



14

O TELETRABALHO E SEUS IMPACTOS NA SAÚDE DO TRABALHADOR

Miron Tafuri Queiroz

Procurador do Trabalho da Procuradoria Regional do Trabalho da 2^a Região. Mestre em Direito na área de concentração Direito do Trabalho e da Segurança Social pela Universidade de São Paulo (USP). Bacharel em Direito pela Universidade de São Paulo (USP).

1. INTRODUÇÃO

Dentre as inúmeras inovações criadas pela chamada Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017), avulta, como uma das mais relevantes, a inédita regulamentação do instituto do “teletrabalho”, ocorrida por meio da introdução, na CLT, do Capítulo II-A do Título II (originalmente, arts. 75-A a 75-E) e do inciso III do art. 62.

Mister registrar, contudo, que essa modalidade de prestação de serviços já era factualmente utilizada de modo amplo, tendo sido, inclusive, juridicamente reconhecida muito antes da Reforma, por meio da Lei nº 12.551/2011 que, ao alterar o art. 6º da CLT, previu 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”, arrematando, por meio da inserção do Parágrafo único ao citado artigo, 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”. Assim, muito embora o legislador não houvesse, à época, utilizado expressamente o termo “teletrabalho”, é inegável que se preocupou em albergar as novas formas de labor humano (marcadas pelo trabalho à distância, exercido e controlado por ferramentas modernas de tecnologia de informação e comunicação) sob o manto da legislação juslaboral, equiparando-as às convencionais formas de prestação de trabalho subordinado.

A grande novidade da Reforma Trabalhista, porém,

foi a tentativa de conferir ao teletrabalho um tratamento jurídico pormenorizado, abordando questões não apenas atinentes à sua própria definição, mas também relacionadas ao seu desenvolvimento, tais como a sua submissão (ou não) às normas relativas à duração do trabalho; a responsabilidade pelo fornecimento de infraestrutura; as formas de direção, supervisão e controle das atividades; os aspectos contratuais; as precauções necessárias para assegurar a saúde e higidez do trabalhador, dentre outras.

Não obstante os esforços legislativos em regulamentar o teletrabalho, imperioso reconhecer que a normatização é imprecisa, repleta de lacunas e passível de críticas quanto a vários de seus aspectos.

De fato, ela está inserida no bojo de uma “Reforma” vista geralmente como precarizante e com forte apelo ideológico, calcada em uma política neoliberal que buscou privilegiar ainda mais os grupos detentores do poder econômico e do controle sobre os meios de produção.

Sob o pretexto de “modernizar” a legislação laboral, promovendo a “adequação” da “anacrônica” CLT às novas dinâmicas das relações de trabalho do Século XXI, a Lei nº 13.467/2017 nada mais fez do que “flexibilizar” e subtrair direitos sociais construídos e conquistados ao longo de décadas, tornando cada vez mais precárias as garantias conferidas aos trabalhadores, numa evidente tentativa de implosão de pilares da Constituição Federal de 1988, como alguns dos princípios que fundamentam nossa República, dentre os quais a dignidade da pessoa humana (CF, art. 1º, III) e o valor social do trabalho (CF, art. 1º, IV), bem como alguns dos objetivos de nossa Ordem Econômica e Social, tais como a busca do pleno emprego (CF, art. 170, VIII) e do bem-estar e justiça sociais (CF, art. 193).

A regulamentação do teletrabalho empreendida pela Lei nº 13.467/2017 não foge a esse viés. Em linhas gerais, precarizou as garantias sociais tendentes a conferir um mínimo de dignidade humana ao subtrair do teletrabalhador, de modo injustificado, a aplicação de todo o arcabouço normativo previsto na CLT em relação à duração do trabalho (art. 62, III). Além disso, equiparou forças antagônicas claramente assimétricas, ao delegar à negociação individual entre empregador e empregado, a previsão para alteração do regime presencial para o de teletrabalho (art. 75-C), ainda que desse acordo resultasse algum prejuízo ao trabalhador (o que per se viola o disposto no art. 468 da CLT). No mesmo sentido, deixou também para a negociação individual a regulação da responsabilidade quanto à aquisição, manutenção ou fornecimento da estrutura para a prestação do trabalho remoto (art. 75-D), podendo esta, inclusive, recair sobre o próprio trabalhador, o que se traduz em uma franca violação ao princípio da alteridade que norteia a relação de emprego (art. 2º da CLT). Finalmente, no que tange à questão da saúde e segurança do trabalho, a legislação limitou-se a responsabilizar o empregador quanto ao dever de instruir o teletrabalhador sobre precauções a serem tomadas para evitar doenças e acidentes de trabalho (art. 75-E), não prevendo nenhuma medida adicional quanto ao monitoramento do meio ambiente laboral, ainda que de forma indireta, por meio da realização de exames médicos complementares ou avaliação do local da prestação de serviços, que poderia ocorrer, exemplificativamente, de forma remota, com a utilização de aparato de vídeo, ou até mesmo por visita presencial autorizada previamente pelo trabalhador.

Não obstante as gritantes imperfeições e proposicionais omissões existentes na regulamentação do teletrabalho, é imperioso reconhecer que a percepção social a respeito dessa modalidade de prestação de

serviços sofreu uma guinada significativa em razão da pandemia de Covid-19.

Com efeito, o trabalho remoto, antes relegado a alguns nichos econômicos específicos (sobretudo, trabalhadores em setores de tecnologia da informação), emergiu, no cenário pandêmico, como uma importante medida sanitária de isolamento social, assegurando a continuidade de empregos e a sobrevivência da própria economia. O teletrabalho se espalhou para os mais diversos segmentos, em especial, para aqueles que demandavam quase que exclusivamente a realização de atividades intelectuais, passando a ser visto como uma tendência irrefreável e irreversível de um novo paradigma laboral no contexto pós pandemia.

Em outros termos, deixou de ser encarado apenas como uma modalidade marginal de prestação de serviços, adstrita a algumas atividades e grupos limitados de trabalhadores, sendo ventilado como uma forma de prestação de serviços revolucionária, ampla e vantajosa não só para o empregador, mas também ao próprio trabalhador.

Nesse sentido, argumenta-se que haveria para o empregado uma economia de tempo, já que este prescindiria do deslocamento ao local da prestação de serviços, o que, de fato, não pode ser desprezado, sobretudo, em grandes centros urbanos, em que o trânsito intenso e a precariedade dos meios de transporte coletivos constituem-se, sem dúvida, como fatores de elevado estresse e desgaste. Mas não só isso, o trabalhador, no seio de seu lar, poderia, em tese, dosar melhor seu tempo para realizar, de maneira alternada, suas atividades laborais com outras que lhe dão prazer, além é claro, de ter a possibilidade de um convívio familiar ampliado.

Mas será que tais ganhos justificariam, *per se*, a ideia de que o teletrabalho seria, em linhas gerais, uma

modalidade de prestação de serviços realmente mais benéfica ao trabalhador?

Em resposta a tal indagação, alertam DURÃES, BRIDI e DUTRA que:

“essa narrativa, ao tempo que exalta os benefícios do teletrabalho, tende a ocultar os riscos de precarização, nos âmbitos individual e coletivo, bem como as possibilidades de reformulação dos ganhos empresariais na exploração do trabalho humano, numa nova redistribuição de ônus do processo produtivo, que desequilibra ainda mais as já assimétricas relações de trabalho”.¹

Prosseguem os mencionados autores, referindo-se aos riscos da “fetichização da tecnologia” ou da exaltação do “mito salvacionista do mundo digital”, salientando que as perspectivas do capitalismo global gravitam essencialmente em torno de dois elementos: a redução do tempo ocioso ou “o não trabalho”, seguindo a máxima de que tempo é dinheiro; e a diminuição dos custos de produção, com especial atenção aos custos do trabalho.²

A regulamentação do teletrabalho empreendida pela Lei nº 13.467/2017 foi, claramente, construída sob a ótica capitalista de maximização dos lucros por meio da precarização das relações de trabalho. Nesse diapasão, uma análise crítica sobre os principais impactos do teletrabalho sobre a saúde do trabalhador tende a tornar ainda mais evidente o quanto pernicioso o arcabouço jurídico criado pela Reforma Trabalhista se revela, demonstrando o total desequilíbrio da equação amplamente propagada como argumento pelos seus defensores, segundo a qual

1 DURÃES, Bruno, BRIDI, Maria Aparecida da Cruz, DUTRA, Renata Queiroz, O teletrabalho na pandemia da Covid-19: uma nova armadilha do capital in Revista Sociedade e Estado, Volume 36, Número 3, Setembro/Dezembro 2021, p. 947.

2 DURÃES, Bruno, BRIDI, Maria Aparecida da Cruz, DUTRA, Renata Queiroz, *idem*, p. p. 961 e 962.

tanto os empregadores, quanto os empregados, só teriam ganhos com a prestação de serviços na modalidade remota.

Deveras, observa-se recentemente um aumento significativo de casos de adoecimento por doenças mentais relacionadas ao trabalho. Burnout, Transtorno de Ansiedade Generalizada (TAG), estresse crônico, insônia e depressão tornaram-se parte do vocabulário hodierno e têm se revelado como os grandes males do novo Século. Mas o que o teletrabalho tem a ver com tudo isso? A resposta para essa indagação não comporta tergiversações: o trabalho em *home-office* está no cerne das causas do crescimento generalizado dessas moléstias, na medida em que estas se ligam intrinsecamente à própria dinâmica de tal modalidade de prestação de serviços, sendo a situação toda ainda agravada pelas opções deliberadamente feitas por nosso Poder Legislativo no que concerne à sua normatização.

Mas não são apenas os transtornos psíquicos aqueles que decorrem do teletrabalho, também desponham, como preocupantes, questões relacionadas à proliferação de doenças osteomusculares, posturais, oculares e outros males fisiológicos fortemente atreladas ao desenvolvimento do trabalho em *home-office*, sobretudo, por inadequação ergonômica de estruturas, mobiliário e equipamentos, resultantes da transferência de responsabilidade do empregador ao empregado sobre a instalação e manutenção de um ambiente de trabalho saudável.

2. TELETRABALHO E SAÚDE MENTAL

Já em 2003, SOUTO MAIOR, em artigo relacionando ao direito à desconexão, alertava sobre os riscos da apropriação indevida dos espaços domésticos, reservados à vida privada e à intimidade, pelo trabalho realizado em *home-office*, sinalizando sobre as dificuldades no estabelecimento de limites entre as

esferas profissional e pessoal³. Partindo dessa perspectiva, inferem DURÃES, BRIDI e DUTRA que:

“o teletrabalho tem um potencial avassalador em afetar a subjetividade das pessoas e adentrar os espaços mais recônditos de nossas vidas (que é a esfera do pessoal e familiar). O que vem fantasiado de flexibilidade e conforto na realização do trabalho no espaço doméstico, com suposta satisfação e manejo do tempo livre pelo empregado, significa, na prática, a apropriação do espaço doméstico do trabalhador em prol da organização capitalista, com o desenvolvimento de novos grilhões, com potencial de afetar as condições de trabalho, a vida fora do trabalho (que pode deixar de existir de forma definitiva) e as possibilidades de socialização a partir do trabalho, contribuindo para a dimensão do adoecimento psíquico que já vinha prevalecendo nessa fase do capitalismo”.⁴

Vê-se, assim, que a concepção do teletrabalho já encerra, por si própria, um potencial danoso: ao promover naturalmente um maior isolamento do trabalhador e um empobrecimento de suas relações sociais (antes conflagradas no ambiente coletivo do trabalho desenvolvido presencialmente), bem como uma ocupação indevida do espaço privado de sua residência, abre-se um campo fértil para um maior sofrimento psíquico e adoecimento mental.

Poder-se-ia argumentar, como contraponto a esses aspectos, a possibilidade de o trabalhador beneficiar-se de um convívio familiar eventualmente maior, o que lhe traria maior conforto, repercutindo positivamente no balanço de sua saúde mental. A princípio, a ilação teria algum peso e sentido, porém, o fato de o trabalhador permanecer em casa não implica, ne-

3 SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Do direito à desconexão do trabalho. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15^a Região, Campinas, n. 23, p. 296-313, 2003.

4 DURÃES, Bruno, BRIDI, Maria Aparecida da Cruz, DUTRA, Renata Queiroz, *idem*, p. 957.

cessariamente, que haja esse convívio ampliado ou que, havendo, seja ele um convívio de qualidade.

Pelo contrário, a opção legislativa de suprimir do teletrabalho a aplicação do Capítulo II, do Título II, da CLT, relativo às normas de duração do trabalho, já se constitui um forte indicativo de que os empregados que realizam suas atividades em *home office*, e que, em tese, fariam a autogestão de seu tempo de trabalho, na prática, laboram durante muito mais horas do que faziam quando trabalhavam presencialmente. Tal fato é corroborado por pesquisas realizadas com teletrabalhadores de diversos segmentos.

A título de exemplo, uma investigação conduzida por um grupo de pesquisadores da Universidade Federal do Paraná e da Rede de Estudos e Monitoramento Interdisciplinar da Reforma Trabalhista (REMIR), entre os dias 5 e 17 de maio de 2020, apurou, com base em entrevistas realizadas com 906 pessoas, que apenas 8,4% dos entrevistados trabalhavam seis dias por semana, antes da experiência do teletrabalho, passando esse número a representar 18% nessa nova condição. Além disso, 2,32% dos respondentes disseram que trabalhavam sete dias por semana, mas a pós a implementação do trabalho remoto, esse número saltou para 17,7%, ou seja, um aumento porcentual de 666,66%. Finalmente, de todos os ouvidos, 48,45% afirmaram que, no geral, passaram a trabalhar mais, sendo que 25% deles disseram que esse incremento se deveu a um aumento das metas de produtividade. Concluíram os pesquisadores, após análise dos dados coletados, que o trabalho realizado remotamente representou uma sobrecarga de horas e dias de trabalho, além de um ritmo mais acelerado de labor⁵.

5 BRIDI, Maria Aparecida; BOHLER, Fernanda; ZANONI, Alexandre. Relatório técnico-científico da pesquisa (parte 1): o trabalho remoto/home office no contexto da pandemia Covid 19, [recurso eletrônico]. Curitiba: Universidade Federal do Paraná, Grupo de Estudos Trabalho e Sociedade, 2020 apud DURÃES, Bruno, BRIDI, Maria Aparecida da Cruz, DUTRA, Renata Queiroz, idem,

Por sua vez, pesquisa realizada por CARELLI, SILVA e DOMINGUES, em que 4.437 profissionais da advocacia do Estado do Rio de Janeiro foram entrevistados no final de 2020, revela que:

“[...] três em cada cinco advogados 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%). [...] A maioria dos(as) advogados(as) informaram sofrer algum distúrbio osteomuscular (64%) ou algum distúrbio mental (57%) com a adoção do teletrabalho na pandemia [...]. Mais de 20% indicaram que sofriam 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”⁶.

A falácia da “vantajosa” autogestão do tempo de trabalho evidencia-se não apenas pelo cenário acima relatado de que os trabalhadores em *home office* passaram, realmente, a trabalhar durante mais tempo e num ritmo maior, mas também pelo fato de que os limiares entre o tempo de repouso e o tempo de labor entraram em uma zona cinzenta como consequência do uso indiscriminado dos aparelhos tecnológicos e comunicacionais pelos empregadores. De fato, observa-se que há uma disponibilidade constante do empregado, uma verdadeira hiper conexão, em razão da submissão, durante o dia, a incontáveis mensagens e chamadas (por aplicativos, tais como WhatsApp e Teams, telefone e e-mails), recebidas

p. 953.

6 CARELLI, Rodrigo de Lacerda, SILVA, Jackeline Cristina Gamaeira Cerqueira, DOMINGUES, Carlos Arthur 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, Disponível em: <https://doi.org/10.33239/rjtdh.v4.96>. Acesso em 25/06/2025., p.p12-16.

de seus supervisores ou colegas de equipe, em horários que deveriam ser destinados a momentos adequados de descanso, sem que isso seja sequer percebido ou compreendido pelo próprio trabalhador como algo inapropriado, já que ele, não raro, vê o uso desses instrumentos comunicacionais como parte da lógica inerente ao trabalho remoto.

Soma-se a isso que a produtividade, normalmente atrelada a metas predefinidas (e muitas das vezes excessivas e inconciliáveis com um padrão de jornada compatível com a saúde e dignidade humanas) passa a ser avaliada por um sistema de controle tecnológico cada vez mais invasivo, por meio do uso de algoritmos, o que desumaniza ainda mais o trabalhador, submetendo-o a uma sobrecarga de trabalho como nunca observada.

Diante desse cenário, conclui COELHO, com total acerto, ao discorrer sobre a falsa sensação de conforto e a pseudo autogestão da jornada, no teletrabalho, que:

“Estamos falando de uma imersão forçada, de uma jornada sem horário, difusa, que invade a privacidade, que se dissemina durante o lazer, que não tem fronteiras e que submete o trabalhador a surtos de ansiedade, depressão e falta de perspectiva, embora a mensagem, utópica como sempre, seja a de que você conquistou o suposto privilégio de trabalhar em casa, ao lado dos seus familiares, do seu animal de estimação, de seu ambiente particular, cercado de conforto e com disponibilidade para administrar seu tempo. Sim, supostamente você “faz” o seu horário, desde que as metas estejam cumpridas...”⁷

A opção legislativa, encetada pela Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017) de alijar, por completo, to-

7 COELHO, José Jorge Pantoja, Teletrabalho, Home Office e Abuso do Direito, eBook Kindle, 27/02/2022, disponível em www.amazon.com.br, p. 3

dos os teletrabalhadores da aplicação dos dispositivos legais que regulam a duração do trabalho, revelou-se insustentável, porquanto partia de uma premissa falsa de que, se o trabalho seria executado fora do estabelecimento do empregador, não haveria como este exercer um controle sobre o tempo gasto pelo empregado para a sua execução. Toda-via, a própria tecnologia empregada para a realização dessas tarefas permite um controle efetivo (e até mesmo invasivo) sobre a jornada de labor.

A fim de “corrigir” essa deletéria opção do legislador da Reforma Trabalhista, a Lei 14.442/2022 trouxe algumas alterações pontuais à regulamentação do teletrabalho, alterando a redação original do art. 62, III, para excluir da aplicação do Capítulo II, do Título II, apenas “os empregados em regime de teletrabalho que prestam serviço por produção ou tarefa”.

Ora, a redação atual, *data maxima* venia àqueles que enxergam alguma boa intenção em sua *mens legis*, não trouxe, em linhas gerais, nenhum avanço significativo. Com efeito, qual seria a incompatibilidade para que o trabalho auferido por tarefa ou produção não pudesse (e devesse) ser submetido a um controle de jornada? Novamente, partiu-se de uma premissa totalmente falsa para se produzir uma regra deletéria à dignidade humana.

Como bem apontou MONTEIRO, o legislador baralha um critério especificamente salarial (remuneração calculada por tarefa ou produção), utilizando-o como parâmetro para uma norma que teria como escopo regular uma questão de duração do trabalho⁸, com o claro propósito de criar um sofisma.

Não há empecilho nenhum, do ponto de vista lógico, para que um trabalho baseado em metas seja cum-

8 MONTEIRO, Carlos Augusto Marcondes de Oliveira, in MACHADO, Antônio Cláudio da Costa (organizador) e ZAINAGHI, Domingos Sávio (coordenador), CLT Interpretada, artigo por artigo, parágrafo por parágrafo, 15^a ed. São Paulo, Manole, 2024, p. 103.

prido dentro de uma jornada predeterminada e regulada. Deveras, o estabelecimento de metas deve ser inclusive compatibilizado com uma jornada decente, de modo a preservar a saúde do trabalhador. Ao criar a “sutil” exceção contida no inciso III do art. 62, o legislador o que fez foi passar um cheque em branco para o empregador exigir um ritmo de trabalho e uma produtividade cada vez maiores, escorchantes e impossíveis de serem atingidas em uma jornada cuja duração seja adequada à dignidade humana.

A realidade fática revela justamente que os teletrabalhadores que “prestam serviços por produção ou tarefa” são a esmagadora maioria, não a exceção à regra. Ou seja, a alteração legislativa não surtiu nenhum efeito prático, denotando apenas um subterfúgio da ideologia neoliberal que impregna nosso Legislativo, querendo oferecer uma resposta vazia a eventuais críticos e, assim, prosseguir, sem maiores consequências, com o assaque aos direitos mínimos dos trabalhadores.

Ao se abrir caminho à exposição do trabalhador a jornadas de trabalho extenuantes, com grave comprometimento ao exercício do direito à desconexão laboral, fomenta-se condições para o surgimento de moléstias físicas (v.g. problemas osteomusculares e de visão) e, sobretudo, de transtornos mentais (como ansiedade, depressão e *burnout*). Destarte, coloca-se em xeque a própria constitucionalidade do art. 62, III, da CLT, por franca violação a princípios consagrados na Carta Magna, como a dignidade humana (art. 1º, III), o valor social do trabalho (art. 1º IV), o risco mínimo regressivo (art. 7º, XXII) e, em especial, a isonomia, pois se admite uma discriminação entre trabalhadores em regime presencial e de teletrabalho (art. 5º, *caput*).

Visando ao enfrentamento de algumas dessas questões cumpre destacar que o Ministério Público do Trabalho, no período da pandemia do COVID-19,

emitiu a Nota Técnica nº 17/2020, externando algumas diretrizes que, na visão do referido Órgão, seriam necessárias para a proteção da saúde e demais direitos fundamentais dos trabalhadores em trabalho remoto ou *home office*, a serem observadas por empresas, entes da Administração Pública e sindicatos.

Dentre as principais recomendações, no campo da saúde mental, destacam-se:

1. a observância de parâmetros adequados quanto à organização do trabalho (o conteúdo das tarefas, as exigências de tempo e ritmo da atividade);
2. a observância da jornada contratual na adequação das atividades na modalidade de teletrabalho com a compatibilização das necessidades empresariais e dos trabalhadores;
3. a adoção de modelos de padrões de “etiqueta digital” em que se oriente toda a equipe, com especificação de horários para atendimento virtual da demanda, assegurando os repousos legais e o direito à desconexão.

Vê-se, em síntese, que o caminho a ser delineado para que o adoecimento mental dos trabalhadores submetidos ao teletrabalho seja mitigado deve passar necessariamente pelo estabelecimento de limites da jornada de trabalho e a imposição de medidas concretas que assegurem o chamado direito à desconexão, entendido como o direito efetivo ao descanso (não trabalho), que assegure a preservação da saúde e bem-estar do indivíduo.

Finalmente, é imperioso que se registre o conteúdo da Norma Regulamentadora nº 1 do Ministério do Trabalho e Emprego – NR 1, que em sua nova redação, prevê, em diversos de seus dispositivos, a necessidade das empresas inserirem nos seus Programas de Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (PGR) também a identificação dos fatores de riscos

psicossociais, bem como as medidas a serem adotadas para mitigar esses riscos e, assim, prevenir a incidência cada vez mais alarmante de adoecimento mental de seus trabalhadores. No regime de teletrabalho, embora, a Reforma Trabalhista não tenha nenhuma previsão específica, resta patente que a aplicação dos mencionados itens da NR 1 também deverá ser observada, porquanto, plenamente compatível com esse regime de prestação de labor.

3. TELETRABALHO E ERGONOMIA

Outra questão que é motivo de preocupação no desenvolvimento do teletrabalho diz respeito à existência de uma estrutura física que propicie o respeito a padrões mínimos de saúde ao trabalhador.

Em conformidade 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” (art. 3º, e). Malgrado a regulamentação específica do teletrabalho feito pela Reforma Trabalhista não faça qualquer tipo de referência, resta muito claro que a essa modalidade cabem, no que for compatível, todas as normas gerais de Segurança e Medicina do Trabalho estabelecidas em nossa ordem jurídica, dentre as quais aquelas previstas no Capítulo V, do Título II, da CLT e nas Normas Regulamentadoras (NRs) do Ministério do Trabalho e Emprego.

De fato, a Lei 13.467/2017, como já destacado alhures, foi deliberadamente muito tímida e inadequada na regulamentação de certos aspectos do teletrabalho. Sem dúvida, a questão da infraestrutura de mobiliário e equipamentos necessários à execução dos serviços não foge à regra, sendo um desses pontos que sujeitam a Reforma Trabalhista a severas críticas.

De acordo com o art. 75-D, 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, serão previstas em contrato escrito*”. Em termos claros, relegou-se à negociação individual (assimétrica, por natureza, no que tange aos polos que compõe a relação de trabalho) a possibilidade de transferência para o empregado de uma responsabilidade que deveria ser acometida ao empregador (criar e assegurar a manutenção de um meio ambiente de trabalho que atenda as normas protetivas).

O texto legal, ademais, não traz nenhum tipo de orientação ou preocupação relacionada a como o empregador deve instruir ou fiscalizar a opção por certos mobiliários e equipamentos, de modo a garantir que estes atendam às normas de ergonomia, tais como descansos de pé e punho (visando a evitar fadigas), mesas com altura apropriada, cadeiras com encostos para a coluna e braços, uso de iluminação adequada, ambiente com conforto térmico para a realização de atividade intelectual, dentre outros.

O art. 75-E, por sua vez, limita-se a reproduzir o conteúdo do art. 157, II, e 158, I, da CLT, impondo ao empregador o dever de instruir seus empregados sobre as precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho, bem como prevendo aos trabalhadores a assinatura de termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções do empregador. Não há, contudo, nenhuma regulamentação no sentido estabelecer um dever ativo de fiscalização das condições reais de trabalho pelo empregador, tampouco previsão específica de como tais condições poderiam ser avaliadas pelas autoridades trabalhistas competentes.

Argumenta-se que, quando o trabalho remoto é realizado no próprio domicílio do empregado (*home-office*), o poder de fiscalização, tanto do empregador, quanto de órgãos públicos, sofreria as limitações decorrentes das garantias da inviolabilidade da intimidade, da vida privada e do domicílio dos empregados (art. 5º, X e XI da CF). Embora sejam direitos fundamentais da personalidade, atrelados umbilicalmente ao princípio supremo da dignidade humana, tais garantias não são absolutas, devendo ser cotejadas com outras normas de direitos humanos, dentre as quais aquelas que asseguram o direito a um ambiente de trabalho saudável e seguro (art. 7º, XXII e 225 da CF).

Nesse sentido, mostra-se plenamente válido, como uma forma de equilibrar esses valores (direito à intimidade, de um lado e direito a um ambiente laboral saudável, do outro) que o empregador possa lançar mão de uma verificação periódica do ambiente de trabalho por meio remoto, utilizando-se da tecnologia de captação e transmissão de áudio e vídeo, com o escopo de verificar a adequação do local de trabalho às normas legais sobre ergonomia, dentre as quais a Norma Regulamentadora nº 17, do Ministério do Trabalho e Emprego – NR 17, que contém previsão meticulosa quanto a diversos fatores, tais como adequação do mobiliário, iluminação, condições de ventilação e conforto térmico, ruído, dentre outros, bem como uma análise postural do empregado na execução de suas tarefas.

Essa avaliação deveria ser conduzida por um médico do trabalho ou outro profissional habilitado em ergonomia e segurança do trabalho que, para além de constatar eventuais irregularidades, poderia, no ato, já fornecer orientações técnicas e correções posturais ao trabalhador. A par dessa análise, poderiam ser conjugados exames clínicos com periodicidade maior que aquela que seria habitualmente realiza-

da se o trabalho fosse executado presencialmente, como forma de se obter um diagnóstico mais preciso das condições ambientais e de se evitar adoecimento.

Uma alternativa igualmente válida, seria a realização de inspeções *in loco* ao ambiente utilizado pelos trabalhadores, tanto pelo empregador, como pelas autoridades públicas competentes, desde que previamente agendadas e autorizadas pelo empregado, em casos em que a própria empresa ou agente público identifiquem a necessidade de visitas presenciais. Tal possibilidade já se encontra, inclusive, albergada pela aplicação analógica do art. 106 da Instrução Normativa nº 2/2021 do Ministério do Trabalho e Emprego que prevê a possibilidade dos Auditores-Fiscais do Trabalho adentrarem à casa do empregador doméstico para realizarem inspeção, desde que haja o seu consentimento prévio.

Somente na hipótese de não autorização do teletrabalhador em relação à visita presencial para monitoramento das condições ambientais de seu ambiente laboral, quando justificada a necessidade de tal forma de verificação, poder-se-ia cogitar na formação de uma presunção *juris tantum* de regularidade do ambiente, o que afastaria do empregador a responsabilidade administrativa e civil em caso de eventuais acidentes ou doenças profissionais.

Mister esclarecer, ainda, no que tange ao teletrabalho, que a Reforma Trabalhista não abordou especificamente a responsabilidade civil do empregador nos casos de doença profissional ou acidentes de trabalho. Malgrado a omissão legal, entende-se pela aplicação das normas gerais sobre o tema, dentre as quais as disposições previstas nos arts. 7º, XXVIII; 200, VIII e 225, § 3º da CF, art. 14, § 1º, da Lei nº 6.938/1981, e arts. 186 e 927, *caput*, do Código Civil.

Sobre o assunto, sintetiza com maestria FELICIANO e PAQUALETO⁹ que o art. 7º, XXVIII, da CF estabelece como direito de o 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”, deixando clara a opção legislativa pela responsabilidade subjetiva do empregador nos casos pontuais de acidente, com a aplicação do previsto nos arts. 186 e 927, *caput*, do Código Civil. Todavia, em paralelo, a Constituição Federal, ao tratar da responsabilidade por dano ambiental, silenciou-se propositalmente sobre os elementos subjetivos dolo e culpa, deixando para a legislação infraconstitucional a definição dos parâmetros da responsabilização do causador do dano. Nesse caso, aplica-se o disposto no art. 14, § 1º, da Lei nº 6.938/1981 (que regula o Sistema Nacional do Meio Ambiente), o qual estabelece a responsabilidade objetiva do poluidor.

Assim, haveria, de um lado, a responsabilidade subjetiva que se dirigiria somente àqueles casos pontuais, em que os danos são advindos de causalidades tópicas, em que não se verifica uma magnitude de desequilíbrio, no todo ou em parte, do meio ambiente laboral; e de outro lado, a responsabilidade civil objetiva aplicável às hipóteses em a atividade econômica do empregador, em função de suas peculiaridades, oferecesse riscos especialmente elevados aos trabalhadores.

Em relação ao teletrabalho, asseveram os referidos autores:

“E o desequilíbrio do meio ambiente laboral doméstico, nesse caso, poderá ser de responsabilidade [objetiva] do empregador nos contratos individuais de trabalho?

9 FELICIANO, Guilherme e PAQUALETO, Olívia de Quintana Figueiredo, Teletrabalho, saúde e segurança do trabalho e regulamentação estatal: pandemia, aprendizados e perspectivas futuras, Revista do TRT 3ª Região, Belo Horizonte, v 66, nº 102, jul/dez 2020, p.p. 113-115.

Entendemos que sim, “si et quando”, 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 pre ditivo.

De todo modo, ainda que se opte pela responsabilização subjetiva do empregador, que dependerá da averiguação de dolo e 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 art. 75-E sobre o dever de informar, recomendando mobiliários inadequados ou estimulando esforços que geram fadiga muscular ou lesões por esforços repetitivos.”¹⁰

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A Reforma Trabalhista, de maneira inédita, regulamentou o teletrabalho, estabelecendo na ordem jurídica nacional normas que abordam questões atinentes à sua definição e ao seu desenvolvimento, tais como, aspectos relacionados à jornada de trabalho; a responsabilidade pelo fornecimento de infraestrutura; as formas de direção, supervisão e controle das atividades; elementos contratuais; e medidas relacionadas à saúde do trabalhador.

Não obstante aparentar ter significado, de certa forma, um avanço (ante a anomia anteriormente existente), é mister reconhecer que a leitura dessa regulamentação não pode ser feita de maneira dissociada de toda carga ideológica que orientou a edição da Lei nº 13.467/17. De fato, embora com o discurso de “modernizar” a legislação trabalhista à realidade do Século XXI, a Reforma Trabalhista é amplamente vista como um instrumento do

10 FELICIANO, Guilherme e PAQUALETO, Olívia de Quintana Figueiredo, *idem*, p.p. 114-115.

capitalismo visando à maximização dos ganhos daqueles que detém o poder econômico, por meio da flexibilização (*rectius*: redução) de direitos dos trabalhadores. Nesse sentido, suas principais inovações, no mundo jurídico, refletem, em geral, uma tentativa de precarização da legislação protetiva das relações de trabalho, não fugindo a regulamentação do teletrabalho a esse padrão.

A modalidade de prestação de trabalho remoto em domicílio, por meio de ferramentas tecnológicas de informação e comunicação, já carrega, em si, um potencial danoso ao trabalhador, concernente à usurpação do espaço privado de sua residência por uma estrutura produtiva empresarial, obscurecendo, assim, as fronteiras de sua vida pessoal e profissional. Além disso, extirpa do empregado a oportunidade de um ambiente social no trabalho, empobrecendo as suas relações interpessoais. Somado a esses aspectos intrínsecos do teletrabalho, a legislação foi perversa ao retirar dos teletrabalhadores a aplicação de todas as normas previstas na CLT referentes à duração da jornada (art. 62, III da CLT), permitindo, assim, uma superexploração dos teletrabalhadores, por meio da adoção de jornadas exaustivas, em horários não convencionais e com a utilização abusiva de meios de comunicação, mesmo em períodos que deveriam ser por ele utilizados para descanso, mantendo-o permanentemente à disposição da empresa e em estado de constante alerta.

A despeito, da Lei nº 14.442/2022 ter alterado a redação original do art. 62, III, para excluir da aplicação do Capítulo II do Título II, apenas “os empregados em regime de teletrabalho que prestam serviço por produção ou tarefa”, na prática, a mudança não representou nenhum avanço na tutela desses empregados já que a maioria deles trabalham por tarefa e produção. Ademais, conferiu-se ao empregador a possibilidade ilimitada de exigir um ritmo de tra-

lho e uma produtividade calcada em metas cada vez maiores e impossíveis de serem atingidas em uma jornada cuja duração seja adequada à preservação da saúde do trabalhador.

Infere-se, pois, que o “privilégio” de trabalhar em casa e ter a possibilidade de autogerir o seu próprio tempo de trabalho nada mais é do que uma ilusão para a maioria dos trabalhadores, havendo, na verdade, mais vantagens às empresas, em decorrência da redução drástica de seus gastos com infraestrutura. Para os trabalhadores o que exsurge desse sistema é a violação do seu direito à desconexão, com graves consequências à sua saúde mental, como já se pode observar a partir do número crescente de afastamentos em razão de adoecimento psíquico.

Além das questões relacionadas à saúde mental, defluem da execução do trabalho em *home-office* também preocupações concernentes à saúde física do trabalhador pelo uso de equipamentos e infraestrutura em desacordo com os parâmetros mínimos de ergonomia. Novamente, a Reforma Trabalhista foi inadequada ao tangenciar tais aspectos. Primeiro, porque em seu art. 75-D, permitiu a transferência de responsabilidade do empregador para o próprio empregado quanto à aquisição de equipamentos e criação da estrutura para realização das atividades. E, em segundo lugar, porque deixou, deliberadamente, lacunas ao tratar dos temas da saúde e da segurança do trabalho, impondo ao empregador apenas o dever de instruir seus empregados sobre as precauções a tomar, a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho (art. 75-E), como se esse dever de informação e a mera assinatura de um termo pelo empregado, fosse suficiente para lhe retirar toda a responsabilidade pela salvaguarda de um meio ambiente de trabalho saudável.

Apesar das falhas apontadas em relação à Reforma Trabalhista, é mister reconhecer que a ordem jurídica

ca contém um arcabouço normativo suficiente para fazer frente às omissões e contradições dessa regulamentação, cabendo aos profissionais do Direito fazer uso, sem receio, de todas as normas que tutelam a saúde e segurança do trabalho e que se compatibilizam perfeitamente com o teletrabalho, em especial, as NRs 1 e 17 do Ministério do Trabalho e Emprego e as normas que asseguram o efetivo direito à desconexão, como forma de assegurar um meio ambiente laboral equilibrado, bem como a preservação da saúde e dignidade do trabalhador.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

CALCINI, Ricardo e CAMARA, Amanda Paoleli, **Teletrabalho e saúde: desafios e políticas para um ambiente seguro**, in LIMA, Bruno Choairy Cunha, FONSECA, Bruno Gomes Borges, ZIMMERMANN, Cirlene Luiza, MERÍSIO, Patrick Maia, BELTRAMELLI NETO, Sílvio (organizadores), **CODEMAT – 20 anos de atuação na defesa do meio ambiente do trabalho e na promoção da saúde do trabalhador e da trabalhadora**, Vol. II, Brasília, MPT, 2023, p.p. 379-402

CARELLI, Rodrigo de Lacerda; SILVA, Jackeline Cristina Gameleira Cerqueira, DOMINGUES, Carlos Arthur 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**, Disponível em: <https://doi.org/10.33239/rjtdh.v4.96>. Acesso em 25/06/2025.

COELHO, José Jorge Pantoja, **Teletrabalho, Home-office e abuso do direito**, eBook Kindle, 27/02/2022, disponível em www.amazon.com.br

DURÃES, Bruno, BRIDI, Maria Aparecida da Cruz, DUTRA, Renata Queiroz, **O teletrabalho na pandemia da Covid-19: uma nova armadilha do capital** in Revista Sociedade e Estado, Volume 36, Número 3, Setembro/Dezembro 2021

FELICIANO, Guilherme e PAQUALETO, Olívia de Quintana Figueiredo, **Teletrabalho, saúde e segurança do trabalho e regulamentação estatal: pandemia, aprendizados e perspectivas futuras**, Revista do TRT 3ª Região, Belo Horizonte, v 66, nº 102, jul/dez 2020, p.p. 107-127

MACHADO, Antônio Cláudio da Costa (organizador) e ZAINAGHI, Domingos Sávio (coordenador), **CLT Interpretada, artigo por artigo, parágrafo por parágrafo**, 15ª ed. São Paulo, Manole, 2024

MEDEIROS, Marcia Bacher e VITÓRIA, Mateus Côrte, **A saúde mental do trabalhador em xeque: a nova roupagem da subordinação e o direito à desconexão como norte no regime de teletrabalho**, in LIMA, Bruno Choairy Cunha, FONSECA, Bruno Gomes Borges, ZIMMERMANN, Cirlene Luiza, MERÍSIO, Patrick Maia, BELTRAMELLI NETO, Sílvio (organizadores), **CODEMAT – 20 anos de atuação na defesa do meio ambiente do trabalho e na promoção da saúde do trabalhador e da trabalhadora**, Vol. II, Brasília, MPT, 2023, p.p. 353-377

MELO, Sandro Nahmias, MANCUSO, Carlos Eduardo, **O mundo do trabalho em transição e a poluição labor-ambiental**, in Revista LTr, Vol. 87, nº 11, Novembro de 2023, p.p. 1338-1345

MERÍSIO, Patrick Maia, SANO, João Pedro e FONSECA, Bruno Gomes Borges, **Meio Ambiente do Trabalho, Saúde, Fatores e Riscos**, in LIMA, Bruno Choairy Cunha, FONSECA, Bruno Gomes Borges, ZIMMERMANN, Cirlene Luiza, MERÍSIO, Patrick Maia, BELTRAMELLI NETO, Sílvio (organizadores), **CODEMAT – 20 anos de atuação na defesa do meio ambiente do trabalho e na promoção da saúde do trabalhador e da trabalhadora**, Vol. II, Brasília, MPT, 2023, p.p. 299-321

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Do direito à desconexão do trabalho. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, n. 23, p. 296-313, 2003

SCHARCZ, Priscila Dibi, **A invisibilidade dos transtornos mentais relacionados ao trabalho: as notificações dos agravos à saúde mental dos trabalhadores como instrumento essencial ao desenvolvimento de políticas públicas de saúde e ações de vigilância epidemiológica**, in LIMA, Bruno Choairy Cunha, FONSECA, Bruno Gomes Borges, ZIMMERMANN, Cirlene Luiza, MERÍSIO, Patrick Maia, BELTRAMELLI NETO, Sílvio (organizadores), **CODEMAT – 20 anos de atuação na defesa do meio ambiente do trabalho e na promoção da saúde do trabalhador e da trabalhadora**, Vol. II, Brasília, MPT, 2023, p.p. 323-352

ZIMMERMANN, Cirlene Luiza, **Prevenção de fatores de riscos psicossociais e promoção da saúde mental no trabalho**, in Revista LTr, Vol. 88, nº 10, Outubro de 2024, p.p. 1173-1178