



FUNDAÇÃO PRESIDENTE ANTÔNIO CARLOS DE UBÁ

FACULDADE DE DIREITO

2022

O TELETRABALHO E OS RISCOS À SAÚDE E À SEGURANÇA DO TRABALHADOR

*Arlindo Vieira de Castro*¹

*Missael Pinto Zampier*²

Resumo: Com a evolução da tecnologia, novas modalidades de emprego foram criadas, modificando assim as relações de trabalho. Nos últimos anos, o regime de teletrabalho tem sido aplicado em muitas empresas, principalmente no decorrer da pandemia da Covid-19, no entanto, muito tem se discutido sobre os riscos que essa modalidade de emprego pode gerar na saúde do trabalhador, riscos como acidentes de trabalho, doenças ocupacionais e psicossociais. Nessa perspectiva, o objetivo do estudo é analisar a ocorrência de eventuais riscos à saúde e à segurança do teletrabalhador, sob a ótica do direito à desconexão, bem como verificar se a regulamentação vigente que permeia o teletrabalho garante a proteção a essa categoria de trabalhadores. Através de uma pesquisa bibliográfica exploratória, são apresentadas concepções da doutrina a respeito da aplicação dos direitos fundamentais do trabalhador nessa seara, bem como aqueles contidos na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, com as alterações promovidas pela recente Lei nº 14.442, de 2022.

Palavras-chave: Teletrabalho. Saúde e segurança do trabalho. Direito à desconexão. Acidente de trabalho. Covid-19.

Abstract: With the evolution of technology, new forms of employment were created, thus modifying labor relations. In recent years, the telework regime has been applied in many companies, especially during the Covid-19 pandemic, however, much has been discussed about the risks that this type of employment can generate in the health of the worker, risks such as accidents work, occupational and psychosocial illnesses. In this perspective, the objective of the study is to analyze the occurrence of possible risks to the health and safety of teleworkers, from the perspective of the right to disconnect, as well as to verify if the current regulation that permeates telework guarantees protection for this category of workers. Through an exploratory bibliographic research, conceptions of the doctrine were presented regarding the application of the fundamental rights of the worker in this area, as well

¹ Bacharelado do curso de Direito da Faculdade Presidente Antônio Carlos de Ubá, MG.

E-mail: arlindovieiracastro@gmail.com

² Professor Orientador. Graduado em Direito pela Faculdade Presidente Antônio Carlos de Ubá, MG. Professor nos cursos de Direito, Administração e Ciências Contábeis da Faculdade Presidente Antônio Carlos de Ubá, MG. E-mail: zampiermissael@gmail.com

as those contained in the Consolidation of Labor Laws - CLT, with the changes promoted by the recent law 14.442 of 2022.

Key words: Telework. Health and safety work; Right to disconnect. Work accident. Covid-19.

INTRODUÇÃO

A evolução da tecnologia trouxe mudanças bastante nítidas no mundo atual. Com isso, as relações de trabalho se modificaram, surgindo principalmente novas modalidades de trabalho. A inserção de novos meios de comunicação e a busca pela geração de lucro fizeram com que fosse criado o teletrabalho, que consiste na realização do trabalho fora das dependências da empresas, utilizando-se de dispositivos tecnológicos para fins de aplicação da subordinação jurídica.

Apesar de ser empregado há vários anos, o teletrabalho teve sua primeira regulamentação no Brasil em 2017, pela Lei nº 13.467. No entanto, após a pandemia da Covid 19, em que houve um grande número de pessoas trabalhando em *home office*, algumas dúvidas pairavam sobre esta modalidade contratual, de forma que os artigos dispostos na lei foram alterados pela Lei Nº 14.442 de 2022.

Apesar de seus benefícios, o teletrabalho tem trazido novas questões que merecem a necessária reflexão. Nesse sentido, a presente pesquisa objetiva analisar os riscos que o teletrabalho pode causar à saúde do trabalhador, analisando se a prestação dos serviços nessa modalidade contratual não coloca em risco direitos fundamentais dos trabalhadores, trazendo à tona questionamentos referentes ao direito que o empregado possui de se ‘desconectar do trabalho’ nos períodos de descanso.

O estudo está estruturado em capítulos, incluindo esta introdução. No primeiro capítulo, são analisados os traços históricos da proteção da saúde e segurança do trabalhador, delimitando todos os caminhos percorridos desde a Revolução Industrial até se chegar a estruturação normativa da saúde do trabalhador na atualidade. O segundo capítulo trata dos princípios norteadores do direito do trabalho, com destaque para aqueles que se aplicam ao assunto aqui discutido. O terceiro capítulo discorre sobre o teletrabalho e suas peculiaridades, apresentando seu conceito e sua regulamentação presente na CLT. O quarto e último capítulo trata a questão dos riscos do regime de teletrabalho à luz do direito de desconexão, com a exposição de dados que demonstram como o tempo exorbitante voltado ao teletrabalho causa danos à saúde do trabalhador, bem como decisões judiciais envolvendo esse tema.

Esse estudo valeu-se de uma pesquisa bibliográfica exploratória, tendo como base análises das legislações, convicções dos doutrinadores e decisões processuais relevantes sobre o tema. Utilizou-se o método hipotético-dedutivo, caracterizado pela análise de um problema que direciona toda a pesquisa, a fim de comprovar ou desmentir a hipótese. Empregou-se a pesquisa teórica, a qual se caracteriza pela utilização de materiais bibliográficos que melhor se familiarizam com o assunto.

1 – TRAÇOS HISTÓRICOS DA PROTEÇÃO DA SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR

Atualmente, as pessoas passam a maior parte do seu tempo no trabalho. São jornadas elevadas que fazem com que o empregado fique cada vez mais sobrecarregado, o que pode prejudicar a saúde tanto física, como mental do trabalhador.

Desde a Revolução Industrial, quando havia jornadas elevadas e condições precárias de trabalho, começaram a surgir questionamentos acerca do bem-estar e da saúde dos trabalhadores. Com isso, na segunda metade do século XIX, surgem as primeiras leis relacionadas ao trabalho, voltadas principalmente a higiene e segurança. No entanto, a legislação mais detalhada foi regulamentada no século XX, após a criação da Organização Internacional do Trabalho - OIT, em 1919 (ARAÚJO, 2010).

No Brasil, o Decreto nº 3.724/1919 foi a primeira norma específica a regulamentar obrigações acerca de acidentes de trabalho. Sendo assim, com o advento deste decreto, a responsabilidade por acidentes de trabalho deixou de ser regulada pelo Código Comercial e pelo Código Civil vigente à época.

Após, em 1943, com a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), Decreto-Lei nº 5.452, e com a Lei nº 6.514/77, o ambiente no espaço das empresas passou a ser fiscalizado pela engenharia da segurança e da higiene ocupacional, por profissionais de Engenharia e Toxicologia, visando a diminuição de acidentes de trabalho (SELIGMANN-SILVA et al., 2010).

A Constituição Federal, promulgada em 1988 também evidencia em seu texto o valor do trabalho e a proteção da saúde do trabalhador. Nesse sentido, Francisco Rossal de Araújo assevera:

No que tange aos direitos sociais, mais especificamente sobre os direitos dos trabalhadores, o art. 7º dispõe sobre a saúde do trabalhador em dois momentos. No inciso XXII, declara que ao trabalhador se estende a proteção contra os riscos inerentes ao trabalho e no inciso XXVIII dá aos trabalhadores o direito ao seguro

social (benefício previdenciário), sem prejuízo da indenização pelo empregador por dolo e culpa, em caso de acidente do trabalho. Inserir a saúde do trabalhador como direito fundamental é fruto de uma longa luta e ampliação de consciência, que pode ser vista na evolução normativa. O certo é que esse direito está dentro do catálogo de direito e liberdades positivadas que compõem o conjunto de direitos fundamentais na Constituição Brasileira, tanto no que diz respeito ao seu individualista – o direito à vida e à integridade física – quanto ao seu aspecto social: direito à saúde e ao meio ambiente de trabalho sadio. Além disso, a título de reparação, o sistema constitucional brasileiro oferece um sistema duplo, constituído de benefícios previdenciários (aposentadoria, pensões e auxílio acidente) e indenizações civis (responsabilidade civil do empregador). (ARAÚJO, 2010, p. 90).

Ainda observando a previsão constitucional, destaca-se a sua relação com o direito à vida e à dignidade humana. Com intuito de garantir a efetivação destes direitos, o Artigo 196 da CF afirma: “A saúde é direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação.” (BRASIL, 1988).

Segundo José Antonio Ribeiro de Oliveira Silva, “relativamente à prevenção, o Brasil possui uma das mais avançadas e extensas legislações de proteção à saúde do trabalhador”, cabendo ao Estado também fiscalizar o cumprimento destas normas (SILVA, 2007, p. 132).

A prevenção de doenças e de acidentes de trabalho é um fator importante para a proteção a saúde. Deste modo, o Estado deve empregar medidas que visem esta proteção. Uma dessas medidas verifica-se no Artigo 6º, §3º, incisos II a VIII³ da Lei Orgânica de Saúde, Lei 8.080/1990.

³ Art. 6º Estão incluídas ainda no campo de atuação do Sistema Único de Saúde (SUS):

§ 3º Entende-se por saúde do trabalhador, para fins desta lei, um conjunto de atividades que se destina, através das ações de vigilância epidemiológica e vigilância sanitária, à promoção e proteção da saúde dos trabalhadores, assim como visa à recuperação e reabilitação da saúde dos trabalhadores submetidos aos riscos e agravos advindos das condições de trabalho, abrangendo:

II – participação, no âmbito de competência do Sistema Único de Saúde (SUS), em estudos, pesquisas, avaliação e controle dos riscos e agravos potenciais à saúde existentes no processo de trabalho;

III – participação, no âmbito de competência do Sistema Único de Saúde (SUS), da normatização, fiscalização e controle das condições de produção, extração, armazenamento, transporte, distribuição e manuseio de substâncias, de produtos, de máquinas e de equipamentos que apresentem riscos à saúde do trabalhador;

IV – avaliação do impacto que as tecnologias provocam à saúde;

V – informação ao trabalhador e à sua respectiva entidade sindical e às empresas sobre os riscos de acidentes de trabalho, doença profissional e do trabalho, bem como os resultados de fiscalizações, avaliações ambientais e exames de saúde, de admissão, periódicos e de demissão, respeitadas os preceitos da ética profissional;

VI – participação na normatização, fiscalização e controle dos serviços de saúde do trabalhador nas instituições e empresas públicas e privadas;

VII – revisão periódica da listagem oficial de doenças originadas no processo de trabalho, tendo na sua elaboração a colaboração das entidades sindicais; e

VIII – a garantia ao sindicato dos trabalhadores de requerer ao órgão competente a interdição de máquina, de setor de serviço ou de todo ambiente de trabalho, quando houver exposição a risco iminente para a vida ou saúde dos trabalhadores.

A Consolidação das Leis do Trabalho, em seu Capítulo V, trata particularmente “Da Segurança e da Medicina do Trabalho”, mostrando disposições a serem seguidas tanto pelo empregador como pelo empregado, visando garantir a efetividade desse direito. Como exemplo, pode-se citar a obrigação imposta ao empregador de fornecer equipamentos de proteção individual a seus empregados, nos seguintes termos:

Art. 166. A empresa é obrigada a fornecer aos empregados, gratuitamente, equipamento de proteção individual adequado ao risco e em perfeito estado de conservação e funcionamento, sempre que as medidas de ordem geral não ofereçam completa proteção contra os riscos de acidentes e danos à saúde dos empregados.

Já na ótica da responsabilidade do empregado, destaca-se que o Artigo 158, Inciso II, da CLT afirma que cabe a ele “colaborar com a empresa na aplicação dos dispositivos deste Capítulo”, ou seja, deve o empregado zelar pela efetiva proteção de sua saúde, com o cumprimento de procedimentos e medidas apresentados pelo empregador, em decorrência do contrato de trabalho.

Ainda, destaca-se que o Artigo 200 da CLT delega ao Ministério do Trabalho a elaboração de normas gerais e específicas com intuito de assegurar a saúde e segurança na relação de trabalho, observando as peculiaridades de cada atividade e setor. Sendo assim, nos termos da Portaria n. 3.214/77, várias Normas Regulamentadoras (NR's) foram editadas e, ao longo dos anos, revisadas de forma tripartite (com participação do governo, trabalhadores, e empregadores), sempre em busca da prevenção e segurança no ambiente do trabalho.

2 – PRINCÍPIOS NORTEADORES DO DIREITO DO TRABALHO

Os princípios possuem um papel fundamental para o direito do trabalho, pois garantem que sejam estabelecidas melhores condições nas relações de trabalho. É sabido que a relação de emprego é caracterizada por uma desigualdade substancial entre as partes contratantes, de forma que os princípios do direito do trabalho surgem visando equalizar tal relação, protegendo a parte mais fraca, no caso, o empregado.

Dentre os princípios em referência, destaca-se, inicialmente, o princípio da proteção, que defende o empregado de quaisquer abusos que venha a sofrer por parte do empregador.

Juliana Wülfing afirma:

O princípio de proteção do empregado e o Direito do Trabalho nasceram com o objetivo de tutelar o empregado e obter uma igualdade substancial e prática para com os sujeitos envolvidos. Os Direitos originaram-se, basicamente, para proteger o empregado na relação contratual empregatícia, assim, toda a evolução

do referido ramo jurídico demonstra a preocupação de instituir a igualdade entre as partes, resguardando aquele que deve ser protegido – o empregado. (WULFING, 2014, p. 50).

De acordo com Ricardo Resende,

o princípio da proteção consiste na aplicação de uma norma do direito do trabalho que seja favorável ao trabalhador. Desse modo esse princípio tem o objetivo de equilibrar a relação entre empregador x empregado, por meio de mecanismos que protejam a parte mais fraca da relação jurídica. (RESENDE, 2020, p. 26).

Esse princípio é formado pela junção de três subprincípios. O primeiro é chamado de *in dubio pro operário*, o qual afirma que, uma vez configurada a disparidade de interpretações em face de uma mesma norma, há que se considerar como adequada aquela que for mais benéfica ao trabalhador. O segundo é a norma mais favorável, a qual determina que, no caso de haver mais de uma norma aplicável ao caso, deve-se priorizar aquela que for mais favorável ao empregado, afastando assim o critério hierárquico de normas. O terceiro e último subprincípio é a regra da condição mais benéfica, que exprime a ideia de que uma nova norma trabalhista nunca deve reduzir as condições favoráveis já conquistadas pelo trabalhador. (RODRIGUEZ, 2000, p. 45).

Em suma, diante da hipossuficiência do trabalhador, o princípio da proteção exerce a função de diminuir a desigualdade das relações de trabalho. Em vista disso, os subprincípios foram criados com o fim de garantir que o trabalhador seja favorecido e que tenha uma equidade na relação jurídica.

O Direito do Trabalho ainda caminha pautando-se em importantes princípios, a exemplo do princípio da alteridade. Em essência, tal princípio aduz que o empregador não deve transferir quaisquer riscos de sua atividade econômica ao empregado. Ou seja, os riscos da atividade econômica correm por conta do empregador. Neste sentido, afirma-se que

as obrigações trabalhistas empresariais preservam-se intocadas ainda que a atividade econômica tenha sofrido revezes efetivos em virtude de fatos externos à atuação do empregador. Fatores relevantes como crise econômica geral ou a crise específica de certo segmento, mudanças drástica na política industrial do Estado ou em sua política cambial – fatores que, obviamente, afetam a atividade da empresa – não são acolhidos como excludentes ou atenuantes da responsabilidade trabalhista do empregador (DELGADO, 2016 apud TEIXEIRA; BARCELOS, 2018, p. 13-14).

Segundo Delgado (2019, p. 497), existe divergência doutrinária a respeito deste princípio, pois o texto da CLT limita a alteridade aos riscos tipicamente empresariais e não aqueles decorrentes da existência do contrato de trabalho e seu cumprimento. Deste modo, existem posições interpretativas que entendem que estes riscos não se aplicam a qualquer

empregador, mas a apenas aquele que desempenha atividade econômica, com o objetivo lucrativo.

O princípio da alteridade foi muito discutido em tempos de teletrabalho, pois com a grande crise financeira na época do Covid-19, nos anos de 2020/2021, e a dificuldade de permanecer com as atividades da empresa, houve consideráveis casos de demissões em massa, sem o correspondente pagamento de verbas rescisórias. No entanto, à luz do princípio da alteridade, não pode o empregador repassar tais prejuízos ao empregado, cabendo unicamente a ele as responsabilidades de sua atividade econômica.

Nesse sentido, as relações de trabalho acabam ficando estremecidas. De acordo com Bisinella (2019, p. 35):

Atualmente, com a Reforma Trabalhista, por meio do advento da Lei Federal nº 13.467/17, o teletrabalho passou a ter uma regulamentação própria, e com isso trouxe um conflito acerca dos preceitos contidos nos Princípios da Alteridade e da Proteção, uma vez que, sabendo-se da hipossuficiência do empregado e do poder diretivo do empregador, gera-se um aumento no desequilíbrio deste tipo de relação, pois em sua nova regulamentação tem-se a hipótese de responsabilização pelo emprego de alguns pontos desse vínculo.

Também se aplica ao contrato de trabalho o princípio da continuidade da relação de emprego, através do qual todo contrato de trabalho, salvo os contratos a termo, deve ser celebrado por prazo indeterminado. Desse modo, este princípio valoriza a permanência do empregado na relação de emprego, desfrutando assim das vantagens que este o proporciona.

A principal ideia desse princípio é garantir que o vínculo trabalhista tenha longa duração. Além disso, tal princípio é validado pela súmula 212 do Tribunal Superior do Trabalho. Com isso, o ônus de atestar o término do contrato de trabalho e o despedimento é do empregador, pois este princípio tem total favorecimento ao empregado (MACHADO apud MARTINS, 2017, p. 21).

Em linhas gerais, todos os princípios aqui listados e mais aqueles previstos pela melhor doutrina trabalhista, acabam por preservar, em essência, o empregado, enquanto sujeito de direitos e titular de uma série de garantias individuais, a exemplo da dignidade da pessoa humana.

Trata-se de um direito fundamental, pois assegura que qualquer pessoa seja tratada com respeito e como ser humano. Desse modo, percebe-se o quão esse princípio é importante para o direito do trabalho, uma vez que protege os direitos do trabalhador, garantindo-lhe condições dignas e saudáveis de trabalho.

Para isso, o cumprimento das normas e a manutenção do meio ambiente do trabalho em condições dignas é um direito não apenas social, mas também um direito essencial para cada indivíduo de ter a garantia de sua dignidade humana (FINCATO, 2009, p. 107).

De acordo com Mauricio Godinho Delgado (2007, p. 26), “a dignidade da pessoa fica, pois, lesada, caso ela se encontre em uma situação de completa privação de instrumentos de mínima afirmação social”. Ou seja, quando o trabalhador é impedido de ter seu direito a saúde, há uma privação de um direito social e fundamental, ferindo assim a garantia de seu direito à dignidade da pessoa humana.

3 – TELETRABALHO E SUAS PECULIARIDADES

O teletrabalho tem se tornado cada vez mais presente na vida das pessoas. Há registros que mostram que desde 1950 essa modalidade vem sendo empregada. Nos anos que se sucedem, as empresas brasileiras passaram a empregar gradativamente o trabalho a distância, devido principalmente ao constante crescimento da tecnologia.

O teletrabalho pode ser definido como a forma de trabalho realizado em lugares distante das empresas, ou seja, em estabelecimentos que permitem a separação física entre o local de produção, ou de efetivação da prestação do trabalho, do local no qual funciona a empresa física, com ajuda de recursos tecnológicos que facilitam a comunicação (NETTO, 2013).

Desde 2011, o legislador incorporou à CLT a figura do trabalho a distância, estabelecendo, no Artigo 6º da CLT, que “não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego (BRASIL, 1943).

Mais tarde, em 2017, a reforma trabalhista ocorrida pela Lei 13.467/17 trouxe ao ordenamento jurídico a figura do teletrabalho, estabelecendo uma série de critérios e requisitos definidores. Da leitura do art. 75-B, da CLT, é possível extrair o conceito legal de teletrabalho:

Art. 75-B. Considera-se teletrabalho ou trabalho remoto a prestação de serviços fora das dependências do empregador, de maneira preponderante ou não, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que, por sua natureza, não configure trabalho externo. (Redação dada pela Lei nº 14.442, de 2022)

§ 1º O comparecimento, ainda que de modo habitual, às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho ou trabalho remoto. (Incluído pela Lei nº 14.442, de 2022)

No ano de 2020, o trabalho remoto se intensificou no Brasil e no mundo, em consequência dos desdobramentos da pandemia causada pela Covid-19, a qual fez com que muitas empresas fossem forçadas a aderir à modalidade, em razão das medidas sanitárias impostas, dentre elas, o distanciamento social.

Inicialmente, destaca-se que, em razão pouca utilização dessa modalidade à época, alguns empregadores visualizavam o teletrabalho como uma modalidade favorável apenas aos empregados, contudo, com o passar do tempo, perceberam que poderia ser uma maneira de economizarem com deslocamento, ambiente de trabalho e até mesmo com os custos do empreendimento.

No entanto, o que parecia ser um benefício para o empregado tornou-se uma total subordinação ao emprego, visto que, embora ele trabalhasse no conforto de casa, o serviço o mantinha conectado à internet o tempo todo, ou seja, não havia uma organização do tempo. Logo, o teletrabalho se tornou algo escravizador e estressante para ele.

Por conseguinte, percebe-se que a agregação do ambiente de trabalho com ambiente doméstico fez com que o tempo para ambas não fosse gerenciado corretamente. Dessa forma, o tempo para trabalho ficou sendo maior que o tempo para casa, lazer e descanso (PEREIRA, BENEDETTI & DIAS, 2019).

Recentemente, por meio da Lei nº 14.442/2022, a figura do teletrabalho sofreu algumas alterações, passando a CLT a prever nova roupagem na celebração de contratos dessa natureza.

Entre as alterações, destaca-se a nova redação trazida pelo Artigo 62, Inciso III da CLT. Anteriormente, esse dispositivo previa que não era abrangido pelo Capítulo II “Duração do Trabalho” os empregados em regime de teletrabalho, assim como acontece com os empregados que exercem atividade externa incompatível com fixação de horários e os que exercem cargo de gestão. A partir disso, não eram aplicados aos trabalhadores desse regime os dispositivos relativos a controle de jornada de trabalho e pagamento de horas extras. Em sua nova redação, apenas os teletrabalhadores que trabalham por produção ou tarefa não terão controle de jornada.

O Artigo 75-B, como visto, apresenta o conceito de teletrabalho. Após a alteração ocorrida em 2022, este dispositivo sofreu o acréscimo de oito parágrafos, trazendo definições importantes sobre o tema.

Os parágrafos 2º e 3º referem-se à possibilidade de o empregado prestar serviços por jornada ou produção ou tarefa e remove estes empregados da aplicação do Capítulo II da CLT, da Duração do Trabalho, como acima mencionado:

Art. 75-B. Considera-se teletrabalho ou trabalho remoto a prestação de serviços fora das dependências do empregador, de maneira preponderantemente ou não, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que, por sua natureza, não configure trabalho externo.

§ 2º O empregado submetido ao regime de teletrabalho ou trabalho remoto poderá prestar serviços por jornada ou por produção ou tarefa.

§ 3º Na hipótese da prestação de serviços em regime de teletrabalho ou trabalho remoto por produção ou tarefa, não se aplicará o disposto no Capítulo II do Título II desta Consolidação. (Redação dada pela Lei nº 14.442, de 2022)

O Artigo 75-C traz uma formalidade necessária à celebração do contrato nesta modalidade, que é a sua previsão de forma escrita. Em seu parágrafo 3º, desobriga o empregador das despesas com uma eventual volta ao trabalho presencial, caso este esteja fora da localidade prevista no contrato:

Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho ou trabalho remoto deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho.

§ 3º O empregador não será responsável pelas despesas resultantes do retorno ao trabalho presencial, na hipótese do empregado optar pela realização do teletrabalho ou trabalho remoto fora da localidade prevista no contrato, salvo disposição em contrário estipulado entre as partes. (Redação dada pela Lei nº 14.442, de 2022)

O Artigo 75-D possibilita que as partes acordem os detalhes para o desenvolvimento da atividade e, em seu parágrafo único, cita que investimentos para a realização do teletrabalho não são parte integrante da remuneração, buscando assim evitar prejuízos ao empregado (FINCATO, 2019).

Por conseguinte, o Artigo 75-E busca evitar possíveis passivos relacionados a ergonomia no teletrabalho, fazendo com que o empregador faça a instrução ostensiva do teleempregado, devido à dificuldade de vistoriar o trabalho realizado a distância. É exigida ainda, em seu parágrafo único, a assinatura do termo de compromisso por parte do empregado comprometendo a respeitar as regras de segurança do trabalho (NETO, 2018).

Art. 75-E. O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quando às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho.

Parágrafo único: O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)

Por fim, o Artigo 75-F dispõe sobre a prioridade dada aos empregados com deficiência e às mães com filhos de até quatro anos na realização, quando possível, de atividades que possam ser realizadas por meio do teletrabalho:

Art. 75-F. Os empregadores deverão conferir prioridade aos empregados com deficiência e aos empregados e empregadas com filhos ou crianças sob guarda judicial até quatro anos de idade na alocação em vagas para atividades que possam ser efetuadas por meio do teletrabalho ou trabalho remoto. (Redação dada pela Lei nº 14.442, de 2022)

4- DOS RISCOS DO REGIME DE TELETRABALHO À LUZ DO DIREITO À DESCONEXÃO

Como visto, a partir do momento em que o empregador abre sua própria empresa, ele assume quaisquer riscos, tanto positivos como negativos advindos dela, não podendo transferir qualquer responsabilidade da empresa ao empregado.

No regime de teletrabalho, o empregador, independentemente de estar ou não supervisionando as atividades do empregado, ainda tem o encargo de arcar com futuros danos causados ao trabalhador, isso porque ele possui o dever de zelar pela saúde e segurança do trabalhador.

Na ocorrência de algum dano à saúde do trabalhador, no contexto da relação de emprego, surge para o empregador o dever de reparar o mal causado, seja ele na esfera física, moral ou psicológica, pois essa é a regra prevista pelo no Art. 186 do Código Civil vigente, aplicável ao Direito do Trabalho, de forma que, “aquele que por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito” (BRASIL, 2002).

Ainda que o teletrabalho ostente a aparência de uma boa modalidade de trabalho, pois oferece ao obreiro horários de trabalho mais flexíveis, a prestação dos serviços fora das dependências da empresa, muitas vezes na própria casa do trabalhador, pode fazer nascer alguns problemas.

Estudos revelam que o teletrabalho pode ser causa o adoecimento de vários trabalhadores, em razão da falta de gerenciamento de tempo entre trabalho, casa e lazer. De acordo com o Artigo 157 da CLT, é obrigação da empresa cumprir e fazer cumprir as normas

de segurança e medicina do trabalho e instruir os empregados sobre precauções a tomar para evitar acidentes de trabalho e doenças ocupacionais. Em vista disso, independente do trabalho ser realizado em *home office*, quaisquer adoecimentos ou acidentes de que o trabalhador venha a sofrer decorrentes do serviço realizado, a empresa deve ser responsabilizada.

Na pandemia da Covid-19, visando conter a disseminação do vírus, o teletrabalho foi uma opção aparentemente plausível, porém acabou trazendo grandes agravos a doenças físicas e mentais dos trabalhadores.

De acordo com dados do Ministério da Saúde, entre as principais causas de acidentes de trabalho em *home office* estão o uso de cadeiras inadequadas, má postura ou postura estática prolongada, falta de suporte para computador/notebook para o nível dos olhos, longas jornadas de trabalho e excesso de múltiplas tarefas. Nesse sentido, de acordo com o Sistema de Informação de Agravos de Notificação (SINAN), nos últimos 11 anos, foram registrados cerca de 1,2 milhões de casos de acidentes de trabalho em *home office*, no Brasil, e 37 mil mortes.

Nessa perspectiva, segundo o site do Senado, na pandemia da Covid 19, o IBGE estimou que cerca de 8,6 milhões de brasileiros começaram a trabalhar em modalidade de teletrabalho. Conseqüentemente, o número de acidentes de trabalho, doenças ocupacionais e psicossociais claramente se ampliou.

Ou seja, o tempo exacerbado voltado ao teletrabalho pode gerar danos físicos, prejudicando coluna, membros inferiores e superiores, por causa da má postura e movimentos repetitivos. A visão também pode ser prejudicada, devido a longas horas em frente ao computador. Ademais, o trabalho remoto, está ligado a questões de sedentarismo, podendo futuramente causar doenças crônicas como hipertensão, obesidade, diabetes e doenças cardiovasculares (FERREIRA & AGUILERA, 2021).

Cita-se, ainda, que o teletrabalho pode gerar problemas de ordem psicológica no trabalhador, em razão do estresse causado por não saber conciliar, muitas vezes, ambiente doméstico e ambiente de trabalho, impedindo a desconexão mental de suas atividades laborais, a ponto de desenvolver a chamada Síndrome de Burnout.

De acordo com Carlotto e Câmara (2008, p. 153):

Em 1974 o termo Burnout foi retomado por Hebert Freudenberguer, médico psicanalista, que descreveu o fenômeno como um sentimento de fracasso e exaustão causado por um excessivo desgaste de energia e recursos. Complementou seus estudos em 1975 e 1977, incluindo em sua definição comportamentos de fadiga, depressão, sobrecarga de trabalho, rigidez e inflexibilidade (Freudenberguer, 1974; França, 1987; Perlman e Hartman, 1982). Freudenberguer e Richelson (1980)

referem que, ao examinarem pessoas com Burnout, percebiam que havia combinação de más escolhas e boas intenções.

Observa-se que a utilização da modalidade de teletrabalho tem gerado questionamentos no campo das relações de emprego, pois coloca em conflito direitos dos empregados ao descanso e lazer, uma vez que são direitos fundamentais dos trabalhadores.

A preservação da saúde do trabalhador é tema de considerável relevância no âmbito das relações de emprego, pois a sua observância encontra respaldo na Carta Maior, a qual busca preservar, em todas as esferas, a dignidade humana do indivíduo.

O termo “Direito de Desconexão” está relacionado ao ato de se desligar de algo, mas propriamente se desconectar do trabalho. Ou seja, o papel exercido pela tecnologia no mundo atual, fez com que fosse questionado a respeito da existência de um direito que garantisse descanso aos trabalhadores.

De acordo com Marcia Vieira Maffra (2015, p. 508), a ideia de desconexão do trabalho consiste no direito do trabalhador a ter um equilíbrio entre a vida profissional e a pessoal, protegendo a saúde e a vida particular do profissional. Esse direito não está ligado ao “não trabalhar”, mas sim, à redução da jornada de trabalho, com a finalidade de ter um controle da vida social e individual do trabalhador.

O teletrabalho tem sido considerado uma nova prestação de serviço na qual se configura a relação de emprego. No entanto, essa modalidade agride o direito de desconexão, pois a vida privada do trabalhador se mistura com a profissional, pelo fato de sua residência ser transformada em ambiente de trabalho, tendo assim prejuízos ao convívio familiar (MAIOR, p. 2003)

Além disso, conforme demonstrado, dados indicam que o teletrabalho tem contribuído significativamente para a degradação da saúde dos trabalhadores, seja ela física ou mental, em razão da constante exposição, para além da jornada máxima diária, a atividades laborais, expondo a saúde do trabalhador a danos irreparáveis.

A questão tem sido discutida em diversos tribunais trabalhistas brasileiros, sendo reconhecido o direito à desconexão, como se observa na decisão proferida pela 14ª Turma do TRT da 2ª Região:

DIREITO À DESCONEXÃO DO TRABALHO. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. JORNADA ILEGAL. ABUSO DO PODER DIRETIVO. CABIMENTO DA INDENIZAÇÃO PELO DANO IMATERIAL. O direito à desconexão do trabalho é de natureza fundamental, patrocinado, ao lado das normas constitucionais e infraconstitucionais de controle de jornada, pelas internacionais de garantia dos direitos humano, eis que a constante disponibilização para o labor implica malferimento dos direitos ao lazer, ao convívio social e familiar e à educação. Comprovada nos autos a extrapolação habitual dos limites

constitucionais e legais da duração do trabalho (artigo 7º, inciso XIII, da Constituição Federal e artigo 59, caput, da CLT), bem como o desrespeito ao descanso semanal do empregado (artigo 1º, Lei 605/1949), com comprometimento da sua integridade física e emocional, conclui-se que a ré agiu de forma abusiva, extrapolando os limites do poder diretivo, devendo responder, assim, pela reparação de ordem moral. Indenização devida, Recurso a que se dá provimento no particular. (TRT-2 10002444320145020614 SP, Relator: MARCOS NEVES FAVA, 14º Turma – Cadeira 5, Data de Publicação: 05/02/2015)

Nessa mesma perspectiva, observa-se o entendimento do Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais:

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. DOENÇA PROFISSIONAL. CULPA DO EMPREGADOR. EMPREGADO EM DOMICÍLIO. O fato de o empregado trabalhar em domicílio não constitui, por si só, motivo para eximir o empregador da observância das normas de segurança e medicina do trabalho, colocando o trabalhador à margem da proteção legal que deve abranger "todos os locais de trabalho", sem distinção (artigo 154 da CLT). É certo que não há como exigir do empregador, em semelhante circunstância, a fiscalização cotidiana dos serviços prestados, inclusive quanto à efetiva observância pelo empregado das normas de segurança e medicina, mesmo porque a casa é asilo inviolável do indivíduo, ninguém nela podendo penetrar sem o consentimento do morador, salvo em caso de flagrante delito ou desastre, ou para prestar socorro, ou, durante o dia, por determinação judicial, nos termos da garantia estatuída no artigo 5º, inciso XI, da Constituição Federal. Essa particularidade, sem dúvida, constitui elemento que vai interferir na graduação da culpa do empregador em relação a eventual doença profissional constatada, mas não permite isentá-lo do cumprimento de obrigações mínimas, como a de instruir os empregados quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais, nos termos do artigo 157, II, da CLT, além de fornecer mobiliário adequado, orientando o empregado quanto à postura correta (artigo 199 da CLT), pausas para descanso, etc. Verificado o descumprimento dessas obrigações primordiais pelo empregador, em face da sua omissão negligente no tocante aos cuidados com a saúde da empregada, é inegável a sua culpa no surgimento da doença profissional constatada, incidindo sua responsabilidade pela compensação do dano moral sofrido pela obreira. TRT-3 - RO: 1626808 00208-2006-143-03-00-2, Relator: Heriberto de Castro, Turma Recursal de Juiz de Fora, Data de Publicação: 17/09/2008, DJMG. Página 14.

Torna-se relevante, como visto, discutir a respeito do direito à desconexão, já que o trabalho a distância se tornou comum atualmente, contudo, é necessário garantir que os trabalhadores possam usufruir de seu tempo livre e tempo de descanso, conforme prevê a legislação de regência (D' ÂNGELO & ARRUDA, 2020).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conforme apresentado ao logo deste texto, o teletrabalho se tornou uma modalidade bastante utilizada e discutida nos dias atuais. Todavia, observou-se que, apesar de ter benefícios econômicos e gerar maior flexibilidade nos modos de prestação de serviços, pode originar prejuízos à saúde e à segurança do trabalhador.

Sabe-se que a preservação da saúde dos trabalhadores é um dever do empregador. Portanto, a falta de condições dignas de trabalho fere mandamentos constitucionais e faz nascer a responsabilidade do empregador em reparar essa lesão. No entanto, nota-se que, com a pandemia da Covid-19, o número de acidentes de trabalho, doenças ocupacionais e psicossociais em *home office* teve grande aumento, visto que, embora o trabalho traga flexibilidade ao empregado, os prejuízos causados à sua saúde superam os benefícios trazidos pela sua ocupação.

Além disso, o sedentarismo e a inatividade física contribuem para o desenvolvimento de doenças crônicas. Percebe-se, com esse cenário, posições ergométricas e lesões causadas por esforços repetitivos estão entre as principais causas de acidentes de trabalho em *home office*.

Outrossim, o estresse e a ansiedade causados por essa modalidade de trabalho ainda trazem à tona problemas psicológicos como a Síndrome de Burnout, depressão e síndrome do pânico, que têm sido bastante mencionadas nos dias atuais.

Em vista disso, é notório que há necessidade de um controle maior por parte do empregador, principalmente nas jornadas exercidas pelo teletrabalhador, além de uma melhor administração do tempo executado no serviço, pois é direito do trabalhador “desconectar-se” do trabalho em seus períodos de descanso.

O controle das atividades desenvolvidas pelo empregado pode e deve ser realizado pelo empregador, não apenas na busca de resultados positivos para a empresa, com o ganho econômico, mas, sobretudo, para a preservação da saúde do trabalhador, evitando-se o desenvolvimento de doenças típicas dessa modalidade de trabalho.

Embora o teletrabalho esteja previsto na legislação, o direito de desconexão ainda carece de maiores discussões e regulamentação própria. Desse modo, é imprescindível que o tema seja melhor analisado, uma vez que a execução desse direito permite que o trabalhador desfrute de seus direitos fundamentais como lazer e descanso descritos na Constituição Federal, os quais ensejarão a preservação da saúde e segurança do trabalhador.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ARAÚJO, Francisco Rossal de. A saúde do trabalhador como direito fundamental (no Brasil). **Revista eletrônica: acórdãos, sentenças, ementas, artigos e informações**, Porto Alegre, v. 6, n. 110, p. 85-106, dez. 2010.

ARRUDA, Maria Júlia Cabral de Vasconcelos; D'ANGELO, Isabele Bandeira de Moraes.

Admirável escravo novo? A escravidão digital x o direito à desconexão: uma análise crítica do instituto do teletrabalho brasileiro e suas consequências para a sociedade do capitalismo cognitivo. **Research, Society and Development**, v. 9, n. 4, p. e38942786-e38942786, 2020.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988.

BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Lex**: coletânea de legislação: edição federal, São Paulo, v. 7, 1943.

BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, ano 139, n. 8, p. 1-74, 11 jan. 2002.

BISINELLA, Estêvão. **O teletrabalho na reforma trabalhista frente ao princípio da alteridade**. Monografia (Bacharel em Ciências Jurídicas e Sociais) – Faculdade de Direito, Universidade de Passo Fundo, Campus Casca, Casca, p. 60. 2019.

CARLOTTO, Mary Sandra; CÂMARA, Sheila Gonçalves. Análise da produção científica sobre a síndrome de Burnout no Brasil. **Psico**, v. 39, n. 2, 2008.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 18. Ed. rev. ampl. São Paulo: LTr, 2019. 1773 p.

DELGADO, Maurício Godinho. Direitos fundamentais na relação de trabalho. **Revista de Direitos e Garantias Fundamentais**, n. 2, p. 11-40, 2007.

FERREIRA, Vanessa Rocha; AGUILERA, Raissa Maria Fernandez Nascimento. Os impactos do teletrabalho na saúde do trabalhador e o direito à desconexão laboral. **Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho**, v. 7, n. 1, p. 24-43, 2021.

FINCATO, Denise Pires. Saúde, higiene e segurança no teletrabalho: Reflexões e dilemas no contexto da dignidade da pessoa humana trabalhadora. **Revista Brasileira de Direitos Fundamentais & Justiça**, v. 3, n. 9, p. 101-123, 2009.

MAFFRA, Márcia Vieira. Direito à desconexão no universo do trabalho. In: GUERRA, Giovanni Antônio Diniz; VASCONCELOS, Ricardo Guerra; CHADI, Ricardo (Orgs.). **Direito do Trabalho**. Belo Horizonte: FUMARC, 2015. v. 2, p. 505-520.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. Do direito à desconexão do trabalho. **Revista do Direito Trabalhista**, Brasília, v. 10, n. 09, p. 12-18, 2003.

MARTINS, Giurla. Acidentes de trabalho podem acontecer em home office; saiba como prevenir. Gov.br, 2022. Disponível em: <<https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/noticias/2022/julho/acidentes-de-trabalho-podem-acontecer-em-home-office-saiba-como-prevenir>>. Acesso em: 08 out. 2022.

NETO, José Affonso Dallegrave. O teletrabalho – Importância, conceito e implicações jurídicas. **Revista Fórum Trabalhista – RFT**, p. 51-75, 2013.

NETO, Rodolfo W.; SOUZA, GLEICE Domingues D. **Reforma Trabalhista: Impacto no**

cotidiano das empresas. 1. ed. São Paulo: Editora Trevisan, 2018.

PEREIRA, A. C.; BENEDETTI, A. R. M.; DIAS, M. S. de L. A Fluidez do teletrabalho e os riscos à saúde do trabalhador: um estudo de caso. In: **Anais do 5º Congresso Internacional de Direito e Contemporaneidade: mídias e direitos da sociedade em rede**. Universidade Federal de Santa Maria (UFSM), Santa Maria, RS, Brasil.

RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Grupo GEN, 2020. Disponível em: <trabalhoemdebate.com.br/artigo/detalhe/a-fiscalização-do-ambiente-laboral-do-teletrabalhador>. Acesso em: 12 out. 2022.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios do direito do trabalho**. 3 ed. São Paulo: LTr, 2000.

TEIXEIRA, Carolina de Souza Novaes Gomes; BARCELOS, Débora de Jesus Rezende. A repercussão dos efeitos da crise no direito do trabalho: reforma trabalhista e a teoria da flexibilização como instrumento de controle da economia. **Revista de Direito do Trabalho**, v. 192, p. 79-122, ago. 2018. Disponível em: <<https://www.revistadostribunais.com.br/maf/app/resultList/document?&src=r1&srguid=i0ad82d9b00000169a6dc1492529e6608&docguid=Ie3c0c3c080e411e898d8010000000000&hitguid=Ie3c0c3c080e411e898d8010000000000&spos=1&epos=1&td=1&context=62&crumb-action=append&crumblabel=Documento&isDocFG=false&isFromMultiSumm=&startChunk=1&endChunk=1>> Acesso em: 11 outubro de 2022.

SELIGMANN-SILVA, Edith et al. Saúde do Trabalhador no início do século XXI. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 35, p. 185-186, 2010.

SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. A saúde do trabalhador como um direito humano. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, n. 31, p. 109-137, jul./dez. 2007.

WÜLFING, Juliana. **Teletrabalho**: proposta de regra jurídica fundamentada no princípio de proteção do empregado para o Brasil. 2014. Tese (Doutorado) – Curso de Direito, Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis, 2014.