



CÂMARA DOS DEPUTADOS

Deputado Federal Rodrigo Agostinho

MPV 1108
00121

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.108, DE 2022

Dispõe sobre o pagamento de auxílio-alimentação de que trata o § 2º do art. 457 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, 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 1943.

EMENDA N.º _____, DE 2022

(Do Sr. Rodrigo Agostinho)

Modifica-se o artigo 6º da **Medida Provisória nº 1.108, de 2022** para alterar o “caput” do art. 75-B da CLT contida no **Capítulo II-A ao Título II da Consolidação das Leis do Trabalho**, e o **Capítulo II-B ao Título II da Consolidação das Leis do Trabalho**, com as seguintes redações:

“caput” do art. 75-B da CLT contida no **Capítulo II-A ao Título II da Consolidação das Leis do Trabalho**:

“Art. 1º Considera-se teletrabalho a prestação de serviços fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo”.

Capítulo II-B ao Título II da Consolidação das Leis do Trabalho:

TÍTULO II

DAS NORMAS GERAIS DE TUTELA DO TRABALHO

(...)

CAPÍTULO II-B



CD/22645.87746-00



* C D 2 2 6 4 5 8 7 7 4 6 0 0 *





DO MEIO AMBIENTE DO TELETRABALHO E DA SAÚDE E SEGURANÇA DO
TELETRABALHADOR

SEÇÃO I

CONCEITOS, PRINCÍPIOS E DIRETRIZES

Art. 2º. Para os efeitos desta Lei, considera-se meio ambiente do trabalho o microsistema de condições, leis, influências e interações de ordem física, química, biológica ou psicológica que incidem sobre o homem no seu local de trabalho ou em razão de sua atividade laboral, esteja ou não submetido ao poder hierárquico de outrem, inclusive em seu âmbito doméstico (*home office*).

Art. 3º. Obriga-se o empregador, de acordo com o estado atual da técnica, a implementar condições para o pleno bem-estar físico e psicossocial de seus teletrabalhadores, nos termos da legislação e das disposições administrativas complementares, que se prestarão notadamente à:

I – prevenção de danos, em especial pela adoção de medidas técnicas de neutralização ou redução dos riscos inerentes à atividade econômica desenvolvida e ao respectivo meio ambiente de trabalho, sejam eles físicos, químicos, biológicos, psíquicos ou ergonômicos;

II – proteção contra a degradação do meio ambiente de trabalho, inclusive no âmbito doméstico (*home office*), assim entendido o desequilíbrio decorrente de interações de ordem física, química, biológica ou psicológica, no local de trabalho e no seu entorno, que criem riscos proibidos ou incrementem os riscos inerentes à atividade econômica desenvolvida;

III – proteção bastante contra os efeitos deletérios de tensões resultantes das condições de fadiga, da duração excessiva, do ritmo, do controle, das pressões psicológicas ou dos modelos de gestão do trabalho humano;

IV – adaptação do local de trabalho, inclusive no âmbito doméstico (*home office*), incluídas suas instalações, máquinas, métodos e ferramentas, às características e capacidades física e mental dos trabalhadores;

V – divulgação idônea e suficiente de informações e documentos laborambientais de interesse da sociedade em geral, da categoria profissional em específico ou do trabalhador individualmente considerado.

Art.4º No uso de seu poder regulamentar, os empregadores com mais de 50 (cinquenta) empregados instituirão, em prol dos respectivos teletrabalhadores, códigos de conduta ou regramentos equivalentes que promovam o meio ambiente do trabalho equilibrado, a sadia qualidade de vida no trabalho e a implementação das diretrizes elencadas no artigo anterior.



CD/22645.87746-00



* C D 2 2 6 4 5 8 7 7 4 6 0 0 *





§1º. Os códigos de conduta devem tratar, entre outros, dos seguintes aspectos:

I - desconexão laboral e, quando aplicáveis, os limites dos artigos 59, *caput*, 66 e 67 do Decreto-lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho;

II – possíveis repercussões negativas na saúde e segurança dos trabalhadores, observados os termos do artigo anterior; e

III – conscientização para que as normas relativas aos incisos I e II sejam observadas pelos trabalhadores.

§2º. A obrigação do *caput* deverá considerar, sempre que possível, o prévio diálogo com os trabalhadores.

Art. 5º. Os empregadores devem adotar medidas para redução dos riscos à saúde e segurança dos teletrabalhadores, decorrentes da prestação de serviços no seu interesse, observando, no que couber, o que decorre do art. 200 do Decreto-lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho.

§ 1º. Empregadores devem informar e, se necessário, capacitar seus teletrabalhadores para o enfrentamento dos riscos inerentes à prestação de serviços, nos termos deste Capítulo.

§ 2º. Nas hipóteses de teletrabalho integral, o empregador fornecerá os equipamentos de proteção individual ou coletiva e a infraestrutura mínima necessária, em condições ergonômicas adequadas, para a prestação dos serviços por teletrabalho; ou, alternativamente, indenizará as respectivas despesas previamente aprovadas, incorridas pelo empregado, observados os termos do parágrafo 4º.

§ 3º. Nas hipóteses de regime híbrido, as obrigações do parágrafo anterior serão definidas de acordo com convenção ou acordo coletivo de trabalho ou, sucessivamente, de acordo com o contrato individual de trabalho.

§ 4º. Os empregadores informarão os teletrabalhadores quanto às especificações técnicas relativas aos equipamentos e mobiliário a serem adquiridos, no caso das partes finais dos parágrafos 2º e 3º.

§ 5º. Em caso de estações de *coworking* e similares organizadas por tomador de serviços, em regime de terceirização, a responsabilidade pelas medidas de saúde e segurança de trabalho será solidária.

§ 6º. Em caso de aquisição às expensas do empregador, o teletrabalhador deverá restituir os equipamentos ao tempo da extinção do contrato individual de trabalho, não se responsabilizando pelo respectivo desgaste natural.



CD/22645.87746-00



* C D 2 2 6 4 5 8 7 7 4 6 0 0 *





§ 7º. A implementação dos parágrafos 2º e 6º poderá ser objeto de complementação por convenção ou acordo coletivo de trabalho.

SEÇÃO II DA SAÚDE FÍSICA DO TELETRABALHADOR

Art. 6º. O empregador deverá promover medidas orientadoras específicas e adequadas para a saúde física do teletrabalho, quanto ao cumprimento da legislação de saúde e segurança do trabalho, inclusive no âmbito do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional, do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais e do Programa de Gerenciamento de Riscos, ou dos que lhes sucederem.

Art. 7º. O empregador efetuará a avaliação do local de teletrabalho, por meio remoto ou com visita presencial, nesse último caso com autorização expressa do empregado para cada visita, quando tal necessidade for identificada na execução dos programas de saúde e segurança do trabalho.

§1º. As vistorias *in loco* serão sempre definidas para cada caso concreto, em se tratando de *home office*.

§2º. A recusa do teletrabalhador às vistorias *in loco*, apesar da necessidade identificada nos termos do *caput*, implicará a isenção de responsabilidade administrativa ou civil do empregador, em relação às eventuais consequências decorrentes das visitas presenciais não realizadas.

SEÇÃO III DA SAÚDE MENTAL DO TELETRABALHADOR

Art. 8º. Empregador e teletrabalhador deverão adotar, conjunta e colaborativamente, medidas que visem à preservação da saúde mental no trabalho remoto.

§1º. O tempo de desconexão é elemento necessário para a saúde mental do teletrabalhador.

§2º. Os empregadores com mais de 50 (cinquenta) empregados deverão manter políticas internas de prevenção, educação e orientação para preservação da saúde mental dos teletrabalhadores, dentre elas as seguintes:

I – combate ao *cyberbullying*, assédio moral virtual, tecnoestresse e vício em tecnologia;

II – orientação do teletrabalhador acerca da moderação do consumo de álcool e outras substâncias psicoativas;

III – incentivo aos momentos de integração social, presencialmente ou à distância, a fim de minimizar o isolamento dos teletrabalhadores;





CÂMARA DOS DEPUTADOS

Deputado Federal Rodrigo Agostinho

IV – orientação para conciliação das atividades de trabalho com as rotinas domésticas dos teletrabalhadores; e

V – promoção de palestras, treinamentos ou cursos de capacitação voltados à saúde do teletrabalhador, em modo presencial ou virtual, ministrados por profissionais próprios ou mediante contratação específica.

§3º. As políticas indicadas no parágrafo anterior serão aplicadas de acordo com as condições dos empregadores e teletrabalhadores.

SEÇÃO IV DA GESTÃO DO TELETRABALHO

Art. 9º Os empregadores com mais de 50 (cinquenta) empregados deverão manter políticas de gestão para preservação do meio ambiente de teletrabalho equilibrado, em conformidade com a Norma Regulamentadora n. 17, aprovada pela Portaria MTb nº 3.214, de 08 de junho de 1978, no que couber, ou outra que a venha substituir, e em especial no que se refere a:

- I - levantamento, transporte e descarga individual de materiais;
- II - mobiliário e equipamentos dos postos de teletrabalho;
- III - condições ambientais de teletrabalho; e
- IV - organização geral do teletrabalho.

Art.10. Para os efeitos do artigo 9º, o empregador efetuará a avaliação prévia do local de teletrabalho, por meio remoto ou com visita presencial, nesse último caso com autorização expressa do empregado para cada visita, quando tal necessidade for identificada na preparação das políticas referidas no artigo anterior.

SEÇÃO V DOS ACIDENTES DE TRABALHO E DAS DOENÇAS OCUPACIONAIS NO TELETRABALHO

Art. 11. O empregador é responsável por instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho.

§ 1º. A instrução deve conter, no mínimo, disposições sobre o adequado uso de unidades de exibição visual, informações sobre o meio ambiente de trabalho adequado, incluídos os aspectos relativos a ruído e iluminação, características de estação de trabalho, pausas recomendáveis e orientações relativas à saúde e ao bem estar do trabalhador, inclusive quanto à postura e demais aspectos ergonômicos, conforme se



CD/22645.87746-00



ExEdit

* C D 2 2 6 4 5 8 7 7 4 6 0 0 *





indicar na Análise Ergonômica do Trabalho e decorrer das diretrizes estabelecidas no Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional - PCMSO.

§ 2º. O teletrabalhador deve cumprir corretamente a instrução do parágrafo anterior, assinando termo de ciência e responsabilidade e comprometendo-se a seguir fielmente os seus termos.

Art. 12. O teletrabalhador deve tomar cuidados razoáveis com a sua própria saúde e segurança e também com a saúde e segurança de outros que possam ser afetados pelo seu trabalho, cumprindo-lhe cooperar com o empregador para a implementação das políticas e programas de saúde e segurança do trabalho, bem como utilizar corretamente os equipamentos de trabalho e de proteção individual.

Art. 13. O teletrabalhador deve auxiliar o empregador na avaliação dos riscos das atividades de trabalho realizado em *home office*, reportando-os e também antecipando-os, inclusive para os fins do artigo 7º desta lei.

§ 1º. As avaliações devem identificar os riscos que estão presentes e sua extensão para a tomada de decisões quanto ao gerenciamento dos riscos.

§ 2º. É de responsabilidade do teletrabalhador relatar ao empregador todos os riscos relacionados ao trabalho que afetem a sua saúde e a dos demais teletrabalhadores.

Art. 14. O empregador deve ter uma política para casos de acidente de trabalho, específica para os riscos próprios do teletrabalho, adotando os devidos procedimentos para colocar essa política em vigor.

§ 1º. A política referida no *caput* deve constar do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais, do Programa de Gerenciamento de Riscos ou de outro documento escrito sucedido, dado a conhecer ao empregado e a ele permanentemente acessível.

§ 2º. O empregador deve ter linha de comunicação para que o empregado possa acessá-la imediatamente em caso de acidente no desempenho do teletrabalho.

§ 3º. O teletrabalhador deve informar prontamente ao empregador a ocorrência de um acidente de trabalho.

Art. 15. Para os fins desta Lei, é considerado acidente de trabalho ou doença ocupacional o evento que, nos termos dos arts. 19, *caput*, e 20, I e II, da Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991, acometer empregado em sistema de teletrabalho, desde que o trabalhador demonstre que o acidente ou a doença decorre das atividades laborais desempenhadas no teletrabalho, tendo em vista o horário e o local especificado para esse fim, mesmo que esse último coincida com a respectiva residência.



CD/22645.87746-00



* C D 2 2 6 4 5 8 7 7 4 6 0 0 *





§ 1º. A disposição do *caput* não prejudica as hipóteses legais de presunção do nexo de causalidade, a exemplo do que dispõe o art. 21-A da Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991.

§ 2º. O empregado envolvido em um acidente de teletrabalho ou acometido por doença ocupacional equivalente deve informar o empregador sobre as circunstâncias do acidente ou da doença e sobre a sua relação com o desempenho de suas atividades laborais.

SEÇÃO VI DA RESPONSABILIDADE CIVIL

Art. 16. O empregador é obrigado a indenizar os danos pessoais causados ao teletrabalhador, em todos os casos, quando derivarem da conduta dolosa ou culposa de seus empregados ou prepostos, nos termos dos artigos 927, *caput*, 932, III, e 933 do Código Civil brasileiro, tendo em vista as obrigações estabelecidas no presente Capítulo.

Parágrafo único. Na hipótese de teletrabalho realizado em estações de *coworking* ou similares, impor-se-á a responsabilidade civil pelos danos pessoais causados ao teletrabalhador em razão de riscos incrementados pelo desequilíbrio no meio ambiente do trabalho, derivados do descumprimento das normas de saúde, de segurança e de higiene do trabalho, às expensas do empregador ou do tomador de serviços responsável pela organização do respectivo ambiente.

JUSTIFICATIVA

Talvez o aspecto mais relevante e preocupante do teletrabalho, especialmente nos tempos atuais – em que a pandemia global permite projetar, no Brasil, algo como 12 milhões de teletrabalhadores até o fim da crise sanitária –, diga respeito à saúde e à segurança desses profissionais, seja nas estações coletivas de trabalho (*coworkng*), seja no trabalho a domicílio (*home office*).

A inesperada irrupção da Covid 19 em território nacional surpreendeu trabalhadores, empregadores e sindicatos, que definitivamente não estavam preparados para a migração abrupta e massiva de postos de trabalho presenciais para postos híbridos, telepresenciais ou virtuais. E esse despreparo circunstancial, quando não estrutural, tem se refletido em afecções à saúde dos novos teletrabalhadores, com números impressionantes, que têm se consolidado cada vez mais firmemente, no Brasil e em todo o planeta (v., e.g., TAVARES, Aida Isabel (2017). *Telework and health effects review*. In: **International Journal of Healthcare**. 3. 30. 10.5430/ijh.v;¹ ou ainda, mais recentemente, LENGEN, Julia; KORDSMEYER, Ann-Christin; ROHWER, Elisabeth;

¹Disponível em: <https://www.researchgate.net/publication/318108862_Telework_and_health_effects_review>. Acesso em: 4 dez. 2020.





VOLKER, .; MACHE, Stefanie (2020). *Soziale Isolation im Homeoffice im Kontext der COVID-19-Pandemie*. In: **Hinweise für die Gestaltung von Homeoffice im Hinblick auf soziale Bedürfnisse. Zentralblatt für Arbeitsmedizin, Arbeitsschutz und Ergonomie**. 10.1007/s40664-020-00410-w²). O problema, ademais, não é exatamente novo (v., e.g., de 1956, LE GUILLANT; ROELEN; BEGOIN; BEQUART; HANSEN; LEBRETON. **Le Nevrose Des Telefonistes**. In: **Le Presse Médicale**. 64^e Année, n. 13, 15 février 1965, pp.274-277)³. O impacto se estabelece em todas as dimensões da saúde humana: física, mental e comportamental.

A esse propósito, vale reproduzir, v.g., recente estudo da advogada Letiane Nogueira Ramos (v. RAMOS, Letiane Nogueira. *Desordem social: quarentena, teletrabalho e saúde do trabalhador*. In: **Consultor Jurídico**, 13 de abril de 2020. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2020-abr-13/opiniao-quarentena-teletrabalho-saude-trabalhador>>. Acesso em? 4.12.2020), breve, mas vigoroso. *In verbis*:

[...] Uma discussão que ainda nos parece não superada é o distanciamento das regras de saúde e segurança dos trabalhadores em regime de teletrabalho, seja por falta de informação ou dificuldade de fiscalização pelo empregador e pelos órgãos de fiscalização dos procedimentos obrigatórios relacionados a segurança e saúde do trabalhador, inclusive, disposta em Normas Regulamentadoras, como local dedicado ao teletrabalho e ergonomia, entre outras, diante do direito constitucional da inviolabilidade do domicílio. Aliás, a própria vigilância da jornada de trabalho fica prejudicada, tanto que a redação do artigo 62, III, da CLT afirma que o empregado em regime de teletrabalho está excluído da proteção da jornada de trabalho.

Assim, o questionamento ressurgiu: como ficarão a saúde e a segurança dos trabalhadores com a alteração do regime de trabalho para o teletrabalho durante a pandemia?

O artigo 4º, parágrafo 5º, da Medida Provisória acima destacada [MP n. 927/2020] apresenta ainda que a duração da jornada poderá ser superior ao limite constitucional, inclusive com supressão de intervalos de saúde e segurança do trabalhador. Vejamos: "O tempo de uso de aplicativos e programas de comunicação fora da jornada de trabalho normal do empregado não constitui tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou coletivo".

A Nota Técnica sobre a Medida Provisória apresentada pelo Ministério Público do Trabalho descreve o artigo citado: "Veja-se que, ao dispor, genericamente, que o uso de aplicativos e programas de comunicação não configura jornada ou tempo à disposição, não se está garantindo devidamente o direito do repouso do trabalhador. Evidente que, na modalidade de teletrabalho ou trabalho à distância, o controle realizado pelo empregador se dá também por meio de aplicativos de mensagens, como WhatsApp, telegrama, Skype, e-mail, dentro outros. O empregado, ao receber as mensagens, permanece alerta, à

²Disponível em: <https://www.researchgate.net/publication/344931137_Soziale_Isolation_im_Homeoffice_im_Kontext_der_COVID-19-Pandemie_-_Hinweise_fur_die_Gestaltung_von_Homeoffice_im_Hinblick_auf_soziale_Bedurfnisse>. Acesso em: 4 dez. 2020.

³Disponível em: <https://pandora.u-bourgogne.fr/img-viewer/PK/03PK0930/iipviewer.html?base=mets&np=03PK0930_001.jpg&nd=03PK0930_024.jpg&monoid=PK-3-7-1-2-3-1&treq=&vcontext=mets&ns=03PK0930_001.jpg>. Acesso em: 4 dez. 2020.





CÂMARA DOS DEPUTADOS

Deputado Federal Rodrigo Agostinho

disposição para responder, realiza a tarefa solicitada e presta contas do andamento das atividades, havendo que se respeitar a duração do trabalho disposta no artigo 7º, XIII, Constituição da República".

Observa-se que o distanciamento das regras de duração da jornada e condições de trabalho resulta em retrocesso social, mas também, e principalmente, no adoecimento de trabalhadores. Não é razoável também a edição de normas com assuntos de grande relevância social como Medidas Provisórias sem, contudo, diálogo social e consulta tripartite de forma célere entre representantes do governo, trabalhadores e empregadores, nos termos da Convenção nº 144 da Organização Internacional do Trabalho (OIT). E, em um plano jurídico constitucional, é a redação do artigo 7º, *caput*, da Constituição Federal a admitir apenas previsões desde que "*visem à melhora da condição social*".

Por seu turno, ainda em análise da redação da "reforma trabalhista" sobre o aspecto de saúde e segurança do trabalho, nem haveria de se falar na retirada da proteção constitucional de duração do trabalho aos trabalhadores em regime de teletrabalho, visto que caminha para um retrocesso social.

Analisando o teletrabalho antes da pandemia, em um relato de um estudo de um trabalhador no caso na Shell Brasil, empresa que, desde 2000, promove a migração de alguns funcionários para o regime *home-office*, apresenta: "*O mais negativo é que eu trabalho mais. Eu acho que não me desligo do trabalho, estou sempre trabalhando. Parece que a Shell está dentro da minha casa (...) que, a qualquer momento, eu posso ser acionada. (...) A barreira entre a minha casa e o trabalho não existe mais, ficou muito tênue*".

Dessa feita, a percepção do trabalhador fica confusa, na ausência de distinção de trabalho e vida pessoal, amoldando uma jornada mais longa à identificação com o sucesso extrínseco na carreira.

Outro dado importante é que empregados em teletrabalho são propensos a se tornarem *workaholics*, patologia psíquica que afeta consideravelmente a saúde do trabalhador, caracterizada pelo "vício" em trabalho, no que concerne às consequências para o trabalhador: "*No que concerne às consequências do workaholismo, as investigações enfatizam o seu lado negativo (e.g. Killinger, 1991), muito embora alguns trabalhos sugerem haver benefícios para indivíduos e organizações (e.g. Machlowitz, 1980). Os dados obtidos neste estudo corroboram a perspectiva negativa, havendo apenas uma resposta de carácter positivo (progressão na carreira). Todos os restantes sujeitos focam factores nocivos como o afastamento de amigos e família, problemas pessoais e de saúde ou perda de valores. As consequências do workaholismo são analisadas segundo várias perspectivas: satisfação com o trabalho e carreira; saúde mental, perfeccionismo e desconfiança; sucesso na carreira, relações sociais e saúde física; e o papel do tempo (curto prazo vs longo prazo)*" (Gomes; Soares, 2011)

Portanto, a pesquisa revela a influência do ambiente de trabalho do empregado na patologia, impulsionada pela produção de metas e resultados e, de modo consequente, demonstra exclusão social e familiar, saúde afetada e perda de valores.

Não se pode olvidar as possíveis patologias psíquicas com a realização do teletrabalho, como depressão, pela mescla da vida pessoal com a profissional, assédio psicológico, ansiedades, jornadas exaustivas, solidão, entre outros fatores, que se tornaram a causa mais frequente de afastamento do trabalho no mundo, segundo o 1º Boletim Quadrimestral sobre benefícios por incapacidade 2017 (BRASIL, 2017d).



CD/22645:87746-00



* C D 2 2 6 4 5 8 7 7 4 6 0 0 *





CÂMARA DOS DEPUTADOS

Deputado Federal Rodrigo Agostinho

No cenário atual, a situação mundial em relação ao novo coronavírus, classificada como pandemia, o que significa dizer que há risco potencial de a doença atingir a população mundial de forma simultânea e, portanto, fazer com que parte da população se previna da contaminação e mantenha-se em isolamento, pode ser um agravante à saúde física e psíquica dos trabalhadores.

O isolamento proposto atingiu sensivelmente o campo social e o profissional de muitos trabalhadores, principalmente aqueles aos quais foi imposto o regime de teletrabalho, tanto que ocasionou uma desordem pela adoção de sucessivas Medidas Provisórias como as de nº 927, 928 e 936, todas de 2020. Entretanto, também atingiu o campo físico e o emocional de muitas pessoas, sem prejuízo dos equívocos jurídicos de alguns de seus dispositivos.

Imagine tantas pessoas isoladas, com medo de se aproximar das pessoas e a ansiedade de como será a vida, agindo em desespero, seja por estar ou poder ficar sem trabalho ou até dinheiro para sobreviver à crise.

Em que pese a instituição do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e Renda pela Medida Provisória 936, de 1º de Abril de 2020, certamente pela calamidade pública, pelo isolamento social, pela falta de rotina, pela redução de jornada e de salários e pela suspensão temporária do contrato de trabalho, abalos físicos e emocionais virão e parecem as medidas para o enfrentamento do estado de calamidade pública esquecer a necessidade de enfrentamento das alterações nos campos físico e emocional dos trabalhadores.

É oportuno ainda destacar que o auxílio apresentado pela Medida Provisória 936/2020 é destinado, no tocante à análise da perda na renda e na composição pelo auxílio, aquelas pessoas que recebem até três salários mínimos, visto que nas demais faixas a perda salarial é de grande monta.

Recentemente foi publicado um artigo pela Revista Brasileira de Psiquiatria no qual se analisa o "medo pandêmico" e a Covid-19: *"Ônus e estratégias para a saúde mental e pelos estudos feitos pela crise sanitária declaram que o medo pode ser crônico ou até mesmo ampliar a ameaça existente e, conseqüentemente, ser um estímulo para possíveis patologias mentais"*.

É hora de pensar e repensar a intensificação de sintomas como ansiedade e estresse das pessoas, principalmente aquelas que apresentam já episódios ou diagnósticos de transtornos psicológicos. O estudo ainda é revelador ao afirmar que durante episódios de tragédias, epidemias e pandemias, como a atual, é maior o número de pessoas que desenvolvem problemas psicológicos do que propriamente são infectadas pelo vírus.

E mais, a relação de sintomas físicos oriundos dos psíquicos atualmente já é comprovada, como alteração imunológica, dor de cabeça, estresse, cansaço físico, insônia, gastrite, depressão, ansiedade, dores no corpo, inflamação no nervo ciático, angústia, indisposição e variação de humor.

A realidade nos apresenta um isolamento social, na qual uma pandemia é enfrentada, e, no futuro, os historiadores dissertarão acerca da sobrevivência à pandemia da Covid-19, mas como será a análise no tocante à saúde física e emocional do trabalhador, principalmente aqueles em regime de teletrabalho?

Em uma prevenção à crise sanitária, a balança será: combate ao vírus e os efeitos do isolamento. Quais serão os efeitos colaterais físicos e psíquicos do trabalhador neste momento de sobrevivência? [...]



CD/22645.87746-00



* C D 2 2 6 4 5 8 7 7 4 6 0 0 *





Para fazer frente a tantos aspectos problemáticos, que se apresentam aos *stakeholders* como uma complexa rede de fatores convergentes, há necessidade de parâmetros legais que **(a)** estabeleçam, para teletrabalhadores, empregadores e tomadores de serviços, os direitos básicos dos primeiros e os deveres mínimos dos dois últimos, com vista à redução dos riscos inerentes ao teletrabalho (CRFB, art. 5º, XXII); que **(b)** parametrizem a futura regulação da matéria, com maior detalhamento, no âmbito da Secretaria Especial das Relações de Trabalho e Emprego (à maneira do que se fez, em 1977, com o art. 200 da CLT); e que **(c)** organizem o respectivo regime de responsabilidades, considerando-se os predicamentos únicos do teletrabalho, nos aspectos jurídico (e.g., inviolabilidade domiciliar), econômico (e.g., custos de prevenção e de reparação) e social (e.g., distanciamento/isolamento). E, nessa alheta, nenhuma abordagem será mais completa e holística que a *abordagem labor-ambiental*, que equaciona os referidos aspectos a partir da perspectiva do *meio ambiente do trabalho* (CRFB, art. 200, VIII).

Com efeito, a preocupação ambiental plasmou-se internacionalmente em 1972, na Declaração das Nações Unidas sobre o Meio Ambiente Humano, quando se reconhecia que o homem é duplamente natureza e modelador de seu meio ambiente e que, de todas as coisas no mundo, as pessoas são a mais preciosa, propelindo o progresso social, criando riquezas sociais e desenvolvendo a ciência e a tecnologia. Reconhecia-se, porém, que um ponto foi atingido na história, no qual devemos conformar nossas ações, por todo mundo, com um cuidado mais prudente em relação às consequências ambientais delas, distribuindo-se a responsabilidade social pelo meio ambiente são entre o Estado, a sociedade civil (cidadãos e comunidade), as empresas e as instituições. A mesma tônica norteou a Declaração do Rio sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento (1992) e a chamada “Agenda 21”, que compendiou as diretrizes de desenvolvimento econômico e social para o século XXI. Nessa ensanchar, a Agenda 21 elegia, entre os seus objetivos até 2000, a promoção e ratificação das convenções pertinentes da OIT e a promulgação de legislação de apoio, o estabelecimento de mecanismos bipartites e tripartites sobre segurança, saúde e desenvolvimento sustentável, a redução dos índices estatísticos de acidentes, ferimentos e moléstias do trabalho e o aumento de oferta de educação, treinamento e reciclagem para os trabalhadores, notadamente na área de saúde e segurança no trabalho e do meio ambiente. Encampavam-se, portanto, as prioridades afetas à OIT e à qualidade de vida do trabalhador no âmbito conceitual de desenvolvimento sustentável.

A par disto, como acima antecipado, é certo que o próprio art. 200 da Constituição Federal, ao tratar do sistema único de saúde, positiva a figura do *meio ambiente do trabalho* em seu inciso VIII, correlacionando-o com a noção geral do capítulo VI (art. 225). *In verbis*: “Ao sistema único de saúde compete, além de outras atribuições, nos termos da lei: (...) VIII – colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho”.

Nessa perspectiva, portanto, revela-se igualmente a responsabilidade do Poder Público para com o equilíbrio do meio ambiente do trabalho (e, por conseguinte, com o equilíbrio com o meio ambiente de teletrabalho). E, também por isso, é imprescindível que qualquer legislação que venha a regulamentar o teletrabalho – talvez a mais emblemática



CD/22645:87746-00



* C D 2 2 6 4 5 8 7 7 4 6 0 0 *





manifestação do trabalho subordinado (e não subordinado) no contexto tecnológico do século XXI e da dita “Revolução 4.0”⁴ - incorpore essa nova visão de mundo, nas dimensões conceitual, preventiva e repressiva.

O capítulo denominado “*Do meio ambiente do teletrabalho e da saúde e segurança do teletrabalhador*” decida-se a essa precisa finalidade, desdobrando em um sintético conjunto de princípios e regras todo o conjunto de aspectos afetados no debate da saúde e da segurança do teletrabalhador, a saber:

(1) uma seção que estatui conceitos, princípios e diretrizes, assim como as obrigações gerais nessa matéria – para o empregador, inclusive no exercício de seu poder regulamentar, e também para o Poder Público –, a partir dos quais serão compreendidos todos os demais preceitos do capítulo, em modo de interpretação autêntica (à maneira do que se fez, aliás, na Lei n. 6.938/1981, que regulou, no Brasil, o Sistema Nacional do Meio Ambiente – Sisnama);

(2) uma seção que se debruce sobre as normas gerais em matéria de ergonomia física e dos demais aspectos relacionados à saúde física do teletrabalhador, onde se regula, em termos razoáveis, a natural tensão normativa entre o dever de fiscalizar do empregador (v., e.g., a Súmula 289 do C. TST) e a inviolabilidade domiciliar do teletrabalhador (CRFB, art. 5º, XI);

(3) uma seção dedicada às normas gerais em matéria de ergonomia cognitiva e dos demais aspectos relacionados à saúde mental e comportamental do teletrabalhador, especialmente na perspectiva da cooperação entre empregadores e teletrabalhadores, mas com alcance específico para temas de primeira ordem nesse novo contexto, como o da desconexão, do *cyberbullying*, do assédio moral virtual, do tecnoestresse, do vício em tecnologia e de outras adições que se potencializam em contextos de *home office* (e.g., adição por álcool ou por substâncias psicoativas, ou mesmo adição por trabalho - e daí a relevância do direito à desconexão laboral -, o que permitirá enfrentar a complexa questão dos distúrbios *workaholic*, citados há pouco);

(4) uma seção voltada à ergonomia organizacional e aos demais aspectos relacionados à gestão do teletrabalho, com a necessária remissão à Norma Regulamentadora n. 17 (aprovada pela Portaria MTb nº 3.214, de 08 de junho de 1978) – a que mais adequadamente preordena uma política organizacional de controle dos riscos ergonômicos no atual contexto legislativo brasileiro – e com especial ênfase para o levantamento, transporte e descarga individual de materiais, as condições antropométricas do mobiliário e a adequação dos equipamentos dos postos de teletrabalho, como ainda, de modo geral, para a organização do teletrabalho;

(5) uma indispensável seção relativa aos acidentes de trabalho e das doenças ocupacionais no teletrabalho, com previsão de instruções patronais específicas sobre a matéria (dirigidas a todos os teletrabalhadores, com base na Análise Ergonômica do

⁴ V. e.g., : <<https://www.cepea.esalq.usp.br/br/opiniao-cepea/o-brasil-na-revolucao-4-0.aspx>>.. Acesso em: 4 dez. 2020.





CÂMARA DOS DEPUTADOS

Deputado Federal Rodrigo Agostinho

Trabalho e de acordo com as diretrizes estabelecidas no Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional) e, bem assim, preordenando políticas corporativas específicas de enfrentamento dos casos de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais relacionadas ao teletrabalho (inclusive quanto à sua documentação); e, como decorrência, para as hipóteses em que os esforços de prevenção não consigam evitar o sinistro,

(6) uma seção própria para regular a responsabilidade civil do empregador e do tomador de serviços em caso de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais relacionadas ao teletrabalho, distinguindo os ensejos de obrigação “*ex delicto*” (por culpa e dolo do empregador pessoa física e/ou de seus empregados e prepostos, nos termos do art. 932, III, do Código Civil) dos ensejos de obrigação “*ex lege*” (ou, mais especificamente, “*ex periculum*”), por mero descumprimento da legislação que regula a matéria de saúde e segurança do trabalho.

Com tais balizas, a proteção jurídica da saúde e da segurança do teletrabalhador estabelecer-se-á de modo justo e equilibrado, sem excessos monetizantes, por um lado, e sem desproteção regulatória, por outro. Além disso, a normatização mais abrangente conferirá maior segurança jurídica a teletrabalhadores, empregadores e tomadores de serviço, quanto ao que podem, ao que devem e ao que não podem fazer (mesmo porque, nos dias atuais, grassa a mais profunda omissão legislativa a respeito; mesmo a Lei n. 13.467/2017, que se predispôs a reger a matéria entre os artigos 75-A a 75-E, não reservou à matéria uma palavra sequer). O detalhamento por normas técnicas, como dito acima, caberá à autoridade administrativa (atualmente, à Secretaria Especial de Relações de Trabalho e Previdência Social), a tempo e modo.

Esta é a proposta que submeto à apreciação dos Nobres Pares, para qual solicito precioso apoio à aprovação.

Deputado Rodrigo Agostinho
PSB/SP



CD/22645:87746-00



* CD 22645 87746 00 *
ExEdit