

TELETRABALHO, SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO E REGULAMENTAÇÃO ESTATAL: PANDEMIA, APRENDIZADOS E PERSPECTIVAS FUTURAS*

TELEWORKING, HEALTH AND SAFETY AT WORK AND STATE REGULATION: PANDEMIC, LEARNINGS AND FUTURE PERSPECTIVES

Guilherme Guimarães Feliciano**

Olívia de Quintana Figueiredo Pasqualetto***

RESUMO

Modalidade baseada na utilização de tecnologias da informação e comunicação e vista como uma irresistível tendência para o futuro, o teletrabalho ganhou ainda mais destaque a partir da pandemia de Covid-19. Considerando tal contexto, este artigo tem como objetivo analisar se e como a regulamentação existente no direito brasileiro sobre o teletrabalho pode interferir na garantia do direito fundamental à saúde dos trabalhadores. Para tanto, a presente pesquisa tem caráter qualitativo e se vale essencialmente de consulta a banco público de dados e revisão bibliográfica.

* Artigo enviado em 12.04.2021 - autores convidados.

** Professor Associado do Departamento de Direito do Trabalho da Faculdade de Direito da USP. Livre-Docente em Direito do Trabalho e Doutor em Direito Penal pela Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo. Juiz do Trabalho Titular da 1ª Vara do Trabalho de Taubaté (São Paulo, Brasil). Doutor em Ciências Jurídicas pela Faculdade de Direito da Universidade Clássica de Lisboa (2014). Coordenador do Curso de Especialização (Pós-Graduação *lato sensu*) em Direito do Trabalho e Processual do Trabalho da UNITAU. Extensão Universitária em Economia Social e do Trabalho (Universidade Estadual de Campinas - UNICAMP). Presidente da ANAMATRA (biênio 2017/2019). Vice-Presidente da ANAMATRA (Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho), gestão 2015-2107. Presidente da AMATRA-XV (Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho da Décima Quinta Região), gestão 2011-2013. Membro da Academia Brasileira de Direito do Trabalho (cadeira nº 53). Membro Vitalício da Academia Taubateana de Letras (cadeira nº 18). Coordenador do NTADT - Núcleo de Pesquisa e Extensão "O Trabalho além do Direito do Trabalho". E-mail: darkggf@usp.br

*** Doutora e Mestre em Direito do Trabalho e da Seguridade Social pela Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo. Graduada em Direito pela Faculdade de Direito de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo. Advogada. Pesquisadora da Escola Superior da Advocacia de São Paulo. Professora da Universidade Paulista. Professora da Universidade São Judas Tadeu. Professora na Escola de Direito de São Paulo da Fundação Getúlio Vargas. Pesquisadora sênior do Centro de Ensino e Pesquisa em Inovação da Fundação Getúlio Vargas. Atualmente realiza Pós-Doutorado na Universidade de São Paulo. E-mail: olivia.pasqualetto@fgv.br.

Palavras-chave: Teletrabalho. Saúde do trabalhador. Futuro do trabalho. Pandemia de Covid-19. Regulamentação.

ABSTRACT

Modality based on the use of information and communication technologies and seen as an irresistible trend for the future, teleworking has gained even more prominence since the Covid-19 pandemic. Considering this context, this article aims to analyze whether and how the existing regulation in Brazilian law on telework can interfere in guaranteeing the fundamental right to workers' health. Therefore, the present research has a qualitative character and essentially uses consultation on a public database and bibliographic review.

Keywords: Teleworking. Worker's health. Future of work. Covid-19 pandemic. Regulation.

INTRODUÇÃO

A modalidade de trabalho conhecida como teletrabalho foi inserida expressamente na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) com a Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista), que a definiu como a prestação de serviços realizada preponderantemente “[...] fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.” (artigo 75-B, CLT).

Ao adotar tal definição, o direito brasileiro se posicionou diante de uma variedade conceitual que envolve o tema: trabalho remoto ou trabalho à distância, trabalho em casa ou em domicílio (*home office*) e o próprio teletrabalho, terminologias mais comuns na literatura jurídica (VIDRIO-BARON; VALLEJO, 2020). Tais expressões são frequentemente utilizadas para designar dinâmicas laborais externas às dependências do empregador, mas não são sinônimas.

O trabalho remoto ou à distância, segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2020), é uma expressão genérica marcada pela noção de externalidade, isto é, realizado em um local alternativo às dependências do empregador. Por sua vez, o trabalho realizado em casa ou em domicílio, também conhecido como *home office*, tem como característica a prestação de serviços ser desenvolvida na casa do trabalhador (OIT, 2020). Nota-se, contudo, que a Convenção nº 177 da OIT sobre o trabalho em domicílio (não ratificada pelo Brasil) define em seu artigo 1º que o trabalho em domicílio é aquele desempenhado em sua casa ou em outros locais que escolha (distintos das dependências do empregador). Nesse sentido, ainda que a própria OIT relacione em suas publicações recentes o *home office* com a casa do empregado (OIT, 2020), a Convenção nº 177 equipara o domicílio a um local de escolha do trabalhador (e não, necessariamente, ao seu efetivo domicílio). Por fim, como sinalizado na CLT, o teletrabalho é aquele desenvolvido de maneira remota por meio das tecnologias da informação e comunicação (TICs) (USHAKOVA, 2015). Este estudo dedica-se à análise do teletrabalho - ressaltando a particularidade do momento pandêmico, em que tal modalidade foi predominantemente desenvolvida na casa dos trabalhadores - para compreender se e como a

regulamentação existente no direito brasileiro sobre tal modalidade pode interferir na garantia do direito fundamental à saúde dos trabalhadores, garantido nos artigos 6º e 7º da Constituição Federal, já que a externalidade laboral e o uso das TICs moldam uma dinâmica laboral peculiar, caracterizada pelo distanciamento dos colegas de trabalho, fadiga virtual, ergonomia improvisada, dentre outras potenciais afecções à saúde física e mental.

Para tanto, valeu-se de pesquisa em banco público de dados, quanto ao tratamento legislativo da matéria; e, com caráter qualitativo, baseou-se essencialmente em recensão bibliográfica parcial da literatura nacional e internacional. Os resultados da pesquisa são apresentados neste texto, estruturado em quatro grandes partes: (i) a descrição de como o teletrabalho é disciplinado pela CLT; (ii) a compreensão dos efeitos do teletrabalho na saúde dos trabalhadores; (iii) a análise dos desafios trazidos pela pandemia de Covid-19, bem como das perspectivas futuras sobre o teletrabalho; e (iv) o caso particular do PL 5.581/2020 (Câmara dos Deputados), no que atine à tutela legal da saúde e da segurança dos teletrabalhadores. Por fim, são apontadas as conclusões possíveis, neste momento, a partir do estudo desenvolvido.

1 O TELETRABALHO NA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO

Embora o teletrabalho tenha sido inserido de forma expressa e mais pormenorizada na CLT apenas em 2017, tal modalidade já era utilizada amplamente por muitos empregadores, bem como já havia sido contemplada, ainda que de maneira mais genérica, no artigo 6º da CLT, segundo o qual “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”, frisando em seu parágrafo único que “Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.”

A redação transcrita do artigo 6º da CLT se deu pela Lei nº 12.551/2011 que, embora não tenha utilizado literalmente a expressão teletrabalho, esclareceu que a externalidade laboral por si só não retira a caracterização do vínculo empregatício e que as TICs se equiparam a outros métodos e instrumentos de comando, mantendo, portanto, o trabalhador subordinado ao seu empregador (ainda que à distância). Essa intenção fica evidente na justificativa do Projeto de Lei nº 3.129/2004 que gerou a Lei nº 12.551/2011, segundo a qual

A revolução tecnológica e as transformações do mundo do trabalho, exigem permanentes transformações da ordem jurídica com o intuito de apreender a realidade mutável. O tradicional comando direto entre o empregador ou seu preposto e o empregado, hoje sede lugar, ao comando a distância, mediante o uso de meios telemáticos, em que o empregado sequer sabe quem é o emissor da ordem de comando e controle. O Tele-Trabalho é realidade para muitos trabalhadores, sem que a distância e o desconhecimento do emissor da ordem de comando e supervisão, retire ou diminua a subordinação jurídica da relação de trabalho. (BRASIL, 2004) (sic) (grifo nosso)

Nesse sentido, como se depreende do trecho acima, desde 2011 a CLT reconhece as formas de trabalho realizadas à distância por intermédio das tecnologias da informação e comunicação. Contudo, embora a disposição do referido artigo 6º tenha sido importante para se evitar questionamentos acerca de suposta ausência de subordinação e de vínculo empregatício entre empregadores e teletrabalhadores, o artigo 6º não avançou na regulamentação de particularidades e de questões práticas dessa modalidade de trabalho.

Em 2017, sob a justificativa de “modernizar” a legislação trabalhista, dentre outras alterações, a Reforma Trabalhista inseriu na CLT o Capítulo II-A, composto pelos artigos 75-A, 75-B, 75-C, 75-D e 75-E, e o inciso III no artigo 62, passando a dispor de maneira expressa sobre o teletrabalho.

Inicialmente, como apontado acima, a CLT dispõe sobre a definição de teletrabalho, entendida como a prestação de serviços realizada preponderantemente fora das dependências do empregador, mediante o uso de tecnologias de informação e de comunicação e que não se configurem como trabalho externo (artigo 75-B).

A incorporação de uma definição legislativa foi importante para delimitar a quem se aplicam os dispositivos sobre teletrabalho, contudo, a definição não é precisa quando utiliza a expressão “preponderantemente”, deixando margem para questionamentos sobre tal preponderância referir-se ao número de horas trabalhadas ou à quantidade de dias na semana ou no mês. Nesse mesmo sentido, ao dispor que “[...] o comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho”, também não é clara a respeito de quantas e quais atividades específicas seriam.

Em seguida, o artigo 75-C dispõe sobre a necessidade de a modalidade de teletrabalho constar expressamente no contrato individual de trabalho, que também deverá especificar quais atividades serão realizadas pelo teletrabalhador. Importante notar que, segundo a OIT, não basta haver previsão desta modalidade de trabalho no contrato, mas é importante que os empregadores esclareçam

[...] os termos e condições de emprego durante o teletrabalho, incluindo questões salariais, quais benefícios e subsídios do trabalhador serão revisados e podem precisar ser ajustados, seguro e implicações legais em relação ao equipamento e software usado durante o teletrabalho.¹ (OIT, 2020a, p. 15).

Em seu § 1º, o artigo 75-C autoriza a conversão do regime presencial em teletrabalho por mútuo acordo entre empregado e empregador, o que

¹ Tradução do seguinte trecho original: “*Employers also need to clarify the terms and conditions of employment while teleworking, including salary questions, which worker benefits and allowances will be reviewed and might need to be adjusted, insurance, and legal implications regarding equipment and software used while teleworking. In principle, the terms and conditions of employment should be the same as when workers are working at the employer’s premises.*” (OIT, 2020b, p. 15).

deve ser registrado em aditivo contratual. Em seu § 2º, o artigo 75-C autoriza a alteração do regime de teletrabalho para a modalidade presencial, o que poderá ser feito por determinação do empregador (e não por mútuo acordo, como destacado no § 1º), “[...] garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual.”

Esse segundo parágrafo do artigo 75-C, diferentemente do primeiro, é marcado por mais controvérsias pois permite a alteração do contrato de trabalho por determinação do empregador, sem destacar a necessidade de mútuo consentimento, contrariando o artigo 468 da CLT, segundo o qual, “Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia”. Ademais, além da discrepância sobre o mútuo consentimento entre os dois parágrafos do artigo 75-C, também se nota que não foi adotado um padrão sobre período de transição entre a conversão do regime.

Posteriormente, o artigo 75-D dispõe sobre a “[...] responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado [...]”, utilidades que não integrarão a remuneração (parágrafo único do artigo 75-D da CLT). De acordo com o dispositivo, tal responsabilidade será prevista em contrato escrito. Contudo, ao adotar essa redação, a CLT acaba por se omitir - ou, ao menos, não ser expressa - quanto à obrigatoriedade de o empregador fornecer, delegando essa decisão para o contrato e, por vezes, o ônus para o empregado. Neste particular, reitera-se a dificuldade de negociação equilibrada, sobretudo a negociação individual, em uma relação essencialmente assimétrica como é a relação de emprego. Ademais, a não definição sobre a responsabilidade pela infraestrutura leva à preocupação com a ergonomia do mobiliário, o que pode afetar a garantia de saúde e segurança para os teletrabalhadores.

Por fim, o artigo 75-E dispõe sobre dever-direito de informação e disciplina que o empregador deve instruir os empregados em teletrabalho sobre precauções que devem ser tomadas para evitar doenças e acidentes de trabalho. Em contrapartida, “O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.” Contudo, o artigo deixa lacunas sobre a responsabilidade no caso de acidente ou adoecimento. Ainda que trate do direito à informação - dever-direito já reconhecido nos artigos 157 e 158 da CLT, bem como na Convenção nº 155 da OIT, o dispositivo é silente sobre outras repercussões na saúde e segurança do trabalhador.

A Reforma Trabalhista inseriu também o inciso III no artigo 62 da CLT, que exclui um rol de trabalhadores, e, dentre eles, os teletrabalhadores, do regime previsto sobre duração de jornada. Assim como algumas disposições comentadas acima sobre teletrabalho, a exclusão dos teletrabalhadores do regime de duração do trabalho e controle de jornada previstos na CLT é problemática, sobretudo porque, com a tecnologia que existe hoje, seria possível criar instrumentos e protocolos de controle até mais precisos do que o controle presencial direto, bem como porque os trabalhadores em teletrabalho

tendem a trabalhar em jornadas mais longas do que aqueles que estão inseridos nas dependências físicas do empregador (EUROFOUND; OIT, 2017).

Como visto, embora tenha inserido na CLT um capítulo dedicado ao teletrabalho, a Reforma Trabalhista ainda deixou muitas lacunas na regulamentação dessa crescente modalidade de trabalho.

2 A LEGISLAÇÃO BRASILEIRA E OS IMPACTOS NA SAÚDE DOS TELETRABALHADORES

De acordo com a Convenção nº 155 da OIT, a 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.” Esta definição está em harmonia com aquela adotada pela Organização Mundial da Saúde (OMS) em sua Constituição, segundo a qual “[...]saúde é um estado de completo bem-estar físico, mental e social, e não consiste apenas na ausência de doença ou de enfermidade.”

Essa concepção de saúde é vista como uma “[...] evidência do progresso no sentido de uma abordagem mais holística da Saúde e Segurança no Trabalho (SST) e do reconhecimento da relação intrínseca entre a SST e o direito humano à saúde.” (ITCILO, 2018, p.5). Este texto se vale dessa concepção ampla de saúde, considerando a sua dimensão física e também mental, além de se destacar a importância não só da ausência de doenças e afecções, mas também promoção de bem-estar. Dessa forma, ao analisar os impactos do teletrabalho na saúde dos trabalhadores, bem como disposições normativas que possam impactá-la, importa considerar as características do teletrabalho que podem afetar sua dimensão física e mental.

Inicialmente, importa esclarecer que o teletrabalho é visto, ao mesmo tempo, com animação e preocupação.

Por um lado, há pontos positivos nessa modalidade de trabalho: desnecessidade de deslocamento, o que permite economia de custos com alimentação, transporte, bem como economia de tempo em razão do trânsito das grandes cidades, além de permitir o distanciamento social durante a pandemia de Covid-19 e, portanto, evitar o contágio pelo novo coronavírus; proximidade com a família; utilização de roupas mais confortáveis para trabalhar; tendência à maior autonomia e certa flexibilidade no trabalho (EUROFOUND; OIT, 2017).

Por outro lado, contudo, há pontos negativos a serem superados no teletrabalho: falta de capacitação de trabalhadores e empregadores para realizarem suas atividades de forma remota (EUROFOUND; OIT, 2017); jornada de trabalho mais longa, com sensação de disponibilidade constante para o trabalho e decorrente esvaziamento da divisão entre vida profissional e vida pessoal (EUROFOUND; OIT, 2017); dificuldade de desconexão e diminuição - ou até mesmo ausência - de intervalos para descanso (OIT, 2020b); perda da privacidade e intimidade do ambiente residencial; mobiliários e espaços de trabalho inadequados, gerando problemas ergonômicos, bem como desordem dos cômodos domésticos; afastamento dos colegas de trabalho,

gerando sensações de isolamento (mesmo fora do período pandêmico e desaparecimento do sentimento de pertencimento, o que pode afetar a saúde mental sobretudo e até mesmo a organização coletiva dos trabalhadores; dificuldade de comunicação entre empregados e empregadores (OIT, 2020b); desigualdade de gênero (ALON *et al.*, 2020) e sobrecarga de trabalhadores com encargos familiares; afetação do sono; sedentarismo; diminuição da exposição à luz natural (AFONSO, 2021); estafa mental em razão de reuniões virtuais; problemas de visão, dentre outras preocupações.

Considerando os pontos de atenção relacionados à saúde dos teletrabalhadores apontados acima, interessa analisar neste texto se e como a legislação brasileira sobre o teletrabalho pode interferir na promoção da saúde dos teletrabalhadores. Para tanto, destacam-se três aspectos centrais: (a) infraestrutura para o teletrabalho; (b) doenças e acidentes relacionados ao trabalho; e (c) duração do trabalho. Vejamos.

a. Como mencionado acima, de acordo com o artigo 75-D, a responsabilidade pela aquisição e manutenção da infraestrutura e equipamentos que viabilizam o teletrabalho será definida em contrato. Essa disposição relega à negociação entre as partes de quem será o ônus por tais itens, o que, por si só, já é contrastante com a disposição do artigo 2º da CLT, segundo o qual é o empregador que assume os riscos da atividade econômica. Ademais, o dispositivo não deixa claro se e como o empregador deve orientar e fiscalizar a opção por determinados mobiliários, que devem atender às normas sobre ergonomia; equipamentos para descanso dos pés e punhos, visando a evitar fadigas; adequação da iluminação e conforto térmico; dentre outros. Nesse sentido, observa-se que essa abertura à negociação pode prejudicar, sobretudo, a adequação ergonômica do meio ambiente de teletrabalho.

b. As disposições do artigo 75-E sobre a necessidade de o empregador informar os teletrabalhadores sobre riscos à saúde, bem como a obrigatoriedade de os teletrabalhadores seguirem tais instruções, são disposições que, por força dos artigos 157 e 158 da CLT, já se aplicariam ao teletrabalho, assim como se aplicam ao trabalho presencial. Embora destacar o direito à informação seja importante para a promoção da saúde dos trabalhadores, a Reforma Trabalhista não abordou especificamente a responsabilidade civil do empregador nos casos de adoecimentos e acidentes decorrentes do trabalho.

Nesse sentido, ainda que o teletrabalho seja marcado pela particularidade de ser desenvolvido fora das dependências do empregador, recorre-se às disposições gerais sobre o tema: todo aquele que provoca danos fica obrigado a repará-lo, conforme disposição do artigo 927 do Código Civil. Surge a partir daí a discussão sobre tal responsabilidade ser subjetiva ou objetiva.

Em matéria laboral, de acordo com o artigo 7º, inciso XXVIII, da Constituição Federal, é direito de todo trabalhador receber “seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa”, adotando, portanto, a responsabilidade subjetiva do empregador em casos de acidentes de trabalho (assim consideradas, ademais, as doenças profissionais e do trabalho, conforme previsão do artigo 20 da Lei nº 8.213/1991). Nessa hipótese, seguem-se as normas-regras dos artigos 186 e 927, *caput*, do Código Civil.

Paralelamente, ao dispor sobre a responsabilidade civil daquele que lesa o meio ambiente, a Constituição Federal silenciou sobre a necessidade de constatação de dolo ou culpa para a respectiva responsabilização e cometeu a respectiva disciplina à legislação ordinária, conforme seu artigo 225, § 3º. Interpretando sistematicamente o diploma constitucional e considerando seu artigo 200, VIII - que deixa claro ser o *meio ambiente do trabalho* uma das dimensões integrantes do meio ambiente humano (e, portanto, sujeito ao mesmo regramento jurídico) -, conclui-se que a responsabilização daquele que provoca danos ao meio ambiente do trabalho não depende de demonstração de culpa ou dolo do agente, nos exatos termos do art. 14, § 1º, da Lei nº 6.938/1981 (que regula o Sistema Nacional do Meio Ambiente).

Assim, a disposição do artigo 7º, XXVIII, da Constituição Federal dirige-se àqueles casos em que os danos são oriundos de causalidades tóxicas, isto é, problemas e situações pontuais, os quais não têm a magnitude de desequilibrar todo ou parte do meio ambiente laboral. Ademais, nos casos de danosidade tóxica, excepcionando a previsão do artigo 7º, XXVIII, da Constituição Federal, também é possível haver responsabilidade civil objetiva do empregador nos casos em que a atividade econômica por ele desenvolvida, em função de suas peculiaridades, ofereça riscos especialmente elevados aos trabalhadores, isto é, riscos superiores àqueles inerentes a quaisquer atividades econômicas, conforme dispõe o parágrafo único do artigo 927 do Código Civil, segundo o qual “Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem.” Essa hipótese foi expressamente sufragada pelo C. STF, em matéria trabalhista, no julgamento do Tema de Repercussão Geral n. 932 (RE nº 828.040 - tratando, a propósito, de vigilante de carro forte que desenvolveu transtornos psicológicos)²; e alcança, a nosso ver, outros casos legais, como o da Lei nº 6.938/1981, já referida (FELICIANO, 2011, p. 287-306).

Nesse enalço, em se tratando de danos sistêmicos provocados ao meio ambiente do trabalho, quando se observar um desequilíbrio caracterizador de poluição labor-ambiental, cabe a aplicação do precitado artigo 14, § 1º, da Lei nº 6.938/1991, segundo o qual, “Sem obstar a aplicação das penalidades previstas neste artigo, é o poluidor obrigado, independentemente da existência de culpa, a indenizar ou reparar os danos causados ao meio ambiente e a terceiros, afetados por sua atividade”. E o desequilíbrio do meio ambiente laboral *doméstico*, nesse caso, poderá ser da responsabilidade do empregador nos contratos individuais de teletrabalho? Entendemos que sim, “*si et quando*”,

² O julgamento deu-se em sessão plenária de 05.09.2019, enquanto a tese foi fixada na sessão de 12.03.2020, com o seguinte teor: “O artigo 927, parágrafo único, do Código Civil é compatível com artigo 7º, inciso XXVIII, da Constituição Federal, sendo constitucional a responsabilização objetiva do empregador por danos decorrentes de acidentes de trabalho nos casos especificados em lei ou quando a atividade normalmente desenvolvida por sua natureza apresentar exposição habitual a risco especial, com potencialidade lesiva e implicar ao trabalhador ônus maior do que aos demais membros da coletividade.”

apesar da incontornável inviolabilidade domiciliar (CRFB, art. 5º, XI), o empregador podia e devia interferir positivamente na organização do local de trabalho do teletrabalhador, ainda que em caráter meramente preditivo.

De todo modo, ainda que se opte pela responsabilização subjetiva do empregador, que dependerá de averiguação de dolo ou culpa de seus prepostos (CC, arts. 932, II, e 933), será juridicamente possível responsabilizá-lo em casos de patente negligência, como, e.g., se, cumprindo a determinação do artigo 75-E sobre o dever de informar, a informação transmitida for flagrantemente equivocada, recomendando mobiliários inadequados ou estimulando esforços que geram fadiga muscular ou lesões por esforços repetitivos. E, como se percebe, diante das lacunas legais sobre a responsabilidade civil patronal por acidentes e afecções no teletrabalho, a imensa maioria dos acidentes e doenças relacionados ao trabalho que se deem nesse contexto terminarão se avolumando nas barras dos juízos e tribunais trabalhistas. A atual circunstância legislativa de regência da matéria sugere, portanto, índices elevados de litigiosidade, perante o Poder Judiciário, nos anos vindouros.

c. Por fim, menciona-se um dos dispositivos mais controversos inseridos pela Reforma Trabalhista: o novel inciso III do artigo 62 da CLT, que excluiu os teletrabalhadores do controle de jornada e do regime legal de duração de trabalho. Entende-se que tal disposição é especialmente problemática no caso de teletrabalhadores pois, conforme pesquisa realizada pelo Eurofound em parceria com a OIT (EUROFOUND; OIT, 2017), os teletrabalhadores tendem a ter uma jornada de trabalho mais longa do que aqueles que realizam trabalhos presencialmente.

De acordo com o Eurofound e a OIT (2017), com efeito, essa tendência pode ser observada em diferentes regiões do mundo e é importante ter atenção com o tempo de trabalho dos teletrabalhadores porque esse aumento nas horas trabalhadas não é remunerado, em muitos casos, além de prejudicar os intervalos de descanso. Segundo a Eurofound e a OIT, as pesquisas revelam que trabalhar fora das instalações do empregador usando as TICs parece extrapolar o tempo normal de trabalho e que esse trabalho suplementar, em geral, não é pago. Os teletrabalhadores são mais propensos a trabalhar à noite e nos fins de semana do que os trabalhadores que trabalham nas dependências do empregador (EUROFOUND; OIT, 2017).

Assim, o teletrabalho parece afetar severamente a duração e a organização do tempo dos teletrabalhadores; e, ao excluí-los do regime legal de duração do trabalho e do controle de jornada, a Reforma Trabalhista de 2017 facilitou imensamente a intensificação dos tempos de trabalho, abrindo espaço para o avanço de doenças físicas (como lesões por esforços repetitivos, problemas posturais, *computer vision syndrome*³, dores na coluna etc.) e transtornos mentais decorrentes do excesso de jornada (como *burnout*, ansiedade, *stress* etc.). Não por outra razão, defendeu-se alhures que o inciso III do art. 62 consolidado padece de inconstitucionalidade material, por agredir o princípio constitucional do risco

³ V., por todos, TOOMINGAS *et al.*, 2014, *passim*.

mínimo regressivo (CRFB, art. 7º, XXII): o preceito parte de uma “presunção” indemonstrável (FELICIANO *et al.*, 2019, p. 54-61) e, ao comprometer agudamente a possibilidade de desconexão laboral do teletrabalhador, incrementa os riscos do teletrabalho para a saúde dos respectivos laboristas, de modo geral e abstrato, malferindo o comando constitucional que estabelece, como direito social fundamental dos trabalhadores urbanos e rurais (entre os quais, por óbvio, os teletrabalhadores), a *redução* dos riscos inerentes ao trabalho.

E é, ademais, como seguimos a entender: a restrição do inciso III do art. 62 da CLT é *inconstitucional*, conquanto se saiba que a palavra final caberá ao Supremo Tribunal Federal, mercê do que dispõe o art. 102, I, “a”, e III, “a”, da Constituição.

3 TELETRABALHO: APRENDIZADOS COM A PANDEMIA E OLHARES PARA O FUTURO

Durante a pandemia de Covid-19, o teletrabalho foi utilizado como alternativa de enfrentamento da pandemia, viabilizando a continuidade das atividades econômicas e proporcionando o distanciamento social necessário para evitar o risco de contágio pelo vírus. A adoção do teletrabalho foi uma das ações sugeridas pela Organização Internacional do Trabalho em seu quadro de políticas para contingenciamento da crise sanitária, econômica e social.

Além de medidas de estímulo à economia e ao emprego (pilar 1), ampliação da proteção social (pilar 2) e estímulo ao diálogo social (pilar 4), a OIT indicou a importância de proteção dos trabalhadores no meio ambiente de trabalho (pilar 3), fortalecendo medidas de segurança e saúde ocupacional e promovendo a implementação de medidas de saúde pública nos locais de trabalho; adaptando as condições de trabalho; prevenindo discriminação e exclusão e expandindo o acesso a licenças remuneradas (OIT, 2020c).

A OIT salientou a necessidade de proteção daqueles que estão expostos ao vírus ao trabalhar em atividades presenciais, como hospitais, mercados, segurança pública e outros, mas também a proteção da saúde daqueles que estão em regime de teletrabalho.

Nesse sentido, ao longo do seu quadro de políticas (OIT, 2020c), elencou os seguintes pontos de atenção para aqueles que estão realizando teletrabalho:

(a) promover a segurança e a saúde daqueles que trabalham em casa a partir de cuidados com possíveis efeitos do isolamento e da ansiedade, ergonomia e equilíbrio entre trabalho e família;

(b) propiciar aos teletrabalhadores o acesso a tecnologias adequadas, bem como suporte técnico e treinamento;

(c) garantir um meio ambiente de trabalho seguro mesmo para aqueles que trabalham remotamente, com especial atenção a medidas de acomodação para as pessoas com deficiência, o combate ao *cyberbullying* e à violência doméstica;

(d) fornecer informações claras sobre os resultados que se pretende alcançar, as condições de emprego, jornada de trabalho e formas de controle, a fim de que seja possível ao trabalhador ter um equilíbrio entre vida profissional e pessoal, bem como se desconectar do trabalho.

No Brasil, foram editadas diversas normas, sobretudo em forma de Medidas Provisórias, para fazer frente aos desafios trazidos pela pandemia. Dentre elas, interessa analisar mais detidamente a Medida Provisória nº 927/2020 (MP 927), de 22 de março de 2020, que foi a primeira norma adotada no Brasil para dispor, especificamente, sobre questões atinentes ao trabalho, estabelecendo “[...] medidas trabalhistas que poderão ser adotadas pelos empregadores para preservação do emprego e da renda e para enfrentamento do estado de calamidade pública” (artigo 1º, MP 927). Assim, estabeleceu em seu artigo 3º as seguintes medidas: o teletrabalho, a antecipação de férias individuais, a concessão de férias coletivas, o aproveitamento e a antecipação de feriados, o banco de horas, a suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho, o direcionamento do trabalhador para qualificação (possibilidade revogada pela Medida Provisória nº 928/2020) e o diferimento do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS).

Quanto ao teletrabalho, objeto de interesse deste estudo, em seus artigos 4º a 5º, a MP 927/2020 estabeleceu a possibilidade de conversão do trabalho presencial em trabalho remoto (o que condiz com as diretrizes estabelecidas pela OIT). Contudo, a MP autorizou que tal adaptação fosse a critério do empregador (sem necessidade de mútuo acordo prévio) e dispôs que “As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, pela manutenção ou pelo fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância e ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado serão previstas em contrato escrito” (artigo 4º, § 3º), sem indicar de quem é a responsabilidade por tanto, assim como o fez a Reforma Trabalhista. Ademais, também foi silente a respeito da capacitação dos trabalhadores para o teletrabalho. A MP também adotou a previsão do inciso III do artigo 62 da CLT, excluindo os teletrabalhadores do controle de jornada, o que pode favorecer o excesso de trabalho com prejuízo à saúde mental e ao equilíbrio entre vida pessoal e profissional, também contrariando diretrizes da OIT.

Por fim, a MP 927/2020 autorizou que o teletrabalho fosse adotado para estagiários e aprendizes. Esta possibilidade também deve ser analisada com cautela, pois aprendizes e estagiários possuem jornada de trabalho inferior e a ausência de controle pode acarretar jornada extraordinária para crianças e adolescentes, com nefastos efeitos sobre a sua educação.

Nesse sentido, o direito brasileiro de “emergência” não avançou na disciplina do tema - ou mesmo recuou, pelas razões já apontadas e a apontar -, reproduzindo basicamente as mesmas disposições já contidas na CLT, quando não alijando o teletrabalhador de direitos celetários comezinhos (assim, p. ex., no caso do inciso III que se aditou ao art. 62 consolidado). Perdeu-se, ademais, a excelente oportunidade de lidar com as intensificações dos efeitos do teletrabalho na saúde dos trabalhadores durante a pandemia.

Nada obstante, a crise sanitária exigiu uma mudança repentina e rápida do ambiente físico para o ambiente virtual, a despeito do insuficiente arcabouço legislativo. Os novos teletrabalhadores, que passaram a realizar o teletrabalho durante a pandemia de Covid-19, não tiveram tempo para

adaptação, organização ou treinamento. Ademais, em grande parte, passaram a realizar o teletrabalho em suas casas, já que as medidas de distanciamento social não permitiram o trabalho em escritórios compartilhados (*coworking*), cafés ou outros espaços coletivos. Somam-se a isso as restrições às atividades extradomiciliares, fora de casa, para se evitar o contágio pelo novo coronavírus (seja como medida de aconselhamento sanitário, seja - nos *lockdowns* - como medida legal ou administrativa de caráter cogente): providenciais para a contenção da pandemia, engendraram, em contrapartida, uma confusão ainda maior entre os tempos de trabalho e os tempos pessoais. Houve, assim, intensificação dos pontos de preocupação com as afecções físicas e mentais associadas ao teletrabalho, por conta dos fatores acima elencados: isolamento/distanciamento social, confusão entre vida profissional e pessoal, dificuldade de desconexão, sedentarismo, sensação de disponibilidade constante etc.

Cite-se, à guisa de exemplo, pesquisa realizada por Carelli *et al.*, em que foram entrevistados 4.437 profissionais da advocacia no estado do Rio de Janeiro no final de 2020, “[...] três em cada cinco advogados(as) recebem demanda de trabalho após o horário comercial (58%) e em torno de dois em cada cinco advogados(as) costumam trabalhar após as 22h durante a pandemia (38%).” (CARELLI *et al.*, 2021, p. 12). A pesquisa identificou que

[...] 41% da advocacia têm espaço de trabalho improvisado em casa e cerca de 30% tem espaço compartilhado com a família. Apenas 30% tem espaço exclusivo. Considerando que o meio ambiente de trabalho tem influência direta no que diz respeito à ergonomia, dois em cada cinco advogados(as) (38%) indicaram que o seu local de trabalho é menos ergonômico que o anterior à pandemia. [...] A maioria dos(as) advogados(as) informaram sofrer algum distúrbio osteomuscular (64%) ou algum distúrbio mental (57%) com a adoção do teletrabalho durante a pandemia, potencializando não só os danos já causados pelo vírus, como outros decorrentes das bruscas mudanças na rotina da advocacia. Mais de 20% indicou que sofria outro tipo de distúrbio, sendo que a maior parte afirmou sentir ansiedade, insônia, estresse, pânico, tristeza ou depressão [...] outro efeito que pudemos verificar sobre os(as) respondentes foi o aumento da sensação de cansaço (59%), do estresse (63%) e da pressão (44%) após a adoção do teletrabalho. (*sic*) (CARELLI *et al.*, 2021, p. 13-16).

A pesquisa citada de forma ilustrativa acima, bem como outras investigações sobre os impactos do teletrabalho na saúde dos trabalhadores (TAVARES, 2017; TAVARES *et al.*, 2020) condizem com os pontos de preocupação com o teletrabalho apontados acima.

Observa-se, portanto, que a legislação dirigida ao tratamento do teletrabalho, em ambos os casos - i.e., tanto as disposições inseridas na CLT pela Reforma Trabalhista, como as que vigoraram provisoriamente enquanto a MP 927/2020 não caducou -, pouco ou nada contribuiu para atender, em relação a essa coletividade de trabalhadores, o vetor constitucional do art. 7º, *caput*,

da CRFB (*melhoria* das condições sociais): além de apresentar lacunas e deixar espaço para a judicialização do tema, é potencialmente ofensiva à saúde física e mental dos teletrabalhadores.

E qual a resposta institucional?

Em pesquisa à base de dados da Câmara dos Deputados, a partir do termo de busca <teletrabalho> na aba de pesquisa assunto, verificou-se a existência de 65 projetos de lei (PLs) em tramitação. Dentre os 65 PLs, 51 foram apresentados em 2020, após o início da crise sanitária no Brasil, evidenciando como o teletrabalho ganhou força e passou a ser alvo de mais discussões durante a pandemia. Verificou-se que, dos 65 PLs em tramitação, apenas 26 abordam diretamente o teletrabalho, enquanto 39 versam tangencialmente sobre o tema, sem propor alterações na sua disciplina, ou citam a expressão teletrabalho em sua justificativa.

Os 26 projetos de lei que tratam diretamente de teletrabalho versam sobre a proposição de uma (nova) regulamentação geral sobre o teletrabalho (7 PLs), atividades ou trabalhadores específicos em teletrabalho (4 PLs), teletrabalho durante a pandemia (4 PLs), controle de jornada no teletrabalho (3 PLs), remuneração no teletrabalho (2 PLs), acidente de trabalho em caso de teletrabalho (2 PLs), responsabilidade pela infraestrutura no teletrabalho (1 PL), isenção de tributação para compra de equipamentos para realização do teletrabalho (1 PL), revogação das disposições sobre teletrabalho existentes na CLT (1 PL) e obrigatoriedade de o empregador fornecer capacitação sobre TICs para os empregados em regime de teletrabalho, conforme ilustrado no gráfico a seguir.



Gráfico 1 - PLs sobre teletrabalho na Câmara dos Deputados
(elaboração própria)

Em pesquisa seguindo os mesmos critérios, foram identificados 9 PLs em tramitação no Senado Federal. Dentre os PLs, apenas cinco versam diretamente sobre o teletrabalho, tendo como objeto o controle de jornada (2 PLs), a criação do dia nacional do teletrabalho (1 PL), atividades ou trabalhadores específicos em teletrabalho (1 PL), teletrabalho durante a pandemia (1 PL) e regulamentação geral sobre o teletrabalho (1 PL), conforme gráfico abaixo.

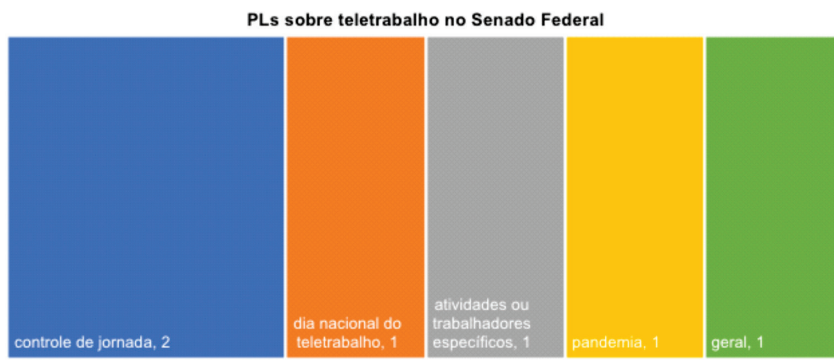


Gráfico 2 - PLs sobre teletrabalho no Senado Federal (elaboração própria)

Observa-se, pela quantidade de PLs propostos em menos de quatro anos após a entrada em vigor da Reforma Trabalhista - responsável por inserir, entre os artigos 75-A e 75-E da CLT, uma regulamentação frágil e insuficiente do instituto (a par de previsões de discutível constitucionalidade, como a do já reportado art. 62, III, da CLT, excluindo o teletrabalhador do direito às horas extraordinárias) -, que foi baldado o único movimento efetivo da Lei nº 13.467/2017 no sentido de “modernizar” a legislação trabalhista (porque, a rigor, apenas neste caso pretendeu trazer regramento legal mínimo para fenômenos contemporâneos do mundo do trabalho que estavam total ou parcialmente à margem da lei). E, por conta da insuficiente regulação, segue um vivo debate legislativo sobre o tema, inclusive com a propositura de alguns projetos que, pelos textos encaminhados, dizem bem mais - e melhor - que os lacônicos dispositivos inseridos em 2017.

4 O PL 5.581/2020: NOTAS PARTICULARES

Dentre os tantos projetos citados, merece particular referência o *PL 5.581/2020*⁴ (que “Dispõe sobre o teletrabalho, realizado fora das dependências

⁴ Disponível na íntegra em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=node0182ft71bnu2nm1n6r2fkyaxhau8789551.node0?codteor=1953710&filename=PL+5581/2020. Acesso em: 12 abr. 2021.

do empregador, e altera disposições da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e dá outras providências”), apresentado pelo Deputado Rodrigo Agostinho (PSB/SP), a partir de anteprojeto de lei cuja elaboração envolveu um alentado grupo de juristas, entre docentes, juízes, advogados, procuradores do trabalho e auditores fiscais, sob a coordenação do advogado paulista Ricardo Calcini, e que dedicou especial cuidado à questão da saúde e da segurança dos teletrabalhadores. Na construção do texto, a propósito, o primeiro coautor deste artigo assumiu papel de algum relevo, coordenando os trabalhos do subgrupo dedicado justamente à regulação do *meio ambiente do teletrabalho*.

Nessa direção, em esforço conceitual, o PL começa por definir o meio ambiente do teletrabalho como

[...] o microsistema de condições, leis, influências e interações de ordem física, química, biológica ou psicológica que incidem sobre o homem no seu local de trabalho ou em razão de sua atividade laboral, esteja ou não submetido ao poder hierárquico de outrem, inclusive em seu âmbito doméstico (*home office*).

Inspira-se nitidamente no que já dispunha o art. 3º, I, da Lei nº 6.938/1981, como se pode facilmente constatar⁵, adaptando o conceito originário à hipótese do teletrabalho.

Logo em seguida (art. 3º), estabelecendo as obrigações gerais do empregador em relação à saúde e à segurança no meio ambiente de teletrabalho - sempre de acordo com o estado atual da técnica, como não poderia deixar de ser -, o projeto dispõe ser de responsabilidade patronal implementar condições para o pleno bem-estar físico e psicossocial dos teletrabalhadores, nos termos da legislação e das disposições administrativas complementares (o que antecipa, p. ex., a necessidade de uma *norma regulamentadora* para o tema), que se prestarão notadamente às seguintes finalidades:

- I - prevenção de danos, em especial pela adoção de medidas técnicas de neutralização ou redução dos riscos inerentes à atividade econômica desenvolvida e ao respectivo meio ambiente de trabalho, sejam eles físicos, químicos, biológicos, psíquicos ou ergonômicos;
- II - proteção contra a degradação do meio ambiente de trabalho, inclusive no âmbito doméstico (*home office*), assim entendido o desequilíbrio decorrente de interações de ordem física, química, biológica ou psicológica, no local de trabalho e no seu entorno, que criem riscos proibidos ou incrementem os riscos inerentes à atividade econômica desenvolvida;

⁵ Diz o art. 3º, I, da Lei nº 6.938/1981 que se entende por meio ambiente “[...] o conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, química e biológica, que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas.”

III - proteção bastante contra os efeitos deletérios de tensões resultantes das condições de fadiga, da duração excessiva, do ritmo, do controle, das pressões psicológicas ou dos modelos de gestão do trabalho humano;

IV - adaptação do local de trabalho, inclusive no âmbito doméstico (*home office*), incluídas suas instalações, máquinas, métodos e ferramentas, às características e capacidades física e mental dos trabalhadores;

V - divulgação idônea e suficiente de informações e documentos labor-ambientais de interesse da sociedade em geral, da categoria profissional em específico ou do trabalhador individualmente considerado.

Estimula-se, ademais, a autorregulação patronal, por meio de regulamentos de empresa e similares (CLT, art. 8º, *caput*), prevendo-se que, no uso de seu poder regulamentar, os empregadores com mais de 50 (cinquenta) empregados instituirão, em prol dos respectivos teletrabalhadores, códigos de conduta ou regramentos equivalentes que promovam o meio ambiente do trabalho equilibrado, a sadia qualidade de vida no trabalho e a implementação das diretrizes elencadas no artigo 3º, parcialmente reproduzido acima. E, na descrição dos conteúdos mínimos desses códigos de conduta, refere-se o direito à desconexão laboral, incluindo, quando aplicáveis, os limites dos artigos 59, *caput*, 66 e 67 do Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 (Consolidação das Leis do Trabalho). Algo substancialmente diverso, como se percebe, do que atualmente consta do art. 62 da CLT.

A “*vexata quaestio*” da inviolabilidade domiciliar (CRFB, art. 5º, XI) é resolvida, a propósito, no art. 6º do projeto, dispondo-se que o empregador deverá efetuar a avaliação ambiental do local de teletrabalho por *meio remoto*, em todo caso (e, logo, se não o fizer, poderá ser responsabilizado); ou ainda, se o caso, com *visita presencial*, exigindo-se, nessa hipótese, a autorização expressa e prévia do empregado, para cada uma das visitas, quando tal necessidade for identificada na execução dos programas de saúde e segurança do trabalho. Ainda nesse contexto, se o teletrabalhador recusar as visitas “*in loco*” (apesar da necessidade identificada pela empresa), deflagrará, com a sua decisão, a isenção de responsabilidade administrativa ou civil do empregador, no que diz respeito às eventuais consequências negativas decorrentes da inoportunidade das visitas presenciais.

O projeto de lei ainda dedica especial atenção à saúde mental do trabalhador (veja-se o art. 8º, alcançando inclusive os ensejos cada vez mais recorrentes de *cyberbullying*, de assédio moral virtual, de tecnoestresse, de vício em tecnologia e de consumo incrementado de álcool e substâncias psicoativas), como também à ergonomia organizacional (art. 9º) e à própria formalização das comunicações de acidentes de trabalho e de doenças

ocupacionais no âmbito do teletrabalho (art. 11).⁶ E, por fim, cuida das hipóteses de responsabilidade civil do empregador nos contratos individuais de teletrabalho (art. 16), em linha semelhante à que apontávamos *supra* (seção 2), ainda que com maiores restrições: a obrigação patronal de indenizar por danos pessoais é essencialmente *aquiliana*, estabelecendo-se nos casos de conduta dolosa ou culposa de seus empregados ou prepostos (CC, arts. 927, *caput*, 932, III, e 933); mas, em paralelo, poderá haver responsabilidade civil *objetiva* (i.e., independentemente de culpa ou dolo do empregador ou de seus prepostos/empregados), conquanto apenas nos casos de teletrabalho realizado em estações de *coworking* ou similares (i.e., nos ambientes diretamente organizados pelo empregador ou tomador de serviços), situação em que

[...] impor-se-á a responsabilidade civil pelos danos pessoais causados ao teletrabalhador em razão de riscos incrementados pelo desequilíbrio no meio ambiente do trabalho, derivados do descumprimento das normas de saúde, de segurança e de higiene do trabalho, às expensas do empregador ou do tomador de serviços responsável pela organização do respectivo ambiente.

A ênfase nas questões de saúde e segurança do teletrabalhador, enfim, aparece na própria justificativa do projeto de lei, estabelecendo a adequada conexão da temática com os debates universais já postos em sede de proteção ambiental. *In verbis*:

[...] Esta realidade, de trabalho em *home office* ou teletrabalho deverá se manter por um longo período em nosso País, sendo certo que o debate acerca da desnecessidade de retorno efetivo aos locais de trabalho ganha cada vez mais projeção, haja visto a enorme adaptação e aceitação por este “tipo” de trabalho sendo necessária a regulamentação da forma, saúde e segurança do teletrabalho. [...] Com efeito, a preocupação ambiental plasmou-se internacionalmente em 1972, na Declaração das Nações Unidas sobre o Meio Ambiente Humano, quando se reconhecia que o homem é duplamente natureza e modelador de seu meio ambiente e que, de todas as coisas no mundo, as pessoas são a mais

⁶ Nos termos do art. 15 do PL 5.581/2020, “[...] é considerado acidente de trabalho ou doença ocupacional o evento que, nos termos dos arts. 19, *caput*, e 20, I e II, da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, acometer empregado em sistema de teletrabalho, desde que o trabalhador demonstre que o acidente ou a doença decorre das atividades laborais desempenhadas no teletrabalho, tendo em vista o horário e o local especificado para esse fim, mesmo que esse último coincida com a respectiva residência. § 1º. A disposição do *caput* não prejudica as hipóteses legais de presunção do nexo de causalidade, a exemplo do que dispõe o art. 21-A da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. § 2º. O empregado envolvido em um acidente de teletrabalho ou acometido por doença ocupacional equivalente deve informar o empregador sobre as circunstâncias do acidente ou da doença e sobre a sua relação com o desempenho de suas atividades laborais.”

preciosa, propelindo o progresso social, criando riquezas sociais e desenvolvendo a ciência e a tecnologia. A mesma tônica norteou a Declaração do Rio sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento (1992) e a chamada “Agenda 21”, que compendiou as diretrizes de desenvolvimento econômico e social para o século XXI. [...] (sic)

Não pode ser outro, a nosso sentir, o norte adequado para o tratamento da questão. Que não se perca esse rumo.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Buscou-se, neste estudo, analisar se e como a regulamentação existente no direito brasileiro sobre o teletrabalho pode interferir na garantia do direito fundamental à saúde dos trabalhadores.

Analisou-se, inicialmente, que o artigo 6º da CLT (com a redação dada pela Lei nº 12.551/2011) foi o primeiro dispositivo a evidenciar que o trabalho realizado à distância não retira a caracterização do empregado como tal e que os meios eletrônicos e informatizados se equiparam a outras formas de controle pessoal. Contudo, o artigo 6º não avançou na disciplina das peculiaridades do teletrabalho.

Somente em 2017, com a Reforma Trabalhista, essa modalidade de trabalho foi tratada de forma mais expressa na CLT. Contudo, como se viu, as disposições da Reforma Trabalhista, além de controversas, foram lacunosas, deixando à margem de qualquer regulação os aspectos do teletrabalho que tendencialmente afetam a saúde física e mental dos teletrabalhadores (assim, e.g., a conveniente extensão “invisível” das jornadas formais e informais - ao ponto de se lhes negar o direito às horas extras e, de certo modo, à própria desconexão - e a tendencial entropia do meio ambiente laboral doméstico, pela qual o empregador convenientemente não se responsabiliza, mercê da inviolabilidade domiciliar).

Ademais disso, a necessidade de uma nova e mais cuidadosa disciplina para o teletrabalho foi evidenciada a partir da pandemia de Covid-19, momento em que o teletrabalho se popularizou e se tornou alternativa para a continuidade das atividades com menor chance de contágio. Segundo dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) realizada durante a pandemia, cerca de 8,6 milhões de pessoas estavam realizando teletrabalho em junho de 2020; a tendência, ademais, é que tal modalidade cresça nos próximos anos (OIT, 2020).

Nesse sentido, dado o que já foi evidenciado com a pandemia de Covid-19 e considerando a tendência de crescimento dessa modalidade de trabalho, é necessário que uma nova regulamentação do teletrabalho sobrevenha, abrangente e cuidadosa, atentando especialmente para os pontos de potencial afecção da saúde física e mental dos trabalhadores, no tocante ao tempo de trabalho, desconexão, ergonomia e responsabilidade em caso de acidentes e doenças decorrentes do trabalho.

De outra parte, enquanto não houver disciplina suficiente - e é esta a situação atual, de uma irônica *anomia* acautelada pela própria fonte normativa (Capítulo II-A do Título II da CLT) -, resta ao Poder Judiciário a decisão de controversias no caso concreto, ante a vedação do “*non liquet*”, com base no arcabouço constitucional dos direitos sociais fundamentais (CRFB, artigos 7º a 11), nas normas-princípios de regência especial do Direito do Trabalho (CLT, art. 8º, *caput*) e, onde couber, nas convenções e acordos coletivos de trabalho que regulam setorialmente a matéria, como frutos concretos do diálogo social. Quanto a isto, em particular, interessa recuperar a função histórica da negociação coletiva, já reconhecida pela OIT - inclusive em relação à própria Lei nº 13.467/2017 (OIT, 2018) -, que é a de otimizar as condições de trabalho e promover o direito fundamental à saúde do trabalhador (inclusive no teletrabalho).

Nessa alheta, o futuro do trabalho - e, nesse ensejo, o do teletrabalho - deve considerar não apenas os avanços inexoráveis da tecnologia, mas também as necessidades éticas e humanitárias da regulação do trabalho. Um “futuro” que admita novas formas de exploração do trabalho sem as correspectivas garantias sociais, notadamente no campo do direito à saúde e de outros direitos fundamentais, não será mais que uma infame distopia.

REFERÊNCIAS

AFONSO, Pedro. Teletrabalho: quais são as consequências para a saúde mental? *Revista Científica da Ordem dos Médicos*, v. 31, n. 3, p. 237-243, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.20344/amp.15735>. Acesso em: 01 abr. 2021.

ALON, Titan M. *et al.* *The impact of COVID-19 on gender equality* - NBER working paper 26947. Cambridge: National Bureau of Economic Research, 2020. Disponível em: <https://www.nber.org/papers/w26947>. Acesso em: 28 mar. 2021.

BRASIL. Câmara dos Deputados. Eduardo Valente. PL 3129/2004. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=155964>. Acesso em: 01 abr. 2021.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda; SILVA, Jackeline C. G. Cerqueira da; DOMINGUES, Carlos A. Giannini. A advocacia em teletrabalho: um estudo sobre o impacto da pandemia da COVID-19 no exercício da advocacia no Estado do Rio de Janeiro. *Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano*, Campinas, v. 4, p. 1-23, 2021. Disponível em: <http://revistatdh.org/index.php/Revista-TDH/article/view/96/71>. Acesso em: 01 abr. 2021.

EUROFOUND; OIT. *Working anytime, anywhere: the effects on the world of work*. 2017. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_544138.pdf. Acesso em: 02 abr. 2021.

FELICIANO, Guilherme Guimarães. Saúde e segurança no trabalho: o meio ambiente do trabalho e a responsabilidade civil patronal. In: THOME, Candy Florencio, SCHWARZ, Rodrigo Garcia. (org.). *Direito individual do trabalho*: curso de revisão e atualização. São Paulo: Elsevier, 2011.

FELICIANO, Guilherme Guimarães; DIAS, Carlos Eduardo Oliveira; SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira; TOLEDO FILHO, Manoel Carlos. *Comentários à lei da reforma trabalhista*: dogmática, visão crítica e interpretação constitucional. São Paulo: LTr, 2019.

ITCILO. *International labour law and domestic law: a training manual for judges, lawyers and legal educators: occupational safety and health*. Turin: Training Centre of the ILO, 2018.

OIT. *A policy framework for tackling the economic and social impact of the COVID-19 crisis*. 2020c. Disponível em: https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/impacts-and-responses/WCMS_739047/lang--en/index.htm. Acesso em: 28 mar. 2021.

OIT. *Application of International Labour Standards 2018: Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations. International Labour Conference, 107th Session, 2018. Report III (Part A): General Report and observations concerning particular countries*. Geneva: International Labour Office, 2018. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_617065.pdf. Acesso em: 12 abr. 2021.

OIT. *Defining and measuring remote work, telework, work at home and home-based work*. 2020a. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_747075.pdf. Acesso em: 01 abr. 2021.

OIT. *Teleworking during the COVID-19 pandemic and beyond: a practical guide*. 2020b. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/instructionalmaterial/wcms_751232.pdf. Acesso em: 01 abr. 2021.

OMS. *Constituição da Organização Mundial da Saúde (OMS/WHO)*. 1946. Disponível em: <http://www.direitoshumanos.usp.br/index.php/Organizacao-Mundial-da-Saude/constituicao-da-organizacao-mundial-da-saude-omswho.html>. Acesso em: 02 abr. 2021.

TAVARES, Aida Isabel. *Telework and health effects review*. *International Journal of Healthcare*, v. 3, n. 2, p. 30, 2017. Disponível em: https://www.researchgate.net/profile/Aida-Isabel-Tavares/publication/318108862_Telework_and_health_effects_review/links/5966524e0f7e9b80917fea7d/Telework-and-health-effects-review.pdf. Acesso em: 01 abr. 2021.

TAVARES, Fernando *et al.* *Teleworking in portuguese communities during the COVID-19 pandemic*. *Journal of Enterprising Communities: People and Places in the Global Economy*, v. ahead-of-print n. ahead-of-print, 2020. Disponível em: https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/JEC-06-2020-0113/full/html?casa_token=gXf8FIU8N9wAAAAA:3YoxLII12MYKnMgrehcNJWd-y9P89xzN-1rcWQw-SzwZwsL5fa18Fru4Gi1QYuV6CiSxjF0OER4Gp2yZV5mtGVpSecXH5t1zxx1VcEKLHV5se8wF0PUA. Acesso em: 01 abr. 2021.

TOOMINGAS, A.; HAGBERG, M.; HEIDEN, M.; RICHTER, H.; WESTERGREN, K. E.; TORNQVIST, E. Wigaeus (1 January 2014). *Risk factors, incidence and persistence of symptoms from the eyes among professional computer users*. *Work (Reading, Mass.)*. 47 (3): 291-301. Disponível em: doi:10.3233/WOR-131778. Acesso em: 12 abr. 2021.

USHAKOVA, Tatsiana. *El teletrabajo en el derecho de la OIT: teleworking the ILO law*. *Revista de información laboral*, n. 9, p. 55-75, 2015. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5235765>. Acesso em: 01 abr. 2021.

VIDRIO-BARON, Susana; SANDOVAL VALLEJO, Mónica Elizabeth. *Teletrabajo: desambiguación a través de una revisión bibliográfico-epistemológica bilingüe*. *Information Systems in Latin America (ISLA)*, 2020. Disponível em: <https://aisel.aisnet.org/cgi/viewcontent.cgi?article=1022&context=isla2020>. Acesso em: 01 abr. 2021.