

ESTUDIOS

O impacto do teletrabalho na saúde do trabalhador: Uma análise do papel do empregador na preservação da saúde laboral, sob a óptica da integridade do Direito de Dworkin

The impact of teleworking on worker's health: An analysis of the employer's role for the preservation of occupational health, from the perspective of Dworkin's law as integrity

James Ricardo Ferreira Piloto 

Instituto Brasileiro de Ensino, Desenvolvimento e Pesquisa, Brasil

RESUMO Considerando que uma parcela dos trabalhadores recentemente migrou para o teletrabalho sem planejamento quanto à saúde ocupacional, abordam-se as seguintes questões: cabe às empresas estabelecer mecanismos protetivos para garantir a saúde em teletrabalho? A identificação de riscos no ambiente doméstico infringe o artigo 5, incisos X e XI, da Constituição brasileira? Os objetivos são: i) identificar as características do teletrabalho; ii) descrever a obrigação do empregador quanto à saúde de seus empregados; iii) analisar o conflito aparente entre as normas constitucionais de preservação da saúde e da intimidade e privacidade. Conclui-se que o Estado deve regulamentar o teletrabalho e as empresas devem estabelecer mecanismos visando à preservação da saúde de seus trabalhadores em teletrabalho.

PALAVRAS-CHAVE Teletrabalho, saúde e segurança ocupacional, empregador, trabalhador, conflito aparente entre normas.

ABSTRACT Considering that a portion of workers has recently migrated to teleworking without planning for occupational health, the following issues are addressed: is it up to companies to establish protective mechanisms to guarantee health in teleworking? Does the identification of risks in the domestic environment infringe Article 5, items X and XI, of the Brazilian Constitution? The objectives are: i) to identify the characteristics of teleworking; ii) to describe the employer's obligation regarding the health of its employees; iii) to analyze the apparent conflict between the constitutional norms of health preservation, intimacy, and privacy. It is concluded that the State must regulate teleworking and companies must establish mechanisms aimed at preserving the health of their workers.

KEYWORDS Teleworking, occupational health and safety, employer, worker, apparent conflict between norms.

Introdução

As inovações tecnológicas têm impactado profundamente a vida das pessoas, inclusive as relações de trabalho. Essas transformações, em particular no âmbito trabalhista, foram catalisadas pela pandemia da covid-19 (SARS-CoV-2). Um significativo número de organizações empresariais, preocupadas com os efeitos da doença e com o intuito de reduzir sua proliferação, passaram a adotar o trabalho remoto ou teletrabalho.

Ocorreu, então, uma súbita mudança do ambiente empresarial para o ambiente doméstico, sem que houvesse, porém, um planejamento de ações voltadas à saúde, segurança e bem-estar dos trabalhadores.

A legislação brasileira que disciplina a mudança do local do desenvolvimento da atividade laboral ainda é tímida e relativamente recente. Atinente a esse tema, temos a Lei 13.467/2017,¹ que introduziu um capítulo específico para tratar do teletrabalho na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.² Dessa forma, no que se refere à proteção da saúde e segurança do empregado, o artigo 75-E, incluído na CLT, diz que «o empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho».³

A leitura isolada desse artigo pode levar o empresário, ou seu representante, a interpretar que sua responsabilidade se limita à elaboração de procedimento contendo as precauções que devem ser seguidas pelo obreiro, bem como coletar a assinatura do empregado, dando-lhe ciência sobre a obrigatoriedade de seguir tais instruções. Cumprindo tais requisitos, o empregador estaria, então, livre de qualquer responsabilização advinda de danos à saúde e ao bem-estar que o trabalhador em trabalho remoto venha a sofrer, uma vez que já teria atendido à obrigação legal definida.

Considerando o incremento significativo no número de pessoas que passaram a trabalhar — e assim permanecem — em suas residências e que estão expostas a riscos ergonômicos e psicossociais, tal realidade pode levar ao aumento e desencadeamento de doenças físicas e mentais nessa população. Em face do exposto, surgem questionamentos: incumbe, às entidades patronais, estabelecer mecanismos protetivos para

1. Lei 13.467, de 13 de julho de 2017, Brasília, Presidência da República, disponível em <https://bit.ly/3gUfZkm>.

2. Decreto-lei 5.452, de 1 de maio de 1943, Brasília, Presidência da República, disponível em <https://bit.ly/3U9MoSi>.

3. Decreto-lei 5.452, de 1 de maio de 1943: artigo 75-E, Brasília, Presidência da República, disponível em <https://bit.ly/3U9MoSi>.

garantir a saúde dos trabalhadores em teletrabalho, inclusive com a identificação e gestão de riscos em ambiente doméstico? A ação de identificação de riscos laborais no ambiente doméstico infringe o artigo 5, incisos X e XI, da Constituição Federal?⁴ Tais dispositivos preconizam, respectivamente, que «são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação»⁵ e que «a casa é asilo inviolável do indivíduo, ninguém nela podendo penetrar sem consentimento do morador, salvo em caso de flagrante delito ou desastre, ou para prestar socorro, ou, durante o dia, por determinação judicial».⁶

A hipótese deste estudo consiste em afirmar que a saúde das pessoas é um bem que deve ser preservado e priorizado. A intimidade e a vida privada em face da preservação à saúde devem ser relativizadas, pelo fato de que as normas não devem ser interpretadas de forma isolada, por meio de um mero recorte. A interpretação legislativa deve, ao contrário, ser feita levando-se em consideração a integridade do ordenamento jurídico que disciplina a proteção do trabalhador no caso concreto — e deve estar em harmonia com a Constituição Federal.⁷

Estrutura-se o texto em três tópicos: o primeiro dedica-se ao estudo do trabalho remoto, ou teletrabalho; o seguinte trata da obrigação do patrão no que concerne à saúde e segurança de seus empregados; e o último aborda o conflito aparente entre as normas constitucionais de preservação da saúde e a da intimidade e privacidade. O método de pesquisa adotado é o hipotético-dedutivo. Os objetivos consistem em: i) identificar as características do trabalho remoto ou teletrabalho; ii) descrever a obrigação do empregador no que concerne à saúde e segurança de seus empregados e iii) analisar o conflito aparente entre as normas constitucionais de preservação da saúde e a da intimidade e privacidade.

São utilizados, como marco teórico, os estudos realizados pelo professor Ronald Dworkin (1999, 2002) sobre a integridade do Direito, em conjunto com o estudo da hermenêutica jurídica e da interpretação constitucional. O percurso metodológico faz-se pelo arcabouço jurídico que trata da proteção ao trabalhador que deve existir em uma relação de emprego, com ênfase no teletrabalho.

4. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, Brasília, Presidência da República, disponível em <https://bit.ly/3zvxEft>.

5. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, artigo 5, X, Brasília, Presidência da República, disponível em <https://bit.ly/3zvxEft>.

6. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, artigo 5, XI, Brasília, Presidência da República, disponível em <https://bit.ly/3zvxEft>.

7. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, Brasília, Presidência da República, disponível em <https://bit.ly/3zvxEft>.

Trabalho remoto ou teletrabalho

As mudanças no ambiente laboral ocorreram de forma acelerada nos últimos dois anos e foram impulsionadas pelas restrições impostas pela pandemia da covid-19. Entre tais medidas destacam-se o isolamento e distanciamento social e o fechamento de atividades não essenciais. Nesse cenário, inúmeras empresas, para se manterem em funcionamento, passaram a adotar o modelo de teletrabalho.

A etimologia do termo «teletrabalho» origina-se do grego *tele*, que significa «longe», mais o vocábulo «trabalho», portanto, «trabalho longínquo», ou seja, em dependência situada em ambiente extramuros da organização empresarial.

Estimativas da Organização Internacional do Trabalho (OIT) apontam que aproximadamente 23 milhões de pessoas migraram para o teletrabalho na América Latina e no Caribe.⁸ No Brasil, entre 20 de setembro de 2002 e 26 de setembro de 2020, 7,9 milhões de trabalhadores desempenharam suas atividades em teletrabalho.⁹ Dessa forma, parcela significativa dos brasileiros passou, repentinamente, a realizar as atividades profissionais a partir de sua própria residência.

O teletrabalho foi disciplinado pela Lei 13.467/2017,¹⁰ que o incluiu na CLT.¹¹ No artigo 75-B da CLT, agora atualizada, temos a definição:

Considera-se teletrabalho ou trabalho remoto a prestação de serviços fora das dependências do empregador, de maneira preponderante ou não, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que, por sua natureza, não configure trabalho externo.¹²

A definição brasileira de teletrabalho assemelha-se à publicada pela OIT na obra *Teletrabalho durante e após a pandemia da covid-19. Guia prático*:¹³

O teletrabalho é definido pelo uso de tecnologias de informação e comunicação (TIC), tais como *smartphones*, *tablets*, computadores portáteis e de secretária [...], no trabalho que é realizado fora das instalações da entidade empregadora. Por ou-

8. Organização Internacional do Trabalho, «OIT: Cerca de 23 milhões de pessoas fizeram teletrabalho na América Latina e no Caribe», *OIT Notícias*, 6 jul. 2021, disponível em <https://bit.ly/3zxlGv4>.

9. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, «Trabalho remoto», IBGE, nov. 2020, disponível em <https://bit.ly/3GbiQ2s>.

10. Lei 13.467, de 13 de julho de 2017, Brasília, Presidência da República, disponível em <https://bit.ly/3gUfZkm>.

11. Decreto-lei 5.452, de 1 de maio de 1943, Brasília, Presidência da República, disponível em <https://bit.ly/3U9MoSi>.

12. Decreto-lei 5.452, de 1 de maio de 1943, artigo 75-B, Brasília, Presidência da República, disponível em <https://bit.ly/3U9MoSi>.

13. Organização Internacional do Trabalho, *Teletrabalho durante e após a pandemia da covid-19. Guia Prático*, Genebra, Bureau Internacional do Trabalho, disponível em <https://bit.ly/3U8mZch>.

tras palavras, o teletrabalho implica o trabalho realizado com recurso às TIC exercido fora dos locais de trabalho da entidade empregadora.¹⁴

Assim, para caracterizar o teletrabalho, segundo a legislação vigente, devem estar presentes os seguintes requisitos: atividade desenvolvida preponderantemente extramuros, com o uso de equipamentos de tecnologias de informação e de comunicação e que não seja caracterizada como trabalho externo.

O instituto do teletrabalho, apesar de parecer inovador, não é recente. Para subsidiar essa afirmação, citamos a Convenção 177 da OIT, publicada há mais de 20 anos.¹⁵ Essa Convenção tem por intuito promover a igualdade de tratamento entre trabalhadores que exercem as atividades em ambiente doméstico dos demais trabalhadores. Não obstante, transcorridos todos esses anos, apenas dez estados-membros ratificaram a Convenção. O Brasil integra os países que ainda não a ratificaram.¹⁶

Em que pese a promessa de que o teletrabalho proporcionaria inúmeros benefícios para a vida dos trabalhadores como economia do tempo gasto nos deslocamentos entre residência e trabalho, sem estresse do trânsito e possibilidade de escolha do melhor horário para executar suas atividades,¹⁷ com mais disponibilidade para seus familiares, a realidade que se observa não é bem essa. O que ocorre, para muitos trabalhadores, é a precarização das condições do trabalho e aumento da jornada, pois, como ensina Michel Foucault (2005: 116), a classe empresarial sempre desejou controlar o tempo que as pessoas vendem às empresas, como se este fosse uma espécie de mercadoria. Em outras palavras, os trabalhadores vendem seu tempo e, em contrapartida, recebem um pagamento (salário). Em função desse modelo, as entidades patronais querem sempre otimizar o tempo dos trabalhadores para que não haja desperdício, maximizando, assim, os seus ganhos.

Esse antigo desejo da classe empresarial materializou-se no século XXI com o advento de novas tecnologias que permitiram ao contratante o controle total da jornada do empregado, sabendo-se exatamente quais os intervalos realizados durante o expediente laboral, qual a produtividade, o tempo ocioso, o tempo gasto em cada tarefa etc. (Casilli, 2020: 18). Refuta-se, assim, a afirmação de que o artigo 62 da CLT¹⁸ é

14. Organização Internacional do Trabalho, *Teletrabalho durante e após a pandemia da covid-19*. Guia Prático, p. 1, Genebra, Bureau Internacional do Trabalho, disponível em <https://bit.ly/3U8mZch>.

15. Organización Internacional del Trabajo. *C177 - Convenio sobre el trabajo a domicilio*, 1996 (núm. 177), Genebra, OIT, disponível em <https://bit.ly/2RvEEOK>.

16. Organização Internacional do Trabalho, «OIT defende melhor proteção para trabalhadores em domicílio», *OIT Notícias*, 13 jan. 2021, disponível em <https://bit.ly/3Uds5mZ>.

17. Decreto-lei 5.452, de 1 de maio de 1943, artigo 62, III, Brasília, Presidência da República, disponível em <https://bit.ly/3U9MoSi>.

18. Decreto-lei 5.452, de 1 de maio de 1943, Brasília, Presidência da República, disponível em <https://bit.ly/3U9MoSi>.

«justo» e traz uma «relação de equilíbrio» entre empresa e empregado, quando determina — em regra geral — que o trabalhador não pode pleitear horas extraordinárias quando extrapolar a sua jornada e, da mesma forma, que o empregador não poderá realizar descontos quando o obreiro finalizar suas tarefas em um tempo menor do que o da sua jornada diária.

O que ocorre, de fato, é um desequilíbrio de forças nessa relação, uma vez que as entidades patronais, de forma geral, sabem exatamente o tempo que deveria ser gasto para a realização de cada tarefa, já que, atualmente, com o auxílio dos recursos tecnológicos, é possível que o empregador controle de forma mais precisa o tempo de execução. Com as novas tecnologias, por conseguinte, o desequilíbrio já existente agravou-se ainda mais, pois as organizações empresariais monitoram e exercem vigilância sobre a duração de todas as atividades, como o tempo gasto com e-mails, reuniões, confecções de relatórios, atendimento a clientes, entre outras tarefas.¹⁹

A lógica do capitalismo é sempre maximizar a produção, o lucro, os ganhos empresariais e reduzir os custos de produção, inclusive os gastos com a mão de obra. Não é lógico, portanto, que a empresa repasse ao empregado um volume menor de tarefas, incompatíveis com a duração do expediente de trabalho. Em muitos casos, entidades empresariais repassam mais atividades do que, em tese, o trabalhador consegue resolver durante sua jornada normal de trabalho. Muitas vezes, o volume de serviço é tão grande que os empregados rotineiramente extrapolam essa jornada para cumprir suas obrigações — na prática, ficam disponíveis para a empresa em tempo integral.

Como forma de regulação, entende-se que deveria ser inserido, na legislação, dispositivo que garanta ao empregado o direito de desconectar-se do ambiente laboral por determinado período. A atual sistemática, em nosso entendimento, é prejudicial aos trabalhadores que laboram longas jornadas sem receber o correspondente pagamento de horas extras e ficam ainda com o encargo de comprovar tal situação em uma eventual judicialização.

O excesso de trabalho resulta também em inúmeros problemas de saúde e pode mesmo desencadear a síndrome de *burnout*. Nesse sentido, o incremento do trabalho realizado em ambiente doméstico (trabalho remoto) na pandemia trouxe inúmeros relatos de doenças causadas, principalmente, por agentes ergonômicos e psicossociais presentes na rotina diária dos trabalhadores em teletrabalho.

A OIT,²⁰ por exemplo, observa que as atividades laborais realizadas em teletrabalho durante a pandemia da covid-19 são ainda mais danosas à saúde do trabalhador

19. Vladimir Prestes, «A tecnologia como aliada no monitoramento de sua equipe de trabalho», *TI Inside*, 29 set. 2018, disponível em <https://bit.ly/3FBAGFA>.

20. Organização Internacional do Trabalho, *Teletrabalho durante e após a pandemia da covid-19. Guia Prático*, p. 13, Genebra, Bureau Internacional do Trabalho, disponível em <https://bit.ly/3U8mZch>.

do que as mesmas atividades realizadas em teletrabalho antes da pandemia, já que a situação extraordinária, vivenciada no contexto pandêmico torna as pessoas mais vulneráveis aos agentes agressores, que podem levar ao adoecimento e afetar o bem-estar dos indivíduos.

Para ilustrar a dimensão de tal problema, a OIT²¹ apontou que a saúde mental de 50% da população adulta dos Estados Unidos foi afetada durante a pandemia e que mais de 66% dos entrevistados relataram estar vivendo o período mais tenso de suas carreiras. Os sintomas mais comuns foram: depressão, estresse, baixo ânimo, irritabilidade, insônia, sintomas de estresse pós-traumático, fúria e exaustão emocional como resultados do isolamento ou da quarentena. No que tange aos profissionais de tecnologia, 73% informaram que apresentavam sinais da síndrome do esgotamento profissional.

O mandamento constitucional brasileiro, de que a saúde é um direito do trabalhador e que, de acordo com a CLT,²² compete às empresas promover um ambiente seguro e saudável aos seus trabalhadores, torna imperiosa a adoção e implantação de medidas protetivas com o objetivo de evitar que, num futuro próximo, tenhamos milhares de pessoas enfermas devido aos efeitos do labor realizado em teletrabalho.

Além da disseminação do vírus SARS-CoV-2, que resultou numa imensa crise sanitária, econômica etc., temos ainda, portanto, a situação do adoecimento do trabalhador em teletrabalho, um problema grave que, aparentemente, tem sido deixado em segundo plano devido à gravidade da covid-19.

A obrigação do empregador no que concerne à saúde e segurança de seus empregados

A ciência e a tecnologia contribuem sobremaneira para o progresso da humanidade, fazendo com que tenhamos constantes transformações e inovações na sociedade. Essa evolução promove situações não previstas no ordenamento jurídico, cabendo à legislação uma constante evolução para acompanhar as modificações ocorridas nas relações sociais.

Nesse contexto, é relevante fazer uma distinção entre Direito, ciência e tecnologia. O Direito disciplina as relações existentes na sociedade, ou seja, o Direito — geralmente — enxerga através de uma lente que visualiza os fenômenos sociais em retrospectiva, enquanto a ciência e a tecnologia — usualmente — procuram modificar o futuro da sociedade, com um olhar prospectivo.

21. Organização Internacional do Trabalho, *Teletrabalho durante e após a pandemia da covid-19. Guia Prático*, p. 13, Genebra, Bureau Internacional do Trabalho, disponível em <https://bit.ly/3U8mZch>.

22. Decreto-lei 5.452, de 1 de maio de 1943, Brasília, Presidência da República, disponível em <https://bit.ly/3U9MoSi>.

O Direito, portanto, disciplinará *posteriormente* as situações e fenômenos sociais criados ou alterados pela evolução da ciência e tecnologia, com a incumbência de acompanhar as mudanças impulsionadas pela evolução tecnológica para identificar e compreender os impactos ocasionados na sociedade, podendo, assim, positivá-las. Rodotà (2004: 107) observa que, atualmente, essas mudanças ocorrem em ritmo acelerado, devido ao avanço constante da inovação científica e tecnológica, que as casas legislativas nem sempre conseguem acompanhar. Em face desse cenário, propõe o autor que seja incentivada a criação e aplicação de instrumentos normativos prospectivos, como estabelecimentos de princípios e valores com o intuito de dar respostas adequadas a uma realidade dinâmica e diferenciada.

Como exemplo, Rodotà (2004) cita a Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, em que constam valores como dignidade, liberdade, igualdade, solidariedade, cidadania e justiça. Tal documento manifesta, assim, um compromisso claro e inequívoco com esses valores, permitindo que seja feita uma avaliação jurídica autônoma das inovações tecno-científicas e impondo limites ao mercado, no que se incluem as relações de emprego (Rodotà, 2004: 113-114). O autor, assim, aconselha que o Direito seja interpretado de forma holística, contemplando regras positivadas, princípios e valores.

Por sua vez, Ronald Dworkin (1999: 229) propõe o conceito de integridade do direito, ou seja, a norma deve contemplar tanto as regras quanto os princípios. «O direito como integridade deplora o mecanismo do antigo ponto de vista de que “lei é lei”, bem como o cinismo do novo “realismo”» (Dworkin, 1999: 274).

O teletrabalho, associado às novas tecnologias presentes na relação laboral, parece pertencer a essa realidade em que as mudanças sociais têm ocorrido de maneira mais célere do que o Legislativo tem conseguido acompanhar. No entanto, há no Brasil, direitos e garantias individuais presentes na Constituição²³ que não podem sofrer retrocessos ou mudanças no sentido de limitar ou impedir o seu exercício:

No tocante aos direitos e garantias individuais, mudanças que minimizem a sua proteção, ainda que topicamente, não são admissíveis. Não poderia o constituinte derivado, por exemplo, contra garantia expressa no rol das liberdades públicas, permitir que, para determinada conduta (e.g., assédio sexual), fosse possível retroagir a norma incriminante. Esses direitos e garantias individuais protegidos são os enumerados no artigo 5 da Constituição e em outros dispositivos da Carta (Mendes e Branco, 2021: 257).

Previstos no artigo 5 da Constituição,²⁴ o direito à vida e à segurança são consi-

23. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, Brasília, Presidência da República, disponível em <https://bit.ly/3zvxEFt>.

24. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, Brasília, Presidência da República, dispo-

derados pertencentes ao rol dos direitos e deveres individuais e coletivos. O direito à saúde, e novamente, à segurança, previstos no artigo 6, estão inseridos no rol dos direitos sociais.²⁵ As companhias empresariais, por isso, não podem oferecer empregos que comprometam a saúde dos seus trabalhadores ou, ainda, que sejam realizados em condições laborais precárias de segurança.

Impende salientar que o Brasil, historicamente, apresenta altas taxas de acidentes de trabalho. O legislador constitucional, sensível à situação e objetivando mudar tal realidade, inseriu o comando constitucional de que os trabalhadores têm o direito da redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança.²⁶

Ademais, o artigo 157, I, da CLT²⁷ determina que cabe às empresas cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho, texto que é reproduzido no item 1.4.1, alínea «a» da Norma Regulamentadora 1 – NR-1, em «Disposições Gerais».²⁸ Por sinal, a alínea «b» do aludido item preconiza que cumpre ao contratante informar, aos trabalhadores:

- I. os riscos ocupacionais existentes nos locais de trabalho;
- II. as medidas de controle adotadas pela empresa para reduzir ou eliminar tais riscos;
- III. os resultados dos exames médicos e de exames complementares de diagnóstico aos quais os próprios trabalhadores forem submetidos;
- IV. os resultados das avaliações ambientais realizadas nos locais de trabalho.

A Lei 8.213, de 24 de julho de 1991, dispõe ainda que «a empresa é responsável pela adoção e uso das medidas coletivas e individuais de proteção e segurança da saúde do trabalhador».²⁹

Inequívoco, assim, que as empresas têm a obrigação de identificar os riscos presentes no ambiente laboral que possam vir a afetar a saúde e a segurança de seus trabalhadores, bem como adotar medidas protetivas, avaliando periodicamente sua eficiência e eficácia.

nível em <https://bit.ly/3zvxEft>.

25. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, Brasília, Presidência da República, disponível em <https://bit.ly/3zvxEft>.

26. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, artigo 7, XXII, Brasília, Presidência da República, disponível em <https://bit.ly/3zvxEft>.

27. Decreto-lei 5.452, de 1 de maio de 1943, Brasília, Presidência da República, disponível em <https://bit.ly/3U9MoSi>.

28. Ministério do Trabalho e Previdência, Norma Regulamentadora 1 (NR-1), Brasília, Ministério do Trabalho e Previdência, disponível em <https://bit.ly/3WjgDYJ>.

29. Lei 8.213, de 24 de julho de 1991, artigo 19, § 1, Brasília, Presidência da República, disponível em <https://bit.ly/3DrsHhV>.

Isso se torna claro no ambiente intramuros da empresa. Entretanto, com o aumento do teletrabalho, em que as atividades realizadas pelos trabalhadores foram deslocadas para os extramuros das organizações empresariais, essa necessidade de controle dos riscos ocupacionais parece ter ficado à deriva.

As transformações do trabalho já estavam caminhando para que certas atividades pudessem ser realizadas nas residências das pessoas, com a promessa de que isso proporcionaria ganhos na qualidade de vida dos indivíduos. No entanto, a pandemia atuou como um catalisador, fazendo com que esse processo fosse adotado por diversas organizações empresariais sem qualquer planejamento prévio. Nesse sentido, embora a Lei 13.467³⁰ tenha trazido a previsão do teletrabalho em seu capítulo II-A, no que concerne à proteção do trabalhador, a nova legislação foi, no nosso entendimento, tímida ao trazer como inovação o artigo 75-E, mencionado anteriormente.³¹

Muitas empresas tendem a fazer uma interpretação pontual e literal desse artigo em particular, limitando-se a expedir instruções e orientações sobre os cuidados e precauções que o empregado deve ter em teletrabalho: orientações de como ajustar cadeira na posição ideal, qual a postura adequada, que se deve trabalhar num ambiente com boa iluminação, monitor e teclado ajustados às dimensões do trabalhador, entre outras. Esses documentos, muitas vezes padronizados e genéricos, não levam em consideração a realidade de cada ambiente laboral nem a interação entre o ser humano e o ambiente laboral com o intuito de identificar, no caso concreto, a quais riscos ocupacionais o empregado está exposto. Dessa forma, algo que deveria ser construído de forma personalíssima, é feito de forma geral e abstrata, assemelhando-se às cláusulas de um contrato de adesão — motivado, talvez, pelos custos que ocasionariam aos empregadores caso fossem realizadas avaliações individuais dos trabalhadores.

Com a assinatura do empregado no documento emitido pelo trabalhador, tem-se a evidência de que foi dada ciência das aludidas orientações ao empregado. Muitas sociedades empresariais entendem que, a partir de então, foi cumprido o que determina o artigo 75-E da CLT.³² Na hipótese do obreiro contrair qualquer enfermidade decorrente de sua atividade laboral, por conseguinte, a empresa estaria isenta de qualquer responsabilidade, segundo esse entendimento.

Todavia, se cabe à empresa cumprir e fazer cumprir os requisitos de segurança e saúde ocupacional, com destaque ao controle dos riscos ocupacionais presentes no ambiente de trabalho, o que ocorre com essa conduta é, na prática, a transferência

30. Lei 13.467, de 13 de julho de 2017, Brasília, Presidência da República, disponível em <https://bit.ly/3gUfZkm>.

31. Decreto-lei 5.452, de 1 de maio de 1943, Brasília, Presidência da República, disponível em <https://bit.ly/3U9MoSi>.

32. Decreto-lei 5.452, de 1 de maio de 1943, Brasília, Presidência da República, disponível em <https://bit.ly/3U9MoSi>.

dessa responsabilidade para o empregado que agora labora em ambiente doméstico. De posse dessas informações, não é razoável exigir ou transferir essa responsabilidade pelo controle dos riscos ocupacionais ao funcionário, que, muitas vezes, não tem a mínima noção do que vem a ser a ergonomia nem os danos provocados num ambiente de trabalho inadequado.

Alguns gestores podem alegar que a empresa não poderia adentrar no ambiente doméstico do empregado, tendo em vista o que preconizam os incisos X e XI do artigo 5 da Constituição Federal,³³ já mencionados. Sem embargo, imperioso destacar que os direitos previstos na Constituição Federal não são absolutos e sua aplicação deve ser analisada nos casos concretos:

Os direitos e garantias fundamentais consagrados pela Constituição Federal, portanto, não são ilimitados, uma vez que encontram seus limites nos demais direitos igualmente consagrados pela Carta Magna (Princípio da relatividade ou convivência das liberdades públicas) (Moraes, 2020: 106).

Isso posto, passamos a analisar o conflito aparente entre o artigo 5, incisos X e XI e o *caput* dos artigos 5 e 6 da Constituição Federal.³⁴

Conflito aparente entre as normas constitucionais de preservação da saúde e a da intimidade e privacidade

Buscando dirimir o aparente conflito entre as citadas normas, utilizamos os conhecimentos oriundos da hermenêutica jurídica e da interpretação constitucional e como parâmetro o conceito de integridade do Direito de Dworkin (1999, 2002). Tal fundamento faz-se necessário para melhor interpretar e conciliar esses mandamentos constitucionais, a fim de que se possa elucidar a aplicação das normas de saúde e segurança do trabalho ao sistema de teletrabalho.

A arte de interpretar o ordenamento jurídico por meio da análise do texto normativo e do caso concreto com o intuito de melhor compreender determinada situação e para identificar qual seria a melhor solução a ser aplicada, é tarefa essencial e inerente a todo jurista. A partir da interpretação, o Direito passa a cumprir sua função de evitar que haja decisões teratológicas, contribuindo para a promoção da pacificação social. A interpretação busca deslindar o significado do fato social em conjunto com o texto normativo, obtendo uma resposta coerente, clara e objetiva. Luís Roberto Barroso (2012: 22-23) leciona que:

33. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, Brasília, Presidência da República, disponível em <https://bit.ly/3zvxEft>.

34. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, Brasília, Presidência da República, disponível em <https://bit.ly/3zvxEft>.

A linguagem jurídica, como a linguagem em geral, utiliza-se de signos que precisam ser interpretados. Tais signos, muitas vezes, possuem determinados sentidos consensuais ou de baixo grau de controvérsia. Embora nem sempre as coisas sejam simples como parecem, há pouca dúvida do que signifique município, orçamento ou previdência complementar. Mas a Constituição se utiliza, igualmente, de inúmeras cláusulas abertas, que incluem conceitos jurídicos indeterminados e princípios. Calamidade pública, relevância e urgência ou crime político são conceitos que transmitem uma ideia inicial de sentido, mas que precisam ser integrados à luz dos elementos do caso concreto.

Assim, para que haja comunicação entre as pessoas — ou, especificamente, para que sobrevenha a comunicação e a compreensão da linguagem jurídica —, é imprescindível que ocorra a interpretação de forma adequada. Na hipótese do produto oriundo da interpretação ser resultado de uma interpretação que fora feita de forma incompleta, errônea ou deficiente, ficará, conseqüentemente prejudicada a mensagem enviada do autor ao receptor.

Especificamente no que tange à arte de decifrar o sentido das normas jurídicas, isso é realizado por meio do processo intelectual no exame no caso concreto (Kelsen, 2009: 52). Uadi Lammêgo Bulos (2015: 446) comenta que «interpretar a Constituição é descobrir o significado, o conteúdo e o alcance dos símbolos linguísticos escritos em seus artigos, parágrafos, incisos e alíneas».

Desse modo, o indivíduo, ao interpretar determinada norma jurídica, tem a incumbência de descobrir a dimensão, o conteúdo, o significado e o sentido que aquela norma possui, assim, deve perquirir de forma minuciosa qual o entendimento que deve ser dado ao texto normativo na situação em análise.

Para a adequada compreensão da Constituição,³⁵ é necessário observar os princípios da interpretação constitucional. Inocêncio Mártires Coelho (2002: 163) destaca os seguintes: princípio da unidade da Constituição; princípio da concordância prática ou da harmonização; princípio da correção funcional; princípio da eficácia integradora; princípio da força normativa da Constituição; princípio da máxima efetividade; princípio da interpretação conforme a Constituição; e princípio da proporcionalidade ou da razoabilidade.

O princípio da unidade da Constituição, apresentado por Canotilho (2010: 1.223), explica que «a Constituição deve ser interpretada de forma a evitar contradições (antinomias, antagonismos) entre as suas normas». Mendes e Branco (2021: 189) lecionam que «esse princípio concita o intérprete a encontrar soluções que harmonizem tensões existentes entre as várias normas constitucionais, considerando a Constituição como um todo unitário». Sob essa perspectiva, o intérprete deve buscar compreender a cons-

35. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, Brasília, Presidência da República, disponível em <https://bit.ly/3zvxEFt>.

tuição na sua totalidade, perseguindo o sentido que traga a harmonia dos seus conteúdos, com o intuito de obter coerência e equilíbrio dos comandos constitucionais.

O princípio da concordância prática ou da harmonização orienta que a interpretação, a ser feita, necessita observar «a coordenação e combinação dos bens jurídicos em conflito de forma a evitar o sacrifício total de uns em relação aos outros» (Moraes, 2020: 75). Em outras palavras, os aplicadores do direito devem buscar a compatibilização dos direitos em análise com o fito de encontrar a melhor solução para o caso concreto sem, contudo, permitir que haja a completa exclusão do bem preterido.

O princípio da correção funcional preconiza que o intérprete deve atentar para a existência da repartição de competências, entre os poderes, estabelecido pela própria Constituição Federal. Dessa maneira, a interpretação não pode alcançar um resultado que venha a desestabilizar esse equilíbrio de forças estabelecido pela lei fundamental. Nunes Junior esclarece que «não pode o intérprete da Constituição alterar as competências já definidas pela Constituição. Ora, a interpretação constitucional tem limites. [...]. Não pode o intérprete da Constituição perverter essa ordem já definida pela Lei Maior» (2019: 513).

O princípio da eficácia integradora determina ao aplicador do direito manter a integridade social e política. Esse princípio é vinculado ao da unidade da Constituição (Nunes Júnior, 2019: 510). Assim, deve-se sempre escolher, dentre as interpretações possíveis, a que preserve e favoreça a integração política e social. Esse princípio não se baseia na simples integração do Estado com a sociedade, devendo o intérprete encontrar respostas completas e plurais aos conflitos de ordem constitucional (Canotilho, 2010: 1.224).

O princípio da força normativa da Constituição estabelece que qualquer norma constitucional possui eficácia jurídica e que, na análise da situação real, deve ser levada em consideração a realidade atual, sob a perspectiva jurídica, social e política, identificando as alternativas que tragam aplicabilidade e eficácia das normas constitucionais. (Motta, 2018: 92).

No princípio da maior efetividade possível da Constituição, a interpretação deve ser realizada de forma a conferir a máxima eficácia da aplicação das normas constitucionais. Segundo Rodrigo Padilha (2020: 176) parte da doutrina entende que se trata de um subprincípio do princípio da força normativa. O autor esclarece ainda que o princípio da maior efetividade possível normalmente está associado às normas programáticas, entretanto, é aplicável a toda e qualquer norma constitucional, possuindo relevo na aplicação dos direitos fundamentais.

O princípio da interpretação, a Constituição recomenda que, na hipótese de existirem várias interpretações possíveis para o texto normativo, o aplicador do direito deve preferir a opção que esteja em consonância com a Constituição. Esse princípio preconiza ainda não ser possível realizar interpretação contrária ao que prescreve a lei maior (Friede, 2020: 23).

O princípio da razoabilidade ou da proporcionalidade não figura expressamente na Constituição.³⁶ Nesse princípio estão associados três subprincípios: da necessidade; da adequação e da proporcionalidade em sentido estrito. A necessidade consiste na opção necessária e menos gravosa ou onerosa à sociedade; a adequação está vinculada à escolha compatível com o fim a que se destina, enquanto a proporcionalidade, em sentido estrito, diz respeito à opção selecionada, que deve trazer mais benefícios do que malefícios de maneira geral. O princípio da proporcionalidade ou da razoabilidade, portanto, «se preocupa com os meios necessários para atingir os fins previstos pela norma Constitucional (Padilha, 2020: 176).

No caso em tela, há um conflito aparente entre o artigo 5, X e XI da Constituição — que estabelece o direito à intimidade, à vida privada e classifica a casa como asilo inviolável — e os *caputs* dos artigos 5 e 6 da Constituição Federal que protegem o direito à vida, à segurança e à saúde. Nesse sentido, a hermenêutica constitucional torna-se imprescindível para a adequada interpretação do caso concreto.

O aplicador do direito deve levar em consideração, pois, a questão na sua totalidade, analisando o texto constitucional em sintonia com os fatos sociais para obter uma resposta que atenda, de forma mais satisfatória, os anseios da sociedade. Konrad Hesse ensina que a melhor interpretação «é aquela que consegue concretizar, de forma excelente, o sentido (*Sinn*) da proposição normativa dentro das condições reais dominantes numa determinada situação» (1991: 22-23).

Para Peter Häberle «se se reconhece que a norma não é uma decisão prévia, simples e acabada, tem-se, necessariamente, de indagar sobre os participantes no seu desenvolvimento funcional, sobre as forças ativas da *law in public action*» (1997: 10). Por conseguinte, nunca teremos uma interpretação que possa ser considerada definitiva e acabada, haja vista as constantes alterações e evoluções que ocorrem na sociedade. Desse modo, a interpretação constitucional sempre deverá acompanhar a evolução das relações sociais.

Isso posto, faz-se necessário realçar dois atributos do pensamento contemporâneo. O primeiro está relacionado ao fato de que não é possível que seja criada uma lei que possa ser considerada perfeita e que contemple todas as situações possíveis em uma sociedade. A segunda, reside no fato de que a análise deve ser feita levando-se em consideração os fatos atuais da sociedade. Inocêncio Mártires Coelho leciona que:

é somente pelo trabalho hermenêutico de ajustamento entre normas e fatos — no qual se fundem, necessariamente, a compreensão, a interpretação e a aplicação dos modelos jurídicos — que se viabiliza a ordenação jurídico-normativa da vida social, porque é no ato e no momento da individualização da norma que o juiz desempenha

36. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, Brasília, Presidência da República, disponível em <https://bit.ly/3zvxEft>.

o papel de agente redutor da inevitável distância entre a generalidade dos preceitos jurídicos e a singularidade dos casos a decidir (Coelho, 2011: 57-58).

Para uma correta interpretação do conflito aparente entre as normas constitucionais, o intérprete deve, assim, observar os princípios da interpretação constitucional no caso concreto. Agrega-se ao exposto o pensamento de Dworkin (1999: 271), quanto à concepção da integridade no Direito, no sentido de que essa ciência deve ser aplicada de forma interpretativa, combinando elementos tanto do passado quanto do futuro, uma vez que a prática jurídica está em constante atualização e desenvolvimento.

Ademais, Dworkin (2002: 42) chama a atenção para o fato de que na hipótese de haver uma aparente colisão entre princípios, o intérprete deve buscar a solução utilizando um critério de coerência:

A integridade torna-se um ideal político quando exigimos o mesmo do Estado ou da comunidade considerados como agentes morais, quando insistimos em que o Estado aja segundo um conjunto único e coerente de princípios mesmo quando seus cidadãos estão divididos quanto à natureza exata dos princípios de justiça e equidade corretos (Dworkin, 1999: 202).

Dworkin (2002: 186) relata que o intérprete não pode apenas explicar o sentido do texto ou escolher, dentre as várias opções possíveis de interpretação, a que será aplicada no caso concreto. Incumbe ao aplicador do direito justificar de forma fundamentada o porquê da sua escolha ter recaído em determinada preferência.

Ainda apoiado nos ensinamentos desse jurista, o conflito aparente de normas constitucionais, ora discorrido, será analisado a partir do juiz «Hércules» de Dworkin, que, pelo fato de ser um juiz criterioso e metódico, identificará os precedentes que tratam dessa situação. Iniciando-se pela jurisprudência, há pacificação do entendimento de que o empregador deve proporcionar condições adequadas de trabalho. Para reforçar essa alegação, transcrevemos decisão do Tribunal Regional do Trabalho – TRT da 3ª Região, no Brasil.

Acidente do trabalho. Danos morais e materiais. Ao celebrar um contrato de trabalho, o empregador obriga-se a dar a seu empregado condições plenas de exercer bem as suas atividades, especialmente no que toca à segurança na prestação de suas atividades laborais, sob pena de se responsabilizar pelas lesões e prejuízos causados, *ex vi* do disposto nos artigos 186 e 927 do Código Civil.³⁷

Por outro lado, a modalidade de teletrabalho na escala atualmente observada é, sob o ponto de vista histórico, relativamente recente, não havendo, ainda, preceden-

37. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, Recurso Ordinário Trabalhista: RO, RO 0010998-91.2016.5.03.0055 MG 0010998-91.2016.5.03.0055, Relator: José Eduardo Resende Chaves Jr. Data de Julgamento: 26/09/2018. Primeira Turma, 27 set. 2018, disponível em <https://bit.ly/3Nm5sue>.

tes sobre o tema. Assim, o juiz Hércules listará as diversas hipóteses possíveis para verificar qual é a resposta correta para o caso em comento.

Para melhor interpretação do caso, o juiz Hércules tece as seguintes hipóteses: i) a casa é local inviolável do empregado, não sendo possível à empresa ingressar para realizar avaliações no local de trabalho do empregado; ii) o teletrabalho pode ser realizado de qualquer lugar, fica muito oneroso à empresa avaliar o local em que o trabalhador possa vir a estabelecer-se para realizar o teletrabalho; iii) a empresa deve simplesmente seguir o que determina o artigo 75-E³⁸ e, a partir daí, estaria isenta de responsabilidade; iv) a responsabilidade em proporcionar condições de segurança e saúde, adequadas a sua força de trabalho, é sempre do empregador.

Hércules analisará cada uma dessas hipóteses elencadas, aplicando os princípios constitucionais à interpretação. Caso haja prevalência do primeiro caso, teríamos como resultado a violação do direito à saúde e segurança do trabalhador, o que infringiria o princípio da unidade da Constituição, haja vista que a interpretação seria feita de forma isolada. O princípio da concordância prática ou da harmonização e o princípio da eficácia integradora também não seriam observados, pois haveria desarmonia entre os dois bens analisados, bem como a permissão de adoecimento de parcela considerável dos trabalhadores, que poderia levar à desintegração social. Dessa maneira, a primeira hipótese não pode prevalecer.

A segunda situação pode apresentar um argumento válido, caso seja fundada na análise econômica do Direito. Entretanto, Dworkin (1999, 2002) rejeita o convencionalismo e o pragmatismo. Os custos da empresa não têm o condão de impedir o acesso dos trabalhadores aos direitos constitucionalmente garantidos, à segurança e à saúde ocupacional. O empregador deve criar mecanismos para garantir a segurança de seus empregados, indistintamente. Assim, está descartada a segunda hipótese.

No terceiro cenário, Dworkin (1999: 416) ensina que o intérprete não deve ater-se somente ao texto da lei. Deve analisar também as circunstâncias existentes antes e durante o nascimento dela, bem como o contexto da evolução pela qual passa a norma. Não podemos interpretar, portanto, o teor do artigo 75-E da CLT³⁹ de forma apartada, limitada. O entendimento de que a responsabilidade do empregador se limita apenas a expedir um documento instruindo os empregados sobre precauções a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho está equivocado, pois contraria a própria lógica protetiva em vigor no Brasil. Dessa feita, deve-se abandonar essa hipótese.

A quarta possibilidade é a melhor resposta na concepção da integridade do direito de Dworkin (1999, 2022), pois a vida e a saúde das pessoas devem prevalecer

38. Decreto-lei 5.452, de 1 de maio de 1943, Brasília, Presidência da República, disponível em <https://bit.ly/3U9MoSi>.

39. Decreto-lei 5.452, de 1 de maio de 1943, Brasília, Presidência da República, disponível em <https://bit.ly/3U9MoSi>.

frente à preservação da intimidade e privacidade. As empresas devem dar ciência prévia aos empregados de que a atividade exercida em teletrabalho implica a realização de uma análise de riscos, conduzida por profissionais competentes, sob a responsabilidade da empresa, de acordo com o que determinam os itens 1.4.1, I, II, III e IV da NR-1.⁴⁰

Essa hipótese advém de uma interpretação conjunta, coerente de princípios e regras sobre os direitos e deveres das pessoas físicas e jurídicas, na qual se buscam a preservação e materialização dos direitos fundamentais à saúde e segurança dos trabalhadores. Importante, inclusive, citar alguns dos princípios que estão em consonância com essa interpretação, quais sejam: o princípio da unidade da Constituição; o princípio da concordância prática ou da harmonização; o princípio da eficácia integradora e o princípio da maior efetividade possível da Constituição.

Considerações finais

As transformações que ocorrem no ambiente laboral estão num ritmo cada vez mais acelerado devido ao incremento de novas tecnologias. Isso faz com que a sociedade, as pessoas e os trabalhadores tenham de conviver e se ajustar a uma nova realidade que lhes é imposta. Surgem, assim, novas formas e modelos de trabalho, trazendo consigo novos problemas e desafios, entre os quais, destacamos os impactos nocivos na saúde dos obreiros.

O cuidado com a saúde da força de trabalho brasileira deveria ser foco de preocupação de toda a sociedade, uma vez que, além de sobrecarregar os já escassos recursos hospitalares, impacta fortemente no déficit da Previdência Social. Assim, torna-se imperioso — tanto sob a perspectiva da prevenção de doenças ocupacionais, como da contribuição para a não saturação da capacidade de atendimento hospitalar — que fique claro o dever do contratante de cuidar preventivamente de seus empregados.

Outra consequência negativa do adoecimento é tornar pessoas, que antes produziam e contribuía para a economia brasileira, incapacitadas para o trabalho em decorrência de doença ocupacional, situação que prejudica também as famílias envolvidas, que perdem renda e ainda passam a precisar cuidar de um incapacitado, ficando, às vezes, sem conseguir trabalhar em função do tempo dedicado ao familiar adoecido.

Não é aceitável, assim, que o Estado brasileiro permita que o avanço da tecnologia modifique a forma e o modo de trabalho, ao ponto de trazer retrocessos aos direitos dos trabalhadores, mais precisamente o de um ambiente seguro e saudável. Impende

40. Ministério do Trabalho e Previdência, Norma Regulamentadora 1 (NR-1), Brasília, Ministério do Trabalho e Previdência, disponível em <https://bit.ly/3WjgDYJ>.

acentuar que as conquistas nessa seara foram alcançadas às custas de muitas lutas e pressões da sociedade.

Os impactos sofridos pelo empregado em teletrabalho, principalmente em tempos de pandemia, são inúmeros, entre os quais destacamos estresse, ansiedade, temor e problemas ergonômicos, problemas psicossociais. Como os sintomas da doença ocupacional, por vezes, demoram um certo lapso temporal para se manifestarem, caso não sejam tomadas tempestivamente as devidas providências, teremos em breve uma legião de pessoas adoecidas.

O ordenamento jurídico brasileiro, no que toca à proteção laboral em teletrabalho, ainda é incipiente. Deve-se, portanto, com celeridade, regulamentar o teletrabalho, tendo por foco a segurança e a saúde do trabalhador. Talvez uma solução eficaz seja a criação de uma norma regulamentadora específica para tratar do tema. No Brasil, um dos grandes diferenciais dessa norma é que, durante sua concepção, é possível a participação das três partes interessadas (empresas, trabalhadores e governo), por meio do debate e diálogo na construção do melhor conteúdo que venha a atender, da melhor maneira, os interesses envolvidos.

Enquanto não for publicada norma específica, não podemos, porém, ficar inertes. As organizações devem assumir seu papel no sentido de proporcionar mecanismos que garantam a integridade de seus trabalhadores, talvez disponibilizando equipes para avaliar periodicamente o estado psicossocial da força de trabalho, por meio do aprimoramento dos exames médicos periódicos, por exemplo.

No cenário em que o trabalhador desenvolve suas atividades em sua própria residência, para evitar o risco de desrespeito a direitos como os da intimidade e da vida privada, deve haver uma negociação prévia entre a empresa, sindicato e empregado para permitir o acesso dos profissionais responsáveis pela avaliação e monitoramento dos riscos laborais. Importante enfatizar, porém, que, pelo fato de a casa ser um espaço inviolável do morador, o ingresso de pessoas somente deve ser feito quando houver consentimento expreso do residente.

O trabalhador deve ser conscientizado para que fique ciente de que, na hipótese de recusa de acesso dos profissionais de segurança e saúde ocupacional a sua residência, a modalidade de teletrabalho não poderá ser continuada, por consequência, a atividade deve retornar para a forma presencial ou, em último caso, que seja rompido o contrato laboral.

De toda sorte, caso as empresas se limitem a atender o artigo 75-E da CLT⁴¹ e, na hipótese de o empregado adquirir alguma doença ocupacional, o evento deve ser caracterizado como acidente do trabalho nos termos dos artigos 19 e 20 da Lei n.

41. Decreto-lei 5.452, de 1 de maio de 1943: artigo 75-E, Brasília, Presidência da República, disponível em <https://bit.ly/3U9MoSi>.

8213/1991,⁴² cabendo à empresa a obrigação de arcar com as consequências e responsabilidades advindas das lesões, conforme previsto na legislação pátria.

Referências

- BARROSO, Luís Roberto (2012). «Constituição, democracia e supremacia judicial: Direito e política no Brasil contemporâneo». *RFD, Revista da Faculdade de Direito da UERJ*, 2 (21): 1-50. Disponível em <https://bit.ly/2TOvpWA>.
- BULOS, Uadi Lammêgo (2015). *Curso de Direito Constitucional*. 9.ª ed. rev. e atual. de acordo com a Emenda Constitucional 83/2014 e os últimos julgados do Supremo Tribunal Federal. São Paulo: Saraiva.
- CANOTILHO, J. J. Gomes (2010). *Direito constitucional e teoria da constituição*. 7.ª ed. Coimbra: Edições Almedina.
- CASILLI, Antonio A. (2020). «Da classe virtual aos trabalhadores do clique: A transformação do trabalho em serviço na era das plataformas digitais». *Matrizes*, 14 (1): 13-21. DOI: [10.11606/issn.1982-8160.v14i1p13-21](https://doi.org/10.11606/issn.1982-8160.v14i1p13-21).
- COELHO, Inocêncio Mártires (2002). «Métodos e princípios da interpretação constitucional». *Revista de Direito Administrativo*, 230: 163-186. Disponível em <https://bit.ly/3fpfjD9>.
- . (2011). *Interpretação constitucional*. 4.ª ed. São Paulo: Saraiva.
- DWORKIN, Ronald (1999). *O império do Direito*. Tradução de Jefferson Luiz Camargo. São Paulo: Martins Fontes.
- . (2002). *Levando os direitos a sério*. Tradução e notas de Nelson Boeira. São Paulo: Martins Fontes.
- FOUCAULT, Michel (2005). *A verdade e as formas jurídicas*. Rio de Janeiro: Nau.
- FRIEDE, Reis (2020). «Hermenêutica constitucional». *Revista da Seção Judiciária do Rio de Janeiro*, 23 (47): 13-32. Disponível em <https://bit.ly/3FG26jU>.
- HÄBERLE, Peter (1997). *Hermenêutica constitucional. Sociedade aberta de intérpretes da Constituição: Contribuição para a interpretação pluralista e procedimental da Constituição*. Tradução de Gilmar Ferreira Mendes. Porto Alegre: SAFE.
- HESSE, Konrad (1991). *A força normativa da Constituição*. Tradução de Gilmar Ferreira Mendes. Porto Alegre: SAFE.
- KELSEN, Hans (2009). *Teoria pura do Direito: Introdução à problemática científica do Direito*. Tradução de J. Cretella e Agnes Cretella. 6.ª ed. São Paulo: Revista dos Tribunais.
- MENDES, Gilmar Ferreira e Branco, Paulo Gonet (2021). *Curso de Direito Constitucional*. 16.ª ed. São Paulo: Saraiva Educação.

42. Lei 8.213, de 24 de julho de 1991, Brasília, Presidência da República, disponível em <https://bit.ly/3DrSHhV>.

- MORAES, Alexandre de (2020). *Direito Constitucional*. 36.^a ed. São Paulo: Atlas.
- MOTTA, Sylvio (2018). *Direito Constitucional: Teoria, jurisprudência e questões*. 27.^a ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método.
- NUNES JÚNIOR, Flávio Martins Alves (2019). *Curso de Direito Constitucional*. 3.^a ed. São Paulo: Saraiva Educação.
- PADILHA, Rodrigo (2020). *Direito Constitucional*. 6.^a ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método.
- RODOTÀ, Stefano (2004). «Derecho, ciencia, tecnología: Modelos y decisiones de regulación». *Derecho PUCP*, 57: 105-121. Disponível em <https://bit.ly/3NkAcvS>.

Sobre o autor

JAMES RICARDO FERREIRA PILOTO é doutorando em Direito pelo Instituto Brasileiro de Ensino, Desenvolvimento e Pesquisa. Mestre em Direito pela Universidade Portucalense Infante D. Henrique. Possui especialização em Direito e Processo do Trabalho pela Universidade Anhanguera, especialização em Ciências Políticas-Jurídicas pelo Instituto de Ensino Superior do Sul do Maranhão, especialização em Gestão Hídrica e Ambiental pela Universidade Federal do Pará e especialização em Engenharia de Segurança do Trabalho pela Universidade da Amazônia. Graduado em Direito pela Faculdade do Maranhão e em Engenharia Mecânica pela Universidade Federal do Pará. Correio eletrônico jpiloto@uol.com.br.  <https://orcid.org/0000-0002-2524-8729>.

La *Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* es una publicación semestral del Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Facultad de Derecho de la Universidad de Chile, y que tiene por objetivo el análisis dogmático y científico de las instituciones jurídico-laborales y de seguridad social tanto nacionales como del derecho comparado y sus principales efectos en las sociedades en las que rigen.

DIRECTOR

Luis Lizama Portal

EDITOR

Claudio Palavecino Cáceres

SECRETARIO DE REDACCIÓN

Eduardo Yañez Monje

SITIO WEB

revistatrabajo.uchile.cl

CORREO ELECTRÓNICO

pyanez@derecho.uchile.cl

LICENCIA DE ESTE ARTÍCULO

Creative Commons Atribución Compartir Igual 4.0 Internacional



La edición de textos, el diseño editorial
y la conversión a formatos electrónicos de este artículo
estuvieron a cargo de Tipografía
(www.tipografica.io)