



## O TELETRABALHO E A INSUFICIÊNCIA NORMATIVA SOBRE SAÚDE DO TELETRABALHADOR

### TELEWORK AND REGULATORY INSUFFICIENCY ON TELEWORKER HEALTH

André Bono<sup>1</sup>

#### 1 INTRODUÇÃO

No cenário internacional, muito se trata sobre teletrabalho. Na América Latina, em especial no Brasil, sempre ocorreu de maneira tímida. Em 11/03/2020, a Organização Mundial da Saúde reconheceu o surto da primeira pandemia que atingiu a sociedade no século XXI, do novo coronavírus (COVID-19). Em razão da inexistência de vacina à época, a orientação médica e protocolo adotados pelos Estados para contenção da doença foi o isolamento social e quarentena das pessoas, evitando a circulação em ambientes e vias públicas, o que impactou diretamente a economia de todos os países atingidos (REBUÁ, 2020).

Esta pandemia da COVID-19 atingiu a todos em escala mundial, não respeitando fronteira, economia, crença, orientação sexual, idade ou renda. Do pequeno comerciante às grandes empresas, todos da noite para o dia tiveram ou que paralisar suas atividades ou diminuir o ritmo, com exceção daqueles serviços considerados essenciais. Neste cenário nada animador, as relações de trabalho, por força da pandemia da COVID-19, tiveram que se adaptar, ante as novas circunstâncias apresentadas.

Estimativas preliminares da OIT indicam que no pior momento da crise, no segundo trimestre de 2020, cerca de 23 milhões de pessoas passaram para o regime de teletrabalho na América Latina e Caribe. Como em outras partes do mundo, essa modalidade surgiu como um mecanismo para garantir a continuidade de certas atividades econômicas e, com ela, da relação de trabalho (OIT..., 2021).

A nota técnica da OIT (2021) destaca que, embora seja muito cedo para prever o alcance efetivo do teletrabalho, será necessário que os países e as sociedades

---

<sup>1</sup> Mestrando no Programa de Pós-Graduação em Direito da UNESC. Membro do NUPED/UNESC. E-mail: andrebonoadvogado@gmail.com.



estejam preparados para assumir que esta modalidade veio para ficar, seja como uma solução conveniente para algumas pessoas e empresas, ou por meio da proliferação de formas híbridas que combinam o trabalho no estabelecimento empresarial com o trabalho em casa.

De fato, o teletrabalho ganhou relevância e destaque na contemporaneidade entre várias alternativas apresentadas, para a preservação do emprego e da renda, salvaguardando-se a atividade econômica do colapso.

Dessa forma, o problema da presente pesquisa se apresenta da seguinte forma: neste novo cenário do teletrabalho, exercido em *home office*, as normativas sobre a saúde do trabalhador são suficientes para abranger as peculiaridades desta nova modalidade? Para responder este problema, o objetivo geral da pesquisa é identificar no teletrabalho, exercido em *home office*, as potenciais violações dos direitos fundamentais do teletrabalhador, com ênfase na proteção à saúde. A metodologia utilizada para o desenvolvimento da pesquisa será o método dedutivo, com técnica de pesquisa bibliográfica e documental.

## 2 O TELETRABALHO

No Brasil, o teletrabalho começou a ser disseminado principalmente nas multinacionais e perante o setor público. O assunto inicialmente foi tratado em 2011, com a alteração do art. 6º da CLT pela Lei 12.551/2011, que teve o objetivo de igualar, em direitos e deveres, o empregado presencial e o empregado que exerce as suas atividades à distância. Ela surgiu para regulamentar o uso de novas tecnologias nas relações de emprego, sobretudo no que tange à supervisão do trabalho, que ganhou novas perspectivas na atualidade.

Em 2017, houve a promulgação da Lei nº 13.467, que alterou a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. É inquestionável que, mesmo de maneira tímida, a mesma tratou de alguns temas de relevância e impacto na órbita do teletrabalho, em especial para a saúde do teletrabalhador.

Após praticamente quatro anos da sua vigência, sendo que nos últimos dois anos, em plena pandemia da COVID-19, período em que se acentuaram várias



incertezas, o teletrabalho ganhou relevância, fazendo hoje parte do cotidiano de boa parte da população produtiva, no âmbito mundial.

O legislador pátrio, através dos artigos do artigo 75-A a 75-E da CLT (dispositivos esses introduzidos na norma celetista pela Lei nº 13.467/2017), de maneira pouco satisfatória, tratou do Teletrabalho, sendo que perdeu-se, na época, a oportunidade de debater, aprofundar e aprimorar o assunto, parametrizando-se com a melhor doutrina e legislação estrangeiras sobre o tema em questão.

### **3 A SAÚDE DO TELETRABALHADOR E A CLT**

A exemplo do que ocorre no regime de trabalho tradicional, segue a mesma lógica o regime de teletrabalho, em matéria relativa à saúde e segurança no trabalho em conformidade com os artigos 156, 157 e 158 da CLT. Enquanto o artigo 157 atribui às empresas a obrigação de atuarem de maneira preventiva, cumprindo, instruindo, adotando normas de segurança e medicina do trabalho, os artigos 156 e 158 da CLT, exigem dos empregados e das delegacias regionais do trabalho, uma atuação colaborativa.

Nesse sentido, não basta que os teletrabalhadores frequentem treinamentos e recebam cartilhas de órgãos oficiais acerca dos cuidados com saúde, higiene e segurança, nos termos do artigo 75-E da CLT. É necessário que o empregador submeta o teletrabalhador a consultas periódicas com o fim de averiguar as condições de saúde física e mental, bem como visita marcada ao ambiente de trabalho, no caso de teletrabalho em domicílio, por exemplo (NUNES, 2018).

Por tratar-se de uma modalidade de trabalho adotada mais recentemente em larga escala em diversos segmentos e atividades da sociedade, não é possível parametrizar todos os riscos e consequências sobre a saúde do teletrabalhador, sejam ergonômicos ou sociais.

Todos os fatores devem ser levados em consideração, sejam eles ligados à implementação de elementos materiais ou relativos à organização da produção quando se trata de saúde e segurança no teletrabalho, visto a potencialidade de maiores riscos no meio ambiente laboral, repercutindo por exemplo, diretamente na integridade psicofísica ou na privação de convívio sócio familiar.



O conceito de poluição labor-ambiental compreende, justamente, como o

[...] desequilíbrio sistêmico no arranjo das condições de trabalho, da organização do trabalho ou das relações interpessoais havidas no âmbito do meio ambiente laboral que, propiciado pela ingerência humana, gera riscos intoleráveis à segurança e à saúde (física e mental) do ser humano exposto a qualquer contexto laborativo (MARANHÃO, 2018, p. 900).

No tocante às condições de saúde e segurança do trabalho, a única obrigação atribuída ao empregador é a de “instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar” (art. 75-E), o que não implica uma transferência completa da responsabilidade pela gestão da saúde e segurança do trabalho aos próprios trabalhadores, recrudescendo as chances de doenças e acidentes de trabalho, pois não há qualquer garantia de que o ambiente de trabalho será seguro e adequado ou que o empregado possuirá os recursos eventualmente necessários à sua adaptação. Pelo contrário, a forma, o ritmo e a intensidade do trabalho estão sob controle do empregador, o que, por definição, torna essa transferência de responsabilidade um mero salvo conduto jurídico para a instalação de processos intrinsecamente mais onerosos (TEIXEIRA *et al.*, 2017).

Parte da doutrina discorre sobre possíveis riscos e consequências do teletrabalho, na órbita pessoal, em decorrência do isolamento, maior possibilidade de depressão, ansiedade e insônia; na saúde do teletrabalhador propriamente dita, transtornos visuais e oculares, fadiga mental, desconforto ou dor nas costas, pescoço e mãos; no meio ambiente de trabalho a má iluminação, estrutura de trabalho inadequada, risco de choque elétrico, incêndio, entre outras.

Portanto, esse dever de orientação não pode se resumir à elaboração e entrega ao empregado de um manual de boas práticas, genéricas e estáticas. O ato de instruir deve ser compreendido como em conceito dinâmico e mutante, tanto quanto o ambiente e os métodos de trabalho. Daí defender-se que, de tempos em tempos, deva o empregador realizar alguma inspeção do ambiente laboral, assim como precaver-se dos acidentes e doenças laborais decorrentes, prevendo e registrando atitudes necessárias nesse sentido em uma gama ampla de documentos, tais como o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA) e o Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional (PCMSO), entre outros (FICANTO, 2018).



Na realidade, cabe ao empregador disponibilizar todos os meios preventivos ao trabalhador, inclusive formação, atualização e aperfeiçoamento, bem como, na medida do possível, fiscalizar a aplicação prática de tais saberes (KROST, 2019).

Quanto à assinatura do empregado em termo de responsabilidade, prevista no parágrafo único do artigo 75-E da CLT, comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador, quanto a medidas preventivas, na forma do *caput*, é mera formalidade, na medida em que todos os trabalhadores ao firmarem contrato assumem o dever de cumprir todos os comandos empresários (KROST, 2019).

Os dispositivos relacionados sobre teletrabalho, no caderno celetista, relacionados à saúde do teletrabalhador são demasiadamente imprecisos e genéricos.

#### 4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Apesar da insuficiência normativa à respeito da saúde em matéria de teletrabalho, em decorrência da sua imprecisão e generalidade, nos mesmos moldes do que ocorre no modelo tradicional de trabalho, tem aplicação todo o arcabouço jurídico e doutrinário relativo à saúde e segurança no trabalho.

O teletrabalho, que no atual cenário contemporâneo, está em destaque, deveria exigir maior adoção de medidas preventivas por parte dos empregadores, em se tratando de condições relacionadas a saúde e segurança do trabalho. A atual sociedade vive uma verdadeira transformação a nível global, sem precedentes, impulsionada pela tecnologia, também chamada era da informação.

É inegável e inquestionável que o teletrabalho, inicialmente criado para ajudar, facilitar a vida das pessoas sob a perspectiva de constituir uma importante ferramenta ou instrumento de trabalho, com o passar do tempo, deve ser objeto de maior reflexão e porque não dizer, de preocupação, acerca dos efeitos na saúde dos teletrabalhadores.

**Palavras-chave:** teletrabalho; insuficiência normativa; saúde do teletrabalhador.

**Keywords:** telework; normative insufficiency; teleworker health.





## Referências

FICANTO, Denise. Teletrabalho na Reforma Trabalhista. **Anais [...]**. 59º Congresso Brasileiro de Direito do Trabalho, 2018.

KROST, Oscar. Proibição de distinção entre trabalhos manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos. *In*: ARAUJO, Adriane Reis de; D'AMBROSO, Marcelo José Ferlin. (Coord.). **Democracia e Neoliberalismo: o legado da Constituição de 1988 em tempos de crise**. Salvador: JusPodivm, 2018.

MARANHÃO, Ney. Poluição labor-ambiental (poluição do meio ambiente laboral ou poluição ambiental trabalhista). *In*: MENDES. René. **Dicionário de saúde e segurança do trabalhador**. Novo Hamburgo: Proteção, 2018.

NUNES, Talita Camila Gonçalves. **A Precarização no Teletrabalho**. São Paulo: RTM, 2018.

OIT: Cerca de 23 milhões de pessoas fizeram teletrabalho na América Latina e no Caribe. **Portal de Notícias OIT**, 6 jul. 2021. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS\\_811315/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_811315/lang--pt/index.htm). Acesso em: 11 maio 2022.

REBUÁ, Orestes. A pandemia de Covid-19 e seus impactos nas relações de emprego. **Jornal A Cidade On**, Campinas, 29 maio 2020. Disponível em: <https://bit.ly/3yw2jCN>. Acesso em: 11 maio 2022.

TEIXEIRA, Marilane Oliveira *et al.* **Contribuição crítica à reforma trabalhista**. São Paulo: UNICAMP/IE/CESIT, 2017.