**A forma como deve se dar a fiscalização do meio ambiente do trabalho**

É dever do empregador e direito fundamental do empregado a manutenção do equilíbrio no meio ambiente telelaboral (art. 7º, inciso XXII, da CRFB/88 c/c art. 157 da CLT).

Com efeito, nos termos do art. 157 e incisos da CLT deverá o empregador cumprir e *fazer cumprir* as normas de segurança e medicina do trabalho; instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais; adotar as medidas que lhes sejam determinadas pelo órgão regional competente; facilitar o exercício da fiscalização pela autoridade competente; dentre outras medidas.

Por sua vez, cabe aos empregados observar as normas de segurança e medicina do trabalho, inclusive as instruções constantes das ordens de serviços expedidas pelo empregador, bem como colaborar com a empresa na aplicação dos dispositivos relacionados à segurança e medicina do trabalho, nos termos do art. 158 da CLT.

Inclusive, nos termos do art. 158, parágrafo único, da CLT, constitui ato faltoso do empregado a recusa injustificada à observância das instruções expedidas pelo empregador, assim como ao uso dos equipamentos de proteção individual fornecidos pela empresa.

Ocorre que ao regulamentar o teletrabalho, as disposições inseridas no art. 75-E da CLT pela Lei nº 13.467/2017, foram omissas no tocante ao dever do empregador de *fazer cumprir* as normas de segurança e medicina do trabalho. Pelo contrário, apenas previu que o “*empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador*” (art. 75-E, parágrafo único, da CLT).

A interpretação isolada do dispositivo leva a conclusão de que no teletrabalho, ao contrário do restante das demais atividades, bastaria o empregador, para se eximir de qualquer responsabilidade, “*instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho*” (art. 75-E, *caput*, da CLT).

Em outras palavras, a Reforma Trabalhista nada disse sobre a obrigação empregatícia de *fiscalizar* e *fazer cumprir*, pelo empregado, as normas afetas à saúde, medicina, higiene e segurança do trabalho.

Sucede que a interpretação não pode ser simplista a tal ponto. Sabe-se que um dos métodos exegéticos consagrados é justamente o método sistemático, pelo qual os dispositivos legais devem ser interpretados como sendo parte de um sistema e não de forma isolada ou segmentada.

Com efeito, já não se admitia em Roma, como lembra Carlos Maximiliano, “que o juiz decidisse tendo em mira apenas uma parte da lei; cumpria examinar a norma em conjunto: “*é contra o Direito julgar ou emitir parecer, tendo diante dos olhos, ao invés da lei em conjunto, só uma parte da mesma*””.[[1]](#footnote-1)

Pois bem, partindo da premissa de que o empregador é obrigado a fiscalizar o meio ambiente de trabalho e de que a assinatura pelo empregado em termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador não o exime das suas responsabilidades[[2]](#footnote-2), nota-se que a Reforma é omissa quanto ao modo pelo qual deverá ocorrer a fiscalização do meio ambiente do trabalho.

Pode invocar as lições do direito comparado, a exemplo do Código de Trabalho português, que possui disposição afirmando que “*sempre que o teletrabalho seja realizado no domicílio do trabalhador, a visita ao local de trabalho só deve ter por objeto o controle da atividade laboral, bem como dos instrumentos de trabalho e apenas pode ser efetuada entre as 9 e as 19 horas, com a assistência do trabalhador ou de pessoa por ele designada*” (art. 170, item 2).

Além disso, considera-se abusiva qualquer forma de fiscalização que invada direta ou indiretamente o local de residência do empregado que telelabora, por evidente afronta ao seu direito de intimidade e à sua vida privada.

O ideal é que o preenchimento desses vazios legislativos sejam preenchidos no contrato individual de trabalho e/ou pela legislação autônoma, ou seja, com previsões normativas oriundas de negociações coletivas. No entanto, se nada for previsto, deverá o interprete se socorrer do disposto no art. 8º da CLT.

Fato é que a fiscalização sempre deverá se dar *(i)* com a anuência e presença do empregado ou de alguém por ele indicado; *(ii)* a visita ao local de trabalho só deve ter por objeto o controle da atividade laboral, bem como dos instrumentos de trabalho; *(iii)* em horário comercial segundo os usos e costumes do local; *(iv)* com respeito aos direitos fundamentais – intimidade e vida privada – do empregado.

Em caso de acidente de trabalho de trabalho, deverá o empregador apresentar toda documentação que comprove a efetiva fiscalização do meio ambiente do trabalho, bem como demonstrar que se valeu de todos os meios capazes para manter equilibrado o local de trabalho.

E, caso não haja imposição pelo empregador, de duração máxima de trabalho pelo empregador dentro da jornada, conforme adrede explicitado no item 4.2 supra, é razoável presumir que o acidente ocorrido no local onde o teletrabalho é exercido durante a atividade profissional do teletrabalhador é presumido como um acidente de trabalho para fins previdenciários.[[3]](#footnote-3)

1. MAXIMILIANO, Carlos. *Hermenêutica e aplicação do direito*. 19. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2006. p. 105. Também sobre a obrigatoriedade de fiscalização pelo empregador, vale conferir o Enunciado nº 83 da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho: “*TELETRABALHO. CONTROLE DOS RISCOS LABOR-AMBIENTAIS. O regime de teletrabalho não exime o empregador de adequar o ambiente de trabalho às regras da NR-7 (PCSMO), da NR-9 (PPRA) e do artigo 58, § 1º, da Lei 8.213/91 (LTCAT), nem de fiscalizar o ambiente de trabalho, inclusive com a realização de treinamentos. Exigência dos artigos 16 a 19 da convenção 155 da OIT*.” *(Enunciado nº 1 da Comissão 6)* [↑](#footnote-ref-1)
2. Enunciado nº 72 da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho: “***TELETRABALHO. RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR POR DANOS.*** *A mera subscrição, pelo trabalhador, de termo de responsabilidade em que se compromete a seguir as instruções fornecidas pelo empregador, previsto no art. 75-E, parágrafo único, da CLT, não exime o empregador de eventual responsabilidade por danos decorrentes dos riscos ambientais do teletrabalho. Aplicação do art. 7º, XXII da Constituição c/c art. 927, parágrafo único, do Código Civil*”. *(Enunciado Aglutinado nº 3 da Comissão 6)* [↑](#footnote-ref-2)
3. A propósito, esse é o teor do disposto no artigo L1222-9 do Código do Trabalho francês: “*L'accident survenu sur le lieu où est exercé le télétravail pendant l'exercice de l'activité professionnelle du télétravailleur est présumé être un accident de travail au sens des dispositions de l'article L. 411-1 du code de la sécurité sociale*”. [↑](#footnote-ref-3)