

# Normas de saúde e segurança no trabalho remoto: considerações no contexto da seguridade social

## Rafael Antônio Machado Balestra

Bacharel em Direito, biólogo, mestre em Ciências e servidor público federal vinculado ao MMA/ICMBio. *E-mail:* rbalestra@gmail.com.

## Ivaney Paixão de Oliveira Júnior

Bacharel em Direito e servidor público federal vinculado ao TRT da 18ª Região.

---

**Resumo:** O trabalho remoto é modalidade de trabalho favorecida pelo avanço tecnológico e sofreu um aumento significativo e repentino em virtude da pandemia de Covid-19. Assim, sem regulamentação clara e detalhada e ainda sem tempo para o devido planejamento, treinamento e estruturação do ambiente de trabalho no domicílio, a nova realidade acentuou a preocupação quanto à saúde e segurança dos trabalhadores remotos. Nesse cenário, este artigo tem por escopo investigar de que forma as normas gerais de saúde, higiene e segurança do trabalho se conformam à realidade do teletrabalho e *home office*. Faz-se, para tanto, revisão bibliográfica com o levantamento das normas voltadas à concretização de tais garantias nessas novas relações de trabalho. Embora haja ampla regulamentação sobre a tutela geral dos direitos de saúde, higiene e segurança do trabalho, verifica-se que há pouca disciplina quanto à aplicação desses direitos à realidade dos teletrabalhadores. Conquanto a Reforma Trabalhista de 2017 tenha buscado disciplinar a matéria, ainda hoje não houve o enfrentamento de questões importantes pertinentes ao tema. As regras ainda são insuficientes e imprecisas. Assim, é necessário proceder à regulamentação mais detalhada, de modo a efetivamente garantir a proteção dos trabalhadores nessa modalidade.

**Palavras-chave:** Teletrabalho. *Home office*. Trabalho remoto. Saúde, higiene e segurança do trabalho. Segurança e medicina do trabalho. Ergonomia. Consolidação das Leis Trabalhistas.

**Sumário:** 1 Introdução – 2 Desenvolvimento – 3 Conclusão – Referências

---

## 1 Introdução

Com os avanços tecnológicos, novas ferramentas e técnicas de informação e comunicação têm impulsionado mudanças em diversas áreas da vida humana. Como resultado, as relações de trabalho têm passado por transformações constantes, facilitando o surgimento de novas formas de trabalho, como o teletrabalho e o *home office*. Ambos permitem que as atividades sejam realizadas remotamente, com o uso de ferramentas tecnológicas como aplicativos, *softwares* e equipamentos especializados (ALVES; DUTRA, 2022).

Com a implementação do teletrabalho e *home office*, as empresas podem obter vantagens como redução de custos com transporte e manutenção de instalações físicas, além de uma maior eficiência e produtividade. Já para os trabalhadores, há benefícios como liberdade para gerir seu tempo, maior qualidade de vida e redução de despesas com transporte. Além disso, essas modalidades de trabalho remoto podem ser uma ferramenta de inclusão para pessoas com necessidades especiais e uma alternativa diante de questões de mobilidade e violência urbana e meio ambiente (FELIPPE, 2018; ALVES; DUTRA, 2022;).

No entanto, ainda há desafios a serem superados, como a dificuldade de fiscalização do trabalho pelo empregador, o isolamento do trabalhador e a exclusão digital. Além disso, há preocupação com a saúde, higiene e segurança do trabalhador. A legislação ainda é insuficiente na regulamentação e concretização das normas de proteção e garantia dos direitos sociais dos teletrabalhadores, especialmente em relação aos parâmetros de ergonomia (FELICIANO; PASQUALETO, 2020; MELO, 2022).

A adesão aos regimes de *home office* e teletrabalho aumentou durante a pandemia de Covid-19, como uma medida para garantir a segurança dos trabalhadores e da população por meio do isolamento social. A pandemia acelerou o processo de trabalho remoto, sendo que a Medida Provisória 927, editada em março de 2020, flexibilizou e recomendou a adoção do teletrabalho no país (BRASIL, 2020; MPT, 2020; TENÓRIO, 2021).

Assim, o trabalho remoto foi implementado em grande escala de forma urgente e compulsória, sem que houvesse tempo para a devida orientação e estruturação desse novo ambiente de trabalho. Como resultado, a legislação existente não foi suficiente para esclarecer todas as questões relacionadas a esses modelos laborais, especialmente no que diz respeito à aplicação das normas de saúde, higiene e segurança do trabalho (FELICIANO; PASQUALETO, 2020; BRAGA; TENÓRIO; VITAL, 2021; MELO, 2022).

O tema do estudo está relacionado ao limitado arcabouço legislativo sobre a regulamentação das novas modalidades de trabalho remoto. Pretende-se investigar como são aplicadas as normas de proteção da saúde, higiene e segurança do trabalhador nesses regimes de trabalho remoto e quais são as diretrizes emanadas pelo ordenamento jurídico brasileiro para garantir essas proteções, notadamente no contexto do direito da seguridade social. Para tanto, serão consolidadas informações relativas à legislação e jurisprudência referentes ao tema e, oportunamente, a indicação de possíveis adequações legislativas para assegurar a proteção social do (tele)trabalhador.

A metodologia utilizada foi o método dedutivo e compreende uma pesquisa básica, com levantamento bibliográfico de caráter exploratório e qualitativo, utilizando bancos de dados acadêmicos e o ordenamento jurídico como fontes de busca.

O estudo aborda três tópicos principais:

1. Conceituação e distinção entre teletrabalho e *home office*;
2. Principais normas gerais de proteção à saúde, higiene e segurança do trabalho;
3. Verificação de como essas normas se aplicam ao contexto do trabalho remoto e análise da legislação e jurisprudência específicas para garantir a proteção social do (tele)trabalhador.

## 2 Desenvolvimento

### 2.1. Teletrabalho e *home office*

O teletrabalho e o *home office* são termos frequentemente confundidos e usados de forma intercambiável. No entanto, é importante destacar que esses conceitos possuem diferenças significativas. Antes de investigar como as normas de saúde, higiene e segurança do trabalho se aplicam a esses modelos de trabalho, é fundamental compreender as definições e distinções entre eles.

#### 2.1.1 O teletrabalho

Teletrabalho é a forma de trabalho realizada à distância, usando recursos tecnológicos, fora do ambiente físico do empregador. Essa modalidade de trabalho não configura trabalho externo e requer o uso de tecnologias de informação e comunicação (TICs) (TST, 2020).

Foi introduzido na legislação trabalhista em 2011 pela Lei 12.551, que alterou a redação do artigo 6º da CLT, tratando inicialmente do tema de forma genérica como trabalho a distância, com o uso dos meios da telemática e informática como elemento de caracterização da subordinação.

A definição da Organização Internacional do Trabalho (OIT) também se alinha nesse sentido, destacando que o trabalhador permanece conectado através de dispositivos como computadores, *notebooks*, *smartphones* e *tablets* (FELIPPE, 2018).

Artigo 6º, *caput* e parágrafo único, da CLT, com a nova redação dada pela referida lei:

Art. 6º 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.

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; BRASIL, 2011).

Com o avanço tecnológico, houve um aumento na adoção do teletrabalho. A reforma trabalhista de 2017 (Lei 13.467/17) adicionou um novo capítulo na CLT, regulamentando o teletrabalho nos artigos 75-A a 75-E. A reforma definiu o termo, estabeleceu limites para sua aplicação, regulamentou sua forma de adesão e indicou os meios tecnológicos envolvidos.

Além disso, a reforma acrescentou o inciso III ao art. 62 da CLT, incluindo o teletrabalho nas hipóteses de relação de trabalho não submetida ao controle de jornada. Essa excepcionalidade, no entanto, gerou controvérsia, uma vez que trouxe distinção entre a modalidade e o trabalho regularmente efetuado nas dependências do empregador, ao passo que o artigo 6º, não alterado pela nova lei, afasta tal distinção (SILVA, 2019; TST, 2020).

Quanto às hipóteses de flexibilização da jornada de trabalho, Maurício Godinho Delgado ajuda a balizar a concepção de teletrabalho:

b) *Trabalho no Domicílio (Home-Office) e Teletrabalho* (novo inciso III do art. 62 da CLT) – Dentro da situação-tipo aventada pelo art. 62, I, da CLT (labor externo insuscetível de controle de jornada) podem se inserir três outras possibilidades importantes, do ponto de vista do mundo laborativo: b.1) o tradicional trabalho no domicílio, há tempos existente na vida social, sendo comum a certos segmentos profissionais, como as costureiras, as cerzeiras, os trabalhadores no setor de calçados, as doceiras, etc.; b.2) o novo trabalho no domicílio, chamado *home-office*, à base da informática, dos novos meios de comunicação e de equipamentos elétricos e eletrônicos convergentes; b.3) o teletrabalho, que pode se jungir ao *home-office*, mas pode também se concretizar em distintos locais de utilização dos equipamentos eletrônicos hoje consagrados (informática, internet, telefonia celular, etc.) (DELGADO, 2019, p. 1068).

Recentemente, a Lei 14.442 de setembro de 2022 trouxe mudanças nas regras do teletrabalho, esclarecendo pontos controvertidos acerca do teletrabalho não submetido a controle de jornada. Foi estabelecido que o teletrabalho só se enquadra em exceção ao controle de jornada se este for incompatível com o trabalho tradicional, devendo ser observado o caso concreto e a dinâmica do teletrabalho adotado.

E ainda, foi destacada uma ideia de distinção entre o trabalho no domicílio tradicional, o *home office* e o teletrabalho propriamente. As mudanças na lei também alteraram o inciso III do art. 62 da CLT, passando a vigorar com o texto: “os empregados em regime de teletrabalho que prestam serviço por produção ou tarefa”. Foi incluído ainda o §3º ao art. 75-B (SILVA, 2022).

A lei, além de outras matérias, propôs-se a regulamentar melhor a modalidade, conferindo a redação atual para o dispositivo que conceitua o teletrabalho na CLT, qual seja:

Art. 75-B. Considera-se teletrabalho ou trabalho remoto a prestação de serviços fora das dependências do empregador, de maneira preponderante ou não, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que, por sua natureza, não configure trabalho externo (BRASIL, 1943; BRASIL, 2022).

Com isso, tem-se a atual concepção dessa modalidade no ordenamento brasileiro, ainda que sua regulamentação não seja pormenorizada, carecendo, ainda hoje, do enfrentamento de temas importantes para a melhor proteção do teletrabalhador.

## 2.1.2 O *home office*

De acordo com Maurício Godinho Delgado, a distinção entre *home office* e teletrabalho se baseia no local em que o serviço é prestado com o uso de TICs, sendo caracterizado como *home office* o teletrabalho realizado no domicílio do empregado. Assim, o teletrabalho é considerado como gênero, do qual o *home office* é espécie (DELGADO, 2019). No entanto, há controvérsias sobre a distinção entre esses conceitos, sendo que para alguns autores o *home office* é entendido como o trabalho realizado no âmbito da residência do trabalhador, com ou sem o uso de TICs (RAFALSKI; ANDRADE, 2015 *apud* ALVES; DUTRA, 2022). Nessa concepção, a definição da modalidade se confunde com a de trabalho no domicílio.

Guilherme Guimarães Feliciano e Olívia de Quintana Figueiredo Pasquale apontam que a Convenção nº 177 da OIT, embora não ratificada pelo Brasil, define o trabalho em domicílio como aquele realizado na casa do empregado ou ainda em outros locais de sua escolha, desde que distintos das dependências do empregador. Assim, o termo “*home office*” estaria relacionado ao trabalho remoto ou a distância, marcado notadamente pela noção de externalidade. No entanto, ainda existe controvérsia na literatura sobre a definição precisa dessa modalidade de trabalho, ora se confundindo com o trabalho no domicílio, ora como espécie do teletrabalho, realizado necessariamente por meio do uso de recursos tecnológicos, ora

simplesmente como trabalho realizado fora das dependências do empregador (FELICIANO; PASQUALETO, 2020).

É importante ressaltar que a modalidade de trabalho em questão não é tratada de forma expressa e específica pela legislação brasileira, o que dificulta ainda mais a definição do seu conceito. No entanto, para o objetivo deste trabalho, que é investigar a aplicação das normas de saúde, higiene e segurança do trabalho nesses novos regimes, não importa a distinção plena entre as modalidades. No mais, o senso comum muitas vezes se refere a ambas como sinônimos, portanto serão tratados indistintamente por termos que contemplem o assunto, como trabalho remoto, à distância, no domicílio entre outros.

Antes de abordar a proteção do trabalhador remoto em relação à sua saúde e segurança no ambiente de trabalho doméstico, é necessário levantar as normas gerais que garantem esses direitos a todos os trabalhadores.

## **2.2 Normas gerais de saúde, higiene e segurança do trabalho**

O tema da saúde, higiene e segurança no trabalho é de grande importância, embora tenha sido pouco prestigiado pelo direito do trabalho. A matéria é tratada por diferentes denominações na legislação e doutrina, mas o termo “saúde, higiene e segurança do trabalho”, conforme utilizado pela Constituição, é mais adequado à terminologia atual.

As normas que tutelam a proteção da saúde e segurança do trabalhador incluem a qualidade das instalações e equipamentos, ergonomia, o uso de equipamentos de proteção e outros cuidados referentes ao ambiente de trabalho. A Organização Mundial da Saúde define “saúde” como um estado de completo bem-estar físico, mental e social, e não apenas a ausência de doença ou enfermidade. A segurança é configurada pelo conjunto de medidas que visam a proteger a integridade física do trabalhador, enquanto a higiene visa ao saneamento dos agentes prejudiciais do ambiente laboral (SILVA, 2019; FELICIANO, PASQUALETO, 2020; OLIVEIRA, 2021).

### **2.2.1 Constituição Federal**

As normas de proteção à saúde e segurança dos trabalhadores têm amparo na Constituição Federal. De acordo com o art. 1º da Carta Magna, os valores sociais do trabalho e a dignidade da pessoa humana são fundamentos da República Federativa. Já o art. 6º estabelece, de forma mais específica, que o trabalho, a saúde e a segurança são direitos sociais (no contexto da seguridade social). O inciso XXII do art. 7º preconiza a redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança, além de outras disposições do mesmo

artigo, como os incisos XIII, XXIII e XXVIII, que tratam da duração do trabalho, remuneração de atividades insalubres ou perigosas e seguro contra acidentes de trabalho, respectivamente (BRASIL, 1988).

## **2.2.2** Consolidação das Leis Trabalhistas

O Capítulo V do Título II da CLT trata das normas de segurança e medicina do trabalho, que incluem a obrigação das empresas de cumprir e fazer cumprir essas normas e a obrigação dos empregados de observá-las. Esse capítulo aborda também outras atribuições dos trabalhadores, empregadores e do Estado, bem como orientações sobre o uso de Equipamentos de Proteção Individuais (EPIs), medidas preventivas de medicina do trabalho e outras medidas especiais de proteção.

Historicamente a CLT, promulgada em 1943 (Decreto-lei nº 5.452), introduziu as primeiras medidas de prevenção a moléstias profissionais e riscos de acidentes de trabalho. Seu capítulo original sobre o tema, intitulado “Higiene e Segurança do Trabalho”, continha 70 artigos e estabelecia normas gerais de ordem pública para proteger a segurança dos trabalhadores e prevenir acidentes do trabalho (OLIVEIRA, 2021).

Antes da promulgação da CLT, as regras jurídicas voltadas à proteção da saúde e integridade física do trabalhador eram escassas e limitadas à reparação de danos acidentários e compensação de trabalhadores em atividades insalubres. Com a CLT, estabeleceram-se pela primeira vez normas gerais de prevenção e proteção. No entanto, durante as primeiras décadas de sua vigência, a proteção ainda se limitava essencialmente à prevenção de acidentes do trabalho ou à compensação de trabalhadores expostos a atividades insalubres ou perigosas. Somente a partir da reforma da CLT de 1977, por meio da Lei nº 6.514, houve a inclusão de medidas preventivas para proteção à saúde do trabalhador visando seu completo bem-estar físico, mental e social (OLIVEIRA, 2021).

### **2.2.2.1** A Lei nº 6.514, de 22 de dezembro de 1977

De acordo com Silva (2019), o Capítulo V da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) foi completamente reescrito na ampla reforma promovida pela lei de 1977. Antes dessa reforma, não havia uma estrutura clara para as normas de saúde e segurança do trabalho, e as abordagens sobre insalubridade eram pontuais e sem definição prévia.

Uma das mudanças realizadas foi a alteração da denominação de “Segurança e Higiene do Trabalho” para “Da Segurança e da Medicina do Trabalho”, conforme Oliveira (2021) destaca. Essa alteração teve como objetivo contemplar o aspecto

de proteção à saúde do trabalhador de forma mais abrangente, visto que o termo “higiene” indicava apenas a prevenção de circunstâncias adversas no ambiente de trabalho, enquanto o termo “medicina” engloba tanto a prevenção quanto o tratamento.

Além disso, a lei delegou competência normativa ao Ministério do Trabalho não só para regulamentar, mas também para complementar as normas do Capítulo V, como mencionado por Oliveira (2021). Dessa forma, a CLT estabelece as linhas básicas das normas de segurança, medicina e saúde do trabalhador, deixando a cargo do órgão do Poder Executivo complementar e disciplinar os preceitos normativos. Essa opção resultou em uma redução do capítulo, que passou a contar com apenas 48 artigos, segundo mencionado por Oliveira (2021).

### **2.2.3 A Portaria nº 3.214 do Ministério do Trabalho, de 08 de junho de 1978, e as Normas Regulamentadoras (NRs)**

Segundo Oliveira (2021), as normas regulamentadoras (NRs) relativas à Segurança e Medicina do Trabalho foram estabelecidas pela Portaria do Ministério do Trabalho nº 3.214/1978, que é um dos dispositivos mais importantes decorrentes da discricionariedade técnica conferida pela CLT ao Poder Executivo. As NRs são disposições complementares ao Capítulo V do Título II da CLT e têm observância obrigatória em todos os ambientes de trabalho a que se destinam.

Essa metodologia de divisão da regulamentação por tema permite que o Ministério do Trabalho atualize parcialmente as NRs conforme a demanda ou necessidade do momento, como destacado por Oliveira (2021). Com as mudanças nas relações de trabalho, as NRs estão em contínuo processo de atualização e modernização. Silva (2019) ressalta que as NRs existentes até então foram atualizadas e alteradas, resultando em normas supervenientes que tratam de situações específicas, como o trabalho rural, trabalho em frigoríficos, trabalho em altura entre outras.

A consolidação das normas de segurança, higiene e saúde dos trabalhadores no Brasil é representada pela Portaria nº 3.214/1978, que estabelece as normas regulamentadoras para operacionalização dos artigos da CLT. Esse dispositivo é considerado o eixo central do sistema de proteção à saúde do trabalhador brasileiro (OLIVEIRA, 2021; SILVA, 2019).

A Lei 6.514/1977 reescreveu a CLT em relação a esses direitos, inaugurando assim a saúde e segurança do trabalho no Brasil (SILVA, 2019). Atualmente, existem 38 NRs, das quais 35 estão em vigor, e a última norma regulamentadora editada (NR-38), publicada no final de 2022, terá vigência somente a partir de 2 de janeiro de 2024 (Ministério do Trabalho).

Essas normas são fundamentais para proteger tanto os trabalhadores quanto os empregadores no local de trabalho. Entre os assuntos abordados pelas normas estão ergonomia, equipamentos de proteção individual (EPIs), sinalização de segurança e treinamentos de evacuação em casos mais graves, como incêndios (SECOM-TST, 2020).

## 2.2.4 Outros dispositivos

Dentre os dispositivos normativos que tratam da proteção dos direitos do trabalhador, destacam-se a Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho (Decreto nº 7.602/2011), a Política Nacional do Meio Ambiente (Lei nº 6.938/1981), o Dia Nacional em Memória das Vítimas de Acidentes e Doenças do Trabalho (Lei nº 11.121/2005) e o Programa Integrado de Assistência ao Acidentado do Trabalho (Portaria Interministerial nº 14/1996). Além disso, existem outros dispositivos normativos, como a Portaria nº 672/2021, que disciplina os procedimentos de segurança e saúde no trabalho.

É importante destacar que a CLT sofreu outras alterações, além da grande reforma de 1977, por meio das Leis nº 7.855/1989, nº 12.740/2012, nº 12.997/2014 e nº 13.103/2015, as quais conferiram-lhe a redação atual sobre o tema (SECOM – TST, 2020).

Ademais, a CLT dispõe, em seu artigo 154, que:

Art. 154 – A observância, em todos os locais de trabalho, do disposto neste Capítulo, não desobriga as empresas do cumprimento de outras disposições que, com relação à matéria, sejam incluídas em códigos de obras ou regulamentos sanitários dos Estados ou Municípios em que se situem os respectivos estabelecimentos, bem como daquelas oriundas de convenções coletivas de trabalho (BRASIL, 1943).

As normas que protegem a saúde e segurança do trabalhador incluem não apenas leis e regulamentos nacionais, como o Decreto nº 7.602/2011 e a Lei nº 6.938/1981, mas também convenções internacionais como a Convenção nº 155 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), ratificada pelo Brasil em 1992 (SECOM – TST, 2020).

A Convenção nº 155 define saúde de modo amplo, não só como ausência de doenças, mas também incluindo fatores físicos e mentais relacionados à segurança e higiene no trabalho, seguindo a concepção da Organização Mundial da Saúde (OMS) de bem-estar biopsicossocial (FELICIANO; PASQUALETO, 2020).

E ainda, as normas estaduais e municipais e acordos coletivos também orientam a proteção do direito do trabalhador à saúde, higiene e segurança no trabalho.

Em 2019, o Decreto nº 7.602/11 foi revogado, e seu conteúdo foi incorporado pelo Decreto nº 10.088/19, que consolidou normas do Poder Executivo Federal sobre convenções e recomendações da OIT ratificadas pelo Brasil. Além da Convenção nº 155 da OIT, que trata da saúde e segurança no trabalho, outras convenções relevantes incluídas no novo decreto são a Convenção nº 161 sobre Serviços de Saúde do Trabalho, a Convenção nº 167 e a Recomendação nº 175 sobre Segurança e Saúde na Construção, e a Convenção nº 148 sobre Proteção dos Trabalhadores contra Riscos Profissionais (BRASIL, 2019).

É possível constatar que a proteção do direito à saúde, higiene e segurança do trabalho é abordada por um amplo conjunto normativo. A questão é tratada tanto por normas previstas na legislação, em especial o Capítulo V do Título II da CLT, quanto por Normas Regulamentadoras e outras normas técnicas emitidas pelo Poder Executivo. Existem normas gerais e especiais que se aplicam a categorias e atividades específicas.

O direito à saúde e à segurança do trabalho é um direito fundamental, garantido pela Constituição Federal e também sustentado pelo princípio da dignidade da pessoa humana. No entanto, apesar do amplo regramento, ainda existem desafios para a efetiva garantia desses direitos sociais aos trabalhadores.

### 2.3 Normas gerais de proteção e o trabalho remoto

A regulamentação relativa à saúde, higiene e segurança do trabalho é extensa, mas ainda não aborda adequadamente a proteção dos direitos dos trabalhadores remotos, considerando a fragilidade da regulamentação dessa modalidade de trabalho. É necessário examinar mais profundamente como as normas gerais de proteção aos regimes de teletrabalho e *home office* estão sendo conformadas pelo ordenamento jurídico (ALVES; DUTRA, 2022).

A falta de supervisão direta do empregador em ambientes remotos pode expor os trabalhadores a riscos ocupacionais e doenças físicas e psicológicas (MESQUITA; SOARES, 2020). A pandemia de Covid-19 acelerou a adoção em massa desses regimes, sem planejamento ou capacitação adequada, e muitos trabalhadores não possuem as condições psicológicas e ergonômicas necessárias para trabalhar em casa (VITAL; BRAGA, 2021; TENÓRIO, 2021; TST, 2020). A falta de equipamentos adequados, espaço, socialização e dificuldade de desconexão podem prejudicar a saúde do trabalhador (MESQUITA; SOARES, 2020).

O cenário atual ainda não permitiu a adequada regulamentação do teletrabalho, mesmo após a reforma trabalhista de 2017 (Lei nº 13.467/2017), que não enfrentou

pontos fundamentais de proteção ao trabalhador (VITAL; BRAGA, 2021). A reforma trabalhista introduziu o artigo 75-E na CLT, que exige que os empregadores instruem seus trabalhadores a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho, e o parágrafo único que exige que o trabalhador siga as instruções fornecidas pelo empregador (BRASIL, 2017; BRASIL, 1943).

A responsabilidade pela prevenção de doenças e acidentes de trabalho acabou sendo transferida para os próprios trabalhadores (ALVES; DUTRA, 2022). No entanto, o dispositivo deixou lacunas em relação à responsabilidade em caso de acidente ou doença ocupacional ou do trabalho (FELICIANO; PASQUALETO, 2020). Aplica-se, portanto, as disposições gerais do Código Civil, que prevê a obrigação de indenizar aquele que causar danos (BRASIL, 2002).

A questão que surge é se a responsabilidade do empregador é subjetiva ou objetiva, considerando o parágrafo único que enseja a possibilidade de responsabilidade objetiva do empregador nos casos em que a atividade econômica realizada por ele ofereça riscos significativamente elevados aos trabalhadores, devido às suas características peculiares.

Na mesma linha, a tese de repercussão geral do STF, consagrada no Tema 932, estabelece o seguinte (FELICIANO; PASQUALETO, 2020):

O artigo 927, parágrafo único, do Código Civil é compatível com o artigo 7º, 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 (FELICIANO; PASQUALETO, 2020, p. 114).

Além disso, a responsabilidade civil objetiva do empregador pode ser considerada se a conduta resultar em lesão ao meio ambiente de trabalho, de acordo com o artigo 14, §1º, da Lei nº 6.938/1981, respeitando as disposições dos artigos 225, §3º, da Constituição, que estabelece a obrigação de reparar os danos causados ao meio ambiente, e 200, VIII, que considera o meio ambiente do trabalho como parte do conceito de meio ambiente humano (FELICIANO; PASQUALETO, 2020).

Portanto, no caso de teletrabalho, em que o ambiente de trabalho inclui o espaço privado do trabalhador, a empresa pode ser responsabilizada pelos danos decorrentes de acidentes de trabalho ocorridos nesses casos. No entanto, na prática, é mais difícil estabelecer a relação de causalidade e a culpa do empregador,

apesar da comprovação do dano não ser tão complicada (DELGADO; DELGADO, 2017).

A proteção da segurança e saúde do teletrabalhador envolve também a infraestrutura para o teletrabalho, conforme o artigo 75-D da CLT, também inserido pela reforma de 2017, que dispõe:

Art. 75-D. As disposições relativas à 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. Parágrafo único. As utilidades mencionadas no caput deste artigo não integram a remuneração do empregado (BRASIL, 2017; BRASIL 1943).

A CLT não especifica a obrigatoriedade de o empregador fornecer estrutura e equipamentos necessários para o teletrabalho, deixando essa questão para negociação entre as partes. Isso pode resultar em o ônus ser colocado no empregado, o que é incompatível com o artigo 2º da CLT.

A falta de clareza na lei gera preocupações com relação à ergonomia do mobiliário, o que pode comprometer a saúde e a segurança dos trabalhadores remotos. A abertura para negociação pode prejudicar a adequação ergonômica do ambiente de trabalho remoto (DELGADO; DELGADO, 2017; FELICIANO, PASQUALETO, 2020). A questão da jornada de trabalho também é um ponto de preocupação relevante.

O teletrabalho foi incluído no rol de exceções às normas gerais de duração do trabalho pela reforma trabalhista de 2017, através do inciso III do artigo 62 da CLT. Essa exclusão do regime de duração e controle de jornada gerou polêmica, pois retirou do teletrabalhador o direito a horas extras, adicional noturno, hora noturna, intervalos e suas integrações. No entanto, a presunção de que o teletrabalho é incompatível com o controle de horários é relativa, e com a tecnologia atualmente disponível, é perfeitamente possível desenvolver instrumentos e protocolos de controle mais precisos do que o controle presencial direto.

Os trabalhadores remotos tendem a trabalhar por períodos mais prolongados do que aqueles que trabalham no local físico do empregador, o que aumenta a área cinzenta entre o tempo de trabalho e o direito à desconexão. O teletrabalho pode impactar significativamente a duração e a organização do tempo dos trabalhadores remotos, e a Reforma facilitou a intensificação dos tempos de trabalho, abrindo espaço para o avanço de doenças físicas e transtornos mentais decorrentes do excesso de jornada.

A Lei nº 14.442, de 2022, restringiu a exceção do inciso III, do artigo 62, aos teletrabalhadores que prestam serviço por produção ou tarefa, bem como incluiu o §3º ao art. 75-B, diminuindo a controvérsia nesse ponto específico.

A proteção à saúde, higiene e segurança do trabalhador em regime remoto é tratada de forma limitada na CLT, sendo mencionada apenas por esses dispositivos. Além disso, de acordo com Maurício Godinho Delgado, o art. 134 da CLT, que trata das férias anuais remuneradas, aplica-se ao regime de teletrabalho. E conclui:

Em suas novas regras sobre o teletrabalho, a CLT ainda não enfrentou temas candentes como as limitações à tendência de exacerbação da disponibilidade obreira às demandas do trabalho no ambiente virtual e o denominado “direito à desconexão” – temas que são importantes na dinâmica desse novo regime laborativo. A par disso, não determinou a fixação imperativa de qualquer custo ao empregador – que absorve, evidentemente, os riscos do empreendimento (art. 2º, *caput*, CLT) –, referindo-se apenas à previsão “em contrato escrito” (art. 75-D, CLT). Abre-se, portanto, significativo espaço à interpretação e à integração jurídicas nesse novo segmento jurídico laborativo (DELGADO, 2019, p. 1070).

Ainda que haja regulamentação sobre o teletrabalho na lei, as normas existentes são insuficientes e vagas, o que tem levado à apresentação de projetos de lei que buscam estabelecer regras mais detalhadas para essa modalidade de trabalho, especialmente considerando sua crescente relevância desde a pandemia da Covid-19.

Atualmente, existem diversos projetos de lei em tramitação no Congresso Nacional que tratam diretamente do teletrabalho ou de temas correlatos, como a regulação da duração e controle da jornada de trabalho, a definição da responsabilidade do empregador por acidentes de trabalho e infraestrutura e a exigência de capacitação dos empregados em TICs (VITAL; BRAGA, 2021; FELICIANO; PASQUALETO, 2020).

Devido à fragilidade na atual regulamentação do teletrabalho, há uma grande quantidade de propostas de inovações legislativas que buscam estabelecer normas mais detalhadas e abrangentes sobre o tema. É fundamental que essa nova regulamentação leve em consideração os pontos que podem afetar a saúde física e mental dos trabalhadores, como o tempo de trabalho, a desconexão, a ergonomia e a responsabilidade em caso de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho.

Enquanto não houver regulamentação suficiente, o Poder Judiciário deverá decidir as questões e controvérsias no caso concreto. Já existem decisões importantes, como a determinação de que o empregador deve arcar com os custos para a aquisição de equipamentos necessários para que o trabalhador possa desempenhar suas funções (FELICIANO; PASQUALETO, 2020; VITAL; BRAGA, 2021).

Nesse sentido, jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região:

EMENTA: TRABALHO REMOTO. REEMBOLSO PELA UTILIZAÇÃO DE EQUIPAMENTOS PRÓPRIOS. A previsão contida no art. 75-D da CLT e no art. 4º, §3º da Medida Provisória nº 927/2020 não altera a responsabilidade do empregador por todas as despesas decorrentes da prestação de serviços em regime de teletrabalho/trabalho remoto e, muito menos, transfere os custos da produção ao empregado, à luz do que dispõe o art. 2º da CLT. Portanto, é procedente o pedido de reembolso do empregado que utilizou recursos próprios para exercer as atividades laborais por meio de trabalho remoto. (TRT18, RORSum – 0010274-62.2021.5.18.0001, Rel. Platon Teixeira de Azevedo Filho, 2ª TURMA, 24.06.2022).

De acordo com a Pesquisa de Jurisprudência do TST, não há uma Súmula, Precedente Normativo ou Orientação Jurisprudencial sobre o teletrabalho, embora haja diversos julgados sobre o assunto. Portanto, ainda não há um entendimento consolidado que possa orientar com clareza as questões não esclarecidas pela lei (DELGADO; DELGADO, 2017).

Como o tema é relativamente novo, apenas o tempo e a experiência prática poderão fornecer informações mais precisas e permitir uma reflexão mais aprofundada sobre a matéria (SILVA, 2019; MELO, 2022). Devido à insuficiente proteção jurídica no ordenamento trabalhista brasileiro, muitas questões relacionadas à saúde, higiene e segurança dos trabalhadores em regime de teletrabalho ainda serão objeto de amplo debate nos tribunais (SILVA, 2019; MELO, 2022).

Por fim, é importante destacar a Nota Técnica 17, criada pelo Ministério Público do Trabalho em setembro de 2020, como um instrumento relevante sobre o tema do teletrabalho. A Nota tem como objetivo interpretar e sistematizar as normas nacionais e internacionais sobre a matéria, fornecendo orientações para proteger a saúde e os demais direitos fundamentais dos teletrabalhadores (VITAL; BRAGA, 2021). Através da Nota Técnica, o MPT propõe diretrizes para empresas, sindicatos e órgãos da Administração Pública a fim de garantir a proteção dos trabalhadores em trabalho remoto ou *home office* (MPT, 2020).

Entre as medidas sugeridas pela Nota Técnica estão: a observância dos parâmetros ergonômicos, a garantia da aplicação da NR-17, anexo II, prevendo capacitação e intervalos para descanso, repouso e alimentação, a fim de evitar sobrecarga psíquica e muscular estática de pescoço, ombro, dorso e membros superiores, e a adoção de medidas de segurança, como intervalos e exercícios laborais (MPT, 2020).

### 3 Conclusão

Apesar das normas existentes que protegem o direito à saúde, higiene e segurança do trabalho, incluindo a CLT, as Normas Regulamentadoras e as Convenções da OIT, ainda existem desafios para garantir esses direitos sociais aos trabalhadores remotos.

Embora a CLT tenha introduzido o tema da proteção à saúde, higiene e segurança do teletrabalhador em 2017, a regulamentação ainda é insuficiente e imprecisa. A ausência de regulamentação adequada do trabalho remoto pode colocar em risco a saúde física e mental dos trabalhadores, especialmente considerando a adoção repentina e em grande escala do teletrabalho durante a pandemia de Covid-19.

É crucial regulamentar o tema do teletrabalho de forma mais abrangente e cautelosa, levando em consideração pontos como a duração do trabalho, a ergonomia do ambiente de trabalho, a responsabilização do empregador em caso de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho, a fiscalização do teletrabalho entre outros. Até que haja regulamentação suficiente, o Poder Judiciário deverá decidir questões e controvérsias no caso concreto.

---

#### **Health and safety standards in remote work: considerations in the context of social security**

**Abstract:** Remote work is a work modality favored by technological advancements and has experienced a significant and sudden increase due to the COVID-19 pandemic. Therefore, without clear and detailed regulations, and without enough time for proper planning, training, and structuring of the work environment at home, this new reality has accentuated concerns regarding the health and safety of remote workers. In this scenario, this article aims to investigate how occupational health, hygiene, and safety general standards conform to the reality of teleworking and home office. To do so, a literature review is conducted, which includes an examination of norms aimed at guaranteeing these protections in these new work relationships. Although there is extensive regulation regarding the general protection of occupational health, hygiene, and safety rights, it is observed that there is little discipline regarding the application of these rights to the reality of teleworkers. Although the 2017 Labor Reform sought to regulate the matter, important issues related to the topic have yet to be addressed. The rules are still insufficient and imprecise. Therefore, more detailed regulation is necessary to effectively guarantee worker protection in this modality.

**Keywords:** Teleworking. Home office. Remote work. Occupational health, hygiene and safety. Work safety and occupational health. Ergonomics. Consolidation of Labor Laws.

---

### Referências

ALVES, Marcelo Fernandes; DUTRA, Lincoln Zub. Teletrabalho/*home office*: riscos quanto as condições de trabalho, impactos e responsabilidades dos empregadores. *Revista Jurídica Editora Mizuno*, Leme, SP, v. 1, n. 2, p. 1-35, 17 dez. 2022. Disponível em: <https://editoramizuno.emnuvens.com.br/revista/article/view/15/9>.

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília, DF. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm).

BRASIL. *Decreto-Lei 5.452 de 1º de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm).

BRASIL. *Decreto nº 10.088, de 5 de novembro de 2019*. Consolida atos normativos editados pelo Poder Executivo Federal que dispõem sobre a promulgação de convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho – OIT ratificadas pela República Federativa do Brasil. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2019-2022/2019/Decreto/D10088.htm#art5](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Decreto/D10088.htm#art5).

BRASIL. *Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011*. Altera o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2011/lei/l12551.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12551.htm).

BRASIL. *Lei nº 13.467, 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 nº 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 [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm).

BRASIL. *Lei nº 14.442, de 2022*. Dispõe sobre o pagamento de auxílio-alimentação ao empregado e altera a Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976, e a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2022/lei/L14442.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/lei/L14442.htm).

BRASIL. *Medida Provisória 927/2020*. Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), e dá outras providências. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2020/mpv/mpv927.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv927.htm).

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 18. ed. São Paulo: Ltr, 2019.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. *A Reforma Trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei nº 13.467/2017*. São Paulo: Ltr, 2017. 381 p.

FELICIANO, Guilherme Guimarães; PASQUALETO, Olívia de Quintana Figueiredo. *Teletreabalho, saúde e segurança do trabalho e regulamentação estatal: pandemia, aprendizados e perspectivas futuras*. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Belo Horizonte, v. 66, n. 102, item 01, p. 107-127, jul./dez. 2020. Disponível em: <https://sistemas.trt3.jus.br/bd-trt3/bitstream/handle/11103/70553/Revista%20TRT-3%2c%20v.%2066%2c%20n.%20102-107-127.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

FELIPPE, Gabriela de Carvalho. *A internet e as novas tecnologias na relação de trabalho: teletreabalho/home office e a jornada de trabalho*. 2018. 121 f. Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho) – Faculdade de Direito, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2018. Disponível em: <https://repositorio.pucsp.br/bitstream/handle/21949/2/Gabriela%20de%20Carvalho%20Felippe.pdf>.

MELO, Vanessa Siqueira. *Direito à desconexão no teletreabalho como direito humano à saúde do trabalhador*. 2022. 205 f. Dissertação (Mestrado em Direito). Programa de Pós-Graduação em Direito, Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, Campo Grande, 2022. Disponível em: <https://repositorio.ufms.br/retrieve/a7a38b6d-e6e7-42a7-8146-3160c1fe16a7/Vanessa%20Siqueira%20Melo-Dissertacao.pdf>.

MESQUITA, Driely Fernanda; SOARES, Mirelle Inácio. *Ergonomia na era do teletrabalho: impactos para a saúde e segurança do trabalho*. 2020. 15 f. Monografia (Especialização Segurança do Trabalho), Fundação Educacional de Lavras, Lavras, 2020. Disponível em: <http://dspace.unilavras.edu.br/bitstream/123456789/535/1/Artigo%20Driely.pdf>.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. MPT. *Nota Técnica nº 17/2020 do Grupo de Trabalho Nacional COVID-19 e do Grupo de Trabalho Nanotecnologia/2020*. Brasília, 10 set. 2020. Nota Técnica para a atuação do Ministério Público do Trabalho para a proteção da saúde e demais direitos fundamentais das trabalhadoras e dos trabalhadores em trabalho remoto ou *home office*. Disponível em: [https://mpt.mp.br/pgt/noticias/nota-tecnica-n-17-sobre-trabalho-remoto-gt-covid-19-e-gt-nanotecnologia-1.pdf?fbclid=IwAR0qLu5h61T9U4VH-7IxcDmDfNEbXcUATURtUYamM\\_p7WLnzEOaaHw9q4Uc](https://mpt.mp.br/pgt/noticias/nota-tecnica-n-17-sobre-trabalho-remoto-gt-covid-19-e-gt-nanotecnologia-1.pdf?fbclid=IwAR0qLu5h61T9U4VH-7IxcDmDfNEbXcUATURtUYamM_p7WLnzEOaaHw9q4Uc).

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. A proteção da segurança e da saúde do trabalhador na evolução histórica da justiça do trabalho. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região*, v. 25, n. 1, p. 64-79, 2021. Disponível em: <https://revista.trt10.jus.br/index.php/revista10/article/view/453/393>.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. OIT (*INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION – ILO*). *Teletrabalho durante e após a pandemia da Covid-19: Guia prático*. 2020. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-europe/-ro-geneva/-ilo-lisbon/documents/publication/wcms\\_771262.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-europe/-ro-geneva/-ilo-lisbon/documents/publication/wcms_771262.pdf).

QUEIROGA, Fabiana. *O trabalho e as medidas de contenção da Covid-19: contribuições da psicologia organizacional e do trabalho no contexto da pandemia*. V. 1, Orientações para o *home office* durante a pandemia da Covid-19. Porto Alegre: Ed Artmed, 2020. Disponível em: <https://www.sbpot.org.br/site2021/wp-content/uploads/2021/06/volume-1-orientacoes-para-o-home-office-durante-a-pandemia-da-covid-19.pdf>.

SILVA, Homero Batista Mateus da. *CLT comentada*. 2. ed. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2019.

TENÓRIO, Ricardo Jorge Medeiros. A saúde mental e ergonômica no trabalho remoto no pós-pandemia. *Revista Espaço Acadêmico*, Maringá, v. 20, p. 96-105, abr. 2021. Disponível em: <https://periodicos.uem.br/ojs/index.php/EspacoAcademico/article/view/58092/751375151860>.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. TST. Secretaria de Comunicação Social do TST. *Teletrabalho: o trabalho de onde você estiver*. Material educativo, 1. ed. Dez. 2020. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/documents/10157/2374827/Manual+Teletrabalho.pdf/e5486dfc-d39e-a7ea-5995-213e79e15947?t=1608041183815>.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Secretaria de Comunicação – Secom. *Pandemia reforça importância da saúde e da segurança no trabalho*. 2020. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/web/guest/-/pandemia-refor%C3%A7a-import%C3%A2ncia-da-sa%C3%Bade-e-da-seguran%C3%A7a-no-trabalho>.

VITAL, Cyrano; BRAGA, Isabel. De dentro de casa: como a pandemia acelerou o processo de teletrabalho e os desafios que teremos que enfrentar para garantir o respeito aos direitos e à saúde de trabalhadores nesta modalidade. *Labor: Revista do Ministério Público do Trabalho*, Brasília, n. 11, p. 68-76, out. 2021. Disponível em: [https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/revista-labor/revista-labor-ano-vii-no-11-2021/@@display-file/arquivo\\_pdf](https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/revista-labor/revista-labor-ano-vii-no-11-2021/@@display-file/arquivo_pdf).

---

Informação bibliográfica deste texto, conforme a NBR 6023:2018 da Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT):

BALESTRA, Rafael Antônio Machado; OLIVEIRA JÚNIOR, Ivaney Paixão de. Normas de saúde e segurança no trabalho remoto: considerações no contexto da seguridade social. *Revista Fórum Trabalhista – RFT*, Belo Horizonte, ano 12, n. 49, p. 89-105, abr./jun. 2023.

---