PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO

COGEAE

ACIDENTE DO TRABALHO EM *HOME OFFICE*

DENISE ELAINE DO CARMO DIAS

São Paulo – SP

2016

DENISE ELAINE DO CARMO DIAS

ACIDENTE DO TRABALHO EM 'HOME OFFICE'

Monografia apresentada ao Curso Direito do Trabalho, da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo - COGEAE, como pré-requisito para a obtenção do título de Especialista em Direito do Trabalho, orientada pela Professora Mestre Iratelma Cristiane Martins Mendes.

São Paulo – SP

2016

AVALIAÇÃO:.....

ASSINATURA DA ORIENTADORA:.....

Dedico este trabalho à minha mãe Ilazir França por jamais desistir de mim, meu saudoso pai Pedro Merida Carrilho por sua bondade, minha filha Caroline do Carmo Dias por estar sempre ao meu lado, Valner de Almeida Fischer que deixou de usufruir seu tempo para estar ao meu lado durante meu estudo, minhas amigas de trabalho Karen e Erica que se sacrificaram por mim.

Agradeço aos meus colegas do Curso de Direito do Trabalho que compartilharam horas de sabedoria e experiência, todos os palestrantes e assistentes de coordenação que não pouparam esforços em dividir seus conhecimentos comigo e especialmente minha Mestre e orientadora Iratelma Cristiane Martins Mendes por lançar a semente da curiosidade sobre o tema, ter incentivado e aguçado minhas ideias para desenvolver este trabalho.

RESUMO

O trabalho a distância ou *home office*, traz em sua essência a impossibilidade da vigilância do tomador de serviços na sua execução, posto que realizado fora dos limites da sua sede.

A fiscalização exercida pelo tomador de serviços é necessária a fim de garantir a integridade física, psíquica e moral do prestador de serviços, e, considerando que as normas de segurança do trabalho são de ordem pública, o Estado fiscalizador, por meio do Ministério do Trabalho e Emprego, também deve fiscalizar sua regular aplicação.

Assim, quando ocorre acidente do trabalho em regime de *home office*, vislumbra-se a existência de conflito de ordem constitucional entre os princípios da inviolabilidade do lar e da dignidade humana, pois são princípios de mesma hierarquia legal, porém, o primeiro de ordem pessoal-privado-individual e o segundo de ordem pública-coletivo, sendo necessária a análise à luz da preponderância das normas que visam garantir o trabalhador por conta de sua condição menos favorável.

O Estado, na condição de gestor da Seguridade Social, sob a óptica da ordem pública, não pode impedir que os direitos legalmente assegurados aos trabalhadores em caso de acidente do trabalho sejam exercidos, quer por inexistir meios de efetuar a fiscalização direta do trabalho, quer por responsabilizar o tomador de serviços por negligência na fiscalização.

Foi realizada uma análise qualitativa, por meio de método indutivo, fundamentada em doutrina, jurisprudência, artigos, casuísticas que resultaram na efetiva prevalência do princípio da dignidade humana por se tratar de questão de ordem pública sobrepondo ao interesse pessoal, inclusive considerando a inviolabilidade do lar.

Palavras chaves: teletrabalho, *home office*, acidente, princípios, infortunística

RESUME

The distance work or home office, brings in its essence the impossibility of service taker’s surveillance implementation, beyond the service maker's headquarters limits.

The exercised fiscalization by the service taker is needed to ensure the service provider’s physical, mental and moral integraty, and, considering that the labor safety standards are public order, the State fiscalization through the Ministry of Labor and Employment should also inspect your regular application.

So, when occurs work accident in the home office regime, there is an existence of conflict of constitutional order between the principles of inviolability of the home and of human dignity, as they are principles same legal hierarchy, however, the first is order personal-private-individual and the second is the order public-collective, being needed the analysis of the preponderance of the standards which to aim at the worker's warranty due to a less favorable condition.

The State, in the condition of Social Security Management, from the perspective of public order, can not prevent the rights legally guaranteed to workers in case of occupational accidents that should be exercised, either of non-existence to way to make the direct supervision of the work, either by blaming the taker services for negligence in the fiscalization.

It was performed a qualitative analysis, through inductive method, based on doctrine, jurisprudence, articles, casuistics resulting in the actual prevalence of the principle of human dignity because it is a matter of public order overriding personal interest, including the inviolability of the home.

Key words: telework, home office, accident, principles, security

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....10
Capítulo 1. EVOLUÇÃO HISTÓRICA.....17
1.1 Contrato de trabalho em *home office*.....17
1.2 *Home office* na Administração Pública.....19
1.3 A grande rede – Internet.....21
1.4 Trabalho escravo e exploração infantil.....27
1.5 *Home office* no tempo.....28
Capítulo 2. MEIO AMBIENTE DO TRABALHO.....33
2.1 Local de trabalho: moradia do trabalhador ou *home office*.....33
2.2 Vantagens e desvantagens 34
2.3 Legislação aplicável ao *home office*.....36
2.3.1 Norma regulamentadora.....38
2.3.2 Norma constitucional.....40
Capítulo 3. PRINCÍPIOS APLICÁVEIS.....45
3.1 Conflitos entre os princípios constitucionais.....45
3.2 Princípios constitucionais da Seguridade Social.....48
3.3 Princípios próprios da Seguridade Social.....48
3.4 Princípios específicos da Seguridade Social.....49
3.5 Princípios que regem o trabalho a distância.....49
Capítulo 4 ACIDENTE DO TRABALHO.....51
4.1 Dos primórdios até os dias de hoje.....51
4.2 Das teorias da responsabilidade.....55
4.3 Responsabilidade criminal.....59
4.4 Doenças do trabalhador.....60
4.4.1 Doenças Ocupacionais.....61
4.4.2 Concausas.....63
4.4.3 Acidentes do trabalho x doenças ocupacionais.....64
4.4.4 Nexo causalidade.....65

4.4.5 Causalidade direta e indireta.....65
4.5 Nexo técnico epidemiológico – NTEP.....67
4.6 Benefícios.....70
4.6.1 Auxílio-doença.....71
4.6.2 Auxílio-acidente.....72
4.6.3 Aposentadoria por invalidez.....73
4.7 Estado – Previdência Social e a incapacidade laboral.....75
Capítulo 5 ACIDENTE DO TRABALHO EM *HOME OFFICE*.....*77*
5.1 Infortunística – direito privado ou coletivo 77
5.2 Da inspeção do trabalho.....79
5.3 Da atuação do sindicato.....83
Considerações Finais.....86
Casuística.....91
Referências Bibliográficas.....96
Anexo.....101

INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem o escopo de analisar a infortunística quando a prestação de serviço ocorre fora da sede social do empregador, mais propriamente na casa do empregado, quando em regime de trabalho a distância ou *home office*.

O artigo 6º da Consolidação das Leis do Trabalho, alterado pela Lei n. 12.551, de 15 de dezembro de 2011, teve o objetivo de equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos e, consequentemente, dar maior amplitude a aplicação da norma obreira às relações trabalhistas existentes fora dos limites do estabelecimento do empregador.

Nesse contexto, considerando que o trabalhador estará em sua casa, definir quando se trata de acidente do trabalho nos termos definidos por lei, ou, acidente meramente doméstico, torna-se um problema de difícil solução e com implicações no âmbito da responsabilidade do empregador e da Previdência Social, sob a ótica da impossibilidade da vigilância direta.

Não bastasse isso, temos que considerar o conflito da norma Constitucional no tocante aos princípios fundamentais individuais (privados), descritos no artigo 5º, inciso XI da CF, e aqueles que regem as relações de trabalho, que por sua vez são princípios de ordem pública (social) elencados no artigo 7º, inciso XXII do CF.

A par dessa dificuldade gerada, a jurisprudência tem conduzido sua fundamentação com base na proteção do trabalho, voltando-se a proteção da dignidade da pessoa humana como solução dos conflitos individuais.

SUJEITO OBJETO DO ESTUDO

Antes de adentrarmos no propósito do presente trabalho, necessário se faz definir quem será o sujeito da relação jurídica que será alvo de estudo, e nesse passo, importante definir, sem limitar, o trabalhador em geral.

Trabalhador diante do conceito mais amplo é toda pessoa física que desenvolve uma atividade laboral, com ou sem vínculo empregatício, com subordinação direta ou indireta, recebendo para tanto algum tipo de retribuição pelo seu esforço.

Nesse passo, o trabalhador pode ser:

a) o empregado, aquele reconhecido nos termos do artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho, ou seja, "toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário".

Este empregado, considerando que a lei não distingue o local de prestação do trabalho, nada impede que esteja dentro ou fora dos limites do estabelecimento do empregador, conforme disposto na Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011, que alterou o artigo 6º da Consolidação das Leis do Trabalho[1], pois seus direitos sociais serão garantidos e a responsabilidade será sempre de seus respectivos empregadores, salvo exceções legais.

Referida lei, em seu parágrafo único, garantiu o comando, controle e

---

[1] "Art. 6º, CLT. 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."

supervisão do trabalho pelos meios telemáticos e informatizados equiparados aos meios pessoais e diretos, como meio de subordinação jurídica.

b) o terceirizado ou parassubordinado[2], que trabalha em regime de colaboração, economicamente dependente da empresa que o contrata, presta serviço com autonomia, remotamente e sem direção do trabalho pelo seu destinatário, não se sujeitando à subordinação do tomador dos serviços e habitualidade necessárias a uma relação de emprego propriamente dita.

c) o autônomo, que trabalha sem qualquer regime de colaboração, não estando economicamente subordinado a nada e a ninguém, salvo seus próprios interesses.

A própria Constituição Federal, no artigo 6º.[3], garante os direitos sociais a todos os trabalhadores, não se limitando aos empregados definidos por lei, ou seja, aqueles com vínculo empregatício.

HOME OFFICE – DENOMINAÇÃO RECENTE, CONCEITO ANTIGO

Há quem possa acreditar que *home office* seja uma modalidade de trabalho moderno, contudo, observando-se a Idade Média, este conceito já era praticado, pois a loja ou oficina eram construídas no andar térreo e a moradia ficava no andar superior ou nos fundos, modelo praticado até o século XIX. A Revolução Industrial por sua vez transferiu os trabalhadores para as fábricas.

---

[2] Extraído do site http://www.conjur.com.br/2014-jul-08/kerlen-costa-parassubordinacao-realidade-legalmente-ignorada em 10/03/2016 às 18h05, escrito por por Kerlen Caroline Costa, Revista Consultor Jurídico, 8 de julho de 2014, 8h27

[3] Art. 6º, CF São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.

Nos idos de 1950, os trabalhadores passaram a fixar sua moradia em zonas estritamente residenciais e se locomoviam para a área comercial ou industrial para o labor e, o trânsito não era um agravante. Hoje, no entanto, esse contexto mudou, pois a distância entres zonas residencial e comercial/ industrial passou a ser maior e a quantidade de veículos aumentou consideravelmente.

Já preconizava Alvin Toffler[4], no início dos anos 80, ao escrever o livro "A Terceira Onda", que a Era do Conhecimento, alcançado por meio do avanço tecnológico e rapidez com que as informações se propagariam, acabaria por transferir o local de trabalho novamente para a casa do trabalhador. De fato tal movimento já vem sendo incrementado no Brasil, motivado pela frota de veículos que em dezembro de 2015 somava 90.683.936, sendo que desses 7.590.191 são de São Paulo-Capital[5], e comparativamente em 2000, essa frota girava em torno de 1.756.614[6] em todo o Brasil.

Gastar duas no trânsito, pode ao final se tornar uma coisa corriqueira, entretanto, acaba gerando problemas de saúde e psíquicos, que levam a níveis de absentismo cada vez maiores, e se continuar o crescimento da frota de veículos como no século XX, não demorará mais 10 anos para que o trânsito passará a 3 ou 4 horas de locomoção para o trabalho. (SILVA, 2009, 93)

Assim, apesar da atual propensão das empresas em adotar este sistema, por conta das facilidades tecnológicas, tal modalidade de trabalho não é moderna, e sua aplicabilidade data de mais de dois séculos.

---

[4] Extraído do site http://www.bbc.com/portuguese/noticias/2002/020815_eleicaoct8ro.shtml em 10/03/2016 às 10h41

[5] Extraído do site www.denatran.gov.br/frota2015.htm (Ministério das Cidades, DENATRAN, RENAVAM (dez/2015), em 10/03/2016 às 10h46

[6] Extraído do site www.denatran.gov.br/frota2000.htm (Ministério das Cidades, DENATRAN, RENAVAM (2000) em 10/03/2016 às 10h47

PREVIDÊNCIA SOCIAL

Chegam aos Tribunais Superiores discussões jurídicas relativas a acidentes ocorridos na residência, especialmente se poderiam ser considerados acidentes de trabalho.

Nesse passo, o artigo 19 da Lei da Previdência Social considera que 'o acidente de trabalho é aquele que ocorre pelo exercício do trabalho', o que nos remete a entender que independe onde ele é executado, em face de inexistência de qualquer exceção legal.

> Art. 19. Acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço de empresa ou de empregador doméstico ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art. 11 desta Lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho.

Difícil saber se o acidente ocorreu durante a jornada laboral, e mais ainda, aferir o nexo de causalidade entre a atividade laboral e o acidente, quiçá se houve culpa ou dolo do empregador para a ocorrência do acidente, nos termos do que dispõe o inciso XXVIII, do art. 7º da Constituição Federal que reconhece o direito do empregado a indenização:

> Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:
>
> XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa;

Não se pode, contudo, olvidar que alguns acidentes, e até mesmo doença do trabalho, já estão classificados como acidentes do trabalho posto que inerentes a atividades laborais exercida pelo trabalhador, não demandam

discussão quanto ao nexo causal para sua caracterização, pois, havendo indicação no Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário – NTEP, apurado a partir do cruzamento das informações de código da Classificação Internacional de Doenças – CID-10 e o código da Classificação Nacional de Atividade Econômica (CNAE).

O Estado e o tomador dos serviços deverão, cada qual no âmbito de suas respectivas responsabilidades, suportar o ônus decorrente da indenização cabível ao trabalhador em decorrência do acidente do trabalho, levando-se em conta que caberá ao trabalhador a prova relativa a existência do acidente e a responsabilidade de cada partícipe.

METODOLOGIA

Foram empregados métodos intuitivos, dedutivo e dialético para elaboração do presente trabalho.

De início foi empregado o método intuitivo para se construir o contexto do *home office* como organização de trabalho, conjugada a inevitável fatalidade do acidente de trabalho e sua forma de responsabilização, quer pelo empregador quer pelo Estado.

Com as pesquisas realizadas se delineou vantagens e desvantagens para implantação deste tipo de organização de trabalho, a dialética desvendou-se pelas pesquisas legais e doutrinárias, chegando a métodos dedutivos para conclusão do estudo.

ESCLARECIMENTOS

No texto foram utilizados: negrito nos títulos e subtítulos; itálico em idioma estrangeiro, título de obras, bem como textos de lei e, ainda quando se trata de destacar um termo ou expressão; as aspas para as citações de passagens doutrinárias ou jurisprudenciais.

Adotou-se a metodologia das notas de rodapé, com letra menor, para referência bibliográfica, bem como, para enriquecimento do texto com argumentos complementares, ideias, citações doutrinárias e jurisprudenciais.

CAPÍTULO 1. EVOLUÇÃO HISTÓRICA

1.1 Contrato de trabalho em *home office*

Home office, nomenclatura inglesa que significa escritório remoto, é uma forma de trabalho realizado a distância, com autonomia, utilizando-se de ferramentas tecnológicas e informações disponíveis para colocar o empregador e empregado em contato direto.

O contrato de trabalho em regime de *home office* em nada difere do contrato de trabalho padrão, possui, contudo algumas especificidades inerentes ao local da prestação de serviço e forma de sua execução, permanecendo incólumes as demais condições da relação de emprego, quais sejam, a pessoalidade, a subordinação e a contraprestação remuneratória.

Nilles (1973), Toffler (1980), Berner (1994), Negroponte (1997) são alguns dos doutrinadores que defendem a flexibilização da mão-de-obra, e defendem o teletrabalho como uma modalidade de trabalho a distância ou *home office*[7]. Segundo Rogerio Ramalho da Silva, ao se referir a modalidade de *home office* por meios telemáticos ou teletrabalho afirma:

> O mercado de trabalho vem tomando diferentes rumos com a adoção do home-office, que há poucas décadas era visto como uma utopia, KUGELMASS (1996) observa que o teletrabalho é uma forma de conceito de trabalho flexível, onde pode ocorrer a flexibilidade no tempo, no espaço e na comunicação, Mello (1999) entende que esta modalidade de trabalho se sintetiza no processo de levar o trabalho aos funcionários em vez de levar estes ao trabalho. De acordo com a EcaTT (Eletronic

[7] ARAUJO, E. Rodrigues e BENTO, S. Coelho, TELETRABALHO E APRENDIZAGEM, Contributos para uma problematização, 2002, Ed. Fundação Calouste Gulbenkian e Fundaçao para Ciência e a Tecnologia, p. 25

> Commerce anda Telework Trends) em seu relatório referente a dez países da União Européia o *Benchmarking Progress on New Ways of Working and New Formas od Business across Europe,* liderado pela organização alemã empírica, define teletrabalhadores como aqueles que trabalham de forma computadorizada (com um computador), distanciados do negócio de seu empregador ou da pessoa que os contrata e que transmitem os resultados de sua atividade através de uma ligação de telecomunicação.[8]

O teletrabalho, como forma de organização laboral, não possui uma definição precisa, como se depreende dos estudos elaborados por Mara Toledo (2002):

> Este processo evolutivo vigente, não possui ainda um conceito, uma definição precisa e final do que venha a ser o teletrabalho, porque para alguns estudiosos do assunto, ainda existem pontos divergentes, como a utilização ou não de tecnologias de informação e comunicação, e em relação à periodicidade da quantidade de horas/mês trabalhadas em atividades fora do escritório.

O teletrabalho é realizado distante da organização contratual, e a atividade do teletrabalhador pode ser desenvolvida em casa ou na sede da empresa, pois ela é uma prestação de serviço destinada a terceiros e sob a subordinação destes, e não deve ser considerado apenas um trabalho de informática ou necessariamente ligado às novas tecnologias de comunicação.[9]

Os elementos caracterizadores segundo Breton (*apud* TOLEDO, 2002) [10] são:

---

[8] SILVA, Rogério Ramalho da, HOME-OFFICER: um surgimento bem-sucedido da profissão pós-fordista, uma alternativa positiva para os centros urbanos, texto extraído da Revista Brasileira de Gestão Urbana, Curitiba, v. 1, n.1 , p. 85-94, jan a jun, 2009 extraído do site <file:///C:/Documents%20and%20Settings/QBEX/Meus%20documentos/Downloads/urbe-2650%20(2).pdf> em 22/08/2015 às 16h49

[9] TOLEDO, Mara Vidigal D'Arcanchy de, TELETRABALHADO: UMA VANTAGEM COMPETITIVA NA INTEGRAÇÃO LABORAL DOS TRABALHADORES COM NECESSIDADES ESPECIAIS, 2002, São Paulo, trabalho de doutorado apresentado a Banca da PUC/SP, p. 48

[10] TOLEDO, Mara Vidigal D'Arcanchy de, TELETRABALHADO: UMA VANTAGEM COMPETITIVA NA INTEGRAÇÃO LABORAL DOS TRABALHADORES COM

> - o teletrabalho é uma atividade realizada à distância, isto é, fora do perímetro onde seus resultados são esperados;
> - quem dá as ordens não pode controlar fisicamente a execução da tarefa. O controle é feito com base nos resultados, não sendo, portanto, direto;
> - esta tarefa é feita através do uso de computadores ou outros equipamentos de informática e telecomunicações.

BRAMANTE (2003) ressalta que o contrato de trabalho a distância possui características *sui generis,* dentre elas: não existe normatividade legal específica, não há parâmetros quanto a quem elegerá o local de trabalho, igualdade nos direitos sociais de segurança, saúde e seguridade, ônus do fornecimento dos equipamentos e adequações a serem realizadas, controle da atividade e limites do poder diretivo, reconhecimento dos direitos coletivos de representação coletiva, de negociação coletiva e exercício de greve.[11]

1.2 *Home office* na administração pública

O Projeto de Lei n. 2.723/15, de lavra do PL, relator Deputado Lucas Vergilio (SD-GO), pretende acrescentar o parágrafo 3º na Lei n. 8.112/90 (Lei dos servidores públicos), projeto este que está sendo muito difundido pelo Deputado Daniel Vilela (PMDB-GO), na tentativa de inovar, elaborou o requerimento n. 66/2015 com o objetivo de convocar a empresa SERPRO para uma audiência pública para a Comissão de Trabalho, Administração e Serviço Público (CTASP) da Câmara na Lei.

O Deputado Daniel Vilela afirma nessa convocação as vantagens:

> […] que uma das principais vantagens é o conforto propiciado ao trabalhador. Dependendo da área em que o profissional trabalhe, como por exemplo, a criação é importante que a pessoa possa ficar concentrada sozinha, num ambiente amigável, que restrinja significativamente a

---

NECESSIDADES ESPECIAIS, 2002, São Paulo, trabalho de doutorado apresentado a Banca da PUC/SP, p.47

[11] BRAMANTE, Ivani Contini, TELETRABALHO: NOVA FORMA DE TRABALHO FLEXÍVEL. ASPECTOS CONTRATUAIS, 2003, trabalho de doutorado apresentado para a Banca da PUC/São Paulo, p. 244

> possibilidade de interferências ou perturbações. Outra vantagem é não se submeter à carga de estresse provocada pelo trânsito urbano, com a perda de tempo que poderia ser dispendido em mais produtividade.
> […] para a administração, também há inúmeras vantagens, como a economia de gastos com aluguel, energia, telefone etc. As novas tecnologias permitem que o servidor que exerça suas atividades no formato o "escritório móvel" permaneça em contato direito e permanente com os colegas e superiores, podendo receber instruções mesmo não estando fisicamente na sede do seu trabalho.[12]

Tal iniciativa se deve ao fato da empresa SERPRO, ser o maior exemplo de empresa pública que adotou o trabalho a distância, operando-o desde 2005. Participaram 18 empregados na abertura do primeiro edital, 50 no segundo realizado em 2007, 31 empregados trabalhavam remotamente em 2012[13] e em 2013 foram efetivados 78 teletrabalhadores[14], sendo que, conforme afirma Joselma Oliveira, coordenadora do programa na empresa, o sucesso é fruto da tecnologia que existe disponível no mercado e a metodologia de trabalho, a empresa está com edital em andamento para que os trabalhadores possam aderir ao regime.

> O programa já representou, segundo pesquisa, um ganho em produtividade de 10,5% e uma economia em logística de 47,1%. […] O que a princípio parece apenas uma simples questão de deslocamento físico, exige na verdade uma série de pressupostos a começar de adaptações na CLT.
> "O Brasil ainda não tem uma regulamentação para o teletrabalho. O País precisa primeira assinar a Convenção 177 da Organização Internacional do Trabalho (OIT)", conta Joselma. Para o programa do Serpro foram criados 23 instrumentos para adaptar as necessidades da empresa. A adesão é voluntária e não é fácil adquirir o status. São pelo menos três meses de avaliações que incluem um amplo perfil psicossocial (sic) a análise de mínimos

[12] Texto extraído da página eletrônica : www.primeiraleitura.serpro.gov.br, em 07/03/15 às 14h36

[13] Extraído do site http://primeiraleitura.serpro.gov.br/pasta_noticias/noticia102012/serpro-tera-cerca-de-140-teletrabalhadores em 12/03/2016 às 09h29

[14] Extraído em 12/02/2016 às 09h31 do site http://primeiraleitura.serpro.gov.br/clientes/primeiraleitura/primeiraleitura/pasta_noticias/noticia012014/concluida-a-selecao-para-o-teletrabalho/busca_view

> detalhes. Por exemplo, marido e mulher não devem trabalhar ao mesmo tempo em casa para não desgastar a relação. Também é feita uma análise organométrica do espaço da casa do funcionário, antes da autorização.[15]

Segundo Peter Druker (1909/2005) [16], considerado o guru da administração, cuja influência visionária traçou os destinos da administração moderna, traduziu na frase a seguir qual o objetivo básico do *home office*: "De que adianta investir uma fortuna para trazer ao centro da cidade corpos pesando 80 quilos, se o que vocês querem são os cérebros deles, que pesam 3,8 quilos?"

1.3 A grande rede - Internet

O trabalho em regime de *home office* foi em grande parte viabilizado após a criação da Internet, propiciando o aumento dos limites do local de trabalho. Não só a sede da empresa passou a ser o ambiente de desenvolvimento das relações do trabalho, mas a residência do empregado ao passar a ser uma alternativa de local de trabalho ampliou os limites físicos da sede da empresa. Evidente que a Internet não limitou o trabalho em um local físico, pois o trabalho deixou de ter limites físicos, passou a ser desenvolvido em carros, metrôs, entre os locais mais diversos (BRAMANTE, 2003, p. 290), com o que comunga CASTELS:

> O que a Internet torna possível é uma configuração múltipla dos espaços de trabalho. Em sua esmagadora maioria, as pessoas têm locais de trabalho onde vão regularmente. Mas muitos também trabalham a partir de casa (não em vez de seu local de trabalho usual, mas além dele), trabalham de seus carros, trens e aviões, de seus aeroportos e hotéis, durante suas férias e à noite – estão sempre disponíveis, enquanto seus bipes e telefones móveis nunca param de tocar. A individualização dos

[15] Extraído do site http://www.serpro.gov.br/noticias/20071019_01 em 12/03/2016 às 12h05
[16] Extraído do site http://www.serpro.gov.br/noticias/20071019_01 em 12/03/2016 às 09h36

> arranjos de trabalho, a multilocalização da atividade e a possibilidade de conectar tudo isso em torno do trabalhador individual inauguram um novo espaço urbano, administrado em última instância com a Internet.[17]

De certo que, sob os aspectos do aumento dos limites do local trabalho, a Internet trouxe avançados benefícios, mas será que é só isso? A Rede pode causar malefícios incomensuráveis.

> Nessa altura, ainda não se sabe de que forma a rede há de afetar a maneira pela qual a sociedade faz negócios, trabalha, aprende e vive. A rede já está evoluindo para proporcionar a infra-estrutura necessária a uma Economia Digital. No entanto, na fronteira digital dessa nova economia, as normas sociais, as leis, as disposições, as instituições, a educação e os costumes do passado demonstram-se inadequados e inapropriados. Há uma preocupação generalizada diante da possibilidade de que a vida nos assentamentos da nova fronteira digital e na vasta sociedade futura não seja inteiramente agradável. Por toda parte teme-se que a tecnologia cause desemprego e invasão da privacidade.[18]

Inevitável acreditar que nossa privacidade esteja preservada, até porque nossa Constituição Federal ampara a inviolabilidade do lar, a propriedade, contudo, nos deparamos com a uma espionagem velada, já que várias informações pessoais trafegam pela Rede.

> A rede tem um potencial assustador para destruir a intimidade de uma forma irrevogável e sem precedentes. A maioria de nós acredita que temos o direito de decidir que informações pessoais divulgar, a quem e para quê. Aceitamos que temos de dar ao governo e às corporações algumas informações sobre a nossa vida para obter empregos, empréstimos etc.[19]

---

[17] CASTELLS, Manuel, (1942), tradução de BORGES, Maria Luiza X. De A., A GALAXIA DA INTERNET: Reflexões sobre a Internet, os negócios e a sociedade, (2003), 1ª ed. Rio de Janeiro, Zahar, fl. 192

[18] CEBRIÁN, Juan Luis, A REDE: Como nossas vidas serão transformadas pelos novos meios de comunicação, (1944), tradução de Lauro Machado Coelho, (1999), 1ª ed., São Paulo, Summus Editorial, fl. 20

[19] CEBRIÁN, Juan Luis, A REDE: Como nossas vidas serão transformadas pelos novos meios de comunicação, (1944), tradução de Lauro Machado Coelho, (1999), 1ª ed., São Paulo, Summus Editorial, fl. 21

Da mesma forma que a Rede pode ser vista como vilã, já que causa uma agressão ao violar nossa privacidade, ela pode ser manipulada, assim, optar pela mudança de uma realidade concreta para uma realidade virtual, deve-se levar com conta questões sociais e gestão de grande alcance.

> E qual será o papel dos sindicatos na nova economia? Interessa aos trabalhadores alinhar-se com as empresas e governos para levar a cabo a transformação. Todas as nações precisam de empresas competitivas se não quiserem enfrentar o desemprego estrutural, mas não se pode conseguir a competitividade nacional por meio de um político de salários baixos. De modo geral propostas desse tipo são inviáveis (reduzir os salários de U$15 por hora para US$ 1), pouco desejáveis (reduzir o poder aquisitivo, a motivação e a qualidade de vida) e desnecessárias. Uma estratégia de salários baixos não trará a competitividade nem o êxito nacional numa nova economia. Os países só podem atrair investimentos e gerar novas riquezas e empregos altamente remunerados por intermédio de uma população ativa que traga valor agregado e que esteja preparada, motivada, disciplinada, formada e equipada com instrumentos de conhecimento e infra-estrutura de vanguarda.[20]

Quando se pensa em coordenação, subordinação jurídica, vigilância do trabalho, tem-se uma dificuldade de se abstrair de uma realidade concreta e palpável a qual estamos acostumados, para entender o que todo esse mecanismo traz consigo para se estabelecer. Mas essa estrutura vem se adequando aos profissionais que nela estão envolvidos e fazendo com que fiquem mais visíveis os benefícios e os malefícios trazidos pela Rede para que sejam superados.

> A coordenação entre a cúpula executiva e os empregados poderá ser feita de forma mais direta e rápida à medida que todos sejam capazes de trabalhar na rede. A informação pode fluir de baixo para cima, e vice-versa, sem necessidade de que alguém a interprete ou aprende a manipulá-la. A não hierarquização também afetará as relações no interior das empresas, que podem tornar-se fluidas e horizontais. Os trabalhadores terão acesso direto

[20] CEBRIÁN, Juan Luis, A REDE: Como nossas vidas serão transformadas pelos novos meios de comunicação, (1944), tradução de Lauro Machado Coelho, (1999), 1ª ed., São Paulo, Summus Editorial, fl. 23

> aos chefes sem precisar marcar hora com a secretária, poderão expor seu ponto de vista e fazer suas queixas. A informação fluirá em todas as direções. Os elementos participativos da Internet serão reproduzidos com vantagem pelo Internet, no seio das corporações e grupos de qualquer tipo. Naturalmente, também se reproduzirão os perigos.[21]

A informalidade nessa relação jurídica poderá causar vigilância *real time,* o que de certo modo e inegavelmente, acabará invadindo a esfera individual e privada dos trabalhadores se determinados limites não forem impostos, até porque, sob a bandeira da subordinação não se poderá pretender administrar o tempo e a rotina do trabalhador a distância.

De fato, este modelo organizativo de trabalho requer mais colaboração (PERCIANI *apud* BRAMANTE, 2003, P. 249) por parte do trabalhador para aumentar a flexibilidade, disponibilidade, multifuncionalidade. No entanto, não se pode negar que há um alargamento do poder diretivo e ilimitada extensão da valorização da atitude profissional que aumenta a possibilidade da lesão na esfera pessoal do trabalhador, devendo, pois ser reforçada a garantia (BRAMANTE, 2003, p. 249/250).

Importante quando nos deparamos com o gerenciamento do trabalho a distância, é o que se objetiva gerenciar:

> De acordo com Chiavenato (1993) a diferença está em se gerenciar o resultado e não o processo de realização da tarefa em si. Este método de gerenciamento é reforçado também por Kugelmass (1996): "Gerenciar sem ver as pessoas é gerenciar por resultado, ao invés de gerenciar o modo de trabalho." Esta é a regra básica de Kugelmass (1196) chama de MOB ou Managing by Objective. Assim, é importante ter a clara definição do que se espera de cada um, de como serão medidos os resultados, obter cronogramas, trabalhos e critérios de mensuramento de

[21] CEBRIÁN, Juan Luis, A REDE: Como nossas vidas serão transformadas pelos novos meios de comunicação, (1944), tradução de Lauro Machado Coelho, (1999), 1ª ed., São Paulo, Summus Editorial, fl. 109

> resultados claramente definidos e condizentes como cada realidade de mercado atuante.[22]

Essa vigilância, entretanto, nas mãos de empresários perspicazes, será um meio de garantir um melhor aproveitamento dos trabalhadores, pois o *teleworker* Silvio Correa, consultor em tecnologia e membro do grupo Telework Brasil, afirma que "O ambiente virtual da rede trouxe uma evolução para o ambiente presencial. No ambiente virtual, prevalece a equipe, a ética, a transparência. Princípios básicos de honestidade, humildade e humanidade são testados, em tempo integral..." (TOLEDO, 2002, 49/50), confirmando:

> Os assalariados poderão ver invadida sua esfera individual e privada se não forem estabelecidos pactos que impeçam as chefias da empresa de se converterem no vigilante de seu pequeno mundo. As redes internas oferecem grande capacidade de controle que pode ser utilizado pelo pessoal da direção e os proprietários dos centros de trabalho, possuidores como são das infra-estruturas, dos terminais, dos códigos de acesso e dos conteúdos das informações. Porém, as pontencialidades de auto-organização e a correspondente maior responsabilidade pessoal de cada trabalhador serão aproveitadas, sem dúvida, pelos executivos mais inovadores, que tenderão a descentralizar decisões e implementar as capacidades de delegar com que a tecnologia os brinda.[23]
>
> Na esteira da busca do rompimento de fronteiras, a Internet, por meio de suas infopistas, permite que os trabalhadores fixem seus locais de trabalho em qualquer lugar do mundo, e grande exemplo disso é a empresa IBM que, há anos, faz isso com seus programadores e criadores de softwares[24].

---

[22] SILVA, Rogério Ramalho da, HOME-OFFICER: um surgimento bem-sucedido da profissão pós-fordista, uma alternativa positiva para os centros urbanos, texto extraído da Revista Brasileira de Gestão Urbana, Curitiba, v. 1, n.1 , p. 85-94, jan a jun, 2009 <file:///C:/Documents%20and%20Settings/QBEX/Meus%20documentos/Downloads/urbe-2650%20(2).pdf> em 22/08/2015 às 16h49

[23] CEBRIÁN, Juan Luis, A REDE: Como nossas vidas serão transformadas pelos novos meios de comunicação, (1944), tradução de Lauro Machado Coelho, (1999), 1ª ed., São Paulo, Summus Editorial, fl. 109

[24] CEBRIÁN, Juan Luis, A REDE: Como nossas vidas serão transformadas pelos novos meios de comunicação, (1944), tradução de Lauro Machado Coelho, (1999), 1ª ed., São Paulo, Summus Editorial, fl. 110

Ao analisar o trabalho a distância e o teletrabalho, inevitável reconhecer que:

> "Quando o trabalho se realiza em linha de comunicação bidirecional, permite uma supervisão e controle direto da prestação. Portanto, o poder diretivo patronal é mais penetrante, o que anula uma paridade com a característica principal do velho trabalho em domicílio que é a falta de vigilância direta." [25]

Evidente que, não é qualquer trabalho que poderá ser realizado por meio de teletrabalho, mas o que se espera e as empresas estão realizando investimentos em tecnologias e infraestrutura para acabar com estas limitações.

> Porém, o teletrabalho não é algo que possa ser exercido por qualquer um: será necessário um determinado tipo de profissão e o desempenho de habilidades que nem todos possuem. O número de coisas que podemos realizar a distância do centro social da empresa aumentará conforme crescerem as infra-estruturas e o nível de qualificação dos destinados a usá-las.[26]

Evidente que, a força de trabalho, ou força produtiva, envelhece, entretanto, a cada mês novas tecnologias são lançadas no mercado e, se a mão-de-obra não se especializar, capacitar, evoluir, para utilizar esses produtos colocados no mercado, serão excluídos, inclusive desta nova proposta de trabalho.

> Assim, considerando as políticas públicas sociais de colocação no mercado de trabalho, necessário que a população seja treinada a vida toda para que tenham oportunidades de emprego.[27]

---

[25] BRAMANTE, Ivani Contini, TELETRABALHO: NOVA FORMA DE TRABALHO FLEXÍVEL. ASPECTOS CONTRATUAIS, 2003, trabalho de doutorado apresentado para a Banca da PUC/São Paulo, p. 241

[26] CEBRIÁN, Juan Luis, A REDE: Como nossas vidas serão transformadas pelos novos meios de comunicação, (1944), tradução de Lauro Machado Coelho, (1999), 1ª ed., São Paulo, Summus Editorial, fl. 110

[27] CEBRIÁN, Juan Luis, A REDE: Como nossas vidas serão transformadas pelos novos meios de comunicação, (1944), tradução de Lauro Machado Coelho, (1999), 1ª ed., São Paulo, Summus Editorial, fl. 110

1.4 Trabalho escravo e exploração infantil

Importante forma de trabalho a distância e que nenhuma referência possui com o desenvolvimento tecnológico, são as indústrias têxtil e calçadista. Schirigatti e Kasprzak retratam:

> Contudo, Neri, *apud* Médola (2004) afirmam que [...] a opção profissional por escritório em casa chama-se autogestão, ou seja, o profissional por executá-lo onde quer que esteja, sem depender de equipe ou linha de montagem, por exemplo. Para adotar este modelo, é necessário que os principais recursos sejam de cunho intelectual e estratégico.[28]

A mão-de-obra fora dos limites da sede da empresa, muitas vezes, acaba por se tornar barata, e, esbarram no trabalho escravo e exploração infantil, cujo valor do salário chega a ser dez vezes menor que o de venda, revelando que os direitos mínimos dos trabalhadores nem sequer são respeitados.

A Organização Internacional do Trabalho, Ministério Público do Trabalho, Ministério do Trabalho, através de seus diversos departamentos de fiscalização, atuam na intenção de erradicar completamente o trabalho escravo e a exploração infantil.

Muitas vezes, o trabalho em domicílio, conforme sua contratação pode mesmo em países que aderiram as Convenções Internacionais do Trabalho, caracterizar trabalho escravo e exploração infantil. Não é difícil verificar que até pouco tempo atrás o trabalho a domicílio era considerado como uma atividade com baixos salários, sem qualificação ou proteção legal, sem planos de carreira e com baixo nível de representação de seus interesses (TOLEDO, 2002, P.61).

---

[28] SCHIRIGATTI, Elisangela Lobo, e KASPRZAK, Luis Fernando Fonseca, HOME OFFICE: ORIGEM, CONCEITO E INFERÊNCIAS SOBRE O SIGNIFICADO SOCIAL E NOVO MODELO DE TRABALHO FLEXÍVEL, Revista Científica de Administração, v. 8, n. 8, jan/jun. 2007

A exemplo do que rotineiramente se revela como trabalho escravo e infantil, famílias inteiras de estrangeiros, bolivianos, chilenos, chineses, coreanos, que chegam ao Brasil de forma clandestina, muitas vezes com visto de turista, ou vindos com promessas de melhores condições de vida, e são arrebanhados por indústrias têxtil.

Sem moradia, tais estrangeiros acabam aceitando o trabalho e a moradia no mesmo local de trabalho, sem que lhes sejam conferidas as mínimas e dignas condições quer para trabalhar quer para morar. Normalmente moram e trabalham em porões úmidos, escuros, sem ventilação adequada.

Assim, referido trabalho está à margem dos ditames legais pátrios e internacionais, e quando verificada sua ocorrência todas as medidas são tomadas para que seja impedida a continuação da exploração do trabalho.

1.5 *Home office* no tempo

O trabalho em casa como já explanado é uma modalidade muito antiga, entretanto, o elemento tecnologia foi agregado na década de 1980 quando foi dado início ao primeiro sistema de comunicação mediada por computadores difundidos para as massas, o Minitel francês[29].

Porém, em pesquisa realizada em 1988, não se tinha um avanço nas proporções que se esperava, tanto que se divulgou “Há mais pessoas fazendo

[29] CASTELLS, Manuel, A SOCIEDADE EM REDE, (1942), tradução de MAJER, Roneide Venancio, (2007) 6ª ed., Rio de Janeiro, Paz e Terra, fl. 468

pesquisas sobre teletrabalho do que teletrabalhadores reais" (STEINLE, 1988:8).[30]

> Referido sistema Minitel, era utilizado por estudantes para suas manifestações contra o Governo, mas posteriormente, mais propriamente na década de 1990, a telecomutação passou-se a ser o meio utilizado para realização de trabalhos em casa nos Estados Unidos, contudo somente 1% a 2% aderiram, e para realizá-lo em um dia determinado[31].

Esperava-se com este novo conceito futurologista que as cidades, da forma como conhecemos, mudassem seu perfil, isso porque sem deixar seus lares para trabalhar, toda a logística de rotina diária se deslocasse dos grandes centros para o comércio local.

O impacto da tecnologia da informação nas cidades[32], que se esperava fosse muito maior, era a esperança dos planejadores de transportes públicos e solução dos grandes centros com a descentralização das atividades.

Em estudo amplo realizado pela Revista Exame[33], o *home office* no Brasil é adotado por apenas 36% das empresas conforme pesquisa de 1º semestre de 2014, por amostragem, realizada com mais de 200 companhias pela SAP Consultoria.

A pesquisa apurou que apenas 42% possuem política formal e 9% estão em fase de implantação. Quando se avalia a atividade profissional 19,23% são da área de tecnologia e, com menor adesão, temos as atividades de automação, energia, financeiro, têxtil e farmacêutico e veterinário com apenas 1,28%. Essa

---

[30] *apud* CASTELLS, Manuel, A SOCIEDADE EM REDE, (1942), tradução de MAJER, Roneide Venancio, (2007) 6ª ed., Rio de Janeiro, Paz e Terra, fl. 483

[31] CASTELLS, Manuel, A SOCIEDADE EM REDE, (1942), tradução de MAJER, Roneide Venancio, (2007) 6ª ed., Rio de Janeiro, Paz e Terra, fl. 468

[32] CASTELLS, Manuel, A SOCIEDADE EM REDE, (1942), tradução de MAJER, Roneide Venancio, (2007) 6ª ed., Rio de Janeiro, Paz e Terra, fl. 468

[33] Melo, Luísa, extraída da Exame.com no site <http://exame.abril.com.br/carreira/noticias/10-home-offices-que-podem-deixar-voce-bem-mais-produtivo> em 22/08/2015 às 15h37 em 19/01/2015 ÀS 10:21

apuração foi realizada considerando que 51,29% das empresas têm menos de 1.000 funcionários. Quando o universo passa para empresas que possuem mais de 10.000 empregados, somente 12,82% utilizam este modalidade organizacional. Nessa pesquisa foi considerado o tempo de atividade das empresas, e apurou-se que 58% das empresas existem há menos de quatro anos.

Quanto a motivação para utilização deste modelo organizacional, o estudo mostra que 69% das empresas o adotaram com o objetivo de flexibilizar o ambiente de trabalho, 67% por melhoria da qualidade de vida da equipe, 45% justificaram que o tempo de locomoção até o ambiente de trabalho e, 31% entenderam que a redução de custos era relevante. E quando questionadas sobre os resultados, 74% das empresas afirmaram satisfação dos trabalhadores, 42% aumentaram os ganhos de produtividade e 37% serviu como política de retenção.

Evidenciou-se no estudo que, "as empresas que não oferecem a opção do *home office*, 83% nunca tiveram a prática, 14% estudam adotá-la e 3% já tiveram, mas desistiram", onde desse total 42% são conservadoras na direção da companhia, 35% a atividade não comporta este modelo e 28% por questões legais não podem adotar o regime flexível.

Segue o quadro por atividade realizada pela EXAME.COM:

Setor	Fatia
TI	19,23%
Pesquisa e desenvolvimento	15,38%
Químico, Petroquímico e Agroquímico	10,26%
Autoindústria	7,69%
Eletroeletrônicos	7,69%
Bens de consumo	7,69%
Metalúrgico	6,41%
Papel e celulose	6,41%
Serviços de suporte e provimento	3,85%
Montadoras	3,85%

Alimentício	2,56%
Agronegócio	2,56%
Automação	1,28%
Energia	1,28%
Financeiro	1,28%
Têxtil	1,28%
Farmacêutico e veterinário	1,28%

A pesquisa acima mencionada foi confirmada pela elaborada por Robert Half, pois "aponta que em três anos 44% dos diretores de recursos humanos do Brasil ampliaram a adoção do teletrabalho", sendo que dos 1.675 gestores de 12 países, 100 do Brasil, mostraram que 29% simpatizam com o modelo, e 75% afirmam que a produtividade é o resultado do ganho de autonomia e flexibilidade com o teletrabalho.[34]

William Bridges[35], no entanto, afirma que a era do emprego formal, ortodoxo, o velho estilo de trabalhar e crescer na empresa até a aposentadoria está no fim, veja-se pelo grande número de desempregados no mundo. Estão ocorrendo diversas transformações nas relações de trabalho, e que exige novas e diferentes formas de trabalho para uma economia flexível, já que é tendência que os sejam contratos de curta duração, o tempo seja parcial, seja realizada a distância em decorrência do novo modelo empresarial que busca o enxugamento de sua estrutura, focando sua organização apenas nas atividades essenciais.

Com essa adequação organizacional, a mobilidade passou a ser um diferencial, com escritórios móveis ou virtuais, computadores leves, telefones de

---

[34] Extraído do site <http://exame.abril.com.br/carreira/noticias/10-home-offices-que-podem-deixar-voce-bem-mais-produtivo> em 22/08/2015 às 15h37, escrito por Camila Pati, na revista EXAME.com em 13/08/2015 06:00, "10 HOME OFFICES QUE PODEM DEIXAR VOCÊ (BEM) MAIS PRODUTIVO"

[35] Apud CHIAVENATO, Idalberto, OS NOVOS PARADIGMAS, Como as mudanças estão Mexendo com as Empresas, Editora Atlas, 3ª ed., 2000, fl.315/316

bolso, modens do tamanho de cartão de crédito, além da rapidez e capacidade de transmissão de dados. Tese também compartilhada por HERNANDEZ[36] (2003).

[36] HERNANDEZ, Marcia Regina Pozelli, NOVAS PERSPECTIVAS DAS RELAÇÕES DE TRABALHO: O TELETRABALHO, em tese de mestrado apresentada para a banca da PUC/SP, 2003

CAPÍTULO 2. MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

2.1 Local de trabalho: moradia do trabalhador ou *home office*

A prestação de serviços realizada na moradia do trabalhador é também denominada trabalho em *home office*, sendo conhecida pela sigla SOHO (*Small Office and Home Office*), cuja tradução é escritório em casa37.

Nesse modelo de trabalho em *home office*, observamos que os três trabalhadores mencionados, o empregado, o terceirizado ou parassubordinado e o autônomo, podem desenvolver sua atividade laboral em sua moradia.

O *home office* tem sido adotado quando os trabalhadores são independentes, ou ainda, quando algumas empresas desenvolvem atividades que os empregados não precisam ou não podem trabalhar em sua sede.

> Com a expansão das redes de comunicação e a popularização dos dispositivos portáteis como *laptops, smartphones* e *tablets*, este tipo de trabalho atravessou as paredes da casa e ganhou o mundo, permitindo que atividades sejam realizadas de qualquer lugar onde exista um sinal de internet disponível.[38]

De fato, com a globalização da economia e aumento da terceirização de serviços, houve evidente mudança no perfil do emprego e do local de trabalho, sendo o *home office* um conceito moderno de modelo administrativo empresarial, onde o local de trabalho é a moradia do trabalhador.

---

[37] BRIK, Marina; BRIK, André. "As 100 Dicas do Home Office: Um guia básico para montar e manter seu escritório em casa". 1 ed. Curitiba: Ed. do autor, 2011. 64 p. Extraído do site https://pt.wikipedia.org/wiki/Home_office em 10/03/2016 às 18:11

[38] BRIK, Marina; BRIK,André. "Trabalho Portátil: Produtividade, economia e qualidade de vida no *home office* das empresas". 1. ed. Curitiba: Ed. do autor, 2013. p. 188 extraído do site https://pt.wikipedia.org/wiki/Home_office em 10/03/2016 às 18:11

2.2 Vantagens e desvantagens

Muitas são as vantagens e desvantagens para adoção do regime de trabalho em *home office*, entretanto, é preciso estar altamente motivado e, no caso de morar com outras pessoas, é preciso estabelecer regras de certa forma rígidas para que o trabalhador não seja incomodado durante o seu horário de trabalho.

As empresas e tomadoras de serviços atribuem diversos fatores para adoção deste modelo, sendo eles: o trabalhador consegue ter mais foco no trabalho em casa, não perde tempo de deslocamento especialmente quando se tratam de grandes cidades, o conforto do lar, a tranquilidade e participação do trabalhador na criação e educação dos filhos[39], sendo tais vantagens comungadas por VERSIANI (*apud* TOLEDO, 2002, P. 78)

> Assim, as novas tecnologias permitem que o trabalhador execute seu trabalho em regime de *home office* estando em contato direto e permanente com colegas de trabalho e com superiores, podendo receber instruções mesmo não estando na sede da empresa; a flexibilidade de jornada de trabalho; ausência de engarrafamentos e estresse do transporte coletivo lotado, o que indiretamente garante mais tempo para o lazer, prática de esportes, estreitamento dos laços familiares e de amizade; participação da educação dos filhos; ter uma alimentação mais saudável; tais vantagens fazem do escritório em casa uma ótima opção para os novos tempos, podendo-se atribuir como vantagem mútua, pois o empregador ou tomador de serviços não perderá o controle da prestação de serviços[40].

---

[39] Extraído do site http://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/ideias/Como-montar-um-home-office#naveCapituloTopo em 22/08/2015 às 16:09hs

[40] Extraído do site http://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/Vantagens-e-desvantagens-do-home-office em 22/08/2015 às 16h11

Para os tomadores de serviços a diminuição de custos com infra-estrutura; aumento da produtividade; maximização do espaço físico; eliminação de procedimentos burocráticos; diminuição de despesas; economia de contas em geral; economia de espaço interno do escritório e economia de tempo são vantagens inatingíveis se o trabalho for executado na sede da empresa (TOLEDO, 2002, P. 77).

É evidente que há desvantagens no sistema de *home office*, porém estão ligados diretamente ao comprometimento do trabalhador, dentre eles, perda do foco no trabalho; flexibilidade na jornada de trabalho e desorganização, com "folgas" o dia todo ou parte do dia para solucionar os assuntos domésticos sem a devida compensação e sobrecarga de jornada posteriormente, tensões familiares, ambiente de trabalho confinado e, portanto anti-social (LALLEMENT *apud* ARAUJO e BENTO, 2002, p. 27/28).

Avaliando as desvantagens pela ótica do tomador de serviços, muitas vezes diretamente ligada à implantação, pois haverá um custo com compra, instalação e manutenção dos equipamentos que serão instalados na casa do trabalhador, ausência de controle de jornada que poderá ser verificada em conjunto com as técnicas de gerenciamento a distância; dificuldade de avaliação qualitativa do trabalhador; e risco de estranhos acessarem informações confidenciais. (TOLEDO, 2002, P. 77)

A decisão de muitas empresas de abolir o trabalho sem supervisão direta tem decorrido exclusivamente da perda da velocidade e da qualidade dos trabalhos desenvolvidos, o que demonstra que a responsabilidade e comprometimento exclusivos do trabalhador são imprescindíveis.

HERNANDEZ (2003) retrata a preocupação do Estado ao afirmar: "Relativamente ao Estado, não obstante as inúmeras vantagens, o possível aumento de doenças, decorrentes de lesões por esforços repetitivos, representa

uma desvantagem para a Previdência Social e a comunidade em geral."

Assim, à semelhança do teletrabalho, o trabalho em *home office* ou trabalho a distância não pode ser considerado um instituto jurídico, mas sim uma espécie de organização de trabalho que necessita ser ajustada por contrato, com todas as especificidades cabíveis. (TOLEDO, 2002, P. 69)V

2.3 Legislação relativa ao *home office*

A legislação não prevê expressamente conceito de trabalho a distância.

> Não há conceito legal de trabalho a distância no ordenamento jurídico brasileiro, mas a expressão é usada para designar o trabalho que não é realizado no estabelecimento do empregador, e sim fora dele, portanto, com a utilização dos meios de comunicação que o avanço das técnicas modernas põe à disposição do processo produtivo, em especial de serviços. Não há rigor conceitual. Mas em geral os meios utilizados são o computador, com a Internet.[41]

Para Massoni (2011) o trabalho realizado os trabalhos realizados nos "Centros localizados fora da empresa também podem ser unidades de fornecimento de trabalho a distância."

A citação feita na CLT, no artigo 6º, deixa claro tão somente que não há distinção quanto ao local de trabalho. Não se distingue 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.

---

[41] Extraído do site http://www.conjur.com.br/2011-set-01/aplicar-leis-trabalhistas-relacao-teletrabalho em 10/03/2016 às 19h10, Aplicação das leis trabalhistas no teletrabalho, por Tulio de Oliveira Massoni em 1 de setembro de 2011, 11h36

O artigo 3º da CLT combinado com o artigo 83 fornecem subsídios legais para o reconhecimento do trabalho em domicílio a partir do momento que haja subordinação e remuneração, tal como segue: "É devido o salário mínimo ao trabalhador em domicílio, considerado este como o executado na habitação do empregado ou em oficina de família, por conta de empregador que o remunere.", podendo assim, haurir uma singela definição de trabalho a domicílio, de conteúdo descritivo e, ainda, reconduzi-la a tipologia da equiparação ao trabalho subordinado.[42]

Como fonte legal, o Estado de São Paulo, mais populoso da Federação Brasileira, promulgou a Lei nº 9.505/97[43], que disciplina as ações e os serviços de saúde dos trabalhadores no Sistema Único de Saúde, em seu artigo 6º estabelece obrigação para o empregador de adotar todas as medidas necessárias para a correção de irregularidades no ambiente de trabalho, observando os seguintes níveis de prioridades: I - eliminação das fontes de risco na sua origem: II - medida de controle diretamente na fonte; III - medida de controle no ambiente de trabalho. IV - diminuição do tempo de exposição ao risco, através da redução da jornada.

A iniciativa do legislativo paulista configura preocupação com a mão-de-obra local, posto que isso acaba por gerar ainda mais despesas não só para a Previdência Social, como para o Estado à medida que terá que colocar a disposição aparelhamento médico para atendimento dos acidentados que se utilizam da rede pública; impede que haja o real e necessário desenvolvimento econômico do Estado, pois trabalhador acidentado aufere rendimento menor e consequentemente perde o poder de compra; sem prejuízo, da redução das

---

[42] BRAMANTE, Ivani Contini, TELETRABALHO: NOVA FORMA DE TRABALHO FLEXÍVEL. ASPECTOS CONTRATUAIS, 2003, trabalho de doutorado apresentado para a Banca da PUC/São Paulo, p. 184

[43] Extraída do site http://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/lei/1997/lei-9505-11.03.1997.html em 12/03/2016 às 12h01

despesas com aparelhamento Judiciário para tutelar os interesses dos acidentados.

2.3.1 Norma regulamentadora

A norma regulamentadora n. 17 trata da ergonomia no ambiente de trabalho, que se traduz na:

> [...] disciplina científica que diz respeito ao entendimento das interações entre os homens e os outros elementos de um sistema e a profissão que aplica teorias, princípios, dados e métodos para projetar de modo a otimizar o bem-estar dos homens e a eficiência total do sistema.[44]

A NR 17 está amparada por diversas normas dentre elas: ABNT NBR 5413; Capítulo V do Título II da CLT (segurança e medicina do trabalho), Título III (normas especiais do trabalho), Capítulo I (disposições especiais sobre duração e condições de trabalho) e Capítulo III (da proteção do trabalho da mulher); Convenção OIT 127 (peso máximo de cargas); Instrução Normativa INSS/DC n. 98 (LER ou DORT); Nota Técnica MTE/SIT/DSST n. 60 (ergonomia); Portaria MPAS n. 4062 (tenossinovite); Portaria MTPS n. 3751[45].

Quando se avalia que no trabalho a distância fica comprometida a fiscalização da prestação de serviços do trabalhador, é importante considerarmos que ao serem definidas as condições que o trabalho será realizado na moradia do trabalhador, o meio ambiente e todos os aspectos ergonômicos sejam avaliados, diante da proteção legal existente.

---

[44] Extraído em 12/03/2016 às 08h57 do site http://www.ergonomianotrabalho.com.br/ergonomia.html

[45] Extraído do site http://pt.slideshare.net/stoc3214/nr-17-comentada em 12/03/2016 às 09h02

2.3.2 Norma constitucional

A Constituição Federal de 1988 não possui previsão expressa sobre o *home office,* porém inclui entre seus fundamentos e princípios a segurança e o bem-estar social, com isso a ordem social interna mantém-se segura, pois fundamentada nesses propósitos, conforme observa Luciano Martinez[46], chamando a atenção para os direitos sociais informados no artigo 6º quais sejam: o trabalho, a segurança e a saúde, retratados com maior relevo no artigo 7º, inciso XXII, Carta Magna.

Há, no entanto, previsão no artigo 7º, inciso XXVII, da Constituição Federal quanto a necessária *proteção em face da automação, na forma da lei*, contudo sem a devida regulamentação do princípio constitucional.

> Sem sombra de dúvida que, os trabalhadores têm o direito de ver reduzidos os riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança laboral, conforme se depreende dos artigos 200, VIII, e 225, *caput* da Constituição Federal, sendo mais do que um dever do Poder Público, mas também da coletividade de defendê-lo e preservá- lo[47].

O Tratado de Versalhes, marco da união de diversos países com objetivo de garantir a paz universal e permanente com fundamento na justiça social, foi o supedâneo para a criação da Organização Internacional do Trabalho que ocorreu

---

[46] Apud BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti, extraído em 11/03/2016 às 08h49 do site http://www.lex.com.br/doutrina_23686422_REFLEXOES_SOBRE_AS_NORMAS_DA_OIT_E_O_MODELO_BRASILEIRO_DE_PROTECAO_A_SAUDE_E_A_INTEGRIDADE_FISICA_DO_TRABALHADOR.aspx

[47] Extraído em 12/03/2016 às 12h52 do site http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=7403 texto Teletrabalho e suas implicações no direito trabalhista brasileiro.de Anadélia Viana Souza

em 1919, sendo que o Brasil participou como membro fundador e participa da Conferência Internacional do Trabalho desde sua primeira reunião.

Sua estrutura tripartite, composta de representantes de governos e de organizações de empregadores e de trabalhadores, garante a isonomia e a integração de todos os membros envolvidos em qualquer relação de trabalho, cujo objetivo é formular e aplicar normas internacionais do trabalho (convenções e recomendações).

O Supremo Tribunal Federal por meio do voto na ADIn 1.480-3/DF, do Relator Ministro Celso de Mello (j. Em 04/09/1997) cujo objeto era a Convenção OIT n. 158 teceu seu entendimento e o Pleno do STF o acompanhou decidindo que todos os tratados internacionais estão subordinados à Constituição Federal, e que, portanto tem irrestrita precedência hierárquica sobre eles.

Dentre as Convenções ajustadas e ratificadas pelo Brasil, o meio ambiente do trabalho é bem tutelado pela Convenção OIT n. 120, tendo como alvo de proteção: a) os estabelecimentos comerciais; b) os estabelecimentos, instituições ou administrações em que os trabalhadores se ocupam principalmente de trabalho de escritório; c) quaisquer serviços de outros estabelecimentos, instituições ou administrações em que os trabalhadores se ocupam principalmente de atividades comerciais ou de trabalhos de escritório, na medida em que não estiverem submetidas à legislação nacional ou a outras disposições que disciplinem a higiene na indústria, nas minas, nos transportes ou na agricultura.

> A Convenção 120 cuidou das normas de ergonomia e de salubridade do ar e da água manifestando preocupação com os danos aos trabalhadores provocados pela má postura, pelos esforços repetitivos ou simplesmente pelas precárias condições de trabalho. Apesar de ter dedicado tantos instrumentos normativos à importantíssima questão da segurança e saúde do trabalho, a OIT não incluiu a matéria entre os princípios relativos aos direitos

> fundamentais do trabalho ao editar, em junho de 1998, por ocasião da 86ª Reunião da Conferência Internacional do Trabalho, a Declaração relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho. Essa omissão não se justifica. A segurança e saúde no trabalho deveriam ter sido equiparadas por relevância a temas como liberdade sindical; direito de negociação coletiva; proibição do trabalho forçado; erradicação do trabalho infantil; igualdade de remuneração entre homens e mulheres e proibição de toda forma de discriminação no emprego[48]

Importante ressaltar que em matéria de ambiente de trabalho, não se pode desviar da segurança e saúde do trabalho, sendo que há pelo menos 21 Convenções elaboradas pela OIT, porém as mais abrangentes são a Convenção n. 155 e a n. 161. Nosso ordenamento jurídico brasileiro não sofreu grandes modificações em decorrência das referidas Convenções n. 155 e 161 da OIT, pois a CLT já tratava dos assuntos convencionados.

Boucinhas[49] tece os seguintes comentários:

> A Convenção 155 orienta os signatários a adotarem políticas para prevenção de acidentes e danos à saúde relacionados com a atividade laboral ou sobrevenham durante o trabalho, reduzindo ao mínimo as causas dos riscos existentes no meio ambiente de trabalho, considerando projeto, ensaio, seleção, substituição, instalação, disposição, utilização e manutenção dos componentes materiais do trabalho (locais e meio ambiente de trabalho, ferramentas, máquinas e equipamentos, substâncias e agentes químicos, biológicos e físicos, operações e processos). Ela tratou ainda das relações entre os componentes materiais do trabalho e as pessoas que o executam e supervisionam, assim como da adaptação de máquinas, equipamentos, tempo de trabalho,

---

[48] Extraído em 11/03/2016 às 09h30 do site http://www.lex.com.br/doutrina_23686422_reflexoes_sobre_as_normas_da_oit_e_o_modelo_brasileiro_de_protecao_a_saude_e_a_integridade_fisica_do_trabalhador.aspx texto: Reflexões sobre as Normas da OIT e o Modelo Brasileiro de Proteção à Saúde e à Integridade Física do Trabalhador autor:BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti

[49] Extraído em 11/03/2016 às 09h30 do site http://www.lex.com.br/doutrina_23686422_reflexoes_sobre_as_normas_da_oit_e_o_modelo_brasileiro_de_protecao_a_saude_e_a_integridade_fisica_do_trabalhador.aspx texto: Reflexões sobre as Normas da OIT e o Modelo Brasileiro de Proteção à Saúde e à Integridade Física do Trabalhador autor:BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti

> organização do trabalho, operações e processos às capacidades físicas e mentais dos trabalhadores; da formação, qualificação e motivação das pessoas que intervêm para que se alcancem níveis adequados de segurança e higiene; e da comunicação e cooperação em todos os níveis; proteção dos trabalhadores e seus representantes contra toda medida disciplinar resultante de ação de acordo com a política.

BOUCINHAS, em sua reflexão, afirma que esta Convenção foi valorizada a necessidade de estudos periódicos em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores e meio ambiente de trabalho, para identificação de problemas principais, com apresentação de propostas e medidas para avaliação de resultados. A autoridade competente passou a ter o dever de estabelecer, conforme a natureza e graus de risco, condições de concepção, construção, início de operação e processos a serem modificados nas empresas, assim como a segurança de equipamentos técnicos e procedimentos de trabalhos; dever de instituir e aplicar procedimentos para notificação de acidentes do trabalho e doenças profissionais, elaborando estatísticas anuais; realizar inquéritos em caso de acidentes ou doenças profissionais que indiquem situação grave; publicar anualmente informações sobre a aplicação da política nacional, acidentes do trabalho e doenças profissionais; estabelecer sistema de análise de agentes químicos, físicos ou biológicos que possam trazer danos à saúde dos trabalhadores.

Zelar pelas pessoas que projetam, fabricam, importam, fornecem ou transferem máquinas, equipamentos ou substâncias para uso profissional não enfrentem riscos a sua segurança, fornecendo-se sempre informação sobre a instalação e uso correto dos aludidos objetos assim como de substâncias e agentes físicos e biológicos, esclarecendo as formas de prevenção dos riscos conhecidos causados por eles tornou-se uma prioridade. Ressaltou a necessidade de coibir a aplicação de sanções ao trabalhador que interromper situação de trabalho por acreditar que a mesma traga perigo grave e iminente à sua vida ou

saúde e o dever de promover a inclusão de questões de segurança, higiene e meio ambiente de trabalho em todos os níveis de ensino e formação. Referiu-se ao dever do governo dos países signatários de exigir dos empregadores garantia de que seus locais de trabalho, máquinas, equipamentos, operações e processos sejam seguros e não tragam risco à segurança e à saúde dos trabalhadores; garantir que agentes e substâncias químicas, físicas ou biológicas sob seu controle não tragam riscos à saúde quando tomadas as cautelas necessárias. Mencionou, por fim, a necessidade de as empresas adotarem medidas de promoção da segurança e saúde, por meio da cooperação e comunicação ampla entre trabalhadores e empregadores e do fornecimento de informações e formação adequadas (BOUCINHAS, Lex, Reflexões sobre as Normas da OIT e o Modelo Brasileiro de Proteção à Saúde e à Integridade Física do Trabalhador)

A Convenção nº 161 estabelece o dever de formular e aplicar política nacional coerente que estabeleça progressivamente serviços de saúde no trabalho para todos os trabalhadores, incluindo os do setor público e membros das cooperativas de produção, com as funções de identificação e avaliação dos riscos à saúde nos locais de trabalho; vigilância da saúde dos trabalhadores e dos fatores e práticas de trabalho que possam afetá-la; assessoria em matéria de saúde, segurança, higiene no trabalho e ergonomia, equipamentos de proteção individual e coletiva, assim como no planejamento e organização do trabalho; participação em programas de melhorias nas práticas de trabalho e inspeções de novos equipamentos; fomento da adaptação do trabalho aos trabalhadores; assistência na adoção de medidas de reabilitação profissional; colaboração na difusão de informações, na formação e educação em matéria de saúde e higiene no trabalho e ergonomia; organização dos primeiros socorros e atendimento de urgência; participação na análise de acidentes do trabalho e doenças profissionais. (BOUCINHAS, Lex, Reflexões sobre as Normas da OIT e o Modelo Brasileiro de Proteção à Saúde e à Integridade Física do Trabalhador)

Ela se preocupa ainda que os países signatários velem pela independência dos profissionais que prestem serviços de saúde no trabalho; do dever do empregador e trabalhadores informar ao serviço de saúde sobre todo fator existente no meio ambiente de trabalho que possa afetar a saúde dos trabalhadores, assim como sobre todos os casos de doença entre os trabalhadores e ausências ao trabalho por motivos de saúde e do direito do trabalhador ser informado dos riscos para a saúde existentes em seu trabalho (BOUCINHAS, Lex, Reflexões sobre as Normas da OIT e o Modelo Brasileiro de Proteção à Saúde e à Integridade Física do Trabalhador).

Assim, como norma supralegal, as convenções da Organização Internacional do Trabalho tem sido fonte de direito fundamental nas relações trabalhistas e tem municiado o direito pátrio com princípios que valorizam a dignidade humana garantindo ao trabalhador melhores condições para prestar seus serviços.

CAPÍTULO 3. PRINCÍPIOS APLICÁVEIS

3.1 Conflitos entre princípios constitucionais

Da análise da Constituição Federal face ao que se pretende abordar neste estudo, em que o foco é o acidente do trabalho em regime de *home office,* a doutrina não reconheceu o disposto no artigo 7º, XXII da CF como princípio, como segue:

> Sebastião Geraldo de Oliveira, por sua vez, observa que a doutrina não concedeu ao art. 7º, XXII da CF o devido reconhecimento como princípio fundamental e nem mesmo o enquadramento como tal. O aludido autor considera provável que a preocupação com as consequências dos acidentes e das doenças ocupacionais tenha desviado os estudos para o campo da infortunística, restando pouca dedicação ao desenvolvimento das técnicas e das normas de prevenção. Justifica sua conclusão mencionando a desproporção entre o considerável número de obras doutrinárias em torno da reparação dos danos e o reduzido número de estudos jurídicos no sentido de promover efetivamente a segurança e a saúde nos locais de trabalho.[50]

Quando verificamos a Constituição Federal, sob a ótica do princípio da inviolabilidade do lar, contido no artigo 5º, inciso XI[51], encontra séria limitação para que os princípios da dignidade humana e valor social do trabalho sejam exercidos, mas nesse passo,

---

[50] Apud BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti, extraído em 13/03/2016 às 12h58 do site http://www.lex.com.br/doutrina_23686422_REFLEXOES_SOBRE_AS_NORMAS_DA_OIT_E_O_MODELO_BRASILEIRO_DE_PROTECAO_A_SAUDE_E_A_INTEGRIDADE_FISICA_DO_TRABALHADOR.aspx

[51] Art. 5ºTodos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: XI - 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;

> De fato, pensamos, aqui, que do confronto, de um lado, entre o direito de propriedade que é um princípio constitucional individual, bem como, da ordem econômica e financeira tendo em vista a sua função social (CF, art. 5º, incisos XXII e XXIII e art. 70, 111) e, de outro lado, o direito à privacidade e intimidade, nele incluído o direito a inviolabilidade da correspondência, comunicação telegráfica, de dados e das comunicações telefônicas (CF, art. 5º, incisos X e XII), inseridos nos princípios mais amplos da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho, estes últimos também componentes da ordem econômica e financeira, mister se faz uma *compatibilidade prática*, de sorte que não haja prevalência de um sobre o outro. Trata-se, na concepção de *ALEXY*[735], de fazer uma ponderação dos bens em rota conflitiva. Trata-se de reconhecer, como consequência, o máximo de eficácia dos direitos fundamentais das partes em conflito e, ao final, resultar numa concordância prática, que no entender de *CANOTILHO*, se faz mediante uma mútua compressão dos direitos em conflito, pois todos os princípios constitucionais são imantados pelo mesmo grau de valor.[52]

O direito a privacidade vem de encontro à proteção do espaço, que apesar de ser o local de trabalho em que são partes trabalhador e tomadores de serviços, está na esfera de reserva que o indivíduo possui, espaço privado de sua liberdade, sem que seja possível a invasão de terceiros, salvo sua autorização, determinação judicial, desastre, prestar socorro ou previsão legal.

Nesse passo, a proteção à personalidade se reveste de caráter de tutela à dignidade, intimidade, vida privada, honra e imagem, e se abstrairmos para o fato de que os sistemas audiovisuais que compõem o trabalho a distância poderão transpor os limites do campo do trabalho e atingir outras pessoas da família, bem como, tutela dos dados pessoais na coleta e armazenamento, sigilo da correspondência e comunicações face ao controle das ligações telefônicas, uso da Internet e correio eletrônico, evidencia que o tomador de serviços deverá

---

[52] BRAMANTE, Ivani Contini, TELETRABALHO: NOVA FORMA DE TRABALHO FLEXÍVEL. ASPECTOS CONTRATUAIS, 2003, trabalho de doutorado apresentado para a Banca da PUC/São Paulo, p. 334

ter a cautela para que tais direitos não sejam infringidos.

Importante nesse passo considerar que, o *home office* é um instrumento social valiosíssimo quando se toma como objetivo o princípio da dignidade humana, lastreia todas as ações com o objetivo de reabilitar o deficiente, bem como o idoso, isso porque é mais uma chance de se inserir ou retornar ao mercado de trabalho, com menor sacrifício, dependendo exclusivamente do tomador de serviços avaliar o tipo de deficiência, seu grau e a sua adaptabilidade do deficiente (TOLEDO, 2002, p. 88/92).

Segundo a doutrina, jurisprudência e a Organização Internacional do Trabalho, o controle do tomador de serviços é legítimo devendo ser observados rigidamente os limites desta fiscalização e, para isso, deverá atender a alguns juízos, dentre eles: juízo de lugar (implantação estritamente no local de trabalho), juízo de generalidade (indiscriminada e massiva), juízo de finalidade controle (cumprimento da prestação de serviço), juízo da idoneidade (atingimento real dos objetivos), juízo de necessidade (utilização de meios menos gravosos para atingimento dos objetivos), juízo da proporcionalidade (medida ponderada e equilibrada), juízo da razoabilidade (respeito ao conteúdo essencial), juízo do direito de conhecimento e informação (o trabalhador deve ter conhecimento da fiscalização). (ARANDA apud BRAMANTE, 2003, p. 342)

A contemplar constitucionalmente a valorização da Ordem Social, a Constituição Federal no artigo 193 revela que "a ordem social tem como base o primado do trabalho e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais."[53], e com isso:

---

[53] COSTA, Hertz Jacinto, MANUAL DE ACIDENTE DO TRABALHO, 2006, 2ª Ed., Juruá Editora, Curitiba, fl. 70

> O conteúdo moral do trabalho se insere no contexto das relações existentes entre o empregado e empregador, segundo dever de lealdade, cooperação e amparo: o primeiro, dedicando parcela de suas forças e inteligência ao bom desempenho das tarefas que lhe são destinadas, e o segundo, promovendo a necessária organização da empresa, que desenvolverá sem esquecer a proteção física ou psíquica de seus cooperadores.[54]

3.2 Princípios constitucionais da Seguridade Social

Princípios constitucionais gerais na Seguridade Social, segundo PICELLI (2001), são: isonomia (igualdade no tratamento para beneficiários em situação idêntica – artigo 5º, CF), legalidade (necessária a previsão legal para exigência de contribuição social – artigo 5º. Inciso II, CF), direito adquirido (os benefícios concedidos não podem ser alcançados por lei nova – artigo 5º, inciso XXXVI, CF).

3.3 Princípios próprios da Seguridade Social

Os específicos estão dispostos no artigo 194, parágrafo único, CF, aplicando-se para toda a seguridade social, sendo eles: universalidade (a cobertura e atendimento devem alcançar todas as pessoas residentes no território nacional brasileiro), uniformidade (os benefícios e serviços devem ser uniformes e equivalentes para populações urbanas e rurais), seletividade (benefícios e serviços devem ser seletivos e distributivos, ou seja, está atrelado a possibilidade

---

[54] COSTA, Hertz Jacinto, MANUAL DE ACIDENTE DO TRABALHO, 2006, 2ª Ed., Juruá Editora, Curitiba, fl. 70

do sistema em cumpri-los), irredutibilidade (o valor dos benefícios não podem ser reduzidos, diante do principio da irredutibilidade dos salários – artigo 7º, inciso VI, CF), equidade (o custeio da seguridade social deve levar em consideração a capacidade contributiva e o equilíbrio dos participantes do sistema), diversidade (o financiamento da seguridade social é feito com contribuições das empresas e trabalhadores, orçamento da União, receita de concurso de prognóstico, sendo vedada a redução), democrático e descentralizada (gestão administrativa é realizada por órgão colegiado, quadripartite, onde figuram como partícipes trabalhadores, aposentados, empregadores e representante do governo segundo). (PICELLI, 2001).

3.4 Princípios específicos da Seguridade Social

Dentre os princípios específicos, PICELLI (2001), indica: solidariedade (todos na sociedade estão obrigados a participar, quer de forma direta por meio de contribuições sociais, quer de forma indireta por meio de recolhimento de tributos, para que os beneficiários possam receber os benefícios e serviços), pré-existência do custeio (a receita deve preceder qualquer criação, majoração ou extensão dos benefícios e serviços, ou seja, não se aplica a teoria da norma mais benéfica).

3.5 Princípios que regem o trabalho a distância

Para a formação do contrato a distância é inevitável se ter em mente a voluntariedade ou princípio do consentimento

É recomendável a passagem voluntária e progressiva do trabalho realizado internamente para o trabalho externo, em local de livre escolha do trabalhador, assegurada a ampla manifestação de vontade. A transformação do trabalho interno para o externo, especialmente pelo fato da alteração do local de trabalho depender do consentimento do trabalhador, salvo se prevista no ato constitutivo do contrato de trabalho originário. Portanto, não poderá modificar e nem prejudicar, em qualquer caso, os direitos do trabalhador.[55]

A Constituição Federal, no seu artigo 1º, inciso IV, traz intrínseco o conceito social do trabalho, revestido de dever e obrigação, legalidade, pois segundo orienta o artigo 5º, inciso II do mesmo diploma legal, ninguém é obrigado a fazer ou deixar de fazer senão em virtude de lei (COSTA, 2006, fl. 70) e, se o contrato faz lei entre as partes envolvidas – prestador e tomador de serviços, quaisquer que sejam as alterações nele havidas deverão ter a concordância de ambos.

---

[55] BRAMANTE, Ivani Contini, TELETRABALHO: NOVA FORMA DE TRABALHO FLEXÍVEL. ASPECTOS CONTRATUAIS, 2003, trabalho de doutorado apresentado para a Banca da PUC/São Paulo, p. 289

CAPÍTULO 4 ACIDENTE DO TRABALHO

4.1 Dos primórdios até os dias de hoje

Para Hasson (2002. p.39), a teoria antecede legislação:

> As leis e teorias acerca da responsabilidade decorrente de acidente do trabalho não se desenvolveram com igual velocidade. Estas sempre antecederam àquelas, mantendo-se à frente na evolução do assunto. Os reflexos de cada teoria eram sentidos no texto legal muito após ter sido concluída a construção doutrinária que a criara.[56]

BRAMANTE (2003) confirma que a lei se adapta a realidade ao tratar do teletrabalho:

> Os avanços tecnológicos das comunicações e informática influem e revolucionam todos os campos da vida em relação ao homem: a educação, a saúde, a relação do trabalho-capital, os vínculos sócio-culturais e comunicações. As relações-econômicas tendem a adaptar, paulatinamente, a tais mudanças, com a consequente adequação do Direito de maneira a proteger e regular certas situações.

Para o fim de nortear o estudo, seguem-se as normas relativas à infortunística e em seguida cada teoria haja vista que, as teorias que fundamentaram as normas poderão ser melhores delineadas.

Decreto-Lei n. 3.724/19 (Presidente Delfim Moreira Da Costa Ribeiro), oriundo do Projeto da Comissão Especial de Legislação Social da Câmara dos Deputados, foi a primeira previsão legal sobre acidente do trabalho, também denominado infortúnio laboral, em que se defendia a teoria do risco profissional.

---

[56] *apud* NEGRINI, Daniela Aparecida Flausino, ACIDENTE DO TRABALHO E SUAS CONSEQUENCIAS SOCIAIS, (2010), 1ª ed., São Paulo, Editora LTr, fl. 32

Eram considerados acidentes do trabalho aqueles produzidos por causa súbita, violenta, externa e involuntária no exercício do trabalho, que causassem lesões corporais e perturbações funcionais (art. 1º, 'a') e moléstias contraídas exclusivamente no trabalho (art.1º, 'b').

Essa legislação, a doutrina e jurisprudência da época não reconhecia a doença profissional atípica (mesopatia), posto que havia para reconhecimento da doença como sendo laboral, fosse ela decorrente exclusivamente pelo exercício do trabalho.

Após foi promulgado o Decreto Legislativo n. 24.637/34 (Presidente Getúlio Vargas), com fundamento jurídico que preenchia lacunas da teoria do risco profissional.

O Decreto passou a reconhecer a doença profissional atípica (mesopatia), bem como doenças decorrentes de condições hostis (art. 1º, parágrafo 2º), significando um grande avanço.

O Decreto Legislativo n. 7.036/44 (Presidente Getulio Vargas), que adotava a teoria do risco profissional, ampliada pela teoria do risco da autoridade. Reconhece este Decreto que o acidente ocorre inclusive quando o acidente não seja causa única[57], havendo por si só a relação da causa e efeito. Reconheceu-se a teoria da concausa, bastando que entre o trabalho e a doença exista nexo de causalidade.

Novo Decreto Legislativo 293/67 (Presidente Humberto de Alencar Castelo Branco), comete um retrocesso, pois retoma o a teoria do risco profissional (Lei de 1919), porém sua vigência é muito pequena.

---

[57] POLIZEL, Rosana Boscariol Bataini, ACIDENTE DO TRABALHO: Responsabilidade Civil do Empregador e Culpa Exclusiva do Empregado, 2014, tese de dissertação a banca da PUC/SP, fl. 31

A Lei n. 5.316/67 (Presidente Artur da Costa e Silva) traz em seu bojo a teoria do risco profissional, reconhecendo a teoria do risco de autoridade e do risco social. Inova a Lei no tocante a teoria do risco social, pois admite o acidente *in itineri*, mesmo sendo um risco genérico e que escapa da vigilância do empregador.

A Lei ao instituir a integração de seguro de acidentes do trabalho no sistema de Previdência Social, em atenção ao disposto no artigo 158, item XV da Constituição Federal, veda qualquer contratação pelo empregador

A teoria do seguro social, segundo Waldvogel, 2002, p.22,[58] o Estado passa a ser responsável pelos danos causados na prática do trabalho.

O Presidente Ernesto Geisel, promulga a Lei n. 6.367/76, fundamenta a infortunística na teoria do risco profissional, teoria do risco de autoridade e a teoria do risco social, passando a integra o seguro de acidente do trabalho na Previdência Social.

Inova a lei com relação aos direitos sociais, pois amplia a gama de trabalhadores que se beneficiam com a norma, dentre eles, os trabalhadores temporários, avulsos e presidiários com trabalho remunerado, sem prejuízo dos empregados do regime da Lei Orgânica da Previdência Social.

A Lei atual n. 8.213/91 (Presidente Fernando Afonso Collor de Mello) que adota a teoria do risco social, entre outras teorias, ampliando a abrangência da norma, acrescentando uma classe especial de segurados (art. 11, inciso VII).

Assim, com a formulação do conceito de acidente do trabalho em sentido estrito, segundo o autor Oliveira (1997, p.3), estão: “a subtaneidade da causa e o resultado imediato”; o legislador nos arts. 20 e 21 da Lei n. 8.213/91, elencou

---

[58] *apud* NEGRINI, Daniela Aparecida Flausino, ACIDENTE DO TRABALHO E SUAS CONSEQUENCIAS SOCIAIS, (2010), 1ª ed., São Paulo, Editora LTr, fl. 17

outras hipóteses, que também geram incapacidade laborativa, ligadas ao trabalho, que podem ser consideradas acidentes do trabalho para fins legais: os chamados acidentes do trabalho por equiparação.[59]

As normas que trataram da infortunística sofreram evolução e com elas a doutrina traçou as teorias empregadas que tratam da responsabilidade pelos acidentes de trabalho, inicialmente denotando elemento subjetivo (onde a culpa é avaliada) e agora embasada no elemento objetivo (onde o que importa é o risco do trabalho e não propriamente a culpa).

De relevo e com grande avanço, a ratificação de Convenções da OIT que tratam de acidente do trabalho demonstram a preocupação com os trabalhadores e sem que haja restrições quanto ao local, tipo de prestação de serviços e a qualidade de trabalhador, aqueles que estão em regime de *home office,* até que a Convenção OIT n. 177 seja ratificada, podem se beneficiar das mesmas. Dentre as Convenções já ratificadas citamos:

> a) n. 19, assegura aos estrangeiros, independentemente da nacionalidade, os mesmos direitos deferidos aos brasileiros em caso de acidente do trabalho, repercutindo favoravelmente na justiça social (ANEXO).
>
> b) n. 42, obriga garantir às vítimas de enfermidades profissionais, ou a quem tiver seus direitos, uma indenização baseada nos princípios gerais da legislação nacional sobre indenização por acidentes de trabalho. (ANEXO)

A responsabilidade do empregador sempre subsistirá, mesmo que esteja o trabalhador em casa, isso por ali é seu ambiente de trabalho. Camila Borges, secretária geral da Comissão de Direito do Trabalho da Ordem dos Advogados do Brasil Secção Ceará (OAB-CE), confirma que “Ainda que a empresa faça

---

[59] NEGRINI, Daniela Aparecida Flausino, ACIDENTE DO TRABALHO E SUAS CONSEQUENCIAS SOCIAIS, (2010), 1ª ed., São Paulo, Editora LTr, fl. 19

constar no contrato de trabalho a isenção acerca da responsabilidade pelos acidentes em casa, o que deve preponderar é a verdade dos fatos", concorda).[60]

O que vale é a prova de que o acidente aconteceu durante o desempenho das atividades independente do local executado, e que ocasione a redução temporária da capacidade do empregado.

Nesse passo, temos que:

> Sob o ponto de vista doutrinário, porém, verifica-se que a definição conferida pela lei não é suficiente para se ter uma noção adequada do que de fato seja o acidente de trabalho. Em verdade, o conceito em apreço somente se presta a indicar quem são os segurados que têm direito à proteção acidentária.[61]

4.2 Das teorias da responsabilidade civil

Em linhas gerais, as teorias sempre tiveram como objetivo a responsabilização civil quer do empregador quer do Estado pelos acidentes do trabalho sofridos pelos trabalhadores. Ora avaliando a culpa de cada um dos envolvidos, tomador de serviços e trabalhador, ora desconsiderando qualquer possibilidade de adentrar no mérito da culpa, ora imputando a responsabilidade ao tomador de serviços, ora considerando uma questão social, e, portanto responsabilizando o Estado pelo mal maior.

---

[60] Extraído do site http://acmag.org.br/2015/05/clipping-15-de-maio-de-2015/ em 10/03/2016 às 14h36,

[61] CASTRO, Carlos Alberto Pereira de e LAZZARI, João Batista, MANUAL DE DIREITO PREVIDENCIÁRIO, 2004, 5ª Ed., Editora LT´r, fl. 483

Para tanto, temos que partir de alguns pressupostos, dentre eles, a exterioridade da causa do acidente, ou seja, evento causado por agente externo, ou seja, não se trata de enfermidade preexistente ou congênita; a violência que produz a violação da integridade do indivíduo com lesão ao trabalhador; subtaneidade ou abrupto, ocorrido em curto espaço de tempo; e, por último estar relacionado com a atividade laboral, quer sejam no ambiente de trabalho, mesmo que fora do âmbito dos deveres e obrigações decorrentes do trabalho[62].

A Teoria do Contrato trazia em seu contexto a existência do contrato de trabalho onde o empregador implicitamente dispunha cláusula que o obrigava a proteger seus empregados, sob pena de ter que indenizá-lo (MARTINS, 2005, f.396).

No entanto, tal teoria imputava uma responsabilidade presumida, ou *juris tantum*, viabilizando que o empregador fizesse prova em contrário, ou seja, que tinha utilizado todas as técnicas de prevenção da segurança do trabalho, afastando a responsabilidade que lhe era imputada.

Seus defensores sustentavam que a responsabilidade do patrão, pelos acidentes, devia ocorrer não da culpa Aquiliana, mas da relação jurídica estabelecida entre empregador e empregado no contrato de trabalho. Esse contrato criava implicitamente a obrigação, por parte do patrão, de zelar pela segurança física do trabalhador contra todo acidente profissional.

> Com essa tese a responsabilidade do empregador tornou-se maior, entretanto, não teve muito êxito porque, não se estendendo aos infortúnios derivados de caso fortuito e força maior, que segundo dados estatísticos são os mais frequentes, deixava sem proteção a maior parte dos acidentes. (SAAD, 1988. p.44) [63]

---

[62] CASTRO, Carlos Alberto Pereira de e LAZZARI, João Batista, MANUAL DE DIREITO PREVIDENCIÁRIO, 2004, 5ª Ed. Editora LT´r, fl. 484

[63] *apud* NEGRINI, Daniela Aparecida Flausino, ACIDENTE DO TRABALHO E SUAS CONSEQUENCIAS SOCIAIS, (2010), 1ª ed., São Paulo, Editora LTr, fl. 33

Considerando que, as excludentes de força maior e caso fortuito impediam a legítima responsabilização do empregador, e mais, o que anima as causas de isenção no seu papel de dirimentes é, em última análise, a supressão de causalidade (AGUIAR DIAS) [64], desta forma, aproveitou-se do Direito Civil, em especial A Teoria da Responsabilidade Objetiva, nos ditames do civilista Washington de Barros Monteiro, descrita no "Curso de Direito Civil" - livro Direito das Obrigações (1975. p.43), pois trazia um avanço, pois substituía a responsabilidade subjetiva pela responsabilidade objetiva.

Na infortunística, o tomador de serviços indenizava não porque tinha culpa, mas porque era proprietário dos maquinários, ou ferramentais que causaram o acidente.

Saad (1988. p. 45) explana o entendimento da época:

> O empresário indenizava as lesões decorrentes dos infortúnios profissionais, não por uma falta imputável a quem quer que fosse; mas, sendo ele o dono da empresa, devia assumir a responsabilidade pelo dano causado por outros trabalhadores, por animais e por coisas de propriedade da empresa.[65]

De se notar que nesta teoria, ficavam desprotegidas as doenças do trabalho, e também as concausas.

A Teoria do Risco Profissional era uma teoria que, dentro da evolução da infortunística, estava mais compatível com a justiça social, tal como expressa Saad (1988, p. 47):

> Sendo, portanto, um elemento intrínseco à atividade profissional, é justo que o empregador que explora a atividade e que aufere o lucro responda pelos perigos,

---

[64] Apud FREIRE, Isabel Cristina Nunes, ACIDENTES DO TRABALHO: APLICABILIDADE DA TEORIA DO RISCO, tese de mestrado apresentada para a banca da PUC/SP, 2004, fl. 113

[65] *apud* NEGRINI, Daniela Aparecida Flausino, ACIDENTE DO TRABALHO E SUAS CONSEQUENCIAS SOCIAIS, (2010), 1ª ed., São Paulo, Editora LTr, fl. 33/34

> ainda que se concretizem em acidentes contra a sua vontade, mas em decorrência da complexidade do mecanismo que proporciona o progresso industrial, *ubi emolumentum onus*.[66]

Esta teoria avaliava o grau do risco que o trabalhador estava exposto, assim o trabalhador com menor grau de potencial de risco acabava recebendo menor indenização. Decorre da atividade da vítima, revelando esta teoria a responsabilidade objetiva do empregador (MARTINS, 2005, f.397).

A Teoria do Risco da Autoridade estava diretamente ligada à subordinação que o empregado sofria em relação ao empregador, e desta forma, o empregador assumia o risco da atividade do empregado caso algum acidente acontecesse com ele, contudo, esta teoria era aplicada exclusivamente na atividade industrial, onde eram maiores os riscos de acidente, restando afastada da atividade comercial e agrícola (MARTINS, 2005, f. 397).

Somente o fato de admitir e demitir o empregado, por si só o empregador era responsável pela simples idéia de que existia perigo na atividade do empregador, e era inerente à atividade do empregado.

E por fim, a Teoria do Risco Social considera os acidentes do trabalho como risco de efeitos sociais, na mesma proporção que a saúde, a aposentadoria, etc.[67], e, portanto, uma modalidade de Previdência Social, onde qualquer acidente de trabalho ou não deveria merecer proteção social devida pelo Estado.

Atualmente, a responsabilidade tem aplicado a Teoria do Risco Criado, ou seja, não se perquire se houve ou não proveito para o responsável, já que a reparação do dano decorre da simples criação do risco.

---

[66] *apud* NEGRINI, Daniela Aparecida Flausino, ACIDENTE DO TRABALHO E SUAS CONSEQUENCIAS SOCIAIS, (2010), 1ª ed., São Paulo, Editora LTr, fl. 34

[67] FREIRE, Isabel Cristina Nunes, ACIDENTES DO TRABALHO: APLICABILIDADE DA TEORIA DO RISCO, tese de mestrado apresentada para a banca da PUC/SP, 2004, fl. 123

A infortunística busca nos ensinamentos de Caio Mario, obra "Responsabilidade Civil" (2002 p. 270), o conceito de risco:

> O conceito de risco que melhor se adapta às condições de vida social é que se fixa no fato de que, se alguém põe em funcionamento qualquer atividade, responde pelos eventos danosos que esta atividade gera para os indivíduos, independentemente de determinar se em cada caso, isoladamente, o dano é devido à imprudência, à negligência, a um erro de conduta, e assim se configura a teoria do risco criado.[68]

Entretanto, a Constituição Federal define que, a responsabilização por danos acidentários tem fundamento constitucional e não de direito comum[69], como segue:

> A responsabilidade civil do empregador está fundada diretamente na Constituição art. 7º, inciso XXVIII, por isso, a indenização acidentária não é fundada em um direito comum e sim em um direito constitucional.[70]

4.3 Da responsabilidade criminal

A responsabilidade criminal e civil são independentes, estando a criminal fundamentada no artigo 132 do Código Penal, como segue:

> Art. 132. Expor a vida ou a saúde de outrem a perigo direto e iminente:
> Pena – detenção, de 3 (três) meses a 1 (um) ano, se o fato não constitui crime mais grave.
> Parágrafo único. A pena é aumentada de um sexto a um terço se a exposição da vida ou da saúde de outrem decorrer do transporte de pessoas para a prestação de

---

[68] *apud* NEGRINI, Daniela Aparecida Flausino, ACIDENTE DO TRABALHO E SUAS CONSEQUENCIAS SOCIAIS, (2010), 1ª ed., São Paulo, Editora LTr, fl. 32

[69] FREIRE, Isabel Cristina Nunes, ACIDENTES DO TRABALHO: APLICABILIDADE DA TEORIA DO RISCO, tese de mestrado apresentada para a banca da PUC/SP, 2004, fl. 124

[70] NEGRINI, Daniela Aparecida Flausino, ACIDENTE DO TRABALHO E SUAS CONSEQUENCIAS SOCIAIS, (2010), 1ª ed., São Paulo, Editora LTr, fl. 32

> serviços em estabelecimento de qualquer natureza, em desacordo com as normas legais.

Assim, o não cumprimento das normas de segurança e prevenção de acidentes que decorrer em acidente do trabalho ou a simples exposição a perigo ou doença para o trabalhador, poderá o empregador responder criminalmente.

4.4 Das doenças do trabalhador

o trabalhador pode ser acometido de doenças ou sofrer a lesões que possuem reflexos diretos e indiretos na relação jurídica laboral.

Necessária a diferenciação de cada situação até porque cada uma possui reflexos peculiares e inerentes as condições laborais.

A Lei n. 8.213/91 reúne conceitos, características, tratamento dispensado pela legislação para fins de pagamento de benefício.

Integram o conceito de acidente o fato lesivo à saúde física ou mental, o nexo causal entre este e o trabalho e a redução da capacidade laborativa.

> A lesão é caracterizada pelo dano físico-anatômico ou mesmo psíquico. A perturbação funcional implica dano fisiológico ou psíquico nem sempre aparentes relacionada com órgãos ou funções específicas. Já a doença se caracteriza pelo estado mórbido de perturbação da saúde física ou mental, com sintomas específicos em cada caso (OLIVEIRA, 1997. P.1) [71]

O Decreto Legislativo n. 24.637/34 trouxe uma inovação que perdura até a presente data, qual seja, a relação de doenças profissionais inerentes ou

---

[71] *apud* NEGRINI, Daniela Aparecida Flausino, ACIDENTE DO TRABALHO E SUAS CONSEQUENCIAS SOCIAIS, 2010, 1ª ed., São Paulo, Editora LTr, fl. 20

peculiares a determinados ramos de atividade, organizada e publicada pelo Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio.

Referida lista vem sendo mantida desde que foi criada e, atualmente é elaborada pelo Ministério do Trabalho e Previdência Social, estando previsto na Lei n. 8.213/91, artigo 20, inciso I.

Com a edição da Lista de doenças por atividades, é inegável que se o trabalhador apresenta determinada doença no exercício dos serviços numa determinada atividade laboral, é presumida que ela tenha sido adquirida no serviço e é considerada doença laboral.

Assim passamos a analisar cada tipo de situação de forma mais ampla.

4.4.1 Doenças ocupacionais

Disposto no artigo 20 da Lei n. 8.213/91, em seu inciso I, está a descrição da doença profissional, e a doença do trabalho está descrita no inciso II, porém ambas são doenças do trabalho[72], sendo utilizado pela doutrina o termo doença ocupacional por se tratar do termo mais genérico.

Doenças profissionais, conforme ensina Sebastião Geraldo de Oliveira:

> São aquelas peculiares a determinada atividade ou profissão, também chamadas de doenças profissionais típicas, tecnopatias ou ergopatias. O exercício de determinada profissão pode produzir ou desencadear certas patologias, sendo que, nesta hipótese, o nexo causal

[72] POLIZEL, Rosana Boscariol Bataini, ACIDENTE DO TRABALHO: Responsabilidade Civil do Empregador e Culpa Exclusiva do Empregado, 2014, tese de dissertação a banca da PUC/SP, fl. 26

> da doença com a atividade é presumido. (OLIVEIRA, 2005, p.42) [73]

Para José de Oliveira "As doenças profissionais ou tecnopatias têm no trabalho a sua causa única, eficiente, por sua própria natureza, ou seja, insalubridade. São doenças típicas de algumas atividades laborativas. (OLIVEIRA, 1997. p.2)" [74]

Assim, para que se tenha uma doença profissional tem-se que identificar o nexo causal presumido em lei, ora, a título de exemplo, os trabalhadores com silicose, se trabalham em mineradora estão expostos a sílica, não há o que se discutir.

Já a doença do trabalho, é segundo Sebastião Geraldo de Oliveira:

> A doença do trabalho, também chamada doença profissional atípica ou mesopatia, apesar de também ter origem na atividade do trabalhador, não está vinculada necessariamente a esta ou àquela profissão. Seu aparecimento decorre de forma em que o trabalho é prestado ou das condições específicas do ambiente de trabalho. (OLIVEIRA, 2005. P.42/43) [75]

Jose Oliveira, ao tratar das doenças profissionais do trabalho, assim define como "também chamadas de mesopatias, ou de meio, ou doenças de condições do trabalho, indiretamente profissionais, não têm no trabalho sua causa única ou exclusiva, assim, classificadas porque o ambiente do trabalho é o fator que põe a causa mórbida em condições de produzir lesões incapacitantes. (OLIVEIRA, 1997, p. 2)" [76]

---

[73] *apud* NEGRINI, Daniela Aparecida Flausino, ACIDENTE DO TRABALHO E SUAS CONSEQUENCIAS SOCIAIS, (2010), 1ª ed., São Paulo, Editora LTr, fl. 21

[74] *apud* NEGRINI, Daniela Aparecida Flausino, ACIDENTE DO TRABALHO E SUAS CONSEQUENCIAS SOCIAIS, (2010), 1ª ed., São Paulo, Editora LTr, fl. 21

[75] *apud* NEGRINI, Daniela Aparecida Flausino, ACIDENTE DO TRABALHO E SUAS CONSEQUENCIAS SOCIAIS, (2010), 1ª ed., São Paulo, Editora LTr, fl. 21

[76] *apud* NEGRINI, Daniela Aparecida Flausino, ACIDENTE DO TRABALHO E SUAS CONSEQUENCIAS SOCIAIS, (2010), 1ª ed., São Paulo, Editora LTr, fl. 32. 21

O exemplo claro de doença do trabalho é a LER (lesão por esforço repetitivo) / DORT (distúrbios osteomoleculares relacionados ao trabalho), pois pode ser adquirida qualquer que seja o trabalho desenvolvido pelo trabalhador, não estando ligada especificamente com uma profissão específica.

A distinção das doenças é importante para definição do ônus probatório, já que as doenças do trabalho dependem de perícia, testemunha, indícios de que há nexo entre o labor e a doença, as doenças profissionais já são presumidamente por lei consideradas como acidente do trabalho e, há aqueles que estão totalmente excluídas como doenças decorrentes do trabalho, quais sejam, as degenerativas, inerente a grupo etário, que não produzida incapacidade laborativa, endêmicas (ligada a região onde reside).

4.4.2 Concausas

As concausas identificam situações que, apesar de não ser a causa direta da doença profissional, agrava uma doença incapacitando o trabalhador.

Jose de Oliveira, ao tratar da concausa assim define:

> [...] o agravamento do estado mórbido, que, não sendo responsáveis diretamente pela incapacitação, de qualquer modo pioram o estado físico do trabalhador. As concausas se identificam com as causas para efeitos legais de amparo infortunístico. (OLIVEIRA, 1997. p.2) [77]

Para Sebastião Geraldo de Oliveira:

> Deve-se verificar se o trabalho atuou como fator contributivo do acidente ou doença ocupacional; se atuou

[77] *apud* NEGRINI, Daniela Aparecida Flausino, ACIDENTE DO TRABALHO E SUAS CONSEQUENCIAS SOCIAIS, (2010), 1ª ed., São Paulo, Editora LTr, fl. 22

> fator desencadeante ou agravante de doenças preexistentes ou, ainda, se provocou a precocidade de doenças comuns, mesmo daquelas de cunha degenerativo ou inerente a grupo etário (OLIVEIRA, 2005. p. 48) [78]

Casos clássicos são ferimentos causados durante o trabalho em diabéticos e hemofílicos, ou seja, esse acidente não causa uma doença, é uma fatalidade, entretanto, em trabalhadores com doenças dessa natureza de fato acabará sendo mais grave do que em quaisquer outras circunstâncias.

4.4.3 Acidente do trabalho x doença ocupacional

A distinção entre acidente do trabalho e doença ocupacional diz respeito à imediatidade dos efeitos de cada uma, como segue:

> Enquanto o acidente é a ocorrência de uma lesão corporal ou perturbação funcional (física ou mental), que gera de imediato uma incapacidade laborativa, temporária, parcial, definitiva, total ou acarreta a morte, a doença ocupacional, normalmente leva um espaço de tempo para se manifestar internamente no corpo ou na mente do trabalhador, causando as mesmas incapacidade laborativas, e a única diferença que pode ocorrer é a tendência de agravamento do quadro clínico, isto é, de uma incapacidade parcial se transformar com o tempo em uma incapacidade definitiva.[79]

---

[78] *apud* NEGRINI, Daniela Aparecida Flauzino, ACIDENTE DO TRABALHO E SUAS CONSEQUENCIAS SOCIAIS, (2010), 1ª ed., São Paulo, Editora LTr, fl. 22

[79] NEGRINI, Daniela Aparecida Flausino, ACIDENTE DO TRABALHO E SUAS CONSEQUENCIAS SOCIAIS, (2010), 1ª ed., São Paulo, Editora LTr, fl. 23

4.4.4 Nexo causalidade

O nexo de causalidade em acidente do trabalho é a vinculação entre o trabalho e o efeito do acidente. São analisados o trabalho, o acidente e as consequências da lesão ou incapacidade. O artigo 19, da Lei n. 8.213/91 o acidente tem que ocorrer pelo exercício do trabalho a serviço da empresa.

O empregado que sofre acidente no ambiente de trabalho ou a caminho do trabalho, consegue caracterizar como acidente do trabalho demonstrando a causalidade necessária para enquadramento no artigo 19 da Lei n. 8.213/91, porém há situações em que o nexo é presumido de acordo com as doenças profissionais.

É fundamental para seja imputada a responsabilidade civil, que o nexo causal (ou concausa) seja demonstrado a vista do acidente ou doença em relação ao exercício do trabalho a serviço da empresa.

4.4.5 Causalidade direta e indireta

A causalidade pode ser dividida em direta ou indireta, e para se detectar em que situação se encontra uma e outra, pode-se exemplificar: causalidade é direta quando o operário perde o dedo numa máquina de serrar, e é indireta quando há um desabamento, inundação, ou outro empregado pratica atos com culpa ou dolo causando danos.

Diversos acidentes podem ser equiparados a acidente do trabalho, conforme se depreende do artigo 21 da Lei nº 8.213, já que são lesões do

trabalhador relacionadas a atividade laboral, podendo ser citados os seguintes exemplos:

> São equiparados ao acidente do trabalho os seguintes casos:
> a. o acidente sofrido pelo segurado no local e no horário de trabalho, proveniente de:
> 1. ato de agressão, sabotagem ou terrorismo praticado por terceiros ou companheiro de trabalho;
> 2. ofensa física intencional, inclusive de terceiro, por motivo de disputa relacionada com a o trabalho;
> 3. ato de imprudência, de negligência ou de imperícia de terceiros, ou de companheiro de trabalho;
> 4. ato de pessoa privada do uso da razão;
> 5. desabamento, inundação, incêndio e outros casos fortuitos decorrentes de forma maior. Este é o acontecimento inevitável e imprevisível ao qual a pessoa não deu causa;
> b. doença proveniente de contaminação acidente do empregado no exercício da sua atividade;
> c. acidente sofrido, ainda que fora do local e horário de trabalho:
> 1. na execução de ordem ou na realização de serviços sob a autoridade da empresa; [...]
> 2. na prestação espontânea de qualquer serviço à empresa para lhe evitar prejuízo ou proporcionar proveito;
> 3. em viagem a serviço da empresa, inclusive para estudo, quando financiada por esta, de seus planos para melhor capacitação da mão-de-obra, independentemente do meio de locomoção utilizado, inclusive veículo de propriedade do segurado;
> 4. no percurso da residência para o local de trabalho ou deste para aquela, qualquer que seja o meio de locomoção, inclusive veículo de propriedade do segurado. É o que se chama de acidente *in itinere*.[80]

Se considerarmos o trabalhador a distância ou em regime de *home office,* todas essas situações citadas são previsíveis e aplicáveis, já que somente há um deslocamento do meio ambiente de trabalho da sede social para a moradia do trabalhador.

---

[80] MARTINS, Sergio Pinto, DIREITO DA SEGURIDADE SOCIAL, 23ª Ed., Editora Atlas, 2005, fl. 408/409

Se assim considerarmos, evidente que os riscos dos rotineiros acidentes *in itinere* terão uma redução drástica, já que o deslocamento diário passará a ser semanal, mensal, expondo muito menos o trabalhador.

4.5 Nexo técnico epidemiológico – NTEP

O artigo 21-A da Lei n. 8.213/91, cujo teor foi acrescentado pela Lei n. 11.430/06, introduziu o nexo técnico epidemiológico a vista da entidade mórbida motivadora da incapacidade elencada na Classificação Internacional das Doenças e da atividade da empresa, e com isso, restará caracterizada a natureza acidentária da incapacidade constatada pela perícia do INSS.

> Portanto, se no atestado médico do empregado apresentar o código da doença (CID) e este código tiver relação com o CNAE da empresa empregadora (setor de atividade) – presume-se a incapacidade do segurado como doença OCUPACIONAL.[81]

De fato, a notificação da ocorrência dos acidentes do trabalho, acabam por garantir ao Estado o monitoramento com relação a ação dos empregadores, pois se os índices aumentarem deverão ser implementadas medidas com o objetivo de diminuir as ocorrências. Nesse passo o Decreto n 6.042/07 e a Instrução Normativa IN/ INSS n. 16 regulamentam tais notificações, eliminando assim, a "*prática nefasta da subnotificação dos acidentes do trabalho*.[82]"

Sem prejuízo da implementação pelo Estado de meios para reduzir os acidentes do trabalho, os trabalhadores acabam por ter garantido o direito de

---

[81] NEGRINI, Daniela Aparecida Flausino, ACIDENTE DO TRABALHO E SUAS CONSEQUENCIAS SOCIAIS, (2010), 1ª ed., São Paulo, Editora LTr, fl. 24

[82] JUNIOR, Miguel Horvath, DIREITO PREVIDENCIÁRIO, 2012, 6ª Ed., Editora Quartier Latin do Brasil, fl. 408

estabilidade nos termos do artigo 118 da Lei n. 8.213/91, direito ao recolhimento do FGTS enquanto estiver em estabilidade, responsabilidade civil por parte da empresa.

Segundo o professor Wladimir Novaes Martinez há reconhecimento de imperfeição no NTEP, cujo início da aplicação data de abril de 2007:

> Não existe conceito legal específico de nexo epidemiológico. O art. 21-A do PBPS, na redação dada pela Lei n. 11.430/06, diz que será o "decorrente da relação entre a atividade da empresa e da entidade mórbida motivadora da incapacidade elencada" no CID, em seguida remetendo ao Decreto n. 6.042/07.[83]

A dificuldade instalada é que o CNAE da empresa não descreve todas as funções que existem na empresa. Muitas vezes os trabalhadores executam serviços de atividade-meio e atividade-fim, e nem sempre o trabalhador está executando as funções de seu cargo.

Um exemplo que evidencia tal dificuldade é o empregado trabalhar no setor de informática dentro das dependências da Petrobrás, ora, epidemiologicamente são diversos os agentes nocivos, assim não se pode fixar um CID de acordo com o CNAE da empresa, pois autorizaria a prova em contrário.

Importante considerar que, existem críticas em relação ao disposto na Lei n. 8.213/91, art. 22, conforme expõe o Professor Pardal em sua obra:

> A Lei n 11.430/06, apesar de garantir o nexo epidemiológico, em com boa redação, algum grave equívoco traz. Conforme destaco neste texto, o art. 22 da Lei n. 8.213/91 dispões a obrigação patronal de comunicar o acidente do trabalho ou seu equiparado, no prazo certo e sob pena de multa. Pois foi acrescido um novo parágrafo

---

[83] *apud* NEGRINI, Daniela Aparecida Flausino, ACIDENTE DO TRABALHO E SUAS CONSEQUENCIAS SOCIAIS, (2010), 1ª ed., São Paulo, Editora LTr, fl. 23

> 5º, dispondo que "a multa de que trata este artigo não se aplica na hipótese do caput do art. 21-A" [84]

Muito embora se acredite que com a inclusão do referido parágrafo a empresa está desobrigada de informar os acidentes, em momento algum está isento desta obrigação, inclusive porque se o Estado implementar mudança para a redução dos acidentes e estas não ocorrerem por omissão do empregador de certo que será ele punido duramente. E mais, inaceitável a alegação de desconhecimento da moléstia laboral, isso porque representaria má gestão de seus negócios, fato que corrobora a aplicação de multa.

O que mais se coaduna com o implemento da nova norma, é que houve inversão do ônus da prova, e não concordando a empresa com o nexo epidemiológico, até porque existe a presunção de que a doença ocupacional entre trabalho e o agravo[85], por meio do contraditório deverá demonstrar que não foi o agente da lesão, e não conseguindo poderá se penalizado com o aumento de 100% da contribuição acidentária patronal; importante salientar que o inverso também é verdadeiro, isso porque se houver a redução dos acidentes, proporcionalmente poderá ocorrer a redução de até 50% da contribuição previdenciária ao Seguro de Acidente do Trabalho (SAT), que equivale a 1%, 2% ou 3% sobre o total das remunerações pagas.

Assim, conclui Freudenthal:

> O arcabouço jurídico que se delineia para o futuro, com as devidas contradições entre as doutrinas, deve manter seus fundamentos nos princípios do Estado Social, em

---

[84] *Apud* NEGRINI, Daniela Aparecida Flausino, ACIDENTE DO TRABALHO E SUAS CONSEQUENCIAS SOCIAIS, (2010), 1ª ed., São Paulo, Editora LTr, fl *25*

[85] POLIZEL, Rosana Boscariol Bataini, ACIDENTE DO TRABALHO: Responsabilidade Civil do Empregador e Culpa Exclusiva do Empregado, 2014, tese de dissertação a banca da PUC/SP, fl. 28

> salvaguarda da imprescindível qualidade da vida humana.[86]

A mais nova alteração da Lei n. 8213/91 foram introduzidas com o advento da Lei Complementar n. 150/15, nos artigos 21-A e 22 que tratam da possibilidade de não aplicação do nexo epidemiológico caso a perícia conclua pela caracterização de acidente do trabalho e quanto a obrigatoriedade da comunicação do acidente do trabalho, em se tratando de empregador doméstico.

4.6 Benefícios

A Previdência Social possui 67 benefícios de pagamento continuado, cuja relação segue no ANEXO, possuindo aqueles que decorrem dos acidentes que geram incapacidade laborativa temporária, permanente, total ou parcial. Os benefícios concedidos são corrigidos monetariamente a fim de que se evite a perda de compra, como segue:

> Os benefícios eram corrigidos anualmente segundo índice estipulado por atos legais (Leis ou Medidas Provisórias), no mês de maio. A partir de 2006, passaram a ser corrigidos pelo Índice Nacional de Preços ao Consumidor – INPS, calculado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE, sempre no mês abril. O Quadro I.2 apresenta os fatores de reajuste aplicados aos benefícios do Regime Geral de Previdência Social – RGPS nos últimos três anos.[87]

---

[86] *apud* NEGRINI, Daniela Aparecida Flausino, ACIDENTE DO TRABALHO E SUAS CONSEQUENCIAS SOCIAIS, (2010), 1ª ed., São Paulo, Editora LTr, fl *26*

[87] Extraído do site http://www1.previdencia.gov.br/aeps2006/15_01_01_01.asp em 12/03/2016 às 13h11

4.6.1 Auxílio-doença

O auxílio-doença acidentário é deferido ao segurado que possua incapacidade total, porém temporária, ou seja, cuja recuperação é possível, sendo o benefício limitado a 91% (noventa e um por cento) do salário de benefício vigente, regulado pelos artigos 59 a 63 da Lei n.8.213/91 e pelos artigos 71 a 80 do Decreto n. 3.048/99.

Ao se referir ao artigo 59 da Lei n. 8.213/91, Horvath Junior (2005. p.163/164) conclui:

> Este artigo determina o chamado período de espera do auxílio-doença. Devemos entender o período de espera como o lapso temporal no qual se aguarda a consolidação do risco ocorrido. Permanecendo a incapacidade laboral temporária por mais de 15 (quinze) será concedido o auxílio-doença. Durante o período de espera o contrato de trabalho fica interrompido, uma vez que não haverá a prestação de atividades, porém, o empregador tem o dever de pagar salários e demais reflexos.[88]

O limite de 91% está diretamente relacionado ao fato de que, o segurado enquanto beneficiário (após o 16º dia) não contribuirá para o INSS.

Considerando que, o auxílio-doença é deferido em casos de incapacidade temporária, em se verificando a impossibilidade de recuperação, mesmo após submeter-se a reabilitação profissional para desempenhar outra atividade que lhe garanta a subsistência, o auxílio-doença acidentário será convertido em aposentadoria por invalidez.

O segurado para o fim de fazer jus a aposentadoria por invalidez deverá submeter-se aos exames médicos periódicos designados pelo INSS, efetuar os

---

[88] Apud NEGRINI, Daniela Aparecida Flausino, ACIDENTE DO TRABALHO E SUAS CONSEQUENCIAS SOCIAIS, (2010), 1ª ed., São Paulo, Editora LTr, fl 62

tratamentos gratuitos, ficando, contudo ressalvado o direito de fazer cirurgia ou transfusão de sangue, diante do caráter invasivo e facultativo nos termos da lei.

4.6.2 Auxílio-acidente

O auxílio-acidente, ao contrário do auxílio-doença, é deferido ao segurado que possua incapacidade permanente porém parcial, conforme art.86 e parágrafos da Lei n. 8.213/91, e art.104, incisos e parágrafos da Lei n. 3.048/99.

Assim, o auxílio-acidente possui caráter indenizatório, e está atrelado às sequelas (perda ou redução da capacidade laborativa) decorrentes do acidente sofrido, quer exijam maiores esforços para desempenho da mesma atividade que exerciam à época do acidente, ou caso o segurado tenha realizado reabilitação e tenha modificado a atividade que exercia à época do acidente.

> Art. 86. O auxílio-acidente será concedido, como indenização, ao segurado quando, após a consolidação das lesões decorrentes de acidente de qualquer natureza, resultarem sequelas que impliquem redução da capacidade para o trabalho que habitualmente exercia.

Horvath Junior (2005. p. 203) afirma:

> A consolidação referida é a jurídica e não a médica e é verificada pericialmente no momento imediatamente anterior à volta do trabalho. Importante destacar que não se indeniza a lesão acidentária por si só, indeniza-se a parcela da capacidade laboral perdida.[89]

Relevante considerar que, o benefício é devido a partir do dia seguinte ao da cessação do auxílio-doença acidentário, não sendo a percepção do referido

---

[89] Apud NEGRINI, Daniela Aparecida Flausino, ACIDENTE DO TRABALHO E SUAS CONSEQUENCIAS SOCIAIS, (2010), 1ª ed., São Paulo, Editora LTr, fl. 63

auxílio-doença pré-requisito para recebimento do auxílio-acidente. É indevido qualquer tipo de acumulação com aposentadoria (art. 167, IX Decreto n, 3.048/99 e parágrafo 2º do artigo 86 da Lei n. 8.213/91).

O benefício do auxílio-acidente corresponde a 50% (cinquenta por cento) do salário de benefício, e o encerra com o deferimento de qualquer aposentadoria ou até a data do óbito.

Se o evento da consolidação das lesões for anterior a 10.12.1997, a jurisprudência e doutrina consideram como exceção para acumulação dos benefícios de auxílio-acidente concedidos antes da edição da Lei n. 9.258, diante do direito adquirido, pois àquela época tal benefício possuía natureza vitalícia.

4.6.3 Aposentadoria por invalidez

Outro benefício relacionado a acidente do trabalho é a aposentadoria por invalidez acidentária, quando o segurado possui incapacidade permanente e total, nos termos do artigo 42 da Lei de Benefícios, e artigo 43 do Decreto n. 3.048/99, independentemente de estar ou não recebendo auxílio-doença.

Segundo Horvath Junior (2005. p. 126/127) ao analisar a necessidade social:

> A razão essencial para se conceder qualquer benefício é o beneficiário estar em estado de necessidade social, objetivamente prevista pelo sistema previdenciário. Problema tormentoso é o estabelecimento do nível da perda da capacidade laboral que acarreta a concessão da aposentadoria por invalidez. [90]

[90] Apud NEGRINI, Daniela Aparecida Flausino, ACIDENTE DO TRABALHO E SUAS CONSEQUENCIAS SOCIAIS, (2010), 1ª ed., São Paulo, Editora LTr, fl. 65

A fixação do benefício é feita com base em 100% (cem por cento) do salário de benefício, e salvo esteja recebendo o auxílio-doença, poderá receber nos mesmos moldes deste benefício se for maior em decorrência dos reajustamentos.

Considerando que o benefício é concedido por conta da incapacidade permanente e total, o legislador entendeu como razoável o acréscimo de 25% (vinte e cinco por cento) quando necessitar o beneficiário de assistência permanente de outra pessoa, ajudando a custear tal despesa extraordinária.

> Tal invalidez é denominada 'grande invalidez', definida pelo artigo 45, da Lei n. 8.213/91 e Decreto n. 3.048/99, está atrelada da "amplitude da perda da autonomia física, motora ou mental que impede a pessoa de realizar os atos diários mais simples, como a consecução das necessidades fisiológicas.[91]

O benefício por invalidez é devido ao empregado segurado e ao empresário a partir do 16º dia do afastamento laboral, ou a partir da data da entrada do requerimento, se entre o afastamento e a entrada d requerimento decorrer mais de 30 dias. Aos empregados domésticos, autônomos e equiparados, trabalhador avulso, segurado especial ou facultativo, a contar da data do início da incapacidade ou da data da entrada do requerimento, se entre essas datas decorrer mais de 30 dias.

O INSS tem poder de vigilância quanto aos benefícios concedidos, e nesse ponto pode requerer que os segurados beneficiados pela aposentadoria por invalidez realizem exame médico, processo de reabilitação profissional prescrito e custeado pelo Instituto, ou tratamento gratuito, salvo cirurgia e transfusão de sangue considerados facultativos.

---

[91] NEGRINI, Daniela Aparecida Flausino, ACIDENTE DO TRABALHO E SUAS CONSEQUENCIAS SOCIAIS, (2010), 1ª ed., São Paulo, Editora LTr, fl. 65

O benefício cessa se o segurado voltar voluntariamente ao trabalho, ou recuperar-se da incapacidade, conforme regras dispostas no artigo 49 do Decreto n. 3.048/99.

4.7 Estado – Previdência Social e a incapacidade laboral

A Previdência Social faz parte de um sistema previsto nos artigos 194 a 204 da Constituição Federal denominado Seguridade Social, "abrangendo à saúde, previdência social e assistência sociais" [92].

Inserida nesse sistema, a finalidade e os princípios básicos da Previdência Social estão descritos no artigo 1º da Lei n. 8.213/91:

> Art. 1º. A Previdência Social, mediante contribuição, tem por fim assegurar aos seus beneficiários meios indispensáveis de manutenção, por motivo de incapacidade, desemprego involuntário, idade avançada, tempo de serviço, encargos familiares e prisão ou morte daqueles de quem dependiam economicamente.

Dentre os segurados nos moldes da Lei n. 8213/91 estão incluídos, os empregados, trabalhador avulso, segurado especial, presidiários que exerçam atividades remuneradas, e os dependentes destes (art.16 da Lei de Benefícios), e, conforme já mencionado, recentemente, com a entrada em vigor da Lei Complementar n. 150/15, os empregados domésticos passaram a ter direito ao auxílio-acidente, pois foram incluídos os acidentes de trabalho prestados a empregador doméstico.

Com isso, a Lei n. 8.213/91 teve seu artigo 19 alterado para constar:

---

[92] PICELLI, Eros, DIREITO PREVIDENCIÁRIO E INFORTUNÍSTICA, 2001, São Paulo, CPC.

> Art.19 Acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço de empresa ou de empregador doméstico ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art. 11 desta Lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho.

Os riscos a que são expostos os trabalhadores são indenizados por meio dos auxílios concedidos pela Previdência Social, entretanto possuem natureza alimentar:

> […] os operadores do direito não podem esquecer da essência do Direito do Trabalho e, mais, da natureza do benefício previdenciário que é de ordem alimentar, pois entre o direito e o moral, devemos buscar o moral para com certeza atingir a Justiça Social.[93]

A cobertura dos riscos assumidos pelo INSS não se restringe tão somente aos acidentes de trabalho, mas também os decorrentes do desemprego por invalidez, velhice, isso porque a grande maioria dos trabalhadores tem, como patrimônio, sua força de trabalho, e sem ela está impedido de manter sua subsistência e de seus dependentes e, nesse compasso, o INSS está obrigado a indenizar todos os infortúnios decorrentes do trabalho.

> Quando se analisa a capacidade processual para estar no pólo passivo, deve-se ater o segurado ao fato de que, os benefícios de prestação continuada de caráter previdenciário só podem ser pleiteados contra o INSS, jamais contra o empregador, quer em litisconsórcio quer isoladamente, entretanto, isso nem sempre foi tão tranquilo.[94]

---

[93] NEGRINI, Daniela Aparecida Flausino, ACIDENTE DO TRABALHO E SUAS CONSEQUENCIAS SOCIAIS, (2010), 1ª ed., São Paulo, Editora LTr, fl. 61

[94] FREIRE, Isabel Cristina Nunes, ACIDENTES DO TRABALHO: APLICABILIDADE DA TEORIA DO RISCO, tese de mestrado apresentada para a banca da PUC/SP, 2004, fl. 123

CAPÍTULO 5 ACIDENTE DO TRABALHO EM *HOME OFFICE*

5.1 Infortunística – Direito privado ou coletivo

O trabalho fora dos limites da sede da empresa impede que o tomador de serviços identifique precisamente os casos de acidentes de trabalho, e, na mesma proporção será difícil ao trabalhador comprovar se tratar de acidente de trabalho, com isso haverá um aumento das disputas junto aos Tribunais trabalhistas.

Marcos de Vasconcellos, em texto publicado na Revista Consultor Jurídico, faz a referência ao advogado trabalhista Fernando Borges Vieira afirmando que "O problema está em verificar se o acidente sofrido foi ou não em razão da atividade laborativa e prevalecerá a melhor prova neste sentido."[95]

E continua na mesma matéria, fazendo alusão ao que a advogada trabalhista Elisa Tavares preconiza:

Tal produção de provas será mais difícil para o empregado do que para o empregador, segundo Tavares. Uma vez que "o empregado mescla afazeres domésticos com as obrigações laborais.[96]

Ao referir-se a Omar Kaminski faz acreditar que haverá menos acidentes de trabalho:

---

[95] Revista Consultor Jurídico “Tecnologia dificulta separação de trabalho e lazer.”, escrito por Marcos Vasconcellos, em 31 de janeiro de 2012, 9h52, extraído do site http://www.conjur.com.br/2012-jan-31/identificar-acidentes-medir-producao-dificil-teletrabalho, em 04 de outubro de 2015 às 16:09:30.

[96] (Revista Consultor Jurídico “Tecnologia dificulta separação de trabalho e lazer.”, escrito por Marcos Vasconcellos, em 31 de janeiro de 2012, 9h52.) http://www.conjur.com.br/2012-jan-31/identificar-acidentes-medir-producao-dificil-teletrabalho, em 04 de outubro de 2015 às 16:09:30.

> [...]apesar de a regra ser "a proteção da saúde dos trabalhadores e a implantação de condições de segurança no ambiente de trabalho, para que se evitem acidentes", não seria espantoso se "a incidência de acidentes no teletrabalho for menor se comparada ao trabalho exercido de forma tradicional, no local do empregador"[97]

Não se mostra dissociada da casuística tal conclusão, pois o trabalhador não fará o deslocamento de casa ao trabalho, não havendo exposição a acidentes '*in itineri*', por exemplo.

A Lei Complementar n. 150, de 01/06/2015, em seu artigo 44 que altera o artigo 11-A da Lei n. 10.593, de 06/12/2002, trata da fiscalização do trabalho doméstico, e a nosso ver, trata-se de diretriz paradigma para que haja fiscalização do teletrabalho.

É evidente, contudo que, a princípio, ao empregador a inobservância de normas de higiene e segurança do trabalho, justamente porque não se trata de atividade desempenhada dentro dos limites do estabelecimento, não se poderá atribuir a conduta como culposa ou dolosa por parte do empregador, nesse caso.

De fato a Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011, trouxe grande avanço quanto a responsabilização dos empregadores em relação aos trabalhadores em regime de trabalho à distância, pois segundo SCHIRIGATTI e KASPRZAK (2007):

> Com a mudança no artigo 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) que passou a admitir meios como telefone e computador como formas de subordinação jurídica, surgiram novas dúvidas sobre a quantificação do trabalho a distância e a identificação de acidentes de trabalho.
>
> [...]

---

[97] (Revista Consultor Jurídico "Tecnologia dificulta separação de trabalho e lazer.", escrito por Marcos Vasconcellos, em 31 de janeiro de 2012, 9h52.) http://www.conjur.com.br/2012-jan-31/identificar-acidentes-medir-producao-dificil-teletrabalho, em 04 de outubro de 2015 às 16:09:30.

> Outro problema para o qual empresas adeptas ao home-office se preparam é a cobrança por acidentes de trabalho que tenham ocorrido na casa do funcionário, enquanto ele estava subordinado à empresa.[98]

Assim, desde antes da edição da Lei n. 12.551/11, a doutrina já se preparava e alimentava de fortes argumentos para que fossem realizadas mudanças legislativas, a fim de garantir ao trabalhador que atuavam fora dos limites da sede da empresa também estivessem protegidos em caso de acidente de trabalho, especialmente porque como se observou a teoria do risco social não exclui nenhum trabalhador da garantia a indenização em decorrência de acidente do trabalho.

5.2 Da inspeção do trabalho

O dia 17 de janeiro de 1891 marca no ordenamento jurídico brasileiro a prosperidade futura da pátria, pois foram sacrificadas milhares de crianças, em decorrência da desigualdade e do conflito das relações de trabalho.[99]

Não se pode contestar que "A dinâmica do capital que através da exploração econômica gera precarização de indicadores sociais e ambientais, e, por consequência, gera clamor e pressões sociais, obriga a intervenção estatal, que gera negociação, concessão e regulamentos, enfim, gera a perspectiva de uma intervenção estatal como instrumento fundamental para a garantia de condições dignas de trabalho." (HENRIQUE, 2001)

---

[98] SCHIRIGATTI, Elisangela Lobo, e KASPRZAK, Luis Fernando Fonseca, HOME OFFICE: ORIGEM, CONCEITO E INFERÊNCIAS SOBRE O SIGNIFICADO SOCIAL E NOVO MODELO DE TRABALHO FLEXÍVEL, Revista Científica de Administração, v. 8, n. 8, jan/jun. 2007

[99] Extraído do site http://www.cut.org.br/artigos/120-anos-da-inspecao-do-trabalho-no-brasil-momento-para-b70b/120 anos da Inspeção do Trabalho no Brasil ? Momento para reflexão! Este artigo foi escrito em parceria com Arthur Henrique, presidente da CUT NACIONAL - 12/05/2011 - 00:00

Assim, a precarização de trabalho humano é uma das formas de imposição da obsessão pelo lucro cada vez maior, e salvo a existência de normas de controle e fiscalização das normas de trabalho, com a intervenção estatal, não seria possível evitar a pressão social, assim, o Decreto n. 1313/1891, teve primordial influência na proteção dos trabalhadores, até porque "o lucro é privatizado e os prejuízos socializados" (HENRIQUE, 2001).

Em março de 1965 foi aprovado o primeiro Regulamento da Inspeção do Trabalho, conforme Decreto 55.841, revogado pelo Decreto nº 4552, de 27 de dezembro de 2002. Tal regulamento prevê que:

> "O Sistema Federal de Inspeção do Trabalho, a cargo do Ministério do Trabalho e Emprego, tem por finalidade assegurar, em todo o território nacional, a aplicação das disposições legais, incluindo as convenções internacionais ratificadas, os atos e decisões das autoridades competentes e as convenções, acordos e contratos coletivos de trabalho, no que concerne à proteção dos trabalhadores no exercício da atividade laboral".

A Constituição Federal de 1988 previu no artigo 21, inciso XXIV, que a atividade de auditoria fiscal do trabalho é de competência exclusiva da União, bem como, compete a ela organizar, manter e executar a Inspeção do Trabalho.

Já a Consolidação das Leis do Trabalho estabeleceu a competência e objetivo da atuação da fiscalização, bem como, da imposição das multas no Capítulo I, do Título VII, nos artigos 626 a 642, estabelecendo condições para a efetiva fiscalização, tornando-a uma atividade administrativa de caráter nacional. A Lei nº 7855/89 alterou a CLT para aumentar valores de multas trabalhistas, ampliar sua aplicação e instituiu o Programa de Desenvolvimento do Sistema Federal de Inspeção do Trabalho.

> Art. 626 - Incumbe às autoridades competentes do Ministério do Trabalho, Indústria e Comercio, ou àquelas que exerçam funções delegadas, a fiscalização do fiel cumprimento das normas de proteção ao trabalho.

> Parágrafo único - Os fiscais dos Institutos de Seguro Social e das entidades paraestatais em geral dependentes do Ministério do Trabalho, Indústria e Comercio serão competentes para a fiscalização a que se refere o presente artigo, na forma das instruções que forem expedidas pelo Ministro do Trabalho, Indústria e Comercio.
>
> Art. 627 - A fim de promover a instrução dos responsáveis no cumprimento das leis de proteção do trabalho, a fiscalização deverá observar o critério de dupla visita nos seguintes casos:
> a) quando ocorrer promulgação ou expedição de novas leis, regulamentos ou instruções ministeriais, sendo que, com relação exclusivamente a esses atos, será feita apenas a instrução dos responsáveis;
> b) em se realizando a primeira inspeção dos estabelecimentos ou dos locais de trabalho, recentemente inaugurados ou empreendidos.

A carreira de Auditoria Fiscal do Trabalho foi regulamentada pelas Leis n° 10.593/02, prescrevendo que o desenvolvimento do servidor nas carreiras ocorrerá mediante progressão funcional e promoção, já a Lei nº 11.457/07, no artigo 9° dá nova redação a Lei n° 10.593.

Porém a Convenção OIT n. 81, elevou a nível supraconstitucional no ordenamento jurídico, a obrigação de manutenção de Sistema de Inspeção do Trabalho constituído por servidores públicos, em número suficiente, com garantia de emprego e independentes, recrutados por suas qualificações e adequadamente treinados, para inspecionar a indústria e o comércio, com as funções principais de garantir o cumprimento dos dispositivos legais referentes às condições de trabalho e proteção dos trabalhadores; fornecer informação técnica e orientar empregadores e trabalhadores; dar conhecimento à autoridade competente das deficiências e abusos não cobertos pela legislação. Ela trata ainda da necessidade de colaboração de especialistas e técnicos na Inspeção do Trabalho para zelar pelo cumprimento da legislação de saúde e segurança do trabalhador e investigar efeitos dos processos, materiais e métodos de trabalho na saúde e segurança dos trabalhadores. Versa ainda sobre o dever de cooperação entre serviços governamentais e instituições públicas e privadas e

com empregadores e trabalhadores ou suas organizações, sobre a obrigação de proporcionar aos inspetores locais de trabalho, meios de transporte e reembolso de despesas, a autorização dos inspetores do trabalho devidamente identificados para entrar nos locais de trabalho e para realizar exames, testes ou inquéritos que considere necessários.

Referida Convenção n. 81 se mostra de extrema relevância, pois garante que as demais normas relativas ao meio ambiente e segurança do trabalho sejam resguardas e cumpridas pelos auditores fiscais do trabalho, atuação difícil, insalubre e até às vezes perigosa de ser desenvolvida, entretanto, conforme análise de BOUCINHAS[100], esta norma "passou por um caminho tormentoso para sua incorporação no ordenamento jurídico brasileiro foi a 81, editada pela OIT em 1947. Ela foi aprovada pelo Decreto Legislativo nº 24, de 29.05.56, ratificada em 22.04.57, promulgada pelo Decreto nº 41.721/57. Foi, contudo, denunciada em 5.04.71, durante o governo militar, em decisão tornada pública pelo Decreto nº 68.796/71. Foi, contudo, denunciada em 5.04.71, durante o governo militar, em decisão tornada pública pelo Decreto nº 68.796/71. A ratificação, contudo, foi revigorada pelo Decreto Legislativo nº 95.461, de 11.12.87."

De fato, tratando-se de fiscalização estatal, quer por parte das obrigações do tomador de serviços quanto ao contrato de trabalho estabelecido com o prestador de serviços, esta jamais poderá ser impedida quer por um quer por outro, pois o bem tutelado tem cunho social. Diante do poder de polícia do Ministério do Trabalho e Emprego, e mais, do interesse social acima do interesse privado, é legalmente possível a fiscalização no âmbito da moradia do

---

[100] Extraído em 11/03/2016 às 09h30 do site http://www.lex.com.br/doutrina_23686422_reflexoes_sobre_as_normas_da_oit_e_o_modelo_brasileiro_de_protecao_a_saude_e_a_integridade_fisica_do_trabalhador.aspx texto: Reflexões sobre as Normas da OIT e o Modelo Brasileiro de Proteção à Saúde e à Integridade Física do Trabalhador autor:BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcati

empregado, que muitas vezes só é realizada por denúncia dos próprios trabalhadores.

5.3 Da atuação dos sindicatos

Duas visões são necessárias explorar. Uma de que trabalhar em *home office* decorre de vontade própria do trabalhador. A outra que a vontade é imposta pelo empregador.

Para o sindicato pode representar perda "irreparável a fragmentação do meio ambiente e a individualização das relações" [101].

A considerar que os sindicatos têm por mister a defesa de direitos coletivos, ao se considerar diversos empregados que possuem contratos de trabalho a distância, diferentes são as condições do meio ambiente, muitas vezes impedindo uma não gerencia eficaz da parte do sindicato.

> Na realidade, tudo nesse ambiente conspira contra o comportamento sindical tradicional: ao fomentar as relações informais, promover a autodisciplina das pessoas e discutir hierarquia, os centros de poder, quaisquer que sejam, sentem que o chão oscila sob seus pés.[102]

Reconhecem as dificuldades inclusive para executarem seus pleitos, pois é muito difícil organizar piquetes informáticos, mais persuadir ou até mesmo obrigar os trabalhadores a participar de greve. Na contramão dos interesses coletivos estão os interesses dos empresários que manterão maior flexibilidade nas suas relações de trabalho, fazendo com que os sindicatos fiquem distantes

---

[101] CEBRIÁN, Juan Luis, A REDE: Como nossas vidas serão transformadas pelos novos meios de comunicação, (1944), tradução de Lauro Machado Coelho, (1999), 1ª ed., São Paulo, Summus Editorial, fl. 113

[102] CEBRIÁN, Juan Luis, A REDE: Como nossas vidas serão transformadas pelos novos meios de comunicação, (1944), tradução de Lauro Machado Coelho, (1999), 1ª ed., São Paulo, Summus Editorial, fl. 113

dessas negociações, daí porque as empresas enfrentam grande resistência dos sindicatos (HERNANDEZ, 2003, p. 69).

Interessante que o sindicato e trabalhador ficam desprovidos de meios para pleitear junto ao administrador da empresa contratante, porque passa a ser uma realidade distante, pois "A partir de então, uma pessoa poderá produzir num local, empregar em outro, contabilizar num terceiro e vender, de uma só vez, em todos os três." [103]

Um exemplo talvez não tão comum, mas que de fato está muito próximo da nossa realidade, são os *cibersexo,* tidos como os primeiros a descobrir esta agilidade.

> Quando um cliente europeu do telefone do amor disca um número que lhe oferece ajuda para dar vazão às suas fantasias com Onã, não é raro que a chamada seja recebida em qualquer lugar do Sudeste asiático que, por sua vez, a transfere automaticamente a um ponto da América Latina, onde a moça ou o rapaz atendente do turno respondendo com a voz melosa a seus pedidos. Porém, os dados do cartão de crédito com que paga o serviço não cobrem a mesma rota e, sim, é bem provável que, atravessando as linhas de Los Angeles ou de Miami, acabem por reatravessar nas contas bancárias de qualquer paraíso fiscal. Desta forma, o consumidor não sabe para onde são transferidos seus fundos nem mesmo de onde estão atendendo às suas solicitações; tampouco o sabe o prestador de serviço, que ignora se está respondendo a uma chamada da Espanha ou do Chile, sequer conhece as pessoas que lhe pagam ou onde elas moram, mas pode comprovar que o depósito se faz em sua conta bancária; nem o sabem as autoridades que, quando costumam intervir na central telefônica encarregada da recepção de chamadas, não encontram senão uma pequena moradia entupida de cabos e automatismos que pode ser reconstruída, em uma noite e sem grande custo, a milhares de quilômetros de distas. Tudo que é necessário, então,

[103] CEBRIÁN, Juan Luis, A REDE: Como nossas vidas serão transformadas pelos novos meios de comunicação, (1944), tradução de Lauro Machado Coelho, (1999), 1ª ed., São Paulo, Summus Editorial, fl. 115

> para continuidade do negócio, é trocar o número do telefone nos anúncios.[104]

Ora, no caso acima, o sindicato não tem meios de agir em favor desses trabalhadores, pois há uma dificuldade intrínseca na prova da existência da própria relação de trabalho.

[104] CEBRIÁN, Juan Luis, A REDE: Como nossas vidas serão transformadas pelos novos meios de comunicação, (1944), tradução de Lauro Machado Coelho, (1999), 1ª ed., São Paulo, Summus Editorial, fl. 115

CONSIDERAÇÕES FINAIS

De fato, os índices médios de acidente de trabalho vêm sendo reduzidos por conta da atuação firme da Organização Internacional do Trabalho, que com a obtenção da ratificação das Convenções, torna cada vez mais evidente a intenção de impedir a precarização do trabalho humano.

Neste contexto, os expressivos números de acidentes do trabalho no período de 1970 a 1979 estão na ordem de 1.575.566 acidentes de trabalho por ano. Comparativamente, em 1970 a 1979 a média para cada grupo de 100 mil trabalhadores era de 13.697 acidentados por ano, porém no período de 2.000 a 2008 passou para 1.495 acidentados por ano por grupo de 100 mil trabalhadores. Apesar da redução, o número ainda é expressivo, porém, a legislação sobre segurança e saúde do trabalhador surge como concessão protetiva desse contexto que visa o capital[105].

A Constituição Federal de 1988, marco da redemocratização no país, valoriza os direitos sociais estabelecendo base constitucional para tornar estatal a Inspeção do Trabalho, em decorrência da ratificação da Convenção 81 OIT em 1987. Entretanto, o fenômeno da globalização, ocorrida no início da década de 90, volta a fortalecer o poder do capital, precarizando a inspeção do trabalho, com sobrecarga do judiciário (HENRIQUE, 2011).

Considerando a teoria do risco social que implica na responsabilidade do Estado em garantir a efetiva indenização dos acidentados em serviços, sem distinção do trabalho realizado dentro dos limites da sede da empresa e aquele

---

[105] Extraído do site http://www.cut.org.br/artigos/120-anos-da-inspecao-do-trabalho-no-brasil-momento-para-b70b/120 anos da Inspeção do Trabalho no Brasil ? Momento para reflexão! Este artigo foi escrito em parceria com Arthur Henrique, presidente da CUT NACIONAL - 12/05/2011 - 00:00

realizado na moradia do trabalhador, ou qualquer outro local onde o mesmo esteja, é salutar que sejam empregados todos os esforços para que a segurança e saúde no trabalho sejam implantadas e fiscalizadas qualquer que seja o meio ambiente do trabalho, até que a Convenção OIT n. 177 seja ratificada pelo Brasil, garantido assim o reconhecimento que merece o bem tutelado – a VIDA.

Quando tal risco social é analisado a vista do princípio da inviolabilidade do lar, a fiscalização quer do Estado, quer do empregador, requer atenção especial face ao bem maior que se preza, devendo ser empregados todos os cuidados para implementação do regime de trabalho à distância, com agendamento de visitas técnicas para análise do meio ambiente do trabalho, bem como, um estudo psicossocial do trabalhador para verificar se o mesmo dispõe de condições pessoais para que sejam obtidos os resultados esperados, sem que isso fira a dignidade do trabalhador.

Inobstante isso, é importante que a vontade de trabalhar em regime de *home office* tenha iniciativa do trabalhador, com direito de retorno e preservação de seu posto de trabalho (BRAMANTE, 2003, p. 287), e que seu trabalho não sofra qualquer discriminação em relação ao realizado pelos demais prestadores de serviços, gerando assim a satisfação necessária para que os resultados sejam reais.

A exemplo da crueldade a que são expostos esses profissionais, num passado não muito distante, foi divulgado na mídia nacional “o assassinato dos auditores do Trabalho João Batista Soares Lages, Eratóstenes de Almeida Gonçalves e Nelson José da Silva e do motorista Ailton Pereira de Oliveira, no dia 28 de janeiro de 2004, na Rodovia MG – 188, no trevo conhecido com sete placas, por pistoleiros de aluguel contratados por ricos ruralistas incomodados

com a ação legítima desses agentes públicos, mesmo com toda comoção e revolta que a situação exige, infelizmente, não é um fato isolado.” [106]

Relevante identificar na Convenção 81 da OIT, os artigos 10 e 11, que determinam:

> Artigo 10: o número de inspetores do trabalho será suficiente para garantir o desempenho efetivo das funções do serviço de inspeção... [...]
>
> Artigo 11: 1. A autoridade competente deverá adotar todas as medidas necessárias para proporcionar aos inspetores do trabalho:
>
> Escritórios locais devidamente equipados, levando em consideração as necessidades do serviço e acessíveis a todas as pessoas interessadas;
>
> Os meios de transporte necessários para o desempenho de suas funções, no caso de que não existam meios públicos apropriados.
>
> 2. A autoridade competente deverá adotar as medidas necessárias para reembolsar aos inspetores do trabalho toda despesa imprevista e qualquer despesa de transporte que venha a ser necessária para o desempenho de suas funções.

Num universo de aproximadamente 623.077 trabalhadores formais em 2014, tendo já alcançado 2.860.809 em 2010, segundo relatório da RAIS entregue pelas empresas, sem observarmos os trabalhadores em situação informal, há menos do que 2.650 auditores fiscais de acordo com o Ministério do Trabalho e Emprego, Secretaria De Inspeção Do Trabalho, Portaria nº 502, de 03 de agosto de 2015, que divulgou relação dos ocupantes do cargo de Auditor Fiscal do Trabalho em exercício [107]. Assim, se considerarmos os

---

106 Extraído do site http://www.cut.org.br/artigos/120-anos-da-inspecao-do-trabalho-no-brasil-momento-para-b70b/120 anos da Inspeção do Trabalho no Brasil ? Momento para reflexão! Este artigo foi escrito em parceria com Arthur Henrique, presidente da CUT NACIONAL - 12/05/2011 - 00:00

107 Extraído em 12/03/2016 às 10h40 do site http://acesso.mte.gov.br/data/files/FF8080814EE0C966014EFA085E9F6C3B/Portaria%20n%20502-%20Publica%C3%A7%C3%A3o%20de%20AFT%20no%20DOU%20-%20agosto%202015.pdf

parâmetros traçados pela Convenção n. 81 da OIT, a quantidade de auditores está muito aquém do necessário. Soma-se a essa carência quantitativa de auditores, recursos financeiros e materiais para execução da fiscalização limitados, falta de servidores que atuem na área técnica administrativa efetuando o apoio à ação fiscal, sem prejuízo de toda sorte de interferências políticas eleitorais que atrapalha a atuação fiscal.

Não é difícil de perceber que, ciente das estatísticas expostas, necessária a atuação dos entes estatais responsáveis, com o fito de reestruturar a Inspeção do Trabalho no Brasil, atingindo as expectativas e necessidades da sociedade brasileira, evitando a não só a precarização da profissão dos auditores fiscais do trabalho, mas também do trabalho em si, elemento essencial para que tenhamos uma sociedade justa e equânime.

Assim, o bem-estar deve estar diretamente conectado a sabedoria aplicada à rotina do ser humano, e, atender suas necessidades sem produzir danos àquele que a detém e a tudo a sua volta, como bem cita MARIOTTI (1999):

> A sabedoria não pode se obtida pelo estudo. Ela vem a nós pela experiência vivida. Não é adaptativa, mas um processo de criação. O conhecimento nos diz o que fazer; a sabedoria ensina como e quando fazê-lo. Na verdade, ela é também a capacidade que temos de usar de forma mais adequada e eficaz o conhecimento. Nessas condições, ele transforma-se num conhecimento *informado*. É o que chamamos de Conhecimento Sábio. Ao falarmos em forma mais adequada e eficaz, convém esclarecer que não se trata somente de técnicas ou mecanismos. Estas são importantes, mas só têm real valor quando contribuem para a felicidade e o bem-estar do ser humano.
>
> A sabedoria por ser definida como o modo de utilizar o conhecimento e a tecnologia que dele resulta para atingir e manter uma boa qualidade de vida. O Conhecimento Sábio é ilimitado, no sentido de que quanto mais intercambiado mais se multiplica. A proposta do humanismo, segundo a qual o homem é a medida de todas as coisas, levou o ser humano ao cientificismo, ao tecnologismo e à superespecialização. Alguns resultados disso não são os constantes desastres ecológicos no plano mundial.

> Pensar que o homem é a medida de tudo é uma postura anti-humana, porque leva a expectativas apenas qualitativas. Sob essa ótica, a qualidade de vida se deteriora assustadoramente, e chegamos a uma situação em que as coisas é que são a medida do homem. A consequência é o imediatismo, a alienação das pessoas a valores somente externos e a exploração predatória do mundo natural.[108]

[108] MARIOTTI, Humberto, Organização de Aprendizagem- Educação Continuada e a Empresa do Furuto, 2ª Ed, Editora Atlas, 1999, fl. 26/27

CASUÍSTICA SOBRE *HOME OFFICE*

CASO 1 – ACIDENTE DE TRABALHO

"A Avon Cosméticos Ltda. terá que indenizar uma ex-funcionária em R$ 20 mil. Ela trabalhava em formato de *home office*, em Belém (PA). Ela caiu da escada, dentro da própria residência e fraturou o tornozelo em 2007.

A queda foi considerada acidente de trabalho e a condenação foi mantida pela 2ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST). Na Justiça do Trabalho, ela argumentou que não poderia ter sido dispensada, por ter direito à estabilidade provisória de 12 meses prevista no artigo 118 da Lei 8.213/91 - Lei de Benefícios da Previdência Social.

Também solicitou indenização por danos morais pelo fato do direito não ter sido reconhecido pela empregadora. Em sua defesa, a Avon sustentou ser acidente doméstico e que a ex-funcionária estava apta ao trabalho quando foi demitida. Assim, não tendo direito à estabilidade ou indenização.

O pedido foi julgado improcedente na primeira instância e o advogado Armando Rodrigues Filho recorreu ao Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 8ª Região (PA). A discussão principal abriu-se em relação ao acidente ocorrido em casa ser considerado acidente de trabalho. A conclusão foi a de que o trabalho era eminentemente fora da empresa, já que a Avon sequer tinha escritório em Belém. "[109]

---

[109] Extraído do site http://acmag.org.br/2015/05/clipping-15-de-maio-de-2015/, dia 17.01.2016 às 18h53 - Clipping 15 de maio de 2015 - TST considera queda em casa como acidente de trabalho

CASO 2 – *HOME OFFICE* – EMPRESA TICKET

"São Paulo – Na Ticket — empresa que oferece às outras empresas benefícios ao trabalhador como vales-alimentação, refeição, combustível e cultura —, o *home office* foi muito além de um modismo passageiro.

Antes de adotar o modelo para a área comercial, a Ticket se preocupou em preparar bem o terreno: promoveu estudos, redesenhou processos, criou estruturas de suporte aos funcionários que passariam a trabalhar em casa e até treinou as famílias para a nova etapa da vida do profissional.

Ao final, a efetiva implantação do esquema de teletrabalho, há nove anos, resultou em economia de custos, ganhos de produtividade e equipes mais motivadas, graças à maior qualidade de vida.

O Desafio

Até 2004, a Ticket contava com cinco gerências regionais e 24 filiais para atender clientes em todo o país. E isso somente na área comercial. "Percebemos que tínhamos mais trabalho com a administração do negócio do que com a comercialização de nossos produtos", diz Arnaldo Moral, gerente de recursos humanos da empresa.

"Cerca de 50% do tempo de nossos gerentes de negócios, por exemplo, era gasto para atender telefonemas e resolver problemas que não cabiam a eles." Após essa análise, a Ticket começou a redefinir processos da área e a desenvolver ferramentas internas capazes de suportar melhor seus vendedores (os chamados gerentes de negócios) na atividade-fim de se relacionar com os clientes.

“Montamos uma equipe interna para atendimento, revisamos plataformas operacionais e instituímos a área de back office, que organiza a agenda de visitas desses funcionários”, diz Moral”.

A Solução

A total reformulação da área comercial da Ticket aconteceu em 2005, com a implantação do sistema de home office. Ela marcou o fim das 24 filiais da empresa no Brasil. Antes de extinguir as estruturas físicas das filiais e das gerências regionais, porém, a empresa dotou os funcionários de notebooks, celulares, banda larga e mobiliário de escritório adequado.

Além disso, os 120 empregados da área comercial passaram por treinamento para aprender a se organizar e a se disciplinar para o teletrabalho. “Demos dicas para evitar a queda de produtividade nessa transição, como falar para o funcionário se arrumar para a atividade diária como se estivesse indo para o trabalho”, diz Moral.

A família dos empregados também recebeu treinamento para aprender a respeitar o espaço e o tempo de trabalho do funcionário. Mas o contato presencial não foi eliminado por completo. Uma vez por mês, os vendedores participam de reuniões com seus pares e gestores, que podem acontecer em um hotel, restaurante ou café.

“Também contamos com o fórum de vendas, que é anual, e com uma reunião por ano, em São Paulo, juntando todos aqueles que trabalham em home office”, diz Moral, destacando que todos os treinamentos da empresa, mesmo os a distância, abordam a cultura corporativa e os valores da companhia. “Adotar o teletrabalho não significa que abrimos mão de nosso DNA.”

O Resultado

No começo, eram 120 funcionários na área comercial que adotaram o modelo de home office. Hoje, já são 160, o que corresponde a 20% do quadro total da Ticket. Desde então, os novos empregados são contratados sabendo que vão trabalhar de casa, que é um atrativo a mais, segundo o gerente. A economia da Ticket com a extinção das 24 filiais ficou em 3,5 milhões de reais.

"Eram 365 dias e 8.760 horas de locação do espaço físico, sendo que apenas 40% desse total era utilizado de fato, já que a área passa um bom tempo em visita a clientes. O restante eram horas ociosas, desperdiçadas", diz Moral. Mais importante do que a economia com o aluguel dos espaços foi o ganho de produtividade.

Segundo o gerente de RH, de 2005 a 2013, a Ticket registrou aumento médio de 1,5 visitas por dia — ou 1.770 por mês —, além do crescimento de 40% no volume de vendas novas e do incremento de 76% na receita proveniente dessas vendas. Os números derrubam qualquer argumento de que os empregados possam se perder em problemas domésticos e deixar o trabalho de lado.

"O funcionário executa suas atividades mais focado, só o fato de não se estressar no trânsito eleva sua motivação, e isso se reflete nos resultados", afirma o gerente, citando pesquisa de clima organizacional realizada na área comercial, que mostrou crescimento de 12% da satisfação dos funcionários de 2009 a 2013.

Não é à toa que funcionários de outras áreas da Ticket vêm pedindo a adoção do home office para si. "Estamos mapeando outras áreas que podem, também, se adequar ao teletrabalho e chegaremos com surpresas em 2015", afirma Moral. "[110]

---

[110] Extraído do site <http://exame.abril.com.br/revista-voce-rh/edicoes/33/noticias/trabalho-a-distancia em 22/08/2015> às 15h51 – escrito por Ursula Alonso Manso, da VOCÊ RH em 28/08/2014 05:55

CASO 3 – *HOME OFFICE* – EMPRESA SHELL

Leila Prato, gerente global de marketing em lubrificantes para o varejo da Shell, há três anos deixou o escritório da empresa na Barra, Rio de Janeiro, para, de casa, comandar uma rede mundial. ”Não tem sentido eu trabalhar em um escritório clássico, já que minha equipe está espalhada pelo mundo e jamais poderei reuni-la num mesmo espaço físico”, diz. “De casa, posso fazer uma reunião com Singapura às 5 horas da manhã, enquanto tomo confortavelmente meu café da manhã, depois esperar o ônibus escolar com minhas filhas e em seguida continuar on-line coma empresa. É um ganho de tempo e de qualidade de vida, o que se reflete em produtividade[111].

[111] Extraído do site http://www.serpro.gov.br/noticias/20071019_01 em 12/03/2016 às 09h37

BIBLIOGRAFIA

ARAUJO, E. Rodrigues e BENTO, S. Coelho, TELETRABALHO E APRENDIZAGEM, Contributos para uma problematização, Ed. Fundação Calouste Gulbenkian e Fundação para Ciência e a Tecnologia, 2002.

BRAMANTE, Ivani Contini, TELETRABALHO: NOVA FORMA DE TRABALHO FLEXÍVEL. ASPECTOS CONTRATUAIS, trabalho de doutorado apresentado para a Banca da PUC/São Paulo, 2003.

CASTELLS, Manuel, (1942), tradução de BORGES, Maria Luiza X. De A., A GALAXIA DA INTERNET: Reflexões sobre a Internet, os negócios e a sociedade, (2003), 1ª ed. Rio de Janeiro, Zahar

CASTELLS, Manuel, A SOCIEDADE EM REDE, (1942), tradução de MAJER, Roneide Venancio, (2007) 6ª ed., Rio de Janeiro, Paz e Terra, fl. 468

CASTRO, Carlos Alberto Pereira de e LAZZARI, João Batista, MANUAL DE DIREITO PREVIDENCIÁRIO, 2004, 5ª Ed. Editora LT´r

CEBRIÁN, Juan Luis, A REDE: Como nossas vidas serão transformadas pelos novos meios de comunicação, (1944), tradução de Lauro Machado Coelho, (1999), 1ª ed., São Paulo, Summus Editorial

CHIAVENATO, Idalberto, OS NOVOS PARADIGMAS, Como as mudanças estão Mexendo com as Empresas, Editora Atlas, 3ª ed., 2000,

CHIAVENATO, Idalberto, Teoria Geral da Administração. São Paulo: Makron Books, 1993.

COSTA, Hertz Jacinto, MANUAL DE ACIDENTE DO TRABALHO, 2006, 2ª Ed., Juruá Editora, Curitiba

Apud FREIRE, Isabel Cristina Nunes, ACIDENTES DO TRABALHO: APLICABILIDADE DA TEORIA DO RISCO, tese de mestrado apresentada para a banca da PUC/SP, 2004

HERNANDEZ, Marcia Regina Pozelli, NOVAS PERSPECTIVAS DAS RELAÇÕES DE TRABALHO: O TELETRABALHO, em tese de mestrado apresentada para a banca da PUC/SP, 2003

KUGELMASS, J. Teletrabalho: novas oportunidades para o trabalho flexível. São Paulo: Atlas, 1996.

MARIOTTI, Humberto, Organização de Aprendizagem- Educação Continuada e a Empresa do Futuro, 2ª Ed, Editora Atlas, 1999, fl. 26/27

MARTINS, Sergio Pinto, DIREITO DA SEGURIDADE SOCIAL, 23ª Ed., Editora Atlas, 2005

MELLO, A. Teletrabalho: o trabalho em qualquer lugar e a qualquer hora. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1999.

apud NEGRINI, Daniela Aparecida Flausino, ACIDENTE DO TRABALHO E SUAS CONSEQUENCIAS SOCIAIS, (2010), 1ª ed., São Paulo, Editora LTr,

PICELLI, Eros, DIREITO PREVIDENCIÁRIO E INFORTUNÍSTICA, 2001, São Paulo, CPC

POLIZEL, Rosana Boscariol Bataini, ACIDENTE DO TRABALHO: Responsabilidade Civil do Empregador e Culpa Exclusiva do Empregado, 2014, tese de dissertação a banca da PUC/SP, fl. 31

SCHIRIGATTI, Elisangela Lobo, e KASPRZAK, Luis Fernando Fonseca, Home Office: Origem, Conceito E Inferências Sobre O Significado Social E Novo Modelo De Trabalho Flexível, Revista Científica de Administração, v. 8, n. 8, jan/jun. 2007

TOLEDO, Mara Vidigal D'Arcanchy de, TELETRABALHADO: UMA VANTAGEM COMPETITIVA NA INTEGRAÇÃO LABORAL DOS TRABALHADORES COM NECESSIDADES ESPECIAIS, São Paulo, trabalho de doutorado apresentado a Banca da PUC/SP, 2002.

Sites consultados:

Extraído do site <file:///C:/Documents%20and%20Settings/QBEX/Meus%20documentos/ Downloads/urbe-2650%20(2).pdf> em 22/08/2015 às 16h49, SILVA, Rogério Ramalho da, HOME-OFFICER: um surgimento bem-sucedido da profissão pós-fordista, uma alternativa positiva para os centros urbanos, texto extraído da Revista Brasileira de Gestão Urbana, Curitiba, v. 1, n.1 , p. 85-94, jan a jun, 2009

Extraído do site http://acesso.mte.gov.br/data/files/FF8080814EE0C966014EFA085E9F6C3B/Portaria%20n%20502-%20Publica%C3%A7%C3%A3o%20de%20AFT%20no%20DOU%20-%20agosto%202015.pdf em 12/03/2016 às 10h40

Extraído do site http://acmag.org.br/2015/05/clipping-15-de-maio-de-2015/ em 10/03/2016 às 14h36

Extraído do site http://acmag.org.br/2015/05/clipping-15-de-maio-de-2015/, dia 17.01.2016 às 18h53 - Clipping 15 de maio de 2015 - TST considera queda em casa como acidente de trabalho

Extraído do site http://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/lei/1997/lei-9505-11.03.1997.html em 12/03/2016 às 12h01

Extraído do site http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=7403 em 12/03/2016 às 12h52 texto Teletrabalho e suas implicações no direito trabalhista brasileiro.de Anadélia Viana Souza

Extraído do site http://www.bbc.com/portuguese/noticias/2002/020815_eleicaoct8ro.shtml em 10/03/2016 às 10h41

Extraído do site http://www.conjur.com.br/2011-set-01/aplicar-leis-trabalhistas-relacao-teletrabalho em 10/03/2016 às 19h10, Aplicação das leis trabalhistas no teletrabalho, por Tulio de Oliveira Massoni em 1 de setembro de 2011, 11h36

Extraído do site http://www.conjur.com.br/2012-jan-31/identificar-acidentes-medir-producao-dificil-teletrabalho, em 04 de outubro de 2015 às 16:09:30. Revista Consultor Jurídico "Tecnologia dificulta separação de trabalho e lazer.", escrito por Marcos Vasconcellos, em 31 de janeiro de 2012, 9h52,

Extraído do site http://www.conjur.com.br/2014-jul-08/kerlen-costa-parassubordinacao-realidade-legalmente-ignorada em 10/03/2016 às 18h05, escrito por Kerlen Caroline Costa, Revista Consultor Jurídico, 8 de julho de 2014, 8h27

Extraído do site http://www.cut.org.br/artigos/120-anos-da-inspecao-do-trabalho-no-brasil-momento-para-b70b em 08/04/2016 às 10:11, 120 anos da Inspeção do Trabalho no Brasil? Momento para reflexão! Este artigo foi escrito em parceria com Arthur Henrique, presidente da CUT NACIONAL - 12/05/2011 - 00:00

Extraído do site www.denatran.gov.br/frota2000.htm (Ministério das Cidades, DENATRAN, RENAVAM (2000) em 10/03/2016 às 10h47

Extraído do site www.denatran.gov.br/frota2015.htm (Ministério das Cidades, DENATRAN, RENAVAM (dez/2015), em 10/03/2016 às 10h46

Extraído do site http://www.ergonomianotrabalho.com.br/ergonomia.html em 12/03/2016 às 08h57

Extraída do site <http://exame.abril.com.br/carreira/noticias/10-home-offices-que-podem-deixar-voce-bem-mais-produtivo> da Exame.com em 19/01/2015 ÀS 10:21 texto de Melo, Luísa.

Extraído do site <http://exame.abril.com.br/carreira/noticias/10-home-offices-que-podem-deixar-voce-bem-mais-produtivo> em 22/08/2015 às 15h37, escrito por Camila Pati, na revista EXAME.com em 13/08/2015 06:00, "10 HOME OFFICES QUE PODEM DEIXAR VOCÊ (BEM) MAIS PRODUTIVO"

Extraído do site <http://exame.abril.com.br/revista-voce-rh/edicoes/33/noticias/trabalho-a-distancia em 22/08/2015> às 15h51 – escrito por Ursula Alonso Manso, da VOCÊ RH em 28/08/2014 05:55

Extraído do site http://www.lex.com.br/doutrina_23686422_REFLEXOES_SOBRE_AS_NORMAS_DA_OIT_E_O_MODELO_BRASILEIRO_DE_PROTECAO_A_SAUDE_E_A_INTEGRIDADE_FISICA_DO_TRABALHADOR.aspx, Apud BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti, em 11/03/2016 às 08h49

Extraído do site http://www2.mte.gov.br/seg_sau/pub_cne_manual_nr17.pdf em 12/03/2016 às 09h06

Extraído do site http://www.oitbrasil.org.br/node/507 em 11/03/2016

Extraído do site http://www1.previdencia.gov.br/aeps2006/15_01_01_01.asp em 12/03/2016 às 13h11

Extraído do site www.primeiraleitura.serpro.gov.br, em 07/03/15 às 14h36

Extraído do site http://primeiraleitura.serpro.gov.br/pasta_noticias/noticia102012/serpro-tera-cerca-de-140-teletrabalhadores em 12/03/2016 às 09h29

Extraído do site http://primeiraleitura.serpro.gov.br/clientes/primeiraleitura/primeiraleitura/pasta_noticias/noticia012014/concluida-a-selecao-para-o-teletrabalho/busca_view em 12/02/2016 às 09h31

Extraído do site http://pt.slideshare.net/stoc3214/nr-17-comentada em 12/03/2016 às 09h02

Extraído do site https://pt.wikipedia.org/wiki/Home_office em 10/03/2016 às 18:11, BRIK, Marina; BRIK, André. "As 100 Dicas do Home Office: Um guia básico para montar e manter seu escritório em casa". 1 ed. Curitiba: Ed. do autor, 2011. 64 p.

Extraído do site https://pt.wikipedia.org/wiki/Home_office em 10/03/2016 às 18:11, BRIK, Marina; BRIK,André. "Trabalho Portátil: Produtividade, economia e qualidade de vida no *home office* das empresas". 1. ed. Curitiba: Ed. do autor, 2013. p. 188

Extraído do site http://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/ideias/Como-montar-um-home-office#naveCapituloTopo em 22/08/2015 às 16:09hs

Extraído do site http://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/Vantagens-e-desvantagens-do-home-office em 22/08/2015 às 16h11

Extraído do site http://www.serpro.gov.br/noticias/20071019_01 em 12/03/2016 às 12h05

ANEXO

CONVENÇÃO N. 19[112]

I — Aprovada pela 7ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho (Genebra — 1925), entrou em vigor no plano internacional em 8.9.26.

II — Dados referentes ao Brasil:

a) aprovação = Decreto Legislativo n. 24, de 29.5.56, do Congresso Nacional;

b) ratificação = 25 de abril de 1957;

promulgação = Decreto n. 41.721, de 25.6.57;

d) vigência nacional = 25 de abril de 1958.

"A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho, Convocada em Genebra pelo Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho, e tendo-se reunido em 19 de maio de 1925, em sua sétima sessão,

Depois de ter decidido adotar diversas proposições relativas à igualdade de tratamento dos trabalhadores estrangeiros e nacionais vítimas de acidentes de trabalho, segunda questão inscrita na ordem do dia da sessão, e,

Depois de ter decidido que essas proposições tomariam a forma de convenção internacional,

Adota neste quinto dia de junho de mil novecentos e vinte e cinco, a convenção presente, que será denominada 'Convenção sobre a Igualdade de Tratamento (Acidentes de Trabalho) de 1925', a ser ratificada pelos Membros da Organização Internacional do Trabalho, conforme as disposições da Constituição da Organização Internacional do Trabalho:

Art. 1 — 1. Todos os Membros da Organização Internacional do Trabalho que ratificam a presente convenção comprometem-se a conceder aos nacionais de qualquer outro Membro que tenha ratificado a dita convenção, que forem vítimas de acidentes de trabalhos ocorridos em seu território ou em território sob sua dependência, o mesmo tratamento assegurado aos seus próprios acidentados em matéria de indenização por acidentes de trabalho.

2. Esta igualdade de tratamento será assegurada aos trabalhadores estrangeiros e a seus dependentes sem nenhuma condição de residência. Entretanto, no que concerne aos pagamentos que um Membro ou seus nacionais teriam que fazer fora do território do citado Membro em virtude desse princípio, as disposições a tomar serão reguladas, se for necessário, por convenções particulares entre os Membros interessados.

Art. 2 — Para a indenização por acidentes de trabalho sobrevindos a trabalhadores ocupados temporária ou intermitentemente no território de um Membro, por conta de empresa situada em território de outro Membro, poderá ser prevista a aplicação da legislação deste último, por acordo especial entre os Membros interessados.

Art. 3 — Os Membros que ratificam a presente convenção e que não possuem regime de indenização ou de seguro a trabalhadores acidentados, acordam em instituir tal regime, dentro de um prazo de três anos a partir de sua ratificação.

Art. 4 — Os Membros que ratificam a presente convenção comprometem-se a prestar assistência mútua com o fim de facilitar sua aplicação, assim como a execução das leis e regulamentos respectivos, em matéria de indenização por acidentes de trabalho, levando ao

[112] Texto extraído do site http://www.oitbrasil.org.br/node/507 em 11/03/2016

conhecimento da Repartição Internacional do Trabalho, que informará, a todos os Membros interessados, todas as modificações feitas nas leis e regulamentos em vigor na matéria de indenização por acidentes de trabalho.

Art. 5 — As ratificações oficiais da presente convenção, nas condições estabelecidas pela Constituição da Organização Internacional do Trabalho, serão comunicadas ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho e por ele registradas.

Art.6 — 1. A presente convenção entrará em vigor na data em que as ratificações de dois Membros da Organização Internacional do Trabalho forem registradas pelo Diretor-Geral.

2. Ela obrigará apenas aos Membros cujas ratificações tenham sido registradas na Repartição Internacional do Trabalho. Depois disso, a convenção entrará em vigor, para cada Membro, na data em que sua ratificação for registrada na Repartição Internacional do Trabalho.

Art. 7 — Logo que as ratificações de dois Membros da Organização Internacional do Trabalho forem registradas na Repartição Internacional do Trabalho, o Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho notificará a todos os Membros da Organização Internacional do Trabalho. Igual notificação será feita a respeito das ratificações que lhe forem ulteriormente comunicadas pelos outros Membros da Organização.

Art. 8 — Ressalvadas as disposições do art. 6, todos os Membros que ratificam a presente convenção se comprometem a aplicar as disposições dos arts. 1, 2, 3 e 4, até 1º de janeiro de 1927, e a tomar as medidas necessárias a efetivar estas disposições.

Art. 9 — Todos os Membros da Organização Internacional do Trabalho que ratificam a presente Convenção comprometem-se a aplicá-la às suas colônias, possessões ou protetorados, conforme as disposições do art. 35 da Constituição da Organização Internacional do Trabalho.

Art.10 — Todo Membro que tiver ratificado a presente Convenção poderá denunciá-la, à expiração de um período de 10 anos depois da data em que a Convenção entrou em vigor inicialmente, por ato comunicado ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho e por ele registrado. A denúncia não será efetivada senão um ano depois de registrada na Repartição Internacional do Trabalho.

Art. 11 — Cada vez que julgar necessário, o Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho apresentará à Conferência Geral um relatório sobre a aplicação da presente convenção e examinará se é necessário inscrever na ordem do dia da Conferência a questão da sua revisão total ou parcial.

Art. 12 — Os textos francês e inglês da presente Convenção farão fé. "

CONVENÇÃO N. 42[113]

I — Aprovada na 18a reunião da Conferência Internacional do Trabalho (Genebra — 1934), entrou em vigor no plano internacional em 17.6.36.

II — Dados referentes ao Brasil:

a) aprovação = Decreto Legislativo n. 9, de 22.12.35, do Congresso Nacional;

b) ratificação = 8 de junho de 1936;

c) promulgação = Decreto n. 1.361, de 12.1.37;

d) vigência nacional = 8 de junho de 1937.

"A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho:

Convocada em Genebra pelo Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho, e reunida em dita cidade a 4 de junho de 1934, em sua décima oitava reunião;

Depois de haver decidido adotar diversas proposições relativas à reunião parcial da Convenção adotada pela Conferência em sua sétima reunião sobre indenização das enfermidades profissionais, questão que constitui o quinto ponto da ordem do dia da reunião, e

Considerando que ditas proposições devem revestir a forma de uma Convenção Internacional.

Adota, com data de 21 de junho de 1934, a seguinte Convenção, que poderá ser citada como 'Convenção sobre Enfermidades Profissionais (Revista) 1934'.

Art. 1 — 1. Todo Membro da Organização Internacional do Trabalho que ratifique a presente Convenção obriga-se a garantir às vítimas de enfermidades profissionais, ou a quem tiver seus direitos, uma indenização baseada nos princípios gerais da legislação nacional sobre indenização por acidentes de trabalho.

2. A taxa dessa indenização não será inferior à que estabeleça a legislação nacional pelo dano resultante dos acidentes de trabalho. Com reserva desta disposição, cada Membro terá liberdade de adotar as modificações e adaptações que estime oportunas, ao determinar em sua legislação nacional as condições que hão de regular o pagamento de indenização por enfermidades profissionais e ao aplicar às mesmas sua legislação sobre indenização por acidente de trabalho.

Art. 2 — Todo Membro da Organização Internacional do Trabalho que ratifique a presente Convenção obriga-se a considerar como enfermidades profissionais às intoxicações produzidas pelas substâncias incluídas no quadro seguinte quando ditas enfermidades ou intoxicações afetem aos trabalhadores pertencentes às indústrias, profissões ou operações correspondentes em dito quadro, e resultem do trabalho em uma empresa sujeita à legislação nacional.

Lista de enfermidades e substâncias tóxicas

Lista de profissões, indústrias ou operações correspondentes

Tratamento de minerais que contenham chumbo, incluídas as cinzas plumbíferas das fábricas em que se obtém o zinco.

Fusão de zinco velho e do chumbo em lingotes (galápogos).

Fabricação de objetos de chumbo ou de ligas plumbíferas.

Intoxicação produzida pelo chumbo, suas ligas ou seus compostos, com as conseqüências diretas de dita intoxicação.

Indústrias poligráficas.

Fabricação dos compostos de chumbo.

---

[113] Texto extraído do site http://www.oitbrasil.org.br/node/507 em 11/03/2016

Fabricação e reparação de acumuladores.

Preparação e emprego de esmaltes que contenham chumbo.

Polimento por meio de limaduras de chumbo ou de pós plumbíferos.

Trabalhos de pintura que compreendem a preparação ou a manipulação de produtos destinados a emplastar massa ou tintas que contenham pigmentos de chumbo.

Tratamento de minerais de mercúrio.

Fabricação de compostos de mercúrio.

Intoxicação produzida pelo mercúrio, seus amálgamas e compostos, com as conseqüências diretas de dita intoxicação.

Fabricação de aparelhos de medir e de laboratórios.

Preparação de matérias-primas para chapelaria.

Douração a fogo.

Emprego de bombas de mercúrio para fabricação de lâmpadas incandescentes.

Fabricação de pistões com fulminato de mercúrio.

Infecção carbunculosa.

Operários que estejam em contato com animais carbunculosos.

Manipulação de despojos de animais.

Carga, descarga ou transporte de mercadorias.

A silicose, com ou sem tuberculose pulmonar, sempre que a silicose seja causa determinante da incapacidade ou morte.

Indústrias ou operações que a legislação nacional considere expostas aos riscos da silicose.

Intoxicação produzida pelo fósforo ou seus compostos, com as conseqüências diretas desta intoxicação.

Todas as operações da produção, separação ou utilização do fósforo e seus compostos.

Intoxicação produzida pelo arsênico ou seus compostos, com as conseqüências diretas desta intoxicação.

Todas as operações de produção, separação ou utilização do arsênico ou de seus compostos.

Intoxicação produzida pelo benzeno ou seus homólogos, derivados nitrosos e amínicos, com as conseqüências diretas desta intoxicação.

Todas as operações de produção, separação ou utilização do benzeno, ou de seus homólogos, ou ainda de seus derivados nitrosos e amínicos.

Intoxicação produzida pelos derivados halógenos dos hidrocarbonetos graxos.

Todas as operações de produção, separação ou utilização dos derivados halógenos dos hidrocarbonetos graxos, designados pela legislação nacional.

Transtornos patológicos devidos:

a) ao rádio e outras substâncias;

b) aos raios X.

Todas as operações que exponham à ação do rádio, das substâncias radioativas ou dos raios X.

Epiteliomas primitivos da pele.

Todas as operações de manipulação ou emprego de alcatrão, breu, betume, azeites, minerais, parafina, ou de compostos, produtos ou resíduos destas substâncias.

Art. 3 — As ratificações oficiais da presente convenção nas condições estabelecidas pela Constituição da Organização Internacional do Trabalho, serão comunicadas ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho e por ele registradas.

Art. 4 — 1. A presente convenção não obrigará senão aos Membros da Organização Internacional do Trabalho cuja ratificação tiver sido registrada na Repartição Internacional do Trabalho.

2. Ela entrará em vigor doze meses depois da data na qual as ratificações de dois Membros forem registradas pelo Diretor-Geral.

3. Em seguida, esta convenção entrará em vigor para cada Membro doze meses depois da data em que sua ratificação tiver sido registrada.

Art. 5 — Logo que as ratificações de dois Membros da Organização Internacional do Trabalho tiverem sido registradas na Repartição Internacional do Trabalho, o Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho notificará o fato a todos os Membros da Organização Internacional do Trabalho.

Notificará igualmente o registro das ratificações que lhe forem ulteriormente comunicadas por todos os Membros da Organização.

"Art. 6 — 1. Todo Membro que tenha ratificado esta Convenção poderá denunciá-la no término de um período de 5 anos, a partir da data em que se tenha inicialmente posto em vigor mediante ato comunicado para seu registro, ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho. A denúncia não surtirá efeito até um ano depois de seu registro na Repartição Internacional do Trabalho.

2. Todo Membro que tenha ratificado esta Convenção e que no prazo de um ano, depois da expiração do período de cinco anos mencionado no parágrafo precedente, não faça uso do direito de denúncia previsto neste artigo ficará obrigado durante novo período de cinco anos, e, sucessivamente, poderá denunciar esta Convenção no fim de cada período de cinco anos, nas condições previstas neste artigo.

Art. 7 — Cada vez que julgar necessário, o Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho apresentará à Conferência Geral um relatório sobre a aplicação da presente convenção e examinará se é necessário inscrever na ordem do dia da Conferência a questão da sua revisão total ou parcial.

Art. 8 — 1. No caso de a Conferência Geral adotar nova convenção de revisão total ou parcial da presente convenção a ratificação por um Membro da nova convenção de revisão acarretará, de pleno direito, denúncia da presente convenção, sem condições de prazo, não obstante o art. 30 acima, contanto que nova convenção da revisão tenha entrado em vigor.

2. A partir da data da entrada em vigor da nova convenção de revisão, a presente convenção cessará de estar aberta à ratificação dos Membros.

3. A presente convenção ficará, entretanto, em vigor na sua forma e teor para os Membros que a tiverem ratificado e não ratificaram a nova convenção de revisão.

Art. 9 — Os textos francês e inglês da presente Convenção farão fé."

CONVENÇÃO N. 120[114]

I — Aprovada na 48a reunião da Conferência Internacional do Trabalho (Genebra — 1964), entrou em vigor no plano internacional em 29.3.66.

II — Dados referentes ao Brasil:

a) aprovação = Decreto Legislativo n. 30, de 20.8.68, do Congresso Nacional;

b) ratificação = 24 de março de 1969;

c) promulgação = Decreto n. 66.498, de 27.4.70;

d) vigência nacional = 24 de março de 1970.

"A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho, Convocada em Genebra pelo Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho, e havendo aí se reunido a 17 de junho de 1964, na sua quadragésima oitava sessão;

Após haver decidido adotar diversas propostas relativas à higiene no comércio e nos escritórios, questão que constitui o quarto ponto da ordem do dia da sessão;

Após haver decidido que algumas destas propostas tomariam a forma de convenção internacional;

Adota, neste oitavo dia de julho de mil novecentos e sessenta e quatro, a seguinte convenção, que será chamada 'Convenção sobre Higiene (Comércio e Escritórios), 1964'.

PARTE I OBRIGAÇÕES DAS PARTES

Art. I — A presente convenção aplica-se:

a) aos estabelecimentos comerciais;

b) aos estabelecimentos, instituições ou administrações em que os trabalhadores se ocupam principalmente de trabalho de escritório;

c) a quaisquer serviços de outros estabelecimentos, instituições ou administrações em que os trabalhadores se ocupam principalmente de atividades comerciais ou de trabalhos de escritório, na medida em que não estiverem submetidas à legislação nacional ou a outras disposições que disciplinem a higiene na indústria, nas minas, nos transportes ou na agricultura.

Art. II — A autoridade competente poderá, após consultar as organizações de empregadores e de trabalhadores diretamente interessados, caso existam, excluir da aplicação da totalidade ou algumas disposições da presente convenção determinadas categorias de estabelecimentos, de instituições, de administrações ou de serviços mencionados no art. 1, quando as circunstâncias e as condições de emprego sejam tais que não convenha à aplicação da totalidade ou de algumas dessas disposições.

Art. III — Em todos os casos em que não pareça ser duvidosa a aplicação da presente Convenção a um estabelecimento, a uma instituição ou a uma administração determinados, a questão será resolvida quer pela autoridade competente, após consulta aos organismos representativos de empregadores e de trabalhadores interessados, caso existam, quer de conformidade com qualquer outro método segundo a legislação e a prática nacionais.

Art. IV — Todo Membro que ratificar a presente convenção compromete-se:

a) a adotar e a manter em vigor uma legislação que assegure a aplicação dos princípios gerais contidos na parte II;

b) a assegurar que, na medida em que as condições nacionais o permitam e o tornem desejável, seja dado efeito às disposições da recomendação sobre higiene (comércio e escritórios), 1964; ou as disposições equivalentes.

---

[114] Texto extraído do site http://www.oitbrasil.org.br/node/507 em 11/03/2016

Art. V — A legislação que der efeito às disposições da presente convenção deverá ser elaborada após consulta das organizações representativas dos empregadores e trabalhadores interessados se existirem, o mesmo se dará com toda legislação que dê efeito, na medida em que as condições nacionais o permitirem e o tornarem desejável, às disposições da recomendação sobre higiene (comércio e escritório), 1964; ou a disposições equivalentes.

Art. VI — 1. Deverão ser tomadas medidas apropriadas por meio de serviços de inspeção adequados ou por outros meios para assegurar a aplicação efetiva das legislações mencionadas no art. 5.

2. Se os meios pelos quais forem efetivadas as disposições da presente convenção o permitirem, a aplicação efetiva destas legislações deverá ser assegurada pela instituição de um sistema de sanções adequado.

PARTE II PRINCÍPIOS GERAIS

Art. VII — Todos os locais utilizados pelos trabalhadores assim como o equipamento destes locais deverão ser mantidos limpos e em bom estado.

Art. VIII — Todos os locais utilizados pelos trabalhadores devem ser arejados naturalmente ou ventilados artificialmente, ou ambos conjuntamente de uma maneira satisfatória e apropriada, pelo suprimento de ar novo ou purificado.

Art. IX — Todos os locais utilizados pelos trabalhadores deverão ser iluminados de uma maneira satisfatória e apropriada; para os locais de trabalho, a iluminação deverá ser na medida do possível natural.

Art. X — Uma temperatura tão confortável e estável quanto as circunstâncias o permitirem deverá ser mantida em todos os locais utilizados pelos trabalhadores.

Art. XI — Todos os locais de trabalho assim como pontos de trabalho deverão ser organizados de tal maneira que a saúde dos trabalhadores não seja exposta a qualquer efeito nocivo.

Art. XII — Água potável ou uma outra bebida sadia deverá ser posta em quantidade suficiente à disposição dos trabalhadores.

Art. XIII — Lavatórios apropriados e instalações sanitárias apropriadas deverão ser providos em número suficiente e ser mantidos convenientemente.

Art. XIV — Cadeiras apropriadas e em número suficiente deverão ser postas à disposição dos trabalhadores; estes deverão, numa medida razoável, ter a possibilidade de utilizá-los.

Art. XV — Para permitir aos trabalhadores de mudar de roupa, de deixar e fazer secar a roupa que não usam durante o trabalho, deverão ser providas e mantidas convenientemente instalações apropriadas.

Art. XVI — Os locais subterrâneos e os locais sem janelas em que um trabalho é normalmente executado deverão corresponder a normas de higiene apropriadas.

Art. XVII — Os trabalhadores deverão ser protegidos por medidas apropriadas e praticáveis contra as substâncias e processos incômodos, insalubres ou tóxicos ou perigosos, seja qual for a razão. Quando a natureza do trabalho o exigir, a autoridade competente deverá prescrever a utilização de equipamentos de proteção individual.

Art. XVIII — Os ruídos e as vibrações suscetíveis de produzir nos trabalhadores efeitos nocivos deverão ser reduzidos na medida do possível por medidas apropriadas e praticáveis.

Art. XIX — Qualquer estabelecimento, instituição, administração ou serviço a que se aplicar a presente Convenção deverá de conformidade com sua importância e riscos envolvidos:

a) quer possuir sua própria enfermaria ou seu próprio posto de primeiros socorros;

b) quer possuir uma enfermaria ou um posto de primeiros socorros em comum com outros estabelecimentos, instituições, administrações ou serviços;

c) quer possuir um ou vários armários, caixas ou estojos de primeiros socorros.

Art. XX— As ratificações formais da presente convenção serão comunicadas ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho e por ele registradas.

Art. XXI — 1. A presente convenção não obrigará senão aos Membros da Organização Internacional do Trabalho cuja ratificação tenha sido registrada pelo Diretor-Geral.

2. Ele entrará em vigor doze meses depois que as ratificações de dois Membros tiverem sido registradas pelo Diretor-Geral.

3. Em seguida, esta convenção entrará em vigor para cada Membro doze meses depois da data em que sua ratificação tiver sido registrada.

Art. XXII — 1. Todo Membro que tiver ratificado a presente convenção poderá denunciá-la no fim de um período de dez anos depois da data da entrada em vigor inicial da convenção, por ato comunicado ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho e por ele registrado. A denúncia não terá efeito senão um ano depois de ter sido registrada.

2. Todo Membro que, tendo ratificado a presente convenção, dentro do prazo de um ano depois da expiração do período de dez anos mencionado no parágrafo precedente, não fizer uso da faculdade de denúncia prevista no presente artigo, será obrigado por novo período de dez anos e, depois disso, poderá denunciar a presente convenção no fim de cada período de dez anos, nas condições previstas no presente artigo.

Art. XXIII — 1. O Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho notificará a todos os Membros da Organização Internacional do Trabalho o registro de todas as ratificações que lhe forem comunicadas pelos Membros da Organização.

2. Notificando aos Membros da Organização o registro da segunda ratificação que lhe for comunicada, o Diretor-Geral chamará a atenção dos Membros da Organização para a data em que a presente Convenção entrar em vigor.

Art. XXIV — O Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho enviará ao Secretário-Geral das Nações Unidas, para fim de registro, conforme o art. 102 da Carta das Nações Unidas, informações completas a respeito de todas as ratificações, declarações e atos de denúncia que houver registrado conforme os artigos precedentes.

Art. XXV — Cada vez que julgar necessário, o Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho apresentará à Conferência Geral um relatório sobre a aplicação da presente Convenção e examinará se é necessário inscrever na ordem do dia da Conferência a questão de sua revisão total ou parcial.

Art. XXVI — 1. No caso de a Conferência adotar nova convenção de revisão total ou parcial da presente convenção, e a menos que a nova convenção disponha diferentemente:

a) a ratificação, por um Membro, da nova convenção de revisão acarretará, de pleno direito, não obstante o art. 17 acima, denúncia imediata da presente convenção quando a nova convenção de revisão tiver entrado em vigor;

b) a partir da data da entrada em vigor da nova convenção de revisão, a presente convenção cessará de estar aberta à ratificação dos Membros.

2. A presente convenção ficará, em qualquer caso, em vigor, na forma e no conteúdo, para os Membros que a tiverem ratificado e que não tiverem ratificado a convenção de revisão.

Art. XXVII — As versões em francês e em inglês do texto da presente convenção fazem igualmente fé."

CONVENÇÃO N. 155 [115]

I — Aprovada na 67a reunião da Conferência Internacional do Trabalho (Genebra — 1981), entrou em vigor no plano internacional em 11.8.83.

a) aprovação = Decreto Legislativo n. 2, de 17.3.92, do Congresso Nacional;

b) ratificação = 18 de maio de 1992;

c) promulgação = Decreto n. 1.254, de 29.9.94;

d) vigência nacional = 18 de maio de 1993.

"A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho:

Convocada em Genebra pelo conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho, e reunida nessa cidade em 3 de junho de 1981, na sua sexagésima sétima sessão;

Após ter decidido adotar diversas proposições relativas à segurança, à higiene e ao meio-ambiente de trabalho, questão que constitui o sexto item da agenda da reunião, e

Após ter decidido que tais proposições tomariam a forma de uma convenção internacional, adotada, na data de 22 de junho de mil novecentos e oitenta e um, a presente convenção, que poderá ser citada como a 'Convenção sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores, 1981':

PARTE I ÁREA DE APLICAÇÃO E DEFINIÇÕES

Art. 1 — 1. A presente Convenção aplica-se a todas as áreas de atividade econômica.

2. Todo Membro que ratificar a presente Convenção poderá, mediante consulta prévia, tão cedo quanto possível, às organizações representativas de empregadores e de trabalhadores interessadas, excluir total ou parcialmente da sua aplicação determinadas áreas de atividade econômica, tais como o transporte marítimo ou a pesca, nas quais essa aplicação apresentasse problemas especiais de uma certa importância.

3. Todo Membro que ratificar a presente Convenção deverá enumerar, no primeiro relatório sobre a aplicação da Convenção que submeter, em virtude do artigo 22 da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, as áreas de atividade econômica que tiverem sido excluídas em virtude do parágrafo 2 deste artigo, explicando os motivos dessa exclusão e descrevendo as medidas adotadas para assegurar a proteção suficiente dos trabalhadores nas áreas excluídas, e deverá indicar nos relatórios subseqüentes todo progresso que for realizado no sentido de uma aplicação mais abrangente.

Art. 2 — 1. A presente Convenção aplica-se a todos os trabalhadores das áreas de atividade econômica abrangidas.

2. Todo Membro que ratificar a presente Convenção poderá, mediante consulta prévia, tão cedo quanto possível, às organizações representativas de empregadores e de trabalhadores interessadas, excluir parcial ou totalmente da sua aplicação categorias limitadas de trabalhadores que apresentariam problemas particulares para sua aplicação.

3. Todo Membro que ratificar a presente Convenção deverá enumerar, no primeiro relatório sobre a aplicação que submeter, em virtude do artigo 22 da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, as categorias limitadas de trabalhadores que tiverem sido excluídas em virtude do parágrafo 2 deste artigo, explicando os motivos dessa exclusão, e deverá indicar nos relatórios subseqüentes todos os progressos realizados no sentido de uma aplicação mais abrangente.

Art. 3 — Para os fins da presente Convenção:

a) a expressão 'áreas de atividade econômica' abrange todas as áreas em que existam trabalhadores empregados, inclusive a administração pública;

---

[115] Texto extraído do site http://www.oitbrasil.org.br/node/507 em 11/03/2016

b) o termo ‘trabalhadores’ abrange todas as pessoas empregadas, incluindo os funcionários públicos;

c) a expressão ‘local de trabalho’ abrange todos os lugares onde os trabalhadores devem permanecer ou onde têm que comparecer, e que estejam sob o controle, direto ou indireto, do empregador;

d) o termo ‘regulamentos’ abrange todas as disposições às quais a autoridade ou as autoridades competentes tiverem dado força de lei;

e) o termo ‘saúde’, com relação ao trabalho, abrange não só a ausência de afecções ou de doenças, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene no trabalho.

PARTE II PRINCÍPIO DE UMA POLÍTICA NACIONAL

Art. 4 — 1. Todo Membro deverá, em consulta com as organizações mais representativas de empregadores e de trabalhadores, e levando em conta as condições e as práticas nacionais, formular, pôr em prática e reexaminar periodicamente uma política nacional coerente em matéria de segurança e saúde .

2. Essa política terá como objetivo prevenir os acidentes e os danos à saúde que forem conseqüência do trabalho tenham relação com a atividade de trabalho, ou se apresentarem durante o trabalho, reduzindo ao mínimo, na medida que for razoável e possível, as causas dos riscos inerentes ao meio-ambiente de trabalho.

Art. 5 — A política à qual se faz referência no artigo 4 da presente Convenção deverá levar em consideração as grandes esferas de ação que se seguem, na medida em que possam afetar a segurança e a saúde dos trabalhadores e o meio-ambiente de trabalho:

a) projeto, teste, escolha, substituição, instalação, arranjo, utilização e manutenção dos componentes materiais do trabalho (locais de trabalho, meio-ambiente de trabalho, ferramentas, maquinário e equipamentos; substâncias e agentes químicos, biológicos e físicos; operações e processos);

b) relações existentes entre os componentes materiais do trabalho e as pessoas que o executam ou supervisionam, e adaptação do maquinário, dos equipamentos, do tempo de trabalho, da organização do trabalho e das operações e processos às capacidades físicas e mentais dos trabalhadores;

c) treinamento, incluindo o treinamento complementar necessário, qualificações e motivação das pessoas que intervenham, de uma ou outra maneira, para que sejam atingidos níveis adequados de segurança e higiene;

d) comunicação e cooperação a níveis de grupo de trabalho e de empresa e em todos os níveis apropriados, inclusive até o nível nacional;

e) a proteção dos trabalhadores e de seus representantes contra toda medida disciplinar por eles justificadamente empreendida de acordo com a política referida no artigo 4 da presente Convenção.

Art. 6 — A formulação da política referida no artigo 4 da presente Convenção deveria determinar as funções e responsabilidades respectivas, em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores e meio-ambiente de trabalho, das autoridades públicas, dos empregadores, dos trabalhadores e de outras pessoas interessadas, levando em conta o caráter complementar dessas responsabilidades, assim como as condições e a prática nacionais.

Art. 7 — A situação em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores e meio-ambiente de trabalho deverá ser examinada, a intervalos adequados, globalmente ou com relação a setores determinados, com a finalidade de se identificar os principais problemas, elaborar meios eficazes para resolvê-los, definir a ordem de prioridade das medidas que forem necessário adotar, e avaliar os resultados.

PARTE III AÇÃO A NÍVEL NACIONAL

Art. 8 — Todo Membro deverá adotar, por via legislativo ou regulamentar ou por qualquer outro método de acordo com as condições e a prática nacionais, e em consulta com as organizações representativas de empregadores e de trabalhadores interessadas, as medidas necessárias para tornar efetivo o artigo 4 da presente Convenção.

Art. 9 — O controle da aplicação das leis e dos regulamentos relativos à segurança, a higiene e o meio-ambiente de trabalho deverá estar assegurado por um sistema de inspeção das leis ou dos regulamentos.

Art. 10 — Deverão ser adotadas medidas para orientar os empregadores e os trabalhadores com o objetivo de ajudá-los a cumprirem com suas obrigações legais.

Art. 11 — Com a finalidade de tornar efetiva a política referida no artigo 4 da presente Convenção, a autoridade ou as autoridades competentes deverá garantir a realização progressiva das seguintes tarefas:

a) a determinação, quando a natureza e o grau de risco assim o requererem, das condições que regem a concepção, a construção e o acondicionamento das empresas, sua colocação em funcionamento, as transformações mais importantes que forem necessárias e toda modificação dos seus fins iniciais, assim como a segurança do equipamento técnico utilizado no trabalho e a aplicação de procedimentos definidos pelas autoridades competentes;

b) a determinação das operações e processos que serão proibidos, limitados ou sujeitos à autorização ou ao controle da autoridade ou autoridades competentes, assim como a determinação das substâncias e agentes aos quais estará proibida a exposição no trabalho, ou bem limitada ou sujeita à autorização ou ao controle da autoridade ou autoridades competentes; deverão ser levados em consideração os riscos para a saúde decorrentes da exposição simultânea a diversas substâncias ou agentes;

c) o estabelecimento e a aplicação de procedimentos para a declaração de acidentes do trabalho e doenças profissionais por parte dos empregadores e, quando for pertinente, das instituições seguradoras ou outros organismos ou pessoas diretamente interessados, e a elaboração de estatísticas anuais sobre acidentes do trabalho e doenças profissionais;

d) a realização de sindicâncias cada vez que um acidente do trabalho, um caso de doença profissional ou qualquer outro dano à saúde ocorrido durante o trabalho ou com relação com o mesmo possa indicar uma situação grave;

e) a publicação anual de informações sobre as medidas adotadas para a aplicação da política referida no artigo 4 da presente Convenção e sobre os acidentes de trabalho, os casos de doenças profissionais ou outros danos à saúde ocorridos durante o trabalho ou com relação com o mesmo;

f) levando em consideração as condições e possibilidades nacionais, a introdução ou desenvolvimento de sistemas de pesquisa dos agentes químicos, físicos ou biológicos no que diz respeito aos riscos que eles representaram para a saúde dos trabalhadores.

Art. 12 — Deverão ser adotadas medidas em conformidade com a legislação e a prática nacionais a fim de cuidar de que aquelas pessoas que projetam, fabricam, importam, fornecem ou cedem, sob qualquer título, maquinário, equipamentos ou substâncias para uso profissional:

a) tenham certeza, na medida do razoável e possível, de que o maquinário, os equipamentos ou as substâncias em questão não implicarão perigo algum para a segurança e a saúde das pessoas que fizerem uso correto dos mesmos;

b) facilitem informações sobre a instalação e utilização corretas do maquinário e dos equipamentos e sobre o uso correto de substâncias, sobre os riscos apresentados pelas máquinas e os materiais, e sobre as características perigosas das substâncias químicas, dos agentes ou dos produtos físicos ou biológicos, assim como instruções sobre a forma de prevenir os riscos conhecidos;

c) façam estudos e pesquisas, ou se mantenham a par de qualquer outra forma, da evolução dos conhecimentos científicos e técnicos necessários para cumprir com as obrigações expostas nos itens a e b do presente artigo.

Art. 13 — Em conformidade com a prática e as condições nacionais deverá ser protegido, de conseqüências injustificadas, todo trabalhador que julgar necessário interromper uma situação de trabalho por considerar, por motivos razoáveis, que ela envolve um perigo iminente e grave para sua vida ou sua saúde.

Art. 14 — Medidas deverão ser adotadas no sentido de promover, de maneira conforme à prática e às condições nacionais, a inclusão das questões de segurança, higiene e meio ambiente de trabalho em todos os níveis de ensino e de treinamento, incluídos aqueles do ensino superior técnico, médico e profissional, com o objetivo de satisfazer as necessidades de treinamento de todos os trabalhadores.

Art. 15 — 1. A fim de se assegurar à coerência da política referida no artigo 4 da presente Convenção e das Medidas adotadas para aplicá-la, todo membro deverá implementar, mediante consulta prévia, tão cedo quanto possível, com as organizações mais representativas de empregadores e de trabalhadores e, quando for apropriado, com outros organismos, disposições de acordo com a prática e as condições nacionais a fim de conseguir a necessária coordenação entre as diversas autoridades e os diversos organismos encarregados de tornar efetivas as Partes II e III da presente Convenção.

2. Quando as circunstâncias requererem a prática e as condições nacionais permitirem, essas disposições deveriam incluir o estabelecimento de um organismo central.

PARTE IV AÇÃO E NÍVEL DE EMPRESA

Art. 16 — 1. Deverá ser exigido dos empregadores que, na medida que for razoável e possível, garantam que os locais de trabalho, o maquinário, os equipamentos e as operações e processos que estiverem sob seu controle são seguros e não envolvem risco algum para a segurança e a saúde dos trabalhadores.

2. Deverá ser exigido dos empregadores que, na medida que for razoável e possível, garantam que os agentes e as substâncias químicas, físicas e biológicas que estiverem sob seu controle, não envolvam riscos para a saúde quando são tomadas medidas de proteção adequadas.

3. Quando for necessário, os empregadores deveriam fornecer roupas e equipamentos de proteção adequados a fim de prevenir, na medida que for razoável e possível, os riscos de acidentes ou de efeitos prejudiciais para a saúde.

Art. 17 — Sempre que duas ou mais empresas desenvolverem simultaneamente atividades num mesmo local de trabalho, as mesmas terão o dever de colaborar na aplicação das medidas previstas na presente Convenção.

Art. 18 — Os empregadores deverão prever, quando for necessário, medidas para lidar com situações de urgência e com acidentes, incluindo meios adequados para a administração de primeiros socorros.

Art. 19 — Deverão ser adotadas disposições, em nível de empresa, em virtude das quais:

a) os trabalhadores, ao executarem seu trabalho, cooperem com o cumprimento das obrigações que correspondem ao empregador;

b) os representantes dos trabalhadores na empresa cooperem com o empregador no âmbito da segurança e higiene do trabalho;

c) os representantes dos trabalhadores na empresa recebam informação adequada acerca das medidas tomadas pelo empregador para garantir a segurança e a saúde, e possam consultar as suas organizações representativas sobre essa informação, sob condição de não divulgarem segredos comerciais;

d) os trabalhadores e seus representantes na empresa recebam treinamento apropriado no âmbito da segurança e da higiene do trabalho;

e) os trabalhadores ou seus representantes e, quando for o caso, suas organizações representativas na empresa estejam habilitados, em conformidade com a legislação e a prática nacionais, para examinarem todos os aspectos da segurança e a saúde relacionados com seu trabalho, e sejam consultados nesse sentido pelo empregador; com essa finalidade, e em comum acordo, poder-se-á recorrer a conselheiros técnicos alheios à empresa;

f) o trabalhador informará imediatamente o seu superior hierárquico direto sobre qualquer situação de trabalho que, a seu ver e por motivos razoáveis, envolva um perigo iminente e grave para sua vida ou sua saúde; enquanto o empregador não tiver tomado medidas corretivas, se forem necessárias, não poderá exigir dos trabalhadores a sua volta a uma situação de trabalho onde exista, em caráter contínuo, um perigo grave ou iminente para sua vida ou sua saúde.

Art. 20 — A cooperação entre os empregadores e os trabalhadores ou seus representantes na empresa deverá ser um elemento essencial das medidas em matéria de organização e de outro tipo, que forem adotadas para a aplicação dos artigos 16 a 19 da presente Convenção.

Art. 21 — As medidas de segurança e higiene do trabalho não deverão implicar nenhum ônus financeiro para os trabalhadores.

PARTE V DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 22 — A presente Convenção não revisa nenhuma das Convenções ou recomendações internacionais do trabalho existentes.

Art. 23 — As ratificações formais da presente Convenção serão comunicadas ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho e por ele registradas.

Art. 24 — 1. A presente Convenção só vinculará os Membros da Organização Internacional do Trabalho, cujas ratificações tenham sido registradas pelo Diretor-Geral.

2. Esta Convenção entrará em vigor doze meses após o registro das ratificações de dois Membros pelo Diretor-Geral.

3. Posteriormente, esta Convenção entrará em vigor, para cada Membro, doze meses após o registro de sua ratificação.

Art. 25 — 1. Todo Membro que tenha ratificado a presente Convenção poderá denunciá-la após a expiração de um período de dez anos contados da entrada em vigor mediante ato comunicado ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho e por ele registrado. A denúncia só surtirá efeito um ano após o registro.

2. Todo Membro que tenha ratificado a presente Convenção, e não fizer uso da faculdade de denúncia prevista pelo presente artigo dentro do prazo de um ano após a expiração do período de dez anos previsto no parágrafo anterior, ficará obrigado por novo período de dez anos e, posteriormente, poderá denunciar a presente Convenção ao expirar cada período de dez anos, nas condições previstas no presente Artigo.

Art. 26 — 1. O Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho notificará a todos os Membros da Organização Internacional do Trabalho o registro de todas as ratificações e denúncias que lhe sejam comunicadas pelos Membros da Organização.

2. Ao notificar aos Membros da Organização o registro da segunda ratificação que lhe tenha sido comunicada, o Diretor-Geral chamará a atenção dos Membros da Organização para a entrada em vigor da presente Convenção.

Art. 27 — O Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho comunicará ao Secretário-Geral das Nações Unidas, para fins de registro, de acordo com o artigo 102 da Carta das Nações Unidas, as informações completas referentes a quaisquer ratificações ou atos de denúncias que tenha registrado de acordo com os artigos anteriores.

Art. 28 — Sempre que o julgar necessário, o Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho deverá apresentar à Conferência Geral um relatório sobre a aplicação da presente Convenção e decidirá a oportunidade de inscrever na ordem do dia da Conferência a questão de sua revisão total ou parcial.

Art. 29 — 1. Se a Conferência adotar uma nova Convenção de revisão total ou parcial da presente Convenção e, disposição em contrário da nova Convenção:

a) a ratificação por um Membro da nova Convenção, recusará não obstante o disposto no artigo 14 acima, implicará de pleno direito, na denúncia imediata da presente Convenção, desde que a nova Convenção tenha entrado em vigor;

b) a partir da data da entrada em vigor da Convenção revista, a presente Convenção deixaria de estar aberta à ratificação dos Membros.

2. A presente Convenção continuará em todo caso, em vigor em sua forma e teor atuais para os Membros que a tiverem ratificado e que não ratificaram a Convenção revista.

Art. 30 — As versões inglesa e francesa do texto da presente Convenção serão igualmente autênticas."

CONVENÇÃO N. 161 [116]

I — Aprovada na 71a reunião da Conferência Internacional do Trabalho (Genebra — 1985), entrou em vigor no plano internacional em 17.2.88.

II — Dados referentes ao Brasil:

a) aprovação = Decreto Legislativo n. 86, de 14.12.89, do Congresso Nacional;

b) ratificação = 18 de maio de 1990;

c) promulgação = Decreto n. 127, de 22.5.91;

d) vigência nacional = 18 de maio de 1991.

"A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho;

Convocada em Genebra pelo Conselho Administrativo da Repartição Internacional do Trabalho e tendo ali se reunido a 7 de junho de 1985, em sua septuagésima primeira sessão;

Observando que a proteção dos trabalhadores contra as doenças profissionais e as doenças em geral e contra os acidentes de trabalho constitui uma das tarefas da Organização Internacional do Trabalho em virtude da sua Constituição;

Observando as Convenções e Recomendações Internacionais do Trabalho sobre a Matéria, em particular a Recomendação sobre a Proteção da Saúde dos Trabalhadores, 1953; a Recomendação sobre os Serviços Médicos no Trabalho, 1959; a Convenção Relativa aos Representantes dos Trabalhadores, 1971, bem como a Convenção e a Recomendação sobre a Seguridade da Saúde dos Trabalhadores, 1981, documentos que estabelecem os princípios de uma política nacional e de uma ação em nível nacional;

Após ter decidido adotar diversas propostas sobre os serviços médicos no trabalho, questão que constitui o quarto ponto da agenda da sessão;

Após ter decidido que essas propostas deveriam tomar a forma de uma Convenção Internacional, Adota, neste vigésimo sexto dia de junho de mil novecentos e oitenta e cinco, a seguinte Convenção, que será denominada 'Convenção sobre os Serviços de Saúde no Trabalho, 1985'.

PARTE I PRINCÍPIOS DE UMA POLÍTICA NACIONAL

Art. 1 — Para os fins da presente Convenção:

a) a expressão 'Serviços de Saúde no Trabalho' designa um serviço investido de funções essencialmente preventivas e encarregado de aconselhar o empregador, os trabalhadores e seus representantes na empresa em apreço, sobre:

I) os requisitos necessários para estabelecer e manter um ambiente de trabalho seguro e salubre, de molde a favorecer uma saúde física e mental ótima em relação com o trabalho;

II) a adaptação do trabalho às capacidades dos trabalhadores, levando em conta seu estado de sanidade física e mental;

b) a expressão 'representantes dos trabalhadores na empresa' designa as pessoas reconhecidas como tal em virtude da legislação ou da prática nacional.

Art. 2 — À luz das condições e da prática nacionais e em consulta com as organizações de empregadores e de trabalhadores mais representativas, onde estas existam, todo Membro deverá definir, pôr em prática e reexaminar periodicamente uma política nacional coerente com relação aos serviços de saúde no trabalho.

Art. 3 — 1. Todo Membro se compromete a instituir, progressivamente, serviços de saúde no trabalho para todos os trabalhadores, entre os quais se contam os do setor público, e os cooperantes das cooperativas de produção, em todos os ramos da atividade econômica e em todas as empresas; as disposições adotadas deverão ser adequadas e corresponder aos riscos específicos que prevalecem nas empresas.

---

[116] Texto extraído do site http://www.oitbrasil.org.br/node/507 em 11/03/2016

2. Se os serviços de saúde no trabalho não puderem ser instituídos imediatamente para todas as empresas, todo Membro em questão deverá, em consulta com as organizações de empregadores mais representativas, onde elas existam, elaborar planos que visam à instituição desses serviços.

3. Todo Membro em questão deverá, no primeiro relatório sobre a aplicação da Convenção que está sujeito a apresentar em virtude do Artigo 22 da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, indicar os planos que tenha elaborado em função do parágrafo 2 do presente Artigo e expor, em relatórios ulteriores, todo progresso obtido com vistas à sua aplicação.

Art. 4 — A autoridade competente deverá consultar as organizações de empregadores e de trabalhadores mais representativas, sempre que elas existam, a respeito das medidas a serem adotadas para pôr em prática as disposições da presente Convenção.

Art. 5 — Sem prejuízo da responsabilidade de cada empregador a respeito da saúde e da segurança dos trabalhadores que emprega, e tendo na devida conta a necessidade de participação dos trabalhadores em matéria de segurança e saúde no trabalho, os serviços de saúde no trabalho devem assegurar as funções, dentre as seguintes, que sejam adequadas e ajustadas aos riscos da empresa com relação à saúde no trabalho:

a) identificar e avaliar os riscos para a saúde, presentes nos locais de trabalho;

b) vigiar os fatores do meio de trabalho e as práticas de trabalho que possam afetar a saúde dos trabalhadores, inclusive as instalações sanitárias, as cantinas e as áreas de habitação, sempre que esses equipamentos sejam fornecidos pelo empregador;

c) prestar assessoria quanto ao planejamento e à organização do trabalho, inclusive sobre a concepção dos locais de trabalho, a escolha, a manutenção e o estado das máquinas e dos equipamentos, bem como, sobre o material utilizado no trabalho;

d) participar da elaboração de programas de melhoria das práticas de trabalho, bem como dos testes e da avaliação de novos equipamentos no que concerne aos aspectos da saúde;

e) prestar assessoria nas áreas da saúde, da segurança e da higiene no trabalho, da ergonomia e, também, no que concerne aos equipamentos de proteção individual e coletiva;

f) acompanhar a saúde dos trabalhadores em relação com o trabalho;

g) promover a adaptação do trabalho aos trabalhadores;

h) contribuir para as medidas de readaptação profissional;

i) colaborar na difusão da informação, na formação e na educação nas áreas da saúde e da higiene no trabalho, bem como na da ergonomia;

j) organizar serviços de primeiros socorros e de emergência;

k) participar da análise de acidentes de trabalho e das doenças profissionais.

PARTE III ORGANIZAÇÃO

Art. 6 — Com vistas à instituição de serviços de saúde no trabalho, deverão ser adotadas iniciativas:

a) pela via da legislação;

b) por intermédio de convenções coletivas ou de outros acordos entre empregadores e trabalhadores interessados;

c) por todos os demais meios aprovados pela autoridade competente após consultas junto a organizações representativas de empregadores e trabalhadores interessados.

Art. 7 — 1. Os serviços de saúde no trabalho podem ser organizados, conforme o caso, seja como serviços para uma só empresa seja como serviços que atendem a diversas empresas.

2. De acordo com as condições e a prática nacionais, os serviços de saúde no trabalho poderão ser organizados:

a) pelas empresas ou grupos de empresas interessadas;

b) pelos poderes públicos ou serviços oficiais;

c) pelas instituições de seguridade social;

d) por todo outro organismo habilitado por autoridade competente;

e) por qualquer combinação das possibilidades precedentes.

Art. 8 — O empregador, os trabalhadores e seus representantes, quando estes existam, devem cooperar e participar na organização de serviços de saúde no trabalho e de outras medidas a eles relativas, em bases eqüitativas.

PARTE IV CONDIÇÕES DE FUNCIONAMENTO

Art. 9 — 1. De acordo com a legislação e a prática nacionais, os serviços de saúde no trabalho deverão ser multidisciplinares. A composição do pessoal deverá ser determinada em função da natureza das tarefas a executar.

2. Os serviços de saúde deverão desempenhar suas funções em colaboração com os outros serviços da empresa.

3. Medidas deverão ser tomadas, de acordo com a legislação e a prática nacionais, para assegurar uma cooperação e uma coordenação adequadas entre os serviços de saúde no trabalho e, na medida em que for cabível, com os demais serviços envolvidos na prestação de serviços de saúde.

Art. 10 — O pessoal prestador de serviços de saúde no trabalho deverá gozar de independência profissional completa com relação ao empregador, aos trabalhadores e aos seus representantes, quando estes existirem, no que tange às funções estabelecidas no Artigo 5.

Art. 11 — A autoridade competente deverá determinar as qualificações exigidas do pessoal chamado a prestar serviços de saúde no trabalho em função da natureza das tarefas a executar e de acordo com a legislação e a prática nacionais.

Art. 12 — O acompanhamento da saúde dos trabalhadores em relação com o trabalho não deverá acarretar para estes qualquer ônus; deverá ser gratuito e ter lugar, na medida do possível, durante o expediente de trabalho.

Art. 13 — Todos os trabalhadores devem ser informados dos riscos para a saúde inerentes a seu trabalho.

Art. 14 — Os serviços de saúde no trabalho devem ser informados, pelo empregador e pelos trabalhadores, de todo fator conhecido e de todo fator suspeito do ambiente de trabalho, que possa ter efeitos sobre a saúde dos trabalhadores.

Art. 15 — Os serviços de saúde no trabalho devem ser informados dos casos de doença entre os trabalhadores e das faltas ao serviço por motivos de saúde, a fim de estarem aptos a identificar toda relação que possa haver entre as causas da doença ou da falta e os riscos à saúde que possam existir no local de trabalho. O pessoal que prestar serviços de saúde no trabalho não deverá ser instado, pelo empregador, no sentido de averiguar o fundamento ou as razões de faltas ao serviço.

PARTE V DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 16 — A legislação nacional deverá designar a autoridade ou autoridades encarregadas de supervisionar o funcionamento dos serviços de saúde no trabalho e de prestar-lhes assessoramento, uma vez instituídos.

Art. 17 — As ratificações formais da presente Convenção serão comunicadas ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho e por ele registradas.

Art. 18 — 1. A presente Convenção só vinculará os Membros da Organização Internacional do Trabalho, cujas ratificações tenham sido registradas pelo Diretor-Geral.

2. Esta Convenção entrará em vigor doze meses após o registro das ratificações de dois Membros pelo Diretor-Geral.

3. Posteriormente, esta Convenção entrará em vigor, para cada Membro, doze meses após o registro de sua ratificação.

Art. 19 — 1. Todo Membro que tenha ratificado a presente Convenção poderá denunciá-la após a expiração de um período de dez anos contados da entrada em vigor

mediante ato comunicado ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho e por ele registrado. A denúncia só surtirá efeito um ano após o registro.

2. Todo Membro que tenha ratificado a presente Convenção, e não fizer uso da faculdade de denúncia prevista pelo presente artigo dentro do prazo de um ano após a expiração do período de dez anos previsto no parágrafo anterior, ficará obrigado por novo período de dez anos e, posteriormente, poderá denunciar a presente Convenção ao expirar cada período de dez anos, nas condições previstas no presente Artigo.

Art. 20 — 1. O Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho notificará a todos os Membros da Organização Internacional do Trabalho o registro de todas as ratificações e denúncias que lhe sejam comunicadas pelos Membros da Organização.

2. Ao notificar aos Membros da Organização o registro da segunda ratificação que lhe tenha sido comunicada, o Diretor-Geral chamará a atenção dos Membros da Organização para a entrada em vigor da presente Convenção.

Art. 21 — O Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho comunicará ao Secretário-Geral das Nações Unidas, para fins de registro, de acordo com o artigo 102 da Carta das Nações Unidas, as informações completas referentes a quaisquer ratificações ou atos de denúncias que tenha registrado de acordo com os artigos anteriores.

Art. 22 — Sempre que o julgar necessário, o Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho deverá apresentar à Conferência Geral um relatório sobre a aplicação da presente Convenção e decidirá a oportunidade de inscrever na ordem do dia da Conferência a questão de sua revisão total ou parcial.

Art. 23 — 1. Se a Conferência adotar uma nova Convenção de revisão total ou parcial da presente Convenção e, disposição em contrário da nova Convenção:

a) a ratificação por um Membro da nova Convenção, recusará não obstante o disposto no artigo 14 acima, implicará de pleno direito, na denúncia imediata da presente Convenção, desde que a nova Convenção tenha entrado em vigor;

b) a partir da data da entrada em vigor da Convenção revista, a presente Convenção deixaria de estar aberta à ratificação dos Membros.

2. A presente Convenção continuará em todo caso, em vigor em sua forma e teor atuais para os Membros que a tiverem ratificado e que não ratificaram a Convenção revista.

Art. 24 — As versões inglesa e francesa do texto da presente Convenção serão igualmente autênticas.

CONVENÇÃO N. 81 [117]

I — Aprovada na 30a reunião da Conferência Internacional do Trabalho (Genebra — 1947), entrou em vigor no plano internacional em 7.4.50.

II — Dados referentes ao Brasil:

a) aprovação = Decreto Legislativo n. 24, de 29.5.56, do Congresso Nacional;

b) ratificação = 25 de abril de 1957;

c) promulgação = Decreto n. 41.721, de 25.6.57;

d) vigência nacional = 25 de abril de 1958;

e) denúncia = 5 de abril de 1971, tornada pública pelo Decreto n. 68.796, de 23.6.71;

f) revigoramento da ratificação = Decreto n. 95.461, de 11.12.87, revogou o precitado Decreto n. 68.796 e revigorou a ratificação da convenção e, bem assim, o Decreto de promulgação n. 41.721.

"A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho, Convocada em Genebra pelo Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho e aí se tendo reunido em 19 de junho de 1947, em sua trigésima sessão,

Depois de adotar diversas disposições relativas à inspeção do trabalho na indústria e no comércio, questão que constitui o quarto ponto na ordem do dia da sessão,

Depois de decidir que essas proposições tomariam a forma de uma convenção internacional, Adota, neste décimo primeiro dia de julho de mil novecentos e quarenta e sete, a convenção presente, que será denominada 'Convenção sobre a Inspeção do Trabalho de 1947':

I PARTE INSPEÇÃO DO TRABALHO NA INDÚSTRIA

Art. 1 — Cada Membro da Organização Internacional do Trabalho para o qual a presente convenção esteja em vigor deverá manter um sistema de inspeção do trabalho nos estabelecimentos industriais.

Art. 2 — 1. O sistema de inspeção do trabalho nos estabelecimentos industriais se aplicará a todos os estabelecimentos para os quais os inspetores de trabalho estão encarregados de assegurar a aplicação das disposições legais relativas às condições de trabalho e à proteção dos trabalhadores no exercício da profissão.

2. A legislação nacional poderá isentar as empresas mineiras e de transporte, ou parte dessas empresas, da aplicação da presente convenção.

Art. 3 — 1. O sistema de inspeção de trabalho será encarregado:

a) de assegurar a aplicação das disposições legais relativas às condições de trabalho e à proteção dos trabalhadores no exercício de sua profissão, tais como as disposições relativas à duração do trabalho, aos salários, à segurança, à higiene e ao bem-estar, ao emprego das crianças e dos adolescentes e a outras matérias conexas, na medida em que os inspetores são encarregados de assegurar a aplicação das ditas disposições;

b) de fornecer informações e conselhos técnicos aos empregadores e trabalhadores sobre os meios mais eficazes de observar as disposições legais;

c) de levar ao conhecimento da autoridade competente as deficiências ou os abusos que não estão especificamente compreendidos nas disposições legais existentes.

2. Se forem confiadas outras funções aos inspetores de trabalho, estas não deverão ser obstáculo ao exercício de suas funções principais, nem prejudicar de qualquer maneira a autoridade ou a imparcialidade necessárias aos inspetores nas suas relações com os empregadores.

---

[117] Texto extraído do site http://www.oitbrasil.org.br/node/507 em 11/03/2016

Art. 4 — 1. Tanto quanto isso for compatível com a prática administrativa do Membro, a inspeção do trabalho será submetida à vigilância e ao controle de uma autoridade central.

2. Se se tratar de Estado federativo, o termo 'autoridade central' poderá designar, seja autoridade federal, seja autoridade central de uma entidade federada.

Art. 5 — A autoridade competente deverá tomar medidas apropriadas para favorecer:

a) a cooperação efetiva entre os serviços de inspeção, de uma parte, e outros serviços governamentais e as instituições públicas e privadas que exercem atividades análogas, de outra parte;

b) a colaboração entre os funcionários da inspeção do trabalho e os empregadores e os trabalhadores ou suas organizações.

Art. 6 — O pessoal da inspeção será composto de funcionários públicos cujo estatuto e condições de serviço lhes assegurem a estabilidade nos seus empregos e os tornem independentes de qualquer mudança de governo ou de qualquer influência externa indevida.

Art. 7 — 1. Ressalvadas as condições às quais a legislação nacional submeta o recrutamento dos membros dos serviços públicos, os inspetores do trabalho serão recrutados unicamente sobre a base das aptidões para as funções.

2. Os meios de verificar essas aptidões serão determinados pela autoridade competente.

3. Os inspetores de trabalho deverão receber formação apropriada, para o exercício de suas funções.

Art. 8 — Tanto as mulheres quanto os homens poderão ser nomeados membros do pessoal do serviço de inspeção e, se houver necessidade, poderão ser atribuídas tarefas especiais aos inspetores e inspetoras.

Art. 9 — Cada Membro tomará as medidas necessárias para assegurar a colaboração de especialistas e técnicos devidamente qualificados, técnicos em medicina, em mecânica, eletricidade e química para o funcionamento da inspeção, segundo os métodos julgados mais apropriados às condições nacionais, a fim de assegurar a aplicação das disposições legais relativas à higiene e à segurança dos trabalhadores no exercício de suas profissões, e de se informar dos processos empregados, do material usado e dos métodos de trabalho, sobre a higiene e a segurança dos trabalhadores.

Art. 10 — O número de inspetores de trabalho será o suficiente para permitir o exercício eficaz das funções de serviço de inspeção e será fixado tendo-se em conta:

a) a importância das tarefas que os inspetores terão de executar, notadamente:

I) o número, a natureza, a importância e a situação dos estabelecimentos sujeitos ao controle da inspeção;

II) o número e a diversidade das categorias de trabalhadores ocupados nesses estabelecimentos;

III) o número e a complexidade das disposições legais cuja aplicação deve ser assegurada;

b) os meios materiais de execução postos à disposição dos inspetores;

c) as condições práticas nas quais as visitas de inspeção deverão se efetuar para ser eficazes.

Art. 11 — 1. A autoridade competente tomará as medidas necessárias no sentido de fornecer aos inspetores de trabalho:

a) escritórios locais organizados de maneira apropriada às necessidades do serviço e acessíveis a todos os interessados;

b) facilidades de transporte necessário ao exercício de suas funções quando não existirem facilidades de transporte público apropriado;

2. A autoridade competente tomará as medidas necessárias no sentido de indenizar os inspetores de trabalho de todos os gastos de locomoção e todas as despesas acessórias necessárias ao exercício de suas funções.

Art. 12 — 1. Os inspetores de trabalho munidos de credenciais serão autorizados:

a) a penetrar livremente e sem aviso prévio, a qualquer hora do dia ou da noite, em qualquer estabelecimento submetido à inspeção;

b) a penetrar durante o dia em todos os locais que eles possam ter motivo razoável para supor estarem sujeitos ao controle de inspeção;

c) a proceder a todos os exames, controles e inquéritos julgados necessários para assegurar que as disposições legais são efetivamente observadas e notadamente:

I) a interrogar, seja só ou em presença de testemunhas, o empregador ou o pessoal do estabelecimento sobre quaisquer matérias relativas à aplicação das disposições legais;

II) a pedir vistas de todos os livros, registros e documentos prescritos pela legislação relativa às condições de trabalho, com o fim de verificar sua conformidade com os dispositivos legais, de copiar e extrair dados.

III) a retirar ou levar para fim de análises, amostras de materiais e substâncias utilizadas ou manipuladas, contanto que o empregado ou seu representante seja advertido de que os materiais ou substâncias foram retiradas ou levadas para esse fim.

2. Por ocasião de uma visita de inspeção, o inspetor deverá informar o empregador ou seu representante de sua presença, a menos que julgue que tal aviso pode ser prejudicial à eficiência da fiscalização.

Art. 13 — 1. Os inspetores de trabalho serão autorizados a providenciar medidas destinadas a eliminar defeitos encontrados em uma instalação, uma organização ou em métodos de trabalho que eles tenham motivos razoáveis para considerar como ameaça à saúde ou a segurança dos trabalhadores.

2. A fim de estarem aptos a provocar essas medidas, os inspetores terão o direito, ressalvado qualquer recurso judiciário ou administrativo que possa prever a legislação nacional, de ordenar ou de fazer ordenar:

a) que sejam feitas nas instalações, dentro de um prazo fixo, as modificações necessárias a assegurar a aplicação estrita das disposições legais concernentes à saúde e à segurança dos trabalhadores;

b) que sejam tomadas imediatamente medidas executivas no caso de perigo iminente para a saúde e a segurança dos trabalhadores.

3. Se o procedimento fixado no parágrafo 2 não for compatível com a prática administrativa e judiciária do Membro, os inspetores terão o direito de dirigir-se à autoridade competente para que ela formule prescrições ou faça tomar medidas de efeito executório imediato.

Art. 14 — A inspeção do trabalho deverá ser informada dos acidentes de trabalho e dos casos de enfermidade profissional, nos casos e da maneira determinados pela legislação nacional.

Art. 15 — Ressalvadas as exceções que a legislação nacional possa prever, os inspetores de trabalho:

a) não terão direito a qualquer interesse direto ou indireto nas empresas submetidas a seu controle;

b) serão obrigados, sob sanção penal ou de medidas disciplinares apropriadas, a não revelar, mesmo depois de terem deixado o serviço, os segredos de fabricação ou de comércio ou os processos de exploração de que possam ter conhecimento no exercício de suas funções;

c) deverão tomar como absolutamente confidencial a fonte de queixas que lhes tragam ao conhecimento um defeito de instalação ou uma infração às disposições legais e deverão

abster-se de revelar ao empregador ou a seu representante que sua visita de inspeção resultou de alguma queixa.

Art. 16 — Os estabelecimentos deverão ser inspecionados com a freqüência e o cuidado necessários a assegurar a aplicação efetiva das disposições legais em questão.

Art. 17 — 1. As pessoas que violarem ou negligenciarem a observância das disposições legais de cuja execução estão incumbidos os inspetores de trabalho, serão passíveis de sanções legais imediatas, sem aviso prévio. Entretanto, a legislação nacional poderá prever exceções nos casos em que uma advertência deva ser feita, a fim de remediar a situação ou de se tomarem medidas preventivas.

2. Os inspetores de trabalho terão a liberdade de fazer advertências ou de dar conselhos, em vez de intentar ou recomendar ações.

Art. 18 — Sanções apropriadas por violação dos dispositivos legais, cuja aplicação está submetida ao controle dos inspetores de trabalho e por obstrução feita aos inspetores de trabalho no exercício de suas funções, serão previstas pela legislação nacional e efetivamente aplicadas.

Art. 19 — 1. Os inspetores de trabalho ou os escriturários de inspeção locais, segundo o caso, serão obrigados a submeter à autoridade central de inspeção relatórios periódicos de caráter geral sobre os resultados de suas atividades.

2. Esses relatórios serão feitos segundo a maneira prescrita pela autoridade central e tratarão dos assuntos indicados de tempo em tempo pela autoridade central; eles deverão ser quanto o prescreva a autoridade central, e, em qualquer hipótese, pelo menos, uma vez por ano.

Art. 20 — 1. A autoridade central de inspeção publicará um relatório anual de caráter geral sobre os trabalhos de inspeção submetidos a seu controle.

2. Esses relatórios serão publicados dentro de um prazo razoável, que em nenhum caso exceda de doze meses, a partir do fim do ano ao qual eles se referem.

3. Cópias dos relatórios anuais serão enviadas ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho dentro de um prazo razoável depois de seu aparecimento, mas, em qualquer caso, num prazo que não exceda de três meses.

Art. 21 — O relatório anual publicado pela autoridade central de inspeção deverá tratar dos seguintes assuntos:

a) as leis e regulamentos importantes para o serviço de inspeção do trabalho;

b) pessoal do serviço de inspeção do trabalho;

c) estatísticas dos estabelecimentos submetidos à inspeção e número dos trabalhadores ocupados nesses estabelecimentos;

d) estatísticas das visitas de inspeção;

e) estatísticas das infrações cometidas e das sanções impostas;

f) estatísticas dos acidentes de trabalho;

g) estatísticas das enfermidades profissionais;

Assim como sobre qualquer ponto com referência a esses assuntos, na medida em que esteja sob o controle da referida autoridade central.

II PARTE INSPEÇÃO DO TRABALHO NO COMÉRCIO

Art. 22 — Cada Membro da Organização Internacional do Trabalho, para a qual esta parte da presente convenção está em vigor, deve possuir um sistema de inspeção de trabalho nos estabelecimentos comerciais.

Art. 23 — O sistema de inspeção de trabalho nos estabelecimentos comerciais se aplica aos estabelecimentos nos quais os inspetores de trabalho estão encarregados de assegurar a aplicação dos dispositivos legais relativos às condições de trabalho e à proteção dos trabalhadores no exercício de sua profissão.

Art. 24 — O sistema de inspeção de trabalho nos estabelecimentos comerciais deverão satisfazer às disposições dos artigos 3 a 21 da presente convenção, na medida em que forem aplicados.

III PARTE MEDIDAS DIVERSAS

Art. 25 — 1. Todo Membro da Organização Internacional do Trabalho que ratifica a presente convenção pode, em declaração, anexa à sua ratificação, excluir a II Parte de sua aceitação da convenção.

2. Todo Membro que tiver feito tal declaração pode anulá-la em qualquer tempo com declaração ulterior.

3. Todo Membro para o qual está em vigor uma declaração feita de conformidade com o parágrafo 1 do presente artigo, indicará cada ano, no seu relatório anual sobre a aplicação da presente convenção, o teor de sua legislação e de sua prática no que se refere às disposições da Parte II da presente convenção, esclarecendo até que ponto se puseram ou se pretendem pôr em prática as ditas disposições.

Art. 26 — No caso em que não haja certeza sobre se um estabelecimento, uma parte ou um serviço de um estabelecimento estão submetidos à presente convenção, é a autoridade competente que deve decidir a questão.

Art. 27 — Na presente convenção, a expressão 'disposições legais' compreende, além da legislação, as sentenças arbitrais e os contratos coletivos que têm força de lei, e cuja aplicação os inspetores de trabalho estão encarregados de assegurar.

Art. 28 — Informações detalhadas concernentes a qualquer legislação nacional que ponha em vigor as disposições da presente convenção, deverão ser incluídas nos relatórios anuais, que devem ser apresentados conforme o artigo 22 da Constituição da Organização Internacional do Trabalho.

Art. 29 — 1. Quando o território de um Membro compreende vastas regiões onde, em razão da pouca densidade da população ou do estado de seu desenvolvimento, a autoridade competente considera impraticáveis os dispositivos da presente convenção, ela pode isentar as ditas regiões da aplicação da convenção, seja de um modo geral, seja com exceções que ela julgue apropriadas em relação a certos estabelecimentos ou certos trabalhos.

2. Todo Membro deve indicar, no seu primeiro relatório anual sobre a aplicação da presente convenção, que será apresentado em virtude do artigo 22 da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, todas as regiões nas quais se propõe a recorrer às disposições do presente artigo e deve dar as razões por que se propõe recorrer a elas. Posteriormente, nenhum membro poderá recorrer às disposições do presente artigo, salvo no que concerne às regiões que houver assim indicado.

3. Todo Membro que recorrer às disposições do presente artigo deverá indicar, nos seus relatórios anuais ulteriores, as regiões para as quais ele renuncia o direito de recorrer às ditas disposições.

Art. 30 — 1. No que concerne aos territórios mencionados no artigo 35 da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, tal qual foi emendada pelo instrumento de emenda à Constituição da Organização Internacional do Trabalho de 1946, com exclusão dos territórios citados nos parágrafos 4 e 5 do dito artigo assim emendado, todo Membro da Organização que ratificar a presente convenção deverá comunicar ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho, no mais breve prazo possível depois de sua ratificação, uma declaração esclarecendo:

a) os territórios nos quais ele se compromete a aplicar, sem modificação, as disposições da convenção;

b) os territórios aos quais ele se compromete a aplicar as disposições da convenção com modificações, e em que consistem as ditas modificações;

c) os territórios aos quais a convenção é inaplicável e, nesse caso, as razões pelas quais ela é inaplicável;

2. Os compromissos mencionados nas alíneas a e b do parágrafo 1, do presente artigo, serão reputados partes integrantes da ratificação e terão idênticos efeitos.

3. Todo Membro poderá renunciar em nova declaração, no todo ou em parte, às reservas contidas na sua declaração anterior em virtude das alíneas b, c e d do parágrafo 1 do presente artigo.

4. Todo Membro poderá, durante os períodos em que a presente convenção pode ser denunciada, de conformidade com as disposições do artigo 34, comunicar ao Diretor-Geral nova declaração modificando em qualquer outro ponto os termos de qualquer declaração anterior e esclarecendo a situação dos territórios que especificar.

Art. 31 — 1. Quando as questões tratadas pela presente convenção entram no quadro da competência própria das autoridades de um território não metropolitano, o Membro responsável pelas relações internacionais desse território, em acordo com seu próprio governo, poderá comunicar ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho uma declaração de aceitação, em nome desse território, das obrigações da presente convenção.

2. Uma declaração de aceitação das obrigações da presente convenção pode ser comunicada ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho:

a) por dois ou mais Membros da Organização para um território colocado sob sua autoridade conjunta;

b) por qualquer autoridade internacional responsável pela administração de um território em virtude das disposições da Carta das Nações Unidas, ou de qualquer outra disposição em vigor, com respeito a esse território.

3. As declarações comunicadas ao Diretor-Geral do Bureau Internacional do Trabalho, de conformidade com as disposições dos parágrafos precedentes do presente artigo, devem indicar se as disposições da convenção serão aplicadas no território com ou sem modificações; quando a declaração indica que as disposições da convenção se aplicam sob reserva de modificações, ela deve especificar em que consistem as ditas modificações.

4. O Membro ou os Membros ou autoridade internacional interessados poderão renunciar inteiramente ou em parte, em declaração ulterior, ao direito de invocar uma modificação indicada em declaração anterior.

5. O Membro ou os Membros ou autoridade internacional interessados poderão, durante os períodos em que a Convenção pode ser denunciada, de conformidade com as disposições do art. 34, comunicar ao Diretor-Geral nova declaração modificando em qualquer sentido os termos de qualquer declaração anterior e esclarecendo a situação no que concerne à aplicação desta convenção.

IV PARTE DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 32 — As ratificações formais da presente convenção serão comunicadas ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho e por ele registradas.

Art. 33 — 1. A presente convenção não obriga senão os Membros da Organização Internacional do Trabalho cuja ratificação tenha sido registrada pelo Diretor-Geral.

2. Ela entrará em vigor doze meses depois que as ratificações de dois membros tiverem sido registradas pelo Diretor-Geral.

3. Em seguida, esta convenção entrará em vigor para cada Membro doze meses depois da data em que sua ratificação for registrada.

Art. 34 — 1. Todo Membro que ratifique a presente convenção pode denunciá-la no fim de um período de 10 anos depois da data em que a convenção entrou em vigor pela primeira vez, por ato comunicado ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho e por ele registrado. Essa denúncia não terá efeito senão um ano depois de registrada.

2. Todo Membro que, tendo ratificado a presente convenção, dentro do prazo de um ano depois da expiração do período de 10 anos mencionado no parágrafo precedente, não fizer uso da faculdade de denúncia prevista pelo presente artigo, ficará comprometido por um período de dez anos, e, posteriormente, poderá denunciar a presente convenção no fim de cada período de dez anos nas condições previstas no presente artigo.

Art. 35 — 1. O Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho notificará a todos os Membros da Organização Internacional do Trabalho o registro de todas as ratificações, declarações e denúncias que lhe forem comunicadas pelos Membros da Organização.

2. Notificando aos Membros da Organização o registro da segunda ratificação que lhe for comunicada, o Diretor-Geral chamará a atenção dos Membros da Organização sobre a data em que a presente convenção entrar em vigor.

Art. 36 — A Repartição Internacional do Trabalho enviará ao Secretário-Geral das Nações Unidas, para fins de registro, de conformidade com o art. 102 da Carta das Nações Unidas, informações completas a respeito de todas as ratificações, declarações e atos de denúncia que tiverem sido registrados conforme os artigos precedentes.

Art. 37 — A expiração de cada período de dez anos a contar da entrada em vigor da presente convenção, o Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho deverá apresentar à Conferência geral um relatório sobre a aplicação da presente convenção e decidirá da oportunidade de inscrever na ordem do dia da Conferência a questão da sua revisão total ou parcial.

Art. 38 — 1. No caso em que a Conferência adote uma nova convenção de revisão total ou parcial da presente convenção, e a menos que a nova convenção disponha de outra forma:

a) a ratificação por um Membro da nova convenção de revisão provocará, de pleno direito, não obstante o artigo 34 acima, denúncia imediata da presente convenção, quando a nova convenção de revisão tiver entrado em vigor;

b) a partir da data da entrada em vigor da nova convenção de revisão, a presente convenção não estará mais aberta à ratificação dos Membros.

2. A presente convenção ficará, em qualquer caso, em vigor em sua forma e teor para os membros que a tiverem ratificado e que não ratificarem a convenção de revisão.

Art. 39 — As versões em francês e em inglês do texto da presente convenção fazem igualmente fé."

NR 17 - NORMA REGULAMENTADORA 17 - ERGONOMIA[118]

17.1. Esta Norma Regulamentadora visa a estabelecer parâmetros que permitam a adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores, de modo a proporcionar um máximo de conforto, segurança e desempenho eficiente.

17.1.1. As condições de trabalho incluem aspectos relacionados ao levantamento, transporte e descarga de materiais, ao mobiliário, aos equipamentos e às condições ambientais do posto de trabalho e à própria organização do trabalho.

17.1.2. Para avaliar a adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores, cabe ao empregador realizar a análise ergonômica do trabalho, devendo a mesma abordar, no mínimo, as condições de trabalho, conforme estabelecido nesta Norma Regulamentadora.

17.2. Levantamento, transporte e descarga individual de materiais.

17.2.1. Para efeito desta Norma Regulamentadora:

17.2.1.1. Transporte manual de cargas designa todo transporte no qual o peso da carga é suportado inteiramente por um só trabalhador, compreendendo o levantamento e a deposição da carga.

17.2.1.2. Transporte manual regular de cargas designa toda atividade realizada de maneira contínua ou que inclua, mesmo de forma descontínua, o transporte manual de cargas.

17.2.1.3. Trabalhador jovem designa todo trabalhador com idade inferior a dezoito anos e maior de quatorze anos.

17.2.2. Não deverá ser exigido nem admitido o transporte manual de cargas, por um trabalhador cujo peso seja suscetível de comprometer sua saúde ou sua segurança.

17.2.3. Todo trabalhador designado para o transporte manual regular de cargas, que não as leves, deve receber treinamento ou instruções satisfatórias quanto aos métodos de trabalho que deverá utilizar, com vistas a salvaguardar sua saúde e prevenir acidentes.

17.2.4. Com vistas a limitar ou facilitar o transporte manual de cargas deverão ser usados meios técnicos apropriados.

17.2.5. Quando mulheres e trabalhadores jovens forem designados para o transporte manual de cargas, o peso máximo destas cargas deverá ser nitidamente inferior àquele admitido para os homens, para não comprometer a sua saúde ou a sua segurança.

17.2.6. O transporte e a descarga de materiais feitos por impulsão ou tração de vagonetes sobre trilhos, carros de mão ou qualquer outro aparelho mecânico deverão ser executados de forma que o esforço físico realizado pelo trabalhador seja compatível com sua capacidade de força e não comprometa a sua saúde ou a sua segurança.

17.2.7. O trabalho de levantamento de material feito com equipamento mecânico de ação manual deverá ser executado de forma que o esforço físico realizado pelo trabalhador seja compatível com sua capacidade de força e não comprometa a sua saúde ou a sua segurança.

17.3. Mobiliário dos postos de trabalho.

17.3.1. Sempre que o trabalho puder ser executado na posição sentada, o posto de trabalho deve ser planejado ou adaptado para esta posição.

17.3.2. Para trabalho manual sentado ou que tenha de ser feito em pé, as bancadas, mesas, escrivaninhas e os painéis devem proporcionar ao trabalhador condições de boa postura, visualização e operação e devem atender aos seguintes requisitos mínimos:

---

[118] Extraído do site http://www2.mte.gov.br/seg_sau/pub_cne_manual_nr17.pdf em 12/03/2016 às 09h06

a) ter altura e características da superfície de trabalho compatíveis com o tipo de atividade, com a distância requerida dos olhos ao campo de trabalho e com a altura do assento;

b) ter área de trabalho de fácil alcance e visualização pelo trabalhador;

c) ter características dimensionais que possibilitem posicionamento e movimentação adequados dos segmentos corporais.

17.3.2.1. Para trabalho que necessite também da utilização dos pés, além dos requisitos estabelecidos no subitem 17.3.2, os pedais e demais comandos para acionamento pelos pés devem ter posicionamento e dimensões que possibilitem fácil alcance, bem como ângulos adequados entre as diversas partes do corpo do trabalhador, em função das características e peculiaridades do trabalho a ser executado.

17.3.3. Os assentos utilizados nos postos de trabalho devem atender aos seguintes requisitos mínimos de conforto:

a) altura ajustável à estatura do trabalhador e à natureza da função exercida;

b) características de pouca ou nenhuma conformação na base do assento;

c) borda frontal arredondada;

d) encosto com forma levemente adaptada ao corpo para proteção da região lombar.

17.3.4. Para as atividades em que os trabalhos devam ser realizados sentados, a partir da análise ergonômica do trabalho, poderá ser exigido suporte para os pés, que se adapte ao comprimento da perna do trabalhador.

17.3.5. Para as atividades em que os trabalhos devam ser realizados de pé, devem ser colocados assentos para descanso em locais em que possam ser utilizados por todos os trabalhadores durante as pausas.

17.4. Equipamentos dos postos de trabalho.

17.4.1. Todos os equipamentos que compõem um posto de trabalho devem estar adequados às características psicofisiológicas dos trabalhadores e à natureza do trabalho a ser executado.

17.4.2. Nas atividades que envolvam leitura de documentos para digitação, datilografia ou mecanografia deve:

a) ser fornecido suporte adequado para documentos que possa ser ajustado proporcionando boa postura, visualização e operação, evitando movimentação frequente do pescoço e fadiga visual;

b) ser utilizado documento de fácil legibilidade sempre que possível, sendo vedada a utilização do papel brilhante, ou de qualquer outro tipo que provoque ofuscamento.

17.4.3. Os equipamentos utilizados no processamento eletrônico de dados com terminais de vídeo devem observar o seguinte:

a) condições de mobilidade suficientes para permitir o ajuste da tela do equipamento à iluminação do ambiente, protegendo-a contra reflexos, e proporcionar corretos ângulos de visibilidade ao trabalhador;

b) o teclado deve ser independente e ter mobilidade, permitindo ao trabalhador ajustá-lo de acordo com as tarefas a serem executadas;

c) a tela, o teclado e o suporte para documentos devem ser colocados de maneira que as distâncias olho-tela, olho- teclado e olho-documento sejam aproximadamente iguais;

d) serem posicionados em superfícies de trabalho com altura ajustável.

17.4.3.1. Quando os equipamentos de processamento eletrônico de dados com terminais de vídeo forem utilizados eventualmente poderão ser dispensadas as exigências previstas no subitem 17.4.3, observada a natureza das tarefas executadas e levando-se em conta a análise ergonômica do trabalho.

17.5. Condições ambientais de trabalho.

17.5.1. As condições ambientais de trabalho devem estar adequadas às características psicofisiológicas dos trabalhadores e à natureza do trabalho a ser executado.

17.5.2. Nos locais de trabalho onde são executadas atividades que exijam solicitação intelectual e atenção constantes, tais como: salas de controle, laboratórios, escritórios, salas de desenvolvimento ou análise de projetos, dentre outros, são recomendadas as seguintes condições de conforto:

a) níveis de ruído de acordo com o estabelecido na NBR 10152, norma brasileira registrada no INMETRO;

b) índice de temperatura efetiva entre 20°C (vinte) e 23°C (vinte e três graus centígrados);

c) velocidade do ar não superior a 0,75m/s;

d) umidade relativa do ar não inferior a 40 (quarenta) por cento.

17.5.2.1. Para as atividades que possuam as características definidas no subitem 17.5.2, mas não apresentam equivalência ou correlação com aquelas relacionadas na NBR 10152, o nível de ruído aceitável para efeito de conforto será de até 65 dB (A) e a curva de avaliação de ruído (NC) de valor não superior a 60 dB.

17.5.2.2. Os parâmetros previstos no subitem 17.5.2 devem ser medidos nos postos de trabalho, sendo os níveis de ruído determinados próximos à zona auditiva e as demais variáveis na altura do tórax do trabalhador.

17.5.3. Em todos os locais de trabalho deve haver iluminação adequada, natural ou artificial, geral ou suplementar, apropriada à natureza da atividade.

17.5.3.1. A iluminação geral deve ser uniformemente distribuída e difusa.

17.5.3.2. A iluminação geral ou suplementar deve ser projetada e instalada de forma a evitar ofuscamento, reflexos incômodos, sombras e contrastes excessivos.

17.5.3.3. Os níveis mínimos de iluminamento a serem observados nos locais de trabalho são os valores de iluminâncias estabelecidos na NBR 5413, norma brasileira registrada no INMETRO.

17.5.3.4. A medição dos níveis de iluminamento previstos no subitem 17.5.3.3 deve ser feita no campo de trabalho onde se realiza a tarefa visual, utilizando-se de luxímetro com fotocélula corrigida para a sensibilidade do olho humano e em função do ângulo de incidência.

17.5.3.5. Quando não puder ser definido o campo de trabalho previsto no subitem 17.5.3.4, este será um plano horizontal a 0,75m (setenta e cinco centímetros) do piso.

17.6. Organização do trabalho.

17.6.1. A organização do trabalho deve ser adequada às características psicofisiológicas dos trabalhadores e à natureza do trabalho a ser executado.

17.6.2. A organização do trabalho, para efeito desta NR, deve levar em consideração, no mínimo:

a) as normas de produção;

b) o modo operatório;

c) a exigência de tempo;

d) a determinação do conteúdo de tempo;

e) o ritmo de trabalho;

f) o conteúdo das tarefas.

17.6.3. Nas atividades que exijam sobrecarga muscular estática ou dinâmica do pescoço, ombros, dorso e membros superiores e inferiores, e a partir da análise ergonômica do trabalho, deve ser observado o seguinte:

a) todo e qualquer sistema de avaliação de desempenho para efeito de remuneração e vantagens de qualquer espécie deve levar em consideração as repercussões sobre a saúde dos trabalhadores;

b) devem ser incluídas pausas para descanso;

c) quando do retorno do trabalho, após qualquer tipo de afastamento igual ou superior a 15 (quinze) dias, a exigência de produção deverá permitir um retorno gradativo aos níveis de produção vigentes na época anterior ao afastamento.

17.6.4. Nas atividades de processamento eletrônico de dados, deve-se, salvo o disposto em convenções e acordos coletivos de trabalho, observar o seguinte:

a) o empregador não deve promover qualquer sistema de avaliação dos trabalhadores envolvidos nas atividades de digitação, baseado no número individual de toques sobre o teclado, inclusive o automatizado, para efeito de remuneração e vantagens de qualquer espécie;

b) o número máximo de toques reais exigidos pelo empregador não deve ser superior a 8.000 por hora trabalhada, sendo considerado toque real, para efeito desta NR, cada movimento de pressão sobre o teclado;

c) o tempo efetivo de trabalho de entrada de dados não deve exceder o limite máximo de 5 (cinco) horas, sendo que, no período de tempo restante da jornada, o trabalhador poderá exercer outras atividades, observado o disposto no art. 468 da Consolidação das Leis do Trabalho, desde que não exijam movimentos repetitivos, nem esforço visual;

d) nas atividades de entrada de dados deve haver, no mínimo, uma pausa de 10 minutos para cada 50 minutos trabalhados, não deduzidos da jornada normal de trabalho;

e) quando do retorno ao trabalho, após qualquer tipo de afastamento igual ou superior a 15 (quinze) dias, a exigência de produção em relação ao número de toques deverá ser iniciado em níveis inferiores do máximo estabelecido na alínea "b" e ser ampliada progressivamente.

QUADRO I - BENEFÍCIOS DE PRESTAÇÃO CONTINUADA DA PREVIDÊNCIA SOCIAL BRASILEIRA [119]

Nº	NOME DAS ESPÉCIES ATUALMENTE CONCEDIDAS
88	Amparo assistencial ao idoso (Lei no 8.742/93)
87	Amparo assistencial ao portador de deficiência (Lei no 8.742/93)
46	Aposentadoria especial (Lei no 8.213/91)
41	Aposentadoria por idade (Lei no 8.213/91)
92	Aposentadoria por invalidez por acidente do trabalho (Lei no 8.213/91)
32	Aposentadoria por invalidez previdenciária (Lei no 8.213/91)
42	Aposentadoria por tempo de contribuição (Lei no 8.213/91)
57	Aposentadoria por tempo de serviço de professor (Emenda Constitucional no 20/98)
94	Auxílio-acidente por acidente do trabalho (Lei no 8.213/91)
36	Auxílio-acidente previdenciário (Lei no 8.213/91)
91	Auxílio-doença por acidente do trabalho (Lei no 8.213/91)
31	Auxílio-doença previdenciário (Lei no 8.213/91)
25	Auxílio-reclusão (Lei no 8.213/91)
68	Pecúlio especial de aposentado (Lei no 8.213/91) - benefício de prestação única
89	Pensão especial aos dependentes de vítimas fatais por contaminação na hemodiálise - Caruaru-PE (Lei no 9.422/96)
60	Pensão especial mensal vitalícia (Lei 10.923/04)
54	Pensão especial vitalícia (Lei no 9.793/99)
86	Pensão mensal vitalícia do dependente do seringueiro (Lei no 7.986/89)
85	Pensão mensal vitalícia do seringueiro (Lei no 7.986/89)
56	Pensão mensal vitalícia por síndrome de talidomida (Lei no 7.070/82)
23	Pensão por morte de ex-combatente (Lei no 4.297/63)
29	Pensão por morte de ex-combatente marítimo (Lei no 1.756/52)
93	Pensão por morte por acidente do trabalho (Lei no 8.213/91)
21	Pensão por morte previdenciária (Lei no 8.213/91)
80	Salário-maternidade (Lei no 8.213/91)

	NOME DAS ESPÉCIES QUE NÃO SÃO MAIS CONCEDIDAS (1)
48	Abono de permanência em serviço 20% (Decreto-lei no 795/69)
47	Abono de permanência em serviço 25% (Leis nos 3.807/60 e 8.213/91)
79	Abono de servidor aposentado pela autarquia empregadora (Lei no 1.756/52)
38	Aposentadoria da extinta CAPIN

[119] Extraído do site http://www1.previdencia.gov.br/aeps2006/15_01_01_01.asp em 12/03/2016 às 13h05

37	Aposentadoria de extranumerário da União
58	Aposentadoria excepcional do anistiado (Lei no 8.213/91)
78	Aposentadoria por idade de ex-combatente marítimo (Lei no 1.756/52)
08	Aposentadoria por idade do empregador rural (Lei no 6.260/75)
52	Aposentadoria por idade do Extinto Plano Básico (Decreto-lei no 564/69)
07	Aposentadoria por idade do trabalhador rural (Lei Complementar no 11/71)
51	Aposentadoria por invalidez do Extinto Plano Básico (Decreto-lei no 564/69)
83	Aposentadoria por invalidez (Ex-SASSE)
33	Aposentadoria por invalidez de aeronauta
34	Aposentadoria por invalidez de ex-combatente marítimo (Lei no 1.756/52)
06	Aposentadoria por invalidez do empregador rural (Lei no 6.260/75)
04	Aposentadoria por invalidez do trabalhador rural (Lei Complementar no 11/71)
05	Aposentadoria por invalidez por acidente do trabalho do trabalhador rural (Lei no 6.195/74)
82	Aposentadoria por tempo de serviço (Ex-SASSE)
44	Aposentadoria por tempo de serviço de aeronauta (Decreto-lei no 158/67)
43	Aposentadoria por tempo de serviço de ex-combatente (Lei no 4.297/63)
72	Aposentadoria por tempo de serviço de ex-combatente marítimo (Lei no 1.756/52)
45	Aposentadoria por tempo de serviço de jornalista profissional (Lei no 3.529/59)
49	Aposentadoria por tempo de serviço ordinária (Lei no 3.807/60)
50	Auxílio-doença do Extinto Plano Básico (Decreto-lei no 564/69)
13	Auxílio-doença do trabalhador rural (Lei Complementar no 11/71)
10	Auxílio-doença por acidente do trabalho do trabalhador rural (Lei no 6.195/74)
95	Auxílio-suplementar por acidente do trabalho (Lei no 6.367/76)
26	Pensão Especial (Lei no 593/48)
84	Pensão por morte (Ex-SASSE)
27	Pensão por morte de servidor público federal com dupla aposentadoria
03	Pensão por morte do empregador rural (Lei no 6.260/75)
55	Pensão por morte do Extinto Plano Básico (Decreto-lei no 564/69)
28	Pensão por morte do Regime Geral (Decreto no 20.465/31)
01	Pensão por morte do trabalhador rural (Lei Complementar no 11/71)
22	Pensão por morte estatutária (Lei no 3.373/58)
59	Pensão por morte excepcional do anistiado (Lei no 8.213/91)
02	Pensão por morte por acidente do trabalho do trabalhador rural (Lei no 6.195/74)
40	Renda mensal vitalícia por idade (Leis no 6.179/74 e no 8.213/91, até 31/12/95)
12	Renda mensal vitalícia por idade do trabalhador rural (Lei no 6.179/74)
30	Renda mensal vitalícia por invalidez (Leis no 6.179/74 e no 8.213/91, até 31/12/95)
11	Renda mensal vitalícia por invalidez do trabalhador rural (Lei no 6.179/74)
76	Salário-família estatutário da RFFSA (Decreto-lei no 956/69)