referências bibliográficas

CAPRA, Fritjof; MATTEI, Ugo. *A revolução ecojurídica: o direito sistêmico em sintonia com a natureza e a comunidade*. São Paulo: Cultrix, 2018.

CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do trabalho*. 11. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2015.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 17. ed. São Paulo: LTr, 2018.

FINCATO, Denise. Teletrabalho na reforma trabalhista brasileira. *Revista Magister de Direito do Trabalho*, Porto Alegre, ano XIV, n. 82, p. 51-65, jan./fev. 2018.

FIORILLO, Celso Antonio Pacheco. *Curso de direito ambiental brasileiro*. 10. ed. São Paulo, Saraiva: 2009.

NUNES, Talita Camila Gonçalves. *A precarização no teletrabalho: escravidão tecnológica e impactos na saúde física e mental do trabalhador*. Belo Horizonte: RTM, 2018.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Proteção jurídica à saúde do trabalhador*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2001.

PADILHA, Norma Sueli. *Fundamentos constitucionais do direito ambiental*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

ROCHA, Julio Cesar de Sá da. *Direito ambiental do trabalho: mudanças de paradigma na tutela jurídica à saúde do trabalhador*. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2013.

SILVA, Homero Batista Mateus da. *Comentários à reforma trabalhista: análise da Lei 13.467/2017 artigo por artigo*. São Paulo: RT, 2017.

Recebido em: 14/10/2019

Aprovado em: 26/02/2020