

UMA BREVE ANÁLISE DO REGIME DE TELETRABALHO NO BRASIL E A SAUDE DO TRABALHADOR.

Igor Hein Nienhuys;
Antony Rafael Garcia Bach; Gerson Eurico Dos Reis;

Centro de Ensino Superior dos Campos Gerais – Igor Hein Nienhuys;
Centro de Ensino Superior dos Campos Gerais – Antony Rafael Garcia Bach;
Centro de Ensino Superior dos Campos Gerais – Gerson Eurico Dos Reis;

RESUMO: A presente pesquisa tem por objetivo ressaltar a importância do teletrabalho no cenário brasileiro atual, visto seu aumento exponencial devido a pandemia mundial de COVID-19, o aparecimento de doenças ocupacionais e a necessidade de maior regulamentação pelo Poder Legislativo. A pesquisa desdobra-se na análise conceitual e legislativa.

PALAVRAS CHAVES: teletrabalho, regulamentação, covid-19

ABSTRACT: This research aims to highlight the importance of teleworking in the current Brazilian scenario, given its exponential increase due to the global COVID-19 pandemic, the emergence of occupational diseases and the need for greater regulation by the Legislative Branch. The research focuses on conceptual and legislative analysis

KEYWORDS: teleworking, regulation, covid-19

INTRODUÇÃO

Com o advindo da globalização e das mídias digitais, expressivas e diversas mudanças têm ocorrido, em especial no mundo do trabalho. O teletrabalho, regulamentado em primeiro plano pela Lei nº 13.467/2017, conhecida popularmente como a Reforma Trabalhista é de fato, o mais importante fruto da globalização. Engana-se os que pensam que o teletrabalho é um fenômeno novo, na União Europeia, por exemplo, entre 4% e 7% da população já realizam essa modalidade de trabalho, no ano de 1995 (MONTREUIL; LIPPEL, 2005).

O conceito trazido em nossa legislação para o teletrabalho está presente na Lei 14.442/2022, “Considera-se teletrabalho a prestação de serviços 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” (BRASIL, 2022).

O aumento expressivo nos postos de teletrabalho, é de certa forma, herança da pandemia de COVID-19. Neste período da história recente, esta modalidade foi a responsável, segundo

Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico, por abrandar, pelo menos em parte, o impacto econômico decorrente da crise sanitária mundial. (CAPACITY, 2020)

Entretanto, o teletrabalho é modalidade de regime de trabalho, desta forma, não é imune a decorrência doenças ocupacionais. Nossa legislação traz a conceituação e subdivisão importante, descrita no art. 20 da Lei 8213/91:

- I - Doença profissional, assim entendida a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social;
- II - Doença do trabalho, assim entendida a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente, constante da relação mencionada no inciso I. (BRASIL, 1991).

Segundo dados obtidos no ano de 2021, pela empresa sueca LHH, do grupo Adecco, cerca de 32% das pessoas entrevistadas em quinze países declararam piora da saúde mental em decorrência do regime de teletrabalho, entre elas, consequências da doença de Burnout. (REDEFININDO, 2021). Por sua vez, dados nacionais divulgados pela Secretaria Especial de Previdência e Trabalho, revela um aumento de 28,8% na concessão do auxílio-doença em decorrência de problemas do sistema conjuntivo, osteomusculares, artroses e lesões por esforço repetitivo no período compreendido de 2019 a 2020 (DOCA, 2021).

Ressalta-se a importância de proporcionar ao trabalhador inserido neste regime, as condições necessárias para a melhor execução do trabalho e resguardar a integridade do empregado, visto que, cerca de 20,5 milhões de trabalhadores brasileiros estão em ocupação com potencial para se tornarem trabalho remoto, como aponta pesquisa do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. (CONDICIONANTES, 2023).

Neste sentido esta pesquisa tem por objetivo elucidar mudanças na sociedade, ressaltando a importância de regulamentação satisfatória da relação de trabalho, especificamente, do teletrabalho.

MATERIAL E MÉTODOS

Esta pesquisa tem por metodologia principal a pesquisa, colhendo dados e informações através da análise documental. Baseados em dados estatísticos e na legislação contudente ao tema proposto.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Primeiramente, é importante ressaltar as mudanças legislativas causadas pela Consolidação das Leis de Trabalho (CLT), em especial a adição dos artigos 75-A e art. 75-E.

Art. 75-A. A prestação de serviços pelo empregado em regime de teletrabalho observará o disposto neste Capítulo.

[...]

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

Parágrafo único. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador. (BRASIL, 2017)

Desta maneira, se verifica que mesmo superficialmente, é presente a existência de regulamentação em relação as precauções que tanto o empregador, quanto o empregado devem tomar, a fim de evitar acidentes de trabalho e o aparecimento de doenças ocupacionais. Ressaltando a obrigatoriedade de existência de termo de responsabilidade assinado pelo empregado, em que o mesmo, se compromete a seguir as condições propostas pelo empregador.

Da mesma forma, seguindo a redação do disposto no artigo 6º da CLT,

Parágrafo único. 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”. (BRASIL, 1943)

É pacífico o entendimento que o empregador, se utilize de ferramentas informatizadas para fiscalizar o empregado e as condições do ambiente laboral, mesmo que em teletrabalho, como por exemplo: e-mail, login, logoff, telefone, mídias digitais, etc. (FINCATO, 2019)

Para a devida responsabilização do empregador, é necessário a violação dos requisitos contratuais pré-estabelecidos entre as partes da relação de trabalho.

[...] responsabilidade decorre de um descumprimento de obrigação estabelecida contratualmente, em que um dos contratantes causa um dano ao outro, dano este originário do inadimplemento de uma obrigação antes estabelecida no contrato (PAMPLONA; STOLZE, 2005).

À instrução e fiscalização do empregador no tocante ao ambiente laboral no teletrabalho integra a relação contratual, visto que, a CLT utiliza-se o verbo “dever”, quando as institui como obrigação. Sendo assim, com a existência de dano ao trabalhador, derivado do descumprimento, poderia ensejar na responsabilização do empregador.

CONCLUSÃO

A globalização, de fato causou, e vem causando inúmeras e significativas mudanças na sociedade brasileira. Nas relações de trabalho, as mudanças são ainda mais relevantes, como por exemplo o teletrabalho, tema desta pesquisa.

Com o advento da Lei nº 13.467/2017, este regime de trabalho tem ganhado ainda mais adeptos, em contrapartida, lacunas ainda necessitam de preenchimento. Mesmo que de maneira superficial, o legislador dedicou parte de seu tempo a este tema, visto que, inseriu na CLT a obrigação formal incumbida ao empregador de instruir seus empregados para evitar doenças ocupacionais e acidentes de trabalho no ambiente do teletrabalho.

Cabe destacar a existência do Projeto de Lei nº 3512/2020, de autoria do Senador da República Fabiano Contarato, que tramita no Senado Federal. O projeto prevê alterações na CLT no tocante ao teletrabalho, sendo as principais, o fornecimento de equipamentos eletrônicos e infraestrutura necessária para a prestação do labor, por meio do regime de comodato e o reembolso ao trabalhador das despesas de internet, telefonia e energia elétrica derivadas da prestação do trabalho. Futuramente, se apreciado pelas Casas do Congresso Nacional, e sancionada, possibilitará mesmo que parcialmente, regulamentar as nuances do regime de teletrabalho. Da mesma forma, expandindo o debate a respeito deste importantíssimo tema.

REFERÊNCIAS

DOCA, GERALDA. **Afastamento por transtorno mental dispara na pandemia**. Jornal O Globo, 2021. Disponível em: <https://oglobo.globo.com/economia/afastamento-por-transtorno-mentaldispara-na-pandemia-24862153>. Acesso em 12/09/2023

BRASIL. Lei nº 13.467/17, de 13 de julho de 2017. **Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)**, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm. Acesso em: 12/09/2023

OECD (2022), **COVID-19: Capacity for remote working can affect lockdown costs differently across places**, OECD, Paris. Disponível em: <https://www.oecd.org/coronavirus/policyresponses/capacity-for-remote-working-can-affect-lockdown-costs-differently-across-places0e85740e/>. Acesso em 12/09/2023

BRASIL, Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. **Consolidação das Leis de Trabalho**. Brasília, DF, Presidência da República. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm#:~:text=%C3%89%20adotada%20no%20territ%C3%B3rio%20nacional,Par%C3%A1grafo%20%C3%BAnico. Acesso em 12/09/2023

Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. **Dispõe sobre os planos de benefícios da previdência social e dá outras providências.** Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em 12/09/2023
GAGLIANO, Pablo Stolze e PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Novo Curso de Direito Civil: Contratos.** Vol. IV. São Paulo: Saraiva, 2005

BRASIL, Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. **Os Condicionantes do teletrabalho potencial no Brasil.** [Rio de Janeiro]: Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada, 2023. Disponível em: <https://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/11730>. Acesso em 12/09/2023

BRASIL, Lei nº 14.442, de 2 de setembro de 2022. **Regulamenta o teletrabalho e altera regras do auxílio-alimentação.** Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/lei/L14442.htm#:~:text=LEI%20N%C2%BA%2014.442%2C%20DE%202%20DE%20SETEMBRO%20DE%202022&text=Disp%C3%B5e%20sobre%20o%20pagamento%20de,1%C2%BA%20de%20maio%20de%20201943. Acesso em 11/09/2023

SUIÇA, ADECCO. **Redefinindo o normal.** [Zurique], Grupo Adecco, 2021. Disponível em: <https://adecco.com.br/assets/blog/home/1-link-blog.pdf>. Acesso em: 12/09/2023

FINCATO, Denise Pires. **Saúde, higiene e segurança no teletrabalho.** Revista Brasileira de Direitos Fundamentais & Justiça, 2009. Disponível em: <https://doi.org/10.30899/dfj.v3i9.467>. Acesso em 12/09/2023

MONTREUIL, Sylvie, LIPPEL, Katherine. **Telework and occupational health: a Quebec empirical study and regulatory implications.** Saf Sci. 2003;41(4):339-58. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0925753502000425?via%3Dihub>. Acesso em 12/09/2023