XIII ENCONTRO INTERNACIONAL DO CONPEDI URUGUAI – MONTEVIDÉU

DIREITO DO TRABALHO E EFICÁCIA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS NO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

VALMIR CÉSAR POZZETTI

ROSANE TERESINHA PORTO

Copyright © 2024 Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria – CONPEDI
Presidente - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - FMU – São Paulo
Diretor Executivo - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC – Santa Catarina
Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa – Pará
Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG – Goiás
Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos – Rio Grande do Sul
Vice-presidente Sudeste - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio – Rio de Janeiro
Vice-presidente Nordeste - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP - Pernambuco

Representante Discente: Prof. Dr. Abner da Silva Jaques - UPM/UNIGRAN - Mato Grosso do Sul

Conselho Fiscal:
Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - UFMA - Maranhão
Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - SKEMA/ESDHC/UFMG - Minas Gerais
Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UFERSA - Rio Grande do Norte
Prof. Dr. Fernando Passos – UNIARA - São Paulo
Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP - São Paulo
Secretarias
Relações Institucionais:
Prof. Dra. Claudia Maria Barbosa - PUCPR - Paraná
Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA - Bahia
Profa. Dra. Daniela Marques de Moraes - UNB - Distrito Federal
Comunicação:
Prof. Dr. Robison Tramontina - UNOESC - Santa Catarina
Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali - Rio Grande do Sul
Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS - Sergipe
Relações Internacionais para o Continente Americano:
Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM - Rio Grande do Sul
Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA - Maranhão
Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto - UPM – São Paulo
Relações Internacionais para os demais Continentes:
Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR - Ceará
Profa. Dra. Sandra Regina Martini - UNIRITTER / UFRGS - Rio Grande do Sul
Profa. Dra. Maria Claudia da Silva Antunes de Souza - UNIVALI – Santa Catarina
Eventos:
Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - FDF - São Paulo
Profa. Dra. Norma Sueli Padilha - UFSC - Santa Catarina
Prof. Dr. Juraci Mourão Lopes Filho - UNICHRISTUS - Ceará

Membro Nato – Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa – UNICAP – Pernambuco

D597

DIREITO DO TRABALHO E EFICÁCIA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS NO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

[Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Valmir César Pozzetti, Rosane Teresinha Porto. – Florianópolis: CONPEDI, 2024.

Inclui bibliografia
ISBN: 978-65-5648-991-9
Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações
Tema: ESTADO DE DERECHO, INVESTIGACIÓN JURÍDICA E INNOVACIÓN

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – 2. Direito do trabalho. 3. Meio ambiente do trabalho. XIII ENCONTRO INTERNACIONAL DO CONPEDI URUGUAI – MONTEVIDÉU (2: 2024 : Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



Conselho Nacional de Pesquisa
e Pós-Graduação em Direito Florianópolis
Santa Catarina – Brasil
www.conpedi.org.br

XIII ENCONTRO INTERNACIONAL DO CONPEDI URUGUAI – MONTEVIDÉU

DIREITO DO TRABALHO E EFICÁCIA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS NO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

Apresentação

APRESENTAÇÃO DO GT DIREITO DO TRABALHO E EFICÁCIA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS NO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

A edição do XIII ENCONTRO INTERNACIONAL DO CONPEDI URUGUAI – MONTEVIDÉU - ESTADO DE DERECHO, INVESTIGACIÓN JURÍDICA E INNOVACIÓN - ocorrida em formato presencial no período de 18 a 20 de setembro de 2024, na Universidade Universidad de La República Uruguay, Facultad de Derecho, consolida o Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho como áreas de ampla produção acadêmica em programas de pós graduação Stricto Sensu, em todos os quadrantes do país.

O grande interesse demonstrado pelos pesquisadores em estudar temas dessas áreas encontrou, nas sessões do Grupo de Trabalho realizadas no evento, uma enorme receptividade e oportunidade de discussão. Assim, a obra que ora apresentamos reúne os artigos selecionados, pelo sistema de dupla revisão cega, por avaliadores ad hoc, para apresentação no evento.

Na atual obra constatamos uma diversidade de temáticas, capaz de propiciar um bloco de interesse específico dos pesquisadores, ampliando, cada vez mais, o alcance do Direito do Direito do Trabalho, nos temas discutidos, uma vez que o fenômeno “trabalho” tem apresentado características novas, em especial no âmbito do teletrabalho e trabalho da mulher. Dessa forma, apresentamos a seguir, os trabalhos desta edição.

O Trabalho intitulado “A (IN)EXISTÊNCIA DA PRESCRIÇÃO DOS CRÉDITOS DE NATUREZA TRABALHISTA OBJETIVADOS POR MEIO DE AÇÃO CIVIL PUBLICA PROPOSTA PELO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO NA HIPÓTESE DE TRABALHO ANÁLOGO À ESCRAVIDÃO”, de autoria de Marco Antônio César Villatore, João Teixeira Fernandes Jorge destacou a problemática da ação Civil Pública ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho junto ao TST sobre a imprescritibilidade dos créditos trabalhistas, na hipótese de trabalho análogo à escravidão, concluindo que, nestas hipóteses, não se deveria adotar a imprescritibilidade dos créditos, pois a incidência prescricional ocorreria a partir do momento em que o Ministério Público do Trabalho tomasse ciência do

ilícito e pudesse buscar a tutela jurisdicional, a fim de julgar suas respectivas pretensões. Já o trabalho intitulado "CONGELAMENTO DE ÓVULOS, PATRIARCADO E DESIGUALDADE DE GÊNERO NO TRABALHO", de autoria de Patrícia Tuma Martins Bertolin, Joao Pedro Ignacio Marsillac trouxe uma análise crítica à prática do congelamento de óvulos como um suposto benefício para mulheres no mercado de trabalho, examinando-o através da lente do patriarcado e da desigualdade de gênero. Já o autor Rangel Strasser Filho, apresentou o trabalho "DA (RE) CONSTRUÇAO DO POSITIVISMO COMO PROPULSOR DO DIREITO NORMATIVO EMBRICADO COM A POLÍTICA DO COMPLIANCE TRABALHISTA" destacando que no ambiente laboral, a contratação de colaboradores deixou de se restringir à finalidade para alcançar melhorias das condições de trabalho, passando a uma perspectiva mais ampla de revalorização do trabalho à luz dos preceitos constitucionais, imbricados com os outros dispositivos normativos e os órgãos de controle e prevenção, haja vista que o positivismo atual impõe uma atuação conjunta desses entes para além da lei, numa perspectiva transconstitucional. Em análise diversa, focando mais nos direitos sociais do trabalho, os autores Barbara Campolina Paulino, Leonardo Brandão Rocha, Fernanda Resende Severino apresentaram o trabalho intitulado "EFETIVIDADE DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS SOCIAIS AO TRABALHO E O REFLEXO NOS CONTRATOS DE TRABALHO NA ERA DA ENGENHARIA GENÉTICA", explorando a efetividade dos direitos fundamentais sociais ao trabalho na era da engenharia genética, enfocando as implicações desta prática nos contratos de trabalho, concluindo que a legislação trabalhista precisa evoluir para acompanhar esses avanços, garantindo a proteção e a dignidade do trabalhador. Já o trabalho intitulado "ENTRE O TRABALHO E O NÃO-TRABALHO: (RE) PENSANDO O DIREITO À DESCONEXÃO NA SOCIEDADE MODERNA SOB A ÓTICA DO DIREITO BRASILEIRO", de autoria de Fernando Melo Gama Peres e Matheus Faria de Souza Paiva destaca que a velocidade com que as relações de trabalho se formam, se modificam e desaparecem é acelerada por uma Revolução Tecnológica que, de forma generalizada, afeta as regras de produção, bem como a permeabilidade dos tempos de descanso pelas funções laborais. Seguindo esta linha de raciocínio, Joao Pedro Ignacio Marsillac, no trabalho intitulado "INOVAÇÃO E TELETRABALHO: EXPECTATIVAS DE CONTRIBUIÇÃO PARA A MOBILIDADE URBANA", analisa a potencialidade do teletrabalho para melhor a mobilidade urbana, conceituando o teletrabalho no Brasil, especialmente a partir da reforma trabalhista (Lei n.º 13.467/17), verificando as vantagens desta forma de labor no que tange à mobilidade dos trabalhadores.

Já os autores Otávio Fernando De Vasconcelos, Victória Cássia Mozaner e Francis Marília Pádua, no trabalho intitulado "MATERNIDADE E FUTEBOL FEMININO: DESAFIOS JURÍDICOS E PROPOSTAS PARA A EQUIDADE DE GÊNERO NO ESPORTE"

analisam os desafios enfrentados por atletas de futebol feminino no contexto da maternidade, examinando questões jurídicas pertinentes, especialmente à luz do direito do trabalho e do direito desportivo; debatendo, a proteção dos direitos das atletas de futebol feminino durante o período de gestação e puerpério, promovendo reflexões sobre como a legislação e as práticas esportivas podem evoluir para melhor apoiar e sustentar a participação feminina no esporte, respeitando suas escolhas pessoais e profissionais. O trabalho intitulado "O CARÁTER DISRUPTIVO DAS NOVAS TECNOLOGIAS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO" de autoria de Joao Paulo Rodrigues De Lima e Carlos Renato Cunha analisa que as novas tecnologias têm demonstrado um caráter disruptivo significativo em diversos setores da sociedade e da economia, em especial no processo de uberização, destacando o impacto que a natureza disruptiva dessas tecnologias está relacionada à sua capacidade de transformar radicalmente a forma como as coisas são feitas, impactando tanto os modelos de negócios quanto a vida cotidiana das pessoas.

Já os autores Andrews de Oliveira Leal, Michelle Fernanda Martins e José Alberto Antunes de Miranda, no trabalho "O ESTADO DE DIREITO E A EFETIVIDADE NO COMBATE AO TRABALHO ESCRAVO CONTEMPORÂNEO: ANÁLISE DO CASO DAS VINÍCOLAS DA SERRA GAÚCHA" analisam como a estrutura do Estado de Direito brasileiro, combate o trabalho em condições análogas à escravidão e, em especial, no caso das Vinícolas da Serra Gaúcha, concluindo que a morosidade pela qual o Estado de Direito brasileiro tem atuado em relação à eliminação das violações de Direitos Humanos no meio rural evidencia uma crise de efetividade do Estado de Direito brasileiro.

Já Rosane Teresinha Porto, Juliana Tozzi Tietböhl e Tânia Regina Silva Reckziegel, no traalho intitulado "O IMPACTO DAS POLÍTICAS DE AÇÕES AFIRMATIVAS NA REDUÇÃO DE DESIGUALDADES PARA INSERÇÃO DA MULHER NEGRA NO MUNDO DO TRABALHO FORMAL: UMA ANÁLISE COMPARATIVA ENTRE BRASIL E URUGUAI" analisam o impacto das políticas de ações afirmativas na redução de desigualdades na inserção da mulher negra no mundo do trabalho formal no Brasil e no Uruguai. Em linha de raciocínio análogo à proteção dos invisíveis, o trabalho intitulado "O MOVIMENTO DE IMIGRAÇÃO NO BRASIL CONTEMPORÂNEO DA PERSPECTIVA DO ESTADO DE BEM- ESTAR SOCIAL E DA DIGNIDADE HUMANA: A FORÇA DE TRABALHO IMIGRANTE EM CONDIÇÃO ANÁLOGA A DE ESCRAVO", de autoria de Lauren Carolina Vieira Correia, Victória dos Santos Gonçalves, analisa as transformações no mundo do trabalho, promovidas pela globalização e a transnacionalização, destacando a necessidade de gerir as suas consequências e, em especial, as violações de direitos humanos e dos direitos fundamentais.

Seguindo uma linha de raciocínio análogo, o trabalho intitulado “O TELETRABALHO E O DIREITO FUNDAMENTAL À SAÚDE: O SURGIMENTO DE LER/DORT NO AMBIENTE DOMÉSTICO” de autoria de Djenifer Paganini Citron Do Amarante, analisa o fenômeno do teletrabalho, sob um viés constitucional, destacando o direito à saúde no ambiente laboral como direito fundamental do teletrabalhador. Já o trabalho intitulado “REGULAÇÃO DO EXERCÍCIO DE GREVE: AS CONCEPÇÕES DE GREVE NO BRASIL E NA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO” de autoria de Aline Marques Fidelis, Dayane Cavalcante Teixeira e Thiago Carvalho de Oliveira Garcia analisa as diferentes concepções de greve da doutrina trabalhista brasileira relacionando as concepções com os entendimentos da Organização Internacional do Trabalho. Já os autores Rodrigo Leventi Guimarães, Rosane Teresinha Porto e Juliana Tozzi Tietböhl, no trabalho intitulado “RESPONSABILIDADE CIVIL OBJETIVA DAS PLATAFORMAS DIGITAIS EM RELAÇÃO AOS TRABALHADORES PLATAFORMIZADOS”, analisam a responsabilidade civil das plataformas digitais, com especial enfoque nos impactos legais sobre a saúde e segurança do trabalhador plataformizado, concluindo que a complexidade da matéria ressalta a necessidade de um diploma legislativo atualizado e específico sobre as plataformas digitais para disciplinar os efeitos da prestação do trabalho.

Por fim, o trabalho intitulado “A SUBVERSÃO DO PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO INTEGRAL NO IMPEDIMENTO AO EXERCÍCIO DO DIREITO À CONVIVÊNCIA FAMILIAR” de autoria de Elaine Bezerra de Queiroz Benayon, Raul Armonia Zaidan Filho e Valmir César Pozzetti analisa a subversão do princípio da proteção integral no impedimento ao exercício do direito de convivência familiar da criança e do adolescente por parte de um dos genitores, destacando que ainda que haja a dissolução da família ou da entidade familiar, não há a ruptura do exercício do poder familiar, que deve ser exercido em sua plenitude e com exclusividade pelos pais, sem a interferência dos novos parceiros, quando optam por constituir outro casamento ou união estável.

Assim, a presente obra é um verdadeiro repositório de reflexões sobre Direito do Trabalho e a Eficácia dos direitos fundamentais no meio ambiente do trabalho. Dessa forma, é de se alertar que as reflexões jurídicas, nessa obra, são contribuições valiosas no tocante a oferta de proposições que assegurem a melhoria de vida no meio ambiente do trabalho e na valorização da dignidade de trabalhadores, sendo imprescindível discutir e assegurar direitos, do homem, da mulher da criança e dos adolescentes. Desejamos, pois, excelente leitura a todos.

Rosane Teresinha Porto

Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul

Valmir César Pozzetti

Universidade Federal do Amazonas e universidade do estado do Amazonas

O TELETRABALHO E O DIREITO FUNDAMENTAL À SAÚDE: O SURGIMENTO DE LER/DORT NO AMBIENTE DOMÉSTICO

TELEWORK AND THE FUNDAMENTAL RIGHT TO HEALTH: THE EMERGENCE OF RSI/CMD IN THE DOMESTIC ENVIRONMENT

Djenifer Paganini Citron Do Amarante [1]

Resumo

O presente artigo discute o fenômeno do teletrabalho, sob um viés constitucional, destacando o direito à saúde no ambiente laboral como direito fundamental do teletrabalhador. A metodologia empregada no tocante ao método de abordagem foi histórico-jurídica, contextualizando o surgimento e a evolução do teletrabalho, desde suas origens até sua regulamentação atual no Brasil. Isso envolveu uma revisão bibliográfica para explorar as definições conceituais e as mudanças legislativas. Em relação aos métodos de procedimentos, o artigo analisou uma pesquisa de campo feita com servidores de uma universidade brasileira durante a pandemia da Covid-19. Essa pesquisa envolveu a coleta de dados qualitativos, como relatos sobre as dificuldades enfrentadas pelos teletrabalhadores, especialmente em relação às condições ergonômicas inadequadas. A partir disso, fez-se o seguinte questionamento: na atual conjuntura de flexibilização e de mitigações de encargos, de quem é a responsabilidade pela promoção e manutenção da saúde do teletrabalhador? Quem deve garantir e supervisionar as condições ergonômicas adequadas para o desenvolvimento do teletrabalho? Respondendo tal indagação, utilizou-se como método de interpretação a análise crítica dos dados coletados e das informações revisadas na literatura, chegando a seguinte conclusão que, a responsabilidade pela promoção e manutenção da saúde do teletrabalhador é discutível, permitindo mitigação de responsabilidade entre empregador e empregado. Todavia, apesar dessa flexibilização, a proteção da saúde do trabalhador não pode ser negligenciada, existindo a necessidade de medidas jurídico-laborais para garantir um ambiente de trabalho seguro e saudável para os teletrabalhadores.

Palavras-chave: Teletrabalho, Direito à saúde, Ler/dort, Mitigação de responsabilidades, Teletrabalhador

Abstract/Resumen/Résumé

The present article discusses the phenomenon of telecommuting from a constitutional perspective, considering the right to health in the workplace as a fundamental right of the teleworker. The methodology employed regarding the approach method was historical-legal, contextualizing the emergence and evolution of telecommuting from its origins to its current regulation in Brazil. This involved a literature review to explore conceptual definitions and legislative changes. In terms of procedural methods, the article analyzed field research

[1] Advogada. Mestranda em Direito pela PUCRS, com bolsa CAPES/PROEX. Integrante do Grupo de Pesquisas Novas Tecnologias, Processo e Relações de Trabalho (CNPq/PUCRS).

conducted with employees of a Brazilian university during the Covid-19 pandemic. This research involved the collection of qualitative data, such as reports on the difficulties faced by telecommuters, especially regarding inadequate ergonomic conditions. Based on this, the following question was posed: in the current context of flexibilization and mitigation of burdens, who is responsible for promoting and maintaining the teleworker's health? Who should ensure and supervise adequate ergonomic conditions for telecommuting? In answering this question, a critical analysis of the collected data and information reviewed in the literature was used as the method of interpretation, leading to the conclusion that the responsibility for promoting and maintaining the teleworker's health is debatable, allowing for the mitigation of responsibility between employer and employee. However, despite this flexibility, the protection of the worker's health cannot be neglected, and there is a need for legal-labor measures to ensure a safe and healthy working environment for telecommuters.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Telecommuting, Right to health, Rsi/msd, Mitigation of responsibilities, Teleworker

1. INTRODUÇÃO

O teletrabalho, apesar de ter se difundido majoritariamente na última década, em especial, no ano de 2020, quando o mundo vivenciou a Pandemia da Covid-19 e se viu obrigado a isolar-se, não é um conceito novo. Na década de 70, Jack Nilles, ex-cientista aeronáutico, conceituou o termo como qualquer forma de substituição dos deslocamentos físicos relacionados ao trabalho por meio do uso de Tecnologias da Informação e Comunicação (TIC). Nos anos 90, a Organização Internacional do Trabalho (OIT)[1] definiu o teletrabalho como aquele realizado fora dos escritórios tradicionais, utilizando tecnologia para a execução das tarefas.

Todavia, foi apenas em 2003 que o conceito legal de teletrabalho surgiu, advindo da Reforma do Código de Trabalho em Portugal. A Subseção 5, no seu artigo 165, definiu que "considera-se teletrabalho a prestação de trabalho em regime de subordinação jurídica do trabalhador a um empregador, em local não determinado por este, através do recurso a tecnologias de informação e comunicação"[2]. No Brasil, o teletrabalho foi incorporado à legislação pela primeira vez por meio da Lei nº 12.551 de 2011. No entanto, foi somente em 2017 que o teletrabalho recebeu uma regulamentação específica como modalidade de trabalho à distância, por meio da Lei nº 13.467/2017, conhecida como Reforma Trabalhista. Esta lei, ao inserir o artigo 75-B na CLT, definiu o teletrabalho como aquele em que as TICs são utilizadas para intermediar a relação entre empregado e empregador, ou até mesmo como o próprio espaço virtual onde o trabalho é realizado[3].

Mesmo que em aspectos de conceito jurídico, o termo "teletrabalho" seja novidade na legislação pátria, não há dúvidas de que as prerrogativas em relação aos direitos fundamentais positivados na Constituição Federal de 1988 e assegurados a todos os trabalhadores brasileiros são estendidos também a essa nova categoria. O princípio constitucional da dignidade da pessoa humana assegura, em todas as esferas, inclusive no ambiente laboral, o direito não apenas à preservação da dignidade individual, mas também à salvaguarda das condições laborais condizentes com a natureza humana. Este conceito transcende os aspectos meramente operacionais do trabalho, abrangendo

[1] INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (OIT). C 177 − Home Work Convention, 1996 (No. 177). Homework Recommendation, 1996 (No. 184). Disponível: https://webapps.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312322. Acesso: 20 maio 2024.

[2] LEI nº 99/2003, de 27 de agosto: "Aprova o Código do Trabalho". Diário da República. I Série-A. 197 (27-08-2003). 5558-5656. Disponível em: https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/99-2003-632906. Acesso em: 20 maio 2024.

[3] FINCATO, Denise Pires. Teletrabalho na reforma trabalhista brasileira. Estudos de Direito: Desenvolvimento e Novas Tecnologias, 2020.

primordialmente a garantia e efetivação dos direitos sociais consagrados pela Constituição.

Com o avanço do teletrabalho, é imperativo examinar não apenas a proteção jurídica dos direitos fundamentais, mas também a efetiva implementação de medidas que promovam um ambiente de trabalho saudável e seguro, mesmo no contexto do teletrabalho. Diante desse cenário, surgem questões sobre o impacto na saúde dos teletrabalhadores, especialmente em relação ao desenvolvimento de doenças de cunho ergonômico, como Lesões por Esforços Repetitivos (LER) e Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (DORT). O aumento do tempo passado em frente aos computadores e a falta de mobiliário adequado podem contribuir para o surgimento dessas condições. Nesse contexto, o direito fundamental à saúde do trabalhador torna-se uma preocupação central: na atual conjuntura de flexibilização e de mitigações de encargos, de quem é a responsabilidade pela promoção e manutenção da saúde do teletrabalhador? Quem deve garantir e supervisionar as condições ergonômicas adequadas para o desenvolvimento do teletrabalho?

2. OBJETIVOS

O objetivo primordial do trabalho em questão, atenta-se a analisar o fenômeno do teletrabalho sob uma perspectiva constitucional, destacando o direito à saúde no ambiente laboral (mesmo quando este se encontra sobreposto ao ambiente domiciliar) como um direito fundamental do teletrabalhador. O teletrabalho traz consigo indagações e preocupações que outrora já foram objeto de análise quando do ambiente de trabalho "clássico". Diante disso, como objetivos específicos, o presente artigo trata de contextualizar o surgimento e a evolução do teletrabalho, desde suas origens até sua regulamentação atual no Brasil, por meio de uma abordagem histórico-jurídica. Para mais, explora as definições conceituais e as mudanças legislativas relacionadas ao teletrabalho, através de uma revisão bibliográfica.

Ainda, analisa as condições de trabalho dos teletrabalhadores durante a pandemia da Covid-19, por meio de uma pesquisa de campo realizada com servidores de uma universidade brasileira. Investigar as dificuldades enfrentadas pelos teletrabalhadores, especialmente em relação às condições ergonômicas inadequadas. Questiona sobre a responsabilidade pela promoção e manutenção da saúde do teletrabalhador, considerando a flexibilização e mitigação de encargos. E, determina quem deve garantir e supervisionar as condições ergonômicas adequadas para o

desenvolvimento do teletrabalho. Por fim, o escrito busca utilizar a análise crítica dos dados coletados e das informações revisadas na literatura como método de interpretação para responder ao questionamento proposto.

3. METODOLOGIA

A metodologia empregada neste estudo adotou uma abordagem detalhada e específica, concentrando-se na análise histórico-jurídica. Isso envolveu uma revisão criteriosa da literatura pertinente, com o objetivo de examinar as definições conceituais pertinentes ao tema em questão, bem como as mudanças legislativas relevantes ao longo do tempo.

No que diz respeito aos métodos de procedimentos, o artigo seguiu uma abordagem empírica, realizando uma análise de pesquisa de campo detalhada. Essa pesquisa envolveu a coleta de dados qualitativos, por meio de entrevistas, a fim de obter uma compreensão abrangente e aprofundada do fenômeno em estudo.

Por fim, para a interpretação e análise dos dados obtidos, foi adotada uma postura crítica e reflexiva. Isso implicou na avaliação e contextualizada dos dados coletados durante a pesquisa, bem como na análise comparativa com as informações disponíveis na literatura especializada. Essa abordagem permitiu uma compreensão mais robusta e fundamentada do tema, contribuindo para a construção de conclusões embasadas e relevantes.

4. MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

A Constituição Federal de 1988, em seu artigo 225, consagra como direito fundamental de todos os cidadãos o meio ambiente ecologicamente equilibrado e saudável, estendendo este direito ao ambiente de trabalho[4]. Em conformidade com este preceito, o artigo 200, inciso VIII, confere ao sistema único de saúde (SUS) a atribuição de colaborar na proteção e recuperação da saúde dos trabalhadores, bem como na adoção de normas sanitárias relacionadas ao meio ambiente laboral. A regulamentação da saúde e segurança no trabalho encontra fundamento nos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho, estabelecidos no artigo 1º, incisos III e

[4] FINCATO, D. P. Saúde, higiene e segurança no teletrabalho: Reflexões e dilemas no contexto da dignidade da pessoa humana trabalhadora. **Revista Brasileira de Direitos Fundamentais & Justiça**, *[S. l.]*, v. 3, n. 9, p. 101–123, 2009. Disponível em: https://dfj.emnuvens.com.br/dfj/article/view/467. Acesso em: 5 maio 2024.

IV, respectivamente[5]. Esses dispositivos impõem ao Estado a obrigação de assegurar condições de trabalho que preservem a integridade física e mental dos trabalhadores, promovendo um ambiente laboral salubre e seguro.

Até a década de 1980, o conceito de meio ambiente limitava-se às referências ao meio físico e natural em que vivemos. Contudo, com a promulgação da Lei nº 6.938, de 1981, o artigo 3º passou a definir o meio ambiente como "o conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, química e biológica, que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas"[6]. Com o passar do tempo, esse conceito foi expandido e refinado, incorporando elementos fundamentais, como a presença e a influência do ser humano no meio natural. Esta evolução conceitual foi acompanhada por um desenvolvimento correspondente no ordenamento jurídico, que passou a reconhecer e regulamentar de maneira mais abrangente a complexa interação entre o homem e o meio ambiente[7].

Feliciano e Pasqualeto conceituam meio ambiente do trabalho como:

> Por tudo, isso, convém conceber o meio ambiente do trabalho como o sistema de condições, leis, influências e interações de ordem física, química, biológica e psicossocial, que incidem sobre o homem em sua atividade laboral – o que inaugura uma concepção essencialmente funcional (e não geográfica ou espacial) -, esteja ou não submetido ao poder hierárquico de outrem (...)[8].

Santos caracteriza o meio ambiente de trabalho como "o conjunto de fatores físicos, climáticos ou quaisquer outros que, interligados ou não, estão presentes e envolvem o local de trabalho da pessoa"[9]. Na mesma linha de preocupação com a abrangência do tema, Mancuso oferece uma definição mais detalhada, descrevendo o meio ambiente laboral como "o habitat laboral, que compreende tudo o que envolve e condiciona, direta e indiretamente, o local onde o indivíduo obtém os meios necessários para sua sobrevivência e desenvolvimento, em equilíbrio com o ecossistema"[10]. Machado,

---

[5] BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidente da República, 2023. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 5 maio 2024.

[6] BRASIL. Presidência da República. Lei nº 6.938, de 31 de agosto de 1981. Dispõe sobre a Política Nacional do Meio Ambiente, seus fins e mecanismos de formulação e aplicação, e dá outras providências. 1981. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6938.htm. Acesso em: 05 maio 2024.

[7] ALMEIDA, Maria de Lourdes C. de; ALMEIDA, Maria Cristina C. de; CARVALHO, Maria Helena de. O meio ambiente do teletrabalho e as doenças do teletrabalhador. **Revista Internacional Consinter de Direito**, Curitiba, v. 4, 6, p. 421-431, jan./jun. 2018.

[8] FELICIANO. Guilherme Guimarães; PASQUALETO, Olívia de Q.F. A (in)efetividade dos princípios jurídicos-ambientais nos grandes acidentes de trabalho e a responsabilização do empregador-poluidor: uma análise do caso “Brumadinho”. Revista LTr. V. 83, n. 07, 2019.

[9] SANTOS, Antônio Silveira R. Meio Ambiente do Trabalho: Considerações. **Juris**, set. 2000. Disponível em: http://jus.com.br/artigos/1202/meio-ambiente-do-trabalho-consideracoes#ixzz2uWRuIiJ1. Acesso em: 10 maio 2024.

[10] MANCUSO, Rodolfo de Camargo. **Ação Civil Pública Trabalhista**. 5. ed. São Paulo: RT, 2002.

por sua vez, sublinha a amplitude do conceito, definindo o meio ambiente de trabalho como "o conjunto de condições internas e externas do local de trabalho e sua relação com a saúde do trabalhador"[11].

As diversas conceituações convergem para a compreensão de que o meio ambiente de trabalho é uma componente integral do conceito mais amplo de meio ambiente, demandando, portanto, proteção legal mediante legislação específica. Tal legislação deve estabelecer normas e garantir os recursos necessários para salvaguardar a qualidade de vida do trabalhador, um direito fundamental consagrado pela ordem jurídica.

A importância do meio ambiente de trabalho para a saúde individual e coletiva é inegável, uma vez que é neste espaço que o trabalhador passa a maior parte de sua jornada laboral[12]. A qualidade de vida do trabalhador está diretamente associada à qualidade deste ambiente. Canasiro, em consonância, sublinha a relevância deste contexto para a saúde social ao afirmar que "o meio ambiente de trabalho saudável está entre os valores mais preciosos para o ser humano, devendo ser preservado pelas diversas instituições sociais"[13].

5. EXTENSÃO DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS AO TELETRABALHADOR

O avanço do capitalismo em escala global, impulsionado pela competitividade do mercado e pela incorporação das novas tecnologias digitais, tem promovido significativas transformações no ambiente empresarial. Estas mudanças não se limitam apenas aos processos produtivos, mas também afetam as dinâmicas interempresariais e as relações de trabalho, demandando uma revisão dos conceitos e paradigmas previamente estabelecidos.

A era da informação desencadeou um deslocamento geográfico no desenvolvimento do trabalho, permitindo que muitas atividades laborais fossem realizadas no domicílio do trabalhador, impulsionando assim a expansão do teletrabalho na modalidade de *home office*[14]. Essa modalidade de trabalho remoto tem se tornado cada

[11] MACHADO, Sidnei. **O Direito à Proteção ao Meio Ambiente de Trabalho no Brasil**. São Paulo: LTr, 2001.
[12] ALMEIDA, Maria de Lourdes C. de; ALMEIDA, Maria Cristina C. de; CARVALHO, Maria Helena de. O meio ambiente do teletrabalho e as doenças do teletrabalhador. *Revista Internacional Consinter de Direito*, Curitiba, v. 4, 6, p. 421-431, jan./jun. 2018.
[13] CANASIRO, Soraya. *In*: GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa. **Meio Ambiente do Trabalho**: direito, segurança e medicina do trabalho. São Paulo: Editora Juspodivm, 2020.
[14] O teletrabalho pode ser classificado conforme o local de onde o trabalhador presta seu serviço: a) Home office: realizado na própria residência ou domicílio do trabalhador; b) Centros satélites: espaços

vez mais comum, principalmente devido à flexibilidade que oferece tanto para empregadores quanto para empregados.

Conforme já mencionado, o teletrabalho, no Brasil, foi definido pela Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017) e é definido como a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, mediante a utilização de tecnologias de informação e comunicação que, por sua natureza, não configuram trabalho externo (art. 75-B, caput, CLT)[15]. Ainda que apresente distinções em relação ao trabalho convencional, o teletrabalho não exclui a relação jurídica de subordinação entre empregado e empregador.

Nos termos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), com as alterações introduzidas pela Lei nº 13.467/2017, considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, mediante a utilização de tecnologias de informação e comunicação que, por sua natureza, não configuram trabalho externo (art. 75-B, caput, CLT)[16]. Ainda que apresente distinções em relação ao trabalho convencional, o teletrabalho não exclui a relação jurídica de subordinação entre empregado e empregador. Ademais, é dispensável que o trabalho seja integralmente realizado fora das dependências do empregador; basta que haja uma predominância do labor à distância para a caracterização do teletrabalho. Destarte, a presença do empregado nas dependências do empregador para a execução de atividades específicas que exijam sua presença física não descaracteriza o regime de teletrabalho (art. 75-B, parágrafo único, CLT)[17].

---

vinculados ao empregador que oferecem a infraestrutura necessária para o trabalho; c) Telecentros: locais compartilhados com outras empresas, também com infraestrutura adequada para o trabalho; d) Telecottages: telecentros localizados em áreas rurais; e) Teletrabalho móvel: trabalho realizado de qualquer lugar desde que o trabalhador disponha dos equipamentos necessários, admitindo variações de acordo com o nível de conectividade: e.1) Off line: sem necessidade de conexão à internet, apenas com tecnologia para o trato e armazenamento de dados; e.2) One way line: uma das vias é tecnológica, por exemplo, o trabalhador recebe a demanda via sistema eletrônico mas entrega o produto fisicamente, presencialmente ou via correios; e.3) On line: interação imediata entre empregador e empregado através de webspaces corporativos. FINCATO, Denise Pires. Teletrabalho na reforma trabalhista brasileira. Estudos de Direito: Desenvolvimento e Novas Tecnologias, 2020.

[15] 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. 7, 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 07 maio 2024.

[16] 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. 7, 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 07 maio 2024.

[17] 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. 7, 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 07 maio 2024.

Ao analisar as questões de saúde e segurança do teletrabalhador à luz dos direitos fundamentais, é imperativo considerar os princípios estabelecidos no art. 7º da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CR/88). Esses direitos fundamentais trabalhistas são aplicáveis de maneira imediata a todo indivíduo que utiliza sua força de trabalho como meio de subsistência, abrangendo, portanto, o trabalho em sentido lato[18].

A normatização celetista relativa ao teletrabalho, estabelecida nos artigos 75-A e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), deve ser interpretada e aplicada em estrita consonância com os direitos fundamentais trabalhistas. O direito a um meio ambiente de trabalho saudável e equilibrado integra o rol de garantias e direitos fundamentais, aplicáveis não somente aos trabalhadores, inclusive aqueles em regime de teletrabalho, mas ao ser humano em geral. No âmbito das relações laborais, esse direito traduz-se na proteção e preservação da saúde física e mental do trabalhador, constituindo fundamento essencial do direito fundamental ao trabalho digno. Assim, o teletrabalho, ainda que realizado fora do ambiente tradicional de trabalho, não pode prescindir da observância da necessidade de um ambiente de trabalho seguro e salubre, conforme previsto nos artigos 6º e 196 da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988[19].

De acordo com a Organização Mundial da Saúde (OMS), o conceito de saúde é "(...) um estado completo de bem-estar físico, mental e social"[20]. Diante disso, quando nos referimos ao direito fundamental à saúde do teletrabalhador, estamos englobando todo o espectro que o direito à saúde propriamente dito abarca. Ressalta-se que, garantir os direitos fundamentais trabalhistas ao teletrabalhador é meio legítimo e eficaz para assegurar a dignidade no trabalho. A aplicação desses direitos fundamentais não deve depender da localização geográfica onde o trabalho humano é desempenhado. Portanto, é essencial que medidas sejam adotadas para que o teletrabalhador tenha acesso aos mesmos direitos e condições de trabalho que os trabalhadores presenciais, incluindo pausas para descanso, ergonomia adequada, e suporte psicológico quando necessário.

---

[18] PAGANI, M. .; DUARTE, G. C. .; GOMES, S. T. de O. . O teletrabalho e os desafios para a proteção do trabalhador: reflexões sobre a extensão dos direitos fundamentais trabalhistas. **Revista foco**, *[S. l.]*, v. 16, n. 1, p. e672, 2023. Disponível em: https://ojs.focopublicacoes.com.br/foco/article/view/672. Acesso em: 11 maio 2024.

[19] BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidente da República, 2016. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em 07 maio 2024.

[20] NAÇÕES UNIDAS BRASIL. Saúde mental depende de bem-estar físico e social, diz OMS em dia mundial. [*S.l*]. Disponível em: https://brasil.un.org/pt-br/74566-sa%C3%BAde-mental-depende-de-bem-estar-f%C3%ADsico-e-social-diz-oms-em-dia-mundial. Acesso em: 10 maio 2024.

5.1. Direito fundamental à saúde e o surgimento da LER/DORT no ambiente doméstico

A segurança no meio ambiente laboral, no presente contexto, refere-se ao tratamento e aos cuidados essenciais exigidos pela Constituição Federal para a proteção da saúde do trabalhador. Esta proteção estabelece obrigações específicas tanto para o empregador quanto para o empregado na consecução da efetividade das normas de saúde ocupacional[21].

De acordo com o ordenamento jurídico vigente, o empregador deve assegurar condições de trabalho que preservem a integridade física e mental dos trabalhadores, em conformidade com os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho, conforme disposto nos artigos 1º, inciso III, e 7º, XXII, da CF. O trabalhador, por sua vez, tem o dever de observar as normas de segurança e saúde no trabalho, colaborando com a empresa na implementação das políticas de prevenção de riscos ambientais, conforme estipulado no artigo 158 da CLT.

No contexto do teletrabalho, até a Reforma Trabalhista de 2017, entendia-se por interpretação extensiva, que havia o mesmo tratamento dado aos trabalhadores em regime presencial. Em relação à saúde e segurança do ambiente laboral, no contexto da efetivação do direito fundamental à dignidade da pessoa humana no âmbito do trabalho, percebia-se que o empregador assumia a posição de depositário, configurando a eficácia "privada" ou "horizontal" desse dever constitucional[22]. Esse dever implicava na obrigação do empregador de prover e manter o ambiente de trabalho, na medida do possível, isento de elementos prejudiciais à saúde, sobretudo em relação ao trabalhador.

Todavia, a Reforma de 2017 trouxe um capítulo específico sobre o teletrabalho, através dos arts. 75-A ao 75-E, estipulando direitos e deveres de cada parte. O artigo 75-D estipula que as responsabilidades relativas à aquisição e manutenção de equipamentos e infraestrutura, bem como o reembolso de despesas do empregado, devem ser previstas por escrito no contrato de trabalho. Já o artigo 75-E impõe ao empregador o dever de orientar os empregados de forma expressa e clara sobre sua própria segurança e saúde.

---

[21] FINCATO, D. P. Saúde, higiene e segurança no teletrabalho: Reflexões e dilemas no contexto da dignidade da pessoa humana trabalhadora. **Revista Brasileira de Direitos Fundamentais & Justiça**, *[S. l.]*, v. 3, n. 9, p. 101–123, 2009. Disponível em: https://dfj.emnuvens.com.br/dfj/article/view/467. Acesso em: 10 maio 2024.

[22] SARLET, Ingo Wolfgang. A eficácia dos Direitos Fundamentais. Porto Alegre: Livraria do Advogado. 2005, p. 371.

No âmbito da fiscalização do trabalho, é relevante notar a ausência de disposições específicas concernentes ao teletrabalho. Nesse contexto, subsiste o entendimento de que o empregador assume a responsabilidade de orientar os empregados de forma expressa e ostensiva sobre as medidas preventivas a serem adotadas para evitar doenças e acidentes laborais. Tal entendimento encontra respaldo, em grande medida, na inviolabilidade dos direitos fundamentais à propriedade e à intimidade, especialmente quando se trata do teletrabalho executado no domicílio do empregado[23].

Entende-se, portanto, que houve uma mitigação da obrigação do empregador para com a saúde e segurança do empregado, optando-se pela "possibilidade" de haver negociações entre as partes para disporem acerca da responsabilização pelo oferecimento e manutenção de um ambiente laboral ergonômico, seguro e salubre.

Acontece que, na realidade fática brasileira, apesar da suposta viabilidade de negociação entre empregado e empregador, é evidente uma notável assimetria de poder. Nesse contexto, é comum a imposição unilateral de condições por parte do empregador, seguida de uma adesão passiva por parte do empregado, não resultante de uma negociação efetiva, mas sim motivada pela necessidade de subsistência – garantida aqui pelo emprego. Essa dinâmica revela uma desigualdade substancial entre as partes, em que o empregador detém uma posição de superioridade, estabelecendo condições contratuais que o empregado muitas vezes aceita sem efetiva capacidade de barganha ou livre manifestação de vontade.

Uma pesquisa realizada com servidores em uma Universidade de São Paulo apontou uma série de dificuldades vivenciadas por estes trabalhadores que estavam desempenhando seus papeis através do teletrabalho no período da pandemia da Covid-19[24]. Inicialmente, observou-se que sequer houve uma tentativa de negociação entre as partes acerca das mitigações de encargos que o teletrabalho traria. No caso concreto, a instituição apenas emitiu uma portaria atribuindo aos trabalhadores a responsabilidade

[23] Outro entendimento a considerar é o de que o conceito de meio ambiente do trabalho pode abranger o ambiente privado do trabalhador. Teoricamente e de forma abstrata, poder-se-ia discutir a possibilidade de responsabilidade empresarial pelos danos decorrentes de acidentes de trabalho, mesmo em tais circunstâncias. No entanto, conforme destacado por Delgado e Delgado (DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017. São Paulo: LTr, 2017, p.137-141), a comprovação tanto do nexo causal quanto, especialmente, da culpa do empregador tornar-se-á mais desafiadora. Dessa forma, este é um tema que exigirá um aprofundamento e conclusões mais precisas à medida que experiências práticas forem sendo acumuladas ao longo do tempo.

[24] CANDIDO, Ana Carolina Ferreira; ALENCAR, Maria do Carmo Baracho. Percepção dos riscos de LER/DORT no teletrabalho de servidores de uma universidade pública. FISIOTERAPIA EM MOVIMENTO - Physical Therapy in Movement. 2024, v. 37, e37113.0.

pelos aspectos ergonômicos de seus locais de trabalho, incluindo, além dos materiais indispensáveis para a realização do devido trabalho (notebook, por exemplo), também aqueles elementos secundários que compõe a cadeia da ergonomia adequada, dentre eles cadeira, mesa e iluminação no ambiente em que trabalhassem em suas casas.

Vale ressaltar, entretanto, que nem todos os trabalhadores possuíam previamente tais equipamentos ou detinham condições financeiras de providenciá-los, Isso acarretou um ônus significativo a eles que, somados à falta de atribuição de responsabilidade da instituição em relação aos custos associados à conexão à internet, consumo de energia elétrica, uso do telefone e outras despesas necessárias para a realização das atividades laborais, viram-se compelidos a arcar com custos quase equiparáveis àqueles relativos ao exercício da própria atividade laboral.

As pesquisadoras apontaram, em conclusão, que os servidores reportaram obstáculos concernentes às adaptações ergonômicas em seus locais de trabalho domiciliares, notadamente vinculados ao emprego de equipamentos inadequados, em especial no que tange à mesa e à cadeira. A ergonomia inadequada no ambiente de trabalho, mesmo que domiciliar, representa potencial fator de risco para o surgimento de distúrbios osteomusculares, incluindo lesões por esforços repetitivos (LER) e distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho (DORT).

Outrossim, como no trabalho convencional, no teletrabalho também pode ocorrer acidente do trabalho, conforme disposto nos artigos 19 e 20 da Lei nº 8.213/91[25]. Segundo esses dispositivos legais, acidente do trabalho é aquele que ocorre no exercício das atividades laborais a serviço do empregador, resultando em lesão corporal grave, perturbação funcional que cause a morte, perda ou redução (temporária ou permanente) da capacidade para o trabalho. Essa conceituação abrange tanto as doenças profissionais, originadas ou desencadeadas pelo exercício de atividades específicas de determinada profissão, quanto as doenças do trabalho, adquiridas ou desencadeadas em decorrência das condições especiais do ambiente laboral e diretamente relacionadas a ele[26].

[25] BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm?hsCtaTracking=8dbf00ec-3047-42cb-bdec-5135b6af0ce5%7C75c3cf15-d229-48dd-ad4a-7c2ca608a1d7. Acesso em: 08 maio 2024.

[26] FINCATO, D. P. Saúde, higiene e segurança no teletrabalho: Reflexões e dilemas no contexto da dignidade da pessoa humana trabalhadora. **Revista Brasileira de Direitos Fundamentais & Justiça**, *[S. l.]*, v. 3, n. 9, p. 101–123, 2009. Disponível em: https://dfj.emnuvens.com.br/dfj/article/view/467. Acesso em: 10 maio 2024.

No contexto do teletrabalho, é pertinente considerar que acidentes típicos podem ocorrer no ambiente laboral do trabalhador remoto. Além disso, é importante observar que doenças ocupacionais podem ser desenvolvidas, desencadeadas ou agravadas em virtude das condições particulares e específicas do teletrabalho. Conforme apontado pela Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, pesquisas acerca das consequências para a saúde dos profissionais que realizam teletrabalho têm revelado a prevalência de problemas de saúde mental, bem como de distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho (DORT)[27]. Dentre as enfermidades frequentemente registradas no contexto do teletrabalho, destacam-se as doenças osteomusculares associadas ao trabalho e as lesões por esforço repetitivo, sendo estas as mais comuns no ambiente laboral remoto.

A Norma Técnica sobre Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (DORT), estabelecida pela Instrução Normativa nº 98, de 05 de dezembro de 2003, emitida pela Diretoria Colegiada do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS)[28], é um instrumento normativo relevante para a abordagem e prevenção de doenças relacionadas ao sistema osteomuscular no ambiente de trabalho. Essa norma técnica faz referência direta ao Decreto nº 3.048/1999, Anexo II, e à Portaria nº 1.339/1999, elaborados pelo Ministério da Previdência Social e pelo Ministério da Saúde.

Através dessa norma, são descritas as enfermidades que afetam o Sistema Osteomuscular e o Tecido Conjuntivo, incluindo exemplos como tenossinovite, tendinite, epicondilite e bursite, as quais são reconhecidas como doenças ocupacionais. Assim, a norma estabelece parâmetros para identificação, diagnóstico e tratamento dessas enfermidades no contexto laboral, bem como medidas de prevenção visando à promoção da saúde e segurança dos trabalhadores. Ao teor desta:

> A sobrecarga pode ocorrer seja pela utilização excessiva de determinados grupos musculares em movimentos repetitivos com ou sem exigência de esforço localizado, seja pela permanência de segmentos do corpo em determinadas posições por tempo prolongado, particularmente quando essas posições exigem esforço ou resistência das estruturas musculoesqueléticas contra a gravidade. A necessidade de concentração e atenção do trabalhador para realizar suas atividades e a tensão imposta pela organização do trabalho

[27] PEREZ, Claudio Cezar. et al. Uma construção social: o anexo da norma brasileira de ergonomia para o trabalho dos operadores de telemarketing. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional. São Paulo, p. 35, 2006.

[28] BRASIL. Instrução Normativa 98, de 05.12.2003 da Diretoria Colegiada do Instituto Nacional do Seguro Social. Estabelece critérios a serem adotados pelas áreas de Benefícios e da Receita Previdenciária. Disponível em: https://www.normaslegais.com.br/legislacao/trabalhista/instruc_normat_99_ppp.htm. Acesso em: 07 maio 2024.

> são fatores que interferem de forma significativa para a ocorrência das LER/DORT[29].

Em suma, as características específicas do ambiente de teletrabalho, marcado pela frequente carência de adaptação ergonômica devido à falta de equipamentos adequados ou às limitações financeiras dos trabalhadores para sua aquisição, constituem um fator preponderante para o desenvolvimento de Lesões por Esforços Repetitivos (LER) e Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (DORT). A inadequação ergonômica nesse contexto contribui substancialmente para o agravamento dessas condições patológicas, evidenciando a necessidade urgente de medidas preventivas e de intervenção no âmbito jurídico-laboral para salvaguardar a saúde e a integridade física dos trabalhadores em situações de teletrabalho.

6. CONCLUSÃO

Diante da proliferação do teletrabalho, impulsionada notadamente pela pandemia da Covid-19 em 2020, torna-se patente que tal modalidade laboral não constitui uma inovação recente, mas sim uma prática em constante evolução ao longo das décadas. Desde as conceituações inaugurais propostas por Jack Nilles na década de 70 até a sua consagração normativa no ordenamento jurídico brasileiro em 2011, com subsequente regulamentação específica em 2017, emerge a evidência de que esta fenomenologia acompanha a marcha evolutiva da sociedade e das tecnologias da informação e comunicação.

Entretanto, a transição para o teletrabalho não deve implicar em um retrocesso aos direitos fundamentais dos trabalhadores, consagrados pela Carta Magna. A dignidade da pessoa humana, vertente basilar do arcabouço jurídico nacional, estende-se igualmente ao âmbito laboral, requisitando que as condições de trabalho sejam consonantes com a natureza humana. As correntes contemporâneas no campo da saúde e segurança ocupacional convergem na imperatividade de conferir dignidade à pessoa laborante, ressaltando que esta constitui um direito intrínseco e inviolável. Sob a perspectiva jurídico-constitucional, tal postulado assegura a cada indivíduo, de forma singularizada, o direito ao respeito e à proteção contra condições laborais degradantes. Desta sorte, a

[29]BRASIL. Instrução Normativa 98, de 05.12.2003 da Diretoria Colegiada do Instituto Nacional do Seguro Social. Estabelece critérios a serem adotados pelas áreas de Benefícios e da Receita Previdenciária. Disponível em: https://www.normaslegais.com.br/legislacao/trabalhista/instruc_normat_99_ppp.htm. Acesso em: 07 maio 2024.

implementação de um ambiente laboral seguro e salubre se mostra imprescindível, devendo ser observada tanto no escopo do labor presencial quanto no teletrabalho.

Na esfera do teletrabalho, onde a relação entre empregado e empregador frequentemente se estabelece de modo virtual e distanciado, a incumbência pela salvaguarda e preservação da saúde do obreiro não pode ser negligenciada. Não obstante, verificou-se uma aparente mitigação da responsabilidade do empregador para com a saúde e segurança do empregado após a promulgação da Reforma Trabalhista de 2017, que facultou a redução destes encargos mediante negociação individual entre as partes. Todavia, a realidade pátria denota uma assimetria de poder entre as partes, frequentemente culminando na imposição unilateral de condições desfavoráveis aos trabalhadores. A ausência de negociação efetiva e a falta de garantias adequadas para os teletrabalhadores podem acarretar ônus significativos, especialmente no que tange à saúde e segurança no ambiente laboral.

A pesquisa conduzida com servidores em uma instituição de ensino superior brasileira durante a pandemia da Covid-19, que foi objeto de análise neste artigo, evidenciou as adversidades enfrentadas por estes laborantes no contexto do teletrabalho, notadamente relacionadas às condições ergonômicas inadequadas. A carência de equipamentos adequados e a ausência de suporte financeiro por parte das instituições empregadoras podem contribuir para o surgimento de distúrbios osteomusculares e outras patologias ocupacionais.

Portanto, mesmo que seja inquestionável a necessidade de flexibilização das relações trabalhistas na contemporaneidade, especialmente diante do cenário emergente do teletrabalho, tal flexibilização deve ser cuidadosamente balizada pela primazia do respeito à dignidade humana e aos direitos fundamentais dos trabalhadores, inclusive dos teletrabalhadores. Sob uma perspectiva jurídica, a negociação entre as partes não pode, em hipótese alguma, sobrepor-se às exigências constitucionais e legais que garantem a saúde, segurança e bem-estar dos trabalhadores. Qualquer tentativa de subjugação desses princípios constituiria um flagrante violação dos preceitos fundamentais do ordenamento jurídico brasileiro.

Nesse contexto, é de suma importância que as partes envolvidas, empregadores e trabalhadores, compreendam que a flexibilização das condições laborais não pode se dar em detrimento da saúde física, mental e emocional dos trabalhadores. A negociação individual ou coletiva deve ser pautada pela busca do equilíbrio entre as necessidades do mercado de trabalho e a proteção dos direitos trabalhistas e preceitos constitucionais. A

salvaguarda da saúde e da integridade do teletrabalhador deve ser considerada como um imperativo legal e moral. Portanto, cabe aos órgãos competentes, como o Ministério do Trabalho e o Poder Judiciário, fiscalizar e assegurar o cumprimento das normas e regulamentações pertinentes, garantindo que o teletrabalho seja exercido em um ambiente domiciliar seguro e saudável.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALMEIDA, Maria de Lourdes C. de; ALMEIDA, Maria Cristina C. de; CARVALHO, Maria Helena de. O meio ambiente do teletrabalho e as doenças do teletrabalhador. **Revista Internacional Consinter de Direito**. Curitiba, v. 4, 6, p. 421-431, jan./jun. 2018.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidente da República, 2016. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em 07 maio 2024.

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. 7, 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 07 maio 2024.

BRASIL. Instrução Normativa 98, de 05.12.2003 da Diretoria Colegiada do Instituto Nacional do Seguro Social. Estabelece critérios a serem adotados pelas áreas de Benefícios e da Receita Previdenciária. Disponível em: https://www.normaslegais.com.br/legislacao/trabalhista/instruc_normat_99_ppp.htm. Acesso em: 07 maio 2024.

BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm?hsCtaTracking=8dbf00ec-3047-42cb-bdec-5135b6af0ce5%7C75c3cf15-d229-48dd-ad4a-7c2ca608a1d7. Acesso em: 08 maio 2024.

BRASIL. Presidência da República. Lei nº 6.938, de 31 de agosto de 1981. Dispõe sobre a Política Nacional do Meio Ambiente, seus fins e mecanismos de formulação e aplicação, e dá outras providências. 1981. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6938.htm. Acesso em: 05 maio 2024.

CANASIRO, Soraya; GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa. Meio Ambiente do Trabalho: direito, segurança e medicina do trabalho. São Paulo: Editora Juspodivm, 2020.

CANDIDO, Ana Carolina Ferreira; ALENCAR, Maria do Carmo Baracho. Percepção dos riscos de LER/DORT no teletrabalho de servidores de uma universidade pública. FISIOTERAPIA EM MOVIMENTO - Physical Therapy in Movement. 2024, v. 37, e37113.0.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017. São Paulo: LTr, 2017, p.137-141.

FELICIANO. Guilherme Guimarães; PASQUALETO, Olívia de Q.F. A (in)efetividade dos princípios jurídicos-ambientais nos grandes acidentes de trabalho e a responsabilização do empregador-poluidor: uma análise do caso "Brumadinho". **Revista LTr**. V. 83, n. 07, 2019.

FINCATO, D. P. Saúde, higiene e segurança no teletrabalho: Reflexões e dilemas no contexto da dignidade da pessoa humana trabalhadora. **Revista Brasileira de Direitos Fundamentais & Justiça**, *[S. l.]*, v. 3, n. 9, p. 101–123, 2009. Disponível em: https://dfj.emnuvens.com.br/dfj/article/view/467. Acesso em: 5 maio 2024.

FINCATO, Denise Pires. Teletrabalho na reforma trabalhista brasileira. Estudos de Direito: Desenvolvimento e Novas Tecnologias, 2020.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (OIT). C 177 − Home Work Convention, 1996 (No. 177). Homework Recommendation, 1996 (No. 184). Disponível: https://webapps.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312322. Acesso: 20 maio 2024.

MACHADO, Sidnei. O Direito à Proteção ao Meio Ambiente de Trabalho no Brasil. São Paulo: **LTr**, 2001.

MANCUSO, Rodolfo de Camargo. **Ação Civil Pública Trabalhista**. 5. ed. São Paulo: RT, 2002.

NAÇÕES UNIDAS BRASIL. Saúde mental depende de bem-estar físico e social, diz OMS em dia mundial. [*S.l*]. Disponível em: https://brasil.un.org/pt-br/74566-sa%C3%BAde-mental-depende-de-bem-estar-f%C3%ADsico-e-social-diz-oms-em-dia-mundial. Acesso em: 10 maio 2024.

PAGANI, M. .; DUARTE, G. C. .; GOMES, S. T. de O. O teletrabalho e os desafios para a proteção do trabalhador: reflexões sobre a extensão dos direitos

fundamentais trabalhistas. **Revista foco**, *[S. l.]*, v. 16, n. 1, p. e672, 2023. Disponível em: https://ojs.focopublicacoes.com.br/foco/article/view/672. Acesso em: 11 maio 2024.

PEREZ, Claudio Cezar. et al. Uma construção social: o anexo da norma brasileira de ergonomia para o trabalho dos operadores de telemarketing. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**. São Paulo, p. 35, 2006.

PORTUGAL. Lei nº 99/2003, de 27 de agosto: "Aprova o Código do Trabalho". Diário da República. I Série-A. 197 (27-08-2003). 5558-5656. Disponível em: https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/99-2003-632906. Acesso em: 20 maio 2024.

SANTOS, Antônio Silveira R. Meio Ambiente do Trabalho: Considerações. Juris, set. 2000. Disponível em: http://jus.com.br/artigos/1202/meio-ambiente-do-trabalho-consideracoes#ixzz2uWRuIiJ1. Acesso em: 10 maio 2024.

SARLET, Ingo Wolfgang. A eficácia dos Direitos Fundamentais. Porto Alegre: Livraria do Advogado. 2005, p. 371.