



**A APLICAÇÃO DA SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO NA
MODALIDADE DO TELETRABALHO: Uma análise do *Home office* no âmbito
Brasileiro**

**APPLICATION SECURITY AND OCCUPATIONAL MEDICINE IN MODE
TELEWORKING: A Home Office analysis under Brazilian**

Guilherme Pereira Conte¹
Lisiane da Silva Zuchetto²

RESUMO: O presente estudo visa expor as formas e meios de aplicação da Segurança e Medicina do Trabalho na modalidade de teletrabalho. O objetivo é apontar a possibilidade de fiscalização do empregado em seu domicílio, nessa modalidade de trabalho, como forma de proteção dos direitos Constitucionais como saúde e segurança do trabalhador, a fim de certificar-se de que esse, ao efetuar seu trabalho, executa de forma correta todas as exigências passadas pelo empregador, para que não sofra nenhum acidente do trabalho ou não tenha nenhuma doença profissional. O objetivo do estudo é responder aos seguintes questionamentos: considerando o dever de fiscalização do empregador, este poderá adentrar o domicílio do empregado, que trabalha na modalidade *home Office*, para executar seu dever? O empregador será responsabilizado caso o empregado tenha algum tipo de doença decorrente do trabalho, ainda que o trabalho seja efetuado em domicílio? Utilizou-se o método de abordagem dialético para o estudo. O método de procedimento adotado foi o monográfico, pois foram analisados julgados do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região e Tribunal Superior do Trabalho, utilizando-se como palavras de busca: *home Office*, saúde e segurança. Constatou-se que as demandas jurídicas sobre o tema são praticamente inexistentes, não havendo discussão sobre as NR aplicáveis à presente pesquisa. Chegou-se à conclusão que o empregador tem responsabilidade sobre o ambiente de trabalho fora da empresa, em razão do artigo 154 da CLT, que não exclui esta responsabilidade, necessitando de autorização do obreiro para fiscalizar o local de trabalho na residência do empregado.

¹ Pós-graduando em Direito e Processo do Trabalho pelo Centro universitário Franciscano de Santa Maria. guilhermepereiraconte@gmail.com

² Pós-graduanda em Direito e Processo do Trabalho pelo Centro universitário Franciscano de Santa Maria. lizizuchetto@hotmail.com.



ABSTRACT: This study aims to expose the ways and means of implementation of Security and Occupational Medicine in telecommuting mode. The goal is to point out the possibility of employee surveillance in his home, in this type of work as a way to protect the Constitutional rights such as health and worker safety in order to make sure that, in performing their work, performs correctly all the requirements passed by the employer, so you do not suffer any work accident or has no occupational disease. The objective of the study is to answer the following questions: considering the employer's surveillance duty, it may enter the employee's home, working at home Office mode, to perform their duty? The employer will be liable if the employee has some sort of disease from work, although the work is done at home? We used the dialectic method of approach for the study. The method of procedure adopted was the monographic as were analyzed judged the Regional Labor Court of the 4th Region and Superior Labor Court, using as search words: home office, health and safety. It was found that the legal demands on the subject are almost non-existent, there is no discussion of the NR apply to this research. We came to the conclusion that the employer has responsibility for the work environment outside the company, because of Article 154 of the Labor Code, which does not exclude this responsibility, requiring the worker permission to inspect the workplace in the employee's residence.

PALAVRAS-CHAVE: Segurança. Saúde. *Home Office*. Responsabilidade. Fiscalização.

KEYWORDS: Security. Health. Home Office. Responsibility. Oversight.

INTRODUÇÃO

A sociedade brasileira passa por grandes mudanças de paradigmas, entre eles, a forma de se exercer algumas profissões. Verifica-se que já existem muitos teletrabalhadores no país, ou seja, pessoas que trabalham fora das dependências da empresa. Desta forma, questiona-se como se aplicam alguns dispositivos da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), uma vez que a mesma foi elaborada a mais de meio século.



Nesta esteira, algumas reformas foram feitas para enquadrar tais profissões, porém, não se tem uma regulamentação consistente em relação àquelas pessoas que exercem sua profissão de suas próprias casas. Como principal setor de trabalhadores que não tem uma regulamentação propriamente dita, se pode citar os teletrabalhadores em *Home Office*, uma vez que grandes partes laboram de suas residências, tendo que comparecer ao local físico do empregador apenas algumas vezes por mês ou mesmo uma vez ao ano.

Com isso, as principais dúvidas que cerceiam estes contratos de trabalho dizem respeito a forma de aplicação das normas elencadas nos artigos 154 a 201 da Consolidação das Leis Trabalhistas, bem como das Normas Regulamentadoras (NR), emitidas e aprovadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego. Sabe-se que algumas dessas NR exigem que as empresas tenham uma comissão interna com o objetivo de prevenção de acidentes de trabalho (CIPA), onde as mesmas têm total liberdade para verificar o ambiente de trabalho e tomar as medidas cabíveis para que os acidentes de trabalho não ocorram. Em contrapartida às obrigações da CIPA, a mesma não tem como adentrar a casa do trabalhador para verificar se o mesmo está utilizando os Equipamentos de Proteção Individual (EPI) nem se foram tomadas as medidas corretas para que o trabalhador não tenha problemas físicos decorrentes do exercício do trabalho, pois, conforme a Constituição Federal, a “casa é asilo inviolável do indivíduo” (BRASIL, 1988, art. 5º, XI), onde uma pessoa somente pode entrar com autorização do mesmo.

Ainda, como revisão bibliográfica paradigma, será utilizado o doutrinador Sérgio Pinto Martins, em razão de sua obra ser uma das mais didáticas, logo, oferecendo um melhor embasamento para que possamos efetuar uma hermenêutica sobre o tema, visto que, não há uma legislação direta sobre a matéria, o que mostra a necessidade de juristas pesquisarem tais temas para contribuir com o meio jurídico.

Assim sendo, o presente estudo pretende analisar os artigos referentes ao Capítulo da Segurança e Medicina do Trabalho, bem como algumas Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego, tudo em conjunto da doutrina justralhista para ao fim concluir qual a melhor forma que a sociedade pode fazer valer tais normas.



1. A APLICAÇÃO DA SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO COMO FORMA DE PROTEÇÃO AOS DIREITOS DA SAÚDE E SEGURANÇA DO EMPREGADO

No que se refere à segurança e medicina do trabalho no âmbito das relações empregatícias Brasileiras, tem-se como Lei instituidora de tal assunto a Consolidação das Leis Trabalhistas, a qual prevê em seu Capítulo V normas regulamentadoras acerca do assunto.

Os artigos 154 a 201 da Consolidação das Leis Trabalhistas estão dentro do Título II deste diploma legal, cuja função é regular as “Normas Gerais de Tutela do Trabalho”, ou seja, estes artigos têm por função dar a normatização em linhas gerais sobre a Segurança e Medicina no ambiente de trabalho.

Cabe observar que no recinto de trabalho o bem jurídico protegido é a saúde e segurança do trabalhador, sendo esse o entendimento de Alice Monteiro de Barros (BARROS, p. 1035, 2006), ao afirmar que “No meio ambiente do trabalho, o bem jurídico tutelado é a saúde e a segurança do trabalhador, o qual deve ser salvaguardado das formas de poluição do meio ambiente laboral, a fim de que desfrute de qualidade de vida saudável, vida com dignidade.”

O ambiente de trabalho é tão importante que é assegurado na constituição que o local de trabalho deve ser observado no que tange a sua segurança e saúde. Ainda, Flávia Pimenta de Castro (200, p. 05), afirma que

Para os estudiosos de Direito Ambiental, o ambiente de trabalho deve ser considerado como parte integrante do regime sistemático do meio ambiente como um todo. Essa constitui a tendência internacional, prevista pela Constituição Federal em seu artigo 200, inciso VIII.

Desta forma, o ambiente de trabalho é um bem tutelado pela Constituição Federal de 1988, perfazendo-se numa temática que toca tanto o Direito do Trabalho como o Direito Constitucional, uma vez que a Carta Magna brasileira constitui como um dos fundamentos da República Federativa do Brasil o bem de todos, além de sacramentar como fundamento da República “os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa” (Brasil, 1988). Neste sentido, a Segurança e Medicina do Trabalho é um campo de estudo que toca a temática constitucional e trabalhista. Tem-se como conceito de Segurança e Medicina do Trabalho, colhido No Portal



da Educação (2013), como “Segurança do Trabalho corresponde ao conjunto de ciências e tecnologias que tem por objetivo proteger o trabalhador em seu ambiente de trabalho, buscando minimizar e/ou evitar acidentes de trabalho e doenças ocupacionais.”

Ainda, a Segurança e Medicina do Trabalho têm como fulcro a saúde do trabalhador, o que no entendimento de Sebastião Geraldo de Oliveira, (1998, p. 73), saúde é um “estado de completo bem-estar físico, mental e social, e não somente a ausência de doença ou enfermidade”. Logo, as legislações que tratam sobre o tema em discussão buscam preservar a saúde do trabalhador, obrigando o empregador a manter o ambiente laboral dentro de uma padronização.

Em sequência é possível afirmar que a legislação sobre Segurança e Medicina do trabalho visa demonstrar quais as características do ambiente de trabalho deve ter, consolidando, que o empregado deve utilizar os equipamentos de proteção individual fornecidos pela empresa, praticar diariamente correção de postura através dos adequados equipamentos fornecidos pelo empregador, observar a forma correta de sentar-se na cadeira, apoiar os pulsos de forma correta para digitar, utilização do apoio para os pés o qual irá proporcionar uma melhor acomodação da postura, fazer uma pausa de 10 minutos a cada 50 minutos de trabalho para descanso nos casos de pessoas que trabalham com digitação, entendimento do artigo 72 da Consolidação das leis do Trabalho, bem como da Súmula 346 do Tribunal Superior do Trabalho.

Ainda, as leis têm como função a utilização da medicina, engenharia, e outras ciências afins, para obrigar o empregador a proporcionar um ambiente de trabalho seguro, evitando assim problemas de acidentes ou quaisquer imprevistos advindos do exercício do trabalho executado por seus funcionários.

O empregador deve proporcionar ao empregado, um ambiente de trabalho que garanta a integridade física deste, tais como, uma boa iluminação, boa acomodação, instrumentos adequados para o bom desempenho do labor, adaptando as condições de trabalho à capacidade física e mental do empregado, tudo com a finalidade de proteger a saúde e segurança do empregado, resguardando os direitos sociais que lhe são assegurados pela Constituição Federal, conforme artigo 6º (BRASIL, 1988).

Cabe observar que no recinto de trabalho o bem jurídico protegido é a saúde e segurança do trabalhador, sendo esse o entendimento de Barros (BARROS, 2006, p. 1035), ao



afirmar que: “No meio ambiente do trabalho, o bem jurídico tutelado é a saúde e a segurança do trabalhador, o qual deve ser salvaguardado das formas de poluição do meio ambiente laboral, a fim de que desfrute de qualidade de vida saudável, vida com dignidade.”

Ainda, quanto aos bens jurídicos do empregado e a responsabilidade do empregador, a referida autora entende que, (BARROS, 2006, p. 1022)

Quando o empregado é admitido pelo empregador, leva consigo uma série de bens jurídicos (vida, saúde, capacidade de trabalho, etc.), os quais deverão ser protegidos por este último, com adoção de medidas de higiene e segurança para prevenir doenças profissionais e acidentes no trabalho. O empregador deverá manter os locais de trabalho e suas instalações de modo que não ocasionem perigo à vida e à saúde do empregado. A falta de saúde do empregado gera a incapacidade, e se decorrente de ato ilícito ou de um risco gerado pelas condições de trabalho, a responsabilidade civil do empregador por dano material e/ou moral é uma técnica utilizada para reparar o dano e proteger a incapacidade, independentemente de seguro feito por ele.

Ressalta-se que, sem saúde não há como o empregado desempenhar seu trabalho, decorrendo essa condição da segurança que o empregado deve proporcionar ao seu funcionário, para tanto é indispensável a aplicação da segurança e medicina do trabalho, nesse sentido, entende Sergio Pinto Martins (MARTINS, 2008, p. 136), que:

O direito à saúde é um direito individual no sentido de que requer a proteção da integridade física e mental do indivíduo e de sua dignidade; e é também um direito social no sentido de que impõe ao Estado e à Sociedade a responsabilidade coletiva pela proteção da saúde dos cidadãos e pela prevenção e tratamento das doenças.

Observou-se que a condição saudável do trabalhador, é um trabalho preventivo, decorrendo essa condição da utilidade da aplicação da segurança e medicina do trabalho, referindo Martins, nesse sentido que (MARTINS, 2008, p. 138)

Saúde é gênero, que compreende como espécie o direito à saúde do trabalhador ou no ambiente de trabalho. Os empregadores têm o dever de proporcionar um ambiente equilibrado e evitar causar prejuízos à saúde dos trabalhadores.

O ser humano de forma geral, sem saúde não possui uma vida digna e para que o trabalhador mantenha uma vida saudável, necessita de um ambiente de trabalho equilibrado e salubre. O local de trabalho deve ser o meio em que o trabalhador adquire vida não podendo se tornar o meio em que perde seu bem fundamental.



Ainda, quanto ao meio ambiente de trabalho e a saúde do trabalhador, entende José Afonso da Silva que (SILVA, p. 05, 1995), “[...] complexo de bens imóveis e móveis de uma empresa e de uma sociedade, objeto de direitos subjetivos privados e de direitos invioláveis da saúde e da integridade física dos trabalhadores que o frequentam.”

A não observância da prevenção, dos riscos que podem ocasionar ao trabalhador diversos acidentes de trabalho ou invalidez, comprometendo a saúde do empregado, entendimento de Barros, ao afirmar que (BARROS, 2006, p. 1020)

[...] suas principais causas são a duração excessiva da jornada, falta de repouso suficiente, trabalhos em turnos de revezamento, tarefas repetitivas, trabalho penoso, esforço físico, ambiente hostil, posturas inadequadas, ritmo de trabalho, atenção e tensão constantes.

Notória é a necessidade da aplicação da Segurança e Medicina do Trabalho, como forma de prevenir a saúde e segurança do empregador, nesse viés, a Consolidação das Leis Trabalhistas reconhece a necessidade de uma regulamentação do assunto através de lei própria, prevê ainda que o Ministério do Trabalho e Emprego tem a função de regulamentar o ambiente de trabalho, o que acabou ocorrendo com a legislação infraconstitucional por meio da Portaria 3.214/78, nesse sentido, entende Rodrigo Garcia Schwarz (SCHWARZ, 2006) que:

O legislador houve por bem atribuir ao Ministério do Trabalho e Emprego a função de editar normas protetivas do trabalhador no meio ambiente do trabalho (Portaria nº 3.214/78). A Portaria em questão autoriza o Ministério do Trabalho e Emprego a baixar Normas Regulamentadoras de observância obrigatória pelas empresas, sem prejuízo de outras regras protetivas inseridas em normas coletivas de trabalho, além daquelas aprovadas por Estados ou Municípios. Assim, pode-se dizer que as Normas Regulamentadoras se traduzem em proteção mínima aos trabalhadores.

No que tange ao controle, supervisão e fiscalização dessas normas de proteção mínima aos trabalhadores, tem-se como responsável a Secretaria de Segurança e Saúde no Trabalho, competindo a essa a aprovação das normas protetivas, como bem ensina Rodrigo Garcia Schwarz (SCHWARZ, 2006):

É atribuição da Secretaria de Segurança e Saúde no Trabalho aprovar, nos limites de sua competência, normas protetivas contra infortúnios que possam acometer os



empregados, além do poder de coordenação, orientação, controle, supervisão e fiscalização dessas normas.

Assim sendo, o Ministério do Trabalho e Emprego, por meio de seu órgão competente, Secretaria de Segurança e Saúde no Trabalho, é quem edita as Normas Regulamentadoras. Estas regulamentações são de suma importância, pois, caso contrário, se teria cada vez mais trabalhadores sofrendo com doenças ocupacionais ou mesmo, se aposentando por invalidez em razão de acidentes de trabalho.

Avançando o assunto, no que se refere às normas regulamentadoras da segurança e medicina do trabalho, cabe mencionar a existência de 36 normas, ocorre que nenhuma prevê diretamente sobre a temática medicina e segurança no teletrabalho, portanto, questiona-se, como se dá a fiscalização nessa modalidade de trabalho? O referido questionamento será abordado no próximo capítulo.

Todavia, o que se pode averiguar a partir das normas sobre a segurança e medicina do trabalho é que os empregadores devem proporcionar aos empregados que trabalham sentados em frente a um computador, um ambiente com cadeiras adequadas, formato correto do encosto, regulagem da cadeira conforme a altura do empregado, ajuste da tela do computador, regras sobre o teclado e *mouse* do mesmo, entre outras exigências, tudo para que o trabalhador tenha seus direitos resguardados.

Vale salientar que o órgão responsável pela fiscalização da segurança e medicina do trabalho é o Ministério do Trabalho e Emprego, mais especificamente da Secretaria de Saúde e Segurança do Trabalho, onde os Auditores Fiscais do Trabalho tem a liberdade para entrar nas empresas e verificar o ambiente de trabalho. Neste sentido, entende Santos que (SANTOS, 2011, p. 38):

No MTE, a fiscalização de SST é realizada exclusivamente pelos auditores fiscais do trabalho (AFT) – denominação atual dos seus inspetores do trabalho, lotados nas suas diversas unidades descentralizadas – e sob a coordenação técnica da SIT. Embora seja realizada prioritariamente por AFTs subordinados tecnicamente ao DSST, é responsabilidade de todos estes inspetores, já que este tipo de inspeção é inseparável daquela realizada para verificar outras exigências trabalhistas tais como a formalização do contrato, jornadas, períodos de descanso etc. Desse modo, a apresentação que se segue refere-se em grande parte à inspeção trabalhista como um todo, e não apenas à realizada na área de SST.



Desta forma, se pode verificar que os Auditores Fiscais do Trabalho são encarregados de verificar os ambientes de trabalho, tanto para averiguar normas gerais de trabalho, se os salários dos empregados estão sendo pagos, se há alguma irregularidade contratual, como também, verificar se o ambiente de trabalho está de acordo com as Normas Regulamentadoras e demais determinações relacionadas à Segurança e Saúde do Trabalhador (SST), tendo liberdade para advertir ou multar o empregador, conforme o AFT entender no caso concreto.

Neste sentido, é possível constatar que as imposições normativas relacionadas à Saúde e Segurança do Trabalho são de responsabilidade e fiscalização do empregador, o que dentro da empresa é facilmente verificado, porém, quando adentramos no assunto de trabalhadores à distância, os quais trabalham em suas residências, enfrentam os empregadores dificuldade de controle e fiscalização desse trabalhador, por não estar nas dependências da empresa e ainda, pelo fato do empregador não ter acesso irrestrito à residência do empregado, o que veremos no capítulo que segue.

2. A FISCALIZAÇÃO PELO EMPREGADOR DA SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO NA MODALIDADE HOME OFFICE: aplicação e as consequências

Para uma melhor compreensão do tema define-se empregador e empregado. Conforme o que se infere do artigo 2º da Consolidação das Leis Trabalhistas, empregador é toda pessoa que assume o risco da atividade econômica, contrata, mediante salário, além de dirigir a atividade econômica, ou seja, no entendimento de Maurício Godinho Delgado, (DELGADO, 2015, p. 432-433) empregador se caracteriza:

[...] pela apreensão e identificação dos elementos fático-jurídicos da relação de emprego, *aduzindo-se que o tipo legal do empregador estará cumprido por aquele que postar no polo passivo da relação empregatícia formada.* [...] Verificados os cinco elementos fático-jurídicos da relação de emprego, pesquisa-se apenas pelo sujeito que tomou os serviços empregatícios.

Desta forma, empregador é aquela pessoa, física ou jurídica, que toma os serviços de uma pessoa física, dirigindo a atividade exercida pela mesma, logo, assumindo os riscos destas atividades e como contrapartida, o empregador tem que efetuar pagamento pelo esforço exercido pela pessoa - salário.



Tem-se como empregado aquela pessoa física que presta serviços regulares a um empregador, mediante salário e sob dependência jurídica do empregador, colocando-se em igualdade os trabalhos manuais, intelectuais e os técnicos. Neste sentido, o artigo 3º da Consolidação das Leis Trabalhistas (BRASIL, 1943) traz todos os elementos que caracterizam o trabalhador, *in verbis*:

Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.

Desta forma, “O empregado é sujeito da relação de emprego e não objeto.” (Martins, 2012, p. 139), ou seja, conforme o artigo acima colacionado, bem como os dizeres deste doutrinador, a principal pessoa num contrato de trabalho é o obreiro, pois é a pessoa que está empregando sua mão de obra, seu serviço, em troca de salário, além do fato desta pessoa ser a mais fraca na relação juslaboral.

Na presente temática de teletrabalho na modalidade de *home office*, se pode verificar, segundo Denise Pires Fincato, que o (2008, p. 152).

Ambiente laboral é o local da prestação de serviços e o dever de ambiência se torna assaz complexo quando se fala em teletrabalho, notoriamente na sua modalidade “em domicílio”, uma vez que pressupõe obrigatória presença e ingerência patronal (também sindical, do Ministério do Trabalho – via fiscalização – e até da CIPA), no ambiente domiciliar do (tele)empregado.

Contudo, a partir da hermenêutica jurídica e de outros métodos jurídicos aplicados às interpretações das normas do ordenamento jurídico brasileiro, se pode aplicar estas leis aos empregados que estão inseridos no contexto de teletrabalho, modalidade de trabalho à distância abarcada pelo artigo 6º, parágrafo único da Consolidação das Leis Trabalhistas (BRASIL, 1943), *in verbis*:

Artigo 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.



Esta é a única normatização sobre o teletrabalhador, onde o legislador apenas refere que o trabalho realizado fora das dependências do tomador do serviço e a direção exercida por este sobre o empregado decorrer de meios telemáticos, se considera como uma relação trabalhista normal, ou seja, em quase nada o presente artigo contribuiu para os teletrabalhadores, pois, segundo Marco Antônio Aparecido de Lima (2012)

Bastaria que o intérprete tivesse o simples bom senso de considerar que as novas tecnologias que produzem novas formas de trabalho à distância (antes restrito literalmente ao termo legal "domicílio") não poderiam ser desprezadas nesse contexto, fazendo evoluir o conceito de subordinação jurídica nas relações de emprego à luz dessa nova realidade.

Neste sentido, ainda há muitas regulamentações que devem ser efetuadas para que o ordenamento jurídico possa abarcar devidamente o tema sobre os teletrabalhadores.

Contudo, atualmente há uma modalidade de trabalho à distância chamada de *home office*, a qual é realizada pelo trabalhador que presta os serviços da sua residência, não se deslocando até a empresa.

Pela própria palavra, *home office*, é possível compreender um pouco sobre o tema, pois ela é uma terminologia de língua inglesa, onde ocorreu a aglutinação de duas outras palavras da mesma língua, *home* (casa) e *office* (escritório). Em outras palavras, no entendimento de Marina Sell Brik e André Brik: (2013, p. 30)

É possível trabalhar em *home office* a partir de três tipos de arranjo: **sendo funcionário de uma empresa (modalidade chamada de teletrabalho)**, sendo *freelancer* (trabalhando por projetos avulsos) ou como empresário de uma empresa *home based* (que tem sua sede em uma residência). Grifo nosso.

Assim sendo, *home office* é uma modalidade de trabalho onde o empregado realiza todas as suas tarefas dentro de sua própria residência, ou mesmo dentro de um escritório que fica dentro de sua casa, podendo este ser isolado do resto da casa ou não, mas ainda assim, faz parte da residência, e deste local exerce sua profissão.

Para Vólia Bomfim Cassar, o teletrabalho é conceituado como (CASSAR, p. 182, 2010), “[...] trabalho à distância, trabalho realizado fora do estabelecimento do empregador. O trabalho em domicílio é espécie do gênero teletrabalho. Não há necessidade de o empregado utilizar instrumentos de informática ou telecomunicação.”



O trabalho em domicílio não dispõe de lei específica regulamentando o tema, no entanto, o artigo 6º da Consolidação das Leis Trabalhistas, prevê a possibilidade do trabalho à distância, bem como o trabalho executado no domicílio do trabalhador, ao afirmar 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.” (BRASIL, 1943).

O referido dispositivo protege a relação trabalhista, mesmo quando o trabalhador não exerce a profissão dentro das dependências do empregador, ou seja, as relações contratuais que são executadas em local diverso da empresa não perdem a característica laboral, como é o caso do *home office*.

Percebe-se que o teletrabalho é um acontecimento social e atual, que se caracteriza pelo trabalho realizado com uso de tecnologias e fora das dependências do empregado, abordando, Selma Venco, acerca da temática que (VENCO, 2015):

"São várias as compreensões sobre o que se entende por teletrabalho. Sua principal característica é a possibilidade de transmissão em tempo real, via telemática. Houve, nos anos 1990, uma profusão de definições para o teletrabalho, mas que, de certa forma, convergiam para a seguinte característica: um trabalho realizado de forma descentralizada da empresa e apoiado na telemática, uma vez que o trabalhador não está no espaço físico da empresa. É, portanto, uma situação distinta das existentes na sociedade industrial”.

Conclui-se que o trabalho à distância é aquele que não está centralizado na empresa, sendo realizado, portanto na residência do trabalhador, tendo como base a telemática, modalidade essa que se evidenciou com as novas tecnologias da informação o que contribuiu para uma sociedade mais conectada e informatizada.

Constatou-se que o grupo de trabalhadores que exercem suas profissões dentro de suas próprias residências não tem uma regulamentação própria no que diz respeito à segurança e medicina de seu labor, levando-se ao questionamento, de quem é a responsabilidade jurídica de eventuais danos físicos e mentais que o teletrabalhador contrairá no futuro? Como se dá a fiscalização da Segurança e Medicina do Trabalho nessa modalidade de emprego, ela será aplicada?

Para responder aos questionamentos, analisou-se a Norma Regulamentadora nº 17, a qual ordena acerca da ergonomia no ambiente do trabalho, e conclui-se que tal norma pode



ser aplicada ao teletrabalhador em *home office*. Os itens 17.3 ao 17.6, tratam sobre o ambiente do trabalho adequado para aqueles ofícios que são exercidos sentados e ainda, executados por meio de processamento eletrônico, o que pode ser perfeitamente aplicado ao caso.

Ocorre que, quando o trabalhador exerce sua profissão longe das dependências do empregador, este irá encontrar dificuldades de fiscalizar se as exigências impostas pela segurança e medicina do trabalho estão sendo cumpridas, pois deve-se levar em conta que o local de trabalho será o domicílio do empregador.

Em decorrência do cumprimento da fiscalização, deve-se analisar as disposições da Constituição da República Federativa do Brasil, em seu artigo 5º, inciso XI, que preveem que, “a casa é asilo inviolável do indivíduo, ninguém nela podendo penetrar sem consentimento do morador, salvo exceções [...]” (Brasil, 1988).

Em conformidade com o inciso colacionado, se verifica que (GRANJA, 2012)

A casa de uma pessoa, por mais humilde que seja, tem o seu âmbito preservado das ingerências de particulares e também do Estado. A casa, o domicílio do ser humano só pode ser violado nas circunstâncias que a própria Constituição Federal prevê. A garantia da inviolabilidade do lar ou centro de ocupações de um indivíduo é um direito constitucional, previsto no ordenamento jurídico brasileiro desde a Constituição do Império e nas outras Cartas que a ela se sucederam. Atualmente, o asilo inviolável do indivíduo será posto em xeque nos casos de flagrante delito ou desastre, ou para prestar socorro, ou, durante o dia, por determinação judicial. Além dessas quatro formas de violação domiciliar, **há também a hipótese de o morador consentir com a devassa.**

Sendo assim, poderá o empregador somente efetuar essa fiscalização com o consentimento do trabalhador, o que limita o dever de vigilância da empresa.

Logo, para que o empregador possa fazer estas regras serem cumpridas, cabe ao próprio obreiro autorizar a entrada daquele em sua residência, a fim de verificar as condições do ambiente de trabalho, o que poderá contaminar a fiscalização, considerando que, havendo a necessidade do empregado autorizar a entrada do empregador, entende-se que deverá haver uma prévia comunicação ou agendamento dessa fiscalização, o que permite ao empregado preparar-se de antemão para a fiscalização, deixando tudo conforme deve ser.

Em entendimento contrário, é o posicionamento de Barros, que entende que o fato de o empregado trabalhar fora do ambiente empresarial, não desonera o empregador de cumprir



com as leis de higiene e segurança do trabalho, entendendo que essa pode se dar da seguinte forma (BARROS, p. 311, 2006)

Salienta-se que os teletrabalhadores, em geral, fazem uso de computador. Por isso, recomenda-se que o aparelho não fique contra a luz ou de frente para ela (se for natural), seja também móvel, com tela plana, imagem estável e dimensão suficiente. O monitor do computador deverá estar na altura dos olhos. A par desses aspectos, torna-se necessário, ainda, que a mesa ou superfície em que se assenta o computador seja também plana, de dimensão suficiente, de cor fosca ou clara, com suporte para documentos, além de assento regulável. Se a pessoa que for se utilizar do equipamento tiver estatura baixa e não conseguir encostar o pé no chão, torna-se necessário colocar um encosto para os pés. Recomenda-se também o uso de cadeira giratória. A exigência se justifica porque a inadequação desses elementos poderá provocar fadiga visual e problema músculo-esquelético na região dorsolombar, considerando a posição sedentária em que se desenvolve o trabalho.

Portanto, verificou-se, ao menos em primeira análise, que poderá ser aplicada a segurança e medicina do trabalho aos trabalhadores que não exercem suas atividades dentro da empresa, em contrapartida, entende-se que o empregador poderá ter limitações para exercer a fiscalização do empregado, como adequada utilização da cadeira, utilização do encosto para os pés, a distância entre os olhos e a tela e o teclado do computador, entre outras acomodações exigidas para o melhor desempenho das profissões que se utilizam de meios telemáticos de alta tecnologia.

Nesse sentido, diante da dificuldade de fiscalização do empregador, em decorrência da necessidade de respeito ao domicílio do empregado, verifica-se a possibilidade de um crescimento acentuado no desenvolvimento de doenças ocupacionais, conforme exposto por Winter (2005, p. 146)

As doenças chamadas ocupacionais, nas quais desponta a LER (lesões por esforço repetitivo), assim como a perda progressiva da visão, o *stress*, pela repetição de tarefas, muitas vezes eliminando a capacidade de inovação e de criação do teletrabalhador, acrescidos à insegurança e à competição com os demais empregados [...]

Continuando em sua explanação, a autora complementa a temática trazendo o mesmo pensamento da “Revista Del Trabajo” de 1999 da OIT (Winter, 2005, p. 146), onde conclui que frente ao assunto explanado, se faz necessário um auxílio entre trabalhadores e empregadores, no ambiente de trabalho, a fim de que se evite a ocorrência das doenças ocupacionais bem como acidentes de trabalho.



Partindo-se do silogismo acima, constatou-se que uma possibilidade seria a relativização de algumas das responsabilidades impostas ao empregador, uma vez que, segundo a OIT, a obrigação de um bom ambiente de trabalho passa a ser responsabilidade de ambos, trabalhador e empregador. Porém, o ordenamento jurídico brasileiro vai contra este entendimento da OIT, em razão do artigo 154 da CLT, que passa a responsabilidade pelo ambiente de trabalho inteiramente para o empregador, não fazendo nenhuma exceção para casos de trabalho a distância.

Para finalização do presente estudo, analisou-se julgados do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, sobre o tema, no período compreendido entre 2014 e 2016, com as seguintes palavras chaves: *home office*, saúde e segurança.

3. COMO O JUDICIÁRIO TRABALHISTA TRATA A SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO NA MODALIDADE *HOME OFFICE*: uma análise Jurisprudencial dos Tribunais Regionais Federais da 2ª, 3ª, 4ª e 15ª Regiões e do Tribunal Superior do Trabalho

Neste capítulo, analisou-se a Jurisprudência no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região bem como do Tribunal Superior do Trabalho. Foram analisadas 16 jurisprudências com as palavras chave *home Office*, saúde e segurança.

No âmbito do Tribunal Regional da 4ª Região, iniciou-se a pesquisa com o período de 01 de janeiro do ano 2000 até o dia 08 de maio de 2016. Neste período, encontrou-se apenas 12 jurisprudências. É aceitável que se tenham poucas jurisprudências para um tema relacionado ao teletrabalho, já que este tema é consideravelmente novo no cenário brasileiro. Porém, isto também se dá ao fato que parte dos trabalhadores não ingressam com as devidas reclamatórias, pois acreditam que não vão conseguir outro emprego.

Em seguida, averiguando que o período de pesquisa de mais de 16 anos era muito extenso, e achou-se mais prudente verificar os anos de 2014 a 2016, pois assim é possível verificar como é o entendimento do judiciário gaúcho sobre a segurança e saúde do teletrabalhador na modalidade de *home office*. Com esta delimitação temporal o número de jurisprudências caiu para 7.



Destas jurisprudências, apenas 2 usam corretamente o termo *home office*, além de falar também da saúde e segurança do trabalhador, porém somente tratando do quesito em relação às horas extras, conforme ementa colacionada a seguir (RIO GRANDE DO SUL, Tribunal Regional do Trabalho, 2014):

HORAS EXTRAS. ADICIONAL NOTURNO. ATIVIDADE EXTERNA. VENDEDOR. ART. 62, I, DA CLT. Exceção prevista no art. 62, I, da CLT aplicável tão somente aos trabalhadores cuja jornada laboral não pode ser controlada ou fiscalizada pelo empregador. Determinante para esse enquadramento o fato de ser totalmente inviável o controle do tempo em que o empregado permaneceu à disposição da empresa, de modo que, se o trabalho for externo, mas compatível com a fiscalização da jornada efetivamente cumprida, não haverá espaço para a aplicação daquela norma. Existência, no caso em exame, de mecanismos pelos quais havia a possibilidade de controle da jornada do reclamante, em que pese não executados pela reclamada. Não verificada a incompatibilidade entre o trabalho do autor e o controle da sua jornada, impõe-se a reforma da sentença, reconhecendo o direito do demandante ao pagamento de horas extras. Apelo parcialmente provido.

JORNADA DE TRABALHO EXAUSTIVA. DANO MORAL. DANO EXISTENCIAL. REPARAÇÃO DEVIDA. A limitação da duração do trabalho constitui-se exigência que surge como medida de higiene e segurança, com vistas a preservar a saúde física e psíquica do trabalhador. O dano extrapatrimonial, sob a modalidade dano existencial, deve ficar restrito a situações extremamente graves, nas quais demonstrado que o trabalhador sofreu severa privação em virtude da imposição de um estilo de vida que represente impossibilidade de fruição de direitos de personalidade, como o direito ao lazer, à instrução, à convivência familiar, o que restou caracterizado no caso concreto, em face da jornada de trabalho extenuante a que o autor estava submetido. Apelo do reclamante provido, para condenar a reclamada ao pagamento de indenização por danos morais, fixada em R\$10.000,00 (dez mil reais), ante a necessidade de que a reparação possua, também, caráter pedagógico, tendente a evitar práticas de mesma natureza por parte da empregadora. (AIRR – 0000916-60.2012.5.04.0007, Relator Convocado: Alexandre Corrêa da Cruz, Data de Julgamento: 11/09/2014, 2ª Turma, Data de Publicação: 22/09/2014)

Aqui se verifica uma das duas jurisprudências que tratam acertadamente sobre o tema proposto no presente artigo, se tratando do um vendedor externo que realizava parte de seu trabalho em *home office*, e o empregador acabava por não dar o devido descanso a seu subordinado, uma vez que para as jornadas de trabalho que passem das oito horas regulares, o empregado tem direito a um descanso extra de 15 minutos antes de continuar seu trabalho, o que não foi observado no presente caso.

Este entendimento sobre a pausa antes de seguir o trabalho mais de oito horas é desprendido do artigo 384 da Consolidação das Leis Trabalhistas, que em sua redação, “Em caso de prorrogação do horário normal, será obrigatório um descanso de 15 (quinze) minutos



no mínimo, antes do início do período extraordinário do trabalho.” (Brasil, 1943), é referente à proteção do Trabalho da Mulher. Porém, conforme o entendimento do magistrado, o mesmo afirma (RIO GRANDE DO SUL, Tribunal Regional do Trabalho, 2014):

A respeito da matéria, ressalva este Relator o entendimento no sentido da viabilidade de se reconhecer, também ao trabalhador do sexo masculino, o direito ao intervalo de quinze minutos antes do início da prestação de jornada suplementar, com amparo no princípio constitucional da isonomia, consagrado no *caput* do artigo 5º. Isto porque, não sendo possível a supressão do intervalo de quinze minutos para a mulher, por se tratar, a norma do artigo 384 da CLT, de disposição mais benéfica relativa à segurança e saúde dos trabalhadores (art. 7º, *caput*, da CF/88), não haveria como deixar de concluir pela existência do mesmo direito em relação aos trabalhadores homens, diante, reitero, da isonomia de direitos consagrada pela norma constitucional em apreço. (AIRR – 0000916-60.2012.5.04.0007, Relator Convocado: Alexandre Corrêa da Cruz, Data de Julgamento: 11/09/2014, 2ª Turma, Data de Publicação: 22/09/2014)

Além disso, o obreiro requeria a aplicação de reajustes normatizados por dissídio coletivo de sua categoria, com reflexos em horas extras, adicional noturno, 13ºs salários, remuneração dos períodos de férias com acréscimo de 1/3, adicional por tempo de serviço, salário do período relativo ao aviso prévio e FGTS com indenização compensatória de 40%, bem como pagamento de hospedagem, entre outros.

Como é possível de verificar, há poucas jurisprudências gaúchas que relatam algo sobre a saúde e segurança do trabalhador em *home office*, tendo ainda julgados que utilizam este termo como sinônimo de trabalhar em escritório longe da sede da empresa.

Em razão disso e das poucas jurisprudências encontradas no tribunal Gaúcho, por prudência resolveu-se pesquisar também nos tribunais regionais de São Paulo e de Minas Gerais, pois estes estados são muito bem desenvolvidos, logo, é de se esperar que existam mais demandas dos mais diversos tipos; e no Tribunal Superior do Trabalho (TST), tendo em vista que as jurisprudências analisadas trariam um viés que abrange todo o judiciário trabalhista, já que está é a corte máxima do Direito do Trabalho.

Porém, novamente se verifica a ausência de casos que tratam da saúde e segurança do trabalhador em *home office*, onde a pesquisa feita nos tribunais paulistas não se encontrou nenhuma jurisprudência relacionada a temática. Já em no TRT da 3ª região, encontrou-se 12 jurisprudências, mas nenhuma fala especificamente em *home office*, apenas tratam sobre bancários e os desembargadores se utilizam do exemplo de *home office* para justificar o



porquê é possível controlar as horas de trabalho de um funcionário, mesmo ele sendo gerente de um banco. Outra exceção foi no TST, porém apenas analisou os dispositivos que falam do número de horas que o trabalhador pode efetuar num mesmo dia.

Como exemplo, é possível falar da presente decisão, cuja ementa é (BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho, 2015):

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. 1. HORAS EXTRAORDINÁRIAS. O Tribunal Regional do Trabalho, soberano na análise dos fatos e das provas, registrou que restou comprovado que a Reclamante desenvolvia atividades compatíveis com a fixação de jornada e que, não obstante a isso, o Reclamado não demonstrou o cumprimento da obrigação contida no art. 74, §2º, da CLT. Tais premissas fáticas não são passíveis de modificação na atual fase recursal, de natureza extraordinária, pois demandaria o revolvimento de fatos e de provas, o que é vedado, nos termos da Súmula 126 do TST. Assim sendo, considerando que a jornada de trabalho da Reclamante era passível de controle, muito embora realizado externamente, e que o Reclamado, contando com mais de dez empregados, não juntou aos autos o controle de marcação de ponto, gerou a presunção relativa de veracidade da jornada alegada pela Reclamante na petição inicial, presunção relativa essa que o Reclamado não conseguiu infirmar. Nesse passo, a decisão regional não violou os artigos 62, I, e 818 da CLT e 333, I, do CPC e está em perfeita sintonia com o entendimento jurisprudencial consolidado desta Corte, exposta na Súmula 338 do TST. 2. INTERVALO INTRAJORNADA. O Tribunal Regional registrou que a Reclamante executava atividade compatível com a fixação de jornada e ultrapassava habitualmente a jornada normal de trabalho. Além disso, a decisão regional manteve, no tópico referente à jornada de trabalho, a decisão de primeiro grau, que reconheceu a reclamante como exercente de função de confiança, nos termos do art. 224, §2º, da CLT (vide fl. 326). Assim sendo, o Tribunal Regional do Trabalho decidiu em conformidade com a Súmula 437 do TST, especialmente porque ultrapassada a jornada de seis horas de trabalho, sendo devido o gozo do intervalo intrajornada mínimo de uma hora. Pelo exposto, a decisão recorrida não violou os dispositivos legais mencionados e está em perfeita sintonia com o entendimento desta Corte, o que atrai o óbice do art. 896, §4º, da CLT (com a redação anterior à Lei nº 13.015, de 21 de julho de 2014) e da Súmula 333 do TST ao processamento do recurso. 3. BANCÁRIO. HORAS EXTRAS. DIVISOR. O Tribunal Regional do Trabalho registrou que a norma coletiva expressa que o sábado do bancário se encontra no mesmo patamar dos repousos remunerados. Além disso, o próprio Reclamado, ao interpor seu Agravo de Instrumento, asseverou que a Convenção Coletiva de Trabalho firmada entre os sindicatos patronais e os dos empregadores pactuaram a benesse de se considerar o sábado apenas para fins de repercussão das horas extras, desde que prestadas durante toda a semana anterior. Dito isso, tem-se que esta Colenda Corte firmou o entendimento de que os sábados não serão considerados dias úteis não trabalhados quando sobre eles incidirem os reflexos das horas extras, por expressa determinação coletiva, ainda que não haja comando explícito, como no caso dos autos, considerando os sábados como dia de descanso semanal remunerado. Com efeito, em casos como este em discussão, aplica-se o divisor 200, nos termos da Súmula 124, I, "b", do TST. Pelo exposto, a decisão recorrida não violou os dispositivos legais e constitucionais mencionados, tampouco contrariou as Súmulas 124 e 113 do TST e está em perfeita sintonia com o entendimento desta Corte, o que atrai o óbice do art. 896, §4º, da CLT (com a redação anterior à Lei nº 13.015, de 21 de julho de 2014) e da Súmula 333 do TST ao processamento do recurso. Agravo de Instrumento não provido. (AIRR - 384-



22.2011.5.01.0002, Relator Desembargador Convocado: Américo Bedê Freire, Data de Julgamento: 30/09/2015, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 02/10/2015)

Neste acórdão a matéria que o desembargador teve que analisar diz respeito às horas extras que o empregador deve ao trabalhador, onde o reclamado argumentava que pelo fato do obreiro estar em regime de *home office*, não era necessário fazer controle de sua jornada de trabalho, já que estaria dentro da regra do artigo 62, inciso I da CLT, cujo teor é: “I - os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, devendo tal condição ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no registro de empregados;” (Brasil, 1943).

Porém, no caso em comento, o tribunal entendeu que a atividade exercida pelo trabalhador era compatível com a fixação de horário, e, ainda, justificando a decisão em conformidade com a súmula 437 do TST, pois não observar os intervalos intrajornada, pode constituir uma violação às normas de higiene, saúde e segurança do trabalho.

Desta forma, foi possível verificar que não há muitos casos concretos sobre teletrabalhadores na modalidade de *home office*, inclusive, foi possível observar alguns equívocos cometidos pelos desembargadores, que afirmam que trabalhar em um escritório apenas longe da sede da empresa já configura a modalidade de *home office*, quando, na verdade, para se configurar esta modalidade o trabalhador deve ter um escritório na sua própria casa ou exercer sua profissão de sua residência, através de meios telemáticos.

CONCLUSÃO

Na presente pesquisa analisou-se as relações de teletrabalho em *home office*, onde o empregado trabalha através dos meios telemáticos, fazendo todo seu trabalho de sua casa. Por sua vez, o empregador fiscaliza o trabalho e dá ordens aos seus empregados também pelos meios telemáticos. Nestas relações trabalhistas se investigou qual a responsabilidade do empregador no que diz respeito ao ambiente de trabalho, bem como, a possibilidade de o empregador fiscalizar o local de trabalho deste empregado que exerce sua profissão na própria residência.

Com toda a pesquisa efetuada percebeu-se que o teletrabalho em *home office* no Brasil ainda não tem regulamentações específicas, isto mesmo com toda a importância que o



trabalho tem na atual Constituição Federal, uma vez que se tem dentro do Capítulo II, Dos Direitos Sociais, o artigo 7º, cujo teor visa melhorar as condições sociais de todos os trabalhadores, além de outros artigos espalhados pelo mesmo diploma legal que protegem o trabalhador, tal como o Artigo 5º, inciso XI, que protege a residência das pessoas, caracterizando como asilo inviolável, sendo permitida a entrada de terceiros somente através da autorização dos residentes.

Assim sendo, para que seja possível que o empregador exerça suas obrigações de manter o ambiente de trabalho em condições conforme as Normas Regulamentadoras, isto para que os empregados não sofram com um ambiente que proporcione problemas de saúde, evitando lesões ou mesmo o óbito em razão do local de trabalho, nos contratos que versem sobre o *home office*, é necessário que o empregador peça autorização para inspecionar o local de trabalho.

Aplicando-se em conjunto a o princípio justralhista da Proteção, que a autorização colhida pelo empregador não pode ser feita de forma que faça o empregado sentir-se coagido a autorizar seu empregador a fazer verificação em sua residência. Também, esta fiscalização deve ser feita somente no local onde o empregado exerce a profissão, pois os outros locais da casa não dizem respeito ao local de trabalho, ou seja, o empregador deve ser autorizado a verificar apenas o local onde se exerce a profissão, pois este ambiente é de responsabilidade do empregador em proporcionar as medidas que asseguram a segurança e saúde de seu trabalhador, medidas estas que estão de acordo com as Normas Regulamentadoras, principalmente a NR 17, que fala sobre a Ergonomia.

Não muito distante, cabe ao empregador acertar com seu empregado como devem ser feitas as verificações que os Auditores Fiscais do Trabalho fazem nos locais de trabalho. É possível chegar a esta conclusão a partir dos artigos 154 a 159 da CLT, que incumbem ao empregador toda a responsabilidade com o ambiente de trabalho, em conjunto com o artigo 5º, inciso XI da Constituição Federal, que coloca a residência como local inviolável para terceiros. Desta forma, o empregador deve comunicar o trabalhador sobre a visita do Auditor Fiscal do Trabalho e deve acertar com ambos data e horário para que o fiscal possa verificar o local de trabalho.

Na sequência, com a presente pesquisa foi possível averiguar, além da falta de regulamentação específica sobre o teletrabalho, que ainda não há jurisprudências de grande



relevância no Tribunal Superior do Trabalho, e da mesma forma, também não existem grandes decisões sobre segurança e saúde do trabalhador em *home office* no Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Além disto, as jurisprudências demonstraram a falta de conhecimento por parte do judiciário para tratar sobre o *home office*, uma vez que em algumas decisões os magistrados afirmaram que esta modalidade de trabalho é aquela realizada em um posto avançado de trabalho. Além disto, as 16 jurisprudências analisadas mostraram que não há demandas que versem sobre as Normas Regulamentadoras e o teletrabalho efetuado na casa do empregado.

Ainda nisto, a pesquisa demonstrou a falta de preparo tanto do Judiciário quanto do Legislativo para tratar do tema, e a conjectura que se pode levantar é que pelo fato desta forma de trabalho ainda estar se afirmando no Brasil não existem muitas demandas no judiciário sobre a segurança e saúde do teletrabalhador na modalidade de *home office*. Porém, isto não pode ser desculpa para não haver lei sobre o tema, pois desta forma será necessário que o judiciário use da hermenêutica para aplicar alguns princípios gerais da Constituição Federal a fim de poder dizer se é permitido que o empregador faça visitas à casa do empregado para verificar se o ambiente de trabalho é adequado e seguro.

Neste sentido, a presente análise concluiu que a responsabilidade pelo ambiente de trabalho, seja ele na empresa, longe da mesma, ou ainda, na residência do obreiro, é de responsabilidade do empregador, pois este assume os riscos do negócio jurídico. Ainda, se finaliza o exame com a certeza que para os casos de teletrabalho na modalidade *home office* há a necessidade de autorização prévia do trabalhador para que o empregador adentre em sua residência com o fim de verificar se o ambiente de trabalho não está prejudicando a saúde ou a segurança do trabalhador. E da mesma forma, os Auditores Fiscais do Trabalho devem examinar estes ambientes de trabalho, mas também com prévia autorização do trabalhador, pois sua residência é inviolável, mesmo por esta autoridade, visto que este é um direito fundamental constitucionalmente protegido, bem como o direito a um ambiente de trabalho adequado.

REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2006.



_____, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2006.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Senado Federal. 1988.

_____. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Brasília: Senado Federal. 1943.

_____. Tribunal Regional do Trabalho (4ª Região). Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 0000916-60.2012.5.04.0007 AIRR da 2ª Câmara do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, Porto Alegre, RS, 11 set. 2014. **Pesquisa de jurisprudência**. Disponível em:

<http://gsa5.trt4.jus.br/search?q=cache:ANCxBtfCGyAJ:iframe.trt4.jus.br/gsa/gsa.jurisp_sdc_pssp.baixar%3Fc%3D51100324+%22home+office%22+sa%C3%BAde+seguran%C3%A7a+inmeta:DATA_DOCUMENTO:2014-01-01..2016-05-08++&client=jurisp&site=jurisp_sp&output=xml_no_dtd&proxystylesheet=jurisp&ie=UTF-8&lr=lang_pt&proxyreload=1&access=p&oe=UTF-8>

Acesso em: 10 mai. 2016.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 384-22.2011.5.01.0002 AIRR da 6ª Turma do Tribunal Superior de Justiça, Brasília, DF, 30 set. 2015. **Pesquisa de jurisprudência**. Disponível em:

<<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=AIRR%20-%20384-22.2011.5.01.0002&base=acordao&rowid=AAANGhAAFAAANxYAAP&dataPublicacao=02/10/2015&localPublicacao=DEJT&query=%27home%20office%27%20and%20sa%FAde%20and%20seguran%E7a>>

Acesso em: 10 mai. 2016.

BRIK, Marina Sell. BRIK, André. **Trabalho Portátil: Produtividade, economia e qualidade de vida no home office das empresas**. São Paulo: s.n., 2013.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Princípios trabalhistas, novas profissões, globalização da economia e flexibilização das normas trabalhistas**. Niterói: Impetus, 2010.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**. São Paulo: LTr, 1998.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015.

FINCATO, Denise Pires. Acidentes do Trabalho e do Teletreabalho: Novos Desafios à Dignidade do Trabalhador. **Direitos Fundamentais & Justiça**. Porto Alegre, n. 4, p. 146-173, jul./set., 2008.

GRANJA, Cícero Alexandre. **Casa, o asilo inviolável (.) (?) (!)**. Portal Jurídico Investidura, Florianópolis/SC, 19 jul. 2012. Disponível em: <investidura.com.br/biblioteca-juridica/artigos/direito-constitucional/261478> Acesso em: 28 abr. 2016.



LIMA, Marco Antônio Aparecido de. **A nova redação do artigo 6º da CLT – teletrabalho, home office ou anywhere office.** Migalhas. 2012. Disponível em: <<http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI148522,21048-A+nova+redacao+do+artigo+6+da+CLT+teletrabalho+home+office+ou>> Acesso em: 28 abr. 2016.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho.** 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

_____, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho.** 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

PORTAL Educação. **Conceito e Objetivo da Segurança e Medicina do Trabalho.** Disponível em: <<http://www.portaleducacao.com.br/medicina/artigos/52231/conceito-e-objetivo-da-seguranca-do-trabalho#!1>> Acesso em: 05 abr. 2016.

SILVA, José Afonso. **Direito ambiental constitucional.** 2. ed. São Paulo: Malheiros, 1995.
SANTOS, Adolfo Roberto Moreira. O Ministério do Trabalho e Emprego e a Saúde e Segurança no Trabalho. *in*: CHAGAS, Ana Maria de Resende (Org.), SALIM, Celso Amorin (Org.), SERVO, Luciana Mendes Santos (Org.). **Saúde e Segurança no Trabalho no Brasil: aspectos institucionais, sistema de informação e indicadores.** Brasília: Ipea, 2011.

SCHWARZ, Rodrigo Garcia. **Direito Com Ponto Com.** Consolidação das Leis Trabalhistas Comentada. Disponível em: <<http://www.direitocom.com/clt-comentada>> Acesso em: 07 abr. 2016.

_____, Rodrigo Garcia. **Direito Com Ponto Com.** Consolidação das Leis Trabalhistas Comentada. Disponível em: <<http://www.direitocom.com/clt-comentada>> Acesso em: 07 abr. 2016.

VENCO, Selma. *In*: KLEIN, Litiane. O trabalho remoto é uma modalidade em expansão no Brasil que precisa ser discutida para que mecanismos de SST protejam os trabalhadores nesta nova relação de trabalho. **Revista Proteção.** Novo Hamburgo, v. 27, jul. 2015. Disponível em: <http://www.protecao.com.br/noticias/leia_na_edicao_do_mes/o_trabalho_remoto_e_uma_modalidade_em_expansao_no_brasil_que_precisa_ser_discutida_para_que_mecanismos_de_sst_protejam_os_trabalhadores_nesta_nova_relacao_de_trabalho/Acy5Jjy5/8202> Acesso em: 29 abr. 2016.

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

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