

O PAPEL DO ENGENHEIRO DE SEGURANÇA NO TELETRABALHO, NA MODALIDADE *HOME OFFICE*: UMA NOVA REALIDADE

LUCIANE MENDEL¹, ALINE ANSCHAU²

¹Esp. Em Engenharia de Segurança do Trabalho, Eng^a Civil/Infraero, Caxias do Sul-RS, lumendel@gmail.com;

²Esp. Em Engenharia de Segurança do Trabalho, Profa. UCS, Caxias do Sul-RS, a.anschau@bol.com.br;

RESUMO: Este estudo tem por objetivo apresentar os desafios da engenharia de segurança, frente ao significativo crescimento da modalidade de trabalho home office, principalmente em virtude do reconhecimento da pandemia COVID-19. A pesquisa tem como objetivo estudar a legislação aplicável ao teletrabalho, com foco nas competências e atribuições da Engenharia de Segurança do Trabalho, buscando avaliar as ações necessárias e possíveis para a garantia da saúde e segurança dos teletrabalhadores. Inicialmente apresentaremos as principais definições de teletrabalho, bem como os dados relativos a Pesquisa Home office Brasil 2020. Seguiremos com o estudo da legislação trabalhista aplicável, considerando principalmente as alterações promovidas pelas leis nº 12.551/2011 e 13.467/2017.

Nesse contexto, serão tratados os principais riscos ocupacionais do *home office*, propondo medidas de avaliação e monitoramento, considerando as atribuições dos profissionais de segurança e saúde do trabalho.

PALAVRAS-CHAVE: Teletrabalho, Saúde e Segurança do Trabalho, Riscos Ocupacionais.

THE ROLE OF THE SAFETY ENGINEER IN TELEWORK, IN THE HOME OFFICE MODALITY: A NEW REALITY

ABSTRACT: This research aims to show the countless challenges faced by security engineering professionals, caused by the fast and substantial increase of the home work modality of telework in Brazil, due to the COVID-19 pandemic. The main goal of this job is to study the specific legislation applicable to this telework modality, focusing the competences and attributions of the Occupational Safety Engineering, in order to consider the necessary and possible actions to provide health and security to teleworkers. Initially, we will present the main definitions of teleworking, as well as the data related to the Home office Brazil 2020 Survey. Then, we will study the applicable labor legislation, mainly considering the changes promoted by Laws nº 12.551/2011 and 13.467/2017.

In this context, we will propose evaluation and monitoring measures, considering the main occupational risks that home office teleworkers are exposed to, and the attributions of the occupational safety and health professionals.

KEYWORDS: Telework, Occupational Health and Safety, Occupational Risks.

INTRODUÇÃO

O mundo do trabalho está em contínuo processo de transformação, partindo do princípio de que o ser humano busca sempre a competição, visando garantir a lucratividade mediante a adoção de tecnologias, de recursos de telecomunicação e novos métodos de estrutura produtiva e industrial, diminuindo o custo-benefício.

Dentre as transformações que podemos observar nas últimas duas décadas, estão as novas formas de prestação de trabalho, o que ficou mais evidente durante a pandemia do COVID-19, com a adoção em massa do teletrabalho na modalidade *home office*, como alternativa de distanciamento físico no intuito de minimizar a propagação do coronavírus.

A adoção indiscriminada do teletrabalho durante a pandemia, com a suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho e conseqüentemente, sem a necessária avaliação dos aspectos pessoais do trabalhador e sobretudo desconsiderando aspectos de saúde e segurança do

trabalho, levantou algumas preocupações dos profissionais de SST, principalmente quanto aos riscos ergonômicos e psicossociais associados a esta modalidade de trabalho.

Relevante registrar que há diferenças significativas nas condições do teletrabalho realizado de forma planejada, organizada e voluntária - quando este faz parte da política da empresa - e o teletrabalho realizado durante períodos de crise sanitária, quando há restrições de atividades presenciais em diversos setores da economia, incluindo escolas, universidades, atividades de lazer e extraclasse. Neste caso, além dos riscos comumente identificados no teletrabalho, houve um considerável aumento dos riscos psicossociais dentre os quais citamos: estresse frente as incertezas quanto a manutenção do emprego e renda, sobrecarga extra de atividades considerando a sobreposição das atividades profissionais com as atividades de outros membros da família, especialmente responsabilidades com o cuidado e educação de crianças e adolescentes durante o trabalho, isolamento social e o “presenteísmo” - quando as folgas foram substituídas por horas trabalhadas. (OIT, 2021b).

Importante observar que mesmo o teletrabalho sendo uma forma de trabalho diversa da tradicional, segue o mesmo padrão de interrelação entre empregado e empregador, tendo sido acrescido o capítulo II-A (Do Teletrabalho) na CLT, quando da aprovação da lei nº 13.467/2017.

MATERIAL E MÉTODOS

Este estudo qualitativo é apoiado em levantamento bibliográfico, baseado em artigos publicados em periódicos científicos, nacionais e internacionais, além dos normativos de órgãos reguladores e fiscalizadores, como Ministério Público do Trabalho, Secretaria de Trabalho do Ministério da Economia e legislações pertinentes ao tema.

Quanto a definição de teletrabalho, importante referir que não há consenso, contudo, as comumente utilizadas pressupõem a execução das atividades a partir de locais remotos e com o uso de tecnologias da informação e comunicação – TIC.

Para a Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades (SOBRATT), o teletrabalho se configura como qualquer modalidade de trabalho intelectual realizado à distância, com utilização de TIC's e mediante supervisão e controle. E ainda, quanto a *home office*, ela define como sendo uma modalidade de teletrabalho, que consiste em todo e qualquer trabalho intelectual executado em casa ou em domicílio com a utilização de tecnologias relativas à atividade laboral.

Quanto ao teletrabalho no Brasil, de acordo com a pesquisa Home office Brasil 2020 realizada pela SAP Consultoria em Recursos Humanos, 46% das empresas adotam o teletrabalho de maneira estruturada, o que corresponde a aproximadamente 14 milhões de teletrabalhadores. Destas, 98% tem como local de trabalho a residência do colaborador (*home office*). Em casos de calamidade pública ou estado de emergência, o percentual de adesão ao teletrabalho aumenta para 52%, ou seja, aproximadamente 16 milhões de teletrabalhadores.

Ainda conforme a pesquisa, 72% das empresas que aderiram ao teletrabalho em virtude da pandemia, pretendem manter a modalidade, variando a periodicidade de 1 a 5 vezes por semana.

A pesquisa apontou ainda, que dentre os objetivos da adoção do teletrabalho, 66% das empresas objetivam a melhoria da qualidade de vida dos colaboradores, 61% o alinhamento as modernas práticas de flexibilidade no trabalho, 46% a redução de despesas com espaço físico e custos e somente 16% objetivam a redução de turnover e absenteísmo. Sobre as áreas corporativas envolvidas na gestão a modalidade *home office*, 82% das empresas indicaram a área de recursos humanos, sendo a área de saúde, meio ambiente e segurança do trabalho envolvida em somente 32% das empresas. Além disso, somente 34% das empresas repassam orientações sobre ergonomia e mobiliário, segurança do trabalho em casa.

Analisando os dados, parece controverso que 66% das empresas tenham como objetivo a melhoria da qualidade de vida dos colaboradores, e somente 32% envolvam a área de saúde, meio ambiente e segurança do trabalho na gestão da prática da modalidade. Além disso, quanto ao aspecto formalização do teletrabalho, somente 34% das empresas formalizam as orientações sobre ergonomia e segurança do trabalho em casa, nos levando a crer que ainda há um longo caminho a ser percorrido pelos profissionais de saúde e segurança do trabalho, para que se atinja níveis de saúde e segurança aceitáveis no *home office*.

Sobre o aspecto legal do teletrabalho no cenário brasileiro, importante referir que a legislação é relativamente recente. A lei nº 12.551/2011 alterou a redação do art. 6º a CLT, quanto a não distinção entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do

empregado e o realizado a distância, além de equiparar os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.

Já a lei nº 13.467/2017, com a finalidade de adequar a legislação às novas relações de trabalho, acrescentou a CLT o capítulo II-A, artigos 75-A a 75-E, que versam sobre teletrabalho. Importante observar que apesar da inclusão deste capítulo, não houveram alterações em relação ao capítulo V, que trata da segurança e da medicina do trabalho, permanecendo as redações datadas de 1977, ou seja, 45 anos sem inovação legislativa acerca do tema.

Conforme CONTE (2016), ainda não há jurisprudência de grande relevância acerca do tema, tampouco decisões sobre segurança e saúde do trabalhador em *home office* no Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, sendo que a maior parte das discussões se refere ao pagamento de horas extras durante o teletrabalho.

Nesse sentido, é indispensável ressaltar a necessidade de atendimento das medidas de saúde e segurança do trabalho também no ambiente doméstico (*home office*), ainda que seu acompanhamento e fiscalização possa ser dificultado pelo dispositivo constitucional de inviolabilidade do domicílio. Dessa forma, garantir condições de trabalho seguras e saudáveis aos teletrabalhadores em *home office* pode ser um desafio para as empresas e profissionais de saúde e segurança do trabalho, tornando-se ainda mais importante o compromisso e a cooperação dos teletrabalhadores, dentro das suas respectivas responsabilidades, na busca por um ambiente laboral saudável.

Conforme IOSH (2014), o reconhecimento dos riscos deve ser realizado sob as perspectivas da empresa/empregador e do teletrabalhador, considerando os riscos associados ao ambiente e equipamentos de trabalho, bem-estar mental e isolamento físico.

Para TESSLER (2011), os riscos inerentes ao teletrabalho podem incluir todos os encontrados em ambientes convencionais de escritório, com preocupações adicionais quanto aos riscos ergonômicos, pois geralmente os ambientes de trabalho em casa dependem do mobiliário pessoal do teletrabalhador, nem sempre permitindo os ajustes necessários para o atendimento dos requisitos ergonômicos; a iluminação; o estresse ocupacional e a falta de serviços de apoio administrativo aos trabalhadores que necessitam de auxílio administrativo.

Para a OMS, o ambiente psicossocial do trabalho inclui a cultura organizacional, atitudes, valores, crenças e práticas cotidianas da empresa que afetam o bem-estar mental e físico dos trabalhadores, apresentando como principais perigos psicossociais as demandas excessivas de trabalho, pressão em relação ao cumprimento de prazos, clareza do trabalho, comunicação deficiente, a falta de apoio a estilos de vida saudáveis, falta de apoio para um equilíbrio entre vida profissional e familiar, dentre outros.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Inicialmente, vale destacar que nem todas as funções são adequadas para a implantação do teletrabalho assim como nem todos os trabalhadores apresentam as características pessoais requeridas para esta modalidade de trabalho. Segundo Nilles, (apud Oliveira, 2019), algumas características são essenciais e devem ser consideradas, tais como: automotivação, autodisciplina, conhecimentos específicos e experiência profissional, flexibilidade e criatividade, contato social, fase da vida, hábitos compulsivos e ambiente físico para o *home office*.

Um ambiente de trabalho saudável é aquele em que os trabalhadores e gestores colaboram mutuamente para a proteção e promoção da segurança, saúde e bem-estar de todos os trabalhadores e para a sustentabilidade do ambiente de trabalho. Nesse sentido, do ponto de vista gerencial, é recomendável que o empregador estabeleça uma política de teletrabalho, elaborada com base nas leis nacionais aplicáveis, acordo coletivo e política da empresa, estando sujeita a alterações em resposta às mudanças nas diretrizes e necessidades da empresa.

Ainda quanto as ações em nível gerencial, temos como imprescindível a comunicação para manutenção da conexão entre empresa e teletrabalhadores, com a disponibilização de ferramentas de comunicação em geral, preferencialmente em tempo real, permitindo a realização de reuniões, capacitações, treinamentos e suporte técnico.

Outrossim, para que os profissionais de saúde e segurança do trabalho possam avaliar adequadamente os riscos a que estão sujeitos os teletrabalhadores, é fundamental que seja avaliada a carga e as atribuições de trabalho, buscando identificar situações de sobrecarga ou subcarga de

trabalho, assim como definir claramente as tarefas, responsabilidades e resultados a serem alcançados, com atenção aos conflitos de tarefas (por exemplo, qualidade versus quantidade). A avaliação dos métodos de trabalho e a garantia de que os equipamentos e suportes necessários estão disponíveis para auxiliar os teletrabalhadores no desempenho das suas funções também é substancial, uma vez que contratempos pode gerar situações de estresse laboral.

Em relação as ações que envolvam as equipes de saúde e segurança do trabalho, relevante ressaltar a necessidade da colaboração mútua entre empregado e empregador, sendo fundamental o envolvimento dos teletrabalhadores na análise de riscos, devendo os mesmos serem orientados e treinados para realizar a autoavaliação de riscos, bem como conscientizados das ações de saúde e segurança do trabalho e do papel fundamental da sua cooperação na prevenção de acidentes e doenças relacionadas ao *home office*.

Assim, para realização da análise de riscos conjunta, bem como para o monitoramento do ambiente de trabalho *home office*, propõe-se a criação de uma lista de avaliação das condições físicas e ambientais e uma lista para verificação de feedback, ambas a serem respondidas pelos teletrabalhadores, sendo os resultados avaliados pelos profissionais de saúde e segurança do trabalho, para fins de proposição de medidas de controle dos riscos.

Quanto aos treinamentos, a legislação brasileira não os prevê especificamente para o teletrabalho. Entretanto observa-se a necessidade de atendimento a legislação, independentemente do local de trabalho e nesse sentido sugerimos a realização de treinamentos/capacitações e/ou orientações para os teletrabalhadores, podendo os mesmos serem realizados de forma presencial ou *on line*:

- Treinamentos sobre saúde e segurança particularmente relevantes ao desempenho das atividades em *home office*: ergonomia, iluminação, trabalho isolado, incêndio e segurança elétrica;
- Orientações sobre suas obrigações com relação à segurança e saúde, incluindo cuidar de sua própria saúde e segurança e a segurança de outras pessoas;
- Orientações quanto ao cumprimento da política de segurança e saúde da empresa, incluindo os procedimentos para relatar acidentes de trabalho e problemas de saúde;
- Orientações para a promoção do equilíbrio entre vida pessoal e profissional, deixando claras as expectativas em relação as horas de trabalho, se possível estabelecendo limites em seu horário de trabalho e incluindo pausas e descanso regulares, exercícios e ar fresco;
- Treinamento/orientações em relação às TIC's, uma vez que a falta de habilidade com o uso de tecnologias ou problemas técnicos que podem surgir, pode causar a percepção de sobrecarga de trabalho;
- Orientações e incentivo a realização de exercícios de relaxamento, alongamento ou atividades recreativas durante os intervalos.

Evidentemente que as práticas aqui listadas tratam de sugestões gerais, podendo auxiliar na elaboração de ações específicas, adequadas para cada tipo de empresa ou organização de acordo com suas políticas e diretrizes.

CONCLUSÃO

O teletrabalho, especialmente o *home office*, é uma tendência crescente nas empresas e organizações, que pode ser explicada pelos seguintes fatores: redução de tempo, despesas e impacto ambiental com o deslocamento, mudanças na tecnologia, informatização e comunicação eletrônica que permitem às empresas empregar trabalhadores em localizações geográficas distintas, custos de manutenção de grandes espaços de escritório necessários para acomodar um grande número de funcionários, preferência dos trabalhadores com deficiência física pelo teletrabalho, redução do absenteísmo, reconhecimento de que os trabalhadores têm ciclos internos variáveis de produtividade e criatividade e aumento da produtividade.

Diante desse cenário, poderá haver um aumento das doenças ocupacionais relacionadas a essa modalidade de trabalho, cuja prevenção depende da rápida identificação dos fatores de risco, controle e monitoramento das condições ambientais e psicossociais dos teletrabalhadores.

Quanto a responsabilidade do empregador por acidentes e doenças no ambiente doméstico, ainda não há jurisprudência acerca do tema, sendo possivelmente as ocorrências tratadas caso a caso, uma vez que a legislação brasileira não inclui requisitos formais que tratam da saúde e segurança dos teletrabalhadores.

Nesse sentido, ainda mais importante o estabelecimento de uma política clara de teletrabalho e de saúde e segurança do trabalho, envolvendo os trabalhadores, os profissionais de SST, gestores e direção da empresa, colaborando mutuamente para a proteção e promoção da segurança, saúde e bem-estar de todos os trabalhadores e para a sustentabilidade do ambiente de trabalho.

REFERÊNCIAS

- BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Brasília, DF: Presidência da República. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em: 25/03/2021.
- _____. Lei n. 12.551, de 15 de dezembro de 2011. Brasília, DF: Presidência da República, [2021]. Altera o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2011/Lei/L12551.htm. Acesso em: 25/03/2021.
- _____. Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017. Brasília, DF: Presidência da República. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Diário Oficial da União, Brasília, 14 jul.2017. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm. Acesso em: 25/03/2021.
- Conte, G. P.; Zuchetto, L. da S. A aplicação da segurança e medicina do trabalho na modalidade do teletrabalho: uma análise do Home office no âmbito brasileiro. In: Anais da Semana Acadêmica 13., 2016, Santa Maria, RS: Fadisma Entrementes, 2016. 23 p.
- Eurofound e o International Labour Office. Working anytime, anywhere: The effects on the world work, Serviço das Publicações da União Europeia, Luxemburgo, e International Labour Office, Genebra: 2017. Disponível em: <http://eurofound.link/efl658>. Acesso em: 25/03/2021.
- International Labour Office – ILO. An employers’ guide on working from home in response to the outbreak of COVID-19. Geneva: 2020. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_745024.pdf. Acesso em 31/08/2021.
- _____. Managing work-related psychosocial risks during the COVID-19 pandemic - Geneva: 2020. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/instructionalmaterial/wcms_748638.pdf. Acesso em: 31/08/2021.
- Institution of Occupational Safety and Health – IOSH. *Home Office*, mobile office: Managing remote working. Managing remote working. Inglaterra: 2014. Disponível em: <https://iosh.com/media/1507/iosh-home-office-mobile-office-full-report-2014.pdf>. Acesso em: 12/09/2021.
- Oliveira, M. A. M. *et al.*, Teletrabalho e atitudes frente à mudança: estudo multicaseos no setor público brasileiro. 2019. 122 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Mestrado Profissional em Gestão Pública, Programa de Pós-Graduação em Gestão Pública - Ppgp, Universidade de Brasília, Brasília, 2019.
- Oliveira Neto, C. P., Quais os principais desafios para o teletrabalho pós Covid-19? 2020. Disponível em: <http://www.sobratt.org.br/index.php/03072020-quais-os-principais-desafios-para-o-teletrabalho-pos-covid-19/>. Acesso em: 28/03/2021.
- Organização Mundial da Saúde – OMS: Ambientes de trabalho saudáveis: um modelo para ação: para empregadores, trabalhadores, formuladores de política e profissionais. Tradução do Serviço Social da Indústria. – Brasília: SESI/DN, 2010. 26 p.
- SAP Consultoria em Recursos Humanos. Pesquisa *Home Office* Brasil 2020. Disponível em: <https://sapconsultoria.com.br/pesquisa-home-office-brasil-2020>. Acesso em: 24/03/2021.
- Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades – Sobratt. Orientação para implantação e prática do teletrabalho e *home office*. 2020. Disponível em: <http://www.sobratt.org.br/site2015/wp-content/uploads/2020/12/Cartilha-Teletrabalho.pdf>. Acesso em: 24/03/2021.
- Tessler, J., Telework. Encyclopaedia of Occupational Health & Safety, Part XVII – Services and Trade, Chapter 99. Office and Retail Trades, International Labor Organization, Genebra, 2011. Disponível em <https://www.iloencyclopaedia.org/part-xvii-65263/office-and-retail-trades/item/648-telework>. Acesso em 14/09/2021.