



**Ação Ergonômica**  
Revista da Associação Brasileira  
de Ergonomia - ISSN 1519-7859



## **O AUMENTO DO TELETRABALHO E SEUS IMPACTOS NA SAÚDE DOS TRABALHADORES**

Alexandre Pinto da Silva

Universidade FUMEC

[alexandresilva.professor@gmail.com](mailto:alexandresilva.professor@gmail.com)

### **RESUMO**

---

Abordagem sobre o avanço do teletrabalho, principalmente devido à pandemia trazida pelo novo Coronavírus, onde as consequências deste avanço, sem um planejamento adequado, e sem saber ao certo o que irá ocorrer em termos de impactos na saúde, segurança, bem-estar e qualidade de vida dos trabalhadores, merecem uma atenção especial. Objetivo – Compreender o que é o teletrabalho e quais são os impactos na saúde dos trabalhadores. Métodos – Pesquisa qualitativa, de caráter exploratório, com orientação analítico-descritiva, mediante pesquisa bibliográfica de várias fontes do “Mundo Prevencionista”, que abordam a questão do teletrabalho. Resultados – Entender quais são os possíveis riscos trazidos pelo aumento repentino do teletrabalho, para que os agentes prevencionistas do mundo laboral, tanto governo, empresas e trabalhadores, possam desenvolver ações de prevenção, para controlar os riscos e diminuir os impactos e suas consequências na saúde, segurança, bem-estar e qualidade de vida dos trabalhadores.

**PALAVRAS-CHAVE:** Impactos. Teletrabalho. Trabalhadores.

## **THE INCREASE IN TELEWORKING AND ITS IMPACTS ON WORKERS 'HEALTH**

### **ABSTRACT**

---

Approach to the advancement of teleworking, mainly due to the pandemic brought about by the new Coronavirus, where the consequences of this advancement, without proper planning, and without knowing for certain what will happen in terms of impacts on health, safety, well-being and quality of life workers, deserve special attention. Objective - To understand what teleworking is and what are the impacts on workers' health. Methods - Qualitative research, exploratory, with analytical-descriptive guidance, through bibliographic research from various sources in the "Preventionist World", which address the issue of teleworking. Results - Understand what are the possible risks brought by the sudden increase in telework,

so that the preventive agents of the working world, both government, companies and workers, can develop preventive actions, to control the risks and reduce the impacts and their consequences on health, safety, well-being and quality of life for workers.

**KEYWORDS:** Impacts. Teleworking. Workers.

## 1. INTRODUÇÃO

Toda a humanidade, o mundo como um todo está sempre em constante transformação. Nos tempos atuais, essas transformações se tornam a cada dia mais aceleradas, e no mundo do trabalho não é diferente, pois essas mudanças trazem grandes transformações e impactos.

Com a pandemia trazida pelo novo Coronavírus (COVID-19) no final de 2019, várias dessas transformações foram aceleradas, e já se tornaram uma realidade, como por exemplo o trabalho executado de forma remota, o chamado teletrabalho.

O denominado teletrabalho pode ser considerado qualquer trabalho que possa ser realizado fora do ambiente de trabalho tradicional, utilizando tecnologia que o permita, uma vez que não requer a presença física do trabalhador na empresa. Assim, o teletrabalho pode ser entendido não apenas como um trabalho realizado de casa, mas de qualquer lugar de onde o trabalhador possa realizar suas atividades, até mesmo através de um smartphone, tablet ou laptop. O chamado Home office na verdade é uma forma de teletrabalho, no qual é executado de casa.

Infelizmente, a velocidade das mudanças tecnológicas, supera a velocidade de atualização das regulamentações necessárias ao uso seguro das novas transformações no mundo laboral, e isso pode trazer graves consequências para a saúde dos trabalhadores.

Em recente pesquisa realizada pelo Senado Federal Brasileiro, foi constatado que, atualmente, cerca de 21 milhões de brasileiros trabalharam ou trabalham de forma remota. Desse total, cerca de dois terços afirmam que o trabalho nessa modalidade se deu em razão do isolamento social causado pela pandemia do novo Coronavírus. Esse número corresponde a uma estimativa de 14 milhões de brasileiros (AGÊNCIA SENADO, 2020).<sup>1</sup> Segundo os resultados trazidos por essa pesquisa, o teletrabalho também trouxe benefícios para a vida pessoal. A maioria dos trabalhadores remotos percebeu aumento no nível de bem-estar pessoal (49%). Para 23%, permaneceu igual, enquanto outros 26% apontaram diminuição no nível de bem-estar, por causa do teletrabalho. A pesquisa também apontou benefícios para a família. Para 48%, o ambiente familiar melhorou. Para 39%, nada mudou. Apenas 12% responderam que o trabalho remoto piorou o ambiente familiar. A pesquisa também mostra algumas vantagens relatadas pelos trabalhadores, como maior produtividade, horário flexível (28%), seguida de ter mais tempo para a família (24%). O não deslocamento até o trabalho (24%) e a diminuição de despesas (12%) também foram lembrados. Porém, essa mesma pesquisa já aponta algumas dificuldades neste tipo de trabalho, como falta de internet de qualidade (22%), seguida da dificuldade de conciliar o trabalho com as tarefas domésticas (20%). A falta de equipamento de informática adequado (16%) e a ausência de contato com os colegas de trabalho (15%) também foram mencionadas como dificuldades ao iniciar o trabalho a distância.

As consequências dessas dificuldades impactam diretamente na questão ergonômica, ou seja, na questão postural e na questão do adoecimento mental dos trabalhadores, devido a essa nova forma de trabalho.

Muitas dessas consequências são abordadas nessa pesquisa, pois como esse tipo de trabalho foi implantado de forma abrupta para muitos trabalhadores, sem um planejamento adequado, as consequências para a saúde destes, principalmente a saúde mental, somente serão percebidas a médio e longo prazo. Esse é o foco dessa pesquisa, tentar entender essa nova forma de trabalho, para que os prevenicionistas possam se antecipar aos problemas que estão surgindo e surgirão, propondo desde já medidas de controle.

## **2. OBJETIVO**

O objetivo principal desta pesquisa é entender como está sendo executado o teletrabalho no Brasil e no mundo, discutir seus impactos na saúde dos trabalhadores, a fim de evidenciar os agravos causados pela implantação do teletrabalho.

## **3. MÉTODO**

A partir de textos publicados e artigos científicos específicos, foi realizada uma busca bibliográfica, além de outros materiais investigados em sites que tratam do assunto, disponibilizados para pesquisas na internet, possibilitando o embasamento do tema proposto, sendo a pesquisa atual e puramente qualitativa, não envolvendo pesquisas em pessoas ou qualquer divulgação de dados restritos ou confidenciais.

## **4. O TELETRABALHO**

Como já abordado, o teletrabalho é um tipo de trabalho executado de qualquer lugar, não necessariamente de casa, não estando o trabalhador presente fisicamente nas instalações da empresa.

O teletrabalho abre grandes possibilidades de flexibilidade e facilidade de comunicação virtual do grupo, como apontado na pesquisa realizada pela Agência Senado, mas, por outro lado, "destrói" a linha entre a vida pessoal e profissional, tornando o trabalhador um escravo dos equipamentos de conexão, levando estes trabalhadores e empresa a confundir aumento de produtividade com aumento de horas de trabalho.

Para ter sucesso na qualidade de vida, é fundamental o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, para que as pessoas alcancem o estado de bem-estar, tornando-se pessoas mais produtivas sem afetar sua saúde, segurança, bem-estar e qualidade de vida.

Se por um lado esse tipo de trabalho proporciona mais liberdade ao trabalhador para melhor administrar seu tempo, por outro pode gerar condições de trabalho desconformes, pois muitos lugares, muitas casas, por exemplo, não estão preparadas, adequadas para que um trabalhador possa laborar suas oito horas diárias. Os trabalhadores foram enviados para trabalhar de forma remota, devido a pandemia do novo Coronavírus, sem que houvesse tempo para um planejamento, e muitas casas dos trabalhadores não possuem infraestrutura necessária para o Teletrabalho, principalmente estrutura ergonômica, como mobiliário adequado.

Algumas das atividades desenvolvidas nas empresas são de difícil adequação para serem realizadas de forma remota, como por exemplo, uma linha de produção, onde há necessidade de presença de trabalhadores, mas outras, como a análise de encomendas, vendas, visitas a clientes, preparação de planilhas de custos são perfeitamente adaptáveis a este novo modelo de trabalho.

Neste novo cenário, tem-se uma diminuição de gastos, devido a não necessidade de custear o deslocamento do empregado até a empresa, sendo benéfico para o empregador; trazendo também vantagens para o empregado, que igualmente se beneficia, pois não tem mais que se deslocar até o trabalho, com horas perdidas em engarrafamentos, principalmente em grandes centros urbanos, porém, a questão da saúde e segurança do trabalhador, principalmente a saúde mental deste deve ser considerada.

No Brasil, em 2017, de acordo com o Ministério da Economia, as Lesões por Esforços Repetitivos - LER e/ou Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho foram responsáveis pelo afastamento de 22.000 trabalhadores. (Brasil, 2019)<sup>2</sup>

Já o último Anuário Estatístico da Previdência Social (AEPS, 2020)<sup>3</sup>, mostra que, em 2018, foram concedidos 41.904 Auxílios Doença Acidentário, relacionado com doenças do sistema osteomuscular e do tecido conjuntivo. Este benefício é concedido ao trabalhador segurado da Previdência Social que fica temporariamente incapacitado para o trabalho, por mais de 15 dias, em decorrência de acidente de trabalho (INSS, 2017)<sup>4</sup>.

A sociedade como um todo pode se beneficiar do teletrabalho, pois, por exemplo, diminuindo o número de veículos nas ruas, diminui-se também a poluição, o ruído provocado pelos veículos, além de trazer melhora no já conturbado trânsito nos grandes centros urbanos, melhorando a mobilidade urbana.

O teletrabalho, já é uma realidade que se expande rapidamente, principalmente em países já desenvolvidos, porém, sua expansão deve ser melhor discutida e acompanhada, aplicando os conhecimentos de saúde e segurança no trabalho, estando os trabalhadores amparados pelo sistema de saúde e segurança, sem supressão dos direitos laborais, para que esta nova relação de trabalho não seja uma nova fonte de adoecimento relacionado ao trabalho.

## **5. O TELETRABALHO E SUAS CONSEQUÊNCIAS PARA O MUNDO LABORAL**

Como toda nova forma de trabalho, existem as vantagens e desvantagens para o trabalhador, sendo que as consequências somente saberemos daqui a alguns anos. No caso do teletrabalho, um dos problemas que começa a ser evidenciado é o de excesso de trabalho, onde o trabalhador fica conectado ao trabalho praticamente 24 horas por dia, 7 dias por semana. O trabalhador estar sempre conectado, podendo trabalhar de qualquer lugar, causou preocupação generalizada na França, que foi obrigada a publicar uma lei, chamada de Lei da Desconexão (le droit à la déconnexion), que introduziu a premissa de que, empresas com mais de 50 trabalhadores devem negociar com sindicatos como forma de definir melhores horários em que os trabalhadores possam se desligar do trabalho, ou seja, podem ignorar mensagens enviadas pela empresa, geralmente fora do horário normal de trabalho, como fim de semanas e feriados, sem que estes sejam punidos por isso. (SAÚDE OCUPACIONAL, 2017)<sup>5</sup>.

Na Alemanha, a própria Volkswagen, desde 2011, já impõe algumas restrições ao acesso ao seu e-mail entre 18h15 e 7h00. (EXAME, 2014)<sup>6</sup>.

Como muitas empresas ainda não tinham implantado o sistema de teletrabalho, tiveram que fazê-lo abruptamente, e poucas orientações para essa implantação são encontradas na literatura. Pensando nisso, a Associação Brasileira de Comunicação Empresarial – ABERJE, publicou 8 temas, para a implantação de um Home Office de forma urgente, onde que, para dar foco e segurança, orienta que ao longo dos dias, seja comunicado todo o ciclo que envolve

essa nova rotina de trabalho, a respeito de aspectos profissionais e pessoais do trabalhador (ABERJE, 2020)<sup>7</sup>:

1. Início do Processo de transição (ou ampliação pra quem já tem).
2. Infraestrutura.
3. Rotinas de trabalho.
4. Adaptação das rotinas à nova realidade.
5. Saúde.
6. Segurança.
7. Qualidade de vida – No meio dessa confusão.
8. Sustentação.

O problema que já começa a ser evidenciado é a questão do aumento do estresse causado ou potencializado pelo excesso de trabalho em casa, principalmente o trabalho cognitivo, onde a mente é exigida ao extremo, sem tempo para se recuperar, causando o adoecimento mental do trabalhador, com relação direta com o trabalho. E quando é abordado o adoecimento mental, esse se torna de difícil quantificação, pois para estes não existem limites de exposição quantificados pré-estabelecido. A esse quadro de esgotamento profissional, foi dado o nome de Síndrome de Burnout, que é um quadro caracterizado por três sinais clássicos (ANAMT, 2019)<sup>8</sup>:

1. Esgotamento físico e psíquico (a sensação de não dar conta das tarefas);
2. indiferença e perda de personalidade (não se importar mais com o próprio desempenho profissional, cinismo e apatia); e
3. Baixa satisfação profissional.

A questão do adoecimento mental relacionado ao trabalho já causava preocupação antes da pandemia trazida pelo novo Coronavírus, no mundo todo de uma forma geral. Tomando o Brasil como exemplo, as estatísticas mostram que os brasileiros estão cada vez mais doentes devido ao seu ambiente de trabalho, seguindo uma tendência mundial. De acordo com estudo da International Stress Management Association (ISMA), em 2018, um em cada três trabalhadores brasileiros foi afetado pelos efeitos negativos do estresse, e apenas o Japão teve um número maior de trabalhadores afetados, chegando a 70% dos população economicamente ativa (ISMA, 2019)<sup>9</sup>.

De acordo com a própria Previdência Social do Brasil (considerando dados de 2010), há cerca de 70.000 afastamentos por ano, causadas por depressão. Eles representaram 37,8% de todas as licenças em 2016 motivadas por transtornos mentais e comportamentais, que incluem não só a depressão, como estresse, ansiedade, transtornos bipolares, entre outros. Entre 2009 e 2015, quase 97 mil pessoas foram aposentadas por invalidez em razão de transtornos mentais e comportamentais, com destaque para depressão, distúrbios de ansiedade e estresse pós-traumático. Ao todo, esses novos benefícios representam, hoje, uma conta de R\$ 113,3 milhões anuais aos cofres públicos. (ÉPOCA, 2017)<sup>10</sup>. No último Anuário Estatístico da Previdência Social (AEPS, 2020)<sup>3</sup>, é informado que foram concedidos em 2018 10.537 Auxílio Doença Acidentários por transtornos mentais e comportamentais, contra 9.161 concedidos em 2017.

Com o passar do tempo, o trabalhador em teletrabalho vai se distanciando do ambiente da empresa, não se sentindo mais uma parte desta organização, causando, por exemplo, o medo

de perder o emprego. De acordo com a ISMA (2019)<sup>9</sup>, a maior causa de estresse entre os brasileiros é o medo de perder o emprego. Estima-se que 3,5% do Produto Interno Bruto - PIB brasileiro se perde com os males do estresse relacionados ao ambiente de trabalho.

O que as organizações devem entender é que diante dessa nova forma de trabalho, principalmente a saúde mental dos trabalhadores deve ser monitorada, e as empresas devem eliminar a premissa de culpa dos trabalhadores por doença. O trabalhador com doença mental deve, após o tratamento, ser reintegrado ao trabalho, e não mais ser exposto a situações que desencadeiem o adoecimento, sob pena de agravamento da depressão. O problema é que isto se torna extremamente difícil com o teletrabalho.

## **6. A REGULAMENTAÇÃO DO TELETRABALHO**

No Brasil o teletrabalho foi regulamentado pela Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017, alterando a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, incluindo o Capítulo II-A – Do Teletrabalho, adequando a nossa a legislação brasileira a essa nova forma de trabalho (CLT, 2020)<sup>11</sup>.

### **CAPÍTULO II-A**

#### **DO TELETRABALHO**

Art. 75-A. A prestação de serviços pelo empregado em regime de teletrabalho observará o disposto neste Capítulo.

Art. 75-B. Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente 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.

Parágrafo único. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho.

Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado.

§ 1º Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual.

§ 2º Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual.

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.

Art. 75-E. 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.

Parágrafo único. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.

Muitas empresas no Brasil, como tiveram que aderir ao teletrabalho de forma abrupta, não estão cumprindo fielmente o que consta na CLT. Primeiramente o teletrabalho deve constar em contrato individual do empregado, com as atividades realizadas por este. Poucas empresas cumpriram esse quesito.

Um ponto que merece bastante atenção é o Artigo 75-E, onde expressa que a responsabilidade é do empregador na orientação do empregado, na prevenção de acidentes e doenças laborais. Muitos trabalhadores estão laborando em casa sem essas orientações, o que irá contribuir, no futuro, para o aumento de doenças relacionadas com a LER/DORT, além do também aumento de afastamento por adoecimento mental.

Outra grande preocupação, é em caso de acidente de um trabalhador que desenvolve suas atividades em casa, no chamado Home Office. Neste caso, como definir se foi um acidente de trabalho ou não? Para cada caso desse tipo de acidente, haverá uma “batalha jurídica”, onde o trabalhador tentará provar que estava no exercício de seu trabalho quando ocorreu o acidente, enquanto a empresa tentará descaracterizar o acidente como sendo de trabalho.

Atualmente há uma nova tendência mundial no mundo corporativo, que é o compartilhamento de espaços de trabalho, como por exemplo um escritório compartilhado por várias pessoas, pertencentes a várias empresas, o chamado “Coworking”! Esse tipo de compartilhamento traz um clima de espontaneidade, troca de experiências para transformar ideias em negócios, além de trazer a economia para as empresas, devido ao compartilhamento do local, diminuindo os custos com aluguel, internet, mobiliário, entre outros.

Interessante que, mesmo trabalhadores que laboravam em casa, estão preferindo trabalhar neste tipo de compartilhamento, pois há a necessidade de separar a vida pessoal da vida profissional. Neste caso, fica a pergunta de quem é o responsável por garantir as condições mínimas de saúde e segurança do trabalho neste mais novo tipo de trabalho, conforme prevê a própria CLT, pois o espaço não pertence apenas a uma, mas a várias empresas.

Tratando de regulamentação através de Norma Regulamentadora, as chamadas NRs publicadas pelo até então Ministério do Trabalho (atualmente vinculado ao Ministério da Economia), existe a NR 17 – Ergonomia, que “ganhou vida” em 1990, onde praticamente não existia o teletrabalho. Essa norma não aborda, em nenhum momento a questão do teletrabalho, de forma direta, ficando os prevenicionistas sem uma referência oficial para implantação de medidas preventivas frente aos riscos trazidos pelo teletrabalho. O interessante é que, desde sua redação em 1990, a NR 17 determina que as condições de trabalho sejam adaptadas às condições psicofisiológicas dos trabalhadores, de modo a proporcionar o máximo de conforto, segurança e desempenho eficiente (NR 17, 2018)12. Neste ponto da NR 17 foi “futurista”, pois já chamou a atenção para o cuidado não só com o físico dos trabalhadores, mas também as condições psíquicas, que já começam a afetar de modo agressivo o mundo laboral.

Muitas das dúvidas de hoje somente teremos a resposta no futuro, pois ainda não há tempo suficiente para uma consistência de dados frente ao teletrabalho.

## **7. A PANDEMIA, O TELETRABALHO E A PREVENÇÃO**

Como já abordado neste artigo, a pandemia acelerou vários processos e formas de trabalho, que já existiam, mas ainda de forma tímida, como o teletrabalho. A Safety & Health Practitioner (SHP, 2020)<sup>13</sup>, já chama a atenção para a importância das medidas de proteção relacionadas à saúde e segurança, demonstradas pelo novo Coronavírus. Se antes algumas empresas viam as medidas preventivas no mundo laboral como perda de tempo, agora a adoção de medidas preventivas é a diferença entre a sobrevivência ou o fracasso da empresa, chamando a atenção que essas medidas devem ser levadas adiante.

Como é esperado um aumento de problemas musculoesqueléticos relacionados com o trabalho, devido ao teletrabalho, a European Agency for Safety na Health at Work (OSHA-EU, 2020)<sup>14</sup>, lançou a campanha Trabalhos Saudáveis 2020-2022, com o tema “Os Transtornos Musculosqueléticos”, chamando a atenção que é essencial garantir o melhor ambiente de trabalho possível, para assegurar a saúde e o bem-estar dos trabalhadores, sendo uma obrigação de todas as empresas. Chama atenção também que a pandemia afeta a maneira como vivemos e trabalhamos, e que todos nós podemos nos beneficiar da orientação e dos recursos liberados.

A pandemia também está fazendo surgir tipos de escritórios do futuro, tanto escritórios em casa quanto nas empresas. Em recente estudo publicado pela British Broadcasting Corporation (BBC, 2020)<sup>15</sup> elenca 05 tipos de escritório do futuro e suas formas de funcionar, que estão surgindo devido a pandemia:

1. O escritório totalmente remoto: Você não precisa ir à empresa.
2. O modelo híbrido: Trabalhe um ou dois dias por semana no escritório e o resto remotamente.
3. Modelo Remoto Plus: Uma semana no escritório, seguida de três semanas trabalhando remotamente.
4. Hub e Spoke: Consiste na "expansão da empresa, com escritórios remotos em outras cidades ou países para aproveitar as competências locais.
5. Tempo de Qualidade: Empresas que priorizam a qualidade da produção, sem fiscalizar tanto o tempo de trabalho.

Nesta mesma publicação, é abordado sobre não estar mais na empresa, de forma presencial para trabalhar:

Com certeza, para algumas profissões, a localização é fundamental. Mas os trabalhadores de escritório estão vendo uma página em branco. Temos uma oportunidade incrível de redefinir a forma como trabalhamos e reescrever as regras.

Como a pandemia acelerou o teletrabalho, os trabalhadores começam a perceber que estão trabalhando mais, aí pode ser discutido se a produtividade melhorou ou não. Algumas previsões de diminuição de horas de trabalho não estão se concretizando, principalmente atividades que envolvem cognição. Jack Ma, ex presidente da Alibaba, uma grande empresa de tecnologia chinesa, disse em uma conferência de inteligência artificial em Shangai, que acredita que no futuro, os seres humanos trabalharão apenas 12 horas por semana (EL PAÍS, 2020)<sup>16</sup>.

## **8. RESULTADOS**



Como um resultado provável com a adoção do teletrabalho, teremos uma diminuição de trabalhadores expostos a agentes insalubres e perigosos, trazendo com isso a diminuição de acidentes típicos de trabalho.

Acidentes de trajeto, aqueles que acontecem quando o trabalhador se desloca de sua residência até o trabalho, e vice-versa, também tendem a diminuir, pois menos trabalhadores terão que se deslocar para o trabalho.

Outros tipos de acidentes que podem ter sua diminuição com relação direta com o teletrabalho, juntamente com o aumento da automação, são os acidentes envolvendo amputação de membros, principalmente membros superiores. Segundo o próprio Anuário Estatístico da Previdência Social (AEPS, 2020)<sup>3</sup>, em 2018 ocorreram 23.201 casos de fraturas com membros superiores, com 3.645 casos que levaram a amputação ao nível do punho e da mão.

Como consequências negativas, espera-se um aumento de adoecimentos dos trabalhadores com relação direta com o trabalho, principalmente o adoecimento mental, e também os adoecimentos relacionados com a questão postural e de trabalhos repetitivos, as chamadas LER/DORT.

Segundo o próprio Ministério da Saúde, em um levantamento divulgado em abril de 2019, bem antes da pandemia, as chamadas LER/DORT são as doenças que mais acometem os trabalhadores brasileiros, mostrando que em 10 anos, as duas doenças representam 67.599 casos entre os trabalhadores do país. Este índice aumentou 184% no mesmo período (MINISTÉRIO DA SAÚDE, 2019)<sup>12</sup>. Nesta mesma divulgação, o Ministério da Saúde recomenda ações preventivas para coibir esses agravos à saúde dos trabalhadores, chamando a atenção dos empregadores para o cumprimento da Norma Regulamentadora 17, que estabelece parâmetros que permitam a adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores, de modo a proporcionar um máximo de conforto, segurança e desempenho eficiente.

A questão do teletrabalho veio pra ficar, e já é e será uma grande tendência para o futuro laboral. Em entrevista com estudiosos publicado pelo El País da Espanha (EL PAÍS, 2020)<sup>18</sup>, foram elencadas dez tendências para o mundo do trabalho pós-pandemia, como educação a distância, novos modelos de restaurantes, e também a questão do teletrabalho:

O home office já era uma realidade para muita gente, de freelancers e profissionais liberais a funcionários de companhias que já adotavam o modelo. Mas essa modalidade vai crescer ainda mais. Com a pandemia, mais empresas de diferentes portes passaram a se organizar para trabalhar com esse modelo. Além disso, o trabalho remoto evita a necessidade de estar em espaços com grande aglomeração, como ônibus e metrô, especialmente em horários de pico.

Um outro ponto que já merece preocupação é o envelhecimento da população, e o mobiliário para o desenvolvimento do teletrabalho deverá levar isso em consideração para os “Escritórios Caseiros do Futuro”. A própria Health & Safety Executive (HSE, 2020)<sup>19</sup>, em seu relatório sobre o futuro do mundo laboral e a saúde dos trabalhadores nos locais de trabalho, chama a atenção para o envelhecimento da população no Reino Unido:

Em termos de mudança demográfica, a população do Reino Unido está envelhecendo e, pela primeira vez, os idosos superam o número de crianças. Mais pessoas tendem a trabalhar na velhice e com problemas de saúde pré-existentes. "

Em outro ponto deste relatório, é evidenciado a preocupação com a adoção de medidas preventivas:

Uma compreensão do ambiente em mudança e como isso afeta o local de trabalho, e as consequências para a saúde ocupacional, é vital para informar futuras medidas preventivas, abordagens regulatórias e provisão de serviços de saúde ocupacional.

Uma grande preocupação em relação aos efeitos nefastos à saúde dos trabalhadores não é só a crise que afeta as empresas, mas também de como lidar com os problemas que o teletrabalho está trazendo.

## 9. CONCLUSÃO

O teletrabalho é mais uma das mudanças que estão ocorrendo do mundo do trabalho, e deve ser muito bem entendida, para que as medidas preventivas possam ser desenvolvidas o mais rápido possível, para minimizar os impactos negativos na saúde, segurança, bem-estar e qualidade de vida dos trabalhadores.

Novas formas de trabalhar, principalmente com o avanço da tecnologia, terão grande impacto no mundo do trabalho, com consequências ainda desconhecidas. Em recente relatório da OSHA-EU – European Agency for Safety and Health at Work, com o título, *Foresight on new and emerging occupational safety and health risks associated with digitalisation by 2025* European Risk Observatory Report, (OSHA-EU, 2019)<sup>20</sup> em sua conclusão diz:

A força de trabalho será mais diversificada e dispersa, mudando frequentemente os empregos e trabalhando online, em vez de estar presente pessoalmente. Tudo isto dará origem a desafios e oportunidades, incluindo os de SST. É difícil prever essas mudanças, portanto, cenários do futuro, como os produzidos durante este projeto de previsão, são uma ferramenta valiosa para ajudar a informar os formuladores de políticas.

É obrigação das empresas garantir um ambiente de trabalho seguro e saudável para seus trabalhadores. A própria Agência Europeia de Saúde e Segurança do Trabalho (OSHA-EU, 2017)<sup>21</sup>, através do European Pillar of Social Rights, publicado pelo parlamento europeu em 17 de novembro de 2017, já chama a atenção que os trabalhadores têm direito a um ambiente de trabalho que seja adaptado às suas necessidades, que permitam a estes prolongarem sua participação no mercado de trabalho. Esses pilares contam com 20 princípios a que os trabalhadores têm direito, como acesso a serviços essenciais, cuidados com a saúde, proteção social, informações sobre condições de trabalho, entre outros. A pergunta é: Como garantir esse ambiente de trabalho saudável diante de um teletrabalho, com relações de trabalho cada dia mais informais?

E se esse ambiente não mais existir fisicamente? Como garantir condições de trabalho saudáveis e sustentáveis? E quanto à Previdência Social?

Outras evoluções ainda estão acontecendo, e já começam a alterar a relação de trabalho com o teletrabalho, como por exemplo o controle estrito da jornada de trabalho. Provavelmente esse controle será coisa do passado.

Uma grande vantagem do teletrabalho, é uma maior inclusão de Pessoas com Deficiências – PCDs, porque se o trabalhador não necessita estar todo o dia na empresa, tendo toda a dificuldade de acesso, incluindo aí o transporte público, e pode desenvolver todo o trabalho de casa, onde já existe toda a adaptação para a sua deficiência, essa também pode ser uma nova tendência positiva.

Deve os agentes prevencionistas focarem seus esforços para que o esgotamento mental dos trabalhadores que laboram no regime de teletrabalho não se torne uma enfermidade comum? Enfrentamos um grande desafio frente às novas formas de trabalho, aí incluído o teletrabalho, e governos, empresas e trabalhadores devem trabalhar juntos para encontrar soluções inovadoras que garantam a saúde, segurança, bem-estar e qualidade de vida de quem trabalha.

Que principalmente o poder público e o empresariado possa desenvolver formas de análise de cenários futuros para o teletrabalho, estabelecer políticas e estratégias para que possamos nos antecipar aos impactos que são causados na saúde do trabalhador por essa nova forma de trabalho, ainda mais neste momento, onde estes impactos foram praticamente impostos ao mundo laboral sem nenhum tipo de planejamento, pois a pandemia assim não o permitiu.

Que possamos oferecer um teletrabalho digno, de qualidade, tanto para jovens quanto para os trabalhadores mais velhos, nos antecipando aos problemas causados por essa nova forma de trabalho, propondo medidas prevencionistas, que assegurem a saúde, segurança, bem-estar e qualidade de vida dos trabalhadores.

## 10. REFERÊNCIAS

1. Agência Senado. Disponível em: <<https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2020/10/02/pesquisa-do-datasenado-aponta-aumento-da-produtividade-em-decorrencia-do-teletrabalho-na-pandemia>>. Acesso em 27 de outubro.2020.
2. Anuário Estatístico da Previdência Social. Disponível em <<https://www.gov.br/previdencia/pt-br/aceso-a-informacao/dados-abertos/previdencia-social-regime-geral-inss/dados-abertos-previdencia-social>> Acesso em 02 de novembro. 2020.
3. Instituto Nacional do Seguro Social – INSS (INSS, 2017). Disponível em <<https://www.inss.gov.br/beneficios/auxilio-doenca/auxilio-doenca-comum-ou-acidente-de-trabalho/>> Acesso em 02 de novembro. 2020.
4. Saúde Ocupacional. Disponível em: <<https://www.saudeocupacional.org/2017/04/direito-de-se-desconectar-a-nova-lei-francesa.html#:~:text=Desde%20o%20primeiro%20dia%20deste, trabalho%20em%20hor%C3%A1rios%20de%20folga.&text=Eles%20s%C3%A3o%20mantidos%20presos%20em,de%20celular%20e%20e%2Dmails.>> Acesso em 15 de maio.2020.
5. Revista Exame. Disponível em: <<https://exame.com/carreira/direito-a-desconexao-ao-fim-do-expediente-ganha-forca-na-europa/>> Acesso em 15 de junho 2019.
6. Associação Brasileira de Comunicação Empresarial (ABERJE, 2020). Disponível em <<https://www.aberje.com.br/acao-integrada-compartilha-conteudo-para-adocao-de-home-office-urgente/>> Acesso em 01 de novembro. 2020.
7. Associação Nacional de Medicina do Trabalho – ANAMT, 2019. Disponível em <<https://www.anamt.org.br/portal/2019/05/28/o-que-e-a-sindrome-de-burnout-considerada-doenca-pela-oms/>> Acesso em 03 de novembro. 2020.
8. Época Negócios. Disponível em: <<https://epocanegocios.globo.com/Carreira/noticia/2017/02/mais-de-75-mil-pessoas-foram-afastadas-do-trabalho-por-depressao-em-2016.html>> Acesso em 12 de maio 2019).

9. Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, 2020). Disponível em < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm) > Acesso em: 02 de novembro. 2020).
10. Norma Regulamentadora 17, (NR 17, 2018). Disponível em < [https://sit.trabalho.gov.br/portal/images/SST/SST\\_normas\\_regulamentadoras/NR-17.pdf](https://sit.trabalho.gov.br/portal/images/SST/SST_normas_regulamentadoras/NR-17.pdf) > Acesso em 03 de novembro. 2020).
11. Safety & Health Practitioner (SHP, 2020). Disponível em < [https://www.shponline.co.uk/blog/health-and-safety-lessons-from-covid-19/?elq\\_mid=4649&elq\\_cid=1648258](https://www.shponline.co.uk/blog/health-and-safety-lessons-from-covid-19/?elq_mid=4649&elq_cid=1648258) > Acesso em: 15 de outubro. 2020.
12. OSHA-EU – European Agency for Safety na Health at Work. Disponível em < <https://osha.europa.eu/es/highlights/lighten-load-eu-osha-launches-healthy-workplaces-campaign-2020->
13. British Broadcasting Corporation (BBC, 2020). Disponível em < <https://www.bbc.com/mundo/noticias-54356853>> Acesso em 15 de outubro. 2020).
14. EL PAÍS, 2019. Disponível em < [https://elpais.com/economia/2019/08/29/actualidad/1567076867\\_110475.html](https://elpais.com/economia/2019/08/29/actualidad/1567076867_110475.html) > Acesso em 15 de outubro. 2019.
15. Ministério da Saúde, 2019. Disponível em < <https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/noticias/ler-e-dort-sao-as-doencas-que-mais-acometem-os-trabalhadores-aponta-estudo> > Acesso em 20 de outubro. 2020.
16. EL PAÍS – Como o Coronavírus vai mudar nossas vidas: dez tendências para o mundo pós-pandemia. Disponível em < <https://brasil.elpais.com/opiniao/2020-04-13/como-o-coronavirus-vai-mudar-nossas-vidas-dez-tendencias-para-o-mundo-pos-pandemia.html> > Acesso em 03 de novembro 2020.
17. Health & Safety Executive – The future world of work and workplace health. Disponível em < <https://www.hse.gov.uk/horizons/assets/documents/foresight-report-2018.pdf> > Acesso em 01 de novembro.2020.
18. OSHA-EU – European Agency for Safety na Health at Work, com o título, Foresight on new and emerging occupational safety and health risks associated with digitalisation by 2025 European Risk Observatory Report. 2018.
19. OSHA – EU - European Agency for Safety na Health at Work. Disponível em < <https://osha.europa.eu/en/about-eu-osha/what-we-do/corporate-strategy-and-work-programmes/supporting-european-pillar-social-rights>> Acesso em 09 de maio. 2019.