

UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS

IVANEY PAIXÃO DE OLIVEIRA JÚNIOR

**A APLICAÇÃO DAS NORMAS DE SAÚDE, HIGIENE E SEGURANÇA DO  
TRABALHO NO REGIME DE TELETRABALHO OU *HOME OFFICE***

GOIÂNIA

2023



UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS  
FACULDADE DE DIREITO

## **TERMO DE CIÊNCIA E DE AUTORIZAÇÃO PARA DISPONIBILIZAR VERSÕES ELETRÔNICAS DE TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO DE GRADUAÇÃO NO REPOSITÓRIO INSTITUCIONAL DA UFG**

Na qualidade de titular dos direitos de autor, autorizo a Universidade Federal de Goiás (UFG) a disponibilizar, gratuitamente, por meio do Repositório Institucional (RI/UFG), regulamentado pela Resolução CEPEC no 1240/2014, sem ressarcimento dos direitos autorais, de acordo com a Lei no 9.610/98, o documento conforme permissões assinaladas abaixo, para fins de leitura, impressão e/ou download, a título de divulgação da produção científica brasileira, a partir desta data.

O conteúdo dos Trabalhos de Conclusão dos Cursos de Graduação disponibilizado no RI/UFG é de responsabilidade exclusiva dos autores. Ao encaminhar(em) o produto final, o(s) autor(a)(es)(as) e o(a) orientador(a) firmam o compromisso de que o trabalho não contém nenhuma violação de quaisquer direitos autorais ou outro direito de terceiros.

### **1. Identificação do Trabalho de Conclusão de Curso de Graduação (TCCG)**

Nome(s) completo(s) do(a)(s) autor(a)(es)(as): IVANEY PAIXÃO DE OLIVEIRA JÚNIOR

Título do trabalho: A APLICAÇÃO DAS NORMAS DE SAÚDE, HIGIENE E SEGURANÇA DO TRABALHO NO REGIME DE TELETRABALHO OU *HOME OFFICE*

**2. Informações de acesso ao documento (este campo deve ser preenchido pelo orientador) Concorda com a liberação total do documento**  
[ X ] SIM [ ] NÃO<sup>1</sup>

[1] Neste caso o documento será embargado por até um ano a partir da data de defesa. Após esse período, a possível disponibilização ocorrerá apenas mediante: a) consulta ao(à)(s) autor(a)(es)(as) e ao(à) orientador(a); b) novo Termo de Ciência e de Autorização (TECA) assinado e inserido no arquivo do TCCG. O documento não será disponibilizado durante o período de embargo.

### **Casos de embargo:**

- Solicitação de registro de patente;
- Submissão de artigo em revista científica;
- Publicação como capítulo de livro.

**Obs.: Este termo deve ser assinado no SEI pelo orientador e pelo autor.**



Documento assinado eletronicamente por **Platon Teixeira De Azevedo Neto**, Professor do Magistério Superior, em 28/02/2023, às 20:57, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº](#)



Documento assinado eletronicamente por **Ivaney Paixão De Oliveira Júnior, Discente**, em 01/03/2023, às 13:30, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site [https://sei.ufg.br/sei/controlador\\_externo.php?acao=documento\\_conferir&id\\_orgao\\_acesso\\_externo=0](https://sei.ufg.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0), informando o código verificador **3559121** e o código CRC **0AD9C9F1**.

IVANEY PAIXÃO DE OLIVEIRA JÚNIOR

**A APLICAÇÃO DAS NORMAS DE SAÚDE, HIGIENE E SEGURANÇA DO  
TRABALHO NO REGIME DE TELETRABALHO OU *HOME OFFICE***

Trabalho de Curso apresentado à Faculdade de  
Direito da Universidade Federal de Goiás,  
como requisito para obtenção do grau de  
bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Dr. Platon Teixeira de Azevedo Neto

GOIÂNIA

2023

Ficha de identificação da obra elaborada pelo autor, através do Programa de Geração Automática do Sistema de Bibliotecas da UFG.

Oliveira Júnior, Ivaney Paixão de  
A APLICAÇÃO DAS NORMAS DE SAÚDE, HIGIENE E SEGURANÇA  
DO TRABALHO NO REGIME DE TELETRABALHO OU HOME  
OFFICE [manuscrito] / Ivaney Paixão de Oliveira Júnior. - 2023.  
XXIX, 29 f.

Orientador: Prof. Dr. Platon Teixeira de Azevedo Neto.  
Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) - Universidade  
Federal de Goiás, Faculdade de Direito (FD), Direito, Goiânia, 2023.  
Bibliografia.

1. Teletrabalho. 2. Saúde, higiene e segurança do trabalho. 3.  
Home office. 4. Trabalho remoto. 5. Segurança e medicina do trabalho.  
I. Azevedo Neto, Platon Teixeira de, orient. II. Título.

CDU 349.2



UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS  
FACULDADE DE DIREITO

## ATA DE DEFESA DE TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

Ao(s) 27 dia(s) do mês de fevereiro do ano de 2023 iniciou-se a sessão pública de defesa do Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) intitulado "A APLICAÇÃO DAS NORMAS DE SAÚDE, HIGIENE E SEGURANÇA DO TRABALHO NO REGIME DE TELETRABALHO OU *HOME OFFICE*", de autoria de IVANEY PAIXÃO DE OLIVEIRA JÚNIOR, do curso de Graduação em Direito da Faculdade de Direito da UFG. Os trabalhos foram instalados pelo(a) Professor Doutor Platon Teixeira de Azevedo Neto com a participação dos demais membros da Banca Examinadora: Professor Doutor Arnaldo Bastos Santos Neto. Após a apresentação, a banca examinadora realizou a arguição do(a) estudante. Posteriormente, de forma reservada, a Banca Examinadora atribuiu a nota final de 9,5, tendo sido o TCC considerado aprovado.

Proclamados os resultados, os trabalhos foram encerrados e, para constar, lavrou-se a presente ata que segue assinada pelos Membros da Banca Examinadora.



Documento assinado eletronicamente por **Platon Teixeira De Azevedo Neto, Professor do Magistério Superior**, em 28/02/2023, às 20:56, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **Arnaldo Bastos Santos Neto, Professor do Magistério Superior**, em 01/03/2023, às 10:30, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site [https://sei.ufg.br/sei/controlador\\_externo.php?acao=documento\\_conferir&id\\_orgao\\_acesso\\_externo=0](https://sei.ufg.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0), informando o código verificador **3559118** e o código CRC **31D8F94E**.

**Referência:** Processo nº 23070.011111/2023-18

SEI nº 3559118

Dedico este artigo, como já me é de costume, a mim mesmo, por ser eu mesmo meu maior incentivador e parceiro e, ainda, apenas por ser eu mesmo.

Também às minhas filhas pets, Mina e Lupita, simultaneamente razão e tormento da minha vida!

## AGRADECIMENTOS

Em primeiro lugar, a mim mesmo, pelos mesmos motivos já expostos na dedicatória. Sem mim este trabalho não seria possível.

Aos meus familiares, amigos e colegas, que não ousei enumerar pelo grande risco de injustamente deixar alguém de fora, por me conferirem incentivo e suporte na minha jornada acadêmica e, sobretudo, na minha trajetória pessoal.

Especialmente à Nayara Erculano de Lima, que foi quem realmente me incentivou e ajudou na elaboração deste trabalho.

Ao Prof. Dr. Platon Teixeira de Azevedo Neto, pela excelência e cordialidade como professor e, aqui especificamente, pela excelência na orientação deste trabalho.

Aos demais professores e servidores desta Universidade Federal de Goiás, que, direta ou indiretamente, participaram da minha trajetória como aluno na instituição, por terem contribuído na minha formação e enriquecimento profissional e pessoal.

Ao Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região, onde trabalho, bem como à respectiva Escola Judicial, que tanto contribuíram – e contribuem continuamente – na minha formação acadêmica e qualificação profissional.

A todos aqueles que, direta ou indiretamente, contribuíram para a realização deste trabalho.

## 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.

## ***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.

## SUMÁRIO

	<b>INTRODUÇÃO.....</b>	<b>8</b>
<b>1</b>	<b>TELETRABALHO E <i>HOME OFFICE</i>: CONCEITO E DISTINÇÃO.....</b>	<b>10</b>
1.1	O teletrabalho.....	11
1.2	O <i>home office</i> .....	12
<b>2</b>	<b>AS NORMAS GERAIS DE SAÚDE, HIGIENE E SEGURANÇA DO TRABALHO.....</b>	<b>14</b>
2.1	Constituição Federal.....	14
2.2	A Consolidação das Leis Trabalhistas e a reforma de 1977.....	15
2.2.1	A Lei n. 6.514, de 22 de dezembro de 1977.....	16
2.3	A portaria nº 3.214 do Ministério do Trabalho, de 08 de junho de 1978, e as Normas Regulamentadoras (NRs).....	17
2.4	Outros dispositivos.....	18
<b>3</b>	<b>AS NORMAS DE GERAIS PROTEÇÃO E O TRABALHO REMOTO.....</b>	<b>19</b>
	<b>CONCLUSÃO.....</b>	<b>25</b>
	<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>27</b>

## INTRODUÇÃO

Os constantes avanços tecnológicos, sobretudo nas últimas décadas, com o surgimento cada vez mais rápido de novas ferramentas e técnicas de informação e comunicação, têm impulsionado uma série de mudanças nas mais diversas áreas da vida humana. Diante disso, as relações de trabalho passam por constantes transformações, sendo cada vez mais viável e simples estabelecer novas formas de trabalho. É o caso dos regimes de teletrabalho e *home office*, em que as atividades podem ser realizadas remotamente, fora do espaço físico do empregador, através do uso de ferramentas tecnológicas, como aplicativos, softwares e equipamentos especializados (ALVES; DUTRA, 2022).

Com a implementação dessas novas modalidades de trabalho remoto, de um lado, as empresas podem alcançar vantagens, tais como redução de custos com transporte e manutenção de instalações físicas, além de obter resultados mais eficientes e produtivos. De outro lado, há potenciais benefícios também para os trabalhadores, que podem ter maior liberdade para gerir seu próprio tempo, a possibilidade de melhor qualidade de vida, a redução das despesas com transporte, a possibilidade de trabalhar em qualquer lugar, entre outros. Há considerar-se ainda a adoção do teletrabalho e *home office* como ferramenta de inclusão de portadores de necessidades especiais, bem assim como alternativa nas questões de mobilidade e violência urbana e meio ambiente (ALVES; DUTRA, 2022; FELIPPE, 2018).

No entanto, essas modalidades de trabalho à distância apresentam ainda certos desafios a serem superados, como a dificuldade de fiscalização do trabalho pelo empregador, o isolamento do trabalhador, a questão da exclusão digital etc. No mesmo sentido, há a preocupação com o aumento no risco de problemas relativos a saúde, higiene e segurança do trabalhador (FELIPPE, 2018). Por se tratarem de formas relativamente recentes de relações de trabalho, a legislação ainda é bastante tímida quanto à sua regulamentação e à concretização das normas de proteção e garantia destes direitos sociais ao teletrabalhador, sobretudo quanto à observância dos parâmetros de ergonomia (FELICIANO; PASQUALETO, 2020; MELO, 2022).

A questão é ainda mais sensível se considerado que a adesão a esses regimes de trabalho sofreu um aumento repentino e expressivo nos últimos anos em virtude da pandemia de covid-19. Desde que a Organização Mundial da Saúde (OMS) declarou, em 11/03/2020, estado de pandemia do novo coronavírus (SARS-COV-2), várias medidas sanitárias foram recomendadas e adotadas no Brasil e no mundo (MPT, 2020). Entre as principais medidas implementadas, estão as de distanciamento e isolamento social e quarentena comunitária

(*lockdown*), como é de amplo conhecimento. Isso se deu no intuito de frear a disseminação do vírus e, com isso, reduzir o número de contaminados e, conseqüentemente, de vítimas fatais da doença.

Neste delicado cenário, o *home office* e o teletrabalho, regimes já previstos no ordenamento jurídico e tendência em todo o mundo, foram um importante meio encontrado para viabilizar a manutenção de empregos e da prestação dos serviços pelas empresas, garantindo a segurança de trabalhadores, empregadores e da população (TENÓRIO, 2021). A pandemia, portanto, acelerou o processo de trabalho remoto. No Brasil, a edição da Medida Provisória 927 de março de 2020 flexibilizou e recomendou a adoção do teletrabalho (BRASIL, 2020).

Assim, houve a implementação massiva dessa nova realidade laboral de maneira compulsória e em caráter de urgência, sem que houvesse tempo hábil para a devida orientação e estruturação do novo ambiente de trabalho (TENÓRIO, 2021; VITAL; BRAGA, 2021). Tampouco a legislação foi suficiente para esclarecer todas as questões relativas a esses modelos laborativos, sobretudo quanto à aplicação das normas gerais de saúde, higiene e segurança do trabalho (FELICIANO; PASQUALETO, 2020; MELO, 2022).

A escolha do tema decorre, pois, desse contexto de limitado arcabouço legislativo sobre a regulamentação das novas modalidades de trabalho remoto, sobretudo considerando o expressivo e repentino aumento recentemente havido nesses regimes laborais, em consequência da pandemia de covid-19. O estudo tem ainda motivação pessoal, considerando a inserção profissional do autor no Judiciário Trabalhista, como técnico judiciário do Tribunal Regional do trabalho da 18ª Região, bem como o fato de este vivenciar a realidade do teletrabalho, exercendo atualmente suas atividades remotamente, no próprio domicílio.

Diante disso, o estudo se propõe a investigar de que forma se dá a aplicação de tais normas nesses regimes. Questiona-se: considerando o direito fundamental da proteção da saúde, higiene e segurança do trabalhador, quais são as diretrizes emanadas do ordenamento jurídico brasileiro voltadas à concretização de tais garantias nessas novas relações de trabalho remoto?

De modo mais específico, o estudo tem por escopo promover a conceituação e distinção das modalidades de teletrabalho e *home office*, fazer o levantamento das normas gerais de saúde, higiene e segurança do trabalho, relacionar tais normas ao contexto específico do trabalho remoto, bem como investigar a legislação e jurisprudência referentes ao tema, e ainda perquirir e apontar possíveis adequações legislativas a serem implementadas, de modo a assegurar a proteção social do (tele)trabalhador quanto aos direitos estudados.

Quanto à metodologia, foi utilizado o método dedutivo, compreendendo-se uma pesquisa básica, de abordagem qualitativa e de caráter exploratório, a partir de uma revisão bibliográfica sobre o tema das normas de saúde, higiene e segurança do trabalho aplicadas no contexto do teletrabalho e *home office*, tendo como palavras-chave de busca os termos inseridos no próprio tema, bem como ergonomia e trabalho remoto. As fontes de busca foram os bancos de dados Google Acadêmico, SciELO, Portal de Periódicos CAPES, bem como o Repositório Institucional da UFG. Foram considerados artigos científicos entre o recorte temporal de 2018 a 2022, além de livros sobre direito do trabalho e o próprio ordenamento jurídico.

Além dessa introdução, trabalho está estruturado em mais 3 tópicos. No primeiro, TELETRABALHO E *HOME OFFICE*: CONCEITO E DISTINÇÃO, busca-se definir e distinguir, na medida em que for possível, esses regimes laborativos, uma vez que são conceitos que costumeiramente se confundem. No segundo tópico, AS NORMAS GERAIS DE SAÚDE, HIGIENE E SEGURANÇA DO TRABALHO, é apresentado um apanhado das principais normas gerais de tutela do trabalho protetivas à saúde, higiene e segurança de todos os trabalhadores, previstas tanto na legislação, quanto nos regulamentos do poder executivo, bem como, ainda, nos tratados internacionais. No tópico seguinte, AS NORMAS DE GERAIS PROTEÇÃO E O TRABALHO REMOTO, busca-se verificar de que forma as normas que tutelam a proteção à saúde e segurança do trabalhador se conformam ao contexto do trabalho remoto. Procede-se, para tanto, à investigação da legislação e jurisprudência específicas existentes, visando verificar se o ordenamento jurídico brasileiro atual é suficiente para promover a garantia da aplicação desses direitos sociais levantados na realidade das relações de trabalho remoto, bem como apontar as possibilidades de preenchimento das eventuais lacunas, de modo a assegurar a proteção social do (tele)trabalhador quanto aos direitos estudados.

## **1 TELETRABALHO E *HOME OFFICE*: CONCEITO E DISTINÇÃO**

Teletrabalho e *home office* são termos que muitas vezes são usados de forma intercambiável, no entanto possuem conceitos distintos. Antes, pois, de proceder à investigação sobre a aplicação das normas de saúde, higiene e segurança do trabalho nesses modelos laborais, impende conceituar e diferenciar brevemente os institutos.

## 1.1 O teletrabalho

Teletrabalho é a modalidade de trabalho realizado à distância, fora do ambiente físico do empregador – geralmente no domicílio do empregado –, necessariamente por meio do uso de recursos tecnológicos (meios telemáticos e informatizados) e, ainda, que não configure trabalho externo (TST, 2020). Nesse mesmo sentido é a definição da Organização Internacional do Trabalho (OIT), segundo a qual o teletrabalho é a atividade laboral realizada fora das oficinas ou escritórios do empregador, em que o trabalhador se mantém conectado através das novas tecnologias, tais como computadores, *notebooks*, *smartphones* e *tablets* (OIT, 2020). O uso de tecnologias de informação e comunicação (TIC's), como se verifica, é, portanto, elemento imprescindível para a caracterização do regime de teletrabalho (FELIPPE, 2018).

Embora já existisse na realidade, o assunto foi introduzido na legislação trabalhista somente em 2011, pela Lei 12.551, que alterou a redação do artigo 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) para incluir essa modalidade (TST, 2020). O tema foi tratado inicialmente de modo genérico, como trabalho a distância, abordando o uso dos meios da telemática e informática como elemento de caracterização da subordinação.

Eis o art. 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 aumento na adoção desse modo de trabalho, decorrente do constante avanço tecnológico, a reforma trabalhista de 2017 (Lei 13.467/17) acrescentou um novo capítulo na CLT (Capítulo II-A, “Do Teletrabalho”, artigos 75-A a 75-E), dedicado a regulamentar um pouco melhor o assunto. Trouxe, nos novos artigos, a definição legal do termo, bem como estabeleceu alguns limites para sua aplicação, regulamentou sua forma de adesão e indicou os meios tecnológicos envolvidos neste processo (TST, 2020). A reforma, contudo, não se aprofundou em temas importantes relativos à modalidade.

A reforma acrescentou também o inciso III ao art. 62 da CLT, incluindo o teletrabalho expressamente nas hipóteses de relação de trabalho não submetida ao controle de jornada. A 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).

Ao tratar da questão, quanto às hipóteses de flexibilização da jornada de trabalho, Maurício Godinho Delgado ajuda, inclusive, 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 cerzideiras, 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).*

Disso, infere-se que o teletrabalho só se enquadra em exceção ao controle de jornada se este for incompatível com o trabalho, devendo ser observado o caso concreto, a dinâmica do teletrabalho adotado. Ademais, extrai-se uma ideia de distinção entre o trabalho no domicílio tradicional, o *home office* e o teletrabalho propriamente.

Outrossim, mais 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. Alterou o inciso III do art. 62 da CLT, passando este a vigorar com o texto: “os empregados em regime de teletrabalho **que prestam serviço por produção ou tarefa**” (grifo meu). No mesmo sentido, incluiu o § 3º ao art. 75-B.

A lei, além de outras matérias, se propôs 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 da 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.

## 1.2 O *home office*

Como visto, Maurício Godinho Delgado distingue o *home office* do teletrabalho a partir do local de prestação do serviço realizado com uso de TIC's, ficando, para ele,

caracterizado como *home office* o teletrabalho realizado no domicílio do empregado (2019). Assim, o teletrabalho, portanto, seria gênero, do qual o *home office* é espécie.

Há, no entanto, controvérsia sobre o que separa um conceito de outro. O citado regime laborativo pode ser entendido também como o trabalho (de qualquer natureza) realizado no âmbito da residência do trabalhador, sendo opcional o uso de TIC's (RAFALSKI; ANDRADE, 2015 *apud* ALVES; DUTRA, 2022). Desse modo, a caracterização do *home office* seria exclusivamente referente ao local da prestação do serviço. Nessa concepção, a definição da modalidade se confunde com a de trabalho no domicílio, quer seja através do uso de recursos tecnológicos ou não.

Por outro lado, ainda, Guilherme Guimarães Feliciano e Olívia de Quintana Figueiredo Pasqualetto, embora também tratem inicialmente o *home office* como expressão sinônima de trabalho em domicílio, apontam que a Convenção nº 177 da OIT, 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. Daí, depreende-se que, apesar de a OIT relacionar o *home office* com a residência do empregado, a Convenção nº 177 equipara o domicílio a um local de escolha do trabalhador, tornando possível a caracterização do *home office* mesmo em locais diversos à sua residência. Nessa perspectiva, o termo estaria relacionado ao trabalho remoto ou a distância, marcado notadamente pela noção de externalidade. (2020)

Verifica-se, pois, certa controvérsia na literatura acerca da 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.

Impende destacar que essa modalidade não é tratada expressa e especificamente pela legislação brasileira, o que torna ainda mais difícil a tarefa de delimitar seu conceito. De todo modo, para o objetivo traçado neste trabalho, qual seja investigar a forma como as normas de saúde higiene e segurança do trabalho são aplicadas nesses novos regimes de trabalho, não importa a distinção entre as duas modalidades. Ademais, o senso comum costumeiramente se refere a ambos como sinônimos. Assim, doravante serão tratados indistintamente por um ou outro termo, bem como por termos que contemplem o assunto para a finalidade aqui proposta, como trabalho remoto, a distância, no domicílio, etc.

Antes de passar ao escopo central de verificação do modo como se dá a proteção do trabalhador remoto referente à sua saúde e segurança no ambiente de trabalho doméstico, insta proceder ao levantamento das normas gerais de tutela desses direitos que se garantem a

todos os trabalhadores.

## **2 AS NORMAS GERAIS DE SAÚDE, HIGIENE E SEGURANÇA DO TRABALHO**

O tema referente à saúde, higiene e segurança do trabalho é antigo e de grande relevância, mas é ainda pouco prestigiado no direito do trabalho. Seu desenvolvimento foi tardio, e vem ganhando maior notoriedade apenas nas últimas décadas. É tratado por diferentes denominações na legislação e doutrina, sendo por vezes referido como direito à segurança e à saúde do trabalhador, ou ainda sob denominação de segurança e medicina do trabalho, como é o título do capítulo da CLT voltado à matéria. O termo saúde, higiene e segurança do trabalho, conforme utilizado pela própria Constituição, é mais adequado à terminologia atual (SILVA, 2019).

A matéria envolve, portanto, o conjunto de normas previstas na legislação e nos regulamentos administrativos, bem como nos acordos coletivos, voltadas a tutelar a proteção da saúde e segurança do trabalhador. Inclui, entre outros fatores, a qualidade das instalações e equipamentos, ergonomia, o uso de equipamentos de proteção e demais cuidados referentes ao ambiente de trabalho.

Nos termos da Organização Mundial da Saúde (OMS) em sua Constituição, segundo a qual “[...] saúde é um estado de completo bem-estar físico, mental e social, e não consiste apenas na ausência de doença ou de enfermidade” (FELICIANO, PASQUALETO, 2020, p. 112). A segurança é configurada pelo conjunto de medidas que visam a proteger a integridade física do trabalhador, reduzindo a exposição aos riscos da atividade profissional. Quanto à higiene, também relacionada à medicina do trabalho, visa o saneamento dos agentes prejudiciais do ambiente laboral (OLIVEIRA, 2021).

### **2.1 Constituição Federal**

As normas protetivas à saúde e segurança dos trabalhadores têm, hoje, arrimo na Constituição Federal. O art. 1º do texto constitucional preceitua como fundamentos da República Federativa os valores sociais do trabalho e a dignidade da pessoa humana. No art. 6º, a carta magna prescreve, mais especificamente, que são direitos sociais, entre outros, o trabalho, a saúde e a segurança. Nesse mesmo sentido, o art. 7º, em seu inciso XXII, preconiza: “São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (...) XXII – redução dos riscos inerentes ao trabalho, por

meio de normas de saúde, higiene e segurança” (BRASIL, 1988). Além ainda de outras disposições do artigo, como os incisos XIII, que trata da duração normal do trabalho, XXIII, que prevê o direito ao adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, e XXVIII, que prevê o direito a seguro contra acidentes de trabalho (BRASIL, 1988).

Há citar-se ainda o artigo 196 do texto constitucional, que determina que:

Art. 196. A saúde é direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação (BRASIL, 1988).

Desse preceito constitucional, adaptado para o campo do Direito do Trabalho, extrai-se que a saúde é direito do trabalhador e dever do empregador (OLIVEIRA, 2021).

## **2.2 A Consolidação das Leis Trabalhistas e a reforma de 1977**

A CLT, como dito anteriormente, possui capítulo específico voltado à matéria, inserido no título referente às normas gerais de tutela do trabalho. Atualmente sob a denominação “Da Segurança E Medicina do Trabalho”, o Capítulo V do Título II da CLT traz entre suas principais disposições gerais que cabe às empresas, entre outras atribuições, “cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho”, bem como cabe aos empregados “observar as normas de segurança e medicina do trabalho” (BRASIL, 1943). O capítulo trata desses e outros deveres dos trabalhadores e empregadores, bem como de atribuições do Estado, e, ainda, em linhas gerais, de orientações sobre o uso de equipamentos de proteção individual (EPIs), de medidas preventivas de medicina do trabalho e outras medidas especiais de proteção, entre outros pontos.

Historicamente, a CLT, promulgada por intermédio do Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, introduziu efetivamente as primeiras medidas de prevenção a moléstias profissionais e dos riscos de acidentes de trabalho. Apresentou o capítulo dedicado ao tema, inicialmente sob o título “Higiene e Segurança do Trabalho”, contendo à época 70 artigos tratando da regulamentação das normas de proteção especialmente quanto à segurança e conforto nos locais do trabalho. Foram finalmente criadas normas gerais, de ordem pública, visando proteger a segurança dos trabalhadores e prevenir acidentes do trabalho (OLIVEIRA, 2021).

Antes de seu advento, não existiam regras jurídicas genéricas voltadas à proteção

da saúde ou da integridade física do trabalhador propriamente. Poucas normas, até então, contemplavam o assunto, e eram voltadas, em sua maioria, apenas à reparação de danos acidentários e à compensação a trabalhadores que exerciam atividades insalubres, atendendo assim a uma política de mera monetização do risco, em vez de atuar para sua neutralização ou eliminação (OLIVEIRA, 2021).

Assim, com a CLT se estabeleceram pela primeira vez normas gerais de prevenção e proteção. Contudo, durante as primeiras décadas de vigência da CLT, a proteção continuava, ainda, essencialmente voltada para a prevenção de acidentes do trabalho ou para a indenização por meio de adicionais de exposição ao trabalho insalubre ou perigoso. As preocupações com os aspectos preventivos dos acidentes já se mostravam presentes (higiene e segurança do trabalho), mas ainda não contemplavam a proteção à saúde do trabalhador de modo a promover seu completo bem-estar físico, mental ou social. Essa proteção só veio a ser contemplada a partir da reforma da CLT de 1977, por meio da Lei n. 6.514, de 22 de dezembro de 1977 (OLIVEIRA, 2021).

#### 2.2.1 A Lei n. 6.514, de 22 de dezembro de 1977

O Capítulo V, que trata do tema na CLT, foi totalmente reescrito na ampla reforma promovida pela referida lei de 1977. Antes, não havia sequer a estrutura das normas de saúde e segurança do trabalho, mas tão somente abordagens pontuais a certa insalubridade sem definição prévia (SILVA, 2019). Alterou-se a denominação de “Segurança e Higiene do Trabalho” para a nomenclatura atual “Da Segurança e da Medicina do Trabalho”, visando a contemplar o aspecto de proteção à saúde do trabalhador de modo mais amplo, uma vez que o termo higiene indicava apenas a prevenção de circunstâncias adversas no ambiente do trabalho, ao passo que o vocábulo medicina compreende também o aspecto terapêutico (OLIVEIRA, 2021).

A lei inovou ao delegar, conforme expresso no art. 200 da CLT, competência normativa ao Ministério do Trabalho não só para regulamentar, mas também para complementar as normas do referido Capítulo V. Com isso, a CLT traça o núcleo do mandamento, 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 acabou reduzindo o capítulo, que passou a contar com apenas 48 artigos (OLIVEIRA, 2021).

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

Diante da delegação normativa, as normas foram pormenorizadas e ampliadas através da Portaria do Ministério do Trabalho n. 3.214/1978 (OLIVEIRA, 2021). A Portaria é um dos mais importantes dispositivos decorrentes dessa discricionariedade técnica conferida pela CLT ao Poder Executivo. Estabelece as Normas Regulamentadoras (NRs) relativas à Segurança e Medicina do Trabalho, que são disposições complementares ao Capítulo V do Título II da CLT separadas por tema e que têm sua observância obrigatória em todos os ambientes de trabalho a que se destinam.

Essa metodologia de divisão da regulamentação por tema permite ao Ministério do Trabalho atualizá-las parcialmente conforme a demanda ou necessidade do momento, uma vez que com as mudanças nas relações de trabalho, estas se encontram em contínuo processo de atualização e modernização (OLIVEIRA, 2021). Dessa forma, as 28 NRs foram atualizadas e alteradas, resultando em normas supervenientes que tratam de situações específicas, como o trabalho rural, trabalho em frigoríficos, trabalho em altura etc. (SILVA, 2019).

A Portaria 3.214/1978 corresponde, assim, ao eixo central do sistema de proteção à saúde do trabalhador brasileiro, tratando-se da verdadeira consolidação das normas de segurança, higiene e saúde dos trabalhadores no Brasil (OLIVEIRA, 2021; SILVA, 2019). Pode-se dizer, portanto, que a saúde e segurança do trabalho são de fato inauguradas no Brasil com a Lei 6.514/1977, que, como visto, reescreveu a CLT quanto a esses direitos, bem como com a sua Portaria 3.214/1978, que estabelece as normas regulamentadoras para operacionalização dos artigos da CLT (SILVA, 2019).

Atualmente existem 38 NRs, das quais 35 estão em vigor, em virtude de terem sido revogadas as NR-2 e NR-27. Além disso, a última norma regulamentadora editada, publicada no final de 2022 (NR-38), que trata das atividades de limpeza urbana e manejo de resíduos sólidos, terá vigência somente a partir de 2 de janeiro de 2024, conforme informações do portal do Ministério do Trabalho.

Essas normas, portanto, devem ser implementadas no local de trabalho e objetivam a proteção tanto dos trabalhadores quanto dos empregadores. Entre os temas gerais abordados pelas normas estão a ergonomia, o uso de equipamentos de proteção individual (EPIs), sinalização de segurança e treinamentos de evacuação em questões mais graves, como em incêndio (SECOM – TST, 2020).

## 2.4 Outros dispositivos

Há ainda vários outros dispositivos que, em maior ou menor grau, integram o arcabouço normativo que trata da proteção desses direitos do trabalhador. Entre eles estão o Decreto nº 7.602, de 08 de novembro de 2011, que dispõe sobre a Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho – PNSST, a Lei nº 6.938, de 31 de agosto de 1981, que dispõe sobre Política Nacional do Meio Ambiente – PNMA, a Lei nº 11.121, de 25 de maio de 2005, que instituiu o Dia Nacional em Memória das Vítimas de Acidentes e Doenças do Trabalho, e a Portaria Interministerial nº 14, de 13 de fevereiro de 1996, que implementou o Programa Integrado de Assistência ao Acidentado do Trabalho (SECOM – TST, 2020). Há ainda outros dispositivos normativos oriundos do Executivo em razão da delegação de competência, como por exemplo a Portaria nº 672, de 8 de novembro de 2021, que Disciplina os procedimentos, programas e condições de segurança e saúde no trabalho e dá outras providências.

Impende destacar que, outras alterações, além da promovida pela grande reforma de 1977, foram efetuadas na CLT (Lei nº 7.855, de 24.10.1989; Lei nº 12.740, de 2012; Lei nº 12.997, de 2014; e Lei nº 13.103, de 2015), conferindo-lhe a redação atual sobre o tema.

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).

Assim, incluem-se também no conjunto de normas que regem a proteção de segurança e saúde do trabalho as legislações estaduais e municipais, bem como as convenções e acordos coletivos.

Além desse conjunto de normas internas, também orientam a proteção do direito à saúde, higiene e segurança do trabalho os tratados internacionais que versam sobre o tema. Segundo a Secretaria de Comunicação do TST, o tema é tratado em 19 convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT), destacando-se a Convenção sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores, 1981, a Convenção n. 155, ratificada pelo Brasil em maio de 1992 e promulgada através do Decreto n. 1.254, de 29 set. de 1994 (SECOM – TST, 2020).

A Convenção n. 155 concebe a ideia de saúde de modo extensivo, definindo-a, em relação ao trabalho, não apenas como a ausência de afecções ou de doenças, mas abrangendo também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados

com a segurança e a higiene no trabalho. Para Feliciano e Pasqualetto, esta concepção vai ao encontro daquela adotada pela OMS, que considera o bem-estar biopsicossocial do indivíduo (2020).

Cumprir informar que em 2019 o decreto foi revogado e seu conteúdo absorvido pelo Decreto nº 10.088/19, que consolidou 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. Entre as outras convenções da organização que tratam do tema estão a Convenção nº 161 da OIT relativa aos Serviços de Saúde do Trabalho, a Convenção nº 167 e a Recomendação nº 175 da OIT sobre a Segurança e Saúde na Construção, a Convenção nº 148 da OIT sobre a Proteção dos Trabalhadores Contra os Riscos Profissionais devidos à contaminação do ar, ao ruído e às vibrações no local de trabalho, etc., todas contantes do novo decreto (BRASIL, 2019).

Diante de todo esse apanhado de normas que tratam da matéria, verifica-se que a proteção do direito à saúde, higiene e segurança do trabalho está orientada em amplo arcabouço normativo. O tema é enfrentado tanto por normas previstas na legislação, sobretudo pelo capítulo V do Título II da CLT, quanto pelas Normas Regulamentadoras e outras normas técnicas emanadas pelo Poder Executivo em virtude da delegação da competência normativa conferida pela lei. Há normas gerais e regras especiais que se aplicam a determinadas categorias e atividades, consideradas suas especificidades.

O direito à saúde e à segurança do trabalho são direitos basilares que encontram seu fundamento na própria constituição. É também um direito humano arrimado pelo princípio da dignidade da pessoa humana. Embora haja amplo regramento, ainda existem desafios para que esses direitos sociais sejam efetivamente garantidos ao trabalhador.

### **3 AS NORMAS DE GERAIS PROTEÇÃO E O TRABALHO REMOTO**

Apesar do vasto arcabouço normativo relativo às regras gerais de saúde, higiene e segurança do trabalho, a lei ainda é bastante tímida quanto à tutela da garantia desses direitos sociais ao trabalhador remoto, dada a fragilidade da própria regulamentação da modalidade. É mister, assim, investigar mais detidamente de que forma o ordenamento tem conformado as normas gerais de proteção aos regimes de teletrabalho e *home office*.

O assunto é de extrema relevância, considerando as particularidades da modalidade laboral, em cujo contexto os trabalhadores se expõem a riscos de acidente e doenças ocupacionais ou do trabalho, físicas e psicológicas, longe das vistas do empregador

(ALVES; DUTRA, 2022). A empresa, nesses modelos, possui difícil controle sobre o tempo que o funcionário passa sentado e na mesma posição, bem como sobre a adequação de sua postura, a suficiência da iluminação ou o estado emocional em que se encontra o trabalhador (MESQUITA; SOARES, 2020).

É, hoje, ainda mais relevante tendo em conta que foram regimes adotados em grande escala e em caráter de urgência nos últimos anos em virtude da pandemia de covid-19, sem que tenha havido tempo hábil para planejamento e capacitação adequada, nem tampouco para a devida estruturação do novo ambiente de trabalho (VITAL; BRAGA, 2021). Muitos trabalhadores não possuem condições psicológicas e ergonômicas adequadas para desempenhar suas funções em casa. A falta de espaço e de equipamento adequado ao exercício das funções, a falta de socialização decorrente do isolamento, a dificuldade de separação da vida profissional com a vida pessoal do ambiente familiar e o desgaste gerado, a sobrecarga decorrente da maior dificuldade de desconexão são alguns dos fatores que pesam em desfavor na saúde do trabalhador (MESQUITA; SOARES, 2020; TENÓRIO, 2021; TST, 2020).

Nesse cenário, tudo ainda é muito recente e não houve, ainda, tempo hábil também para a regulamentação específica de modo satisfatório (VITAL; BRAGA, 2021). Embora a reforma trabalhista de 2017 tenha buscado regulamentar o tema, tal regulação não enfrentou pontos fundamentais referentes à proteção do trabalhador.

O tema da proteção à saúde, higiene e segurança do teletrabalhador na CLT foi introduzido pela Lei nº 13.467/2017 (reforma trabalhista), que se limitou a estabelecer em seu artigo 75-E 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” (BRASIL, 2017; BRASIL, 1943). E ainda, em seu parágrafo único, que “O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador” (BRASIL, 2017; BRASIL, 1943). Assim, é possível constatar que, em certo sentido, a reforma trabalhista transferiu a responsabilidade pela prevenção de doenças e acidentes de trabalho dos empregadores para os próprios trabalhadores (ALVES; DUTRA, 2022).

O dispositivo deixou ainda lacunas quanto à responsabilidade em caso de acidente ou doença ocupacional ou do trabalho. Embora o artigo aborde o direito à informação, que já é reconhecido nos artigos 157 e 158 da CLT e na Convenção nº 155 da OIT – e, portanto, já se aplicaria ao teletrabalho –, não trata adequadamente das outras implicações relacionadas à saúde e segurança do teletrabalhador (FELICIANO; PASQUALETO, 2020).

Nesse sentido, embora o teletrabalho seja caracterizado por sua execução fora das instalações do empregador, aplicam-se as disposições gerais do Código Civil, que preconiza em seu artigo 927 que aquele que causar danos deve indenizá-los. A partir desse ponto, surge a questão sobre se essa responsabilidade 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. Nesse mesmo sentido preceitua a Tema 932 do STF com a seguinte tese de repercussão geral (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).

Outrossim, pode também ser considerada responsabilidade civil objetiva do empregador se a conduta implicar em lesão ao meio ambiente do trabalho, nos termos do art. 14, § 1º, da Lei nº 6.938/1981, observados os preceitos dos artigos 225, § 3º, da Constituição, que prevê a obrigação de reparar os danos causados ao meio ambiente, e 200, VIII, da Carta, que considera o meio ambiente do trabalho como integrante do conceito de meio ambiente humano (FELICIANO; PASQUALETO, 2020).

Assim, no teletrabalho, em que o conceito de ambiente de trabalho inclui o espaço privado do empregado, é possível afirmar, portanto, que a empresa pode ser responsabilizada pelos danos decorrentes de acidentes de trabalho ocorridos nesses casos. No entanto, na prática, embora a comprovação do dano possa não ser tão difícil, torna-se mais complexo estabelecer tanto a relação de causalidade quanto a culpa do empregador (DELGADO; DELGADO, 2017).

Outro ponto de atenção referente à proteção da segurança e saúde do teletrabalhador, diz respeito à infraestrutura para o teletrabalho. Sobre isso, o artigo 75-D da CLT, também inserido pela reforma de 2017, dispõe que:

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)

Ao adotar esse texto, a CLT deixa de mencionar a exigência de que o empregador forneça a estrutura e os equipamentos necessários para o teletrabalho. Em vez disso, essa questão é deixada para negociação entre as partes, o que pode resultar em o ônus ser colocado no empregado. É importante destacar que essa negociação acontece em uma relação de natural desequilíbrio entre empregado e empregador. Essa delegação ao contrato individual é, portanto, incompatível com o artigo 2º da CLT, que estabelece que o empregador deve assumir os riscos da atividade econômica. Logo, os custos e encargos relativos ao contrato de trabalho e à prestação de serviços devem ser suportados pelo empregador, e não pelo empregado. Além disso, o parágrafo único, ao informar que tais utilidades não integram a remuneração do empregado, reforça que estas são utilidades fornecidas para a prestação de serviços, devendo, portanto constituir ônus inequívoco do empregador. (DELGADO; DELGADO, 2017; FELICIANO, PASQUALETO, 2020).

De qualquer forma, a falta de clareza na lei gera preocupação com relação à ergonomia do mobiliário, o que pode comprometer a saúde e a segurança dos trabalhadores remotos. Inclusive, mesmo com o conteúdo do artigo 75-E, mencionado anteriormente, o dispositivo não esclarece se e como o empregador deve orientar e fiscalizar a escolha de mobiliário e equipamentos de modo a atender as normas de ergonomia. Essa abertura para negociação pode prejudicar, principalmente, a adequação ergonômica do ambiente de trabalho remoto (FELICIANO, PASQUALETO, 2020).

Além desses poucos e bastante imprecisos tópicos referentes à saúde e segurança do teletrabalhador, há considerar-se ainda como ponto de preocupação a questão da jornada de trabalho nesta modalidade.

Como mencionado quando da definição do teletrabalho, a reforma inseriu o inciso III ao art. 62 da CLT, incluindo o teletrabalho no rol de exceções às normas gerais de duração do trabalho (Capítulo II, do Título II da CLT). O item foi incluído considerando a especificidade do trabalho remoto em que, em regra, há maior dificuldade de fiscalização da jornada de trabalho pelo empregador. A referida exclusão dos teletrabalhadores do regime de duração e controle de jornada, no entanto, foi cercada de polêmica e dúvidas, importando frisar que, com ela, retira-se do teletrabalhador o direito a horas extras, adicional noturno, hora noturna, intervalos e suas integrações (SILVA, 2019). A presunção de que a situação do trabalhador em regime de teletrabalho é incompatível com o controle de horários é relativa (DELGADO; DELGADO, 2017). Ademais, com a tecnologia atualmente disponível, é perfeitamente viável desenvolver instrumentos e protocolos de controle que sejam ainda mais precisos do que o controle presencial direto (FELICIANO; PASQUALETO, 2020).

A questão é problemática também levando em consideração que trabalhadores inseridos na modalidade remota tendem a trabalhar por períodos mais prolongados do que aqueles que trabalham no local físico do empregador (FELICIANO; PASQUALETO, 2020). Com o aumento na adoção desses regimes de trabalho, a área cinzenta entre o tempo de trabalho e o direito à desconexão aumentou (VITAL; BRAGA, 2021). Dessa forma, o teletrabalho parece impactar significativamente a duração e a organização do tempo dos trabalhadores remotos e, ao excluir esses trabalhadores do regime legal de duração do trabalho e do controle de jornada, a Reforma facilitou imensamente a intensificação dos tempos de trabalho, abrindo espaço para o avanço de doenças físicas e transtornos mentais decorrentes do excesso de jornada (FELICIANO; PASQUALETO, 2020).

Com o fito de melhor regulamentar a questão, a Lei nº 14.442 de 2 de setembro de 2022, entre outras disposições, 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, com o mesmo teor, diminuindo a controvérsia nesse ponto específico.

Longe de estar bem regulamentada em lei, a proteção à saúde, higiene e segurança do trabalhador em regime remoto é tratada na CLT apenas por estes citados dispositivos. Impende citar que Maurício Godinho Delgado acrescenta que o art. 134, relativo às férias anuais remuneradas, se aplica 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).

Assim, embora haja a regulamentação da matéria na lei, as regras ainda são insuficientes e imprecisas. Isso tem motivado a apresentação de projetos de lei que buscam estabelecer normas mais detalhadas para o teletrabalho, sobretudo considerando que a modalidade que ganhou ainda mais relevância a partir da pandemia da COVID-19, que também tem sido objeto de bastantes projetos de lei nos últimos anos.

Dessarte, existem atualmente novos projetos de lei em tramitação no Congresso Nacional, com o objetivo de estabelecer regras mais detalhadas para essas modalidades, visando a suprir as lacunas (VITAL; BRAGA, 2021). Em consulta às bases de dados das casas legislativas, é possível aferir considerável quantidade de PLs que abordam diretamente o tema do teletrabalho ou ao menos tratam de temas correlatos. Alguns desses projetos

pretendem, por exemplo, regulamentar melhor o assunto, estabelecer regras para a duração da jornada de trabalho e controle da jornada, determinar a responsabilidade do empregador em relação a acidentes de trabalho e pela infraestrutura no teletrabalho, bem como determinar ao empregador fornecer capacitação sobre TICs para os empregados em regime de teletrabalho (FELICIANO; PASQUALETO, 2020).

O grande número de propostas de inovações legislativas se deve a essa fragilidade na atual regulamentação do trabalho remoto. É imprescindível que haja uma nova regulamentação abrangente e cautelosa acerca do teletrabalho, levando em consideração especialmente os pontos que têm o potencial de afetar a saúde física e mental dos trabalhadores, tais como o tempo de trabalho, a desconexão, a ergonomia e a responsabilidade em caso de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho (FELICIANO; PASQUALETO, 2020).

Por outro lado, enquanto não houver regulamentação suficiente, caberá ao Poder Judiciário decidir questões as controvérsias no caso concreto (FELICIANO; PASQUALETO, 2020). Já existem decisões importantes, como, por exemplo, 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 (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. (grifo meu)

(TRT18, RORSum – 0010274-62.2021.5.18.0001, Rel. PLATON TEIXEIRA DE AZEVEDO FILHO, 2ª TURMA, 24/06/2022)

Em consulta à Pesquisa de Jurisprudência do TST, disponibilizada no portal do Tribunal, verifica-se que, embora haja diversos julgados tratando do teletrabalho, não houve ainda a elaboração de Súmula, Precedente Normativo ou Orientação Jurisprudencial sobre o assunto. Assim, pode-se dizer que não houve sedimentação do entendimento de matérias sobre o tema, não se formando jurisprudência capaz de orientar de modo contundente as questões que a lei ainda não esclareceu.

O tema é ainda relativamente novo e somente o acúmulo de experiências práticas ao longo do tempo poderá fornecer mais informações para uma reflexão mais aprofundada

sobre o assunto (DELGADO; DELGADO, 2017). Devido à proteção jurídica insuficiente no ordenamento trabalhista brasileiro em relação ao teletrabalho, diversas questões sobre como proteger os trabalhadores nesta modalidade, especialmente em relação a questões de saúde, higiene e segurança, ainda serão objeto de amplo debate nos tribunais. (SILVA, 2019; MELO, 2022).

Por fim, impende destacar importante instrumento criado pelo Ministério Público do Trabalho sobre o tema. Visando sistematizar e interpretar normas nacionais e internacionais sobre a matéria, o MPT, em setembro de 2020, divulgou a Nota Técnica 17, que fornece orientações de proteção da saúde e demais direitos fundamentais dos teletrabalhadores (VITAL; BRAGA, 2021). A Nota Técnica tem, assim, o objetivo de indicar as diretrizes a serem observadas nas relações de trabalho por 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 indicadas pelo Ministério Público do Trabalho, por meio da Nota Técnica, estão: observar os parâmetros da ergonomia, seja quanto às condições físicas ou cognitivas de trabalho, quanto à organização do trabalho, e quanto às relações interpessoais no ambiente de trabalho; garantir ao teletrabalhador a aplicação da NR 17, anexo II, prevendo-se capacitação e garantia de pausas e intervalos para o descanso, repouso e alimentação, de forma a impedir sobrecarga psíquica, muscular estática de pescoço, ombro, dorso e membros superiores; adotar medidas de segurança como intervalos e exercícios laborais etc. (MPT, 2020).

## CONCLUSÃO

Diante do exposto, é possível verificar que, apesar de haver uma ampla gama de normas que protegem o direito à saúde, higiene e segurança do trabalho, incluindo a CLT, as Normas Regulamentadoras e mesmo as Convenções da OIT, ainda existem desafios para garantir esses direitos sociais aos trabalhadores, especialmente os que trabalham remotamente. Apesar do vasto arcabouço normativo relativo às regras gerais de saúde, higiene e segurança do trabalho, a lei ainda é bastante tímida quanto à tutela da garantia desses direitos sociais ao trabalhador remoto, dada a fragilidade da própria regulamentação da modalidade.

O assunto é de extrema importância, considerando as particularidades do trabalho remoto, no qual os trabalhadores enfrentam riscos de acidentes e doenças ocupacionais e

relacionadas ao trabalho físicas e psicológicas, sem a supervisão direta do empregador. Ainda mais considerando a adoção repentina e em grande escala do teletrabalho e *home office* durante a pandemia de COVID-19, sem planejamento e capacitação adequados, nem estruturação adequada do novo ambiente de trabalho.

Nesse cenário, tudo ainda é muito recente e ainda não houve regulamentação suficiente. Embora a reforma trabalhista de 2017 tenha buscado regulamentar o tema, tal regulação não enfrentou pontos fundamentais referentes à proteção do trabalhador. O tema da proteção à saúde, higiene e segurança do teletrabalhador na CLT foi introduzido pela Reforma Trabalhista de 2017, mas limitou-se ao dever do empregador de instruir seus empregados sobre os cuidados e precauções necessários e, de outro lado, à obrigação dos empregados de assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir todas as instruções, transferindo-se assim a responsabilidade de evitar doenças e acidentes de trabalho dos aos próprios trabalhadores. A CLT também é omissa quanto à responsabilidade do empregador de fornecer dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto.

Por isso, é necessário esclarecer e regulamentar melhor esses e outros pontos de preocupação. Embora haja a disciplina da matéria na lei, as regras ainda são insuficientes e imprecisas. Por isso, projetos de lei têm sido apresentados para estabelecer normas mais detalhadas para o teletrabalho, sobretudo considerando que a modalidade ganhou ainda mais relevância com a pandemia da COVID-19.

É imprescindível haver uma nova regulamentação abrangente e cautelosa acerca do teletrabalho, especialmente levando em consideração os pontos que têm o potencial de afetar a saúde física e mental dos trabalhadores. É necessário se aprofundar em questões como a duração do trabalho e o direito à desconexão, a ergonomia do ambiente de trabalho no domicílio do empregado, a responsabilização expressa do empregador em caso de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho, os meios de fiscalização do teletrabalho de consonância com a inviolabilidade do lar e a privacidade etc. Para isso, é necessário dar celeridade na tramitação de projeto de lei capaz de regulamentar propriamente o tema. O direito à saúde e à segurança no trabalho é um direito humano fundamental garantido pela Constituição, arraigado no princípio da dignidade da pessoa humana e deve ser efetivamente garantido a todos os trabalhadores.

Ainda, enquanto não houver regulamentação suficiente, caberá ao Poder Judiciário decidir questões as controvérsias no caso concreto. Já existem decisões importantes que ajudam a orientar o entendimento das normas, como, por exemplo, 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. No entanto, ainda não há forte jurisprudência capaz de orientar de modo geral questões importantes sobre o tema. O assunto é ainda relativamente novo e somente o acúmulo de experiências práticas ao longo do tempo poderá fornecer mais informações para uma reflexão mais aprofundada sobre o assunto.

## 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>. Acesso em: 22 jan. 2023.

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). Acesso em: 16 jan. 2023.

\_\_\_\_\_. **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). Acesso em: 16 jan. 2023.

\_\_\_\_\_. **Decreto nº 10.088, de 5 de nov. 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). Acesso em: 11 fev. 2023

\_\_\_\_\_. **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). Acesso em: 10 fev. 2023.

\_\_\_\_\_. **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). Acesso em: 10 fev. 2023.

\_\_\_\_\_. **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). Acesso em: 10 fev. 2023.

\_\_\_\_\_. **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). Acesso em 11 fev. 2023.

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 n. 13467/2017. São Paulo: Ltr, 2017. 381 p.

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 3. 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>. Acesso em: 20 jan. 2023.

FELIPPE, Gabriela de Carvalho. **A internet e as novas tecnologias na relação de trabalho: teletrabalho/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>. Acesso em: 09 jan. 2023.

MELO, Vanessa Siqueira. **DIREITO À DESCONEXÃO NO TELETRABALHO 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>. Acesso em: 16 jan. 2023.

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>. Acesso em: 16 jan. 2023.

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=IwAR0qIu5h61T9U4VH-7IxcDmDfNEbXcUATURtUYamM\\_p7WLnzE0aaHw9q4Uc](https://mpt.mp.br/pgt/noticias/nota-tecnica-n-17-sobre-trabalho-remoto-gt-covid-19-e-gt-nanotecnologia-1.pdf?fbclid=IwAR0qIu5h61T9U4VH-7IxcDmDfNEbXcUATURtUYamM_p7WLnzE0aaHw9q4Uc). Acesso em: 16 jan. 2023.

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>. Acesso em: 09 fev. 2023.

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). Acesso em: 10 fev. 2021.

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>. Acesso em: 22 jan. 2023.

SECOM – SECRETARIA DE COMUNICAÇÃO. Tribunal Superior do Trabalho. **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>. Acesso em: 09 fev. 2023.

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>. Acesso em: 22 jan. 2023.

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>. Acesso em: 22. jan. de 2023.

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). Acesso em: 16 jan. 2023.