

**UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA
CAMPUS I
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS
CURSO DE DIREITO**

ERIK RAMON BEZERRA TROVÃO

**OS DESAFIOS DO CUMPRIMENTO DAS NORMAS DE SAÚDE E SEGURANÇA
DO TRABALHO DIANTE DA REALIDADE DO TELETRABALHO**

**CAMPINA GRANDE
2023**

ERIK RAMON BEZERRA TROVÃO

**OS DESAFIOS DO CUMPRIMENTO DAS NORMAS DE SAÚDE E SEGURANÇA
DO TRABALHO DIANTE DA REALIDADE DO TELETRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso (Artigo) apresentado à Coordenação do Curso de Direito da Universidade Estadual da Paraíba, como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Direito.

Área de concentração: Constituição, exclusão social, eficácia dos direitos fundamentais.

Orientadora: Prof^a. Dra. Paulla Christianne da Costa Newton.

**CAMPINA GRANDE
2023**

É expressamente proibido a comercialização deste documento, tanto na forma impressa como eletrônica. Sua reprodução total ou parcial é permitida exclusivamente para fins acadêmicos e científicos, desde que na reprodução figure a identificação do autor, título, instituição e ano do trabalho.

T862d Trovão, Erik Ramon Bezerra.

Os desafios do cumprimento das normas de saúde e segurança do trabalho diante da realidade do teletrabalho [manuscrito] / Erik Ramon Bezerra Trovao. - 2023.

21 p.

Digitado.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) - Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Ciências Jurídicas, 2023.

"Orientação : Profa. Dra. Paulla Christianne da Costa Newton, Coordenação do Curso de Direito - CCJ. "

1. Teletrabalho. 2. Segurança do trabalho. 3. Legislação.
4. Fiscalização. I. Título

21. ed. CDD 344.01

ERIK RAMON BEZERRA TROVÃO

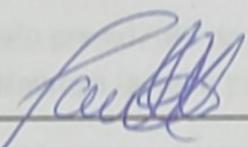
**OS DESAFIOS DO CUMPRIMENTO DAS NORMAS DE SAÚDE E SEGURANÇA
DO TRABALHO DIANTE DA REALIDADE DO TELETRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso (Artigo) apresentado à Coordenação do Curso de Direito da Universidade Estadual da Paraíba, como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Direito.

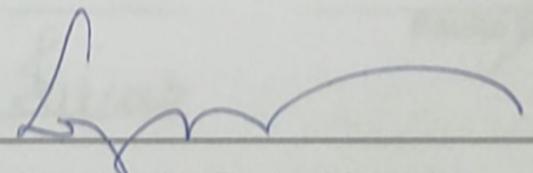
Área de concentração: Constituição, exclusão social, eficácia dos direitos fundamentais.

Aprovada em: 17/11/2023.

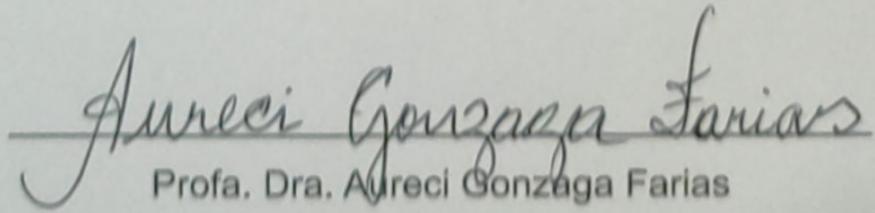
BANCA EXAMINADORA


Prof. Dra. Paula Christianne da Costa Newton (Orientadora)

Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)


Prof. Dra. Lucira Freire Monteiro

Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)


Profa. Dra. Aureci Gonzaga Farias

Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

SUMÁRIO

| | | |
|----------|--|----|
| 1 | INTRODUÇÃO | 5 |
| 2 | O TELETRABALHO | 6 |
| 2.1 | Conceito de Teletrabalho | 6 |
| 2.2 | Teletrabalho e a Pandemia de COVID-19..... | 7 |
| 2.3 | Aspectos relevantes do teletrabalho: Vantagens e desvantagens | 8 |
| 2.3.1 | Vantagens do Teletrabalho | 8 |
| 2.3.2 | Desvantagens do Teletrabalho | 9 |
| 2.4 | Avanços Legislativos relacionados ao teletrabalho..... | 10 |
| 3 | SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO | 13 |
| 3.1 | Doenças do teletrabalho..... | 13 |
| 3.2 | Desafios da fiscalização das normas de saúde e segurança do trabalho | 15 |
| 4 | METODOLOGIA | 17 |
| 5 | CONCLUSÃO | 17 |
| | REFERÊNCIAS | 18 |

OS DESAFIOS DO CUMPRIMENTO DAS NORMAS DE SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO DIANTE DA REALIDADE DO TELETRABALHO

THE CHALLENGES OF COMPLYING WITH OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY REGULATIONS IN THE REALITY OF TELEWORKING

RESUMO

O presente trabalho tem o objetivo de analisar os maiores desafios enfrentados para garantir a saúde e segurança do trabalho no meio ambiente do teletrabalho. O estudo analisa os conceitos de teletrabalho, suas vantagens e desvantagens, e o arcabouço jurídico que trata sobre o tema. Também conceitua a saúde e segurança de trabalho, as principais doenças inerentes a essa modalidade, e os principais entraves que dificultam a devida proteção do teletrabalho. A pesquisa é de natureza exploratória, e o método científico utilizado foi o indutivo tendo o observacional como auxiliar. A partir da análise dos conceitos trazidos, foi possível concluir que, apesar de constatar que diversos avanços já foram conferidos a essa classe trabalhadora, muito ainda tem que ser feito, sobretudo no âmbito da fiscalização das normas de saúde e segurança do trabalho, que conta, atualmente, com uma legislação generalista e sem eficácia, que se resume a uma mera instrução, não incluindo nenhuma forma efetiva de fiscalização das normas impostas pelo empregador. Sugere-se, portanto, que os empregados e empregadores busquem medidas alternativas para assegurar um ambiente laboral seguro. No tocante a legislação trabalhista, verificou-se necessário a atualização das normas visando conferir um maior poder de fiscalização do seguimento das normas de saúde e segurança para que assim a garantia de um meio ambiente de trabalho sadio e livre de riscos seja efetivada.

Palavras-Chave: teletrabalho; saúde e segurança do trabalho; legislação; fiscalização.

ABSTRACT

The present study aims to analyze the major challenges faced in ensuring occupational health and safety in the context of telecommuting. The research examines the concepts of telecommuting, its advantages and disadvantages, as well as the legal framework addressing this issue. It also defines occupational health and safety, the primary health issues inherent to this mode of work, and the main obstacles that hinder the proper protection of telecommuting. The research is of an exploratory nature, and the scientific method used was inductive with observational support. Through the analysis of the concepts presented, it was possible to conclude that, despite acknowledging that various advancements have been made for this workforce, much still needs to be done, particularly in the realm of monitoring occupational health and safety regulations. Currently, the existing legislation is overly broad and lacks effectiveness, merely serving as instructions without any effective means of enforcement by the employer. Therefore, it is suggested that both employees and

employers seek alternative measures to ensure a safe working environment. Regarding labor legislation, it was found necessary to update the regulations to provide stronger enforcement of health and safety standards, thus ensuring the realization of a healthy and risk-free work environment.

Keywords: teleworking; occupational health and safety; legislation; inspection.

1 INTRODUÇÃO

As relações de trabalho ocupam um lugar importante na construção da estrutura social e econômica da sociedade. No entanto, nas últimas décadas, seu conceito vem sofrendo transformações significativas, impulsionadas sobretudo pela globalização e avanço da tecnologia. Uma das mudanças mais expressivas foi o surgimento do teletrabalho, que é o trabalho realizado à distância com auxílio da tecnologia da informação. Diante das novidades trazidas por essa modalidade, estudar suas peculiaridades se faz necessário, sobretudo quando algumas delas impactam negativamente na vida do teletrabalhador, como é o caso da garantia da proteção da saúde deste, que, por muito tempo, se viu prejudicada pela falta de legislação relativa ao tema bem como pela dificuldade imposta pela característica própria do teletrabalho que dificulta a supervisão do empregador nesse sentido.

O presente artigo tem como principal objetivo analisar se a estrutura normativa existente no tocante à saúde e segurança do trabalho é suficiente para garantir a plena proteção ao empregado em regime de teletrabalho. Essa problemática chamou atenção devido à alta adesão dessa modalidade ocorrida com o advento da pandemia de COVID-19, tendo em vista que, em consequência dessa mudança, o número de pessoas que adquiriram algum tipo de doença ocupacional aumentou significativamente durante o mesmo período. Apesar de o tema teletrabalho já encontrar ampla discussão no meio acadêmico, a análise delimitada desse aspecto ainda é escassa. Uma visualização real do contexto permitirá que os empregados e empregadores adeptos do teletrabalho possam adotar medidas que melhor garantam o bem estar no ambiente de trabalho, assim como oferecerá ao legislador indicações de normas a serem editadas que busquem sanar as lacunas existentes atualmente.

Deste modo, o estudo busca apresentar o conceito de teletrabalho, os impactos que a pandemia causou nessa modalidade, suas vantagens e desvantagens, e o arcabouço jurídico que é dedicado ao tema. Posteriormente, trata do conceito de saúde e segurança do trabalho e sua importância para a sociedade, detalha as principais doenças do teletrabalho e seus agentes causadores, e, por fim, elucida os desafios encontrados na fiscalização das normas de saúde e segurança do trabalho, apresentando inclusive algumas propostas de soluções aos problemas detectados pela insuficiência ou a falta de normas.

A pesquisa foi realizada a partir do método científico indutivo, pois foi construída a partir da análise de dados de outros pesquisadores e doutrinadores especialistas em direito do trabalho. O tipo da pesquisa, quanto aos fins, utilizado foi o exploratório, tendo em vista que a tese defendida foi construída a partir da investigação feita sobre a bibliografia existente. Quanto aos meios, a pesquisa empregou o método bibliográfico, que consiste na leitura de textos científicos para construção das ideias defendidas no presente estudo.

2 O TELETRABALHO

2.1 Conceito de Teletrabalho

O local de trabalho comumente é a localização de onde o trabalho é executado. No entanto, o fenômeno da globalização e o rápido avanço tecnológico tem projetado na esfera trabalhista uma mudança nesse local de trabalho habitual, que consiste na realização de tarefas pelos funcionários fora do espaço do escritório ou da sede da empresa, utilizando-se de recursos da Tecnologia da Informação, é o chamado teletrabalho. Segundo as autoras Maíra Taschetto e Cristiane Froehlich, o teletrabalho:

caracteriza-se como uma forma de trabalho flexível, decorrente das evoluções tecnológicas que aconteceram ao longo dos anos, essas evoluções como o desenvolvimento da informática e o uso frequente da internet proporcionaram uma nova forma de desenvolver o trabalho, tanto para as organizações, quanto para os trabalhadores (TASCETTO e FROEHLICH, 2019, p. 351).

No entanto, o trabalho realizado fora das dependências da empresa pode ser categorizado de diferentes formas, levando em consideração algumas variáveis como o local/espço de trabalho, o horário/tempo de trabalho (integral ou parcial), o tipo de trabalho (assalariado ou independente), e as competências requeridas (conteúdo do trabalho). Nesse sentido, é possível elencar três principais categorias de teletrabalho: O trabalho em domicílio, como sendo aquele realizado na residência do trabalhador; trabalho em telecentros, realizado em estabelecimentos fornecidos pela empresa fora de suas dependências, mas que oferece postos de trabalho similares aos empregados; o trabalho híbrido, aquele realizado certos períodos na empresa e outro em domicílio, a proporção é alinhada com o empregador; e o teletrabalho que é objeto desse estudo, que entende-se como aquele realizado em ambiente diverso da sede da empresa, podendo ser a residência, um hotel, ou resort, bastando para tanto que se tenha disponível equipamentos de tecnologia da informação para realização das tarefas (ROCHA, 2018).

Tendo em vista a forte adesão dessa modalidade, esse conceito foi aproveitado pelo legislador brasileiro para definir o teletrabalho e discipliná-lo, e o fez a partir da Lei 13.467/17, que instituiu a reforma trabalhista, onde define o teletrabalho em seu art. 75-B:

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. (LEI 13.467/17, 2017).

Todos os tipos de teletrabalho têm em comum a característica da flexibilidade e economia, pois proporciona uma maior liberdade e autonomia ao empregado em relação ao horário de trabalho e livra de despesas como transporte e alimentação. Ademais, algumas desvantagens podem ser auferidas, como a falta de estrutura adequada, no entanto, esses conceitos serão tratados com mais detalhes nos tópicos posteriores.

2.2 Teletrabalho e a Pandemia de COVID-19

Com o advento da COVID-19, que surgiu em dezembro de 2019 e logo no início de 2020 se alastraria pelo mundo inteiro em forma de pandemia, medidas severas tiveram que serem tomadas a fim de contornar a situação de crise sanitária generalizada. Até que uma vacina fosse produzida, a medida principal e mais efetiva adotada foi o distanciamento social, afetando os mais diversos campos das mais variadas formas.

Sobre a importância do distanciamento em um contexto de Pandemia, conceitua a autora Joana Dias:

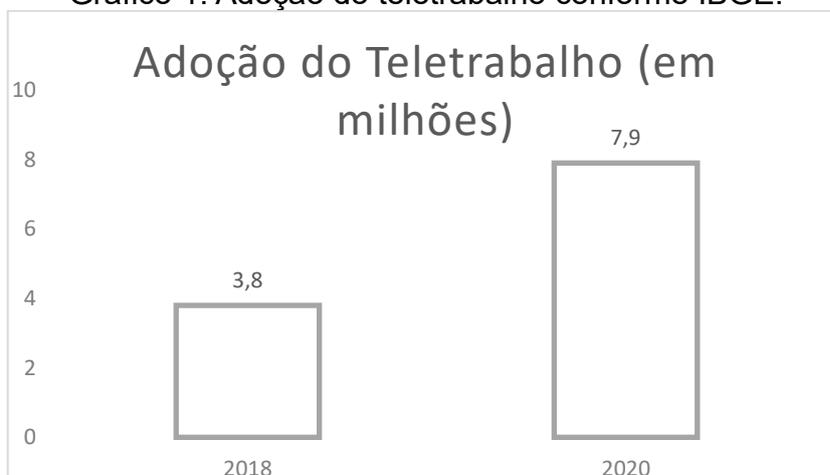
o isolamento social é uma medida em que as pessoas são orientadas a não saírem ou saírem pelo tempo estritamente necessário de suas casas, a fim de tentar impedir a propagação de um vírus pelo contato entre indivíduos infectados e não infectados que circulam, normalmente, pelos ambientes públicos e residências de amigos e parentes (DIAS, 2020, p. 3).

Na perspectiva trabalhista não foi diferente, vindo esta a ser uma das áreas mais afetadas. O trabalho, comumente realizado dentro das instalações da empresa, seja em um escritório, laboratório ou fábrica, teve que se reinventar para que a produção pudesse ser continuada. O risco que o contato físico trazia naquele momento obrigou os mais diversos setores a encontrar um meio de continuar produzindo seus bens ou serviços de um modo que não desrespeitasse as normas de distanciamento social impostas pela pandemia. A saída mais eficaz foi adotar o teletrabalho, onde as pessoas poderiam trabalhar a partir de suas residências, com auxílio da tecnologia da informação. Sobre essa mudança forçada, preceitua Costa:

O mundo produtivo se viu obrigado a fazer uma intensa atualização nos sistemas de comunicação e informações, a fim de permitir que as pessoas pudessem trabalhar de forma remota, onde fosse possível, de forma a não se parar o mundo produtivo, o serviço público e a economia do país (COSTA, 2021, p. 116).

Ao analisar o PNAD-COVID-19 (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua) e comparar o número de pessoas trabalhando de forma remota em 2020, período de pandemia, com o número de 2018, percebe-se que a crise sanitária acelerou de forma brusca a migração do trabalho presencial para o remoto.

Gráfico 1: Adoção do teletrabalho conforme IBGE.



Fonte: PNAD-COVID-19 - IBGE (2020).

Nesse sentido, observa-se que, a pandemia de COVID-19, além de causar graves impactos sanitários, ocasionou também repercussões na esfera trabalhista, que com a repentina mudança de ambiente de trabalho trouxe consigo, além de alguns benefícios, diversos desafios com os quais os trabalhadores ainda não estavam habituados. Como bem preleciona Silva e Silva:

Ao contrário do que muitos imaginavam que esta mudança se limitaria à transferência do ambiente de trabalho da empresa para a residência, algo simples e dinâmico, esta mudança repentina nos contratos de trabalhos vem acompanhada de vários problemas e transtornos, pela ausência de tempo para organização estrutural e pessoal (SILVA e SILVA, 2021. p. 9).

A análise das vantagens e dos desafios do teletrabalho será demonstrada nos próximos tópicos.

2.3 Aspectos relevantes do teletrabalho: Vantagens e desvantagens

2.3.1 Vantagens do Teletrabalho

Quando o ambiente de trabalho é diferente do comumente adotado diversas circunstâncias podem ser observadas, sejam elas positivas ou não. Dentre as vantagens que podem ser observadas a flexibilidade tem destaque especial. Com a possibilidade de realizar o trabalho nas dependências de sua residência ou outro local de sua preferência, o empregado tem maior autonomia e independência para administrar o tempo de serviço, permitindo uma melhor conciliação entre a vida profissional e pessoal do indivíduo, fugindo do padrão estabelecido de 40-44 horas semanais comumente impostos ao trabalhador presencial. Belmonte destaca bem essa virtude, quando diz que “o teletrabalho atende às novas exigências da globalização, pois contempla em sua natureza a flexibilidade de tempo, não obrigatoriedade de um espaço físico fixo e, através da utilização da TI, possibilita alcance extraterritorial.” (BELMONTE, 2004)

Ainda sobre a flexibilização proporcionada pelo regime do teletrabalho, aduz Santos:

A maior flexibilidade favorece assim alguns funcionários, de modo que estes conseguem melhor coordenar as suas responsabilidades familiares e passar mais tempo com o agregado familiar- daí que, simultaneamente, possa aliviar conflitos familiares (SANTOS, 2020, p.11).

Outro ponto positivo para o empregado é a redução de deslocamentos, que, conseqüentemente, proporciona a diminuição de custos com viagens diárias, vestuário e refeições. Além da economia gerada, pode-se ressaltar a melhoria na qualidade de vida, tendo em vista que, com a redução dos deslocamentos sobra mais tempo para que o empregado invista em outras áreas de sua vida, como lazer e entretenimento. Com o fim das viagens ao local de trabalho também se verifica a minimização da exposição ao stress comum no ambiente de trabalho e até presente no trânsito durante o trajeto. Corroborando o exposto, afirma Brandão que:

Sempre que a utilização das TIC permite o desempenho das funções profissionais remotamente, é possível a adoção do teletrabalho a partir do domicílio. Neste contexto, a necessidade de deslocamentos diários por motivos laborais, pode ser suprimida ou reduzida, conforme a frequência do teletrabalho. Desta forma, dependendo do meio de deslocamento utilizado para o trabalho presencial, é possível reduzir despesas relacionadas com o uso de viatura própria, veículo da empresa ou dos transportes públicos (BRANDÃO, 2021, p.6).

O ambiente de trabalho comum geralmente possui distrações como conversas paralelas e reuniões desnecessárias que acabam por reduzir a produção, essas distrações são mitigadas com o teletrabalho. O aumento da produtividade é uma vantagem proporcionada por esse modelo de jornada que afeta não só o empregado, mas também o empregador, tendo em vista que, em um ambiente mais tranquilo e controlado, a concentração se torna mais fácil, aumentando assim a produtividade gerando um menor desgaste do empregado e maior lucratividade ao empregador. De acordo com Ana Brandão:

Logo, para alguns teletrabalhadores, o ambiente em casa permite mais paz e concentração, uma vez que, tendo as condições propícias, poderão abster-se de distrações e focar-se no desempenho das funções, fazendo um uso mais eficiente do tempo (BRANDÃO, 2021, p.7).

Diante do demonstrado acima, percebe-se que essa modalidade tem benefícios atrativos, e que chamam atenção de empregados e empregadores, no entanto, é necessário também avaliar os riscos que esse tipo de trabalho pode trazer. É o que será discutido no próximo tópico.

2.3.2 Desvantagens do Teletrabalho

Sob outra perspectiva, é possível auferir que a modalidade do teletrabalho pode causar alguns infortúnios. Se por um lado a flexibilidade oferece seus benefícios como economia, liberdade e autonomia, por outro, o isolamento social causado pela falta de interação com colegas de equipe pode acarretar danos à saúde física e psíquica, e até a própria carreira do profissional. De acordo com Brandão:

Nos casos em que é oferecida a possibilidade da flexibilização dos horários de trabalho e os teletrabalhadores optam por deixar de se reger pelos horários convencionais do escritório, poderão, desta forma, estar menos disponíveis para os colegas, e o isolamento social pode ser mais significativo (BRANDÃO, 2021, p.10).

Em se tratando do aspecto profissional, a diminuição do contato com colegas e superiores acaba por reduzir a visibilidade do teletrabalhador e assim diminuir as chances de ascensões de carreira a longo prazo. Conforme com Brandão:

O isolamento profissional relaciona-se com o desenvolvimento profissional do trabalhador, no qual as atividades de desenvolvimento poderão incluir o “networking” interpessoal e “mentoring” de colegas e superiores hierárquicos, a aprendizagem informal que melhora as competências profissionais e a obtenção de maior acesso à informação informal. Contudo, o distanciamento físico pode limitar estas atividades, prejudicando o potencial de desenvolvimento dos trabalhadores na sua área de trabalho e/ou na organização, bem como o acesso a promoções, recompensas, benefícios ou prêmios (BRANDÃO, 2021, p.10).

Pela ótica da saúde do trabalhador outros desafios são enfrentados pelos teletrabalhadores. No âmbito da saúde física, a ausência de um ambiente de trabalho bem estruturado e ergonomicamente adequado, com móveis e equipamentos que atendem as normas de segurança, pode resultar em dores musculares, lesões por esforço repetitivo e problemas posturais. Sobre essa problemática, Fernandes chama atenção quando diz que:

O momento no qual o empregado é retirado do seu local habitual de trabalho e colocado para trabalhar em sua residência, muitas vezes sem um local adequado para desenvolver suas atividades, sem os instrumentos corretos e

a ergonomia devida, trazem muitos problemas à sua saúde, seja física ou mental (FERNANDES, 2023, p.125).

No entanto, apesar do impacto na saúde física, no aspecto psíquico do indivíduo que o problema também merece atenção. Com a transferência do local de trabalho para o domicílio do empregado, a linha que limita o início e fim da jornada do trabalho, anteriormente definida com a chegada e a saída das dependências da empresa, pode restar comprometida. A falta dessa divisão física entre o local de trabalho e o local de descanso causa esse desrespeito do direito à desconexão, onde o empregado se vê compelido a se manter conectado com as demandas do trabalho em qualquer horário, gerando assim um alto nível de stress e sobrecarga. Costa é cirúrgico ao relatar a situação: “Trata-se de um grande desafio, posto que as pessoas, naturalmente, se veem compelidas a, todo tempo, conferir seus aparelhos telemáticos e redes sociais, oportunidade ímpar para ser acessado pelo ‘bondoso chefe’” (COSTA, 2021).

A confusão relacionada aos limites da jornada foi bem definida por Valadão e Ferreira ao dizerem que:

Nesse novo modelo, a pessoa pode trabalhar em casa, durante suas férias, nos dias de descanso e nos momentos de lazer, de forma que as vidas particular e profissional permaneçam entrelaçadas. Romperam-se os limites de jornada e com ele os limites que separam a vida no trabalho da vida privada. No modelo de trabalho vigente anteriormente, o operário interrompia o trabalho no exato momento em que deixava a grande fábrica e se dirigia a sua casa para usufruir do convívio familiar e dos momentos de lazer. Atualmente, não há limites. Por mais que o empregado deixe o local de trabalho, permanece trabalhando, uma vez que continua conectado ao sistema de correio eletrônico e, não raras vezes, responde mensagens, pesquisa dados para determinado trabalho ou mesmo leva o trabalho para casa, para ser realizado no computador de sua casa (FERREIRA e VALADÃO, 2017, p. 22).

Nota-se que, desta forma, estes abusos cometidos contra o empregado implicam não só em uma ocupação maior de tempo, mas em sérios problemas mentais relacionados ao esgotamento profissional.

2.4 Avanços Legislativos relacionados ao teletrabalho

A adesão ao teletrabalho como trabalho realizado fora das dependências da empresa com auxílio da tecnologia da informação não é uma novidade da última década. Apesar de ser uma modalidade que vem sendo utilizada desde os anos 2000, acompanhando os avanços da tecnologia, esse modelo de trabalho não teve a devida atenção na perspectiva da normatização trabalhista. Até o advento da reforma trabalhista em 2017, o teletrabalho era tratado por analogia, como preceitua o art. 8º da Consolidação de Leis Trabalhistas – CLT.

Os primeiros traços – tímidos – de legislação que tratam sobre o teletrabalho foram trazidos pela lei 12.551/2011, que altera o artigo 6º da CLT indicando que não há distinção entre o trabalho executado nas dependências da empresa e o realizado no domicílio do empregado, fazendo reconhecer a relação empregatícia independentemente do local de realização do trabalho. Além disso, a alteração trouxe um conceito de teletrabalho em seu parágrafo único, no entanto, essa norma não foi capaz de tratar com a merecida segurança jurídica todas as particularidades que o teletrabalho detém.

Em 2016, o Conselho Nacional de Justiça (CNJ) elaborou a resolução nº 227, definindo o teletrabalho como uma modalidade de trabalho realizada de forma remota, com a utilização de recursos tecnológicos. Posteriormente, em janeiro de 2017, Conselho Nacional do Ministério Público do Trabalho (CNMP), editou a resolução nº 157, mantendo o conceito definido na normativa do CNJ. Ambas as normas não trouxeram mudanças de teor significativo para a regulação do teletrabalho.

Com o advento da Reforma Trabalhista, editada em julho de 2017, o teletrabalho recebeu uma regulação mais robusta, ganhando um conceito incrementado com a criação do art. 75-B da CLT, definindo a modalidade como “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”.

Ainda no parágrafo único do mesmo artigo, o legislador menciona que “o comparecimento às dependências do empregador para realização de atividades específicas não descaracteriza o regime de teletrabalho”, não excluindo do conceito aquele trabalhador que eventualmente visita a sede da empresa para realizar alguma atividade, participar de reuniões, treinamentos e outras tratativas comuns do contrato de trabalho.

A lei ainda tratou da forma de alteração do regime de trabalho em seu art. 75-C, exigindo para tanto que as partes estejam de comum acordo e que seja registrado em aditivo contratual. Já o art. 75-D tratou sobre as despesas com a infraestrutura necessária para realização do trabalho, e, nesse ponto, algumas críticas podem ser levantadas, pois o legislador não deixa claro de quem deve arcar com os custos dos equipamentos e toda infraestrutura necessária. Sobre esse dilema, Delgado aduz que:

Não obstante certa imprecisão da Lei, nesse tópico, o fato é que a CLT segue a diretriz geral de que os custos e encargos relativos ao contrato empregatício e à prestação de serviços nele contratada cabem ao empregador, ao invés de ao empregado. Isso é o que deflui do próprio conceito de empregador explicitado pela ordem jurídica. De fato, o art. 2º, caput, da CLT, enfatiza ser empregador “a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação de serviço” (grifos acrescidos). Nesse quadro, a regra do art. 75-D da CLT tem de ser interpretada em harmonia com a regra do art. 2º, caput, da mesma CLT, colocando sob ônus do empregador esses custos inerentes ao teletrabalho (DELGADO, 2017, p. 139).

Visando assegurar o direito de ter um ambiente de trabalho seguro, livre de riscos e que atenda as normas de saúde e a segurança e higiene previsto na Constituição Federal em seu art. 7º, XXII, o art. 75-E foi inserido na CLT. O texto ressalta a responsabilidade do empregador em instruir por escrito o empregado sobre precauções para evitar doenças e acidentes do trabalho. O dispositivo, em seu parágrafo único, diz que o empregado deve assinar o termo e se comprometer a seguir as instruções nele contidas. No entanto, essa medida se mostra um tanto ineficaz dada a dificuldade de fiscalização do seguimento das normas de saúde e segurança. Logo, em caso de doença ou acidente também restará comprometida a comprovação donexo causal com a atividade desempenhada pelo empregado. Delgado ao refletir sobre o artigo, conclui que:

Porém, não há dúvida de que, concretamente, embora não seja tão árdua a comprovação da configuração do dano, torna-se mais difícil do que o padrão usual a comprovação tanto do nexocausal como, especialmente, da culpa do empregador. Esse é um tema, contudo, que apenas o acúmulo de

experiências práticas, ao longo do tempo, poderá agregar maiores dados para a mais aprofundada reflexão a respeito (DELGADO, 2017, p. 140).

Apesar dos avanços conferidos até então, a temática ainda se demonstrava carente. A adesão forçada da modalidade do teletrabalho, causada pela exigência de distanciamento social, impulsionou a criação de novas normas trabalhistas, inicialmente com a Medida Provisória 927 de 2020, que possibilitava a alteração do contrato presencial para o teletrabalho sem a realização de acordo individual ou coletivo, e também estendia o regime aos aprendizes e estagiários. Posteriormente, a Medida Provisória 1046 de 2021 foi editada, e seguia trazendo alternativas para o momento de emergência. Previa a possibilidade de alteração de contrato sem a anuência do empregado, mas apenas a notificação com antecedência de 48 horas, além da antecipação de férias, feriados e compensação de jornada por banco de horas. Nenhuma das Medidas foi convertida em lei, tendo a última perdido a vigência no dia 25 de agosto de 2021.

Dentre as medidas editadas, foi a MP 1.108 de 2022 que colaborou mais fortemente com a regulação do teletrabalho. Convertida em lei posteriormente, sob o nº 14.442 de 2022, o texto normativo trouxe importantes questões ainda não debatidas por outra normativa, é o caso do inciso III do art. 62 da CLT, que traz a possibilidade de controle de jornada do teletrabalhador. Marques e Alcará, refletiram sobre este artigo e aduziram que:

esse artigo determina em quais situações o empregado não estará submetido ao controle de jornada de trabalho, com isso compreende-se que, em regra, no teletrabalho há o controle da jornada de trabalho, excetua-se, portanto, a prestação de serviço por produção ou tarefa, que oferece maior flexibilidade para a execução da atividade, mas também impossibilita o recurso das horas extras (ALCARÁ e MARQUES, 2022, p. 5).

Esse dispositivo se mostrou como sendo um dos mais importantes trazidos pela lei de 2022, pois trata do problema do excesso de jornada e, conseqüentemente, da sobrecarga do teletrabalhador. Com ele é possível delimitar, a partir do uso da tecnologia, a quantidade de horas trabalhadas e o pagamento das horas extraordinárias.

Outra novidade foi a preferência aos empregados com deficiência e aqueles com filhos menores de 4 anos que fora conferido no art. 75-F, incluído pela lei 14.442 de 2022. Essa norma indica que estes sujeitos terão preferência nas vagas em que seja possível a adoção da modalidade do teletrabalho.

Contudo, o texto normativo ainda se mostra insuficiente, sobretudo em relação aos temas de saúde, ergonomia, acidentes, e dentre outros que não foram tratados dentro de seu conteúdo e que são direitos garantidos de extrema importância ao trabalhador. Nesse sentido, os autores Márcia Marques e Marcos Alcará elucidam que:

Muitos foram os questionamentos em torno de saúde do trabalhador, ergonomia, direito à desconexão, casos de acidente de trabalho, intervalos para descanso, capacitação, direito à imagem e à privacidade, entre tantos outros pontos de suma importância que visam garantir a proteção dos trabalhadores. Quanto a esses pontos, a Lei 14.442/22 demonstrou-se insuficiente (ALCARÁ e MARQUES, 2022, p. 7).

O que se conclui é que a legislação está em evolução, buscando equilibrar os interesses de empregado e empregador, conferindo direitos, garantindo saúde e segurança. No entanto, é pertinente dizer que muito ainda tem de ser avançado,

sobretudo na questão da saúde e segurança do empregado em regime de teletrabalho.

3 SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO

O tema Saúde e Segurança do Trabalho é matéria obrigatória quando se fala de direitos dos trabalhadores. Bem demarcado na Constituição Federal de 1988, em seu art. 7º, a temática tem espaço garantido nos debates sobre direito trabalhista. Seu principal objetivo é garantir o bem estar físico e mental do trabalhador em seu meio ambiente laboral. Atualmente possui um largo arcabouço normativo que busca garantir condições de trabalho seguras e saudáveis para os empregados, bem como a prevenção de acidentes e doenças ocupacionais. No entanto, com a rápida evolução das relações de trabalho incentivada pelos mais diversos fatores como a globalização e o rápido avanço da tecnologia, muito ainda tem de ser discutido e melhorado, sobretudo no que diz respeito às novas modalidades de trabalho como o teletrabalho.

3.1 Doenças do teletrabalho

Os acidentes e doenças do trabalho são uma realidade presente há séculos, de acordo com Antunes: “Os acidentes de trabalho e as manifestações de adoecimento com nexos laborais não são fenômenos novos, mas processos tão antigos quanto a submissão do trabalho às diferentes formas de exploração. (ANTUNES, 2018)”.

As doenças ocupacionais estão, geralmente, ligadas ao meio ambiente do trabalho, o local físico, os equipamentos, as condições, e até mesmo ao nível de cobrança podem afetar o trabalhador. Segundo Moreira:

Quando estão presentes os fatores de risco ocupacionais, muito se fala sobre as doenças ocupacionais e o meio ambiente do trabalho, o local propriamente dito, as dependências em que o empregado é submetido constantemente e que podem ocasionar uma reação negativa na saúde do trabalhador e prejudicar toda a sua vida física, psíquica, emocional e obreira. (MOREIRA, 2022, p. 98).

Na perspectiva do teletrabalho não é diferente, a exposição aos riscos pode, inclusive, ser acentuada devido ao ambiente inadequado e desprovido de fiscalização. Diante dessa realidade, o empregado em regime de trabalho remoto se encontra exposto a doenças físicas como sedentarismo, devido à falta de exercícios físicos, e doenças ortopédicas advindas de más posturas e ergonomia inadequadas. Seguindo nesse contexto, o trabalhador ainda se encontra exposto a doenças mentais, como estresse, ansiedade e depressão, devido ao isolamento social e as pressões por produtividade que são inerentes ao teletrabalho.

A falta de estrutura correta, com equipamentos apropriados como cadeira e mesa que atendam as normas regulamentadoras, computador atualizado que permita o bom desempenho no trabalho, e a climatização do ambiente são os principais fatores que podem influenciar na saúde física do teletrabalhador. De acordo com Moreira:

Um acidente de trabalho, que deixa claro que ele pode ocorrer na empresa ou fora dela, mas, levando em consideração o assunto geral do tópico, o teletrabalho, o empregado ao prestar os serviços invariavelmente no sistema remoto, utilizando um computador, se não houve uma postura correta, com equipamentos ergonômicos adequados, pode acarretar diversos problemas

para a saúde do trabalhador, como uma Ler, entre outros. (MOREIRA, 2022, p. 105).

Apesar da importância de se ter um espaço físico adequado para realização do trabalho, este não é o único elemento que constitui um ambiente laboral sadio. Ingrid Fernandes, justifica que: “Destaca-se, verifica-se que o ambiente laboral não diz respeito apenas ao espaço físico e aos agentes insalubres/perigosos, mas sim, a todo tipo de conduta/acontecimento que possa gerar algum tipo de adoecimento ao trabalhador, seja este físico ou mental. (FERNANDES, 2023)”.

No tocante a saúde mental, o fator que exerce a maior influência sobre o trabalhador é o isolamento social ao qual está exposto. Como já dito, essa é uma desvantagem da modalidade, pois a falta de interação com outros seres humanos por um longo período pode afetar diretamente o estado psicológico do indivíduo. Pedro Afonso, ao falar sobre a necessidade da conexão humana, aduz que: “O ser humano não vive apenas com outros, mas precisa de viver junto de outros. (AFONSO, 2021, p. 238)”

Ainda tratando sobre o tema o mesmo autor ressalta que:

Devido ao isolamento social, o teletrabalho pode causar danos à saúde mental. Existem dados que revelam um impacto emocional negativo do teletrabalho, expressando-se através de solidão, irritação, preocupação e culpa com níveis aparentemente mais elevados face aos trabalhadores em regime presencial. Apesar disso, existem poucos dados sobre o impacto do teletrabalho na saúde mental, em particular a sua relação com a depressão e o stress (AFONSO, 2021, p. 241).

Como já demonstrado anteriormente, a Pandemia de COVID-19 funcionou como um laboratório para análise das nuances do teletrabalho. Uma matéria jornalística da CNN compilou dados de um estudo realizado pelo LinkedIn que relacionou o aumento de casos de doenças mentais com o aumento da adesão do teletrabalho no período de crise sanitária. Um trecho da matéria escrita por Lucas Janone, indica que:

Estudos compilados pela CNN mostram que a adoção do trabalho remoto, durante a pandemia de Covid-19, trouxe um aumento de problemas físicos e emocionais entre os brasileiros. Na teoria, o home-office geraria mais horas de sono, pouco deslocamento e uma oportunidade de passar mais tempo com a família. Na prática, o funcionário sofreu com a menor sociabilização, mudança de rotina e a sobrecarga de trabalho (JANONE, 2021).

A mesma pesquisa ainda revela que, 62% dos profissionais em teletrabalho estão mais estressados e ansiosos do que estavam antes das atividades remotas. Outro dado importante é quanto à procura por tratamento, que, em 2020, registrou uma alta de 151% nas sessões de terapia em relação ao mesmo período no ano anterior (JANONE, 2021).

Além de estresse e depressão, os casos de síndrome de *burnout* (doença causada por um estado de esgotamento físico e mental resultante de estresse crônico no ambiente de trabalho) também aumentaram significativamente, é o que os dados do psiquiatra João Badari Cavallini revelam:

A intensificação da jornada de trabalho, atestada por estudos que apontam pelo menos o aumento de 10% na carga média laboral na pandemia, e a adoção apressada e desorganizada do trabalho remoto agravaram a saúde psicológica do trabalhador (CAVALLINI, 2021).

Essa ideia é corroborada por Fernandes, quando ela sustenta que:

Além desse acréscimo nos casos de doenças psicológicas que não necessariamente podem estar ligadas ao trabalho, durante a pandemia se viu um crescente número dos casos da Síndrome de Burnout, também conhecida como Síndrome do Esgotamento Profissional, que foi incluída recentemente na CID, passando a ser considerada efetivamente como uma doença relacionada ao trabalho (FERNANDES, 2023, p. 129).

Dito isto, resta confirmada a ligação entre o adoecimento do trabalhador e o teletrabalho, sobretudo no que diz respeito às doenças mentais relacionadas ao isolamento social e ao esgotamento profissional. Nesse sentido, é indubitável a necessidade da criação de políticas públicas a fim de melhorar esse ambiente laboral que vem sendo amplamente adotado no mundo como um todo, para que os trabalhadores possam usufruir dos benefícios do teletrabalho sem estarem expostos aos riscos acima citados.

3.2 Desafios da fiscalização das normas de saúde e segurança do trabalho

A fiscalização do cumprimento das normas relativas à saúde e segurança do trabalho é um componente crucial para garantia do bem estar no meio ambiente laboral. Nesse sentido, a fiscalização é referente à implantação e supervisão de normas destinadas a proteger a saúde e o bem estar do trabalhador. Em um aspecto geral, a responsabilidade do cumprimento dessas normas é compartilhada entre empregador, empregado e entidades públicas com poderes fiscalizatórios como o Ministério Público do Trabalho. No entanto, essa responsabilidade recai mais fortemente sobre o empregador, como bem preceitua o art. 157, caput e incisos da CLT:

“Art. 157 - Cabe às empresas:

- I - cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho;
- II - instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais;
- III - adotar as medidas que lhes sejam determinadas pelo órgão regional competente;
- IV - facilitar o exercício da fiscalização pela autoridade competente (BRASIL, 1943).

O desafio de proporcionar um meio ambiente laboral saudável é acentuado com o surgimento de novas formas de trabalho como é o caso do teletrabalho. No entanto, o empregador não pode se eximir da responsabilidade de proporcionar um ambiente seguro, pois, de acordo com o art. 6º da CLT, o teletrabalho “não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego (BRASIL, 1943)”.

Como o ambiente de trabalho foge do controle do empregador nessa modalidade, o poder de controlar o ambiente encontra-se comprometido, tendo em vista que, de acordo com o princípio constitucional da intimidade, a casa é asilo inviolável, logo, o empregador encontra-se impedido de realizar qualquer tipo de fiscalização na residência do empregado. Sobre esse diapasão envolvendo o direito à intimidade e o direito a própria vida, que só é possível a partir de um trabalho digno, o autor Maurício Delgado escreve que:

Há aqui um clássico confronto entre o direito à propriedade, à intimidade e à vida privada, corolário do art. 5º, XI, em confronto com a própria vida e

existência digna da pessoa humana, segundo art. 7º, XXII, de modo que, em juízo de ponderação, prevalece esse último, o que mais se harmonia com fundamentos de dignidade da pessoa humana e valorização do trabalho humano e da livre-iniciativa. A ordem econômica é fundada na valorização do trabalho humano e tem por fim assegurar a todos uma existência digna, conforme os ditames da justiça social (arts. 1º, III e IV, e 170, caput, da Constituição) (DELGADO, 2019, p. 26).

Por muito tempo, não havia nenhuma regulamentação no sentido de contornar essa situação. Só após a reforma trabalhista de 2017, o legislador trouxe, mesmo que de forma limitada, os primeiros traços normativos que tratam da fiscalização das normas de saúde e segurança no teletrabalho no texto do art. 75-E da CLT:

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. (BRASIL, 1943).

O texto indica que a responsabilidade do empregador deve se dar apenas no sentido de instruir o empregado sobre as normas de prevenção de doenças e acidentes de trabalho, não indicando nenhuma forma efetiva de fiscalização, restando omissa quanto a sua obrigação de fazer cumprir. Tal lacuna foi alvo de críticas, como a escrita por Amanda Olsen:

Ademais de ser diminuta a Lei da Reforma Trabalhista na seara do teletrabalho, é axiomático que o dever de instrução instituído no art. 75-E da CLT está muito aquém dos deveres do empregador quanto à proteção da saúde e segurança dos teletrabalhadores (OLSEN, 2019, p. 12).

Compartilhando o mesmo pensamento, Maria Gabriela Moreira elucida que:

A simples assinatura de um termo, conforme a legislação prevê, não afasta o risco de acidentes no teletrabalho. Há casos e casos, mas, de uma forma generalizada, somente afastará a responsabilidade da empresa se constatado que o ocorrido não envolveu o labor em si e os treinamentos foram feitos de maneira correta (MOREIRA, 2022, p. 104).

Dito isto, resta demonstrado que os avanços alcançados até o momento no que diz respeito a fiscalização das normas de saúde e segurança, sobretudo na modalidade do teletrabalho, são insuficientes e para que os bens jurídicos em questão sejam devidamente protegidos. Sobre a falta de aparato normativo, a autora Isabela Sousa sustenta que:

Por sua vez, resta claro a imperfeição no ordenamento com relação a modalidade de trabalho teletrabalho, a escassez de regulamentação acaba por gerar dúvidas na aplicabilidade deste, e diversas incertezas tanto pelos teletrabalhadores quanto ao empregadores que optam por utilizá-lo. E mesmo com todos os benefícios trazidos para ambas as partes e crescimento mundial nessa modalidade, ainda há necessidade de melhorias na previsão legal, para que algo tão benéfico e evolutivo não torne-se um prejuízo para as partes envolvidas (SOUSA, 2022, p. 38).

Apesar da dificuldade de fiscalização do meio ambiente laboral de um teletrabalhador, é necessário que algumas medidas de acompanhamento mais eficazes sejam tomadas pelos empregadores, respeitando sempre o direito fundamental da intimidade e vida privada do trabalhador. O autor Raphael Miziara

apresenta uma sugestão que a fiscalização seja discutida em sede de negociação coletiva:

O ideal é que esses vazios legislativos sejam preenchidos no contrato individual de trabalho e/ou pela legislação autônoma, ou seja, com previsões normativas oriundas de negociações coletivas. No entanto, se nada for previsto, deverá o interprete se socorrer do disposto no art. 8º da CLT. Fato é que a fiscalização sempre deverá se dar (i) com a anuência e presença do empregado ou de alguém por ele indicado; (ii) a visita ao local de trabalho só deve ter por objeto o controle da atividade laboral, bem como dos instrumentos de trabalho; (iii) em horário comercial segundo os usos e costumes do local; (iv) com respeito aos direitos fundamentais – intimidade e vida privada – do empregado (MIZIARA, 2018, p. 1025).

Diante do exposto, é evidente que o tema ainda necessita de evolução, com novas soluções e a edição de novas normas que visem garantir uma fiscalização mais efetiva que garanta de fato um meio ambiente laboral digno e seguro.

4 METODOLOGIA

O trabalho busca entender quais são os maiores desafios que impactam na saúde e segurança do teletrabalhador. Para tanto o método que se mostrou mais eficiente foi a análise de dados colhidos de pesquisas realizadas por órgão competentes e empresas interessadas no tema, bem como artigos de autores especialistas da área de Direito do Trabalho. Nesse sentido, o método científico que mais se adequou à pesquisa é o indutivo, considerando que este método tem o propósito de chegar aos resultados pretendidos a partir da observação de fenômenos que se repetem e assim confirma a resposta para o problema.

Tendo em vista que a problemática em estudo surgiu a partir da percepção do autor sobre mudanças que vêm ocorrendo nas relações de trabalho, sobretudo na modalidade do teletrabalho, foi utilizado o método observacional como método auxiliar. Esse método se utiliza do conceito de empirismo, onde as conclusões são extraídas a partir das experiências observadas e vividas. Desse modo, esse método busca chegar às respostas pretendidas observando com cautela e capacidade técnica os fenômenos em estudo.

Apesar das relações de trabalho ser um tema amplamente discutido, a discussão proposta por este trabalho ainda é desprovida de uma amplitude científica considerável. Dessa maneira, o tipo de pesquisa quanto aos fins a ser utilizado foi o exploratório, pois a pretensão principal é trazer uma definição clara do que se está investigando, utilizando-se da averiguação de dados colhidos na bibliografia existente. E quanto aos meios, a pesquisa foi bibliográfica, pois utilizará como base outras pesquisas já publicadas sobre assuntos que envolvem o tema.

Tendo em vista que a pesquisa se utilizará do método bibliográfico quanto aos meios, o procedimento técnico a ser empregado incluirá a leitura de artigos científicos, reportagens jornalísticas, pesquisas, revistas temáticas, e relatórios. Por fim, foi realizada uma seleção de dados e argumentos para a construção da tese final.

5 CONCLUSÃO

O presente estudo buscou elucidar a trajetória do teletrabalho desde o início de sua adoção no Brasil, acompanhando seu crescimento, vantagens e desvantagens,

e também os avanços legislativos sobre o tema, que até a reforma trabalhista de 2017 se resumiam a conceituações. O enfoque da saúde e segurança do trabalho nessa modalidade foi explorado nesse estudo como sendo um dos maiores gargalos, tendo em vista que as particularidades do teletrabalho dificultam a efetiva proteção do trabalhador.

Apesar dos diversos e significativos benefícios conferidos pelo trabalho remoto, como a flexibilização de jornada e a economia, tanto para empregado quanto para o empregador, foi identificado que, em contrapartida, alguns danos também lhes são inerentes, sobretudo, no aspecto da saúde e segurança. A falta de estrutura apropriada, o isolamento social e a sobrecarga foram entendidos como sendo os fatores causadores das doenças do teletrabalhador, sejam na seara física ou psíquica.

Visando sanar essas lacunas, o poder legislativo, impulsionado pela rápida migração do trabalho presencial para o remoto causada pela pandemia de COVID-19, editou a MP 1.108/2022 que posteriormente foi convertida em lei. Esse dispositivo, junto com a lei 13.467/2017, trouxe avanços como a possibilidade do controle de jornada do teletrabalhador e a indicação clara da responsabilidade do empregador sobre a fiscalização das normas de saúde e segurança do trabalho. Contudo, apesar da evolução, constatou-se que o conteúdo normativo atual ainda está aquém das necessidades, pois estes não oferecem os meios de fiscalização efetivos para que o empregador possa realizar a vistoria do ambiente de trabalho remoto, e não indicam medidas de contenção para os eventuais abusos cometidos contra o empregado que têm causado o adoecimento desses trabalhadores.

Por fim, ao constatar que o teletrabalho é uma realidade cada vez mais presente e é uma ferramenta essencial no processo de globalização, faz-se necessário e urgente a conscientização por parte dos legisladores e detentores da produção econômica em oferecer meios ambientes laborais saudáveis, como a oferta de uma infraestrutura adequada, e acompanhamento psicológico mais efetivo para os teletrabalhadores. Cumpre ressaltar que esses investimentos em saúde e segurança não devem ser entendidos como gastos, mas sim como investimentos, tendo em vista que um trabalhador saudável cumprirá suas funções com maior vigor, aumentando a produção e evitando futuros prejuízos com afastamentos médicos, e ações judiciais, por exemplo. Dito isto, tem-se que, proporcionar um meio ambiente laboral seguro é respeitar os princípios fundamentais da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho.

REFERÊNCIAS

AFONSO, Pedro. **Teletrabalho: Quais São as Consequências para a Saúde Mental?**. Acta Médica Portuguesa, v. 34, n. 3, p. 241-241, 2021. Disponível em: <actamedicaportuguesa.com>. Acesso em 23 de outubro de 2023.

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. São Paulo: Boitempo, 2018. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/sssoc/a/cbc3JDzDvxTqK6SDTQzJJLP/?format=html&lang=pt>> Acesso em 23 de outubro de 2023.

BARUKI, Luciana Veloso Rocha Portolese. **Saúde mental do trabalhador: a proteção normativa insuficiente como óbice para um regime jurídico preventivo dos riscos psicossociais.** Dissertação (Mestrado), Pós-graduação em Direito Político e Econômico. 136 Universidade Presbiteriana Mackenzie, São Paulo, 2010. Disponível em: <https://dspace.mackenzie.br/items/a56c3d7a-db8f-4296-9f66-850fa1ff0243>. Acesso em: outubro de 2023.

BELMONTE, Danillo Leal; SCANDELARI, Luciano; FRANCISCO, AC de. **Vantagens e desvantagens do teletrabalho e sua utilização no Brasil.** In: CONGRESSO INTERNACIONAL DE ADMINISTRAÇÃO. Ponta Grossa. 2004.

BRANDÃO, Ana Sofia Ribeiro. **O teletrabalho no contexto da pandemia Covid 19: vantagens e desvantagens na perspectiva dos trabalhadores.** 2021. Dissertação de Mestrado. Disponível em: < https://repositorio.iscte-iul.pt/bitstream/10071/24001/1/master_ana_ribeiro_brandao.pdf >. Acesso em 21 de outubro de 2023.

BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Lex: coletânea de legislação: edição federal, São Paulo, v.

CAVALLINI, Marta. **Pandemia faz crescer concessões de auxílio-doença para doenças psicológicas.** G1, São Paulo, 16 out. 2021. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/2021/10/16/pandemia-faz-crescer-concessoes-de-auxilio-doenca-para-doencas-psicologicas.ghtml>. Acesso em: 21 de outubro de 2023.

COSTA, Antônio Célio Martins Timbó. **Teletrabalho E COVID-19: Desafios e Perspectivas para o Mundo do Trabalho.** Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho | e-ISSN: 2525-9857 | Encontro Virtual | v. 7 | n. 2 | p. 114 – 134 | Jul/dez. 2021. Disponível em: <<https://repositorio.animaeducacao.com.br/bitstream/ANIMA/14666/5/TELETRABALHO%20NO%20CONTEXTO%20DA%20PANDEMIA%20DO%20COVID-19.pdf>>. Acesso em 21 de outubro de 2023.

DELGADO, Mauricio Godinho; VIANA, Márcio Túlio. **TELETRABALHO, FISCALIZAÇÃO DO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO E INVOLABILIDADE DE DOMICÍLIO: NO CONFRONTO ENTRE O DIREITO À PROPRIEDADE, À INTIMIDADE E À VIDA PRIVADA VERSUS A PRÓPRIA VIDA E A EXISTÊNCIA DIGNA DA PESSOA HUMANA, QUAL DIREITO PREVALECE?** In: 59º CONGRESSO BRASILEIRO DE DIREITO DO TRABALHO.

DELGADO, M. G. **Curso de Direito do Trabalho.** 17ª Ed. São Paulo: LTR, 2018.

DIAS, Joana Angélica Andrade et al. **Reflexões sobre distanciamento, isolamento social e quarentena como medidas preventivas da COVID-19.** Revista de Enfermagem do Centro-Oeste Mineiro, v. 10, 2020. Disponível em: <<http://seer.ufsj.edu.br/recom/article/view/3795/2424>>. Acesso em 21 de outubro de 2023.

FERNANDES, Ingrid Elise Scaramucci. **O impacto do teletrabalho na saúde do trabalhador.** Revista do Tribunal do Trabalho da 2ª Região: v. 15, n. 29 (jan./jun. 2023), 2023. Disponível em: <

https://basis.trt2.jus.br/bitstream/handle/123456789/15524/fernandes_impacto_teletrabalho_saude.pdf?sequence=4&isAllowed=y >. Acesso em 22 de outubro de 2023.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Censo Brasileiro PNAD - COVID-19 de 2020**. Disponível em:

<<https://covid19.ibge.gov.br/pnad-covid/trabalho.php>>. Acesso em 20 de outubro de 2023.

JANONE, Lucas. **Estudos relacionam problemas de saúde físicos e mentais com o home office**. CNN, 2021. Disponível em:<

<https://www.cnnbrasil.com.br/saude/estudos-relacionam-problemas-de-saude-fisicos-e-mentais-com-o-home-office/>>. Acesso em: 23 de outubro de 2023.

MARQUES, MÁRCIA REGINA DE AZEVEDO; ALCARÁ, MARCOS. **A Ampliação do Teletrabalho e o Avanço da Legislação Trabalhista Impulsionados pela Pandemia**. REVISTA JURÍDICA DIREITO, SOCIEDADE E JUSTIÇA, v. 9, n. 14, p. 1-14, 2022. Disponível em:<

<https://periodicosonline.uems.br/index.php/RJDSJ/article/view/7306/5461> >. Acesso em 23 de outubro de 2023.

MIZIARA, Raphael. **A reforma sem acabamento**: incompletude e insuficiência da normatização do teletrabalho no Brasil. Revista de direito do trabalho, São Paulo, v. 44, n. 189, p. 61-80, 2018. Disponível em: <

https://www.cidp.pt/revistas/rjlb/2018/6/2018_06_1007_1030.pdf >. Acesso em 31 de outubro de 2023.

MOREIRA, Maria Gabriela Silva et al. **O teletrabalho e as doenças ocupacionais na perspectiva dos direitos fundamentais e do direito à desconexão**. 2022.

Disponível em:

<<https://repositorio.ufu.br/bitstream/123456789/36157/1/TeletrabalhoDoen%c3%a7asOcupacionais.pdf>> Acesso em 23 de outubro de 2023.

OLSEN, Amanda Valério. **Reforma trabalhista e o teletrabalho**: deveres jurídicos do empregador quanto à saúde e segurança do teletrabalhador. 2019. Disponível em: <<https://repositorio.uniceub.br/jspui/bitstream/prefix/13386/1/21490355.pdf>>.

Acesso em: 23 de outubro de 2023.

ROCHA, Cháris Telles Martins da; AMADOR, Fernanda Spanier. **O teletrabalho**: conceituação e questões para análise. Cadernos Ebape. Br, v. 16, p. 152-162, 2018. Disponível em:<

<https://www.scielo.br/j/cebape/a/xdbDYsyFztnLT5CVwpxGm3g/?lang=pt>>. Acesso em 31 de outubro de 2023.

SANTOS, Mónica et al. **Teletrabalho na perspectiva da Saúde Ocupacional**.

Revista Portuguesa de Saúde Ocupacional, v. 10, p. S1-S35, 2020. Disponível em: <

<https://repositorio.ucp.pt/bitstream/10400.14/31960/1/rpso.pt-Teletrabalho%20na%20perspectiva%20da%20Sa%c3%bade%20Ocupacional.pdf> >. Acesso em 21 de outubro de 2023.

SILVA, Gustavo Martinato Gonçalves; SILVA, Ricardo Talles Cota. **Teletrabalho no Contexto da Pandemia do COVID-19**. Disponível em:

<<https://repositorio.animaeducacao.com.br/bitstream/ANIMA/14666/5/TELETRABALHO%20NO%20CONTEXTO%20DA%20PANDEMIA%20DO%20COVID-19.pdf> >. Acesso em 20 de outubro de 2023.

SOUSA, Isabela Ribeiro de. **Responsabilidade do empregador frente ao acidente de trabalho no decorrer do teletrabalho**. 2022. Disponível em:<<https://repositorio.pucgoias.edu.br/jspui/bitstream/123456789/4181/1/TCC-%20ISABELA%20RIBEIRO%20DE%20SOUSA%20BOTELHO%20AMORIM.pdf> >. Acesso em 23 de outubro de 2023.

TASCETTO, Maira; FROEHLICH, Cristiane. **Teletrabalho sob a perspectiva dos profissionais de recursos humanos do Vale do Sinos e Paranhana no Rio Grande do Sul**. Revista de Carreiras e Pessoas, v. 9, n. 3, 2019. Disponível em:<<https://revistas.pucsp.br/ReCaPe/article/view/39652> >. Acesso em 22 de outubro de 2023.