TELETRABALHO E SAÚDE DO TRABALHADOR: O PAPEL DAS NORMAS DA OIT NA PROTEÇÃO DA SAÚDE FÍSICA E MENTAL

TELEWORKING AND WORKERS' HEALTH: THE ROLE OF ILO STANDARDS IN PROTECTING PHYSICAL AND MENTAL HEALTH

João Pedro Ignácio Marsillac[1]
Sandra Regina Cavalcante[2]

RESUMO: Este artigo analisa o papel das normas da OIT na proteção da saúde física e mental dos trabalhadores em teletrabalho, destacando o dilema entre o dever do empregador de garantir um ambiente seguro e a inviolabilidade do domicílio. Utiliza-se metodologia qualitativa, com foco nas Convenções ns. 155 e 177 da OIT, nas normas regulamentadoras e na legislação brasileira pertinente, além de revisão de literatura. Os resultados apontam que, embora haja uma base normativa robusta, faltam diretrizes claras sobre responsabilidades no teletrabalho, especialmente em relação à jornada, ergonomia, metas e pressões que afetam a saúde biopsicossocial. Conclui-se que é necessária regulamentação complementar que equilibre proteção e privacidade, com regras objetivas para empregadores e trabalhadores, em consonância com os princípios da OIT de trabalho decente.

PALAVRAS-CHAVE: teletrabalho; saúde do trabalhador; normas da OIT.

ABSTRACT: This article examines the role of ILO standards in protecting the physical and mental health of teleworkers, highlighting the tension between the employer's duty to ensure a safe work environment and the constitutional inviolability of the home. A qualitative methodology is used, focusing on ILO Conventions No. 155 and 177, relevant Brazilian labor regulations, and a literature review. The findings indicate that, despite a solid normative foundation, there is a lack of clear guidance on responsibilities in telework, particularly concerning working hours, ergonomics, goals, and organizational pressures that may harm workers' biopsychosocial well-being. The study concludes that complementary regulation is needed to balance protection and privacy, establishing objective rules for employers and employees, aligned with the ILO's values of decent work.

KEYWORDS: teleworking; worker health; ILO standards.

---

1 *Doutor e mestre em Direito Político e Econômico; especialista em Direito Público e em Direito e Processo do Trabalho. E-mail: joao.pedro@adv.oabsp.org.br.*

2 *Doutora em Saúde Pública (USP); especialista em Direito do Trabalho (ESA-OAB/SP) e em Direito Ambiental (USP); pós-doutoranda na Universidade de São Paulo. E-mail: sandracavalcante@usp.br.*

SUMÁRIO: 1 Introdução; 2 Contextualização do teletrabalho e da saúde do trabalhador; 3 O papel da OIT na proteção da saúde dos trabalhadores; 4 A legislação brasileira aplicável ao teletrabalho; 5 Análise dos desafios e propostas de melhoria; 6 Considerações finais; Referências.

1 Introdução

Com a consolidação da internet na intermediação das relações humanas, novas formas de trabalho surgiram e se propagaram, sendo o teletrabalho uma das mais proeminentes. Em especial durante a crise de covid-19, em que muitas pessoas tiveram de se isolar para evitar a transmissão da doença. Apesar de ser benéfico de várias formas, incluindo a redução dos custos operacionais e a criação de um horário de trabalho mais flexível, o teletrabalho carrega vários desafios, incluindo um impacto negativo na vida e na saúde dos trabalhadores.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) tem desempenhado um papel importante na promoção de condições dignas de trabalho, buscando garantir que os direitos e a saúde dos trabalhadores sejam respeitados, independentemente do local onde as atividades laborais são exercidas, inclusive aquelas realizadas no próprio domicílio, como ocorre no caso dos teletrabalhadores. E essa modalidade de labor exige adaptação de normas de proteção laboral, para que seja possível prevenir lesões e doenças decorrentes do ambiente de trabalho remoto, fora dos controles do centro produtivo empresarial.

O objetivo deste artigo é analisar como as normas da OIT, em especial as Convenções ns. 155 e 177, podem contribuir para a proteção da saúde dos trabalhadores em regime de teletrabalho, considerando o dilema entre a responsabilidade do empregador de assegurar um ambiente de trabalho saudável e a inviolabilidade do domicílio garantida pela legislação nacional.

Por meio de uma análise qualitativa exploratória com foco nas normas da OIT, na legislação brasileira aplicável – incluindo as Normas Regulamentadoras (NRs) – e de revisão da literatura, o estudo pretende identificar lacunas e propor melhorias regulatórias que minimizem os riscos para o trabalhador e para o empregador sujeitos à modalidade do teletrabalho.

Este artigo está organizado em três subcapítulos, além da introdução e considerações finais sobre o tema. No primeiro, será abordado o papel da OIT na proteção dos trabalhadores, analisando as principais convenções aplicáveis ao tema, em especial a 155 e a 177. Após, será explorada a legislação brasileira e as lacunas existentes. Prosseguindo, serão discutidos os desafios e propostas de melhorias.

2 Contextualização do teletrabalho e da saúde do trabalhador

Importante conceituar o que seria o teletrabalho. João Hilário Valentim o define como sendo "a prestação de serviço destinada a outrem e sob a subordinação deste, exercida por um trabalhador, preferencialmente em sua casa e com o suporte de modernos instrumentos e tecnologias relacionados às telecomunicações e informática" (Valentim, 1999, p. 98-100).

A possibilidade de trabalhar em casa trouxe inúmeras vantagens e desvantagens. Marília Mottin Borges (2009, p. 22), em uma enumeração de vantagens e desvantagens, destaca os seguintes pontos positivos:

> [...] diminuição das despesas com transportes e combustíveis, diminuição do estresse, possibilidade de trabalhar sem interrupções ou interferências, maior liberdade para organizar sua vida de um modo diferente com a possibilidade de controle do seu ritmo de trabalho, diminuição dos conflitos decorrentes da convivência empresarial, aumento do bem-estar, maior disponibilidade para a família.

Por sua vez, a mesma autora enumera as seguintes desvantagens:

> [...] não ter colegas de trabalho, possibilidade de problemas familiares em virtude da dificuldade em separar a vida profissional da vida pessoal, quebra da comunicação informal, sensação de insegurança econômica, social e profissional, isolamento social e afetivo, falta de metodologia, dificuldade na adaptação num novo emprego; redução das oportunidades profissionais no caso de promoções ou incrementos na carreira, [...]

O teletrabalho também revelou desafios significativos para a saúde dos trabalhadores. Diversos estudos (EU-OSHA, 2021) (Kadri; Lucca, 2024) apontam que, sem uma regulamentação adequada, o teletrabalho pode contribuir para o surgimento de doenças, como lesões por esforço repetitivo (LER), fadiga mental, estresse e síndrome de *burnout*.

Além disso, a falta de delimitação clara entre o ambiente doméstico e o profissional pode gerar sobrecarga de trabalho, prejudicando o equilíbrio entre vida pessoal e profissional. Esses fatores evidenciam a necessidade de normas específicas que assegurem a saúde física e mental dos trabalhadores em teletrabalho, enquanto respeitam a inviolabilidade do domicílio.

3 O papel da OIT na proteção da saúde dos trabalhadores

Desde sua criação em 1919, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) tem como um de seus principais objetivos a promoção de condições de

trabalho justas e saudáveis. Por meio de suas convenções e recomendações, a OIT procura guiar os Estados-membros na elaboração de políticas trabalhistas que honrem os direitos dos empregados e fomentem ambientes de trabalho seguros.

Tal órgão busca atingir os seus objetivos por meio da utilização de atividade normativa, criando convenções e recomendações. Além dessas normas, ela criou no ano de 1976 o Programa Internacional para Melhoria das Condições de Trabalho e Meio Ambiente (PIACT), com a missão de dar mais efetividade e garantir uma qualidade de vida mais digna aos trabalhadores, e ele tem como principais finalidades:

> [...] a proteção contra os efeitos desfavoráveis de fatores físicos, químicos e biológicos no local de trabalho e no meio ambiente imediato; a prevenção de tensão mental resultante da duração excessiva de jornada, do ritmo, do conteúdo e da monotonia do trabalho, visando este a distribuição adequada do tempo e bem-estar dos trabalhadores; a adaptação das instalações e locais de trabalho à capacidade mental e física dos operários, mediante aplicação da ciência ergonômica. (Grott, 2005, p. 97)

Dentre os vários objetivos do PIACT, que foi o precursor das Convenções da OIT ns. 155 (segurança e saúde dos trabalhadores), 148 (contaminação do ar, ruído e vibrações) e 161 (serviços de saúde), destacam-se os de:

> a) proteção contra os efeitos desfavoráveis de fatores físicos, químicos e biológicos no local de trabalho e no meio ambiente imediato;
>
> b) prevenção da tensão mental resultante da duração excessiva, do ritmo, do conteúdo ou da monotonia do trabalho;
>
> c) promoção de melhores condições de trabalho, visando à distribuição adequada do tempo e do bem-estar dos trabalhadores;
>
> d) adaptação das instalações e locais de trabalho à capacidade mental e física dos trabalhadores, mediante aplicação da ergonomia. (Süssekind, 2004, p. 922)

Segundo Süssekind (2007, p. 14-15), a OIT, sensibilizada com o tema da proteção à saúde do trabalhador, editou a agenda 21, com vários objetivos que deveriam ter sido alcançados até o ano de 2000, dentre eles:

> a) Promover a ratificação das convenções pertinentes da OIT e a promulgação de legislação em apoio dessas convenções;
>
> b) Estabelecer mecanismos bipartidos e tripartites sobre segurança, saúde e desenvolvimento sustentável;
>
> c) Aumentar o número de acordos ambientais coletivos destinados a alcançar um desenvolvimento sustentável;

> d) Reduzir os acidentes, ferimentos e moléstias de trabalho, segundo procedimentos estatísticos reconhecidos;
>
> e) Aumentar a oferta de educação, treinamento e reciclagem para os trabalhadores, em particular na área de saúde e segurança no trabalho e do meio ambiente.

Portanto, quanto ao tema saúde e segurança do trabalho, a Organização Internacional do Trabalho teve importante papel em elevar ao plano internacional a sua tutela. O que se mostra bastante pertinente, já que tal órgão estabelece um patamar mínimo a ser seguido por todos os seus Estados membros, apontando uma direção de qualidade de vida e proteção do direito fundamental à saúde do trabalhador.

A OIT divulgou balanço informando que o custo das adversidades decorrentes de práticas inseguras no ambiente de trabalho consome 4% do PIB global, em decorrência das quase 2,3 milhões de mortes por ano e 337 milhões de acidentes. Em 2010, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) publicou o "Relatório de Riscos Emergentes e Novos Modelos de Prevenção em um Mundo do Trabalho em Transformação", em que se a inovação tecnológica pode trazer novos riscos laborais e sugere métodos para evitar tais danos à saúde dos empregados. Este relatório classifica os riscos como químicos, físicos e de tendência, apontando a nanotecnologia, fatores biológicos e a utilização de produtos químicos como fatores de risco para a saúde dos empregados (Ribeiro, 1999, p. 240) (ILO, 2010).

A Convenção nº 155, que trata da segurança e saúde no trabalho, define orientações básicas para assegurar que o ambiente laboral não cause danos à saúde física e mental dos funcionários. Esta convenção é crucial para a formulação de políticas nacionais que garantam a saúde em todos os ambientes de trabalho, inclusive no teletrabalho.

A Convenção nº 177 da OIT, originalmente concebida para regulamentar o trabalho domiciliar, voltado principalmente a atividades manuais realizadas por trabalhadores independentes, também pode ser aplicada ao teletrabalho moderno. Embora tenha sido criada em um contexto anterior ao uso de tecnologias eletrônicas, seus princípios podem ser adaptados para garantir que os empregados contratados para trabalhar remotamente tenham suas condições de trabalho devidamente protegidas. Contudo, seus princípios podem ser modificados para assegurar que os empregados contratados para trabalhar à distância tenham suas condições de trabalho adequadamente salvaguardadas.

A abordagem adotada pela legislação trabalhista brasileira, que se limita a compensar financeiramente o risco no ambiente de trabalho, em vez de prevenir os danos, contraria as diretrizes da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Isso porque a OIT não considera esse modelo adequado para enfrentar os problemas decorrentes de um ambiente de trabalho desequilibrado, que pode prejudicar a saúde dos trabalhadores. Pelo contrário, a OIT estabelece que primeiro se deve eliminar o risco e, não sendo possível, se deve afastar a exposição a ele. Em terceiro, isolá-lo dos trabalhadores. Apenas por último, caso nenhuma das três ações anteriores se mostre eficiente, há, como solução, o fornecimento de equipamentos de proteção individual para evitar o contato direto do trabalhador com o agente (Rossit, 1998, p. 62). Ou seja, sequer se cogita remunerar os trabalhadores por estarem em contato direto com esses riscos, sendo o fornecimento de equipamentos a última hipótese prevista.

A visão que monetiza a saúde e segurança colocadas em risco é extremamente prejudicial, pois um ambiente de trabalho desequilibrado afeta diretamente a saúde de todos que ali exercem alguma atividade, causando prejuízos até mesmo na esfera social. O Brasil possui gastos elevadíssimos em benefícios previdenciários, muitos decorrentes de acidentes de trabalho e doenças laborais. Segundo a ferramenta SmartLab, o INSS gastou R$ 14,5 bilhões em 2021 com benefícios de natureza acidentária (auxílio-doença por acidente de trabalho, auxílio-acidente por acidente de trabalho, aposentadoria por invalidez por acidente de trabalho e pensão por morte) (MPT, *website*).

4 A legislação brasileira aplicável ao teletrabalho

No Brasil, a Reforma Trabalhista de 2017 oficializou a regulamentação do teletrabalho, inserindo no Capítulo II-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) normas específicas sobre essa forma de trabalho. De acordo com o art. 75-B, o teletrabalho é definido pela prestação de serviços majoritariamente fora do local de trabalho, utilizando-se de tecnologias de informação e comunicação. Contudo, a legislação continua com falhas em aspectos fundamentais para a saúde e o bem-estar dos empregados.

Para Guilherme Guimarães Feliciano, "a incorporação de uma definição legislativa foi importante para delimitar a quem se aplicam os dispositivos sobre teletrabalho" (Feliciano, 2010, p. 107-127).

Por outro lado, as Normas Regulamentadoras (NRs) fornecem orientações para assegurar a segurança e a saúde no local de trabalho. A NR-17, que

aborda a ergonomia, tem implicações significativas para o teletrabalho, pois fornece diretrizes sobre a estruturação do trabalho, a escolha de móveis apropriados e os intervalos necessários para prevenir lesões por esforços repetidos e outras questões de saúde. O item 17.5.2, por exemplo, trata de qual índice de temperatura deve ser aplicado aos ambientes em que são executadas "atividades que exijam solicitação intelectual e atenção constantes, tais como: salas de controle, laboratórios, escritórios, salas de desenvolvimento ou análise de projetos, dentre outros".

No entanto, as NRs foram originalmente concebidas para serem aplicadas em ambientes de trabalho convencionais, o que apresenta desafios na implementação dessas normas no cenário de trabalho à distância. Como garantir tais proteções aos trabalhadores que estão em suas residências?

Neste debate, um importante aspecto a considerar é a inviolabilidade do lar, assegurada pelo art. 5º, inciso XI, da Constituição Federal. Esta garantia constitucional dispõe que a residência é o refúgio inviolável do indivíduo, sendo proibido entrar nela sem o seu consentimento. O dispositivo estabelece exceções restritas para situações de flagrante delito, desastres, prestação de socorro ou mediante determinação judicial. Essas exceções são essenciais para equilibrar a proteção da privacidade com as demandas da segurança pública e da justiça. Destaque-se, ainda, que o Código Penal, em seu art. 150, tipifica a violação de domicílio como um crime.

Por outro lado, esta restrição pode ser interpretada como um impasse, quando se leva em conta a necessidade de o empregador assegurar um ambiente de teletrabalho seguro e saudável. Afinal, a supervisão direta no local de trabalho à distância – neste caso, o próprio lar do funcionário – poderia ser considerada uma infração ao princípio da inviolabilidade de domicílio.

O teletrabalho possui um capítulo especial na CLT desde 2017. O art. 75-D dispõe sobre a "responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto", que será prevista em contrato escrito. Já o art. 75-E dispõe que "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", atraindo para si uma responsabilidade que passa a ser do empregador.

Assim, a lei brasileira, apesar da regulamentação recente envolvendo o tema, ainda deixa lacunas que impedem que se lide com os desafios específicos

do teletrabalho. A ausência de orientações precisas sobre como assegurar a saúde e a segurança dos empregados nesse sistema, mantendo simultaneamente a privacidade do lar, é um dos aspectos que precisa ser mais bem normatizado.

5 Análise dos desafios e propostas de melhoria

Em estudo elaborado em 2020, no auge da pandemia, quando foram entrevistados 194 teletrabalhadores acerca de orientações dadas pelas empresas sobre ruídos sonoros, iluminação, vibrações, temperatura, postura, adequação da mesa, adequação do assento, espaço-físico utilizado, tempo máximo de jornada de trabalho, tempo de intervalo diário, folga semanal, realização de alongamentos, utilização de periféricos em notebook e o fornecimento de ferramentas para o serviço, os resultados mostrados foram os seguintes:

> Do total de entrevistados, 22 (11%) alegam não ter recebido nenhuma orientação acerca dos temas, apesar disso, mais da metade dentre eles, ou seja, 12 indivíduos receberam da empresa algum tipo de ferramenta para a realização do teletrabalho. Na contramão desse dado, apenas 11 (5,5%) dos entrevistados receberam algum tipo de orientação que englobasse todos os temas questionados nesta etapa, sendo que 4 dentre eles afirmaram ter recebido orientações detalhadas em todos os temas. (Oliveira; Keine, 2020)

A respeito dos cuidados tomados pelos próprios trabalhadores, por sua vez, foi constatado que:

> [...] 16 (8%) indivíduos não estariam tomando cuidado em nenhum dos temas abordados neste estudo, sendo que 19 (10%) admitiram se preocupar com todos os temas abordados, tendo o que pode ser caracterizado ao menos como um cuidado parcial. Com auxílio da Tabela 3 e Figura 3, foi constatado que, de forma geral, as menores preocupações com os cuidados no ambiente do teletrabalhador são em relação às vibrações (61%) e aos alongamentos e ginástica laboral (63%), enquanto que se considerarmos apenas aqueles que tiveram algum tipo de cuidado, os temas de maior cautela são: folga semanal (77%), intervalo intrajornada (69%), utilização de periféricos no notebook (68% daqueles que utilizam notebook), iluminação (67%), utilização de espaço físico predeterminado (66%), postura corporal (65%) e adequação da mesa de trabalho (63%). Entre os indivíduos que alegaram estar tomando parcialmente os cuidados questionados, as maiores preocupações estão na postura corporal (50%), intervalos intrajornada (41%) e ruídos sonoros (40%), já entre aqueles que admitiram tomar total cuidado, os temas principais são as folgas semanais (45%), utilização de espaço físico preestabelecido (36%) e iluminação (29%). (Oliveira; Keine, 2020)

Esse estudo indica que, no cenário do teletrabalho, um dos grandes obstáculos reside na definição de responsabilidades entre empregador e empregado. No contexto tradicional, o empregador tem a responsabilidade direta de assegurar um ambiente de trabalho seguro e saudável, e essa obrigação é extensivamente regulamentada pelas Normas Regulamentadoras (NRs) e pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Contudo, no teletrabalho, em que o local de trabalho é a residência do funcionário, organizar e fiscalizar o cumprimento de tal obrigação se torna um desafio, o que obriga também uma participação ativa dos trabalhadores no processo.

A ausência de normas sobre mobiliário apropriado, postura e ergonomia no ambiente domiciliar é uma das questões existentes. A NR-17 já estabelece orientações ergonômicas, contudo, sua aplicação em um contexto doméstico, sem supervisão direta, é desafiadora, mesmo que a própria CLT estabeleça que cabe aos empregados também observarem as normas de segurança e medicina do trabalho (art. 158, inciso I).

Um desafio adicional é a questão da duração do trabalho. Isso porque a Lei nº 13.467/17 incluiu o inciso III ao art. 62 da CLT, afastando a obrigatoriedade de controle da jornada dos teletrabalhadores. A justificativa foi a flexibilidade que esse tipo de labor poderia representar. A grande dúvida é se o teletrabalho impossibilita esse tipo de controle, sendo certo que a resposta demanda cautelas, pois nem todo teletrabalho inadmite a mensuração do tempo efetivo de trabalho (Pereira, 2022, p. 47).

Para enfrentar esses aspectos, algumas questões precisam ser mais bem discutidas, como a regulamentação específica sobre ergonomia no teletrabalho, definições sobre jornada, formação de trabalhadores e empregadores sobre as normas de saúde e segurança, além de medidas de fiscalização, na forma como a NR-17 já estabelece para trabalhos presenciais em seu texto atual.

Ou seja, a NR-17 deve fornecer parâmetros para estabelecer uma regulamentação específica que leve em conta as especificidades do ambiente doméstico e estabeleça diretrizes práticas para assegurar a adequação do mobiliário e a organização do local de trabalho em casa. Também são necessários programas de capacitação aptos a incentivar práticas saudáveis no teletrabalho, como o uso de ferramentas de autoavaliação e consultoria ergonômica *online*.

Compatibilizar a fiscalização das condições de trabalho com a inviolabilidade do domicílio no teletrabalho é um desafio que exige equilíbrio entre os direitos do empregador e do empregado. Os autores do presente artigo entendem

que seja possível respeitar o princípio da inviolabilidade do lar com medidas que garantam que o local de trabalho doméstico esteja em conformidade com as diretrizes de saúde e segurança. Por sua vez, na falta de lei sobre o tema, o contrato de trabalho deve estabelecer um horário de trabalho e estruturar o ambiente laboral, podendo também considerar a realização de intervalos frequentes para prevenir complicações de saúde.

Tomando por base práticas e regulamentação de outros países (EU-OSHA, p. 2021), algumas estratégias podem ser consideradas para assegurar que o teletrabalho seja uma prática sustentável e benéfica, tanto para os empregados quanto para as organizações, porque respeita os preceitos do trabalho seguro e digno da OIT, bem como a legislação aplicável ao tema:

Acordo Prévio: O consentimento do empregado para inspeções domiciliares deve ser obtido pelo empregador, formalizando-o por escrito para garantir que ambas as partes estejam cientes e de acordo com os termos. Assim, não haveria ofensa ao princípio da inviolabilidade do domicílio, pois a visita seria previamente ajustada, com local e horário definidos entre as partes. Além disso, o empregado pode assinar um termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as orientações de segurança e ergonomia fornecidas pelo empregador, conforme previsto na CLT (parágrafo único do art. 75-E). A partir dessa previsão legal, o empregador deve, de forma preventiva, organizar seu Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), contemplando o trabalhador remoto e visualizando os riscos no posto de trabalho.

Fiscalização Remota: Para a fiscalização, o uso de ferramentas tecnológicas, como videoconferências, fotos e vídeos do local de trabalho do empregado, permite ao empregador verificar as condições de trabalho sem invadir fisicamente o domicílio. Além disso, a implementação de *checklists* de ergonomia e segurança, que o empregado deve preencher e enviar periodicamente com fotos ou vídeos, contribui para uma fiscalização eficaz e respeitosa da privacidade.

Orientação e Treinamento: No âmbito da orientação, é fundamental que o empregador ofereça treinamentos online sobre boas práticas de ergonomia e segurança no trabalho remoto. Essa capacitação garante que os empregados estejam cientes das melhores práticas para manter a segurança no ambiente doméstico. Além disso, a comunicação contínua com os trabalhadores, fornecendo orientações e lembretes regulares sobre a importância de manter um ambiente de trabalho seguro e saudável, é essencial para promover um ambiente de trabalho adequado.

Legislação e Regulamentação: Em relação à legislação, o cumprimento das diretrizes trabalhistas é imprescindível, especialmente no que diz respeito à instrução dos empregados sobre precauções para evitar doenças e acidentes de trabalho. Também é importante incluir ajustes contratuais que abordem especificamente a fiscalização das condições de trabalho no regime de teletrabalho, garantindo que as responsabilidades e os direitos de ambas as partes sejam devidamente formalizados.

Essas medidas ajudam a garantir que a fiscalização das condições de trabalho seja realizada de maneira eficaz e respeitosa, protegendo tanto a saúde e segurança do trabalhador quanto a inviolabilidade de seu domicílio. Neste sentido, estudo sugerindo alterações nas Normas Regulamentadoras NR-1, NR-12 e NR-17 para incluir os trabalhadores a distância e quem trabalha por plataformas foi encaminhado ao Ministério do Trabalho e Emprego. A proposta é alterar a definição de ambiente de trabalho para "ambiente designado para a execução de atividades profissionais, abrangendo tanto instalações físicas quanto espaços virtuais, incluindo plataformas digitais e ambientes de trabalho remoto" (Gerciana, 2024).

Dessa forma, as propostas de alteração nas normas regulamentadoras e a ampliação da definição de ambiente de trabalho para abranger o teletrabalho e o trabalho em plataformas digitais representam um passo importante para a adaptação da legislação às novas formas de trabalho. Contudo, é essencial que tais mudanças sejam acompanhadas por regulamentações claras que garantam a efetiva proteção à saúde física e mental dos trabalhadores, sem comprometer direitos fundamentais, como a inviolabilidade do domicílio. Somente assim será possível assegurar um ambiente de trabalho decente e saudável, em consonância com os princípios da OIT e as demandas do cenário atual.

6 Considerações finais

Apesar dos inúmeros benefícios para empregados e empresas, como a flexibilidade e a otimização do tempo, o teletrabalho também apresenta desafios consideráveis na proteção da saúde física e mental dos empregados. A legislação laboral do Brasil, juntamente com as diretrizes da OIT, proporciona um alicerce relevante para assegurar condições de trabalho dignas. No entanto, faltam normas mais detalhadas acerca da saúde e segurança dos trabalhadores sob as especificidades do regime de teletrabalho.

As regras da OIT, em particular as Convenções ns. 155 e 177, estabelecem orientações relevantes, contudo, sua implementação prática no teletrabalho ainda encontra barreiras, principalmente no que se refere à definição de responsabilidades entre empregador e funcionário. Ademais, a garantia constitucional de inviolabilidade do lar, assegurada pela Constituição do Brasil, traz desafios à supervisão das condições laborais no âmbito doméstico.

Portanto, conclui-se que é necessária uma regulamentação adicional que esclareça a função de empregadores e empregados na construção de um ambiente de trabalho remoto saudável, balanceando a proteção da saúde com a preservação da privacidade, não deixando o tema apenas para o campo da negociação entre o empregado e o empregador, como sugere a Lei nº 13.467/17. É essencial estabelecer regras mais claras, que incluam orientações ergonômicas, gestão de tempo e programas de sensibilização, para assegurar que o teletrabalho seja uma forma de trabalho segura e sustentável, em conformidade com os princípios da OIT de trabalho digno e seguro, bem como responsabilidade para quem não cumprir essas normas.

De todo modo, há vários caminhos que podem ser trilhados enquanto tais normas não são articuladas, como acordo prévio, fiscalização remota, orientação e treinamento dos empregados, assim como ajustes contratuais que formalizem a divisão de responsabilidades já existente no ordenamento jurídico brasileiro.

Referências

BORGES, Marília Mottin. *O teletrabalho como forma de (des)inclusão das pessoas portadoras de deficiência.* Porto Alegre: Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, 2009. [Monografia, inédito]

EU-OSHA. European Agency for Safety and Health at Work. *Telework and health risks in the context of the covid-19 pandemic*: evidence from the field and policy implications. Luxemburgo: European Union, 2021. Disponível em: https://osha.europa.eu/sites/default/files/Telework_and_health_risks_EN.pdf. Acesso em: 10 out. 2024.

FELICIANO, Guilherme Guimarães; PASQUALETO, Olívia de Quintana Figueiredo. Teletrabalho, 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.

GERCINA, Cristiane. Normas de saúde e segurança do trabalho podem mudar para incluir motorista de aplicativo e MEIs. *Folha de S. Paulo*, 23 out. 2024. Disponível em: https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2024/10/normas-de-saude-e-seguranca-no-trabalho-podem-mudar-para-incluir-motorista-de-aplicativo-e-meis.shtml. Acesso em: 24 out. 2024.

GROTT, João Manoel. *Meio ambiente do trabalho*: prevenção – a salvaguarda do trabalhador. Curitiba, PR: Juruá, 2005.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. *Riscos emergentes e novas formas de prevenção*. Disponível em: www.ilo.org/pt-pt/publications/riscos-emergentes-e-novas-formas-de--prevencao. Acesso em: 22 out. 2024.

KADRI, Fauzi El; LUCCA, Sérgio Roberto de. Fatores psicossociais e transtornos mentais comuns no teletrabalho do judiciário trabalhista na pandemia de covid-19. *Saúde em Debate* [online], 2024, v. 48, n. 140. Disponível em: https://doi.org/10.1590/2358-289820241408895P. Acesso em: 10 out. 2024.

MPT – Ministério Público do Trabalho. SmartLab – Observatório de Saúde e Segurança no Trabalho. *Despesa INSS.* [s.d]. Disponível em: https://smartlabbr.org/sst/localidade/0?dimensao=despesa. Acesso em: 23 out. 2024.

OLIVEIRA, M. de; KEINE, S. Aspectos e comportamentos ergonômicos no teletrabalho. *Revista Produção Online*, v. 20, n. 4, p. 1405-1434, 2020. Disponível em: https://doi.org/10.14488/1676-1901.v20i4.4146.

PEREIRA, Carlos Alberto; DUARTE, Castro Maria Raquel. O teletrabalho e a duração do trabalho. *Lavori atipici ed economia digitale – prospettiva luso-italo-brasiliana*, 2022.

RIBEIRO, H. P. *A violência oculta do trabalho*: as lesões por esforços repetitivos [online]. Rio de Janeiro: Editora FIOCRUZ, 1999. 240 p. ISBN 85-85676-67-1.

ROSSIT, L. A. *O meio ambiente de trabalho no direito ambiental brasileiro*. São Paulo: LTr, 1998.

SÜSSEKIND, Arnaldo *et al*. *Instituições de direito do trabalho*. 21. ed. São Paulo: LTr, 2004.

SÜSSEKIND, Arnaldo. *Convenções da OIT e outros tratados*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2007.

VALENTIM, João Hilário. Teletrabalho e relações de trabalho. *Revista Gênesis de Direito do Trabalho*, Rio de Janeiro: Gênesis, n. 82, out. 1999.