

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA - UFU
FACULDADE DE DIREITO “PROF. JACY DE ASSIS”
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO
MESTRADO EM DIREITO**

MARIA GABRIELA SILVA MOREIRA

**O TELETRABALHO E AS DOENÇAS OCUPACIONAIS NA
PERSPECTIVA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS E DO DIREITO À
DESCONEXÃO**

UBERLÂNDIA/MG

2022

MARIA GABRIELA SILVA MOREIRA

**O TELETRABALHO E AS DOENÇAS OCUPACIONAIS NA
PERSPECTIVA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS E DO DIREITO À
DESCONEXÃO**

Dissertação apresentada como requisito parcial à obtenção do título de Mestre em Direito, no Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal de Uberlândia, na Linha de Pesquisa “Sociedade, Sustentabilidade e Direitos Fundamentais”, sob orientação da Professora Doutora Keila Pacheco Ferreira.

UBERLÂNDIA/MG

2022

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP) Sistema de Bibliotecas da UFU, MG, Brasil.

M838 Moreira, Maria Gabriela Silva, 1992-
2022 O TELETRABALHO E AS DOENÇAS OCUPACIONAIS NA
PERSPECTIVA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS E DO DIREITO
À DESCONEXÃO [recurso eletrônico] / Maria Gabriela Silva
Moreira. – 2022.

Orientador: KEILA PACHECO FERREIRA.

Dissertação (Mestrado) – Universidade Federal de
Uberlândia, Pós-graduação em Direito.

Modo de acesso: Internet.

Disponível em: <http://doi.or/10.14393/ufu.di.2022.371>

Inclui bibliografia.

1. Direito. I. FERREIRA, KEILA PACHECO, 1975-,
(Orient.). II. Universidade Federal de Uberlândia. Pós-
Graduação em Direito. III. Título.

CDU: 340



UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA

Secretaria da Coordenação do Programa de Pós-Graduação em Direito
Av. João Naves de Ávila, 2121, Bloco 3D, Sala 302 - Bairro Santa Mônica, Uberlândia-MG, CEP 38400-902
Telefone: 3239-4051 - mestradodireito@fadir.ufu.br - www.cmdip.fadir.ufu.br



ATA DE DEFESA - PÓS-GRADUAÇÃO

Programa de Pós-Graduação em:	Direito				
Defesa de:	Dissertação de Mestrado Acadêmico, número 164, PPGDI				
Data:	Dezesseis de agosto de dois mil e vinte e dois	Hora de início:	14:00	Hora de encerramento:	16:00
Matrícula do Discente:	12012DIR014				
Nome do Discente:	Maria Gabriela Silva Moreira				
Título do Trabalho:	O TELETRABALHO E AS DOENÇAS OCUPACIONAIS NA PERSPECTIVA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS E DO DIREITO À DESCONEXÃO				
Área de concentração:	Direitos e Garantias Fundamentais				
Linha de pesquisa:	Sociedade, Sustentabilidade e Direitos Fundamentais				
Projeto de Pesquisa de vinculação:	Direitos e Deveres na Sociedade de Risco				

Reuniu-se, utilizando tecnologia de comunicação à distância, a Banca Examinadora, designada pelo Colegiado do Programa de Pós-Graduação em Direito, assim composta: Professoras/es Doutoras/es: Maria Hemília Fonseca - USP/Ribeirão Preto; Luiz Carlos Goiabeira Rosa - UFU; e Keila Pacheco Ferreira - UFU - orientadora da candidata.

Iniciando os trabalhos a presidenta da mesa, Dra. Keila Pacheco Ferreira, apresentou a Comissão Examinadora e a candidata, agradeceu a presença do público, e concedeu à Discente a palavra para a exposição do seu trabalho. A duração da apresentação da Discente e o tempo de arguição e resposta foram conforme as normas do Programa.

A seguir a senhora presidenta concedeu a palavra, pela ordem sucessivamente, aos/às examinadoras/es, que passaram a arguir a candidata. Ultimada a arguição, que se desenvolveu dentro dos termos regimentais, a Banca, em sessão secreta, atribuiu o resultado final, considerando a candidata:

Aprovada.

Esta defesa faz parte dos requisitos necessários à obtenção do título de Mestre.

O competente diploma será expedido após cumprimento dos demais requisitos, conforme as normas do Programa, a legislação pertinente e a regulamentação interna da UFU.

Neste ato, e para todos os fins de direito, as/os examinadoras/es e a discente autorizam a transmissão ao vivo da atividade. As imagens e vozes não poderão ser divulgadas em nenhuma hipótese, exceto quando autorizadas expressamente pelas/os examinadoras/es e pela/o discente. Por ser esta a expressão da vontade, nada haverá a reclamar a título de direitos conexos quanto às imagens e vozes ou quaisquer outros, nos termos firmados na presente.

Nada mais havendo a tratar foram encerrados os trabalhos. Foi lavrada a presente ata que após lida e achada conforme foi assinada pela Banca Examinadora e pela discente.



Documento assinado eletronicamente por **Luiz Carlos Goiabeira Rosa, Professor(a) do Magistério Superior**, em 18/08/2022, às 10:50, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **Keila Pacheco Ferreira, Professor(a) do Magistério Superior**, em 18/08/2022, às 15:11, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **Maria Hemilia Fonseca, Usuário Externo**, em 05/09/2022, às 16:55, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **Maria Gabriela Silva Moreira, Usuário Externo**, em 05/09/2022, às 17:05, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site https://www.sei.ufu.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **3844655** e o código CRC **AA596222**.

Pai eterno, estou muito agradecida por ter me abençoado até o presente momento. Agradeço de todo o coração. Amém!

AGRADECIMENTOS

Meus sinceros agradecimentos e gratidão por mais uma vitória, quero agradecer a Deus e a Nossa Senhora por mais essa belíssima conquista.

À minha filha Maria, agradeço todos os dias por sua existência, pois você mudou a minha vida, trazendo para ela o verdadeiro sentido.

Ao meu esposo Cleiton, agradeço por acreditar em mim, me dando todo o incentivo do mundo: você desperta em mim a vontade de ir cada dia mais além.

Às minhas irmãs Franciele e Daniela, agradeço por sempre me incentivarem e acreditar em mim.

Aos meus pais João e Geralda, pelo dom da vida.

Aos amigos, colegas e demais familiares, que de alguma forma estiveram e estão próximos de mim, fazendo a vida valer a pena.

Agradeço a todos os professores que me acompanharam desde o início da minha vida escolar, por todo o amparo e atenção necessários.

Por fim, agradeço a todos que direta ou indiretamente contribuíram para a minha formação, muito obrigada!

*Não sei quantas almas tenho.
Cada momento mudei.
Continuamente me estranho.
Nunca me vi nem acabei.
De tanto ser, só tenho alma.
Quem tem alma não tem calma.
Quem vê é só o que vê,
Quem sente não é quem é,
Atento ao que sou e vejo,
Torno-me eles e não eu.
Cada meu sonho ou desejo
É do que nasce e não meu.
Sou minha própria paisagem;
Assisto à minha passagem,
Diverso, móbil e só,
Não sei sentir-me onde estou.
Por isso, alheio, vou lendo
Como páginas, meu ser.
O que segue não prevendo,
O que passou a esquecer.
Noto à margem do que li
O que julguei que senti.
Releio e digo: “Fui eu?”
Deus sabe, porque o escreveu.
(PESSOA, Fernando, 1930)*

RESUMO

Resumo: A presente dissertação teve o objetivo de discorrer sobre o direito fundamental ao trabalho, averiguando o aumento de doenças ocupacionais, a sobrecarga de trabalho, o estresse, e a não limitação entre tempo de trabalho e o tempo livre, além de analisar a efetivação dos direitos fundamentais ao trabalho, através do uso do direito à desconexão. Foram investigadas, sobre a evolução histórica do teletrabalho no Direito do Trabalho, a qual os empregados se reinventaram diante de grandes mudanças tecnológicas, desta forma, foi feita uma análise desde o seu surgimento até sua regulamentação na legislação brasileira. Em seguida, tratou-se do ato de formalização do vínculo entre empregador e empregado, iniciando pela contratação e os riscos que envolvem a relação laboral, foi tratado sobre as vantagens e desvantagens enfrentadas no dia a dia dos teletrabalhadores, os obstáculos para a saúde, para o meio ambiente do trabalho, para vida privada e/ou profissional, ainda, o aumento de doenças ocupacionais pelo isolamento diuturnamente, estresse, sobrecarga, levando as patologias como a síndrome de *Burnout*, depressão, entre outras. Foram abordados sobre a efetivação ou não dos direitos fundamentais dos empregados, no contexto do princípio da igualdade e dos direitos fundamentais do trabalhador previstos na Constituição da República Federal de 1988. Um outro ponto pesquisado e analisado foi o direito a desconexão, sendo um direito de todos os empregados de se desligar do trabalho após uma certa carga horária ajustada entre empregado e empregador, sendo muito importante para a qualidade da vida física e psíquica do trabalhador, tal qual para a preservação da sua vida social e sua convivência familiar. A flexibilidade do teletrabalho foi encorpada em um contexto pandêmico, e, com o COVID-19, muitos trabalhadores continuaram exercendo suas funções de dentro das residências, evitando o contágio e propagação da pandemia, porém, as formas inovadoras e o uso das tecnologias devem ter como objetivo o alcance do crescimento econômico e a realização do valor social do trabalho e da dignidade humana. Um dos pontos mais importantes é a valorização do trabalho humano e fazer valer os direitos fundamentais dos empregados. Para que isso ocorra, as empresas são parte essenciais nesse processo, oferecendo treinamentos e profissionais capacitados da área da saúde para acompanhar os empregados, se tornando uma prevenção, levando ao trabalho decente e sadio. É preciso prevenir e fazer o uso de práticas que sejam corretas, para extinguir os riscos psicossociais no trabalho. O direito à desconexão para o teletrabalhador significa diminuir os riscos de depressões, tentativas de suicídios e suicídios, que são patologias bastante comuns no meio laboral, devido a não desconexão e descanso necessário e obrigatório entre uma jornada e outra. Segundo a OMS, a depressão será a doença mais incapacitante em meados de 2030, e quase 10% desse fator será por causa do ambiente laboral. Portanto, o ambiente laboral precisa buscar proteger os direitos básicos dos empregados, para um ambiente que aplique os direitos fundamentais e trabalhistas de forma sadia e digno. Foram utilizados o método dedutivo e das técnicas de pesquisa bibliográfica e documental.

Palavras-chave: Desconexão. Direitos Fundamentais. Doenças Ocupacionais. Tecnologia. Teletrabalho.

ABSTRACT

Abstract: The present dissertation aimed to discuss the fundamental right of work, verifying the increase in occupational diseases, work overload, stress and the non-restriction between working time and free time, in addition to analyzing the effectiveness of rights fundamental work, through the use of the right to disconnect. We investigated the historical evolution of telework in Labor Law, which employees reinvented themselves in the face of major technological changes, in this way, it was an analysis from its model made to its modification in Brazilian legislation. Then, it dealt with the act of formalizing the bond between employer and employee, starting with the hiring and the risks involved in the employment relationship, it was treated about the advantages and disadvantages faced in the daily life of teleworkers, the obstacles to health, for the work environment, for private and/or professional life, also, the increase in occupational diseases due to daily isolation, stress, overload, leading to pathologies such as Burnout syndrome, depression, among others. They were discussed about the effectiveness or not of the fundamental rights of the employees, in the context of the principle of equality and the fundamental rights of the worker foreseen in the Constitution of the Federal Republic of 1988. Another point researched and analyzed was the right to disconnect, which is a right of all employees to leave work after a certain workload agreed between employee and employer, being very important for the quality of the worker's physical and psychological life, such as which for the preservation of their social life and their family life. The flexibility of teleworking was embodied in a pandemic context, and, with COVID-19, many workers continued to perform their functions from inside their homes, avoiding the contagion and spread of the pandemic, however, innovative ways and the use of technologies must have the objective of achieving economic growth and realizing the social value of work and human dignity. One of the most important points is valuing human work and enforcing the fundamental rights of employees. For this to happen, companies are an essential part of this process, offering training and qualified professionals in the health area to accompany employees, becoming a prevention, leading to decent and healthy work. It is necessary to prevent and make use of practices that are correct, to extinguish psychosocial risks at work. The right to disconnect for teleworkers means reducing the risk of depression, suicide attempts and suicides, which are quite common pathologies in the workplace, due to non-disconnection and necessary and mandatory rest between one day and another. According to the WHO, depression will be the most disabling illness by the mid-2030s, and nearly 10% of that factor will be because of the work environment. Therefore, the work environment needs to seek to protect the basic rights of employees, for an environment that applies fundamental and labor rights in a healthy and dignified way. The deductive method and the techniques of bibliographic and documentary research were used.

Keywords: Disconnection. Fundamental Rights. Occupational Diseases. Technology. Telework.

LISTA DE ABREVIATURAS, SIGLAS E ACRÔNIMOS

ABNT – Associação Brasileira de Normas Técnicas

ABRAT – Associação Brasileira de Advogados Trabalhistas

ABRH – Associação Brasileira de Recursos Humanos

ADC – Ação Direta de Constitucionalidade

ADCT – Ato das Disposições Constitucionais Transitórias

ADIn – Ação Direta de Inconstitucionalidade

AMB – Associação Médica Brasileira

ANAMATRA – Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho

ANPT – Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho

ART – Artigo

AVC – Acidente Vascular Cerebral

CC – Código Civil

CF – Constituição Federal

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

CNJ – Conselho Nacional de Justiça

CNS – Conselho Nacional de Saúde

CP – Código Penal

CPC – Código de Processo Civil

CONAMAT – Congresso Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho

CRFB – Constituição da República Federativa do Brasil

CUT – Central Única dos Trabalhadores

DEJT – Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho

DH – Direitos Humanos

DL, Dec. Lei – Decreto-Lei

DMJ – Departamento Médico Judiciário

ECA – Estatuto da Criança e do Adolescente

EPD - Estatuto da Pessoa com Deficiência

EU – OSHA – Agência Europeia para a Segurança e a Saúde no Trabalho

FGTS – Fundo de Garantia por Tempo de Serviço

GCONTT – Grupo de consultoria em Teletrabalho

HSE – Health Service Executive

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas

INSS – Instituto Nacional do Seguro Social

ISTAS – Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud

LER – Lesão por Esforço Repetitivo

LTCAT - Laudo Técnico das Condições do Ambiente de Trabalho

NR – Normas Regulamentadoras

MOI – Modelo Operário Italiano

MP – Ministério Público; Medida Provisória

MPT – Ministério Público do Trabalho

MTE – Ministério do Trabalho e Emprego

NR – Normas Regulamentares

OAB – Ordem dos Advogados do Brasil

OCDE – Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico

ODS – Objetivos de Desenvolvimento Sustentável

OIT – Organização Internacional do Trabalho

OMS – Organização Mundial da Saúde

ONG – Organização Não Governamental

ONU – Organização das Nações Unidas

PCD – Pessoa com Deficiência

PCMSO - Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional – PCMSO

PPRA - Programa de Prevenção de Riscos Ambientais

RO – Recurso Ordinário

SENAC – Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial

SENAI – Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial

SERPRO – Serviço Federal de Processamento de Dados

SOBRATT – Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades

SP – São Paulo

SST – Saúde e Segurança no Trabalho

STF – Superior Tribunal Federal

SUS – Sistema Único de Saúde

TCU – Tribunal de Contas da União

TICs - Tecnologias da Informação e da Comunicação

TJMG – Tribunal de Justiça de Minas Gerais

TJSP – Tribunal de Justiça de São Paulo

TRE – Tribunal Regional Eleitoral

TRT – Tribunal Regional do Trabalho

TST – Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	13
1 O TELETRABALHO NA LEGISLAÇÃO E SUA REGULAMENTAÇÃO	19
1.1 ASPECTOS HISTÓRICOS E O SURGIMENTO NA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA	19
1.1.1 As contratações do teletrabalho no Poder Público e suas fiscalizações	34
1.2 A REGULAMENTAÇÃO APÓS A LEI Nº 13.467 DE 2017	36
1.2.1 A subordinação, a fiscalização e o contrato de trabalho	38
1.2.2 A flexibilização, o controle da jornada de trabalho e as horas extras	46
1.3 VANTAGENS E DESVANTAGENS.....	53
1.4 A DIFERENCIAÇÃO ENTRE TELETRABALHO E <i>HOME OFFICE</i>	58
2 O DIREITO DO TRABALHO NA CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL DE 1988 E NA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO DE 1943.....	60
2.1 A PROTEÇÃO AOS DIREITOS FUNDAMENTAIS E SOCIAIS	61
2.2 DIREITOS FUNDAMENTAIS DOS TRABALHADORES NA CRFB DE 1988	66
2.2.1 O teletrabalho e a efetivação dos Direitos Fundamentais	74
2.3 O MEIO AMBIENTE DO TRABALHO E OS DIREITOS HUMANOS.....	75
2.4 OS OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL	87
2.5 O DIREITO À DESCONEXÃO COMO FORMA DE EFETIVAÇÃO DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS DO TRABALHO.....	91
3 O TELETRABALHO E AS DOENÇAS OCUPACIONAIS	95
3.1 OS ADOECIMENTOS NO TRABALHO	96
3.2 AS DOENÇAS OCUPACIONAIS	98
3.2.1 O acidente de trabalho no teletrabalho	102
3.3 OS TIPOS DE DOENÇAS QUE ENVOLVEM O AMBIENTE DO TRABALHO.....	107
3.4 OS RISCOS PSICOSSOCIAIS	113
3.5 ESTUDOS SOBRE O AUMENTO DAS DOENÇAS OCUPACIONAIS.....	120
3.5.1 A pandemia de Covid-19 e os impactos na saúde dos teletrabalhadores.....	125
CONCLUSÃO	129
REFERÊNCIAS	134

INTRODUÇÃO

Esta pesquisa acadêmica pretende considerar e analisar o teletrabalho e as doenças ocupacionais em uma perspectiva ótica dos Direitos Fundamentais, além do uso na prática do direito à desconexão. O teletrabalho foi incluído na legislação brasileira desde 2011 e amplificado com o capítulo II-A, apresentado pela Lei nº 13.467 de 2017.

Averiguando as nuances da aplicação prática de tal espécie de trabalho, a pesquisa trata-se os direitos fundamentais se estão sendo observados no atual cenário mundial e os riscos psicossociais relativos ao ambiente laboral, além do aumento de doenças ocasionados pela sobrecarga, estresse e preocupações com produtividade, dentro da profissão dos teletrabalhadores.

A tecnologia e seus frutos, como por exemplo, os robôs, a internet, os computadores, os *softwares* e os celulares, nas últimas décadas, mudaram significativamente as relações laborais e sociais, bem como, e especialmente, os meios de produção de bens e serviços. Sobre esses avanços, estudaremos com maior afinco, sobre o teletrabalho, o qual originou-se de tais inovações.

O intuito desta pesquisa é abordar as doenças que tenham relação direta ou indireta com o meio ambiente do trabalho, sendo mais incisivo nos riscos psicossociais do trabalho, desencadeados pelas circunstâncias que o ambiente profissional coloca para os empregados.

O tema ora proposto relaciona-se às relações laborais e suas alterações nas últimas décadas, incentivadas pelos novos modelos de organização de produção; pelas novas tecnologias de informação e comunicação e pelos modernos métodos de gestão e gerenciamento das empresas, que influenciam novas formas de contratação, as quais podem refletir no aumento de doenças ocupacionais e do trabalho.

Tocante à problemática, esta consiste a partir da reflexão acerca da efetivação ou não dos direitos fundamentais do trabalhador no regime de teletrabalho, no contexto do princípio da igualdade e dos direitos fundamentais do trabalhador previstos na Constituição Federal.

Pensando nos parâmetros da contratação do trabalho a distância, essa forma pode abarcar um número maior de indivíduos, pessoas com deficiência, com idade avançada e até mesmo aquelas que precisam de uma terceira pessoa para se locomover de casa para o serviço. O trabalho realizado fora das dependências da empresa, nos faz refletir sobre a forma como ele é desenvolvido e se há um verdadeiro respeito aos direitos fundamentais.

Ao decorrer dos últimos tempos, o ambiente laboral, tem sido palco para aumento de doenças ocupacionais, as quais são desencadeadas pelo contexto trabalhista, afetando tanto a saúde física e a psicológica dos empregados, ou seja, afetando a saúde em um conjunto global.

Além dessas doenças prejudicarem a vida do trabalhador dentro do seu recinto laboral, no teletrabalho ela pode ser aumentada pela falta ou excesso de contato e mistura do ambiente familiar e trabalhista. Assim, como será demonstrado, a própria OIT Organização Internacional do Trabalho, reconheceu os fatores psicossociais no ambiente laboral.

Quanto aos objetivos, a pesquisa tem a pretensão de discutir sobre a suficiência ou não das políticas e legislação atinentes ao teletrabalho, quando confrontadas com os direitos fundamentais do trabalhador, se o direito à desconexão está sendo resguardado entre os teletrabalhadores, para prevenir doenças físicas e mentais.

Mais especificadamente, discorrer sobre o direito fundamental ao trabalho, e em especial a sua respectiva efetividade na segurança do trabalho. Abordar o teletrabalho e os riscos psicossociais dentro do ambiente laboral, averiguando o aumento de doenças ocupacionais, relacionados ao isolamento diuturnamente, a sobrecarga de trabalho, estresse, e a não limitação entre o tempo de trabalho e o tempo livre, além da não efetivação dos direitos fundamentais do trabalho.

Ainda, tecer considerações sobre os estudos e pesquisas sobre o aumento das doenças ocupacionais e os riscos psicossociais que a alta carga de trabalho pode refletir na vida do trabalhador. Analisar os aspectos preventivos, nos contratos de relação de teletrabalho, quanto aos limites pessoais e profissionais, pontos positivos e negativos da laboração.

Para atingir os objetivos pretendidos nesta pesquisa, será utilizado uma abordagem dedutiva, que irá nos fornecer um melhor raciocínio para explicarmos, do geral para o particular, demonstrando que os recursos tecnológicos estão interligados na sociedade moderna, assim, possui, com ênfase nos fundamentos teóricos que sustentam os princípios e garantias fundamentais para os empregados, partindo do método analógico como base para análises e interpretações.

A premissa geral da pesquisa é sobre a efetivação dos direitos fundamentais do trabalhador em tempos de mudança de paradigmas de meios e condições de trabalho. E a premissa específica inicia-se com a contratação dos teletrabalhadores e os riscos psicossociais do trabalho que envolvem a relação laboral, a busca pelo direito à desconexão, terminando-se sobre o aumento de doenças ocupacionais pelo isolamento diuturnamente, estresse, sobrecarga, levando as patologias como a síndrome de *Burnout*, depressão e demais.

Entende-se por metodologia como a organização das ferramentas necessárias para a execução do projeto visando alcançar os objetivos propostos. Para atingir os objetivos pretendidos nesta pesquisa, será utilizada uma abordagem dedutiva, que irá nos fornecer um melhor raciocínio para explicarmos, do geral para o particular, demonstrando que os recursos tecnológicos estão interligados na sociedade moderna, assim, possui, com ênfase nos fundamentos teóricos que sustentam os princípios e garantias fundamentais para os teletrabalhadores, partindo do método analógico como base para análises e interpretações.

Serão usados os procedimentos histórico e comparativo, a fim de se traçar uma trajetória dos contratos de trabalho e a finalidade do teletrabalho, juntamente com elementos comparativos do passado e do presente, fazendo assim, um paralelo entre as possíveis evoluções e como tem impactado na sociedade em geral.

A técnica empregada será a documentação indireta, através de pesquisa bibliográfica, jurisprudencial, doutrinária, legislações pátrias e estrangeiras, artigos científicos, bem como a direta na qual serão analisadas as pesquisas de campo existentes, a fim de ter mais contato com a prática do teletrabalho, as doenças ocupacionais de ordem mental e psicológica, e desta forma, ter ciência da atualidade.

Portanto, o problema de pesquisa assim se apresenta: o regime de contratação pelo teletrabalho tem sido tratado pela lei, de forma a se evitar os riscos psicossociais do trabalho e desta forma efetivar o mais amplamente possível o direito fundamental ao trabalho e suas decorrências?

Para responder o questionamento acima, tem-se as seguintes hipóteses, se os teletrabalhadores enfrentam dificuldades não inseridas na contratação dos que atuam nas dependências da empresa, como a não limitação do tempo de trabalho e tempo livre. Se com o aumento de contratações do teletrabalho, ocasiona com mais frequência os riscos psicossociais e doenças ocupacionais, como a síndrome de *Burnout*, depressão, entre outras. Se o empregador respeita o horário estipulado para o teletrabalhador, executando fielmente o direito à desconexão, e em quais pontos o teletrabalho deve se efetivar aos direitos fundamentais do trabalho para diminuir os riscos psicossociais.

A justificativa parte inicialmente de uma carência de análises que abordem o tema no contexto atual, os estudos e pesquisas apresentam um certo distanciamento da realidade, gerando um contrassenso como o direito do trabalho, o teletrabalho e as doenças ocupacionais.

O teletrabalho surgiu a partir da modernização das relações de trabalho, com o intuito de diminuir o distanciamento entre as dependências físicas e a vida pessoal do empregado, reduzindo o deslocamento diário. Porém, considerado como um contrato de trabalho típico e

não afastando o controle do empregador, subordinação e direitos trabalhistas existentes no trabalho presencial.

Com o aumento e aderência das empresas para o regime de contratação através do teletrabalho, houve a regulamentação com a Lei 13.467/2017, no capítulo II-A. Ainda, algumas cidades aprovaram projetos de Lei que incentivam as empresas a aderirem, com o incentivo de redução de impostos, como o Imposto Sobre Serviços ISS. O poder público também colocou os seus servidores em regime de teletrabalho, como o Conselho Nacional de Justiça CNJ e o TCU Tribunal de Contas da União.

Muitos se preocuparam apenas com os pontos positivos do teletrabalho, com redução de custos, flexibilidade de horários, conciliação entre a vida profissional e pessoal, diminuição do tráfego urbano beneficiando ao meio ambiente, entre outros fatores. Mas, a parte principal desta pesquisa é demonstrar que os pontos negativos são às vezes superiores aos positivos e podendo impactar a vida dos empregados de maneira irreversível.

Desde o momento que se trata sobre doenças ocupacionais e riscos psicossociais, pensar-se-á no trabalho presencial e tradicional, mas, com a modernização e graças aos recursos tecnológicos, houve um aumento significativo de doenças mentais e psicológicas entre as pessoas pertencentes ao direito do trabalho e suas intersecções, mais propriamente dito, os empregados.

Destarte, a necessidade da pesquisa para a produção de conhecimentos que possam ser aplicados à realidade brasileira de modo a garantir uma melhor atuação dos direitos fundamentais e trabalhistas, a fim de contribuir para o desenvolvimento do direito, acompanhando as mutações sociais e promovendo uma análise sólida acerca do tema proposto e sendo fundamental compreender a discussão em torno do assunto.

No trabalho remoto, o acompanhamento se dá com benefícios para os empregados nesse regime de contratação, sendo que a desnecessidade de deslocamento diário possibilita que as famílias se relacionem com maior frequência, estreitando os laços fraternos tal qual se dá no *home office*, por exemplo. Uma maior flexibilidade de horário capaz de facilitar-lhe a conciliação das atividades familiares com as profissionais. Para as empresas, o benefício se dá pela redução de custos com a locação de espaços, e redução da manutenção para manter um local propício para acolher os empregados.

Será trabalhado nesse contexto, a questão da pandemia de COVID-19, a qual impactou a vida de milhares de pessoas por todo o mundo, inclusive, a vida dos trabalhadores. Muitos iniciaram um trabalho remoto e com o auxílio da tecnologia, o teletrabalho ganhou mais

espectadores, estreitando os laços entre empresa e empregado, os quais foram obrigatoriamente afastados por um vírus que causou inúmeras mortes e dores nas famílias.

Um outro ponto pesquisado e analisado foi o direito a desconexão, sendo um direito de todos os empregados de se desligar do trabalho após uma certa carga horária ajustada entre empregado e empregador, sendo muito importante para a qualidade da vida física e psíquica do trabalhador, tal qual para a preservação da sua vida social e sua convivência familiar.

A flexibilidade do teletrabalho foi encorpada em um contexto pandêmico, e, com o COVID-19, muitos trabalhadores continuaram exercendo suas funções de dentro das residências, evitando o contágio e propagação da pandemia, porém, as formas inovadoras e o uso das tecnologias devem ter como objetivo o alcance do crescimento econômico e a realização do valor social do trabalho e da dignidade humana.

Segundo a OMS, a depressão será a doença mais incapacitante em meados de 2030, e quase 10% desse fator será por causa do ambiente laboral. Portanto, o ambiente laboral precisa buscar proteger os direitos básicos dos empregados, para um ambiente que aplique os direitos fundamentais e trabalhistas de forma sadia e digno.

Nesse mister, pretende-se com esta pesquisa cooperar para um melhor entendimento sobre os riscos psicossociais provocados pela sobrecarga de trabalho, o alto nível de estresse, doenças relacionadas ao ambiente de trabalho e como o teletrabalho sem auxílio e orientações resultam em síndromes e depressões.

O resultado esperado ao final da pesquisa é apresentar a informação e conhecimento sobre a influência tecnológica no uso de contratações trabalhistas, como fazer do teletrabalho um local de trabalho decente, sadio e digno, e como diminuir as doenças de saúde mental e psicológica no ambiente laboral diante da modernidade utilizando o direito à desconexão, e a busca desenfreada que as empresas procuram em obter lucros e o mínimo de gastos possíveis.

Em relação à pesquisa e o Direito, o presente se mostra importante por buscar uma solução para a regulamentação efetiva do teletrabalho, para resguardar os direitos fundamentais do trabalho, sendo que a legislação atual que trata sobre o assunto deixou de observar a realidade dos teletrabalhadores, principalmente no tocante a flexibilização de horários, mas, ao mesmo tempo, a não remuneração da jornada extra.

Quanto ao impacto social, a meta é contribuir para a aplicação dos direitos fundamentais e trabalhistas aos teletrabalhadores, orientando para que não seja confundido o tempo de trabalho com a vida social, para preservação da saúde mental e psicológica, além de expor que a alta carga de trabalho pode revelar doenças como transtorno obsessivo compulsivo, entre outras.

No primeiro capítulo serão abordados os aspectos históricos, a legislação, como está a regulamentação, as vantagens e desvantagens e fatores relacionados ao tema teletrabalho. Será demonstrado como funciona o contrato de trabalho no teletrabalho, as horas extras, a subordinação, os meios de fiscalização e a flexibilidade dessa modalidade.

No capítulo dois serão abordados os direitos e as garantias fundamentais que envolvem o direito do trabalho, ainda será tratado sobre o meio ambiente do trabalho, os direitos humanos e os objetivos de desenvolvimento sustentável. Será mostrado como o teletrabalho pode estar inserido no direito fundamental ao trabalho sadio e seguro. Além, será abordado o direito à desconexão para o teletrabalhador significa diminuir os riscos de depressões, tentativas de suicídios e suicídios, que são patologias bastante comuns no meio laboral, devido a não desconexão e descanso necessário e obrigatório entre uma jornada e outra.

No capítulo três serão abordados o teletrabalho e as doenças ocupacionais, os adoecimentos no trabalho, quais tipos de doenças são ocupacionais, os acidentes no direito do trabalho e no teletrabalho, os riscos psicossociais e por final, os estudos existentes sobre o aumento das doenças ocupacionais no ambiente laboral, além dos desdobramentos da pandemia de COVID-19. Será mostrado como acontecem e desencadeiam as doenças ocupacionais e o impacto que a pandemia teve atualmente.

Considerando que os riscos psicossociais são um problema a ser estudado, e o direito precisa estar interligado com as demais áreas, assim, há uma iminente necessidade de pesquisar e debater sobre os riscos psicossociais no ambiente laboral, presentes dentro do contexto do teletrabalho, devido as sobrecargas de trabalho e estresses, gerando doenças mentais e psicológicas relacionadas ao desempenho das suas funções.

Insta salientar que todas as discussões propostas serão abordadas no decurso do estudo, de modo a promover uma compreensão profunda acerca da temática proposta e baseada em fontes sólidas.

Esta dissertação de mestrado não tem a intenção de esgotar todas as mudanças relacionadas ao teletrabalho e os direitos fundamentais. Entretanto, para que se possa compreender melhor os temas mais importantes que estão em torno do assunto, serão discutidos os capítulos a seguir, com uma conclusão ao final do trabalho.

1 O TELETRABALHO NA LEGISLAÇÃO E SUA REGULAMENTAÇÃO

Sobre a definição do teletrabalho, a OIT Organização Internacional do Trabalho o define como “(...) a forma de trabalho efetuada em lugar distante do escritório central e/ou do centro de produção, que permita a separação física e que implique o uso de uma nova tecnologia facilitadora da comunicação”. (NASCIMENTO, 2014, p. 778).

O teletrabalho não neutraliza o contrato de emprego. Ele poderá prestar serviços subordinados sob a égide da CLT ou como autônomo, exercendo suas atividades por conta própria, a depender somente sobre a forma de prestação de serviços. (BARROS, 2016).

Na legislação trabalhista, toda e qualquer alteração contratual, precisa para ser válida, da concordância expressa do trabalhador e necessita ser benéfica ao mesmo, sob pena de ser tida como nula (Art. 468, CLT).

O teletrabalhador possui a flexibilidade de horário capaz de facilitar-lhe a conciliação das atividades profissionais com os encargos familiares, desde que ele consiga distinguir entre tempo de trabalho e tempo livre. (BARROS, 2016).

Outra vantagem consiste na possibilidade de o teletrabalho se estender a um contingente humano que enfrenta dificuldade de obter emprego formal, como é o caso das donas de casa, trabalhadores com idade avançada ou com deficiência física e presidiários. (BARROS, 2016).

A difusão do teletrabalho poderá contribuir para reduzir a poluição, na medida em que diminui a necessidade de transporte público, favorecendo o descongestionamento do tráfego e vantagens para o meio ambiente. (BARROS, 2016).

Portanto, serão abordados os aspectos históricos, a legislação, como está a regulamentação, as vantagens e desvantagens e fatores relacionados ao tema teletrabalho. Será demonstrado como funciona o contrato de trabalho no teletrabalho, as horas extras, a subordinação, os meios de fiscalização e a flexibilidade dessa modalidade.

1.1 ASPECTOS HISTÓRICOS E O SURGIMENTO NA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA

Iniciando-se pelo Direito do trabalho no Brasil e no mundo, faz-se importante estabelecer um contexto até o momento em que o teletrabalho passa a ser estudado e difundido por todos os cantos do mundo.

As razões para o surgimento do Direito do Trabalho no Brasil e no mundo se devem, sobretudo, à necessidade de uma intermediação do Estado no conflito existente entre capital e trabalho, dissídio este característico da sociabilidade capitalista. (SILVA; BERSANI, 2020).

Utilizando Leite, o qual menciona que o trabalho na antiguidade era tido como um castigo. Considerando assim, que ele não era remetido a algo bom, mas, uma tarefa árdua, pesada, com muitos sacrifícios e exposições. (LEITE, 2019).

Com o advento da Revolução Industrial no século XVIII, que modificou a forma de trabalho, caracterizada por grande salto na produção, o trabalhador começa a competir com os maquinários, tornando-se mais dependente e vulnerável à exploração de sua força de trabalho. (SILVA; BERSANI, 2020).

O excesso de trabalho não era novidade que pudesse ser atribuída exclusivamente ao surgimento da indústria. Porém, é inegável que, com o período industrial em comento, houve um endurecimento dessas condições. (SILVA; BERSANI, 2020).

Qualquer medida legislativa de regulamentação do trabalho humano poderia ser interpretada como séria restrição da autonomia da vontade e, portanto, incompatível com os princípios considerados válidos para a plena emancipação nacional. (SILVA; BERSANI, 2020).

Trabalho pressupõe ação, emissão de energia, desprendimento e despendimento de energia humana, física e mental, com o objetivo de atingir algum resultado. (CASSAR, 2020).

Para Leite, o trabalho sempre existiu e permanecerá enquanto houver a humanidade, isso é um fato verídico, sem sombra de dúvidas. O autor menciona na sua obra sobre o surgimento do Direito do Trabalho Internacional e no Brasil. (LEITE, 2019).

Nasce desta forma, uma sociedade mais globalizada e tecnológica na década de 1970, surgindo nas relações de trabalho a necessidade de se adaptar perante a nova era digital, o foco dos empregados e empregadores são flexibilidade de tempo e espaço, onde é obrigatório se amoldar diante das novas exigências de um mundo moderno e do surgimento de novas formas de trabalho. (MELO, 2018).

Assim, percebe-se que a sociedade da informação trouxe ao mundo um novo período, denominado de crise e transição do Direito do Trabalho, no qual a palavra de ordem seria adaptar. E mais. Essa sociedade não parou no tempo e, à medida que novas tecnologias, aparelhos, programas, aplicativos surgiram e surgem, esses dão novos contornos às relações humanas e laborais. (MELO, 2018, p. 9-10).

Sobre o teletrabalho no mundo moderno podemos destacar Luiz Carlos Amorim Robortella e Antônio Galvão Peres (2010):

Os trabalhadores enfrentam essa faceta da pós-modernidade em duas grandes frentes. Em uma concorrem com as máquinas. No outro flanco valem-se da tecnologia para produzir mais e à distância, conectando-se à organização a qualquer tempo e de qualquer lugar. Isto, evidentemente, lhes proporciona maior conforto e possibilidade de autogestão do tempo de trabalho. (ROBORTELLA, 2010, p. 67).

O direito do trabalho surge da necessidade da criação de uma disciplina para dotar a ordem jurídica como forma de reger as relações coletivas e individuais de trabalho, consequência da questão social antecipada pela Revolução Industrial no século XVIII e sequência de propor a garantia ou preservar a dignidade da humanidade e sua ocupação no trabalho das indústrias. (NASCIMENTO, 2014).

O Direito do Trabalho surge como resposta após uma crise política criada posterior à Revolução Industrial, a fim de solucionar problemas sociais. O marco principal é o século XIX. Sobre a origem do Direito do Trabalho, podemos destacar o dito por Alice Monteiro de Barros:

Nasceu sob o império da máquina, que, ao reduzir o esforço físico e simplificar a atenção mental, facilitou a exploração do trabalho das mulheres e dos menores, considerados “meias forças”, relegando-se o trabalho do homem adulto a um plano secundário. O desgaste prematuro do material humano nos acidentes mecânicos do trabalho, os baixos salários e as excessivas jornadas foram, então, inevitáveis. O Direito Civil já não se encontrava apto à solução desses problemas, os quais exigiam uma legislação mais de acordo com o momento histórico-social. Isso porque a celebração e o cumprimento do contrato de trabalho disciplinados pela liberdade assegurada às partes no direito clássico intensificavam a flagrante desigualdade dos interlocutores sociais. (BARROS, 2016, p. 60).

O advento do Código Civil de 1916 iniciou a fase civilista do período liberal com os dispositivos legais sobre locação de serviços, antecedente histórico do contrato de trabalho (BRASIL, 1916). Entretanto, este código não atendia às exigências de evolução social, mas alguns institutos serviriam de base para a ulterior elaboração do Direito do Trabalho. (SILVA; BERSANI, 2020).

Leite menciona que é no período histórico que surge o Direito do Trabalho e que no Brasil, o maior motivo que levou ao surgimento do Direito do Trabalho, destaca-se a influência externa, a partir do momento em que alguns países começaram a editar constituições com o objetivo de proteger o trabalhador. (LEITE, 2019).

Além dos fatores externos que influenciaram para o surgimento do Direito do Trabalho no Brasil, os fatores internos foram importantíssimos para este marco, e como exemplos, o movimento operário, provocado por imigrantes europeus, por volta dos anos de 1900; o surto

industrial, pós primeira guerra mundial; e a política de Getúlio Vargas, nos anos de 1930. (LEITE, 2019).

A partir de 1930, inicia-se a expansão do Direito do Trabalho no Brasil pela política trabalhista adotada por Getúlio Vargas, passando a haver maior aceitação das ideias de intervenção nas relações de trabalho, com o desempenho de papel significativo pelo Estado. (SILVA; BERSANI, 2020).

Portanto, o Direito do Trabalho mostrou-se em um momento em que tanto no Brasil como no exterior, os aspectos econômicos e sociais estavam feridos, com grande evidência, nos simples exemplos acima, e, por isso, objetivou-se reconhecer, preservar, garantir e proteger os direitos dos trabalhadores.

Relativamente ao histórico do Direito do Trabalho brasileiro, por ora, atentar-se-á à promulgação da Constituição Federal (BRASIL, 1988), que retoma a evolução social ao promover uma defesa, ainda que formal, da reestruturação das relações entre sindicato e Estado, adotando os princípios da auto-organização e da liberdade sindical. (SILVA; BERSANI, 2020).

As mudanças no perfil de ocupações, advindas das novas tecnologias, tornam imprecisa a separação dos locais e tempos de trabalho, descanso e lazer. O teletrabalho difunde-se aceleradamente, e atividades, de distintas demandas de qualificações, podem ser realizadas no domicílio do trabalhador. Mesmo se realizado no âmbito da empresa, o chamado teletrabalho permitem continuar o trabalho em casa com as tecnologias informacionais.

Com a evolução dos tempos, o Direito do Trabalho foi obrigado a se modernizar e atualizar as novas rotinas da população, como já dito ao longo deste material, o teletrabalho surge na década de 70, principalmente nos países europeus, porém, mesmo antes do denominado teletrabalho, já havia, a grande vapor, a indústria domicílio, que na legislação brasileira é tratado como trabalho em domicílio. (CLT, 1943). (DAMASCENO, 2017).

O operário se vê em um momento em que é obrigado a aprimorar e melhorar suas habilidades, chegando à realidade um cenário trabalhista com evolução ao ponto de que o maquinário era superior, *softwares* e aplicativos mais modernos, além da tecnologia que está em constante modificação, procurando sempre se reinventar, por isso, o empregado precisa utilizar esse momento ao seu favor, para seus benefícios.

Teletrabalho é uma expressão usada para disciplinar o trabalho que não é realizado nas dependências de costume do empregador, e sim fora dele, utilizando dos recursos tecnológicos para a execução dos serviços, o que tem levado várias pessoas por todo o globo terrestre a aderir a modalidade e poder trabalhar de local diferente das dependências da empresa, e como melhor

explicado adiante, não afastando do contrato de trabalho padrão, permanecendo subordinação, remuneração e demais requisitos dispostos na legislação vigente.

Segundo Damasceno, o teletrabalho era uma técnica empresarial de administração empregada nos anos 1970, tratando-se de um fenômeno que ganhou força a partir dos anos 1990, com o barateamento e disponibilidade da tecnologia e informação e a telecomunicação. (DAMASCENO, 2017).

Para Mara Darcanchy, o teletrabalho pode estar presente também na vida das pessoas com deficiência, pelo fato de poder trabalhar sem a locomoção diária, com os recursos que tem em casa e através da tecnologia:

Teletrabalho é, pois, a possibilidade de se trabalhar a distância, através do uso de equipamentos tecnológicos e de comunicação. Mas não é necessariamente um trabalho em domicílio, apesar de ser quase sempre realizado na casa daquele que presta o serviço. É um trabalho que oferece vantagens e desvantagens como qualquer outro, mas que desconhece fronteiras geográficas ou de idiomas e com a tendência mundial de só vir a crescer. (DARCANCHY, 2006, p. 39).

O Direito Ambiental visa proteger o meio ambiente e o Direito do Trabalho as relações jurídicas contratuais entre empregado e empregador, quando pensados juntos, os benefícios abarcam os dois institutos, reduzindo a locomoção dos empregados, colaborando para redução de poluentes e degradantes ambientais, e ainda contribuindo para uma vida mais sociável e familiar para aqueles que perdem menos tempo com trajeto e ganham flexibilidade de horário e mais tempo livre. (MARTINS; PASCHOALINO; MONTAL, 2019b).

A modalidade de teletrabalho que se tornou mais usual em inúmeras áreas de atuação é o teletrabalho em domicílio, em que ocorre a junção do trabalho com o conforto do lar do empregado, concretizando totalmente sua função sem se deslocar de sua casa. Denominado atualmente como home-office, é essencial que um cômodo da residência seja adaptado como um escritório equipado, com todos os utensílios necessários, podendo assim, separar um pouco qual é o ambiente destinado para a execução das atividades da empresa, onde mesmo a distância e em seu lar o resultado satisfaça o empregador. (DARCANCHY, 2006).

Independentemente do País em que o teletrabalho está sendo exercido, os atos praticados, o desenvolvimento e demais fatores, vão apresentar vantagens e desvantagens, mas, é importante destacar como essa modalidade pode ser exercida por todas as partes do mundo.

O trabalho remoto existe em todo o mundo. Nos países de alta renda, está associado principalmente ao teletrabalho, mas também nesses países há bolsões significativos de trabalho doméstico na indústria manufatureira. (OIT, 2021)

Historicamente, o trabalho doméstico industrial foi bastante generalizado na Europa e na América do Norte, mas a mudança da manufatura intensiva em mão-de-obra para os países em desenvolvimento tem sido nos últimos anos um divisor de barreiras. Há algumas décadas trouxe muito trabalho industrial em casa, tornando-se mais executável e plausível. (OIT, 2021)

Em todo o mundo em desenvolvimento, particularmente na Ásia, os trabalhadores domésticos podem ser encontrados nas diferentes cadeias globais de suprimentos das indústrias de vestuário, eletrônicos e bens domésticos, mas também apresentam destaque nas cadeias de oferta nacional. (OIT, 2021)

O teletrabalho também pode ser executado por trabalhadores que usam centros adaptados para essa modalidade, contendo uma infraestrutura preparada, com computadores, alimentação de energia e acesso à internet, não é a sede da empresa, mas pode ou não ser proporcionado por ela. Esta modalidade é muito usada em Portugal, como apresenta Marcella Melo, 2018:

[...] Em Portugal, o teletrabalho é desenvolvido em centros comunitários (telec-tage ou telecabana), instalados em escolas e bibliotecas. Tais centros facilitam serviços de informação local e regional, econômica e comercial, serviços educativos, serviços de apoio a pequenos negócios, formação profissional, serviços de telecompras, atividades de lazer (TV a cabo). (MELO, 2018, p. 11).

Nos Estados Unidos o teletrabalho surgiu no final da década de 60, sendo investido muito em pesquisas sobre o *flexiplace*, sobre o conceito Manuel Martin Pino Estrada, 2006, destaca:

O conceito usado pelos americanos é aquele prático, de lugar flexível, ou seja, lugar onde possa ser executado o trabalho encomendado, seja qual for, desta forma conseguiram demonstrar que existe um aumento da produtividade do próprio teletrabalhador, mas para que um trabalhador entrasse no programa de teletrabalho torna-se necessário uma seleção, ou seja, o teletrabalhador para ser produtivo no teletrabalho precisa ter um perfil determinado. (ESTRADA, 2006, p. 58).

Criado nos EUA, o teletrabalho ou *telecommuting*, *flexiwork* ou *flexiplace* (como é conhecido lá) é considerado um trabalho de lugar flexível, no qual os teletrabalhadores devem realizar todo ou alguma parte de seus deveres nos lugares onde eles acharem conveniente, mas sempre sob a coordenação de um Coordenador de Teletrabalho, que zelará para que o trabalho seja cumprido (ESTRADA, 2006).

Nos anos 70, alguns empregadores começaram a experimentar o teletrabalho, o que resultou em uma pequena, mas constante proporção de teletrabalhadores de escritório. A ascensão das plataformas de trabalho digitais desde a primeira década do século XXI também ampliou as oportunidades de trabalhar em casa. (OIT, 2021).

Muitos dos trabalhos de serviço anunciados em plataformas de trabalho digital são realizados por trabalhadores em plataformas de terceirização abertas ou *crowdworkers* localizados em qualquer lugar do mundo. (OIT, 2021).

Um problema enfrentado por esses trabalhadores é que alguns enfrentam os desafios adicionais da dispersão geográfica. Em alguns países há impedimentos legais para a formação de sindicatos entre os trabalhadores, por exemplo, por terem sido classificados como autônomos ou porque sua categoria profissional não está incluída no código de trabalho, simplesmente por trabalharem remotamente. (OIT, 2021).

Já no Brasil, em que pese à imprecisão temporal do início do fenômeno, reconhece-se o atraso tecnológico para utilização efetiva da disseminação do uso informático e telemático com relação à Europa e aos Estados Unidos da América, sendo possível dizer que somente neste século o teletrabalho ganhou força a ponto de ganhar atenção efetiva do Direito (DAMASCENO, 2017).

As transformações e a revolução tecnológica do mundo do trabalho exigem mudanças de paradigmas com a visão de inclusão em uma realidade mais próxima do normal. O trabalho tradicional, com comando direto entre empresa e empregado, passa a ceder lugar aos comandos à distância, utilizando os meios telemáticos e os recursos tecnológicos.

Nesse diapasão, surge o teletrabalho, modalidade de contratação que possibilita ao empregador, ainda que a distância, exercer seu poder-dever diretivo sobre seu empregado por meios telemáticos de controle, ainda que este empregado não esteja fisicamente no local da prestação de serviços. A Lei nº 13.467/2017 inseriu, no texto celetista, um capítulo específico para tratar desta modalidade, de modo que pretendeu o legislador definir como teletrabalhador quem exercer, na maior parte do tempo, suas atividades extramuros empresariais, mas, em regra, em um local específico, para que não se confunda com o trabalhador externo, sendo este definido pelo art. 62 da CLT (BRASIL, 2017). Contraditoriamente, a CLT dá tratamentos diferentes a ambas as modalidades de trabalho, mas não considera as possibilidades de controle por meios digitais e preconiza, indistintamente, a exclusão desses trabalhadores do controle de jornada, que certamente acarreta a extrapolação do limite de 8 horas diárias e 44 horas semanais, previsto no art. 7º da CF/88. (SILVA; BERSANI, 2020, p. 15).

O teletrabalho foi implementado na legislação trabalhista em 2011, pela lei 12.551, e era tratado com base no art. 6º da CLT e com o referido artigo, a sociedade engrandeceu os

olhares para esse novo mundo. E após alguns anos, com a alteração de vários dispositivos legais e esparsos, entrou em vigor a nova roupagem da CLT, inclusive dando maior ênfase ao teletrabalho e sua regulamentação. (CLT, 1943).

Art. 6º 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. Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio. (BRASIL, 1943).

A nova redação do art. 6º da CLT conta com a implementação do parágrafo único, declarando a existência de subordinação no exercício do trabalho, que é realizado à distância, com auxílio de recursos telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão.

Para Leite, o teletrabalho é uma espécie de trabalho à distância, que não pode se confundir com o trabalho em domicílio propriamente dito. Ele explica que a confusa não pode existir, pelo fato de que o trabalho em domicílio é prestado exclusivamente no domicílio do empregado, já o teletrabalho, pode ser prestado no local em que o trabalhador tiver acesso aos meios de comunicação e informática, necessitando apenas de um ambiente virtual, ou seja, trabalhar de qualquer lugar, não necessariamente do domicílio do empregado. (LEITE, 2019).

Os principais recursos tecnológicos que podemos citar são os advindos do computador pessoal, do smartphone e da internet, bem como outros equipamentos que possam vir a substituí-los. O trabalho pode ser realizado a distância, como por exemplo, na residência do teletrabalhador, em centros especializados para esse fim, ou a partir de qualquer ponto onde se encontre o teletrabalhador móvel.

Sobre os equipamentos utilizados no teletrabalho, Flora Dutra ressalta a criação do aparelho celular, no início tinha cunho para identificar uma empresa e diferenciar, com um viés publicitário. Com o uso e passar dos tempos, o celular começou a permitir acesso a diversos tipos de serviços e comunicação. (DUTRA, 2016).

Flora Dutra ainda menciona que é notória a constante ligação do celular e a frequência em que ele é usado pelas pessoas, trazendo uma mudança nas posturas, hábitos e gestos, visto que a humanidade está inteiramente ligada ao uso e do aparelho celular no cotidiano. (DUTRA, 2016).

Os telefones celulares começaram a aparecer na mídia impressa como ferramenta de serviços, atendimento e distinção entre as empresas. Fora a Motorola, nenhuma fabricante de telefone realizava o marketing empresarial. As lembranças associadas ao telefone estavam sempre ligadas ao serviço

bancário, a viagens e a reuniões. A linha de inspiração publicitária seguia as ideias do telefone fixo. A relação da telefonia fixa, no início dos anos 1990, com o mundo empresarial ou o gênero masculino ainda era evidente. A distinção social de quem tinha um aparelho móvel era usada com bastante frequência como apelo publicitário. (DUTRA, 2016, p. 104)

Assim, com o decorrer dos anos, os aparelhos celulares foram modernizando, criando mecanismos de utilização, novos aplicativos, novas formas de entretenimento para que as pessoas pudessem usufruir desse meio e por conseguinte a trazer a possibilidade de terem mais maneiras de comunicarem entre si. (DUTRA, 2016).

Além de que esse meio possibilitou a propagação de diversos serviços que nos levam até a inovação tecnológica atual, trazendo assim o celular como uma modalidade tão presente no cotidiano de todas as pessoas, inclusive nas relações de emprego. (DUTRA, 2016).

Existem centros localizados fora da empresa que podem ser unidades de trabalho à distância, como nos casos do *call-center* em que trabalham operadores de telemarketing.

Nesse sentido, podemos destacar Amauri Mascaro Nascimento:

A expressão é usada para designar o trabalho que não é realizado no estabelecimento do empregador, e sim fora dele, portanto, com a utilização dos meios de comunicação que o avanço das técnicas modernas põe à disposição do processo produtivo, em especial no setor de serviços. Não há rigor conceitual porque ainda está por ser feito o estudo desses meios e a forma como na sociedade contemporânea vem sendo utilizado. Um deles é o computador e a Internet, mas não é o único, porque outros equipamentos podem ser utilizados para o mesmo fim. “A distância” é um curso por apostilas enviadas por via postal, a exemplo dos cursos virtuais. Será a distância o trabalho realizado, por exemplo, na residência do prestador, o que não quer dizer que só o será o fornecido desse local. Centros localizados fora da empresa também podem ser unidades de fornecimento de trabalho a distância. Existem tanto empresas de *call-center*, em que trabalham principalmente operadores de telemarketing, como há centros de atendimento de serviços fora das empresas beneficiadas e que pertencem a outras empresas especializadas nessa atividade. (NASCIMENTO, 2014, p. 778).

Para Manuel Estrada, na obra sobre “Teletrabalho e direito”, ele traz conceitos de teletrabalho, mencionando que existem alguns por ele considerado desatualizados, por não mais se fazerem valer com a atual realidade. (ESTRADA, 2014)

Para ele, o primeiro conceito é “aquele realizado com ou sem subordinação através do uso de antigas e novas formas de telecomunicação em virtude de uma relação de trabalho, permitindo a sua execução à distância, prescindindo da presença física do trabalhador em lugar específico de trabalho”. (ESTRADA, 2014, p. 160)

Ainda, Estrada traz um segundo conceito de teletrabalho que ele considera desatualizado, “execução à distância pode ser feita tanto na internet bidirecional (aquela usada

em duas dimensões, como e-mails e blogs), quanto na tridimensional (internet superficial, profunda e escura). (ESTRADA, 2014, p. 161)

A OIT Organização Internacional do Trabalho o define como “(...) a forma de trabalho efetuada em lugar distante do escritório central e/ou do centro de produção, que permita a separação física e que implique o uso de uma nova tecnologia facilitadora da comunicação”. (OIT, 2010, p. 11).

Pode se dizer que o teletrabalho é a forma de trabalho realizada a partir de um lugar distante da empresa, que permite, através de recurso tecnológico, a separação física entre o local de produção, ou de execução da prestação de trabalho, e o local onde funciona a empresa.

Jack Nilles, citado por Manuel Martín Pino Estrada explica que:

[...] qualquer forma de substituição de deslocamentos relacionados com a atividade econômica por tecnologias da informação, ou a possibilidade de enviar o trabalho ao trabalhador, no lugar de enviar o trabalhador ao trabalho. Isso faz com que o desenvolvimento da atividade profissional seja realizado sem a presença física do trabalhador na empresa durante parte importante do dia, mas contatados por um meio de comunicação qualquer. (ESTRADA *apud* NILLES, 2002, p. 02).

Ou seja, com o teletrabalho, há o distanciamento do local de prestação de serviços pelo empregado, daquele do estabelecimento físico do empregador, mas não ocorre, por consequência, o afastamento do controle e comando do empregador.

O trabalho material fica fisicamente mais distante do trabalho imaterial. Na verdade, mesmo com o teletrabalho, a subordinação e controle estão cada vez mais incisivos e eficazes com a informatização e os meios telemáticos, mesmo à distância.

De acordo com Solange Inês Biesdorf, o teletrabalho pode assumir as seguintes feições: teletrabalho em domicílio, teletrabalho em telecentros e teletrabalho móvel. As definições e dão segundo o critério locativo:

- a) teletrabalho em domicílio: quando realizado no próprio domicílio do trabalhador, podendo ser assim considerado, nesta modalidade, outro local, como um ambiente familiar que não constitua o seu domicílio efetivo.
- b) teletrabalho em telecentros: quando os trabalhadores compartilham estruturas físicas tecnicamente preparadas para a realização do teletrabalho, fora da sede da empresa, podendo ser utilizados, inclusive, por trabalhadores de empresas diversas.
- c) teletrabalho móvel: também denominado nômade ou itinerante, caracteriza-se pela indeterminação do posto de trabalho, podendo ser realizado em qualquer lugar, mediante a disponibilidade de equipamento de mídia eletrônica, como os telefones celulares, que permitem a transmissão de dados e de imagens em alta velocidade. Segundo Fincato, pode-se afirmar ser esta “[...] a máxima expressão do teletrabalho, aquela em que um sujeito trabalha onde quer ou precisa.” (BIESDORF, 2011, p. 25).

Na prática, o teletrabalho distingue-se do já conhecido trabalho em domicílio não só por implicar em tarefas mais complexas, mas também porque abrange setores ligados a tecnologia, como informática e telecomunicações.

Já o trabalho em domicílio sempre se destacou pela mão de obra na indústria têxtil. Ambos os tipos são considerados trabalho a distância, mas nem todo trabalho a distância pode ser considerado teletrabalho, vez que o teletrabalho implica, invariavelmente, na utilização da tecnologia.

E com essa tecnologia as formas de trabalho se intensificaram de forma muito contundente, com ela tem se permitido a agilidade de utilização do trabalho de forma remota, facilitando, assim os ambientes laborais, neste sentido, aduz Jorge Luiz Souto Maior (MAIOR, 2003):

A tecnologia fornece à sociedade meios mais confortáveis de viver, e elimina, em certos aspectos, a penosidade do trabalho, mas, fora de padrões responsáveis pode provocar desajustes na ordem social, cuja correção requer uma tomada de posição a respeito de qual bem deve ser sacrificado, trazendo-se ao problema, a responsabilidade social. Claro que a tecnologia, a despeito de diminuir a penosidade do trabalho, pode acabar reduzindo postos de trabalho e até eliminando alguns tipos de serviços manuais, mas isto não será, para a sociedade, um mal se o efeito benéfico que a automação possa trazer para a produção, para os consumidores e para a economia, possa refletir também no acréscimo da rede de proteção social (seguro-desemprego e benefícios previdenciários). Recorde-se, ademais, que a própria tecnologia pode gerar novas exigências em termos de trabalho e neste sentido a proteção social adequada consiste em fornecer à mão-de-obra possibilidades em termos de “inovação”, “deslocamento”, “reabsorção”, e de “requalificação profissional. (MAIOR, 2003, p.04)

Segundo Manuel Martín Pino Estrada, o teletrabalho possui dez classificações, sendo o teletrabalho histórico, escravo, ilícito, espacial, robótico, ciborgues, indígena, tribal, cibernético e misto. Essas classificações são para elucidar acerca do teletrabalho, como o próprio Manuel demonstra em sua obra “Teletrabalho & Direito”. (ESTRADA, 2014).

Teletrabalho histórico é aquele realizado com o uso de antigas formas de telecomunicação, desde os primórdios da humanidade, através da fumaça, sons de tambores, assovios, gritos, passando pelo correio postal, telégrafo, sinais de luz, fax, telefone e afins. (ESTRADA, 2014).

Teletrabalho escravo é aquele que em vez de ser realizado no mundo físico é realizado na internet através de ferramentas tecnológicas que permitem o uso da telecomunicação e telemática, privando ao teletrabalhador da sua liberdade por causa do controle virtual (mais ainda no teletrabalho em domicílio) e que se encontra privado de romper o vínculo em razão de

coação moral ou psicológica advinda de dívidas artificiais contraídas com o empregador. Assim, apresenta as subdivisões: (ESTRADA, 2014).

- a) O teletrabalhador fica isolado do ambiente de trabalho e acaba interiorizando os problemas do trabalho e inserindo-os na sua casa;
- b) se não houver uma estrutura boa (as empresas não procuram saber e nem ajudar financeiramente com esta estrutura) o teletrabalhador acaba trabalhando em condições desfavoráveis e muito mais do que os teletrabalhadores na sede física da empresa, ferindo até a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT);
- c) em muitos casos, o teletrabalhador tem um aumento de peso devido a ficar em casa sem ter exercício físico;
- d) é necessária muita disciplina para trabalhar em casa e geralmente as empresas apenas colocam teletrabalhadores sem pensar em algum tipo de treinamento;
- d) quem paga a luz do ar-condicionado e a energia elétrica com os aparelhos eletrônicos é o teletrabalhador, inclusive este gasta dinheiro em transformar uma dependência do lar em uma filial da empresa;
- e) a empresa acaba passando ao teletrabalhador as despesas que esta deveria ter, por isso que o teletrabalho é muito vantajoso para a empresa, pois há uma boa diminuição de despesas;
- f) o teletrabalhador produz mais porque tem mais carga de trabalho comparado com aqueles que trabalham na sede física da empresa e o pior é que não tem nenhum aumento de salário por isso;
- g) pelo controle virtual à distância, a fiscalização do empregador prende o teletrabalhador no teclado, tanto que se este não estiver trabalhando no ritmo desejado, a máquina dá um aviso ou trava, ficando registrado. (ESTRADA, 2014, p. 165).

Teletrabalho ilícito é o realizado especificamente na internet escura, que é mais segura para os criminosos virtuais, podendo ser também na internet superficial, mas neste caso, os crackers vão ser facilmente localizados. Como exemplos, são os casos de tráfico de drogas, venda de órgãos humanos sem autorização, venda de seres humanos e crianças e trabalhos afins. (ESTRADA, 2014).

Teletrabalho espacial é aquele realizado fora do planeta Terra nas estações espaciais e que em breve será “interplanetário” devido à colonização de Marte, isto, conforme o projeto “*Interplanet*” de *Vinton Cerf* que está sendo desenvolvido na NASA. (ESTRADA, 2014, p. 162).

Teletrabalho robótico é aquele executado entre robôs interconectados na rede mundial de computadores, podendo ter acesso rápido aos bancos de dados disponíveis na nuvem de informática ou “*cloud computing*”, desta forma poderão receber ordens e obedecê-las advindo de outros robôs de hierarquia superior. (ESTRADA, 2014, p. 163).

. Teletrabalho entre ciborgues é aquele realizado entre ciborgues ou pessoas que tem chips ou estruturas informáticas e mecânicas implantadas em seus corpos e que por estas razões,

estão interconectadas na rede mundial de computadores, podendo comunicar-se entre si. Esta já está sendo uma realidade, devido inclusive ao aperfeiçoamento das próteses e do melhoramento de órgãos sintéticos. (ESTRADA, 2014).

Teletrabalho indígena é aquele realizado entre povos indígenas do mundo, cujas populações ainda se encontram em aldeias distantes dos grandes centros urbanos, tanto que as artesãs recebem pedidos de encomenda por e-mail, blogs ou sites nos quais divulgam os seus produtos, mas também, são realizadas reuniões entre tribos usando o bate-papo, poupando dias de viagem para as suas realizações. Salienta-se que existe muito índio em sua aldeia bem mais informatizado do que muito urbano. (ESTRADA, 2014).

Teletrabalho tribal é aquele realizado ainda de forma primitiva (tambores, assovios, fumaça, gritos e afins) por tribos que não tiveram contato com o mundo ocidental e que preferem ficar assim para não correrem o risco de serem dizimados. (ESTRADA, 2014).

Teletrabalho cibernético é a profecia de Norbert Wiener em relação às mensagens e facilidades da comunicação se cumpriu, pois acertou quando a colocou em um patamar de grande relevância o papel das facilidades da comunicação entre o homem e a máquina em 1950: “no futuro desenvolvimento dessas mensagens e facilidades de comunicação, as mensagens entre o homem e as máquinas, entre as máquinas e o homem, e entre a máquina e a máquina, estão destinadas a desempenhar papel cada vez mais importante. (ESTRADA, 2014, p. 168).

Considerando o supracitado, é possível definir o teletrabalho cibernético como aquele realizado entre o ser humano trabalhador em conjunto com a(s) máquina(s) dentro ou fora do ciberespaço. (ESTRADA, 2014).

Teletrabalho misto é aquele feito com o uso simultâneo dos tipos de teletrabalho supracitados. Exemplos podem ser citados, tais como o teletrabalho exercido entre robô e ciborgue ou entre uma estação espacial e uma tribo indígena que use internet. (ESTRADA, 2014).

Salienta-se que os tipos de teletrabalho supracitados devem considerar se são prestados com ou sem subordinação, podendo existir, por exemplo, o teletrabalho robótico subordinado ou teletrabalho espacial autônomo. (ESTRADA, 2014).

O teletrabalho é uma modalidade de trabalho a distância que vem ganhando espaço no mercado, tendo em vista a praticidade de se exercer as atividades empresariais sem haver a obrigatoriedade de comparecimento à empresa. Ademais, é necessário que a comunicação seja realizada por meios telemáticos e que os meios utilizados para execução do teletrabalho sejam eletrônicos.

Como a tecnologia não vê fronteiras geográficas, o teletrabalho permite muitos transbordamentos (municipais, regionais, nacionais) e isto leva ao repensar dos modelos contratuais e ao alerta para a necessidade de entidades internacionais fortes e representativas, que garantam a efetividade e eficácia das avenças e dos mínimos existenciais. (STURMER; FINCATO, 2020, p. 04).

Algumas profissões permitem que as pessoas trabalhem em suas casas com auxílio dos recursos tecnológicos, como foi o caso dos servidores públicos do Poder Judiciário brasileiro, podendo movimentar os processos através da plataforma eletrônica, utilizando o computador com acesso à internet.

Como o processo judicial eletrônico já estava presente na maioria dos tribunais do país, facilitou-se o trabalho dos servidores forenses de suas casas, utilizando o teletrabalho, algo inimaginável há décadas.

O modelo, no entanto, teve que ser adaptado às necessidades do período de calamidade pública decorrente do Covid-19, onde o tempo é escasso e tudo deve ser realizado com maior brevidade, sob pena de perder-se a efetividade e, com ela, empregos e vidas. (STURMER; FINCATO, 2020, p. 09).

A afirmação de que o teletrabalho atende às novas exigências da globalização é real, particularmente, pela sua natureza peculiar e flexível. Torna-se apropriado para a geração de empregos altamente especializados e o de menor especialização, atraindo um grande contingente de trabalhadores.

Assim, o local de trabalho é qualquer lugar em que o computador, o tablet, o smartphone ou qualquer outra tecnologia estabeleça contato com a empresa. Esse lugar pode ser o automóvel, o comboio, o autocarro, o avião, dentre outros. (MELO, 2018).

As principais vantagens do teletrabalho advêm da flexibilidade de horário capaz de facilitar a conciliação das atividades familiares com as profissionais. Uma forma de diminuir as desigualdades de oportunidades para aqueles que obtêm dificuldades para o emprego formal, como por exemplo, trabalhadores com idade avançada ou deficiência física. Para o empregador, eventual bloqueio na telecomunicação da empresa, não causarão, necessariamente, interrupção no trabalho do trabalhador. (GARCIA, 2019).

Sobre as desvantagens para a empresa advêm de eventual falta de lealdade dos teletrabalhadores no efetivo trabalho e forte dependência da tecnologia, que pode gerar alto custo. Para o teletrabalhador, pode causar isolamento social e falta de envolvimento emocional com o nível hierárquico. Sendo assim, não se pode admitir qualquer empregador ou empregado para o trabalho à distância. (GARCIA, 2019).

A Constituição Federal de 1988 menciona, ainda, que não devem existir abuso nem invasão da intimidade, mencionando o seguinte: Art. 5º, X: "são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação;". A mesma CRFB/1988 prevê como direito do trabalhador (Art. 7º, XXVII) a "proteção em face de automação, na forma da lei.". (BRASIL, 1988).

E, com a inclusão da alteração do art. 6º da CLT, fica demonstrado que independentemente do local de prestação do serviço, podendo ser na casa do empregado, em telecentros ou em qualquer outro lugar sendo fora da empresa, para se estabelecer o vínculo de teletrabalho é necessário a existência dos requisitos previstos no art. 3º da CLT, qual seja, pessoalidade, não eventualidade, subordinação e onerosidade.

O autor Amauri Mascaro Nascimento ressalta ainda que a ideia atual de pessoalidade se dá por iniciativa unilateral do prestador de serviços, vejamos:

Pessoalidade é, também, fator determinante do tipo de sujeito que o direito do trabalho protege, a pessoa física e não pessoa jurídica, pois esta não é um trabalhador, embora a pessoa jurídica como tal possa prestar serviços, caso em que as regras aplicáveis não são as do direito do trabalho, (NASCIMENTO, 2014, p. 64).

Mas, mesmo diante da nova escrita do art. 6º da CLT, era necessário a aplicação das normas gerais, e Gustavo Garcia destaca:

Concluindo, no Brasil, apesar da previsão sobre o trabalho a distância, inclusive na modalidade do teletrabalho, ainda não há uma disciplina legal completa sobre todas as suas peculiaridades, bem como os direitos e deveres específicos incidentes, tornando necessária a aplicação das normas gerais que regem a relação de emprego, devidamente harmonizadas a esse modo diferenciado de prestação de serviço. (GARCIA, 2017, p. 60).

O teletrabalhador precisa desenvolver uma autodisciplina bem rigorosa; uma rotina de trabalho sem excessos, mas com total foco e concentração nos momentos destinados ao desenvolvimento das atividades laborais. Deve-se evitar dispersões constantes no ambiente familiar, o que poderia gerar uma queda de produtividade, além de que deve evitar excessos com longas jornadas ininterruptas.

Para que a implementação do teletrabalho seja bem-sucedida é de suma importância que haja um interesse recíproco, tanto do empregador quanto do trabalhador, e que sejam fixadas todas as condições, preferencialmente, em contrato expresso de trabalho. (CLT, 1943).

1.1.1 As contratações do teletrabalho no Poder Público e suas fiscalizações

O teletrabalho na esfera pública tem destaque nas falas de Barbosa (2020), em que se busca uma maior flexibilidade e redução de custos:

O ambiente que permite começar a despontar o teletrabalho no serviço público brasileiro, qual seja, aquele de consolidação do modelo de administração pública gerencial. A racionalização dos custos entra em pauta e busca-se dar à máquina pública mais flexibilidade e agilidade. O foco nos processos é redirecionado aos resultados e abre-se caminho para a utilização de ferramental do setor privado no segmento público. (BARBOSA, 2020, p. 102).

Apesar da busca pela flexibilidade, a adoção do teletrabalho na esfera pública ainda é recente, muito embora esteja com número crescente de adeptos, mas, ainda há um longo caminho a ser percorrido. (OLIVEIRA, PANTOJA, 2018).

O “acompanhamento e aprofundamento no tema é imprescindível para o desenvolvimento, aprimoramento e redução de impactos negativos sobre a adoção do teletrabalho e uso das tecnologias de informação e comunicação”. (FONSECA, 2021, p. 14).

Em 2017 o Tribunal de Justiça de Minas Gerais divulgou em relatório sobre o treinamento e capacitação de seus servidores para a utilização dessa modalidade de emprego, e crescendo em torno de 20% (vinte por cento) na produtividade nos trabalhos, ocasionando assim maior celeridade processual. Segundo dados do próprio TJMG, naquela época, 42 servidores, trabalhavam em casa, em atividades relacionadas aos sistemas de processo eletrônico. (TJMG, 2017).

O trabalho remoto já ocupa grande parte dos servidores públicos, mas, algumas ponderações precisam ser tratadas:

a implementação, de forma ampla, do teletrabalho na administração pública não é uma medida fácil. Há previamente que ser analisada se as atividades estariam aptas para serem selecionadas, distribuídas e acompanhadas de forma consistente. Há ainda a necessidade de se promover investimentos na aquisição de softwares para administrar todo o processo, além da realização do treinamento de gestores e servidores, para aperfeiçoar ao monitoramento e a análise da produção das atividades realizadas por meio dessa modalidade, sob o prisma dos resultados e da qualidade de serviço esperada. (OLIVEIRA, *apud* CARVALHO; FINCATO, 2018, 2020, p. 57).

Resgatando algumas informações anteriores, cabe apontar que a experiência precursora no setor público se deu na administração indireta, por meio de projeto-piloto desenvolvido no Serviço Federal de Processamento de Dados (SERPRO), no ano de 2005. (LEPLETIER; CRUZ, 2018; SILVA, 2015)

Há uma “importância de se investir em tecnologia e inovação paralelamente às pesquisas e estudos sobre os impactos positivos ou negativos dessas transformações no meio ambiente, nos seres humanos e nas suas relações sociais e profissionais”. (FONSECA, 2021).

Naquele momento inicial, foram apenas dezoito teletrabalhadores selecionados por meio de edital. Na sequência, em 2009, o teletrabalho é implantado no Tribunal de Contas da União (TCU), também como projeto-piloto, alcançando inicialmente cerca de 10% de seu efetivo de servidores. (LEPLETIER; CRUZ, 2018; SILVA, 2015)

A implantação do teletrabalho no TCU se dá na busca por diminuir o número de processos acumulados, mas também de valorizar seus servidores. A qual, dada a inviabilidade de compensações financeiras, o teletrabalho é inserido numa lógica de motivação. (LEPLETIER; CRUZ, 2018)

Por outro lado, o projeto-piloto do órgão inova ao trazer uma cláusula de desempenho adicional aos teletrabalhadores, denotando a existência de certo grau de preconceito e o senso comum de que em casa se trabalha menos (SILVA, 2015).

Barbosa traz algumas experiências:

No período entre essas duas experiências iniciais e o ano de 2019, registra-se um número crescente de projetos-piloto de adoção de teletrabalho, como, por exemplo, na Controladoria-Geral da União, na Receita Federal, na Agência Nacional de Vigilância Sanitária, no Supremo Tribunal Federal, no Instituto Nacional do Seguro Social, entre diversos outros órgãos no âmbito federal dos Poderes Executivo e Judiciário. Por outro lado, assinala-se a inexistência de experiências de teletrabalho no Poder Legislativo federal (BARBOSA, 2020, p. 56).

Os primeiros órgãos a desenvolver o teletrabalho foram o TCU, que auxilia o Congresso na função de controle, e, não havia experiência anterior, por isso, a implantação e desenvolvimento de um projeto-piloto para trabalho remoto. (BARBOSA, 2020).

O Poder Judiciário tem se alinhado à noção da Indústria 4.0, tanto que o Projeto de Gestão atual apresenta Eixo específico para a implementação de uma Justiça 4.0 com o Juízo 100% Digital. O acompanhamento das inovações e das transformações da Indústria 4.0 em consonância com a consecução dos objetivos da Agenda 2030 implica em reconhecimento e superação de desafios – que no caso da incorporação do teletrabalho entremeia relações profissionais e pessoais que requerem regulamentação. (FONSECA, 2021, p. 16).

A questão da pandemia de COVID-19 que será tratada mais adiante, ela acelerou o processo de implantação do teletrabalho dentro do Poder Público, mesmo que alguns servidores ainda não tivessem o contato com essa ferramenta. Porém, os avanços tecnológicos possibilitaram

a continuidade da prestação de serviços públicos para a sociedade, através do sistema do trabalho remoto.

Sobre o teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário, salienta-se o impacto na redução de custos fixos dos tribunais, na economia, na sustentabilidade e responsabilidade social do Poder Judiciário como um todo. (FONSECA, 2021).

1.2 A REGULAMENTAÇÃO APÓS A LEI Nº 13.467 DE 2017

Em 28 de abril de 2017, após um curto período de discussão em face da expressiva relevância da temática, foi apresentado o Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017 (em substituição ao projeto de lei (PL) apresentado pelo Poder Executivo sob o nº 6.787, de 2016), sob a justificativa de urgente e necessária adequação da legislação às novas relações de trabalho, embora estivesse, nas palavras de Souto Maior, “completamente dissociada de preocupações relativas à efetiva melhoria da econômica e das condições sociais dos trabalhadores” (MAIOR; SEVERO, 2017, p. 04).

Ao projeto de Lei 6.787/16, o relator da proposta, apresentou emenda para inclusão da regulamentação do teletrabalho, inclusive com capítulo próprio dentro da CLT. Segundo o deputado relator, Rogério Marinho: “Precisamos trazer essas pessoas para dentro da legislação para que tenham direitos, para que tenham proteção, para que possam ter previdência, seguros. Não podemos varrer a questão para debaixo do tapete”. (MAIOR; SEVERO, 2017, p. 06).

Em tempo recorde de tramitação, em 13 de julho de 2017 o projeto foi aprovado, materializando-se na Lei nº 13.467/2017, com vigor a partir de 11 de novembro de 2017, surgindo assim, a Reforma Trabalhista de 2017.

Embora sua aprovação tenha garantido o ingresso no ordenamento jurídico pátrio, a chamada Reforma Trabalhista não se compatibiliza com a Constituição Federal e os tratados internacionais sobre Direitos Humanos e Direitos Sociais, a começar pela ausência de diálogo e discussão para sua aprovação, o que propicia um questionamento acerca da própria legitimidade da norma. (SILVA; BERSANI, 2020).

Nesse contexto, os tratados internacionais voltados à proteção dos direitos humanos, ao mesmo tempo que afirmam a personalidade internacional do indivíduo e endossam a concepção universal dos direitos humanos, acarretam aos Estados que os ratificam obrigações no plano internacional. Com efeito, se, no exercício de sua soberania, os Estados aceitam as obrigações jurídicas decorrentes dos tratados de direitos humanos, passam então a se submeter à autoridade das instituições internacionais, no que se refere à tutela e fiscalização desses direitos em seu território. Sob esse prisma, a violação de direitos humanos constantes dos tratados, por significar desrespeito a

obrigações internacionais, é matéria de legítimo e autêntico interesse internacional [...] (PIOVESAN, 2013b, p. 47)

Da mesma forma, a dita Reforma não se sobrepõe a princípios e institutos do Direito do Trabalho. Questionar a sua legitimidade, validade e compatibilidade com a essência do Direito do Trabalho não significa deixar de aplicar a lei. Trata-se, de fato, de aplicação do Direito do Trabalho a partir de sua finalidade precípua. (SILVA; BERSANI, 2020).

Profundamente dissociada das ideias matrizes da Constituição de 1988, como a concepção de Estado Democrático de Direito, a principiologia humanística e social constitucional, o conceito constitucional de direitos fundamentais da pessoa humana no campo justrabalhista e da compreensão constitucional do Direito como instrumento de civilização, a Lei 13.467/2017 tenta instituir múltiplos mecanismos em direção gravemente contrária e regressiva. (DELGADO, 2020).

Sobre a rapidez que houve a aprovação e efetivação da Reforma Trabalhista, Souto Maior e Severo, traz em sua obra:

No momento em que a jurisprudência tendia a limitar as possibilidades de aplicação do art. 62, que exclui alguns trabalhadores, de forma artificial e inconstitucional, do direito ao limite da jornada de trabalho, a “reforma” vem e não só reforça a aplicabilidade do art. 62, ampliando o seu alcance pela atração dos “empregados em regime de teletrabalho”, cujo controle da jornada de trabalho é plenamente possível e isso em razão da própria evolução tecnológica em que se diz estar baseada a regulamentação desse tipo de trabalho (MAIOR; SEVERO, 2017, p. 05).

Os empregados que se encontram sob vigilância do empregador, seja por controle de login e logout, localização física, pausas, mensagens ou ligações ininterruptas, possuem direito à proteção da jornada, o que inclui eventuais horas extras ou sobreaviso. (SILVA; BERSANI, 2020).

A regulamentação da Lei 13.467/2017, indica que:

O legislador não atendeu à diretriz constitucional de proteção jurídica ao teletrabalhador, uma vez que questões essenciais da relação de trabalho são em grande parte remetidas ao contrato entre as partes, o que impõe ao trabalhador a sujeição às ordens estabelecidas pelo detentor dos meios de produção, sob o receio de iminente desemprego, cumprindo jornadas extenuantes sem a devida contraprestação. (SILVA; BERSANI, 2020, p. 16).

Portanto, a flexibilização do teletrabalho demonstra ao empregado uma diminuição dos direitos constitucionalmente garantidos, como destacado ao longo do trabalho, as horas extras. Ainda, a sobrecarga de trabalho imposta pelo empregador, ocasiona problemas de saúde mental e física, muitas das vezes com sequelas irreversíveis, o qual será mais bem estudado no capítulo 3 desta pesquisa.

1.2.1 A subordinação, a fiscalização e o contrato de trabalho

Existirá um contrato individual, de trabalho que especificam as atividades que serão realizadas pelo empregado, e esse documento, deverá fixar a responsabilidade sobre aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos, além da infraestrutura necessária para o exercício de cada atividade. As despesas ficam por conta do empregador, que não poderão integrar a remuneração do empregado.

Os aplicativos que conectam cliente e prestador de serviço, as atividades-plataforma nas quais as relações capital-trabalho são mediadas, como os motoristas do *Uber*, entregadores de encomendas, motoristas de caminhão, entre outros.

As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos, e da infraestrutura necessária e adequada a prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito (art. 75-D da CLT). Sendo que, tais utilidades não integram a remuneração do empregado (art. 75-D, §ú, da CLT).

Diante do princípio da alteridade, o empregador é quem assume os riscos do negócio, não sendo permitida a transferência ao empregado. Com o trabalho à distância, a responsabilidade pelos gastos com as máquinas de trabalho e a própria infraestrutura pode ser negociada, não tendo natureza salarial e constando no contrato.

Ressalta-se que as despesas normais do empregado, aquelas que este teria independentemente do trabalho, não são de responsabilidade do empregador. O empregado deve ser reembolsado das despesas extraordinárias.

A dicção do art. 75 E da CLT dispõe sobre a instrução que o empregador deverá passar aos empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a serem tomadas, a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho. Esse dispositivo não traz excludente de responsabilidade, eis que, além de informar o empregado, deverá o empregador garantir a segurança do meio ambiente do trabalho, ainda que fora de seu estabelecimento.

O dever de fiscalizar o ambiente de trabalho, previsto no parágrafo único deste artigo impõe ao trabalhador a assinatura de termo de responsabilidade, obriga-se a seguir as instruções do empregador, mas, independentemente deste, o empregado deve obediência a tais instruções. A simples assinatura não exclui a responsabilidade do empregado, mas a inexistência do termo já denota que o empregador não instruiu adequadamente sobre as normas de saúde, higiene e segurança do trabalho.

Na legislação trabalhista, toda e qualquer alteração contratual, precisa para ser válida, da concordância expressa do trabalhador e necessita ser benéfica ao mesmo, sob pena de ser tida como nula (Art. 468, CLT).

No ato da contratação, para evitar nulidade quanto à transferência do local de trabalho, as partes, de antemão, no ato da contratação, podem estabelecer a cláusula da reversibilidade, assim sendo, permitir que ao empregado designado para o teletrabalho, possa retornar para a empresa, seja a pedido do empregador, quanto à solicitação do empregado.

Nesse sentido, podemos destacar o art. 75-C, §2º, CLT. Com a Lei nº 13.467/17, por ato unilateral do empregador, constando no contrato que é possível alterar do regime de teletrabalho para o presencial, desde que observado o prazo de transição mínimo de quinze dias.

Sobre a Lei nº 13.467/2017, conhecida popularmente como Reforma Trabalhista, Denise Fincato fez alguns comentários sobre o Capítulo II-A, que altera o *status quo* da igualização genérica outrora estabelecida entre o trabalho à distância e o trabalho presencial pelo art. 6º da CLT e nela abre capítulo para acomodar a normatização do teletrabalho. (FINCATO, 2018).

Neste início se apresenta o art. 75-A: A prestação de serviços pelo empregado em regime de teletrabalho observará o disposto neste Capítulo. (CLT, 1943).

Logo a seguir, a legislação apresenta o conceito de teletrabalho no 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. (CLT, 1943).

Sobre o conceito de teletrabalho trazido pela CLT, Denise destaca:

Seguindo o exemplo de ordenações estrangeiras e o próprio costume da CLT, o legislador ocupa-se em positivar a conceituação do teletrabalho, acertadamente identificando-o como mera forma diferenciada de presta serviços. Com isto, afasta-se a ideia de que os teletrabalhadores ocupariam categoria profissional diferenciada, por exemplo, eis que qualquer atividade em que possível a transmissão/realização do trabalho pelas tecnologias de informação e comunicação torna-se passível de teletrabalho. (FINCATO, 2018, p. 57).

Da mesma forma, aponta que o fato de o empregado remoto comparecer à empresa para desempenho de tarefas específicas não altera a natureza do contrato, devendo ser previsto no contrato entre as partes. (FINCATO, 2018).

Essa exigência está no art. 75-B § 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. (CLT, 1943).

A subordinação jurídica no teletrabalho apresenta fatores destacados por alguns doutrinadores. Na análise de Alice Monteiro de Barros, a subordinação no teletrabalho apresentada da seguinte forma:

O teletrabalho não neutraliza o contrato de emprego. Ele poderá prestar serviços subordinados sob a égide da CLT ou como autônomo, exercendo suas atividades por conta própria, fora da tutela dessa disciplina, tudo irá depender da forma como for realizada a prestação de serviços. Saliente-se, todavia, que não é o lugar da prestação de serviços que irá distinguir as duas situações e atribuir tratamento distinto para as atividades, mas o fato de o trabalho ser realizado mediante controle do credor do trabalho ou com poderes para gerir a sua própria atividade. (BARROS, 2016, p. 216).

Atribuindo caráter especial à modalidade contratual, o legislador impõe forma à contratação do teletrabalho: expressa e, ao que se concluirá com a análise dos artigos seguintes, escrita (...) A forma expressa escrita se justifica pela grande quantidade de regras que devem ser seguidas. (FINCATO, 2018).

No mesmo sentido, o autor Amauri Mascaro Nascimento explica claramente definição de subordinação no ambiente de trabalho, a forma que o empregado deve se submeter a direção do empregador e suas formas de reger a empresa. (NASCIMENTO, 2014).

Subordinação é uma situação em que se encontra o trabalhador, decorrente da limitação contratual da autonomia da sua vontade, para o fim de transferir ao empregador o poder de direção sobre a atividade que desempenhará. (NASCIMENTO, 2014)

Sérgio Pinto Martins sustenta que no teletrabalho “a subordinação acaba ficando mitigada. Em alguns casos poderá verificar-se muito mais autonomia do que subordinação. São diluídas as ordens de serviço, pois não há escritório, trabalho interno etc. Acaba criando, a tecnologia, uma nova forma de subordinação, à distância”. (ESTRADA, *apud*, MARTINS, 2014, p. 160).

Faz-se necessário mencionar o conceito de subordinação dado pelo autor Gustavo Filipe Barbosa Garcia, uma vez que esse requisito é de grande relevância nas relações de trabalho:

[...] significa que a prestação dos serviços é feita de forma dirigida pelo empregador, o qual exerce o poder de direção. O empregado, inserido na organização da atividade do empregador, deve seguir suas determinações e orientações, estabelecidas dentro dos limites legais (GARCIA, 2017, p.19).

Disposto no art. 75-C A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado. (CLT, 1943).

Preveem hipótese de variação das condições contratuais, admitindo que possa o teletrabalho surgir como opção no decurso da relação laboral ou prevendo eventual necessidade de reverter o originário regime telemático durante a contratação, volvendo-o presencial. (FINCATO, 2018).

Art. 75-C § 1º Para ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual. § 2º Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantindo prazo de transição mínimo de quinze dias (...). (BRASIL, 1943).

Sobre as disposições relativas e o art. 75-D, Denise afirma:

O legislador atribui às partes o direito-dever de dispor acerca da aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos e infraestrutura para o teletrabalho, devendo ser estas cláusulas obrigatórias nos contratos respectivos. Entende-se que se as partes assim não dispuserem, pela lógica protetiva laboral, aliada ao fato de que, genericamente, é do empregador o risco do empreendimento, em eventualmente arcados pelo teletrabalhador na composição da infraestrutura necessária à prestação do trabalho remoto, incluindo-se aí a aquisição e manutenção de equipamentos informáticos. (FINCATO, 2018, p. 61).

Para esclarecer, o art. 75-D - As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito. (CLT, 1943).

Mas o legislador também cita as despesas eventualmente arcadas pelo empregado, apontando que poderão ser reembolsadas pelo empregador. (...) exemplo, elevações nas despesas de energia elétrica, no consumo de gás, na telefonia e no uso da internet. (FINCATO, 2018).

Entende-se que se as partes assim não dispuserem, pela lógica protetiva laboral, aliada ao fato de que, genericamente, é do empregador o dever de ressarcir os custos e eventualmente arcados pelo teletrabalhador na composição da infraestrutura necessária à prestação do trabalho remoto,

incluindo-se aí a aquisição e manutenção de equipamentos informáticos. O legislador também cita as despesas eventualmente arcadas pelo empregado, apontando que poderão ser reembolsadas pelo empregador. (FINCATO, 2018, p. 65).

Essas utilidades estão no art. 75-D § único. As utilidades mencionadas no caput deste artigo não integram a remuneração do empregado. (CLT, 1943).

O art. 2º da CLT ressalta o princípio que se encontra intrínseco, o princípio da alteridade, busca incumbir exclusivamente a responsabilidade de riscos e custos do negócio a uma parte mais específica, no caso, o empregador, resguardando o empregado, por ser mais vulnerável e não podendo arcar com a responsabilização de prejuízos arcados pela empresa.

O art. 75-D, § único, fala em que o reembolso não pode ser incluso como salário mensal do empregado, por se tratar de prestações distintas. Esse ponto precisa ser observado em concomitância com o art. 458, § 2º, da CLT, em que já disciplina a não inclusão no salário mensal do empregado, utilidades fornecidas pelo empregador, para a execução no trabalho.

De acordo com os enunciados aprovados na 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho (2017) e XIX Congresso Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho - CONAMAT (2018, p. 42), a Comissão 6 editou o seguinte entendimento:

O contrato de trabalho deve dispor sobre a estrutura e sobre a forma de reembolso de despesas do teletrabalho, mas não pode transferir para o empregado seus custos, que devem ser suportados exclusivamente pelo empregador. Interpretação sistemática dos artigos 75-D e 2º da CLT à luz dos artigos 1º, IV, 5º, XIII e 170 da Constituição da República e do artigo 21 da Convenção 155 da OIT. (CONAMAT, 2018).

Tratando sobre o salário do teletrabalhador, Delgado faz uma alusão ao salário por unidade de obra:

O salário por unidade de obra tende a ser adotado em situações contratuais em que o empregador não tenha controle efetivo sobre o desenvolvimento da duração do trabalho do empregado, situações sem controle real sobre a jornada laborativa obreira. É o que se passa, por exemplo, no trabalho empregatício no domicílio obreiro ou à distância ou em regime de teletrabalho (todos tratados no art. 6º da CLT), normalmente enquadrados como trabalho externo, sem controle de jornada (art. 62, I, CLT). (DELGADO, 2020, p. 838).

Por fim, sobre as instruções que trazem o art. 75-E, Fincato diz:

Uma das grandes preocupações com o trabalho remoto é a questão do controle da boa ambiência laboral, atribuindo o Judiciário tal responsabilidade ao empregador, tradicionalmente. (...) Assim o empregador deverá instruir seus empregados acerca dos riscos do trabalho e do ambiente de labor, educando-os para a precaução. (...) No entanto, este dever de orientação para a higiene, saúde e segurança do/no trabalho não pode se resumir à elaboração e entrega

ao empregado de um manual de boas práticas, genéricas e estáticas. Ao revés, a instrução a que alude o dispositivo deve ser entendida de forma mais abrangente e protetiva à relação, gerando garantias ao empregado e ao empregador. Assim, instruir deve ser compreendido como um conceito dinâmico e constante, de conteúdo mutante, tanto quanto o ambiente e os métodos de trabalho. Daí conclui-se que, de tempos em tempos, deva o empregador realizar alguma inspeção do ambiente laboral, assim como deva se precaver dos acidentes e doenças laborais decorrentes, prevendo e registrando atitudes necessárias nesse sentido em uma gama ampla de documentos, tais como o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais – PPRA e o Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional – PCMSO, entre outros. (FINCATO, 2018, p. 63).

Dentro do art. 75-E e parágrafo único, a CLT traz:

Art. 75-E O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho.

Art. 75-E § único. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador. (BRASIL, 1943).

A subordinação jurídica no teletrabalho apresenta fatores destacados por alguns doutrinadores. De fato, controles facilitados pelos aparelhos de videofiscalização são capazes de fazer registros diversos e até superiores aos que seriam realizados pela inteligência humana. A inteligência humana seleciona, mas esquece. Mais, os métodos de controle se tornam cada vez mais discretos, senão invisíveis. Isso ocorre quando se utilizam câmeras, que podem ser instaladas com o consentimento do trabalhador. (BARROS, 2016).

O poder diretivo e a subordinação não desaparecem no teletrabalho, apenas mudam de forma para atender aos parâmetros estabelecidos e à operacionalização técnica da prestação de serviços. Altera-se a forma, mas a essência continua a mesma, podendo inclusive estar mais incisiva e camuflada, até porque quanto maior a liberdade maior também a responsabilidade. (ROCHA, 2013).

O art. 3º da CLT traz sobre a regra geral que se aplica aos trabalhadores, abrangendo assim os teletrabalhadores, quais são, o empregado será toda pessoa física, que efetua uma prestação de serviço à distância fazendo uso de meios tecnológicos não eventual, havendo a subordinação, remuneração, entre outros fatores que poderão ser mencionados e aceitos por empresa e empregador, desde que resguarde os direitos basilares constantes na Constituição e na Consolidação das Leis do Trabalho.

No art. 442 da CLT, trata sobre como a relação empregatícia será mantida, a começar pelo contrato individual de trabalho efetuado entre as partes, empregado e empregador, de

forma tácita ou expressa, as funções, a remuneração e todos os ditames que envolvem o vínculo trabalhista.

Dentro de contrato de trabalho, Amauri Nascimento traz a seguinte lição:

O contrato é a grande categoria jurídica da qual provém a locação de serviços e dela o contrato de trabalho, de modo a estar clara a ligação histórica contratual do vínculo de emprego. (NASCIMENTO, 2014, p. 35).

Ainda no mesmo alinhamento, no XIX Congresso Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho, elaboraram o seguinte entendimento:

O contrato de trabalho deve dispor sobre a estrutura e sobre a forma de reembolso de despesas do teletrabalho, mas não pode transferir para o empregado seus custos, que devem ser suportados exclusivamente pelo empregador. Interpretação sistemática dos artigos 75-D e 2º da CLT à luz dos artigos 1º, IV, 5º, XIII e 170 da Constituição da República e do artigo 21 da Convenção 155 da OIT. (ANAMATRA, 2017).

No contrato de trabalho que irá constar o contorno de cumprimento pelo funcionário da modalidade de teletrabalho, sendo acordado previamente se o serviço será executado totalmente fora da área de funcionamento da empresa, do mesmo modo, diante de determinadas casos, se necessário a presença obrigatória do funcionário a sede, para a realização de cursos de especialização, reuniões, ainda assim, é caracterizado como teletrabalho com a carecida formalização contratual.

Assim, ocorre na modificação do regime adotado pelo empregado, em que a passagem do sistema presencial para o teletrabalho depende da demonstração de anseio por ambas as partes, o acordo estabelecido deverá ser regulado com a elaboração de aditivo contratual, para mudar as cláusulas do contrato original pactuado pelas partes, trazendo para efeito a nova modalidade, conforme o art. 75-C, §1º da CLT.

Já a alteração do teletrabalhador para o regime presencial partirá excepcionalmente da vontade do empregador, tendo o empregado resguardado o direito de 15 (quinze) dias para a sua mudança e organização de suas atividades, a referida modificação também deverá constar no contrato na forma de aditivo contratual, transformando especificamente a modalidade da prestação do serviço, conforme o art. 75-C, §2º da CLT.

Independente da modalidade adotada para a consumação da atividade laborativa para a configuração da relação laboral, é necessário haver subordinação do funcionário perante seu empregador, garantia exercida pelo patrão de dar instruções e de ser atendidas pelo teletrabalhador enquanto durar a atividade laborativa. Por isso, é essencial o exercício da fiscalização dos serviços contratados.

Para Marcella Melo, há algumas lacunas deixadas pelo legislador:

O legislador deixa lacunas em relação ao não cumprimento pelo empregador das formalidades estabelecidas pela Lei, dentre elas o aviso prévio mínimo de 15 dias para alteração da modalidade de trabalho no regime teletrabalho para o regime presencial, deste modo, não prevê penalidades para a mencionada situação, evidenciando o descuido na normatização, podendo esses aspectos serem burlados facilmente face a característica do contrato de trabalho se parecer com um contrato de adesão. (MELO, 2018, p. 15).

Sobre elaboração do contrato de trabalho no regime telemático, fica evidente a sua importância devido as inúmeras circunstâncias por ele previstas, podendo se destacar o art. 75-D da CLT.

Para a configuração do teletrabalho, é necessário a utilização de meios tecnológicos que possibilitem a execução de qualquer lugar do mundo, desta forma, atualmente no Brasil a aquisição de equipamentos de última geração, que permitem aos seus usuários a conexão em segundos suportam um alto custo de mercado e manutenção, é necessário a existência de uma cláusula contratual obrigatória que disponha sobre o assunto. (MELO, 2018).

Posto isso, o contrato de teletrabalho deverá ter previsão em relação a aquisição, manutenção ou fornecimento dos dispositivos necessários para a realização do trabalho remoto, bem como o oferecimento de uma infraestrutura de qualidade para o empregado, devendo direcionar a parte responsável por proporcionar os bens e custear as despesas decorrentes da atividade. (MELO, 2018).

Diante do não cumprimento do art. 75-D pelas partes na elaboração do contrato, a legislação brasileira é omissa quanto a qual parte será responsabilizada, se preocupando apenas em indicar a formalidade do contrato como escrito, diferentemente do Código Português que traz expressamente que a não previsão em contrato das responsabilidades de cada parte, o encargo referentes aquisição, manutenção ou fornecimentos dos equipamentos incidirá sobre o empregador. (MELO, 2018).

Em consequência, o teletrabalho deve ser seguido com rigorosidade, respeitando os limites entre tempo livre e tempo de trabalho, conseguindo com isso uma melhora na qualidade de vida do trabalhador. Desta feita, fica claro que, mesmo com o teletrabalho, permanece a subordinação na relação laboral.

1.2.2 A flexibilização, o controle da jornada de trabalho e as horas extras

A dependência relacionada aos aparelhos tecnológicos fez surgir uma nova forma de controle de jornada quando se diz sobre o trabalho flexível, mas os reflexos do uso exacerbado podem ocasionar um descompasso na vida do trabalhador, sendo que o excesso de conectividade pode ser prejudicial à saúde e vida social.

Como resultado da flexibilização, as empresas que aderem a essa modernidade conta com um grupo de teletrabalhadores mais bem preparados diante da distintas funções e situações, com maior satisfação de clientes mais exigentes perante o serviço oferecido. Corrobora para essa conclusão os ensinamentos de Keller:

Independentemente da concepção que se queira adotar, a única convergência entre todos é de que o modelo de uma empresa com estrutura organizacional flexível tem maior oportunidade de atender mais celeremente às solicitações do mercado (*just-in-time*), bem como tem uma perspectiva tanto de diminuição de custos e de tornar sua administração mais horizontal e menos centralizada. (KELLER, 2020, p. 65).

Jornada de trabalho consiste no lapso temporal diário em que o empregado presta serviços ou esteja à disposição total ou parcial do empregador, não prejudicados os intervalos remunerados. No Direito do trabalho diferencia entre jornadas controladas e não controladas.

De acordo com Delgado, o poder fiscalizatório é definido como o conjunto de prerrogativas dirigidas a propiciar o acompanhamento contínuo da prestação de trabalho e a própria vigilância efetivada ao longo do espaço empresarial interno. (DELGADO, 2020).

A necessidade de fiscalização no ambiente laboral se dá em virtude do empregado se submeter às normas aplicadas pelo empregador, até por questão de segurança e inviolabilidade do trabalho. (DELGADO, 2020).

A previsão de intimidade do empregado está prevista constitucionalmente, como garantia fundamental, sendo devido ao empregador proceder com limites em fiscalizar o empregado, sendo importante conciliar os deveres e atribuições exigidos pelo empregador com a dignidade do empregado, uma vez que os limites não podem ser excedidos pelo fato do funcionário ser subordinado. (DELGADO, 2020).

O trabalho à distância pertence à categoria de jornadas não controladas, em que a prestação do trabalho não é submetida a real controle e fiscalização pelo empregador, não aferindo o cálculo de horas extras, pela falta de efetivação e controle da duração do trabalho.

O controle de jornada, disposto por Leite, traz que “o tempo em que o empregado esteja não só efetivamente trabalhando como também colocando a sua força de trabalho à

disposição do tomador do seu serviço, por um período contratual ou legalmente fixado.” (LEITE, 2019, p. 61).

Com o teletrabalho, o controle exercido pela empresa sob teletrabalhador não será efetivado presencialmente, como é feito nas demais modalidades de trabalho, em que é a entrada é fiscalizada, utilização de uniforme, produção no horário de trabalho, e com horário de saída, agora com as jornadas mais flexíveis executadas sempre por meio de tecnologia, o teletrabalhador é livre para executar suas tarefas na hora que lhe for conveniente, cabendo ao empregador estabelecer os prazos para as entregas, exercendo assim a faculdade de monitoramento pelos produção feita e entregue à empresa.

E com esse objetivo maior a Reforma Trabalhista cria-se o inciso III ao art. 62 da CLT, que passou a contar com a redação que exclui o teletrabalho do controle de jornada extraordinária. De forma, clara e objetiva, a CLT exclui os trabalhadores do controle de jornada afastando, por consequência, direito ao recebimento de horas extra, tal como já acontece com empregados que detenham efetivo poder de gestão e aqueles que se ativam em atividade externa com incompatibilidade de controle.(CLT, 1943).

Sobre o assunto das horas extras que envolvem o teletrabalho, a CLT após a reforma trouxe algumas alterações. Há, duas outras referências ao teletrabalho dispostas no texto reformado da CLT: os arts. 62, III e 611-A, VIII, sendo que o teletrabalho fica excluído do controle de jornada e o segundo para dizê-lo tema factível de negociação coletiva. (FINCATO, 2018).

Com isso, o art. 611-A apresenta: A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre: (...) VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente. (CLT, 1943)

Há em questão, e relacionado ao tópico, o art. 611-A, inciso VIII trata também o sobreaviso, e, nesse sentido, a Súmula nº 428 do TST, deixa claro:

Súmula 428 – SOBREAVISO – APLICAÇÃO ANALÓGICA DO ART. 244, § 2º DA CLT, estabelece em seu item I que "o uso de instrumentos telemáticos ou informatizados fornecidos pela empresa ao empregado, por si só, não caracteriza regime de sobreaviso". Esse item foi aprovado por unanimidade pelos ministros. Dessa forma, fica claro que somente uso de celular não dá direito a receber horas extras, nem é regime de sobreaviso.

Já o item II considera "em sobreaviso o empregado que, à distância e submetido a controle patronal por instrumentos telemáticos ou informatizados, permanecer em regime de plantão ou equivalente, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço durante o período de descanso." (NASCIMENTO, 2015, p. 02).

A súmula trata sobre o regime de sobreaviso, e, com isso, há uma compatibilidade entre o teletrabalho e o sobreaviso. Nela, há o destaque que o teletrabalho não implica em regime de sobreaviso imediatamente.

O meio telemático é um instrumento necessário para a realização desse trabalho. O modo como ele é utilizado que definirá se há regime de sobreaviso ou não.

Para que tal regime seja caracterizado é preciso que o trabalhador, durante o período fora de sua jornada de trabalho, esteja à disposição do empregador aguardando ordens para que retome suas atividades, o que pode acontecer mediante instrumentos telemáticos ou não.

Por fim, se inexistir regime de sobreaviso, mas o empregado, mediante os instrumentos telemáticos, executar tarefas fora de sua jornada de trabalho, serão devidas as horas extras correspondentes. (NASCIMENTO, 2015, p. 02).

Ou seja, para considerar que o teletrabalhador esteja em regime de sobreaviso, é preciso ficar estabelecido no contrato de que o empregado, mesmo distante da sua jornada habitual, esteja aguardando ordens para execução.

Caso inexistir o regime de sobreaviso, as atividades manuseadas além da jornada de trabalho, poderá haver a cobrança das horas extraordinárias, afastando assim o art. 62, III da CLT, principalmente por acreditar-se que os meios telemáticos são suficientes para a comprovação do labor extra.

A legislação não faz distinção entre o teletrabalho e o realizado presencialmente. Para Sônia, “se houver labor em sobrejornada no trabalho a distância, será devido o pagamento de horas extraordinárias.” E, ainda complementa com a jurisprudência do TST, que “apenas será afastado o pagamento de horas extras, quando houver a real impossibilidade de controle da jornada.” (NASCIMENTO, 2015, p. 03).

Ainda dentro da Lei 13.467/2017, cria-se o inciso III ao art. 62 da CLT, que passou a contar com a redação que exclui o teletrabalho do controle de jornada extraordinária. De forma, clara e objetiva, a CLT exclui os trabalhadores do controle de jornada afastando, por consequência, direito ao recebimento de horas extra, tal como já acontece com empregados que detenham efetivo poder de gestão e aqueles que se ativam em atividade externa com incompatibilidade de controle.

Art. 62 - Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo:

I - Os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, devendo tal condição ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no registro de empregados;

II - Os gerentes, assim considerados os exercentes de cargos de gestão, aos quais se equiparam, para efeito do disposto neste artigo, os diretores e chefes de departamento ou filial.

III - os empregados em regime de teletrabalho.

Parágrafo único - O regime previsto neste capítulo será aplicável aos empregados mencionados no inciso II deste artigo, quando o salário do cargo de confiança, compreendendo a gratificação de função, se houver, for inferior ao valor do respectivo salário efetivo acrescido de 40% (quarenta por cento). (BRASIL, 1943).

Dessa forma, a Reforma Trabalhista buscou regulamentar o teletrabalho, não diferenciando o trabalho realizado nas dependências da empresa ou o impulsionado pelo avanço tecnológico das últimas décadas, possibilitando o reconhecimento de vínculo empregatício entre empregador e empregado que realiza suas tarefas a distância, com auxílio dos meios de informática e comunicação.

Não há o que se falar em impossibilidade de controle da jornada no teletrabalho, pois, o fator primordial da execução do labor é através dos meios de comunicação e informação, sendo possível a fiscalização do controle sobrejornada. Assim sendo, se houver a execução dos serviços após a jornada diária comum e estabelecida, faz-se necessário o pagamento das horas extras.

Em nota técnica, algumas associações ligadas à proteção dos direitos trabalhistas se manifestaram sobre esse ponto da Reforma Trabalhista:

Da mesma forma, o teletrabalho, que poderia representar, no mundo tecnológico de hoje, uma modalidade de trabalho atrativa e interessante para o trabalhador, tal como colocada, se apresenta como mais um instrumento de flexibilização da relação de trabalho sem contrapartida, de transferência do risco da atividade para o trabalhador, e em síntese, de retirada e sonegação de direitos. [...]

Sabemos que, atualmente, pelos meios telemáticos disponíveis, é plenamente possível ao empregador controlar a jornada e a produtividade de um trabalhador que labore em sua casa ou fora do ambiente da empresa.

Com essa malfadada exceção, a esses trabalhadores poderá ser exigido o trabalho além das 8 horas diárias, 44 semanais, além do trabalho em domingos e feriados, sem contar a perda do direito a adicional noturno, já que não possuem controle de jornada. (ANPT; ANAMATRA; ABRAT et al, 2017).

Contudo, levando em consideração o princípio da primazia da realidade, dever-se-á analisar a função do caso concreto, carga diária de tarefas e o tempo para a realização de cada ordem. Diante das peculiaridades de cada situação é que se pode dizer se o teletrabalhador possui ou não o controle de jornada.

Sobre as horas extras no que tange ao teletrabalho, podemos destacar algumas jurisprudências dos Tribunais Superiores. Horas extras. Atividade externa. Home office. Possibilidade de controle da jornada.

HORAS EXTRAS. ATIVIDADE EXTERNA. HOME OFFICE. POSSIBILIDADE DE CONTROLE DA JORNADA. O Regional foi categórico no sentido de que o contrato de trabalho da reclamante, além de não fazer nenhuma alusão ao art. 62, I, da CLT, estabeleceu, em sua cláusula 5ª, a obrigatoriedade de horário, além de haver ficha de registro fixando jornada a ser cumprida. Ressaltou, ainda, que a prova dos autos demonstrou a possibilidade do controle da jornada na modalidade de trabalho home office, razão pela qual afastou o enquadramento na exceção do art. 62, I, da CLT. Desse modo, em que pese a reclamante realizar atividade externa, não se vislumbra a alegada ofensa ao artigo 62, I, da CLT. Observa-se, por outro lado, que a decisão não está amparada apenas nas regras de distribuição do ônus probatório, mas também nas provas produzidas e valoradas, de modo que não é possível divisar violação direta e literal dos artigos 818 da CLT e 333 do CPC/15. Divergência jurisprudencial inválida. (...) na Súmula nº 338 do TST, ao contrário, pautou-se pela efetiva prova produzida pelas partes e, diante das peculiaridades do caso, trabalho na modalidade home office, ou seja, trabalho realizado na própria residência do empregado por meio de celular e notebook, entendeu por fixar o início e o final da jornada de trabalho segundo a jornada contratual e de acordo com os cerca de 300 e-mails constantes do acervo probatório, por serem os meios de controles dos quais se valeu o empregador. Aliás, a jornada arbitrada não decorreu de inversão do ônus da prova, em verdade, encontra-se pautada pelos princípios da razoabilidade e da proporcionalidade. Diante do exposto, por certo não restaram violados os artigos 62, I, e 74, § 2º, da CLT, muito menos contrariada a Súmula nº 338 desta Corte. Ademais, sequer há falar em fixação da jornada pela regra da OJ nº 233 da SDI-1 do TST, visto que trata de hipótese diversa dos autos. Divergência jurisprudencial inespecífica à luz da Súmula nº 296, I, do TST. Recurso de revista não conhecido. (...). (ARR - 1599-67.2012.5.01.0044, Relatora Ministra: Dora Maria da Costa, Data de Julgamento: 21/06/2017, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 23/06/2017).

Baseada nesta modalidade, a jurisprudência tem se posicionado em manter o controle de jornada, como no caso do Recurso de revista em face de decisão publicada antes da vigência da lei nº 13.015/2014. Horas extras. Trabalho externo. Controle indireto de jornada.

RECURSO DE REVISTA EM FACE DE DECISÃO PUBLICADA ANTES DA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. HORAS EXTRAS. TRABALHO EXTERNO. CONTROLE INDIRETO DE JORNADA. A exceção prevista no artigo 62, I, da CLT não depende apenas do exercício de trabalho externo, mas também da impossibilidade de controle de horário pelo empregador. No caso, o Tribunal Regional registrou que: o autor trabalhava em home office por opção da ré, que fechou a filial em Curitiba em 2005; os técnicos, que trabalhavam em idêntica condição, recebiam hora extra, quando acionados no plantão; não havia poderes especiais na gerência; a testemunha da ré admitiu a possibilidade de exceder o horário, caso algum cliente ligasse, a existência de folga compensatória, caso atendesse fora do expediente, e as horas trabalhadas a mais eram informadas. Indubitável, portanto, que o empregador

exercia o controle indireto sobre os horários cumpridos pelo empregado. Somente quando se revelar inteiramente impossível o controle, estará afastado o direito ao pagamento de horas extraordinárias, em razão da liberdade de dispor do seu próprio tempo, a exemplo do que ocorre, mesmo nesses casos, com o intervalo para refeição, cujo gozo é presumido, diante a autorização legal para dispensa do registro. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento. (RR - 1217-97.2011.5.09.0008, Relator Ministro: Cláudio Mascarenhas Brandão, Data de Julgamento: 08/04/2015, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 17/04/2015).

Na CLT, o art. 59, *caput* e o § 1º, dispõe que as horas extras poderão ser acrescidas na duração diária do trabalho, desde que não ultrapasse duas horas diárias, sendo firmadas por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho. (BRASIL, 1943).

De fato, no passado era complicado controlar um empregado em domicílio, mas diante das novas tecnologias que permitem, em tempo real, o contato entre patrão e empregado, é considerado um absurdo, excluir os teletrabalhadores das horas extraordinárias. (CASSAR, 2020).

Após análises dos instrumentos apresentados até o momento neste tópico, não é possível localizar na legislação brasileira e na doutrina, instrumentos capazes que obriguem as empresas ao pagamento da jornada extraordinária aos teletrabalhadores. Mas, que há a possibilidade de controle de jornada, caso seja necessária, pelos instrumentos que facilitam a interligação entre empregador e empregado.

Sobre o assunto, mostra-se indispensável a apresentação de alguns precedentes do TST, por não se pode afirmar que em todas as situações o empregado em regime de teletrabalho estará excluído, conforme prevê o art. 62, III da CLT. Adiante, entendimentos jurisprudenciais sobre o assunto:

JORNADA PASSÍVEL DE CONTROLE. A reclamante tinha o horário controlado, quando executou trabalho interno, mas a reclamada não apresentou os controles e, considerando que contava com mais de 10 empregados, era ônus seu o registro da jornada de trabalho, nos termos da súmula 338 do C. TST. Quando a reclamante laborou no sistema de home office restou claro a possibilidade da aferição da jornada, uma vez que quase todo o trabalho, dava-se através de sistema informatizado, o qual permitia saber o horário de *logon* e *logoff* do usuário, irreparável a sentença no que toca à fixação da jornada, com base no princípio da razoabilidade, inclusive aos feriados, que também está em harmonia com as atividades atribuídas à autora. O intervalo não era regularmente usufruído, justificando a condenação, na forma do § 4º do artigo 71 da CLT. Sobre os adicionais extraordinários, procede o apelo da autora, na forma do artigo 20, § 2º, da Lei 8.906/94, conforme recente precedente do TST. (TRT-15 - RO: 00104458420155150042, relator: Ana Claudia Torres Vianna, 6ª Câmara, Data de Publicação: 21/5/19).

Nessa jurisprudência apresentada no TRT da 15ª região, a empregada conseguiu o pagamento das horas extras e o entendimento é que se houve o teletrabalho, há grandes chances de que havia aferição da jornada, principalmente pelo fato de que o sistema de *logon e logoff* mostram exatamente o momento em que a teletrabalhadora estava na ativa.

CONTROLE DE JORNADA. POSSIBILIDADE. HORAS EXTRAS DEVIDAS. O mero exercício de atividade externa não induz, por si só, o enquadramento da hipótese na regra do art. 62, I, da CLT. Aliás, o entendimento uniformizado por esta Corte é de que, além de ser admissível o controle indireto da jornada de trabalho, basta a mera possibilidade de que tal controle seja exercido, para que se exclua a hipótese do dispositivo legal em questão. Logo, não é a ausência de fiscalização direta que caracteriza a exceção do art. 62, I, da CLT, e sim a impossibilidade de controle, hipótese não configurada no caso em análise, tendo em vista que a leitura do acórdão recorrido revela que a jornada de trabalho autoral era passível de fiscalização indireta, por meio dos Relatórios Semanais de Promotores de Vendas. Assim, constatada a possibilidade de controle, são devidas as horas extras pleiteadas. Recurso de revista conhecido e provido. (TST - RR: 8872120145120038, relator: Delaíde Miranda Arantes, data de julgamento: 26/6/19, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 28/6/19)

Segundo Carlos Bezerra, o tempo em que o empregado esteja não só efetivamente trabalhando como também colocando a sua força de trabalho à disposição do tomador do seu serviço, por um período contratual ou legalmente fixado. (LEITE, 2019).

Mais uma jurisprudência, agora do TST, e, nos mesmos ditames, se há a possibilidade de fiscalização, como é o caso dos teletrabalhadores, que trabalham diretamente com meios telemáticos, há o recebimento de jornada extra, quando for o caso. E, nesse acima, havia ainda a apresentação de relatórios semanais.

HORAS EXTRAS. TELETRABALHO. Como corolário do desenvolvimento das tecnologias de informação e comunicação, constata-se a evolução nos modos de prestação do trabalho e, num misto de vantagens e desvantagens sob a ótica jus trabalhista, surgiu o teletrabalho. Assim, havendo a menor possibilidade de aferição da jornada trabalhada por esse empregado, ainda que de forma mista (em ambiente institucional e home Office), as horas prestadas em sobrejornada devem ser devidamente remuneradas, na forma do art. 7º, XVI, da Constituição da República. (TRT-3 – Recurso Ordinário: 00101320520165030178/ 0010132-05.2016.5.03.0178 – Minas Gerais – 2ª Turma – Publicação em 13.03.2017)

E, por último, citando o art. 7º, XVI, da CRFB, a jurisprudência anterior a reforma trabalhista já previa o pagamento de horas extras aos teletrabalhadores. Portanto, o trabalho a distância no sistema de execução através de recursos tecnológicos, se torna indiscutível a fiscalização da jornada e havendo sobrejornada, as horas extras precisam ser remuneradas.

1.3 VANTAGENS E DESVANTAGENS

Diante da regulamentação do teletrabalho pela reforma trabalhista, a partir de um capítulo próprio para tratar das normativas entre empregador e empregado, surgem dois lados dessa faceta, de um lado, os pontos positivos e benéficos da contratação e, de outro lado, os riscos e pontos negativos que os teletrabalhadores possam enfrentar nessa modalidade de relação trabalhista.

A iniciar-se pelos singelos pontos positivos do regime de contratação pelo teletrabalho, a OIT indica uma das vantagens do teletrabalho, podendo ser uma oportunidade de emprego para as pessoas com deficiência, com dificuldades para chegar ao trabalho, e até para mulheres que não conseguem conciliar o tempo de trabalho e as tarefas domiciliares. (BARBOSA JUNIOR, 2019).

O teletrabalho permite aos seus usuários esboçar seus horários, sendo capaz de adaptar seu trabalho a vida familiar, podendo dedicar ao trabalho na parte de manhã, tarde ou até mesmo noite, da mesma maneira é em relação ao espaço que será utilizado pelo empregado, podendo ser na sua residência, *shopping*, *lan house*, com inúmeras opções, bastando ter acesso à internet e meios eletrônicos. Assim partindo das características de cada pessoa, o teletrabalho executado fora da empresa, poderá proporcionar aos seus usuários um ambiente laboral confortável e tranquilo.

Pelas suas características ligadas ao *moorejo* remoto, muitas vezes executado na própria residência do trabalhador, o teletrabalho acaba por promover a inclusão das mulheres que cuidar dos seus filhos e pessoas com deficiência. (BARBOSA JUNIOR, 2019)

A disponibilidade dessa força de trabalho muitas vezes mulheres que combinam o trabalho doméstico com as responsabilidades domésticas e o cuidado com os outros depende, em grande parte, dos papéis de gênero tanto no lar quanto na sociedade. (OIT, 2021).

Nessa percepção, Alice Monteiro de Barros, destaca:

A principal vantagem apontada em favor do trabalhador é a flexibilidade de horário capaz de facilitar-lhe a conciliação das atividades profissionais com os encargos familiares. Em consequência, o teletrabalho poderá ser um meio propício à melhora da qualidade de vida do trabalhador, desde que ele consiga distinguir entre tempo de trabalho e tempo livre. (BARROS, 2016, p. 212).

Sendo mais eficaz e respeitando o biorritmo do empregado, ele poderá deter de autogestão de seus horários, destinando maior tempo às relações familiares e convívio social, não esquecendo a possibilidade de galgar a simultaneidade de empregos, fortalecendo sua renda ainda mais. Ainda nesse viés, Alice diz:

Outra vantagem consiste na possibilidade de o teletrabalho se estender a um contingente humano que enfrenta dificuldade de obter emprego formal, como é o caso das donas de casa, trabalhadores com idade avançada ou com deficiência física e presidiários. Visto sobre esse ângulo, o teletrabalho poderá atuar como um meio capaz e contribuir para diminuir a desigualdade de oportunidades. (BARROS, 2016, p. 212).

A difusão do teletrabalho poderá contribuir para reduzir a poluição, na medida em que diminui a necessidade de transporte público, favorecendo o descongestionamento do tráfego e vantagens para o meio ambiente. (BARROS, 2016).

Já para o empregador, há ganhos com a adoção do teletrabalho. Ele enseja uma economia com o consumo de energia, bens imóveis, custos de realocação e tempo perdido em reuniões desnecessárias. (BARBOSA JUNIOR, 2019)

O empregador goza de vantagens como a redução de gastos referentes a infraestrutura, manutenção, água, luz, café, transporte de pessoal, sendo possível viabilizar o aumento da produção oferecida aos clientes, com uma menor chance de desfalque de funcionários.

Com a utilização de tecnologia há uma aproximação de toda a sociedade, o grupo de funcionários é montado com uma maior facilidade, com uma maior oferta, a modalidade consegue atingir pessoas de outros países, regiões, pessoas com deficiência, e até mães de família.

A flexibilização pressupõe a manutenção da intervenção estatal nas relações trabalhistas estabelecendo as condições mínimas de trabalho, sem considerar a vida do trabalhador com dignidade, com exceções ou regras menos rígidas. (CASSAR, 2020).

Desta forma, o teletrabalho possibilita que uma maior flexibilidade de horários e o não deslocamento diário, possa contribuir para um desenvolvimento sustentável, mas, antes da apresentação desse assunto, se torna importante alguns apontamentos sobre os pontos negativos que são ocasionados aos teletrabalhadores e seus empregadores.

Quando se pensa nos pontos positivos do teletrabalho, o mais chamativo é a questão da flexibilidade de horários, mas, conjuntamente, se encontra os riscos existentes no trabalho realizado fora das dependências das empresas, utilizando os recursos tecnológicos e estando conectados praticamente o tempo todo, não respeitando os limites da vida profissional e pessoal.

Pensando do lado do empregador, as vantagens estão presentes na economia de espaço físico, redução de energia elétrica, aumento de produtividade, internacionalização e descentralização da produção, em suma, uma forma de redução de custos e aumento de produtividade.

O teletrabalho na sua grande maioria oferece a possibilidade de um horário flexível, o podendo o teletrabalhador trabalhar em quaisquer horários que desejar, seja em horário comercial ou até mesmo no horário noturno. O importante é cumprir com suas funções e entregar as atividades no tempo determinado por seus subordinados.

Para Estrada, esses horários flexíveis são:

Os benefícios potenciais do horário flexível são muitos. Entre eles, inclui-se o aumento da motivação e do moral dos funcionários, redução de absenteísmo em decorrência de se permitir melhor equilíbrio entre responsabilidades com o trabalho e com a família, e a possibilidade de a organização recrutar funcionários mais bem qualificados e mais diversificados. (ESTRADA, 2014, p. 145).

Acabando existindo uma auto pressão interna entre os teletrabalhadores, com uma busca por aumento na produtividade, para que seu posto de trabalho permaneça intacto, e a sua função não seja cogitada para outra pessoa.

Francisco Junior traz uma passagem sobre a exposição da OIT no sentido do teletrabalho: “A OIT expôs alguns ganhos para os empregados, como aumento da satisfação pessoal ante a diminuição do deslocamento [...], podendo também o tempo que perderiam no trânsito ser dedicado a trabalhar para a empresa”. (BARBOSA JUNIOR, 2019, p. 35)

Parte-se, então, para o teletrabalhador que, conseqüentemente possui a vantagem mais pontual que está no fato de laborar em sua residência ou local que preferir, desde que tenha acesso aos meios tecnológicos, assim, conquista-se uma maior disponibilidade de tempo para a vida social.

Redução de gastos com transporte, alimentação e perda de tempo nos seus deslocamentos, que são alguns obstáculos do cotidiano, porém, ainda, leva-se em consideração que nos grandes centros urbanos é gasto cerca de duas horas com deslocamento da residência para a empresa. Com essa modalidade, podem-se ser incluídos os trabalhadores com deficiência.

Uma questão polemica, se olhada apenas na literalidade da citação trazida pela OIT, pois o tempo que se perde com o deslocamento, e mais precisamente, no trânsito, pode ser um tempo para as atividades pessoais, diferenciando o tempo livre do tempo de trabalho. O empregado pode utilizar o tempo não gasto com o deslocamento para um manejo das tarefas pessoais e profissionais.

A evolução dos tempos, a industrialização e modernização do ambiente laboral trouxeram um aumento considerável de doenças e problemas para a saúde física e mental dos trabalhadores. (BARUKI, 2010a).

No entanto, podem ocorrer desvantagens no teletrabalho, como a maior dificuldade de inserção do empregado no grupo dos demais trabalhadores, bem como na sua participação de atuações coletivas e sindicais. (GARCIA, 2017).

São possíveis, ainda, prejuízos na vida íntima e familiar do empregado, bem como eventuais situações de cansaço e esgotamento daqueles que apresentem maior dificuldade em delimitar o período de trabalho e o tempo livre, por estarem constantemente conectados com o empregador. (GARCIA, 2017).

Esse prisma é o mais destacado pelos doutrinadores e estudiosos no assunto, o empregado não consegue, por vezes, distinguir o tempo destinado ao trabalho e o tempo de lazer ou descanso, e como a Alice de Barros destacou, somente será benéfico ao empregado a flexibilidade de horários se ela foi feita da forma correta. (BARROS, 2016).

A partir do momento em que o teletrabalhador passa a ter vida pessoal e profissional no mesmo ambiente, durante o dia e a noite, a jornada habitual de oito horas diárias se estende, as distrações presentes no ambiente físico são mais frequentes do que as encontradas nas conversas paralelas nas dependências da empresa.

Para o empregador, também podem surgir certas dificuldades de fiscalização e controle do trabalho a ser desempenhado, justamente em razão da forma diferenciada de trabalho em questão. (GARCIA, 2017).

Há uma principal desvantagem na questão do horário flexível, e Estrada comenta que a principal desvantagem do horário flexível é que ele não é aplicável a todo cargo. Funciona bem no caso de tarefas administrativas em que é pequena a interação de um funcionário com pessoas de fora do seu departamento. (ESTRADA, 2014).

Não é uma opção viável quando as pessoas fundamentais devem estar disponíveis em determinado horário padrão, quando o fluxo de trabalho requer horário rígido ou quando se necessitam de especialistas para dar cobertura a todas as funções de uma unidade. (ESTRADA, 2014).

Assim sendo, o empregado precisa ter a noção de sua prestação de serviços, para assegurar se o trabalho executado está sendo feito nos limites das suas capacidades físicas e mentais, permitindo separar horário livre e horário de trabalho, lembrando do direito fundamental ao lazer, garantido constitucionalmente e já exposto ao longo deste trabalho.

Sobre as desvantagens, Gustavo Garcia, diz:

No entanto, podem ocorrer desvantagens no teletrabalho, como a maior dificuldade de inserção do empregado no grupo dos demais trabalhadores, bem como na sua participação de atuações coletivas e sindicais. São possíveis,

ainda, prejuízos na vida íntima e familiar do empregado, bem como eventuais situações de cansaço e esgotamento daqueles que apresentem maior dificuldade em delimitar o período de trabalho e o tempo livre, por estarem constantemente conectados com o empregador. Para este, também podem surgir certas dificuldades de fiscalização e controle do trabalho a ser desempenhado, justamente em razão da forma diferenciada de trabalho em questão. (GARCIA, 2019, p. 142).

Sobre as desvantagens para o empregado, destaca-se a redução de direitos trabalhistas, como as horas extras, que a própria legislação atual excluiu essa classe do controle de jornada. Problemas de meio ambiente de trabalho, com a falta de fiscalização, esse pode ser improprio, com prejuízos à saúde do trabalhador. Redução da troca de informações e experiências com os demais colegas de trabalho, podendo ocasionar perda de oportunidades de crescimento de carreira profissional. (GARCIA, 2019).

Empreender é exercer a livre iniciativa com conteúdo produtivo e, como tal, é um talento percebido no contexto constitucional, o qual, sensível à importância socioeconômica que lhe é próprio, agrega-lhe contornos que o harmonizam aos princípios brasileiros. (PEREIRA, 2019).

Ainda sobre o empregador, as desvantagens podem representar um perigo quanto à segurança de informações e dados, sendo impossível ao empregador, resguardar o acesso às informações que estejam fora do seu alcance, assim, representa-se um acesso não autorizado aos dados comerciais e de clientes, às vezes segredos técnicos.

O artigo 3º da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CRFB/1988), traz os objetivos pré-estabelecidos sobre as referências axiomáticas que devem ser observadas, porquanto representativas do sistema ontológico, e quando não atendidas, gera a ilicitude por parte do empregador. (PEREIRA, 2019).

Há um conflito de interesse, pois o interesse do empresário não é o mesmo do trabalhador. O empregado quer ganhar mais e ter melhoria de sua condição de trabalho. O patrão quer pagar menos para obter mais lucros e um negócio saudável. (CASSAR, 2020).

Quando o empregado desenvolve suas atividades no próprio domicílio, pode ocasionar riscos psicológicos, profissionais e pessoais, pelo fato de que não serão todos os dias que o teletrabalhador conseguirá distinguir o tempo livre, para descanso, e o tempo de trabalho, podendo buscar a produtividade mais rápida e levando ao adoecimento do corpo e da mente.

Em sentido contrário, contudo, o avanço tecnológico, fruto das mudanças no sistema de produção, acaba por prejudicar os próprios trabalhadores, os quais, isola-os da convivência com seus pares, excluindo-os também da prática de rotineiros e importantes atos profissionais, por fim, ocasionam uma vida mais sedentária e propicia exigência de maior autodisciplina.

1.4 A DIFERENCIAÇÃO ENTRE TELETRABALHO E *HOME OFFICE*

Inicia-se pela concepção de Delgado, para o autor, pode se atrelar o teletrabalho ao *home office*, pelo fato de que o último teve como base os novos meios de comunicação, a informática e equipamentos convergentes, e para o primeiro (teletrabalho), ele se aproxima ao *home office*, pois, ambos, o trabalho não fica limitado a um determinado local, podendo ser feito em diversos locais, se utilizando de informática, internet e meios eletrônicos que possibilitam sua execução. (DELGADO, 2020).

Os avanços tecnológicos dos últimos anos têm possibilitado cada vez mais a utilização de instrumentos telemáticos, contribuindo, assim, para a difusão do trabalho em domicílio ou *Home Office*. (NASCIMENTO, 2015).

Destacando-se o trabalho em domicílio, mais vinculado à realização de etapas da produção industrial na casa dos trabalhadores, diversos outros termos, como trabalho a distância, *home office*, trabalho remoto, orbitam a esfera conceitual do teletrabalho. Ainda que existam diferenças entre eles, tais conceitos tendem a se misturar. (ROCHA e AMADOR, 2018).

Para Oliveira (2020), ele destaca a passagem de Rosenfield e Alves, sobre a complexa definição dessas categorias relacionadas ao ambiente do teletrabalho, *home office*, trabalho remoto:

[...] o teletrabalho é uma categoria de difícil definição. Muitas variáveis e suas combinações abrem em demasia o leque de definições possíveis. A falta de uma conceituação precisa sobre o que é o teletrabalho e sobre quantos são os teletrabalhadores faz do conceito mais uma construção ideológica da realidade ou, no máximo, uma tentativa de descrição dos diversos tipos ou modalidades de teletrabalho existentes. É possível assegurar que todas as diferentes conceituações estão certas, o que demonstra ideias fortemente contraditórias. [...] Em sentido restritivo, teletrabalho pode ser definido como trabalho à distância com utilização de TICs. (OLIVEIRA, *apud* ROSENFELD e ALVES, 2011, 2020, p. 59).

Nesta mesma seara, Oliveira (2020), explica sobre as comparações do significado do teletrabalho, com base em pesquisas internacionais:

Enfatizam que a rapidez das mudanças no ambiente tecnológico é acompanhada por um excesso de neologismos e definições, o que acaba por dificultar as comparações nos resultados de pesquisas sobre o teletrabalho. Assim, com base numa escala evolutiva, eles sugerem três gerações do teletrabalho para facilitar a categorização, considerando os elementos

tecnologia, localização e organização. (OLIVEIRA, *apud* MESSENGER e GSCHWIND, 2015, 2020, p. 61).

Oliveira (2020), traz três gerações conceituais do teletrabalho. A primeira geração, conhecida como *home office* envolve computadores de uso pessoal e telefones fixos permitem dispensar o deslocamento até a tradicional sede do empregador, realocando o trabalho dentro ou próximo da casa do trabalhador. O teletrabalho é tido como um substituto total do modelo tradicional. (OLIVEIRA, *apud* MESSENGER, 2017, MESSENGER e GSCHWIND, 2015, 2020).

Na segunda geração, tem-se o *mobile office* ou escritório móvel, que são os computadores portáteis e telefones celulares trazem mobilidade ao trabalhador, libertando-o de uma base fixa. O trabalho pode ser desempenhado além do binômio sede da empresa e casa, nos chamados terceiros espaços, como cafés, trens, metrô etc. O teletrabalho é parcial, substituindo uma parcela de tempo de trabalho que seria localizado no ambiente da empresa. (OLIVEIRA, *apud* MESSENGER, 2017, MESSENGER e GSCHWIND, 2015, 2020).

Por último, a terceira geração, conhecida como *virtual office* ou escritório virtual sendo o surgimento das novas TICs e a difusão do acesso à internet expandem a mobilidade a um nível extremo. Com os dados agora nas nuvens e redes, pequenos dispositivos como Smartphones e Tablets propiciam o acesso ao trabalho de forma ocasional, a qualquer hora e em praticamente qualquer lugar, como, por exemplo, ao responder um e-mail enquanto se está subindo no elevador ou na fila do caixa. (OLIVEIRA, *apud* MESSENGER, 2017, MESSENGER e GSCHWIND, 2015, 2020).

Salienta-se, portanto, a despeito das confusões e sobreposições conceituais, a questão geográfica, com realização do trabalho fora do ambiente tradicional, bem como o uso das tecnologias da informação e comunicação (TICs) para tal. (OLIVEIRA, 2020).

2 O DIREITO DO TRABALHO NA CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL DE 1988 E NA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO DE 1943

Inicialmente a regulamentação do trabalho no mundo jurídico, revestiu-se com características denominadas de legislação industrial. Servindo como base para a proteção dos trabalhadores da indústria, principalmente mulheres e menores, delimitando a duração da jornada de trabalho, depois se estendendo para outras classes trabalhadoras de acordo com os seus desenvolvimentos.

Com a legislação industrial, o Estado acelerava a sua intervenção na ordem privada, intervindo nas relações jurídicas entre o empregador e trabalhador. E podemos destacar o direito do trabalho nas Constituições Brasileiras. Com a Constituição Federal de 1988 inicia-se o marco no desenvolvimento do trabalho, embora algumas leis desse período possam ter vindo antes, mas se fortalecem com a decorrência do processo político favorável à democratização do País.

A evolução tecnológica trouxe consigo bastante modificações às relações trabalhistas, de modo a verificar a necessidade de uma análise acerca dos empregados e dos seus direitos como teletrabalhadores. Com a reforma trabalhista, a busca pela regulamentação surge demonstrar que não é preciso que o empregado esteja nas dependências físicas, um galpão, por exemplo, da empresa, para que ele possa executar e entregar os seus serviços.

A partir do momento em que há indivíduos em uma contratação de trabalho, se torna obrigatório o respeito aos direitos e garantias fundamentais, e na CRFB/88 entre os arts. 6º e 11 são assegurados os direitos sociais, e por isso, serão tratados com olhos para o teletrabalho, sendo o intuito desse tópico.

Neste capítulo serão abordados os direitos e as garantias fundamentais que envolvem o direito do trabalho, ainda será tratado sobre o meio ambiente do trabalho, os direitos humanos e os objetivos de desenvolvimento sustentável. Será mostrado como o teletrabalho pode estar inserido no direito fundamental ao trabalho sadio e seguro. Além, será abordado o direito à desconexão para o teletrabalhador significa diminuir os riscos de depressões, tentativas de suicídios e suicídios, que são patologias bastante comuns no meio laboral, devido a não desconexão e descanso necessário e obrigatório entre uma jornada e outra.

2.1 A PROTEÇÃO AOS DIREITOS FUNDAMENTAIS E SOCIAIS

Os direitos fundamentais sociais na ordem constitucional pátria são de conceituação ampla: ora são de defesa e dizem respeito a uma expectativa de abstenção do Estado, que deve respeitar determinados interesses individuais; ora são de prestações, no sentido de que o Estado se obriga a disponibilizar ao povo prestações de natureza jurídica e material. (SILVA; BERSANI, 2020).

Ao efetuar a incorporação, a Carta atribui aos direitos internacionais uma natureza especial e diferenciada, qual seja, a natureza de norma constitucional. Os direitos enunciados nos tratados de direitos humanos de que o Brasil é parte integram, portanto, o elenco dos direitos constitucionalmente consagrados. Essa conclusão advém ainda de interpretação sistemática e teleológica do Texto, especialmente em face da força expansiva dos valores da dignidade humana e dos direitos fundamentais, como parâmetros axiológicos a orientar a compreensão do fenômeno constitucional (PIOVESAN, 2013b, p. 73-74)

Wolkmer (1994) aduz que “os direitos sociais se vinculam à necessidade de se assegurar as condições materiais mínimas para a sobrevivência e, além disso, para a garantia de uma existência com dignidade”. (SILVA; BERSANI, p. 16 *apud* WOLKMER, 2020, p. 39).

Por certo, a Constituição Federal de 1988, ao afirmar o reconhecimento do trabalho como direito social (art. 6º), revelou um processo de resgate, para a ordem interna, de um tema já explorado pelos documentos internacionais que regulam as condições mínimas de trabalho para o alcance de uma existência digna (BRASIL, 1988). (SILVA; BERSANI, 2020).

É que no Brasil há direitos humanos que são ao mesmo tempo direitos fundamentais. Quer dizer: quando o Brasil firma pactos, acordos, convenções ou tratados internacionais que preveem direitos humanos, isto não significa que todos estes direitos humanos passem a valer internamente na categoria “direitos fundamentais”, situados na Constituição Federal de 1988 e nela protegidos enquanto cláusulas pétreas. Isto ocorre porque a leitura que o STF fez da CF/88 faz esta “prescrever” que a forma de internalização de direitos provindos de pactos internacionais segue um caminho que os internaliza de modo a passarem a valer em nosso ordenamento não como normas de status constitucional, mas simplesmente como leis ordinárias (federais, mas de toda sorte ordinárias), significando que os direitos que tais normas veiculam não têm qualquer força para se impor à Constituição como ainda podem a qualquer momento ser revogados por outra lei ordinária (BESTER, 2005, p. 561-562).

Os argumentos reunidos para justificar uma baixa eficácia imediata dos direitos fundamentais sociais prestacionais são resumidos no conceito de uma reserva do possível que, no Brasil, assume feições típicas. (SARLET, 2010).

Os direitos fundamentais sociais podem ser apresentados em um conceito de uma reserva do possível, conforme Ingo Sarlet demonstra:

A assim denominada reserva do possível apresenta pelo menos uma dimensão tríplice, que abrange: a) a efetiva disponibilidade fática dos recursos para a efetivação dos direitos fundamentais; b) a disponibilidade jurídica dos recursos materiais e humanos, que guarda íntima conexão com a distribuição das receitas e competências tributárias, orçamentárias, legislativas e administrativas, entre outras, e que, além disso, reclama equacionamento, notadamente no caso do Brasil, no contexto do nosso sistema constitucional federativo; c) já na perspectiva (também) do eventual titular de um direito a prestações sociais, a reserva do possível envolve o problema da proporcionalidade da prestação, em especial no tocante à sua exigibilidade e, nesta quadra, também da sua razoabilidade. (SARLET, 2018, p. 304).

O pós-positivismo trouxe novas concepções sobre as normas definidoras de direitos fundamentais prestacionais, que passaram a lograr muito maior nível de eficácia. (GRADVOHL, 2018).

Sarlet traz o modelo que foi proposto por Robert Alexy, em sua obra, pensando assim, na capacidade de se pleitear direitos subjetivos exatamente da norma constitucional de direitos fundamentais sociais:

Embora o próprio Alexy reconheça que seu modelo não define quais direitos sociais o indivíduo efetivamente possui, demonstrando apenas que pode tê-los, sua concepção estabelece alguns parâmetros genéricos, que permitem o reconhecimento de direitos originários a prestações nas seguintes circunstâncias: a) quando imprescindíveis ao princípio da liberdade fática; b) quando o princípio da separação dos poderes (incluindo a competência orçamentária do legislador), bem como outros princípios materiais (especialmente concernentes a direitos fundamentais de terceiros) forem atingidos de forma relativamente diminuta. (SARLET, 2018, p. 120).

A norma constitucional brasileira da aplicabilidade imediata dos direitos fundamentais, que se encontra respaldo no art. 5º, § 1º, da CRFB/88, é de natureza principiológica, pois, é um mandamento de otimização de sua eficácia. (SARLET, 2018).

Ou seja, impõe aos poderes públicos que concretizem o objeto de cada direito fundamental, na maior medida possível, no caso concreto. E, a imediata aplicabilidade alcança todas as normas de direitos fundamentais. (SARLET, 2018).

Há alguns valores insculpidos na Constituição e Gradwohl apresentam da seguinte maneira:

- a) do direito ao mínimo existencial, como “núcleo rígido”, inviolável dos direitos fundamentais – sobretudo os sociais prestacionais – e composto das situações mínimas necessárias a uma vida digna;
- b) do princípio do Estado democrático de direito, densificado pela legalidade administrativa, pois o respeito às decisões tomada no âmbito do Poder Legislativo – legítimo representante da pluralidade de interesses da sociedade, inclusive os das minorias – fixadas nas leis orçamentárias é garantia de

equilíbrio entre as receitas e as despesas públicas (princípio do equilíbrio orçamentário) e de segurança social – representada na confiança de que as decisões do povo serão respeitadas, o que possibilita a previsibilidade do comportamento estatal e, portanto, um planejamento mais tranquilo na vida de cada cidadão e de cada ente familiar ou social;

c) do princípio republicano, garantindo que o Estado exista em razão do povo, tendo como consequência que as verbas públicas – oriundas desse povo – sejam revertidas em favor da sociedade;

d) do princípio da separação dos poderes, que informa as leis orçamentárias como instrumento de contenção do poder e de coordenação entre suas diferentes instâncias;

e) da premissa de que, no Estado contemporâneo, o poder existe para os direitos fundamentais, não o contrário;

f) do princípio da aplicação imediata dos direitos fundamentais e da correlata eficácia objetiva dos direitos fundamentais sociais. (GRADVOHL, 2018, p. 15).

Todos os poderes públicos estão vinculados aos direitos fundamentais nas suas atividades cotidianas, realizando-as em máxima conformidade com os valores que estes informam. (GRADVOHL, 2018). Com esse intuito, o Estado precisa resguardar os direitos dos indivíduos, assim, surgindo uma nova vertente trabalhista.

A questão social teve seus maiores efeitos com a Revolução Industrial, os efeitos do capitalismo e das condições de infraestrutura social. Nessa época, destaque-se a família atingida pelo empobrecimento dos seus trabalhadores, uma série de perturbação, a insuficiência competitiva da indústria que florescia, resultando prejuízos a um ou diversos grupos sociais. (NASCIMENTO, 2014).

Com esses processos de produção, veio o aparecimento do termo proletário e segundo Amauri Mascaro Nascimento (2014):

Proletário é um trabalhador que presta serviços em jornadas que variam de 14 a 16 horas, não tem oportunidades de desenvolvimento intelectual, habita em condições subumanas, em geral nas adjacências do próprio local da atividade, tem prole numerosa e ganha salário em troca disso tudo. (NASCIMENTO, 2014, p. 37).

Em 1800 com o progresso do maquinismo, os ofícios mecânicos se desenvolveram, aperfeiçoaram, e em 1880 a necessidade de maiores adaptação das condições de trabalho, surgiu à eletricidade, utilizada como fonte de energia ao lado dos vapores industriais. Com isso, os riscos de acidente aumentaram, trazendo problemas desconhecidos, modificando assim as condições de emprego, e o empresário, não preocupado quanto à qualidade dos assalariados, suas possibilidades de substituir o trabalho dos adultos pelo das mulheres e menores e o trabalhador especializado por uma mão de obra não qualificada. (NASCIMENTO, 2014)

Podemos destacar a mão de obra para a nova indústria na Inglaterra, em meados dos anos 1760 a 1830, as residências dos grupos de mineiros, eram próximas dos locais de trabalho, uma poeira constante e a inexistência mínima das condições de higiene, e diante desses fatores, os mineiros expunha a perigos de maiores incêndios, explosões, inundações, desmoronamentos, intoxicação de gases e o surgimento intenso de doenças como a asma, o que levava a sepultura nas galerias ali existentes. (NASCIMENTO, 2014)

Inicialmente a regulamentação do trabalho no mundo jurídico, revestiu-se com características denominadas de legislação industrial. Servindo como base para a proteção dos trabalhadores da indústria, principalmente mulheres e menores, delimitando a duração da jornada de trabalho, depois se estendendo para outras classes trabalhadoras de acordo com os seus desenvolvimentos.

Com a legislação industrial, o Estado acelerava a sua intervenção na ordem privada, intervindo nas relações jurídicas entre o empregador e trabalhador. E podemos destacar o direito do trabalho nas Constituições Brasileiras. Com a Constituição Federal de 1988 inicia-se o marco no desenvolvimento do trabalho, embora algumas leis desse período possam ter vindo antes, mas se fortalecem com a decorrência do processo político favorável à democratização do País.

Após a Lei 12.551/2011, que alterou o art. 6º da CLT, conforme demonstrado no primeiro capítulo, o teletrabalho ganhou forças para que no Brasil houvesse a implantação desse tipo de contratação. Em 2017, ele ganhou uma regulamentação, dessa vez pela Lei 13.467/2017, com a inclusão do capítulo II-A, na Consolidação das Leis do Trabalho. (CLT, 1943).

A CLT traz o conceito de teletrabalho no início no capítulo II-A, implementado pela Lei 13.467/2017, no art. 75-B, “prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação”. (BRASIL, 1943).

A evolução tecnológica trouxe consigo bastante modificações às relações trabalhistas, de modo a verificar a necessidade de uma análise acerca dos empregados e dos seus direitos como teletrabalhadores. Com a reforma trabalhista, a busca pela regulamentação surge demonstrar que não é preciso que o empregado esteja nas dependências físicas, um galpão, por exemplo, da empresa, para que ele possa executar e entregar os seus serviços.

A busca pela regulamentação do teletrabalho é em virtude da proteção dos teletrabalhadores, para que seus direitos enquanto empregado sejam estabelecidos em um contrato de trabalho, e por mais que seja um trabalho considerado flexível, ele precisa seguir todas as regras constitucionais e trabalhistas.

A partir do momento em que há indivíduos em uma contratação de trabalho, se torna obrigatório o respeito aos direitos e garantias fundamentais, e na CRFB/88 entre os arts. 6º e 11 são assegurados os direitos sociais, e por isso, serão tratados com olhos para o teletrabalho, sendo o intuito desse tópico.

No art. 6º *caput* vem dizendo que o “trabalho” é um dos elementos no rol de direitos sociais, com isso, o contexto é que o trabalho precisa ser oferecido de praxe para uma sociedade digna, e respeitado ao ponto de que sua valorização seja suficiente para arcar com os valores básicos familiares. (BRASIL, 1988).

Na CRFB de 1988, ela assegura no rol de direitos sociais, em seu art. 7º, inciso XXVII, o comando de que são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, como: “proteção em face da automação, na forma da lei”. (BRASIL, 1988).

Para Wagson, essa automação, que trata o art. 7º da CRFB:

Situa-se em estratégias que utilizam engenhos que elevam a produtividade pela redução crescente do tempo de trabalho necessário à fabricação de mercadorias. Assim, a automação se perfaz com a aplicação de técnicas computadorizadas ou mecânicas para diminuir o uso de mão-de-obra em qualquer processo produtivo, diminuindo os custos e aumentando a velocidade da produção. (FILHO, 2016, p. 04).

No teletrabalho a automação se faz presente, pelo fato do trabalho poder ser executado em local diverso da empresa, porém, resguardando os direitos dos empregados, constantes na CLT e na CRFB, sem dúvidas.

O art. 7º, XIII, da CRFB, estabelece que são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais “duração do trabalho normalmente não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convecção coletiva de trabalho”. (BRASIL, 1988).

Apesar do tema de horas extras no teletrabalho já ter sido discutido anteriormente, cabe frisar que o empregado que trabalhar além da sua jornada normal, ou seja, ultrapassar a duração habitual, as horas serão pagas como extras, assim, havendo direito ao pagamento da jornada extraordinária.

A Constituição proclamou alguns direitos dos trabalhadores, e com isso, fica evidente a busca por direitos e garantias fundamentais e direitos sociais trabalhistas ao longo da CRFB. No art. 227, da CRFB, traz sobre:

Art. 227. É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade,

ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão. (BRASIL, 1988)

Cabe a toda a sociedade, a família e ao Estado, a responsabilidade em proteger os direitos dos indivíduos, para garantir uma melhor qualidade de vida. Um dos direitos trazidos pelo art. 227 da CRFB é o direito ao lazer e ele precisa ser analisado em âmbito dos teletrabalhadores.

2.2 DIREITOS FUNDAMENTAIS DOS TRABALHADORES NA CRFB DE 1988

Os princípios do Direito do Trabalho constituem o ponto de partida de estudo e aplicação das normas trabalhistas. Neles encontramos a fonte de legitimação, de validade e a razão de ser das leis do trabalho, tal como foram construídas. (SILVA; BERSANI, 2020).

A concretização dos direitos fundamentais sociais é relativa em extrair em cada caso concreto, o máximo de discricionariedade e levando em conta os princípios da legalidade e da subordinação à Constituição, podendo mostrar caminhos divergentes. (GRADVOHL, 2018).

Em sua obra acerca da teoria dos direitos fundamentais, que recebe exatamente essa intitulação, Robert Alexy adota como conceito de princípio:

Princípios são, por conseguinte, mandamentos de otimização, que são caracterizados pelo fato de que eles podem ser realizados em graus diferentes e que a medida ordenada de sua realização não depende só das possibilidades fáticas, mas também das jurídicas. O âmbito das possibilidades jurídicas é determinado por princípios e regras em sentido contrário (ALEXY, 2015b, p. 139)

Atualmente, o mundo passa por uma crise nas relações de trabalho, crise provocada pelas mudanças geradas pelo processo de globalização, a robótica, desemprego em massa e a mundialização da economia. (CASSAR, 2020).

A efetiva garantia de uma existência digna não se reduz à garantia da simples sobrevivência física, porém se estende para além do limite da pobreza absoluta. Portanto, o mínimo existencial não se confunde com o mínimo vital ou com o mínimo de sobrevivência, pois este concerne à garantia da vida humana, sem considerar as condições necessárias à sobrevivência física com dignidade. Scholler ensina que somente haverá garantia de dignidade da pessoa humana “quando for possível uma existência que permita a plena fruição dos direitos fundamentais, de modo especial, quando seja possível o pleno desenvolvimento da personalidade (SARLET, 2010, p. 567).

O mínimo existencial corresponde ao núcleo essencial dos direitos fundamentais sociais, o qual é protegido contra as ingerências do Estado e da sociedade. Existe, assim, um

direito fundamental de um mínimo existencial, que, segundo expressiva doutrina europeia, se apoia sobre a garantia da dignidade da pessoa humana e no dever dos órgãos estatais de realizá-la. O direito e garantia ao mínimo existencial se harmoniza com o direito à vida e com os princípios da dignidade da pessoa humana. (SARLET, 2010)

A tecnologia provocou uma transformação, afetando o campo do trabalho e suas estruturas. Com a Constituição de 1988, a Consolidação das Leis do Trabalho precisou modificar alguns conceitos, inovando e aperfeiçoando aos ditames trazidos pela CRFB, sendo mais atuais e mais próximos a realidade brasileira.

Igualmente a outras áreas do Direito, o mundo do trabalho precisa evoluir na medida em que a sociedade se mostra evidente à uma necessidade de adaptação ao meio em que se convivem. Estrada traz um pouco sobre essa modernização:

O processo de reestruturação global da economia dado pelo desenvolvimento científico-tecnológico está levando-nos para as relações no mundo virtual, mudando as formas de vida e de trabalho, impondo um novo ritmo nas atividades humanas.

Surge a necessidade de uma redefinição do tempo e do espaço, tendo como resultado novos processos na organização e no desenvolvimento do trabalho em si.

Com os meios de comunicação existentes, o empregado não precisa mais trabalhar na sede principal da empresa, e sim em seu próprio domicílio ou até mesmo no carro, trem etc., fazendo que as atividades econômicas cada vez mais se distanciem do modelo de concentração de trabalhadores no mesmo lugar. No caso da *internet*, este não é simplesmente um meio, como o telefone ou sistema de correios eletrônicos, é também um lugar, uma comunidade virtual onde as pessoas se conhecem, se encontram, tornam-se amigos, iniciam um relacionamento amoroso. (ESTRADA, 2014, p. 158).

Partindo-se do princípio da igualdade, um dos pilares do Direito do Trabalho, tem-se o princípio da proteção, estrutural e regente das relações de trabalho, na medida em que reflete sua finalidade: a realização da justiça social estabelecida pelo Tratado de Versalhes, em 1919. (SILVA; BERSANI, 2020).

O princípio protetor está no art. 7º da Constituição Federal, ao estabelecer a melhoria da condição social: “São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social” (BRASIL, 1988), e sedimentou o entendimento de que o Direito do Trabalho merece proteção estatal. Este princípio se expressa sob três formas distintas: princípio ou regra da condição mais benéfica, princípio ou regra da norma mais favorável ao trabalhador e princípio ou regra in dubio pró-operário. (SILVA; BERSANI, 2020, p. 17).

Destaca-se, no mesmo sentido, o princípio da irrenunciabilidade. Por renúncia entende-se o ato unilateral de disposição de direito assegurado. Nas cláusulas pactuadas em contrato, ou seja, aquelas que não gozam de previsão legal, é permitido dispor do direito, desde que haja consentimento de ambas as partes e não resulte em prejuízo direto ou indireto ao trabalhador. (SILVA; BERSANI, 2020).

Houve uma flexibilização no direito do trabalho, abarcando uma maior parte da sociedade, e conseqüentemente, novas partes envolvidas no contrato de trabalho. Com a atual Constituição, o mundo do trabalho se expandiu, onde houve a urgência em atualizar-se, tanto no campo material e no processual.

Inicialmente a regulamentação do trabalho no mundo jurídico, revestiu-se da denominação legislação industrial, servindo como base para a proteção dos trabalhadores da indústria, principalmente mulheres e menores. Depois, foi se estendendo para outros trabalhadores, de outros ramos.

No Brasil, o grande marco para o Direito do Trabalho, advém não só com a edição da CLT (1943), mas também pelo status da disciplina trazida pela CRFB de 1988 que possibilitou a redução da jornada semanal de 48 para 44 horas; a criação de indenização para os casos de dispensa arbitrária ou sem justa causa; o aumento em 1/3 da remuneração por ocasião das férias; a criação da licença paternidade de 05 dias; a ampliação da licença maternidade para 120 dias; a reformulação da obrigatoriedade de creches e pré-escolas no ambiente de trabalho, entre outros avanços. Posteriormente, com a regulamentação da CRFB/1988, outros direitos foram viabilizados, como por exemplo, o direito de greve.

A Convenção nº 103 da OIT, de 1952, dizia que em caso algum o empregador deverá ficar pessoalmente responsável pelo custo das prestações devidas à mulher que emprega. Uma forma gigantesca de discriminação contra a mulher, pois, quando a mulher se encontrava na situação de gestante, o empregado não havia prestações patronais, sendo que a lei não impunha o ônus ao empregador. (PICARELLI, 2003).

A partir da vigência da Lei 6.136 de 1974, foi o marco inicial para os pagamentos do salário maternidade, assim, esse benefício começou a ser pago pela Previdência Social, de acordo com o art. 71 da Lei 8.213 de 1991, assim, sendo financiado pela contribuição previdenciária patronal. (PICARELLI, 2003).

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, trouxe no rol dos direitos sociais, o prazo de 120 dias de duração da licença maternidade, e pago pelo INSS, sendo a última lei que trouxe a obrigação do benefício ser arcado pelo empregador. Há duas peculiaridades, primeira é que se o parto acontecer antes do previsto, serão contados os mesmos

120 dias e em caso de aborto não criminoso, haverá direito a duas semanas. (PICARELLI, 2003).

Atualmente, o art. 25 da Lei Complementar n. 150/2015 estabelece que “a empregada doméstica gestante tem direito a licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário”, nos mesmos moldes fixados na CLT. A licença deverá ser concedida 28 dias antes e 92 dias após o parto, o pagamento correspondente será feito diretamente pela Previdência Social à empregada doméstica, em valor correspondente ao seu último salário de contribuição (art. 73 da Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991”. (BARROS, 2016, p. 101).

A dispensa da empregada durante a estabilidade provisória está proibida, conforme a Convenção 103/52 da Organização Internacional do Trabalho - OIT e disciplina no Ato de Disposições Constitucionais Transitórias - ADCT, no art. 10, II, “b”, essa estabilidade é de até 150 dias após o parto. (PICARELLI, 2003).

No que tange as empregadas domésticas, somente com a CRFB/88, no art. 7º, § único, que estendeu a licença maternidade as domésticas. Com a Lei 11.324/2006, passou a ser vedada a dispensa arbitrária ou sem justo motivo da doméstica em período gestacional e até cinco meses após o nascimento da criança. (BARROS, 2016).

O teletrabalho, regulamentado pela Reforma trabalhista em 2017, trouxe pontos benéficos, como economia de tempo em deslocamentos, permitindo uma melhor divisão entre trabalho produtivo e reprodutivo. Mas, em aspectos negativos, a divisão entre trabalho produtivo e reprodutivo, no caso das mulheres, acabando sendo uma perda de direitos do trabalho e da previdência social. (ANTUNES, 2018).

O surgimento de novas gerações, cada vez mais interativas e ligadas à informativa, fez surgir uma nova ordem social e, conseqüentemente, novos tipos de relação de trabalho. Tais gerações precisavam ser inseridas no mercado de trabalho, respeitando suas peculiaridades, seja em empresas públicas ou privadas. A ideia do teletrabalho é respeitar, livremente, tanto o tempo livre quanto o tempo de trabalho.

Sabe-se que as inovações da informática, dos meios telemáticos e as novas exigências impostas pela vida moderna provocaram mudanças na forma como o trabalho é estruturado. É claro que tais alterações advêm também da busca de vantagens como a redução de custos e uma possível melhora na eficiência e qualidade dos serviços.

A crescente globalização econômica impacta os contextos social, cultural e político, impulsionando a emergência de novos atores internacionais, como as organizações internacionais, as organizações não governamentais, os indivíduos e as empresas transnacionais. (PIOVESAN; GONZAGA, 2019, p. 2, *apud*, ROBINSON, 1999).

Com a indústria tecnológica a pleno vapor, o mercado de trabalho atual solicita dos trabalhadores, além da produção, um grande grau de interação, muitas vezes por meios de conexão que prescindem da presença integral no ambiente laboral. Perante essas avalanches de inovações, abriu-se oportunidades que modificaram a forma de trabalho e suas relações em vários países, inclusive no Brasil.

Dentre as diversas formas de prestação de trabalho (transformação da natureza de forma voluntária e consciente), desponta a relação de emprego como a espécie com maior potencial de conferir direitos e garantias trabalhistas, inclusão social, melhoria da condição socioeconômica do trabalhador e distribuição de renda. (ROCHA, 2013).

Assim, o empregado possui um rol de direitos maior quando comparado outras categorias de trabalhadores (trabalhador autônomo, eventual, doméstico, entre outros) capazes de fomentar a cidadania por meio do trabalho realizado. (ROCHA, 2013).

Nesse sentido existe julgado Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região:

EMENTA: CONTRATO DE EMPREGO - TRABALHO AUTÔNOMO. O trabalho do homem livre acompanhou o movimento pendular da economia, segundo a tendência de cada época - liberal ou intervencionista. O trabalho subordinado e o trabalho autônomo foram, durante séculos, os pontos extremos de uma mesma linha, na qual se inseriram obrigatoriamente os diversos fatores da produção, inclusive o custo da mão de obra. Durante cerca de cinquenta anos viu-se, no Brasil, por força da CLT, a progressiva aglutinação jurídica em torno do trabalho subordinado, fruto até de uma exigência do sistema fordista da produção. Nos últimos anos, contudo, tem-se presenciado um forte movimento em sentido inverso, em decorrência dos substanciais mudanças na forma de prestação de serviços - teletrabalho, microinformática, robotização, trabalho em domicílio - sem que se atente para o determinismo do art. 3º da CLT. Nesse contexto, se o trabalho não eventual é prestado com pessoalidade, por pessoa física, com onerosidade, resta ao intérprete examinar a subordinação. Esta, cada vez mais, vem se diluindo diante da quebra da estrutura hierárquica da empresa fordista e suas características deslocaram-se da esfera subjetiva para a esfera objetiva, sem se falar que a desprestigiada dependência econômica volta a ganhar importância. Preenchidos esses pressupostos, o contrato de emprego se assume por inteiro. (TRT da 3ª Região; Processo: RO-9336/04; Data de Publicação: 07.08.2004; Órgão Julgador: Quarta Turma; Relator: Luiz Otávio Linhares Renault; Revisor: Fernando Luiz G. Rios Neto.).

Cabe destacar a questão do trabalho autônomo dentro do instituto do teletrabalho, que a própria legislação reconhece o autônomo como aquele que trabalha por conta própria. Sendo sem a subordinação, horários cumpridos sem a obrigatoriedade comercial, entre outros fatores.

O que pode levar a uma confusão é a questão do reconhecimento de tarefas e sua subordinação pelo teletrabalhador, cumprindo regras e ordens dos seus superiores, o que caracteriza, segundo a CLC, como empregado, gerando assim o vínculo empregatício.

O Código Civil sofreu alterações no instituto jurídico da capacidade civil a fim de trazer maior inclusão para as pessoas com deficiência. Nesse sentido, Barboza (2018, p. 212) destaca:

Dentre as diversas modificações promovidas na legislação então existente, foi alterado o regime de (in) capacidade estabelecido no Código Civil (CC), que seguia a orientação adotada no Brasil desde 1916, a despeito de alguns temperamentos. A alteração atinge de modo profundo a Lei Civil e repercute por todo ordenamento. Muitas questões se apresentam desde então, especialmente em razão de ter sido afirmada expressamente a plena capacidade civil de todas as pessoas com deficiência, inclusive as com deficiência mental ou intelectual, para todos os atos da vida civil, compreendidos os de natureza existencial, como casar-se e exercer o direito à guarda, à tutela, à curatela e à adoção. A incapacidade absoluta está restrita aos menores de 16 anos e a curatela das pessoas com deficiência afeta tão somente os atos relacionados aos direitos de natureza patrimonial e negocial. O reconhecimento da plena capacidade é bem acolhido, de modo geral, quando se trata de deficiência física ou sensorial, mas causa perplexidade diante de deficiências mentais ou intelectuais graves. (BARBOZA, 2018, p. 212).

De acordo com o Estatuto da Pessoa com Deficiência, a deficiência não é apenas um problema individual, mas também, e de modo importante, um problema social que exige intervenções na sociedade.

A fonte dos problemas não está apenas nos impedimentos, isto é, nas restrições ou faltas (diferenças) individuais, mas também na sociedade que não tem os meios, serviços, instrumentos adequados para que as pessoas com deficiência possam se incluir no meio social (BARBOZA, 2018, p. 214).

Pensando nos direitos fundamentais dos trabalhadores, um tema que precisa de atenção é a inclusão de pessoa com deficiência, garantindo os seus direitos como um todo. Embora com uma legislação avançada, considerada uma das mais avançadas e completas de todo o mundo no tema da inclusão social da pessoa com deficiência, a nossa realidade está longe de representar um reflexo da normativa constitucional e legal. (MARTINS; PASCHOALINO; MONTAL, 2019b).

Destacado por Sampaio e Menezes (2018), é preciso reconhecer a autonomia das pessoas com deficiência:

Reconhecer a autonomia da pessoa com deficiência para assuntos relacionados ao corpo passa a mudança na abordagem da própria

deficiência, ao longo da história. Até bem recentemente seria impensável atribuir esse poder de decisão às pessoas com deficiência psíquica ou intelectual. Durante muito tempo, a pessoa com deficiência foi excluída da sociedade e marginalizada porque a sua condição era motivo de repúdio, de discriminação ou de pena. (SAMPAIO e MENEZES, 2018, p. 135).

Muitas vezes a pessoa com deficiência preenche uma vaga no mercado de trabalho, mas a verdadeira inclusão não acontece, pois o meio ambiente do trabalho não está acessível para acolher adequadamente as pessoas com suas especificidades. (MARTINS; PASCHOALINO; MONTAL, 2019b).

Aqui não se refere apenas à eliminação de barreiras físicas, como também à eliminação das barreiras atitudinais, comunicacionais, instrumentais que impossibilitam as pessoas com deficiência de exercer suas atividades em igualdade de condições com os demais empregados. (MARTINS; PASCHOALINO; MONTAL, 2019b).

No intuito de proteger os direitos das pessoas com deficiência, foram criados diversos documentos como o CDPD, mencionado anteriormente, com o objetivo de inclusão e igualdade dessas pessoas. O art. 85 do EPD - Estatuto da Pessoa com Deficiência prevê:

Art. 85. A curatela afetará tão somente os atos relacionados aos direitos de natureza patrimonial e negocial.

§ 1º A definição da curatela não alcança o direito ao próprio corpo, à sexualidade, ao matrimônio, à privacidade, à educação, à saúde, ao trabalho e ao voto. (BRASIL, 2015)

O capítulo VI do EPD – Do Direito ao Trabalho e suas sessões, destacam a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, resguardando os direitos fundamentais da CRFB/88, alguns mencionados adiante:

Art. 34. A pessoa com deficiência tem direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas.

§ 2º A pessoa com deficiência tem direito, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, a condições justas e favoráveis de trabalho, incluindo igual remuneração por trabalho de igual valor.

Art. 37. Constitui modo de inclusão da pessoa com deficiência no trabalho a colocação competitiva, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, na qual devem ser atendidas as regras de acessibilidade, o fornecimento de recursos de tecnologia assistiva e a adaptação razoável no ambiente de trabalho. (BRASIL, 2015).

Os deveres da sociedade em geral estão elencados no art. 8º do EPD:

Art. 8º É dever do Estado, da sociedade e da família assegurar à pessoa com deficiência, com prioridade, a efetivação dos direitos referentes à vida, à

saúde, à sexualidade, à paternidade e à maternidade, à alimentação, à habitação, à educação, à profissionalização, ao trabalho, à previdência social, à habilitação e à reabilitação, ao transporte, à acessibilidade, à cultura, ao desporto, ao turismo, ao lazer, à informação, à comunicação, aos avanços científicos e tecnológicos, à dignidade, ao respeito, à liberdade, à convivência familiar e comunitária, entre outros decorrentes da Constituição Federal, da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo e das leis e de outras normas que garantam seu bem-estar pessoal, social e econômico. (BRASIL, 2015).

A legislação atual é um importante conquista social das pessoas com deficiência, garantindo-lhes paridade de tratamento em relação às demais pessoas em atendimento ao direito à igualdade (art. 5º, caput da Constituição), preservando-lhes os direitos fundamentais, mormente no âmbito laboral, pois ninguém deve ser tratado de forma desigual. (BRASIL, 2015).

A recepção e tratamento dos direitos humanos como direitos fundamentais realça a importância da definição dos direitos sexuais como direitos humanos, atentando-se para a implementação e efetividade destes direitos. Em razão dos parágrafos do artigo 5º da Constituição Federal, pode-se aduzir que compete aos poderes estatais conferir a máxima eficácia e imediata aplicabilidade a estes direitos através de um regime jurídico específico que assegure a imperatividade dos direitos de cunho fundamental (PIOVESAN, 2013, p. 61).

No entanto, é possível destacar o teletrabalho como um grande combatente da exclusão social, pois cada pessoa dentro de suas particularidades gozando de meios tecnológicos capazes de suprir a dependência, ou até mesmo o benefício da flexibilidade oferecido pela modalidade, permite a qualquer pessoa executar o serviço, independentemente de sua condição.

Para Mara Darcanchy, o teletrabalho é uma chance de inserir essas pessoas no mercado de trabalho e conseqüentemente na sociedade:

Para estes trabalhadores com dificuldades temporárias ou definitivas, como idosos ou os portadores de deficiências, o teletrabalho é a chance de inserir ou retornar para o mercado de trabalho. E é graças a diversos centros de pesquisa em todo o mundo, que desenvolvem aparelhos e ferramentas para facilitar o ingresso dessa comunidade aos serviços do mercado virtual e os respeitam como seres participativos na sociedade. (DARCANCHY, 2006, p. 72).

De acordo com o Estatuto da Pessoa com Deficiência, a deficiência não é apenas um problema individual, mas também, e de modo importante, um problema social que exige, portanto, intervenções na sociedade. Não se pode falar em inclusão do deficiente no mercado de trabalho sem que o meio ambiente do trabalho seja acessível. (MARTINS; PASCHOALINO; MONTAL, 2019b).

Com essa vantagem social há o aumento no número de empregos, pois, com a facilidade de atingir uma grande gama de clientes em todo o mundo, surge a necessidade das empresas em contratar mais funcionários, que são recrutados de todas as partes, como em áreas rurais, regiões mais afastadas dos grandes centros, até mesmo de outro país, desta forma, retirando o foco das grandes capitais.

Com o avanço da tecnologia, o futuro está caminhando para cada vez mais as empresas optarem pelo teletrabalho, o meio ambiente também se beneficia com as jornadas mais flexíveis, não existe os horários conhecidos popularmente como “horários de pico”, que são aqueles onde a maioria da população está indo ou voltando de seus serviços, portanto gera o descongestionamento urbano, com uma redução de gastos com combustível, gerando menos emissão de poluentes na atmosfera.

2.2.1 O teletrabalho e a efetivação dos Direitos Fundamentais

Quando se pensa nas gerações presentes e futuras, é preciso pensar na contribuição e preservação do meio ambiente e no desenvolvimento econômico, além do exercício do trabalho decente e concretização dos direitos fundamentais. (NETO, 2020).

Com o modelo de Estado Democrático de Direito, se torna diferente aos outros regimes de governo, e a população conta com voz ativa, por isso, os fundamentos são os constantes no art. 1º da CRFB/88 - Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, soberania, cidadania, dignidade da pessoa humana, valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, e o pluralismo político.

Além do art. 1º da CRFB/88, o art. 5º consagra que todos os indivíduos perante a lei são iguais, não havendo distinção de qualquer natureza e garante aos brasileiros e aos estrangeiros, que residem no Brasil, a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, e a segurança, entre outros.

As ciências humanas são capazes de organizar a interpretação da realidade, derivando da capacidade de homens e mulheres e dos seus discernimentos, refletindo sobre si mesmos e sobre o próximo, como os relacionamentos e as maneiras de interação com a natureza.

Aqui, entende-se que o conhecimento científico adquire maior valor quando sensível aos problemas das sociedades, quando é capaz de atender às demandas e aspirações humanas sem a imposição categórica e unilateral de interesses autoritários de natureza política ou econômica. Ou seja, pautar o conhecimento no diálogo, no consenso e em decisões coletivas torna-o solidário e compartilhado, fato que pode transformá-lo em um guia para a

libertação das dominações e doutrinações de toda ordem, fazendo das vivências sociais algo mais genuíno. (LEMOS, 2019, p. 98).

Essa nova geração estar-se-á apresentada ao mundo com base em valores e princípios determinados por essa época. Com a evolução dos meios de comunicação e informatização, o teletrabalho se torna um modelo ou padrão de emprego da sociedade globalizada, impondo uma nova posição em termos legislativos, que poderia trazer uma legislação com mais segurança para as partes.

O trabalho a distância poder-se-á beneficiar principalmente as pessoas com deficiências e dificuldades de locomoção, não necessitando de uma terceira pessoa para o deslocamento, podendo trabalhar do local que melhor adaptar as suas necessidades.

2.3 O MEIO AMBIENTE DO TRABALHO E OS DIREITOS HUMANOS

O ambiente ideal é postulado axiomático básico, de uma sociedade que busca o mínimo de harmonia, [...] moldados juridicamente pelo constitucionalismo moderno e pelo Direito Internacional dos Direitos Humanos. Atuar em prol da dignidade da pessoa humana. (PEREIRA, 2019).

Coube a Immanuel Kant formular de maneira definitiva a concepção laica da dignidade, ou seja, da dignidade autônoma e completa, desvinculada de um criador e não deduzível de uma percepção dos sentidos. Com ele completou-se o processo de secularização do conceito de dignidade, sem, contudo, deixar de reconhecer a profunda influência do pensamento cristão sobre as ideias kantianas (SARLET, 2010. p.37).

Não obstante, as críticas apresentadas no decorrer dos tempos, forçoso reconhecer que as ideias de Kant marcaram decisivamente a filosofia e exerceram grande influência sobre a produção jurídica (SARLET, 2010, p.42) Por outro lado, a doutrina jurídica mais respeitada, tanto nacional como estrangeira, encontra no pensamento de Kant os elementos para conceituar e fundamentar a dignidade da pessoa humana. (SARLET, 2010)

A dignidade é inerente ao ser humano e o qualifica como tal, por isso dele não pode ser separada. É irrenunciável e inalienável. Não se pode pensar na hipótese de alguém pleitear que a dignidade lhe seja concedida, uma vez que é qualidade da própria condição humana. Por isso, evidentemente não existe apenas onde o Direito a reconhece. (SARLET, 2010)

Compete ressaltar que é através do trabalho que o cidadão se dignifica. Assim tem o direito do trabalho a necessidade de estudo do princípio da dignidade humana para assegurar a melhor forma de vida ao empregado. (SARLET, 2010)

Mesmo assim, não restam dúvidas de que a dignidade é algo real, algo vivenciado concretamente por cada ser humano, já que não se verifica maior dificuldade em identificar claramente muitas das situações em que é espezinhada e agredida, ainda que não seja possível estabelecer uma pauta exaustiva de violações da dignidade. Além disso, verifica-se que a doutrina e a jurisprudência — notadamente no que diz com a construção de uma noção jurídica de dignidade — cuidaram, ao longo do tempo, de estabelecer alguns contornos basilares do conceito e concretizar o seu conteúdo, ainda que não se possa falar, também aqui, de uma definição genérica e abstrata consensualmente aceita, isto sem falar no já referido ceticismo por parte de alguns no que diz com a própria possibilidade de uma concepção jurídica da dignidade. (SARLET, 2010, p. 61)

A importância do desenvolvimento sustentável e além da manutenção de empregos que possam ser flexíveis ao ponto de aderirem ao teletrabalho, se tornou uma realidade no cenário pandêmico, buscando um ambiente de trabalho que seja efetivado os direitos fundamentais do trabalho.

A compreensão dos direitos humanos pelas empresas deve envolver desde comprometimento com a promoção do tema, até reparação e indenização por danos. (PIOVESAN; GONZAGA, 2019).

Aquele que se ativa economicamente pelo empresariar, portanto, é reservada a atuação nuclear no processo materializador dos direitos humanos e fundamentais, sociais e ambientais, imprescindíveis ao desenvolvimento sustentável desenhado pela Constituição de 1988. (PEREIRA, 2019).

Em qualquer contexto, as empresas devem respeitar os direitos humanos, cumprindo as leis aplicáveis e observando os direitos humanos internacionalmente reconhecidos, independentemente de onde operem, buscando formas que propiciem o respeito aos princípios de direitos humanos internacionalmente reconhecidos e considerando “o risco de provocar ou contribuir graves violações de direitos humanos como uma questão de cumprimento da lei onde quer que operem” (princípio 23). (PIOVESAN; GONZAGA, 2019, p. 12).

Quando se compreende o meio ambiente como direito humano de terceira dimensão (Direitos humanos de terceira dimensão são os ligados aos valores da fraternidade, solidariedade, desenvolvimento, meio ambiente e demais), incluindo o do trabalho com os seus riscos psicossociais e a percepção do seu largo alcance como pressuposto e requisito para o viver digno dos presentes e das futuras gerações. (PEREIRA, 2019).

Há Estados que demandam das empresas, especialmente as empresas multinacionais, relatórios e informes públicos sobre o seu desempenho social e ambiental em todo mundo, fomentando, assim, a cultura da transparência. (PIOVESAN; GONZAGA, 2019).

A partir do momento que o legislador começa a constituir objetivamente o sistema de responsabilidade em caso de violações aos princípios de prevenção, precaução e do desenvolvimento sustentável, o empregador precisa reafirmar seu papel diante da sociedade. (PEREIRA, 2019).

O meio ambiente do trabalho, para Leite, se trata de uma concepção atualizada e moderna, o que pode ser correlacionado com os direitos humanos, no que toca ao direito à vida, à saúde e a segurança. Para o autor, esses basilares direitos constituem como corolários dos princípios fundamentais da dignidade da pessoa humana. (LEITE, 2019).

Deve haver ponderação entre a flexibilização das relações de trabalho e a realização dos valores sociais preservadores da dignidade humana, pensando na realidade e no contexto brasileiro, priorizando o homem e a mulher, os trabalhadores e suas dignidades. (CASSAR, 2020).

Leite ainda coloca que existe um princípio que está diretamente interligado, o princípio da proteção ao meio ambiente do trabalho, que se apresenta na CRFB, no art. 225 e no art. 200, VIII. Para implantação da proteção ao meio ambiente do trabalho, entra em questão grande parte do art. 7º da CRFB, podendo assim ser implementado por completo. (LEITE, 2019).

No art. 7º da CRFB, pode ser extraído os incisos XIII, XIV, XV, XVI e XVII, que vão tratar sobre o princípio da limitação da duração do trabalho. O inciso XXVII, princípio da proteção em face da automação. O inciso XXII, princípio da redução dos riscos inerentes ao trabalho. E, o inciso XXVIII, que se divide em dois, mas ambos com o intuito do princípio da obrigatoriedade de seguro contra acidentes de trabalho. A primeira parte mostra o princípio da responsabilidade civil do empregador pelos danos morais e materiais sofridos pelo trabalhador. A segunda parte mostra o princípio do pagamento de adicionais de remuneração para as atividades insalubres, perigosas ou penosas, que se encontra também no inciso XXIII. (LEITE, 2019).

A atual sociedade que viveu uma transição para o século XXI, percebe se que houve diversas mudanças de paradigmas. Os valores são diferentes, os pensamentos e grupos sociais, o conceito de liberdade e igualdade são diversos dos conhecidos anteriormente. Por isso, há uma necessidade de estabelecer o que será desse século das coisas passageiras. As inovações na ciência parecem continuar e sem retrocessos. (DALLARI, 2003).

Com essas inovações e transformações, há juntamente os pontos negativos, podendo prejudicar milhões de pessoas, trazendo diversos questionamentos. A vida humana será superior as experiências científicas, o aumento desenfreado de riquezas é mais benéfico do que a própria existência, entre outros fatores. (DALLARI, 2003).

A questão de um mundo globalizado, sem fronteiras e limites, trouxe sérias consequências como a hierarquia e supremacia das relações sociais, a exploração econômica, e a mais prejudicial, a privatização de todas as atividades rentáveis. São fatores que prejudicam aos menos desenvolvidos, favorecendo os senhores da economia. Aumentando os poderes e concentração de riquezas nas mãos de minorias e avanço da pobreza. (DALLARI, 2003).

E, segundo o relatório de 2021 da OIT aponta o trabalho de casa e a pobreza que muitas vezes o envolve exigem uma ação política em todas as frentes, começando por aumentar a visibilidade do trabalho, alargar as proteções legais, melhorar a aplicação da lei e sensibilizar os trabalhadores de casa para os seus direitos. (OIT, 2021).

Sobre a questão da ética e moral, por circunstâncias históricas, trouxeram diversos significados, como fato de muitos humanos proclamar a moral crista e sua respectiva moral, resultando na ambiguidade da palavra moral. (DALLARI, 2003).

Primeiro, moral significando um conjunto de preceitos, informado por valores e costume, sendo sinônimos de ética. Segundo, predominou a moral como expressão de parâmetros fixados por comandos radicais e opressores, com restrições limítrofes e rigorosas, com relações religiosas, políticos, econômicos ou sociais. (DALLARI, 2003).

A dignidade da pessoa humana deveria ser o primeiro valor da sociedade. Porém, muitos acreditam no viés apresentado por Kant, de que a pessoa humana é um meio para se obter riquezas, sendo desprezível caso atrapalhe o percurso. (DALLARI, 2003).

Temos por dignidade da pessoa humana a qualidade intrínseca e distintiva reconhecida em cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e corresponsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos, mediante o devido respeito aos demais seres que integram a rede da vida (SARLET, 2010, p.70).

Conforme realça Sarlet, a dignidade pode (e deve) ser reconhecida, respeitada, promovida e protegida, não podendo, contudo, (no sentido ora empregado) ser criada, concedida ou retirada (embora possa ser violada), já que reconhecida e atribuída a cada ser humano como algo que Ilhe é inerente. (SARLET, 2010).

A pessoa humana, sua vida, sua integridade física e mental, sua dignidade, são valores universais e as normas que impõem seu respeito integram o patrimônio ético da humanidade. (DALLARI, 2003).

Para Sarlet (2010), se não houver respeito pela vida e reconhecimento dos direitos fundamentais, não haverá a dignidade de pessoa humana:

É que onde não houver respeito pela vida e pela integridade física e moral do ser humano, onde as condições mínimas para uma existência digna não forem asseguradas, onde não houver limitação do poder, enfim, onde a liberdade e a autonomia, a igualdade (em direito e dignidade) e os direitos fundamentais não forem reconhecidos e minimamente assegurados, não haverá espaço para a dignidade da pessoa humana e esta (a pessoa), por sua vez poderá não passar de mero objeto de arbítrio e injustiças. Tudo, portanto, converge no sentido de que também para a ordem jurídico-constitucional a concepção do homem objeto (ou homem-instrumento), com todas as consequências que daí podem e devem ser extraídas, constitui justamente a antítese da noção de dignidade da pessoa, embora esta, à evidência, não possa ser, por sua vez, exclusivamente formulada no sentido negativo (de exclusão de atos degradantes e desumanos), já que assim se estaria a restringir demasiadamente o âmbito de proteção da dignidade. (SARLET, 2010, p. 68-69).

A ética da saúde tem como prioridade a vida da pessoa humana, preservando os princípios da saúde e sua preservação, deve estar nas diretrizes básicas dos Estados e Governos, além do setor privado. A pessoa humana deve ser prioridade, buscando meios para esse fim, da forma mais adequada possível. (DALLARI, 2003).

Para a OIT, o trabalho decente implica na convergência de seus objetivos estratégicos, que são: o respeito aos direitos no trabalho em especial aqueles definidos como fundamentais pela Declaração Relativa aos Direitos e Princípios Fundamentais no Trabalho e seu seguimento adotada em 1998:

- (I) liberdade sindical e reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva;
- (II) eliminação de todas as formas de trabalho forçado;
- (III) abolição efetiva do trabalho infantil;
- (IV) eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação), a promoção do emprego produtivo e de qualidade, a extensão da proteção social e o fortalecimento do diálogo social. (OIT, 1998, p. 05).

Nesta declaração fica reconhecido a obrigação da OIT de ajudar a seus membros a alcançar os objetivos expostos, utilizando recursos constitucionais, operativos e orçamentais, além de mobilizar recursos e apoios externos, encorajando parceiros a apoiar os esforços. (NETO, 2015).

A proteção jurídica das crianças e dos adolescentes vem sendo construída historicamente no Brasil e no mundo, sendo a vedação ao trabalho infantil uma das jusgarantias instituídas no sentido de se inibir a também histórica exploração da mão-de-obra desses

indivíduos, já acentuada durante a Revolução Industrial, principalmente no século XIX (GARCIA, 2019).

Sobre o conceito de trabalho decente, Martins, traz sobre a definição posta pela OIT: “trabalho adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, capaz de garantir uma vida digna”. (MARTINS, 2020b, p. 14).

A partir do conceito de trabalho decente, a OIT vem realizando esforços para promover o acesso ao trabalho baseado na igualdade de oportunidades a todas as pessoas, na proteção social e na promoção do diálogo social. (MARTINS, 2020b).

Portanto, o trabalho não deve ser considerado como mercadoria e o trabalhador como instrumento integrante do sistema capitalista, embora esta seja a concepção dominante ancorada numa interpretação economicista da sociedade. (MARTINS, 2020b).

Portanto, a saúde está diretamente relacionada com a concepção de trabalho digno aqui apresentada, sobretudo em relação aos aspectos intrínsecos que envolvem a atividade laborativa, evidenciando a necessidade de efetivação de um meio ambiente de trabalho hígido. (MARTINS, 2020b).

O fato de as empresas procurarem apenas ganhar lucros e produções sob o esforço dos empregados trouxe situações de aumentos de desvalorização da mão de obra, prejudicando a classe trabalhadora e favorecendo o capitalismo desenfreado.

Tais situações certamente são agravadas pelo uso intensivo e desvirtuado da tecnologia no mundo do trabalho para o aumento da produtividade e, conseqüentemente, do lucro empresarial. (MARTINS, 2020b).

Platon apresenta Ricardo Pereira, o qual tem um entendimento sobre a Declaração:

A Declaração sobre princípios e direitos fundamentais ao trabalho serve como resposta à dimensão dos mercados, que supervalorizam o fator competitividade para seu funcionamento. O objetivo é impedir a concorrência desleal em detrimento dos interesses vitais dos trabalhadores. Assim, o seu caráter fundamental é assegurar as “exigências indispensáveis e mínimas, para que as relações de trabalho possam desenvolver-se dentro de um marco de respeito à dignidade humana. Esse marco se traduz na ‘garantia efetiva de liberdade dentro de um ambiente de trabalho’”. (NETO, 2015, p. 55, *apud*, PEREIRA, 2007, p. 75).

Para compreender melhor, há algumas divisões dentro dos direitos humanos, e Platon traz em sua obra “Trabalho Decente” essas perspectivas:

Como os denominados direitos humanos de primeira dimensão ou geração, abarcam as chamadas “liberdades públicas negativas ou direitos negativos, na medida em que exigem por parte do poder públicos um comportamento apenas

de salvaguarda em relação a tais interesses, sem qualquer interferência efetiva nesta esfera de domínio particular”. (NETO, 2015, *apud*, GUERRA, 2013).

Quanto aos denominados direitos humanos de primeira dimensão, podemos indubitavelmente, que o seu centro de convergência se funda no valor liberdade. Evidentemente, surgem num contexto histórico de repulsa à repressão dos governantes no campo dos direitos civis e políticos. (NETO, 2015).

Os direitos sociais, tradicionalmente classificados como de segunda geração, têm por finalidade garantir a existência de uma vida digna. Destaca-se que a tutela desses direitos se difunde no campo constitucional a partir da consagração do Estado Democrático e Social de Direito, com vistas a garantir justiça social. (SILVA; BERSANI, 2020).

Significa que se a Constituição tutela expressamente o direito à vida e a dignidade da pessoa humana, a garantia do mínimo existencial não necessita de explícito reconhecimento pela Constituição. Este é o caso da Constituição brasileira que não alude expressamente a um direito geral à garantia do mínimo existencial, mas consagra a vida como direito fundamental e tem a dignidade da pessoa humana como princípio fundante. A garantia do mínimo existencial se encontra implicitamente consagrada em nossa Constituição. (SARLET, 2010).

Os direitos humanos de segunda dimensão, por sua vez, estão correlacionados aos direitos econômicos, sociais e culturais e revelam garantias obrigacionais por parte do Estado como, a educação, o trabalho, à saúde e a segurança e o direito humano ao trabalho decente. (NETO, 2015).

Embora tenha como ponto nuclear a igualdade, o direito ao trabalho possui importância crucial nesse quadro, sobretudo porque esses direitos da chamada segunda dimensão, ou geração, decorrem das “transformações econômicas e sociais ocorridas no final do século XIX e início do século XX, especialmente pela crise das relações sociais decorrentes dos modos liberais de produção, acelerada pelas novas formas trazidas pela Revolução Industrial”. (NETO, 2015, p. 48, *apud*, GUERRA, 2013, p. 61).

Para Sarlet, isso é uma densificação do princípio da justiça social, além das reivindicações de classes menos favorecidas, de modo especial da classe operária, surgindo, a título de compensação em virtude da extrema desigualdade que caracteriza as relações com a classe empregadora, notadamente detentora de um maior ou menor grau de poder econômico. (SARLET, 2018).

Além disso, em face da indivisibilidade dos direitos humanos, há de ser definitivamente afastada a equivocada noção de que uma classe de direitos (a dos direitos civis e políticos) merece inteiro reconhecimento e respeito, enquanto outra classe de direitos (a dos direitos sociais, econômicos e

culturais), ao revés, não merece qualquer observância. Sob a ótica normativa internacional, está definitivamente superada a concepção de que os direitos sociais, econômicos e culturais não são direitos legais. A ideia da não acionabilidade dos direitos sociais é meramente ideológica e não científica. São eles autênticos e verdadeiros direitos fundamentais, acionáveis, exigíveis e demandam séria e responsável observância. Por isso, devem ser reivindicados como direitos e não como caridade, generosidade ou compaixão. (PIOVESAN, 2013, p. 04).

Platon defende que a violação ao direito humano ao trabalho decente, em suas características pode ensejar ações em Tribunais Internacionais, se caracterizada infringência reiterada por parte dos Estados-Nações, sobretudo, à dignidade do trabalhador. (NETO, 2015).

Desta forma, acrescenta Amauri Mascaro Nascimento:

Os direitos de personalidade e as relações de trabalho destacam-se pelo seu significado, tendo em vista a dignidade do trabalhador. Há valores protegidos pela lei, como a personalidade e a atividade criativa, tão importantes como os outros direitos trabalhistas sem os quais o trabalhador, como pessoa, não estaria sendo prestadas garantias respeitadas quanto todo ser humano, muitas confundindo-se com direitos humanos fundamentais, outras com direitos de personalidade, todas tendo características peculiares em função do pressuposto que a justifica: a relação de emprego. (NASCIMENTO, 2014, p.458)

Já na perspectiva dos direitos humanos de terceira dimensão, Platon cita Guerra:

Guerra leciona que esses direitos de terceira geração são também denominados direitos dos povos ou de direitos de solidariedade, surgindo como “resposta à dominação cultural e como reação ao alarmante grau de exploração não mais da classe trabalhadora dos países industrializados, mas das nações em desenvolvimento e por aquelas já desenvolvidas”. (NETO, 2015, p. 49, *apud*, GUERRA, 2013, p. 65).

Também são resultados da globalização da política e da economia, bem como dos avanços tecnológicos, na medida da necessidade de preservação do meio ambiente e da conjugação de interesses de todos os povos, buscando um mundo mais fraterno e solidário. (NETO, 2015).

Em relação aos direitos humanos de quarta dimensão, há aqueles que discutem se de fato existem. Para os que aceitam, eles são compreendidos como uma geração de direitos decorrentes da evolução das pesquisas no terreno da genética humana. (NETO, 2015).

Sarlet cita Paulo Bonavides, o qual demonstra que essa quarta dimensão é composta pelos direitos à democracia e à informação, bem como ao político. Essa proposta, em relação à outra que foca no direito relacionado às biociências, ao invés dos clássicos. (SARLET, *apud*, BONAVIDES, 2018).

Independentemente da classificação, é certo que os direitos humanos, como categoria específica do rol de direitos existentes na sociedade, possuem características próprias que os distinguem dos demais, inserindo assim o direito ao trabalho decente. (NETO, 2015).

Sob uma nova concepção, de que o trabalho realizado em condições seguras gera maior produtividade e permite elevar os níveis de crescimento econômico em todo o mundo, a OIT propôs a regulação do trabalho decente no âmbito global. (PADILHA; PIETRO, 2018).

Deixar a definição das regras do trabalho decente sujeitas ao mercado poderia resultar no aprofundamento da desigualdade de oportunidades e condições entre os países, uma vez que se uma nação não adotar um regime de trabalho decente, automaticamente ela transforma-se em um obstáculo àquelas empenhadas em promover o trabalho decente nos seus próprios países, conforme expressamente exposto no texto preambular da Constituição da OIT. (PADILHA; PIETRO, 2018, p. 07).

A criação de instrumentos promocionais, juntamente com as convenções da OIT reforça a busca da garantia dos direitos humanos dos trabalhadores, para a construção do meio ambiente do trabalho equilibrado. (PADILHA; PIETRO, 2018).

A OIT, desde o seu nascedouro, expressa preocupação com o equilíbrio das relações capital-trabalho, buscando proteger o trabalhador da opressão do poderio econômico e estabelecendo normas internacionais com vistas a repelir condições laborais degradantes. (NETO, 2015).

A OIT, enquanto instituição incumbida de criar e revisar padrões que assegurem o meio ambiente do trabalho seguro e saudável, tem desempenhado papel imprescindível na regulamentação da inter-relação entre a tutela ambiental e tutela da vida e saúde do trabalhador. (PADILHA; PIETRO, 2018).

Conquanto, desde a Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948, a ideia de concepção contemporânea de Direitos Humanos, marcada pela universalidade e indivisibilidade destes direitos. (PIOVESAN; GONZAGA, 2019).

A universalidade consiste no reconhecimento de que os direitos humanos são direitos de todos, combatendo a visão estamental de privilégios de uma casta de seres superiores. Por sua vez, a essencialidade implica que os direitos humanos apresentam valores indispensáveis e que todos devem protegê-los. Além disso, os direitos humanos são superiores a demais normas, não se admitindo o sacrifício de um direito essencial para atender as “razões de Estado”; logo, os direitos humanos representam preferências preestabelecidas que, diante de outras normas, devem prevalecer. Finalmente, a reciprocidade é fruto da teia de direitos que une toda a comunidade humana, tanto na titularidade (são direitos de todos) quanto na sujeição passiva: não há só o estabelecimento de deveres de proteção de direitos ao Estado e seus agentes públicos, mas também à coletividade como um todo. Essas quatro ideias

tornam os direitos humanos como vetores de uma sociedade humana pautada na igualdade e na ponderação dos interesses de todos (e não somente de alguns). (RAMOS, 2017, p. 22-23)

Os direitos humanos compõem, assim, uma unidade indivisível, interdependente e inter-relacionada, capaz de conjugar o catálogo de direitos civis e políticos com o catálogo de direitos sociais, econômicos e culturais. (PIOVESAN; GONZAGA, 2019).

O Pacto Global, por exemplo, é uma iniciativa que abrange dez princípios com a finalidade de [...] mobilizar a comunidade empresarial internacional para a adoção, em suas práticas de negócios, de valores fundamentais e internacionalmente aceitos nas áreas de direitos humanos, relações de trabalho, meio ambiente e combate à corrupção. (PIOVESAN; GONZAGA, 2019, p. 6).

Portanto, se mostra ainda mais importante o contexto do teletrabalho para um desenvolvimento sustentável, para demonstrar que os Direitos Humanos devem estar inseridos nas empresas, como conduta empresarial estruturada na responsabilidade humana, ambiental e trabalhista.

Para os relativistas, a noção de direito está estritamente relacionada ao sistema político, econômico, cultural, social e moral vigente em determinada sociedade. Sob esse prisma, cada cultura possui seu próprio discurso acerca dos direitos fundamentais, que está relacionado às específicas circunstâncias culturais e históricas de cada sociedade. Nesse sentido, acreditam os relativistas, o pluralismo cultural impede a formação de uma moral universal, tornando-se necessário que se respeitem as diferenças culturais apresentadas por cada sociedade, bem como seu peculiar sistema moral. A título de exemplo, bastaria citar as diferenças de padrões morais e culturais entre o islamismo e o hinduísmo e o mundo ocidental, no que tange ao movimento de direitos humanos. (PIOVESAN, 2013b, p. 132).

Os relativistas refutam a existência de uma moral universal ao compararem a pretensão dos direitos humanos consubstanciada a de proteger os direitos e liberdades fundamentais de todos os indivíduos.

[...] a posição relativista revela o esforço de justificar graves casos de violações dos direitos humanos que, com base no sofisticado argumento do relativismo cultural, ficariam imunes ao controle da comunidade internacional. Argumentam que a existência de normas universais pertinentes ao valor da dignidade humana constitui exigência do mundo contemporâneo. Acrescentam ainda que, se diversos Estados optaram por ratificar instrumentos internacionais de proteção dos direitos humanos, é porque consentiram em respeitar tais direitos, não podendo isentar-se do controle da comunidade internacional na hipótese de violação desses direitos e, portanto, de descumprimento de obrigações internacionais (PIOVESAN, 2013b, p. 133).

O direito ao trabalho como direito humano foi assegurado pela Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948, mostra no seu art. XXIII:

Art. XXIII –

1 – Toda pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego.

2 – Toda pessoa, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho.

3 – Toda pessoa que trabalhe tem direito a uma remuneração justa e satisfatória, que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana, e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social.

4 – Toda pessoa tem direito a organizar sindicatos e neles ingressar para proteção de seus interesses. (OIT, 1948, p. 05).

O intuito deste artigo se mostra garantindo-se a toda e qualquer pessoa condições justas e favoráveis de trabalho, remuneração justa e satisfatória, e ainda uma existência compatível com a dignidade humana. (NETO, 2015).

Pode-se observar na norma internacional já estavam presentes os pilares do que se convencionou chamar posteriormente de “trabalho decente”, como objetivo comum dos países-membros da OIT para um meio ambiente laboral mais sadio e justo. (NETO, 2015).

A Convenção nº 155 da OIT, traz no seu art. 12 da Convenção prevê adoção de medidas preventivas destinadas à eliminação e, quando esta não for possível, à redução dos riscos para assegurar saúde e segurança a todos os atores envolvidos no processo produtivo:

a) tenham certeza, na medida do razoável e possível, de que o maquinário, os equipamentos ou as substâncias em questão não implicarão perigo algum para a segurança e a saúde das pessoas que fizerem uso correto deles;

b) facilitem informações sobre a instalação e utilização corretas do maquinário e dos equipamentos e sobre o uso correto de substâncias, sobre os riscos apresentados pelas máquinas e os materiais, e sobre as características perigosas das substâncias químicas, dos agentes ou dos produtos físicos ou biológicos, assim como instruções sobre a forma de prevenir os riscos conhecidos;

c) façam estudos e pesquisas, ou se mantenham a par de qualquer outra forma, da evolução dos conhecimentos científicos e técnicos necessários para cumprir com as obrigações expostas nos itens a e b do presente artigo. (Convenção nº 155 da OIT, 1981, p. 02).

No art. 13 traduz o empoderamento do trabalhador submetido ao labor em ambientes precários, conferindo ao trabalhador o direito de interromper uma situação de trabalho por considerar, por motivos razoáveis, que ela envolva um perigo iminente e grave para a sua vida ou sua saúde. (Convenção nº 155 da OIT, 1981).

Adiantando um pouco na Convenção, o art. 19 mostra que se torna necessário que haja conjugação de esforços e cooperação no cumprimento das regras de proteção à saúde e segurança tanto dos trabalhadores como dos empregadores. (Convenção nº 155 da OIT, 1981).

Portanto, no art. 21, traz que nenhuma medida de segurança e saúde do trabalho possa implicar ônus financeiro a serem suportados pelo trabalhador, sendo a parte mais vulnerável da relação. (Convenção nº 155 da OIT, 1981).

O impacto que o desequilíbrio do meio ambiente laboral pode provocar no meio ambiente, o que justifica a implementação por meio de políticas adequadas e que envolvam a participação de todos os atores produtivos envolvidos e da própria sociedade. (PADILHA; PIETRO, 2018).

Portanto, em contexto constitucional, a CRFB/88 traz no título Dos Direitos e Garantias Fundamentais, no art. 5º, § 3º, que tratados de Direitos Humanos possam ter a hierarquia constitucional na legislação brasileira. (CRFB, 1988).

No âmbito do meio ambiente do trabalho, a OIT adotou outra Convenção, a de número 187, de 2006, que trata sobre o quadro promocional para saúde e segurança no trabalho, buscando a prevenção no meio ambiente laboral.

A Convenção n. 187 reafirma as diretrizes fixadas na Convenção n. 155, determinado que a tutela do meio ambiente laboral impõe a adaptação do trabalho ao homem, por meio da regulação dos equipamentos empregados no processo produtivo, da jornada de trabalho e da própria reorganização dos processos produtivos às capacidades físicas e mentais do ser humano trabalhador, invertendo a postura adotada, pela qual o trabalhador adaptava-se às condições laborais existentes. (PADILHA; PIETRO, 2018, p. 22).

Para que se conceda um trabalho digno aos trabalhadores em domicílio, a Convenção nº 177 e a Recomendação nº 184, que a acompanha, promovem a igualdade de tratamento entre tais trabalhadores e outros trabalhadores assalariados, com o objetivo não declarado de promover a transformação do trabalho em domicílio numa fonte de trabalho digno. (OIT, 1996).

Segundo dados apontados pelo relatório efetuado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), intitulado "El trabajo em domicilio de la invisibilidad al trabajo decente", verificamos que diversos países têm legislação, por vezes, complementada por acordos coletivos, que abordam os vários déficits de trabalho decente relacionados com o trabalho em domicílio. (OIT, 2021, p. 11).

Muitos países ao redor do mundo têm legislação, às vezes complementada por acordos coletivos, que trata dos diferentes déficits de trabalho decentes relacionados ao trabalho doméstico. (OIT, 2021).

Contudo, apenas dez Estados-membros da OIT ratificaram a Convenção nº 177 e poucos têm uma política abrangente para o trabalho em casa, sendo que em muitos casos as medidas tomadas oferecem apenas respostas parciais. (OIT, 1996).

Desta forma, tanto a Convenção nº 155 e a Convenção nº 187 da OIT propiciam para um debate em torno do meio ambiente do trabalho equilibrado, proporcionando o trabalho seguro, digno e com práticas preventivas aos riscos do labor.

2.4 OS OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL

Buscando aprofundar um pouco mais no assunto, esse tópico traz sobre os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável – ODS da Organização das Nações Unidas – ONU, com a finalidade de demonstrar que se torna possível o exercício do trabalho humanizado e com uma contribuição para o desenvolvimento sustentável.

Um desenvolvimento sustentável será efetivado a partir do momento em que o cenário de maus tratos com o globo terrestre for pensado sem as ações maldosas do homem com o meio ambiente, alterando as posturas empresariais de obtenção direta do lucro. (NETO, 2020).

O chamado “bem ambiental” fica acima das categorias bens públicos, bens privados etc. Assim, o proprietário do bem socioambiental pode ser obrigado a deixar de realizar determinadas ações contrárias aos interesses social e ambiental. (PEREIRA, 2019, *apud* LEMOS, 2012, p. 21)

Célio Neto traz a definição de desenvolvimento sustentável, segundo relatório “Nosso Futuro Comum”, “Desenvolvimento sustentável é aquele que busca as necessidades presentes sem comprometer a capacidade das gerações futuras de atender suas próprias necessidades.” (NETO, 2020, p. 33).

Os números do setor crescem globalmente, já representando 10% dos trabalhadores de todo o mundo diariamente. A título exemplificativo, mais da metade dos indianos laboram em regime de teletrabalho, e 34% da população da Indonésia. (NETO, 2020).

Nos Estados Unidos da América eram 3 milhões em 1990, passando para 10 milhões em 1997, e atualmente estão abrangidos mais de 70 milhões de trabalhadores, principalmente após os atentados de 11 de setembro de 2001. (NETO, 2020).

Segundo a Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades (SOBRATT), em terras nacionais eram mais de 10 milhões em 2008, e atualmente estima-se contingente de mais de 15 milhões de teletrabalhadores. (NETO, 2020).

Relevantes instrumentos internacionais invocam parâmetros para a responsabilidade das empresas em direitos humanos, com destaque à Declaração Universal de Direitos Humanos; ao Pacto de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais; às Convenções específicas que proíbem a discriminação (contra as mulheres; grupos étnico-raciais; pessoas com deficiências e outros); aos princípios fundamentais da Organização Internacional do Trabalho (OIT); bem como aos princípios da ONU referentes a empresas e direitos humanos; aos princípios de empoderamento das mulheres; ao Pacto Global na esfera empresarial; aos princípios para investimento responsável das nações unidas; e às Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais. (PIOVESAN; GONZAGA, 2019, p. 10).

Esses instrumentos reforçam os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Agenda 2030 da ONU para o desenvolvimento sustentável. (PIOVESAN; GONZAGA, 2019).

O Conselho do CNJ esclareceu no Informativo de Jurisprudência, número 9, de 29 de fevereiro de 2021 que a criação da Equipe de Trabalho Remoto “contribui para o fortalecimento da gestão estratégica e colaborativa do Poder Judiciário”, “para o reconhecimento de sua unicidade e implementação dos objetivos de Desenvolvimento sustentável da Agenda 2030”. (FONSECA, 2021, p. 12).

O teletrabalho contribui para alguns ODS que estão ligados as relações de trabalho, portanto, os principais ODS que podem ser tratados aqui são o ODS 3, 5, 5. b, 8, 9. c, 10, 12 e 13, eles tratam sobre o desenvolvimento sustentável, tecnologias, bem-estar, meio ambiente e vida saudável.

Diante do teletrabalho, executado pelos recursos tecnológicos, o primeiro ODS de destaque tem o item 9.c. que trata sobre a intenção de aumentar significativamente o acesso à informação e comunicação para analfabetos sociais. (NETO, 2020).

Em linha semelhante, e de maneira ainda mais atrelada à telemática, ao tratar da igualdade de gênero no item 5, o ODS 5.b. pretende promover o empoderamento das mulheres e com o uso das tecnologias, resgatar o recrutamento delas para o mercado de trabalho. (NETO, 2020).

Os instrumentos internacionais asseguram direitos às mulheres, aos povos indígenas, às minorias nacionais, religiosas, étnicas, às crianças, às pessoas com deficiência, aos trabalhadores migrantes e suas famílias, com destaque, inclusive, ao respeito às normas de direito internacional humanitário, em locais em situações de conflito armado. (PIOVESAN; GONZAGA, 2019, p. 11).

Os “Princípios de Empoderamento de Mulheres”, lançados pela ONU Mulheres e Pacto Global da ONU, a fomentar a ação de mensurar e publicar os progressos para alcançar a igualdade de gênero, dentre outras iniciativas. (PIOVESAN; GONZAGA, 2019, p. 14).

Ainda, o documento apresentado pela OIT “Riscos emergentes (...)” destaca que há relação entre o trabalho das mulheres e os riscos no ambiente laboral, sendo há muito pouco regulamentação sobre condições específicas para as empregadas:

Existem diferenças bem conhecidas ligadas ao sexo, quanto à exigência física dos trabalhos que requerem força, à concepção ergonómica dos locais de trabalho e à duração dos dias de trabalho. Relativamente à SST, a análise da especificidade entre homens e mulheres tem implicações na elaboração das políticas e estratégias de prevenção. É essencial reconhecer as diferenças entre os sexos para promover locais de trabalho mais seguros e saudáveis para todos os trabalhadores. As incidências dos papéis dos homens e das mulheres sobre a saúde devem ser mais cuidadosamente estudadas, no sentido de alcançar um melhor conhecimento da relação entre a saúde no trabalho e os papéis socioeconómicos das mulheres e dos homens. As abordagens que têm em conta o género tornam as diferenças mais visíveis, contribuindo assim para a identificação dos problemas específicos e para o seu tratamento. Convém promover a análise dos riscos nas profissões dominadas pelas mulheres e nos sectores dominados pelos homens, assim como a implementação de uma orientação adequada. (OIT, 2010, p. 10).

A Organização Internacional do Trabalho OIT assumiu um papel muito importante com tamanha influência no desenvolvimento da legislação trabalhista brasileira, inclusive no que diz respeito ao trabalho da mulher. Durante mais de meio século, a legislação trabalhista sobre as mulheres era de carácter tutelar, estabelecendo restrições que não se justificam na atual sociedade. (BARROS, 2016).

Considerando a necessidade de deslocamento do regime de teletrabalho, leva ao OSD 10, em específico, o ODS 10.2, que trata sobre o objetivo de reduzir a desigualdade e a inclusão das pessoas com deficiências no mercado de trabalho. (NETO, 2020).

O portador de doença infectocontagiosa poderá prestar o trabalho à distância, por meio da comunicação e informática. Nota-se, pois, que há maior inclusão em todas as situações supramencionadas, atrelando-se diretamente ao cumprimento do ODS 10. (NETO, 2020).

No que se refere ao trabalho decente e crescimento econômico, o ODS 8 almeja: “Promover o crescimento sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas e todos.” (NETO, 2020, p, 35).

Em algumas partes do mundo já existem lanchonetes que se especializaram no trabalho à distância, desta forma, é possível fazer o lanche e ter acesso remoto ao emprego, facilitando para os empregados que precisam de acesso à tecnologia da informação e comunicação e por razões diversas não conseguem nas suas residências.

O incentivo ao regime de teletrabalho se atrela ao ODS 12, que trata de Consumo e Desenvolvimento Sustentável, em especial, item 12.8, sobre conscientização para o desenvolvimento sustentável e estilos de vida em harmonia com a natureza. (NETO, 2020).

Quando pensamos nos pontos positivos do teletrabalho, com a redução do deslocamento diário, por muitos empregados, chegamos ao último ODS deste tópico, o ODS 12, que também pode ser pensando positivamente pelas empresas, na redução de custos, como a energia elétrica e locação de espaços físicos.

A OIT também colaborou na internacionalização dos direitos humanos, em especial da legislação social trabalhista, disseminando a tese da necessária intervenção do Estado nas relações sociais, econômicas e políticas, para garantir os direitos humanos dos trabalhadores. (PADILHA; PIETRO, 2018).

No que se refere ao trabalho decente, considerado o trabalho de qualidade, que envolve o trabalho produtivo, protegido contra acidentes e doenças, exercido em ambientes e condições hígidos e seguros, que assegura uma vida digna ao trabalhador e todos que dele dependem. (PADILHA; PIETRO, 2018).

A importância de uma regulamentação internacional das relações laborais vá de encontro ao ponto de que o trabalho deve ser decente e promover a vida e a saúde do trabalhador, realizado em condições e meios adequados. (PADILHA; PIETRO, 2018).

A OIT passa a agregar a vertente ambiental e do desenvolvimento sustentável objetivando a promoção do equilíbrio do meio ambiente laboral, condição correlata à saúde, à segurança e à garantia de qualidade de vida ao trabalhador. (PADILHA; PIETRO, 2018).

O teletrabalho pode entregar os seus frutos através do meio telemático, empoderando o empregado na gestão do tempo e rotinas de trabalho, além de servir ao propósito de um mundo mais sustentável, se unindo o lado humano e ambiental. (NETO, 2020).

Assim, o teletrabalho pode ser um ponto transformado para um desenvolvimento sustentável, podendo contribuir com os ODS e incentivando as empresas a respeitarem os Direitos Humanos, os Direitos Fundamentais do trabalho, contribuindo para um desenvolvimento sustentável e o meio ambiente mais equilibrado.

2.5 O DIREITO À DESCONEXÃO COMO FORMA DE EFETIVAÇÃO DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS DO TRABALHO

A caracterização de direito a desconexão não está baseada no empregado ser insubordinado ou desobedecer às ordens de chamada do empregador, mas sim, no sentido de trabalhar de uma forma saudável, de forma que não prejudique sua vida pessoal, o descanso e sua dignidade. (MAIOR, 2003).

Esclareça-se que o não-trabalho aqui referido não é visto no sentido de não trabalhar completamente e sim no sentido de trabalhar menos, até o nível necessário à preservação da vida privada e da saúde, considerando-se essencial esta preocupação (de se desligar, concretamente, do trabalho) exatamente por conta das características deste mundo do trabalho marcado pela evolução tecnologia, pela deificação do Mercado e pelo atendimento, em primeiro plano, das exigências do consumo. (MAIOR, 2003, p.03).

Para Jorge Luiz Souto Maior, o empregado tem sido vítima da modernidade tecnológica, tendo em vista que existe a possibilidade de ser chamado em seu período de descanso:

O problema é que este tipo de empregado (pressupondo, então, para fins de nossa investigação as situações fáticas e jurídicas em que o alto empregado se apresente como um autêntico empregado, isto é, um trabalhador subordinado) tem sido vítima, pelo mundo afora, de jornadas de trabalho excessivas. Eles estão, frequentemente, conectados ao trabalho 24 horas por dia, 07 dias na semana, mediante a utilização dos meios modernos de comunicação: celular; pager; notebook; fax, entre outros. (MAIOR, 2003, p.05)

Precisamos lembrar que a legislação brasileira já há algum tempo trata do direito às horas prestadas quando o empregado fica sujeito a sobreaviso (artigo 244, § 2º, da Consolidação das Leis Trabalhistas), o que foi estendido para os regimes de plantão ou algum outro regime equivalente que se enquadre nesses moldes. (BRASIL, 1943).

A súmula 428 do Tribunal Superior do Trabalho, que assegura o pagamento de sobreaviso quando houver violação à desconexão do trabalho, explica também que o direito a verbas trabalhistas adicionais depende da orientação dada pelo empregador e do panorama em que o trabalho foi prestado, se o acesso extemporâneo foi feito a pedido da companhia há configuração de trabalho fora do horário, mesmo que o celular pertença ao trabalhador, sua liberdade é retraída quando ele precisa responder mensagens já que é obrigado a permanecer em local com sinal de internet e telefone. (MARTINS, 2011).

A Súmula é bem clara ao trazer que o sobreaviso não caracteriza somente em responder as mensagens, e-mails de seu empregador, para a caracterização dessa modalidade, é necessário o deslocamento do funcionário de casa para o emprego. (MARTINS, 2011).

O sobreaviso caracteriza-se pelo fato de o empregado ficar em sua casa (e não em outro local), aguardando ser chamado para o serviço. Permanece em estado de expectativa durante o seu descanso, aguardando ser chamado a qualquer momento. Não tem o empregado condições de assumir compromissos, pois pode ser chamado de imediato, comprometendo até os seus afazeres familiares, pessoais ou até o seu lazer. (MARTINS, 2011, p. 247)

O empregado por meio de aparelhos telemáticos tem se portado de forma subordinada ao empregador, para que e realize seu trabalho mesmo em horários além de seu expediente, e para tanto, configurado o direito ao empregado do recebimento das horas extraordinárias. (MARTINS, 2011).

O direito ao lazer está intrinsicamente relacionado ao direito ao descanso, que vai de encontro a desconexão. A desconexão é um elemento que precisa ser respeitado, para que o indivíduo tenha o intervalo entre o trabalho e sua vida pessoal, sendo uma das garantias que o teletrabalhador precisa estar atento, para não ser acometido por doenças mentais e físicas.

Direito ao Lazer (artigo 6º da Constituição Federal brasileira), em seu ato constitutivo, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) determinou que o trabalho não deve ser tido como mercadoria, pois a todos os seres humanos deve ser assegurado o direito de conquistar progresso material e desenvolvimento social na liberdade e dignidade, na segurança econômica e com iguais possibilidades. Neste mesmo ato, “férias” e o “lazer” são reconhecidos como direitos naturais semelhantes aos demais direitos econômicos e sociais. (ESTRADA, 2006, p. 58).

Com isso, cabe destacar a literalidade do art. 6º da CRFB/88: São direitos sociais a educação, a saúde, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição. (CRFB, 1988).

Na CRFB de 88 ela traz o lazer ao lado da educação, saúde, trabalho e demais, e Amauri Nascimento traz uma passagem de Maria Guix, conforme a seguir:

- a) necessidade de libertação, opondo-se à angústia e ao peso que acompanham as atividades não escolhidas livremente;
- b) necessidade de compensação, pois a vida atual é cheia de tensões, ruídos, agitação, impondo-se a necessidade do silêncio, da calma, do isolamento como meios destinados à contraposição das nefastas consequências da vida diária do trabalho;
- c) necessidade de afirmação, pois a maioria dos homens vive em estado endêmico de inferioridade, numa verdadeira humilhação acarretada pelo

trabalho de oficinas, impondo-se um momento de afirmação de si mesmos, de auto-organização da atividade, possível quando dispõe de tempo livre para utilizar segundo os seus desejos;

d) necessidade de recreação como meio de restauração biopsíquica;

e) necessidade de dedicação social, pois o homem não é somente trabalhador, mas tem uma dimensão social maior, é membro de uma família, habitante de um município, membro de outras comunidades de natureza religiosa, esportiva, cultural, para as quais necessita de tempo livre;

f) necessidade de desenvolvimento pessoal integral e equilibrado, como uma das facetas decorrentes da sua própria condição de ser humano.

(NASCIMENTO, *apud* GUIX, 2014, p. 65).

O direito à desconexão é imprescindível, é o direito do empregado ao efetivo descanso, após finalizar sua jornada de trabalho, pensando nesse sentido, Marders e Kunde apresentam:

O teletrabalhador mesmo que esteja em sua casa tem direito a desconectar-se do trabalho, respeitando os períodos de descanso. Este direito é pressuposto de todo trabalhador, não importando o local onde o trabalho é prestado, mas sim a viabilidade de dele se desvincular. Assim sendo, todo trabalhador é titular dos mesmos direitos na área trabalhista. O que se destaca é o fato de as novas tecnologias propiciarem uma dependência cada vez maior do ser humano, ampliando o seu tempo de dedicação de forma constante, e em algumas vezes, de maneira imperceptível, são hábitos que se incorporam à rotina. (MARDERS; KUNDE, 2017, p. 133-134).

Os autores continuam a esclarecer algo tão claro, o homem um ser sociável por natureza, deve estar bem para que a sociedade que ele integra também esteja, assim, ele estando bem, isso refletirá em todos ao seu redor, porém, esse bem-estar será verdadeiro a partir do momento em que o teletrabalhador buscar um estilo de vida mais saudável. (MARDERS; KUNDE, 2017).

A proteção à vida e à saúde do teletrabalhador, muito mais vulnerável a falta de limitação da jornada de trabalho, é essencial, pois há um real interesse na humanização do trabalho para que efetivamente o teletrabalhador possa realizar-se enquanto ser humano. (MARDERS; KUNDE, 2017).

Em um contexto Constitucional, o direito à desconexão é tratado como um direito fundamental, por refletir diretamente sobre a vida particular do empregado e na sua saúde, isso fica disposto no art. 7º, XIII e XV, da CRFB:

Art. 7º - são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

(...)

XIII – duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

XV – Repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos.

(BRASIL, 1988)

Além desse mandamento, encontra-se respaldo no art. 6º da CRFB, tratando sobre os direitos sociais, sendo que todos os cidadãos brasileiros têm garantido constitucionalmente o direito à vida, à saúde, à segurança e ao lazer, e o repouso do empregado é primordial para seu bem-estar e de sua família.

Portanto, pode se concluir que nos momentos em que a lei defere ao Estado uma elevada dose de discricionariedade, quando mais vagos os termos da lei, com maior rigor deve ser observado o conteúdo da norma constitucional, sobremaneira as de direitos fundamentais, na interpretação e execução dessa lei. (SARLET, 2018).

Desta forma, se existir o trabalho em jornada suplementar à estabelecida, mesmo que remotamente, serão devidas as horas de sobreaviso ou extraordinárias, o recomendado é evitar o abuso dos dois lados, o empregador deverá respeitar os horários de descanso dos seus empregados, fazendo convocações de prestação de serviços em situações excepcionais aos empregados de estarem em total e pleno gozo de suas horas de descanso, mas sem cometer abusos que prejudiquem a implementação e validação total de tal norma, tendo os mesmos que atender chamados encaminhados de natureza urgente. (MARTINS, 2011).

3 O TELETRABALHO E AS DOENÇAS OCUPACIONAIS

Flexibilizar normas de Direito do Trabalho significa, ainda que em suposto benefício de um modelo econômico, a precarização das condições de trabalho para atender às necessidades exclusivas dos detentores dos meios de produção, observando-se condições mínimas de trabalho. (SILVA; BERSANI, 2020).

A flexibilização pode demonstrar dentro da precarização do trabalho, formas “capazes de articular em uma única cadeia produtiva desde o trabalho terceirizado, quarteirizado, muitas vezes realizado na casa dos próprios trabalhadores, até aquele intensificado ao limite, desenvolvido nos ambientes “modernos” e “limpos” das corporações mundiais”. (ANTUNES, 2018, p. 162).

Paulinho José Orós critica as novas formas de trabalho, como o teletrabalho, que usa demasiadamente as tecnologias da informação e da comunicação. Crítica a procura desenfreada por lucros e redução ou até mesmo a extinção de custos no processo. Com essas alterações, o trabalhador é transformado em máquinas e precisam se adaptar, prejudicando a saúde dos trabalhadores de forma geral. (BARUKI, 2010).

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.

Neste capítulo serão abordados o teletrabalho e as doenças ocupacionais, os adoecimentos no trabalho, quais tipos de doenças são ocupacionais, os acidentes no direito do trabalho e no teletrabalho, os riscos psicossociais e por final, os estudos existentes sobre o aumento das doenças ocupacionais no ambiente laboral, além dos desdobramentos da pandemia de COVID-19. Será mostrado como acontecem e desencadeiam as doenças ocupacionais e o impacto que a pandemia teve atualmente.

3.1 OS ADOECIMENTOS NO TRABALHO

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).

Ao longo do século XX, com a produção em massa, a ampliação do controle e a intensificação do trabalho, proporcionadas pela expansão do taylorismo-fordismo, novas formas de acidentes e adoecimentos com nexos laborais passaram a fazer parte do trabalho. (ANTUNES, 2018).

A nova divisão internacional do trabalho estabeleceu, concomitantemente, um novo mapa de acidentes e doenças profissionais. Trabalhadores expostos a jornadas mais extensas, maior insegurança, vulnerabilidade e pressão psicológica, voltada ao aumento da produtividade. (ANTUNES, 2018).

O crescimento do capitalismo estimulou uma divisão internacional do trabalho, com a criação de países considerados centrais, semiperiféricos e periféricos, em razão do grau de desenvolvimentos de suas condições econômicas. (LEMOS, 2019, *apud* WALLERSTEIN, 1974).

A criação de métodos para o controle do trabalho e da produção, como a supervisão, as metas e a cronometragem; além do estabelecimento de princípios burocráticos e estatais nos chamados países centrais como instrumentos de regulamentação da economia mundial (LEMOS, 2019, *apud* WALLERSTEIN, 1974).

A flexibilidade ou flexibilização constitui hoje uma espécie de síntese ordenadora dos múltiplos fatores que fundamentam as alterações na sociabilidade do capitalismo contemporâneo. (ANTUNES, 2018)

A flexibilização se expressa na diminuição drástica das fronteiras entre atividade laboral e espaço da vida privada, no desmonte da legislação trabalhista, nas diferentes formas de contratação da força de trabalho e em sua expressão negada, o desemprego estrutural. (ANTUNES, 2018).

Pode ser percebida ainda no dia a dia da atividade laboral, diante da forte sensação de que o tempo foi comprimido, e na clara densificação da jornada de trabalho, na qual todos se desdobram para executar sozinhos o que antes era feito por dois ou mais trabalhadores. (ANTUNES, 2018).

Flexibilizar normas de Direito do Trabalho significa, ainda que em suposto benefício de um modelo econômico, a precarização das condições de trabalho para atender às

necessidades exclusivas dos detentores dos meios de produção, observando-se condições mínimas de trabalho. (SILVA; BERSANI, 2020).

Essas diversificadas formas da flexibilidade no cotidiano do trabalho, além de resultarem pura e simplesmente de adaptações organizacionais potencializadas por inovações tecnológicas, constituem um traço essencial da atual fase de desenvolvimento do capitalismo. (ANTUNES, 2018).

A flexibilização pode demonstrar dentro da precarização do trabalho, formas “capazes de articular em uma única cadeia produtiva desde o trabalho terceirizado, quarteirizado, muitas vezes realizado na casa dos próprios trabalhadores, até aquele intensificado ao limite, desenvolvido nos ambientes “modernos” e “limpos” das corporações mundiais”. (ANTUNES, 2018, p. 162).

A pressão pela capacidade imediata de resposta dos trabalhadores às demandas do mercado, cujas atividades passaram a ser ainda mais controladas e calculadas em frações de segundos, assim como a obsessão dos gestores do capital por eliminar completamente os tempos mortos dos processos de trabalho, tem convertido, paulatinamente, o ambiente de trabalho em espaço de adoecimento. (ANTUNES, 2018, p. 160).

O capitalismo global contribuiu para a desarticulação do modelo fordista/taylorista que culminou com a produção em “rede”, mais dinâmicos e enxutos, utilizando da tecnologia - nos moldes excludentes do neoliberalismo – para acentuar a precarização das condições de trabalho. (MARTINS, 2020b).

Na empresa “moderna”, o trabalho que os capitais exigem é aquele mais flexível possível: sem jornadas pré-determinadas, sem espaço laboral definido, sem remuneração fixa, sem direitos, nem mesmo o de organização sindical. (ANTUNES, 2018).

As empresas tratam os empregados como seres descartáveis, até o sistema de “metas” é flexível: as do dia seguinte devem ser sempre maiores do que aquelas obtidas no dia anterior. (ANTUNES, 2018).

Ricardo Antunes traz sobre as inovações tecnológicas a questão do teletrabalho que com frequência é, também, uma porta de entrada para a eliminação dos direitos do trabalho e da seguridade social paga pelas empresas, além de permitir a intensificação da dupla jornada de trabalho, tanto o produtivo quanto o reprodutivo (sobretudo no caso das mulheres). (ANTUNES, 2018).

A flexibilização de inúmeras regras jurídicas concernentes à jornada de trabalho e aos intervalos trabalhistas estimula o elevado crescimento da duração do trabalho, com inevitável prejuízo às diversas dimensões da vida da

pessoa humana. Isto é, esse novo direcionamento normativo compromete a saúde, o bem-estar e a segurança dos indivíduos inseridos no mundo do trabalho, além de comprometer as igualmente imprescindíveis dimensões familiar, comunitária e cívica que são inerentes a qualquer ser humano. (DELGADO, 2020, p. 820).

Outra consequência negativa é a de incentivar o trabalho isolado, sem sociabilidade, desprovido do convívio social e coletivo e sem representação sindical. (ANTUNES, 2018).

Nota-se, pois, que a flexibilização nada mais é do que uma forma de redução de direitos trabalhistas em prol de interesses exclusivamente econômicos, de modo que tal instrumento, ao ser caracterizado como regra na pactuação de um contrato de trabalho, não atende à função de balizar os interesses do empregado e do empregador, tampouco sob as perspectivas pelas quais se defende a sociabilidade capitalista, mesmo porque reduzir o nível salarial desaquece o mercado de consumo e, conseqüentemente, desacelera a produção, aprofundando a crise econômica. (SILVA; BERSANI, 2020, p. 14).

Segundo Amauri Nascimento, “a jornada de trabalho excessiva viola o direito constitucional ao lazer segundo a Declaração Universal dos Direitos Humanos”. (NASCIMENTO, 2014, p. 792).

Para não acontecer ou diminuir os riscos psicossociais no ambiente de trabalho é preciso ressaltar que o trabalho decente é parte do contexto, para valorizar o trabalho humano e fazer valer os direitos fundamentais dos empregados.

Enquanto maior a pressão dos gestores, a busca desenfreada em produção e enriquecimento da classe empregadora, isso, afeta diretamente na saúde dos empregados, refletindo no adoecimento no ambiente laboral.

3.2 AS DOENÇAS OCUPACIONAIS

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.

Quando presentes os riscos, a situação se agrava para distúrbios emocionais, alterações no comportamento e hormonais, podendo desenvolver doenças físicas e mentais. Os problemas são questões de saúde pública, necessitando da intervenção através de políticas públicas para diminuir o transtorno causado.

A criação da OIT marcou o fim de uma era em que as discussões jurídicas no âmbito internacional se voltavam apenas à regulação das relações entre Estados, especificamente

voltadas à seara governamental, com o objetivo do trabalho decente. (PADILHA; PEITRO, 2018).

O exercício do labuto com qualidade, em condições de liberdade, segurança, equidade, segurança e dignidade humanas, essencial à redução das desigualdades sociais, à promoção do desenvolvimento sustentável e à garantia da governabilidade democrática. (PADILHA; PEITRO, 2018).

O princípio da dignidade humana ressalta que o meio ambiente e meio ambiente do trabalho deve estar interligados, cooperando para um bem-estar de maior qualidade e autonomia. É sabido que se há uma melhora na qualidade de vida dos empregados, estes terão maior rendimento e satisfação para o desempenho de suas funções, e o principal fator é um clima propício para criação e produção de ideias criativas, o qual o horário flexível e o aumento do horário para práticas cotidianas podem beneficiar a todos, inclusive ao meio ambiente. (PICARELLI, 2003).

No campo do trabalho, como resposta ao crescimento das insatisfações dos trabalhadores e empregadores no pós-guerra, a atuação médica voltada exclusivamente para os trabalhadores estende-se às intervenções sobre o ambiente. (RUIZ; ARAÚJO, 2012).

Nesse sentido, a medicina do trabalho é complementada com a saúde e a higiene ocupacional, que têm entre as principais finalidades controlar os riscos ocupacionais e intervir nos locais de trabalho. (RUIZ; ARAÚJO, 2012).

No Brasil, o campo da saúde do trabalhador foi fortemente influenciado pelo movimento italiano dos trabalhadores pela saúde nas décadas de 1960 e 1970, conhecido como Modelo Operário Italiano de Luta pela Saúde (MOI). (RUIZ; ARAÚJO, 2012).

Parte da enciclopédia sobre Saúde e Segurança no Trabalho da OIT está posto desde 1984, discriminados por Levi em grupos: sobrecarga quantitativa; carga qualitativa insuficiente; falta de controle sobre o trabalho; papéis/funções conflitantes; falta de apoio social em casa e por parte da chefia e dos colegas de trabalho; estressores físicos. (BARUKI, 2010).

O ISTAS destaca quatro grandes divisores sobre o tema, o excesso de exigências psicológicas no trabalho; a falta de influência no desenvolvimento do trabalho; a falta de suporte social e a baixa qualidade da liderança; a baixa remuneração do trabalho. (BARUKI, 2010).

Nos países como Inglaterra, País de Gales e Escócia há o HSE para investigar os riscos ocupacionais. Na Irlanda do Norte, o Executivo de Saúde e Segurança é quem faz a investigação. Nesses países há o incentivo para a investigação e apoio do Ministério do Trabalho e da Previdência. (BARUKI, 2010).

Por fim, a EU-OSHA, agência Europeia, já previa em 2002 a criação de um observatório de riscos, com o intuito de antecipar o impacto dos riscos ocupacionais novos e emergentes. Encontrando os riscos na fase inicial é possível implementar medidas corretas para evitar o crescimento e proliferação, evitando estragos para toda a sociedade. (BARUKI, 2010).

A EU-OSHA disse que os riscos ocupacionais abrangem duas condições, ser novo e crescente. Um risco novo é aquele em que há alterações substanciais no local ou modificação das ferramentas de trabalho, como a tecnologia, por exemplo. (BARUKI, 2010).

Desde a década de 80 que os estudos sobre os riscos psicossociais no trabalho têm agraciado o universo das pesquisas, como demonstrado pela OIT e OMS, mostrando que os riscos no ambiente laboral precisam ser debatidos. (BARUKI, 2010).

As mudanças no ambiente do trabalho são neste século uma preocupação a mais, com as inovações tecnológicas, advindo de novas formas de trabalho, trouxeram um novo ambiente do trabalho. (BARUKI, 2010).

Paulinho José Orós critica as novas formas de trabalho, como o teletrabalho, que usa demasiadamente as tecnologias da informação e da comunicação. Crítica a procura desenfreada por lucros e redução ou até mesmo a extinção de custos no processo. Com essas alterações, o trabalhador é transformado em máquinas e precisam se adaptar, prejudicando a saúde dos trabalhadores de forma geral. (BARUKI, 2010).

Para Christophe Dejours a avaliação do trabalhador e sua produção não podem ser divisores de opiniões, o aumento da produtividade com serviços além das oito horas diárias precisa ser limitado. As questões de avaliações individuais de desempenho trazem consigo um aspecto negativo, especificamente para os trabalhadores que por motivos diversos são limitados ao trabalho em horário comercial. (BARUKI, 2010).

Lucídio Bianchetti diz que não é possível que o empregado seja produtivo e incluído ao mesmo tempo, e, se deixar de ser produtivo, será excluído. Os profissionais como professores e pesquisadores passam a acumular várias funções ao mesmo tempo, além da dedicação para a preparação para a aula, tem as pesquisas, a digitação, avaliações e notas, atualizações etc., e muitas destas tarefas são contêm valores em espécie, adoecendo toda categoria, que exige inúmeras produções científicas. (BARUKI, *apud* BIANCHETTI, 2010).

A sobrecarga é um problema e pode afetar em todas as esferas sociais. A falta de controle da jornada, ocasionado a sobrecarga de trabalho, ou até mesmo as horas extras que se tornam habituais, podem lesionar o trabalhador e se tornar um processo irreversível.

Para Amauri Nascimento, o controle da jornada é obrigatório, na medida em que:

Há fundamentos econômicos, uma vez que o aumento da produtividade está relacionado com o empenho satisfatório no trabalho; fundamentos humanos, porque a redução dos acidentes de trabalho está vinculada à capacidade de atenção no trabalho; bem como fundamentos políticos, porque é dever do Estado proporcionar condições satisfatórias de vida e de trabalho como meio de plena realização dos objetivos políticos. (NASCIMENTO, 2014, p. 89).

Há clara concepção de que o aumento na produtividade é mais importante para as empresas ao invés de trabalhadores saudáveis, com suas vidas em pleno funcionamento, tanto físico, quanto mental. Se há sobrecarga, há cansaço em excesso, as folgas aos domingos (art. 7º, XV, CRFB/88), se tornam mínimas e podem não serem suficientes para evitar uma precarização no trabalho.

Para Dejourns e Bègue, apresentam diferentes formas que levam a busca desse aumento descontrolado pela produtividade, sendo uma maneira de gerenciamento por metas:

- a) no desenvolvimento de mais um mecanismo disciplinador do trabalho, como na instituição de uma espécie de engajamento “voluntário” dos trabalhadores e trabalhadoras visando o aumento da produtividade;
- b) no incentivo ao controle de faltas exercido, não raro, entre os próprios membros dos times de produção/equipes de trabalho;
- c) na diminuição do tempo de repouso;
- d) na promoção da competição entre os trabalhadores e suas equipes, visando o recebimento dos valores estipulados nos acordos firmados para essa finalidade;
- e) no aprofundamento das experiências de acordos coletivos firmados por empresas. (DEJOURS; BÈGUE, 2010, p. 18).

A falta de controle da jornada, para Nascimento, ainda se pode, mesmo, influir fundamentos de ordem familiar, uma vez que o excesso de jornada de trabalho retira o marido e a mulher do lar, em prejuízo da família. (NASCIMENTO, 2014).

Com o contexto da pandemia, iniciada nos meses de janeiro, fevereiro e março, no ano de 2020, o meio ambiente do trabalho precisou adaptar-se, surgindo diversas modificações ao longo do percurso.

Dentro dessa lógica de tratamento isonômico, defende que o empregador num momento pandêmico deveria dar às mulheres o direito prioritário de exercer sua atividade por meio do teletrabalho uma vez que os filhos preferem muito mais os cuidados maternos aos cuidados paternos (principalmente considerando que eles não estão frequentando a escola). O discurso é muito bonito, mas na prática sabemos que não é bem assim, pois as mulheres exercem funções indispensáveis (como a limpeza que era essencial nesta pandemia). (BELMONTE, et al, 2020).

3.2.1 O acidente de trabalho no teletrabalho

O acidente de trabalho já foi considerado um tabu pela sociedade, acreditando-se que seria inevitável, porém, com o passar dos anos, a sociedade passa a enxergá-lo com outro viés, e mostrando que o mesmo pode ser evitado.

Dispõe o art. 2º da Lei 6.367/76 que: “Acidente de trabalho é aquele que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte, ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho.” (JÚNIOR, 2015, p. 22).

José Cairo Júnior, em sua obra “O acidente do trabalho e a responsabilidade civil do empregador”, compara o entendimento de Antônio Ferreira Cesarino Júnior: “Acidente do trabalho, o qual preconiza ser o infortúnio do trabalho um evento causal, prejudicial para a capacidade laborativa e relacionado com a prestação ao serviço. Há nessa definição quatro elementos a saber: causalidade, nocividade, incapacitação e relação com o trabalho”. (JÚNIOR, 2015, p. 23).

A responsabilidade civil, então, visa restaurar um equilíbrio (moral ou patrimonial) desfeito e a redistribuição da riqueza consoante os ditames legais, tutelando, assim, a pertinência de um bem, como todas as suas utilidades, presentes e futuras, a um sujeito determinado. (DINIZ, 2015).

Basicamente, segundo Maria Helena Diniz (2015, p. 25), as funções da responsabilidade civil são duas, quais sejam garantir o direito do lesado à segurança e servir como sanção civil, de natureza compensatória, mediante a reparação do dano causado à vítima, punindo o ofensor e desestimulando a prática de atos lesivos. (DINIZ, 2015).

Para que a responsabilidade civil se configure, é necessária a presença de quatro elementos. São eles: ação ou omissão, culpa ou dolo do agente, relação de causalidade (ou nexo causal) e o dano experimentado pela vítima. (DINIZ, 2015).

Em síntese, destaca-se que o dolo consiste na vontade do agente cometer uma violação de direito, e a culpa diz respeito à falta de diligência. Já a relação de causalidade trata da relação de causa e efeito entre a ação ou omissão do agente e o dano verificado, sem a qual a obrigação de indenizar não persistirá. Finalmente, o dano, cuja ausência de sua prova, ninguém poderá ser responsabilizado civilmente. (DINIZ, 2015).

O último requisito, o dano, é elemento essencial da responsabilidade civil. Sem ele, não há esta última. Assim, Maria Helena Diniz (2015) salienta que:

Não pode haver responsabilidade civil sem a existência de um dano a um bem jurídico, sendo imprescindível a prova real e concreta dessa lesão. Deveras, para que haja pagamento da indenização pleiteada é necessário comprovar a ocorrência de um dano patrimonial ou moral, fundados não na índole dos direitos subjetivos afetados, mas nos efeitos da lesão jurídica. (DINIZ, 2015, p. 61).

Cláudio Brandão, esclarece que:

O nexo de causalidade é o vínculo necessariamente estabelecido entre a ocorrência do infortúnio e a lesão sofrida pelo empregado, sendo necessário que exista correlação entre a lesão sofrida pelo trabalhador, ou até mesmo sua morte, e atividade desenvolvida, podendo decorrer de acidente-tipo ou por extensão, da doença do trabalho ou do trajeto casa-trabalho e vice-versa. (BRANDÃO, 2006, p. 116-118).

Destaca-se uma das diferenças existentes no acidente de trabalho, as quais sejam, a diferença entre perturbação funcional e lesão corporal, alguns estudiosos apontam que é mera discussão, sendo um pertencente a outra, pois a primeira consiste em um dano à atividade fisiológica e a outra a um dano físico. (BRANDÃO, 2006, p. 116-118).

No tocante ao teletrabalho, pode acontecer acidente de trabalho, como visto no último tópico, apesar do comprometimento que há no termo de assinatura de responsabilidade, proposto pelo § único do art. 75-E da CLT.

Para Estrada, acidente de trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa ou pelo exercício do trabalho dos segurados destacados como segurado especial, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho. (ESTRADA, 2014).

Esse conceito é retirado do art. 19 da Lei 8.213/91:

Acidente de trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa ou pelo exercício do trabalho a serviço da empresa ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art. 11 desta lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução permanente ou temporária, da capacidade de trabalho. (BRASIL, 1991).

Além do mais, Estrada traz mais contribuições sobre acidente de trabalho no teletrabalho, conforme demonstrado a seguir:

O acidente de trabalho pode acontecer no teletrabalho, ou seja, à distância, pois o teletrabalhador tanto subordinado, como autônomo, estão sujeitos aos riscos decorrentes da relação de trabalho nos lugares onde estiverem, além disso, existe legislação tratando sobre acidentes de trabalho fora do local da empresa, claro, não trata sobre teletrabalho, mas fazendo uma interpretação extensiva é possível de chegar sem nenhum problema aos acidentes de

trabalho nesta modalidade laboral e já que é uma execução de serviços usando a *internet*, é muito viável estender mais ainda a interpretação, envolvendo mundos virtuais, redes sociais, convergência tecnológica, a computação em nuvem ou *cloud computing* e até a robótica. (ESTRADA, 2014, p. 65).

Acredita-se que, o empregado estando trabalhando presencialmente, os acidentes de trabalho são mais fáceis de constatação e reparos. Porém, o teletrabalhador também corre o risco de sofrer acidentes, mesmo estando distante das dependências físicas da empresa. O que acontece é que nesse caso, se apresenta com uma maior dificuldade de compreensão.

Não se pode esquecer dos riscos do teletrabalho quando comparado ao trabalho presencial, citando-se inicialmente a título de exemplo a maior carga de trabalho a que os teletrabalhadores estão submetidos e ao isolamento diuturnamente, diferentemente do trabalho presencial onde o convívio com os demais colegas proporciona trocas de ideias profissionais e pessoais.

Bem assim, alguns empregados não conseguem lidar com a rotina do teletrabalho, aparecendo os riscos psicossociais que são presentes no ambiente laboral e aumentados com o isolamento e mudança de hábitos dos empregados, existindo pesquisas que mostram que houve um aumento de casos como a síndrome de *Burnout*, além de doenças como a depressão.

O art. 75-E da CLT dispõe que é responsabilidade da empresa em instruir os empregados, para evitar doenças e acidentes de trabalho. e, no § único, o empregado precisa assinar um termo de responsabilidade, comprometendo-se a seguir as orientações. (CLT, 1943).

Mas, mesmo assim, os teletrabalhadores estão expostos a riscos e sujeitos a acidentes de trabalho ou até mesmo doenças ocupacionais. Pensando nesse viés, a ANAMATRA, representando a nível nacional, os Magistrados da Justiça do Trabalho, apresentou o Enunciado 72, da 6ª Comissão do XIX CONAMAT:

Enunciado 72. TELETRABALHO: RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR POR DANOS. A mera subscrição, pelo trabalhador, de termo de responsabilidade em que se compromete a seguir as instruções fornecidas pelo empregador, previsto no art. 75-E, § único da CLT, não exime o empregador de eventual responsabilidade por danos decorrentes dos riscos ambientais do teletrabalho. Aplicação do art. 7º, XXII, da Constituição c/c art. 927, § único, do Código Civil. (ANAMATRA, 2017).

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.

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. (BARUKI, 2010).

A ergonomia, ao aproximar-se do trabalho real, destacou a defasagem existente entre o trabalho prescrito e aquele de fato realizado, ou seja, a atividade de trabalho. Essa ideia central na abordagem de ergonomia tem sido inspiradora de importantes reflexões e debates. (RUIZ; ARAÚJO, 2012).

Apesar de não existir uma legislação específica para acidentes de trabalho no regime de teletrabalho, as legislações existentes são capazes de apresentar treinamentos e orientações para que as empresas administrem junto aos seus empregados e evitem acidentes de trabalho nesse setor.

Resta evidente de maneira geral que o teletrabalho pode se assemelhar as demais práticas trabalhistas quando ao ponto de evitar acidentes de trabalho, e prevalecendo um ambiente sadio e com responsabilidade tanto patronal, quanto obreira.

Além dos acidentes, um fator negativo nos países de baixa renda e média renda, é o alto nível de informalidade, segundo a OIT cerca de 90% dos trabalhadores que fazem suas tarefas em casa, chamados de trabalhadores domésticos, trabalham informalmente. O trabalho doméstico industrial também está associado ao aumento do trabalho infantil, inclusive para crianças menores de 14 anos. (OIT, 2021).

Além disso, é necessário combater a informalidade, em especial entre trabalhadores industriais domésticos e trabalhadores domésticos em plataformas digitais. A Recomendação sobre a Transição da Economia Informal para a Economia Formal, de 2015 (nº 204), fornece orientações sobre políticas que os Estados-membros podem adotar para promover a formalização. (OIT, 2021).

Por sua vez, a Recomendação de Relações de Trabalho, de 2006 (nº 198), fornece orientações aos Estados-membros que visam garantir uma proteção efetiva aos trabalhadores que exercem sua atividade no contexto de uma relação de emprego, ajudando a mitigar o risco de má classificação. (OIT, 2021).

Acredita-se que a regra constante no art. 75-E da CLT é derivada da obrigação constitucional do empregador de redução de riscos inerentes ao trabalho, disposta no art. 7º, II art. 225, *caput*, e art. 200, VIII, ambos da CRFB de 88, que vão de encontro ao meio ambiente equilibrado e sua proteção.

Ainda pensando em âmbito constitucional, o capítulo V da CLT, da segurança e medicina do trabalho, traz o art. 157, que transcrito se mostra a responsabilidade do empregador:

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).

Pensando no art. 157 da CLT, o Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região julgou:

EMENTA: INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. DOENÇA PROFISSIONAL. CULPA DO EMPREGADOR. EMPREGADO EM DOMICÍLIO. O fato de o empregado trabalhar em domicílio não constitui, por si só, motivo para eximir o empregador da observância das normas de segurança e medicina do trabalho, colocando o trabalhador à margem da proteção legal que deve abranger “todos os locais de trabalho”, sem distinção (artigo 154 da CLT). É certo que não há como exigir do empregador, em semelhante circunstância, a fiscalização cotidiana dos serviços prestados, inclusive quanto à efetiva observância pelo empregado das normas de segurança e medicina, mesmo porque a casa é asilo inviolável do indivíduo, ninguém nela podendo penetrar sem o consentimento do morador, salvo em caso de flagrante delito ou desastre, ou para prestar socorro, ou, durante o dia, por determinação judicial, nos termos da garantia estatuída no artigo 5º, inciso XI, da Constituição Federal. Essa particularidade, sem dúvida, constitui elemento que vai interferir na gradação da culpa do empregador em relação a eventual doença profissional constatada, mas não permite isentá-lo do cumprimento de obrigações mínimas, como a de instruir os empregados quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais, nos termos do artigo 157, II, da CLT, além de fornecer mobiliário adequado, orientando o empregado quanto à postura correta (artigo 199 da CLT), pausas para descanso, etc. Verificado o descumprimento dessas obrigações primordiais pelo empregador, em face da sua omissão negligente no tocante aos cuidados com a saúde da empregada, é inegável a sua culpa no surgimento da doença profissional constatada, incidindo sua responsabilidade pela compensação do dano moral sofrido pela obreira. – (TRT-00208-2006-143-03-00-2-RO)

A jurisprudência mostra uma doença ocupacional no teletrabalho, demonstrando que o empregador precisa instruir os empregados, ficando mais evidente com o art. 75-E, da CLT, diminuindo assim o risco de acidentes no trabalho ou doenças correlatas.

Propositamente, tanto constitucionalmente, quanto trabalhista, a função é a concepção de trabalhador enquanto indivíduo de pleno direito, com respeito à dignidade da pessoa humana,

ao mesmo tempo, preservando os direitos fundamentais ao trabalho, resultando em melhorias das condições sociais do trabalhador.

3.3 OS TIPOS DE DOENÇAS QUE ENVOLVEM O AMBIENTE DO TRABALHO

A saúde do empregado não está à venda e muito menos é sob um valor mercadológico. É preciso prevenir e fazer o uso de práticas que sejam corretas, para extinguir os riscos psicossociais no trabalho. A busca pela disputa de melhores lugares nas avaliações trouxe um olhar negativo entre os empregados, assim, a concorrência comercial se torna uma concorrência por melhor posto dentro da própria empresa. Extinguindo toda a ideia de lealdade e o consenso coletivo de trabalho em equipe se torna uma disputa individual, adoecendo os competidores. (BARUKI, 2010).

Depressões, tentativas de suicídios e suicídios, são patologias bastante comuns entre si. Segundo a OMS, a depressão será a doença mais incapacitante em meados de 2030, e 8% desse fator será por causa do ambiente laboral. (BARUKI, 2010).

Existem quatro grupos de patologias que mais preocupam na sociedade atual, quais sejam, as patologias de sobrecarga; as patologias pós-traumáticas; as patologias do assédio; e, por fim, depressões e as dolorosas consequências, como tentativas de suicídios e os suicídios. (BARUKI, 2010).

Iniciando pela primeira, as patologias de sobrecarga, se percebe que são as mais preocupantes e as quais são de grandiosas surpresas. Dentro dessa patologia existem as subpatologias, o tecnoestresse; o Burnout; karoshi; e as disfunções musculoesqueléticas. (BARUKI, 2010).

A síndrome de Burnout é conhecida também como qualquer contexto que dispõe como estresse profissional. Pode acometer qualquer pessoa, em específico, aqueles profissionais que se dedicam a profissão e não conseguem, por algum motivo, receber o retorno de seus esforços. (BARUKI, 2010).

O estresse é um esforço para adaptar-se a um desconhecido, algo que foge do controle habitual. E, é interessante que se destaca que o estresse não está interligado aos riscos psicossociais. O estresse não faz parte dos riscos, são fatores de consequências advindas das relações diárias. (BARUKI, 2010).

A karoshi, igualmente conhecida como morte súbita por excesso de trabalho, é a síndrome que pode causar acidentes no organismo da pessoa, por falta de repouso adequado. Trabalhos em turnos com alternância frequente de horários podem resultar essa patologia. O

excesso de estresse no trabalho pode ocasionar até mesmo um infarto e sua morte. (BARUKI, 2010).

A morte por excesso de trabalho é também conhecida no Japão por Karoshi, significando que o excesso de trabalho pode levar à morte. O primeiro caso de morte súbita no Japão foi em 1969. Rapidamente foi visto como um ponto negativo do excesso de trabalho. (CARREIRO, 2007).

No Japão não há remuneração de horas extras e muito menos o seu controle. Lá os homens trabalham em média 60 horas por semana e mais da metade destas pessoas não recebem a jornada extraordinária e ainda são consideradas como trabalho voluntário. É considerado que mais de 10 mil trabalhadores morrem por ano pelo excesso de trabalho, são pessoas que trabalhavam até 3000 horas por ano. (CARREIRO, 2007).

No Brasil a jornada extraordinária é tratada como excepcionalidade na legislação, porém, as empresas têm utilizado com habitualidade, para aumentar o lucro da produção. Em meados de 2004 houve a morte de pelo menos 10 trabalhadores por trabalho em excesso e sem condições dignas, em Ribeirão Preto SP, em canaviais açucareiros, por péssimas condições em que viviam os empregados, baixa remuneração e falta de estrutura. (CARREIRO, 2007).

O art. 59 da CLT prevê que as horas extras são exceção, e limitadas a duas horas por dia, porém, algumas empresas utilizam como rotina da produção, levando ao esgotamento físico e psicológico dos empregados. Assim, tem aumentado mirificamente o número de mortes por infrações cometidas pelas empresas. (CARREIRO, 2007).

A falta de organização do trabalho, laborado em horários noturnos ou em alternâncias de turnos, são reconhecidos como fatores de risco de natureza ocupacional. Mas, mesmo assim, doenças como ataque cardíaco e AVCs não foram reconhecidos como riscos do trabalho. (CARREIRO, 2007).

Para receber indenização por morte em casos de excesso de trabalho, precisa ficar comprovado que houve uma extrapolação e que o falecimento se decorreu de trabalho e não de fatores externos, provas difíceis de convencimento, ainda mais que o Brasil não tem um protocolo para determinar qual seria o excesso, diferente do Japão, que tem regulado que o empregado necessitaria de estar trabalhado muito nos últimos dias, para poder correlacionar os fatos. (CARREIRO, 2007).

Ainda precisa ser muito estudado e debatido para que doenças comuns sejam reconhecidas como doenças ocupacionais, para que sejam implantadas medidas de redução das jornadas extraordinárias, diminuindo os efeitos colaterais. Os empregados precisam do trabalho e vice-versa, porém com condições dignas e com proteção. (CARREIRO, 2007).

As disfunções musculoesqueléticas são traumas repetitivos, um dos mais conhecidos são os casos de lesões por esforços repetitivos, a LER. Pesquisadores no assunto defendem que precisa ser feita uma abordagem psicopatológica nas pessoas que sofrem com a LER, pelo fato de se associar a diversas pessoas a LER e problemas de sofrimento mental. (BARUKI, 2010).

A segunda patologia, são as pós-traumáticas, essas já existem desde as pós-guerras. Freud defendia que as patologias pós-traumáticas acontecem também em período de paz, após experiências com grande magnitude e assustadoras, como um acidente, por exemplo. (BARUKI, 2010).

A terceira patologia é a violência e assédio no trabalho, podendo assumir como agressão física ou psicológica. O assédio moral no trabalho já existia estudos desde 1980, um tema bastante recorrente nas mídias digitais e televisivas. Dentro disso estão incluídas a violência psicológica, difícil de ser identificada, diante da solidão e isolamento da pessoa. (BARUKI, 2010).

Para a comunidade em geral é difícil compreender que uma pessoa arquitetou a sua própria morte, e, nos casos de tentativas de suicídios, se torna um agravante, se tornando um tabu e preconceito. (BARUKI, 2010).

Os comportamentos suicidas estão envolvidos com angústias, depressão, bipolaridade, entre outros fatores, no caso de suicídio relacionado ao trabalho, ele se dá por causa do desgosto pela atualidade da profissão e não poder fazer nada, ou pelo menos, acreditar que tudo está perdido. (BARUKI, 2010).

Que um suicídio possa ocorrer no local de trabalho indica que todas essas condutas de ajuda mútua e solidariedade – que não eram nem mais nem menos que uma simples prevenção das descompensações, assumidas pelo coletivo de trabalho – foram banidas dos costumes e da rotina da vida de trabalho. Em seu lugar instalou-se a nova fórmula do cada um por si, e a solidão de todos tornou-se regra. Agora, um colega afoga-se e não se lhe estende mais a mão. Em outros termos, **um único suicídio no local de trabalho – ou manifestamente em relação ao trabalho – revela a desestruturação profunda da ajuda mútua e da solidariedade.** (DEJOURS; BÈGUE, 2010, p. 21). (negrito nosso).

A origem desses processos de adoecimento tem também como pano de fundo, entre outros, o crescente processo de individualização do trabalho e a ruptura do tecido de solidariedade antes presente entre os trabalhadores. (ANTUNES, 2018, *apud* DEJOURS; BÈGUE, 2010).

A quebra dos laços de solidariedade e, a capacidade do acionamento das estratégias coletivas de defesa entre os trabalhadores que é encontra na base do aumento dos processos de

adoecimento psíquico e de sua expressão mais contundente, o suicídio no local de trabalho. (DEJOURS; BÈGUE, 2010).

O suicídio é a expressão radicalizada da deterioração das condições de trabalho sob a vigência da gestão flexível. Uma organização do trabalho que oscila o tempo todo entre o discurso de valorização e o controle físico e mental extremados. (ANTUNES, 2018, *apud PRAUN, 2005*).

A ofensiva do capital sobre o trabalho, ao submetê-lo à sua lógica destrutiva, promovendo a individualização e o isolamento, é, nesse sentido, uma ação que busca desmontar de forma cotidiana sua manifestação antagônica aos interesses da ordem capitalista. (ANTUNES, 2018).

Espaços de trabalho de altos índices de desempenho e produtividade, estruturados com exigências cada vez mais extrapolam as capacidades física e mental humanas, não conseguem se manter senão por meio de diferentes e sofisticados mecanismos de controle e coerção. (ANTUNES, 2018).

Dentro das doenças que envolvem o meio laboral, se encontra o assédio. O assédio moral é um dos principais obstáculos presenciados pela classe dos empregados, principalmente nos locais de trabalho que são necessários altos índices de produção e desenvolvimento, cada dia a mais são aumentadas as exigências, extrapolando a saúde física e mental dos trabalhadores. (ANTUNES, 2018).

Há formas que o empregador utiliza através da pressão psicológica, levando ao assédio moral. Bastante importante conceituar assédio moral, como diz Delgado, sobre o assunto, que se trata sobre a exacerbação desarrazoada e desproporcional do poder diretivo, fiscalizatório ou disciplinar pelo empregador de modo a produzir injusta e intensa pressão sobre o empregado, ferindo-lhe o respeito e a dignidade. (DELGADO, 2020).

Na contraface desse ideário apologético e mistificador, afloraram as consequências reais no mundo do trabalho: terceirização nos mais diversos setores; informalidade crescente; flexibilidade ampla (que arrebenta as jornadas de trabalho, as férias, os salários); precarização, subemprego, desemprego estrutural, assédios, acidentes, mortes e suicídios. Exemplos se sucedem em todos os espaços, como nos serviços commoditizados ou mercadorizados. Um novo precariado desponta nos trabalhos de *call-center*, telemarketing, hipermercados, hotéis, restaurantes, fast-food etc., onde vicejam alta rotatividade, menor qualificação e pior remuneração. (ANTUNES, 2018, p. 296).

Para Garcia, o assédio moral causa o dano moral, ligado ao ambiente laboral e sua decorrência, pode ser chamado de “terror psicológico no trabalho”:

O dano moral pode ser decorrente, até mesmo, do chamado assédio moral, também conhecido como “terror psicológico no trabalho” ou “*mobbing*”, que se caracteriza por uma conduta reiterada, de violência psicológica, desestabilizando e prejudicando o equilíbrio psíquico e emocional do empregado (com atitudes de perseguição, indiferença ou discriminação, normalmente de forma velada), deteriorando o meio ambiente de trabalho, podendo resultar em enfermidades graves de ordem física e psíquica. (GARCIA, 2017b, p. 74).

A prática levada ao assédio moral se trata de uma conduta recorrente, prejudicando um empregado ou um grupo, é uma conduta reiterada de violência psicológica, que prejudica o meio ambiente do trabalho como um todo. (GARCIA, 2017b).

Com relação a vítima, os efeitos são desastrosos, pois o assédio moral, além de conduzi-la à demissão, ao desemprego e à dificuldade de relacionar-se, causa sintomas psíquicos e físicos, que variam um pouco entre as vítimas, dependendo do sexo. As mulheres, em geral, são sujeitas a crises de choro; são também mais sujeitas a palpitações, tremores, tonturas e falta de apetite, enquanto os homens (100% deles) têm sede de vingança, ideia e tentativa de suicídio, falta de ar e passam a fazer uso de drogas. A depressão, a insônia, a sonolência durante o dia e a dor de cabeça também se encontram presentes em ambos os sexos, numa proporção mais equilibrada entre eles. (BARROS, 2016, p. 105).

As práticas do assédio são fatores que atingem todo o coletivo da empresa, quando partem de um gestor, ou estratégias de gestão, são voltadas para garantir, por meio de uma pressão ideológica e institucional, o aumento constante da produtividade, excluindo os empregados que não se enquadrarem nessa perspectiva. (ANTUNES, 2018).

O ambiente laboral precisa buscar proteger os direitos básicos dos empregados, e Gustavo Garcia apresenta os princípios da dignidade da pessoa humana, que são afrontados pelo assédio moral recorrente:

O assédio moral afronta os princípios da dignidade da pessoa humana e da valorização social do trabalho (art. 1º, incisos III e IV, da CF/1988), o objetivo fundamental da promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (art. 3º, inciso IV, da CF/1988), o direito de ninguém ser submetido à tortura nem a tratamento desumano ou degradante (art. 5º, inciso III, da CF/1988) e o direito à inviolabilidade da intimidade, da vida privada, da honra, e da imagem das pessoas (art. 5º, inciso X, da CF/1988). (GARCIA, 2017b, p. 47).

A Constituição Brasileira é uma das mais respeitadas por conter valores e direitos dos cidadãos, que consagrada em 1988, e tão moderna na atual realidade, por isso, o art. 1º da CRFB/88 mostra a valorização do trabalho, como um direito fundamental da República Federativa do Brasil. (CRFB, 1988).

Uma interpretação sistemática da Constituição, a partir do seu principal fundamento, qual seja, a proteção da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III), deve ser capaz de diferenciar entre os tratados que tenham como conteúdo direitos humanos (fundamentais) e os demais (que tenham normas de outras naturezas, como comercial ou tributária). Assim os primeiros, com a simples ratificação já ingressariam na ordem interna com hierarquia constitucional e, por força do § 1º do art. 5º, com aplicabilidade imediata; já os segundos sim ingressariam cumprindo o itinerário que os leva ao status de leis ordinárias (BESTER, 2005, p. 561-562)

O documentário “a dor (in)visível” elaborado em parceria do MPT e MTE e dos autores Constantin e Herrera, apresenta relatos de dois empregados submetidos ao assédio moral no trabalho e que sofreram sequelas dolorosas físicas e mentais, abalando suas vidas pessoais e profissionais. (CONSTANTIN; HERRERA, 2014).

A exibição está focada nas questões humanas e subjetivas dos relatos, contendo trechos narrados pelos próprios empregados, dos fatos e atos, que geraram o assédio moral e as consequências que sofreram. (CONSTANTIN; HERRERA, 2014).

O trabalho é um fator importante para a saúde mental do trabalhador, das pessoas enquanto sociedade, o reconhecimento do trabalho é fundamental para a saúde mental e a partir do momento que ele é atacado, acontece a destruição do indivíduo. (BARUKI, 2010).

O assediador poder estar entre os colegas de trabalho, ser uma relação entre chefe e subordinado, ou, ao contrário. E os empregados que estão sendo assediados, não conseguem ajuda, um suporte, tornado a sua dor invisível, o que de fato ocorre é uma omissão, transparecendo que a dor que dói no outro não incomoda. (CONSTANTIN; HERRERA, 2014).

O assédio moral acontece e se torna invisível para a família e sociedade, que colocam para o indivíduo que aquela empresa é pontual nos pagamentos, distribui cestas básicas, está preocupada com sua responsabilidade social, entre outros fatores, deixando o indivíduo desamparado, levando a acreditar que o ato do assediador seria correto. (CONSTANTIN; HERRERA, 2014).

O assédio moral pode desencadear diversas doenças, como exemplo, a depressão, síndrome do pânico, doenças de pele, doenças musculares, insônia, suicídio, e, mesmo assim, se torna de difícil constatação em uma sociedade em que a cultura é lastimável. (CONSTANTIN; HERRERA, 2014).

3.4 OS RISCOS PSICOSSOCIAIS

Alguns documentos nacionais e internacionais mostram a importância da inclusão dos aspectos ou fatores psicossociais nas análises de riscos, que tradicionalmente contemplam apenas aspectos objetivos (químicos, físicos e biológicos). (RUIZ; ARAÚJO, 2012).

A OIT, desde 1984, refere-se aos fatores psicossociais no trabalho como a interação entre o trabalho (ambiente, satisfação e condições de sua organização) e as capacidades do trabalhador (necessidades, cultura, sua situação externa ao trabalho). (RUIZ; ARAÚJO, 2012).

De um lado, portanto, está a inter-relação entre conteúdo, organização e gerenciamento do trabalho, entre outras condições ambientais e organizacionais, e, do outro, as competências e necessidades dos empregados. (RUIZ; ARAÚJO, 2012).

O bem-estar significa a saúde no sentido mais amplo de maneira mais ativa. A nova noção torna-se partilhada, é promovida internacionalmente, acolhida pela legislação de diferentes países no mundo inteiro. (RUIZ; ARAÚJO, 2012).

Essa definição ampliada, por seus termos positivos muda também o restrito objetivo de curar as doenças para outro, mais amplo, o de promover a saúde integral. Ao incluir as dimensões psicológicas, sociais e políticas na concepção de saúde, demanda-se também a intervenção de outros saberes e profissionais. (RUIZ; ARAÚJO, 2012).

A NR 33, publicada em 2006, chama a atenção para os riscos psicossociais:

Todo trabalhador designado para trabalhos em espaços confinados deve ser submetido a exames médicos específicos para a função que irá desempenhar, conforme estabelecem as NRs 07 e 31, incluindo os fatores de riscos psicossociais com a emissão do respectivo Atestado de Saúde Ocupacional – ASO. (BRASIL, 2006).

A norma acima menciona que o correto seria que os empregados fossem submetidos a exames específicos para a sua função e não de forma genérica, como ocorre, na maioria dos casos.

No caso da NR 33, por exemplo, os entendimentos do que seja a nova demanda têm-se desdobrado, sugerindo a adição de avaliações psicológicas ou de contexto social ao tradicional exame médico ocupacional. (RUIZ; ARAÚJO, 2012).

A normativa é bastante valorizada no campo da SST, ao apresentar os riscos psicossociais, abre positivo debate, principalmente por forçar aproximação de temas e problemas que precisam ser tratados de forma segmentada e especializada. (RUIZ; ARAÚJO, 2012). Os riscos psicossociais precisam estar expostos na SST – Saúde e segurança no meio

ambiente do trabalho, pela atual realidade e para diminuir os danos causados. É preciso resgatar a dignidade humana do ambiente laboral. (BARUKI, 2010).

As atualizações das Normas Regulamentadoras do trabalho precisam sofrer alterações para benefício dos empregados, parte mais vulnerável diante o poder Estatal. Os inúmeros casos de tortura psicológica no meio ambiente do trabalho não são penalizados, por não conter uma norma que diz sobre esses abusos. (BARUKI, 2010).

As práticas nocivas dentro do ambiente laboral passaram a ser recorrentes, problemas de saúde mental são inúmeros, atingem vários trabalhadores, mas, infelizmente, até hoje não são vistos como riscos psicossociais. (BARUKI, 2010).

Bastante intrigante e curioso o fato de que há benefícios previdenciários para doença ocupacional e acidente de trabalho, mas não há maneiras para evitar esses acontecimentos, quando dito sobre fatores psicossociais, saúde mental do trabalhador, depressão e suicídio. (BARUKI, 2010).

A criação de normas regulamentadoras e políticas públicas sobre saúde mental no trabalho precisa ser feita urgentemente, para poder cobrar providencias e diminuir as consequências dos riscos psicossociais. (BARUKI, 2010).

O surgimento do Direito sanitário e do Direito Previdenciário vieram para mostrar e amparar os trabalhadores que no momento estão incapacitados para a vida laboral, para regulamentar normas legais e principiológica, com o viés de melhorar as condições de trabalho e ofertar uma vida digna para esses indivíduos. (PICARELLI, 2003).

A saúde ocupacional abrange a prevenção de acidentes com ensinamentos, recomendações e instruções e ainda implica na recuperação de profissionais vítimas de quaisquer infortúnios, mas, há ainda a preocupação com o meio ambiente do trabalho saudável e digno. (PICARELLI, 2003).

Este meio de trabalho envolve múltiplas disciplinas incluindo medicina, engenharia, CIPAs, Ministério da saúde, Ministério do trabalho e outros e que devem trabalhar em consonância com a OIT e OMS de forma a constituírem condições essenciais para o melhoramento do meio ambiente bem como o entendimento que a saúde é a condição plena de bem-estar para os envolvidos. (PICARELLI, 2003).

O art. 196 da CRFB/88 estabelece que: A saúde é direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doenças e de outros agravos e ao acesso universal igualitário as ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação. (BRASIL, 1988).

O dispositivo constitucional encerra uma dimensão individual e outra coletiva do direito à saúde, ou seja, há um direito individual e um direito coletivo de proteção à saúde. É um direito de todos os cidadãos e, por conseguinte, de cada um individualmente considerado; de acesso universal e igualitário. (SARLET, 2010).

Picarelli também elenca acerca da não coincidência do Direito trabalho com o meio ambiente do trabalho tendo em vista que neste abrange todos os trabalhadores inclusive aqueles fora da relação de emprego pois o direito à saúde no trabalho é um direito social e assim o Estado tem a responsabilidade de garantir a proteção incluindo todos os trabalhadores na legislação previdenciária. (PICARELLI, 2003).

Sobre a saúde ocupacional, são medidas para oferecer recursos para a prevenção de acidentes. Porém, ainda a legislação é por bastante falha, não há rigoroso controle do meio ambiente de trabalho, sendo o local que o trabalhador desenvolve a sua atividade profissional, um local considerado de riscos. (PICARELLI, 2003).

Entre todos as preocupações com o ambiente de trabalho, Picarelli ainda salienta a importância dos direitos reprodutivos na mulher com proteção da maternidade, ao aleitamento e a estabilidade provisória e ainda se encontra em discussão a extensão do salário maternidade a mãe adotiva. No tocante a discriminação de gêneros procura-se o combate ao preconceito e em analogia o combate à discriminação aos trabalhadores portadores de HIV. (PICARELLI, 2003).

Continuando no mesmo raciocínio, Ricardo Antunes traz na obra *Privilégio da Servidão*, as principais características da discriminação. Os proletariados são maioria nos países periféricos, uma jovem proletária do setor de serviços não pode pensar na possibilidade de geração de uma vida, por falta de segurança no emprego e instabilidade na remuneração, além das jornadas extensas e exaustivas. (ANTUNES, 2018).

Se torna responsabilidade do Estado a luta pela saúde, segurança e higiene do meio ambiente de trabalho, assim a legislação da Seguridade Social os abrange para conceder o mínimo de proteção possível, seja através do SUS, benefícios previdenciários, serviços de assistência social, entre outros. (PICARELLI, 2003).

Nos casos de acidente de trabalho, a lei previdenciária prevê que são cobertos pelo seguro social protejam o segurado dispensa-se a necessidade de existência de dolo ou culpa do empregador, pois eles são decorrentes da teoria do risco social, sendo devidos inclusive nos casos de dolo ou culpa da vítima. (PICARELLI, 2003).

A aposentadoria especial é uma medida paliativa para trabalhadores que conseguem comprovar que atuava em locais penosos, insalubres ou perigosos, assim, intermedia a

aposentadoria por tempo de contribuição e a aposentadoria por invalidez. Porém, essa especialidade está perto do fim, por não está coberta dentro dos riscos sociais elencados, como invalidez, morte, entre outros. (PICARELLI, 2003).

Diante de um cenário o qual se encontra com aumentos de casos de doenças relacionados ao ambiente laboral, pensar-se-á os riscos psicossociais no trabalho, os quais são condições que desencadeiam problemas de saúde mental ao trabalhador, afetando sua saúde em um contexto geral. E, a própria Organização Internacional do Trabalho OIT reconheceu os fatores psicossociais no ambiente laboral. Os riscos psicossociais no trabalho vão desde a detonação com a saúde à produtividade no trabalho. (BARUKI, 2010).

As relações laborais e suas alterações nas últimas décadas, incentivadas pelos novos modelos de organização de produção; pelas novas tecnologias de informação e comunicação e pelos modernos métodos de gestão e gerenciamento das empresas, que influenciam novas formas de contratação, as quais podem refletir no aumento de doenças ocupacionais e do trabalho.

O risco é um fenômeno imprevisível para o presente e com toda a reação o resultado pode ser um risco para os indivíduos. No ambiente do trabalho os riscos são mais constantes, pelo fato do trabalhador passar mais tempo no trabalho do que na própria residência. (BARUKI, 2010).

Os riscos psicossociais no trabalho são condições que desencadeiam problemas de saúde mental ao trabalhador, afetando sua saúde em um contexto geral. E, a própria OIT reconheceu os fatores psicossociais no ambiente laboral. Os riscos psicossociais no trabalho vão desde a detonação com a saúde à produtividade no trabalho. (BARUKI, 2010).

Quando presentes os riscos, a situação se agrava para distúrbios emocionais, alterações no comportamento e hormonais, podendo desenvolver doenças físicas e mentais. Os problemas são questões de saúde pública, necessitando da intervenção através de políticas públicas para diminuir o transtorno causado. (BARUKI, 2010).

Segundo se pronunciou a OIT, os fatores psicossociais, de um lado, está o meio ambiente do trabalho que compreende o conteúdo do trabalho e as condições organizacionais como um todo. (BARUKI, 2010).

De outro lado, estão as habilidades, as necessidades, a cultura e as circunstâncias pessoais (externas ao trabalho) dos trabalhadores que possam, através das percepções e da experiência destes influenciar a saúde, o desempenho e satisfação no trabalho. (BARUKI, 2010).

Baruki destaca que há alguns grupos que mais preocupam na modernidade, esses ligados a patologias dos riscos psicossociais do trabalho, como os casos de depressões, suicídios, e patologias pós-traumáticas, entre outras. E todas com relação a alta carga de trabalho (sobrecarga), estresse e pressão por produtividade. (BARUKI, 2010).

A OIT publicou em 2010, o documento intitulado “Riscos emergentes e novas formas de prevenção num mundo de trabalho em mudança” e ele traz:

Os riscos profissionais novos e emergentes podem ser causados por inovações técnicas ou por mudanças sociais ou organizacionais, tais como:
Novas tecnologias e novos processos de produção, por exemplo nanotecnologias e biotecnologias;
Novas condições de trabalho, por exemplo cargas de trabalho mais elevadas, intensificação das tarefas devido à restrição de efectivos, más condições associadas à migração laboral, empregos numa economia informal;
Formas emergentes de emprego, por exemplo emprego independente, outsourcing, contratos temporários Estes riscos podem ser mais amplamente reconhecidos graças a uma melhor compreensão científica, por exemplo, dos efeitos dos riscos ergonómicos sobre as lesões músculoesqueléticas. Estes podem ser influenciados por mudanças de percepção da importância de certos factores de risco, tais como os efeitos dos factores psicossociais sobre o stress ligado ao trabalho. (OIT, 2010, p. 12).

Ao longo das décadas houve modificações no mundo do trabalho, intensificando as jornadas de trabalho, o aumento pela produtividade, o isolamento diuturnamente, e com isso, o empregado passa a ficar mais exposto a riscos, principalmente, a saúde e segurança do trabalho.

A maior parte dos trabalhadores da economia informal não estão registados, regulamentados nem protegidos pela legislação laboral; não têm qualquer acesso ao aconselhamento, nem informação sobre as questões de SST e não estão sensibilizados para as questões da prevenção, nem dispõem de mais meios técnicos, ou de recursos necessários para implementarem medidas de prevenção. Por esse motivo, a regulamentação em questões de SST continua a ser pouco rigorosa na economia informal; a implementação e o cumprimento de melhores normas irão assim constituir um desafio importante para fazer face aos riscos emergentes no futuro. Será importante fazer com que as medidas de SST sejam plenamente integradas em programas de emprego mais vastos para uma melhoria das condições de trabalho. (OIT, 2010, p. 13).

No mundo do trabalho há várias divergências, a começar pelo receio da perda de oportunidade, entre os trabalhadores. O direito à desconexão é um direito que o empregado tem de se desligar do mundo do trabalho e se ligar a sua vida particular e pessoal. Com isso, se inicia as discussões sobre as contradições no mundo do trabalho. (MAIOR, 2003).

A começar pelo medo do desemprego, depois a dependência da tecnologia, tornando os empregados escravos digitais, a necessidade de se manter informado o tempo todo, o trabalho tem a capacidade de retirar direitos como o direito à vida privada dos empregados, assim, essas

são as principais controversas e que estão presentes no tema sobre o direito à desconexão. (MAIOR, 2003).

O direito à desconexão está além das fronteiras do ambiente do trabalho, abarcando toda a sociedade, pois, se houver uma desconexão de um indivíduo, poderá dar oportunidade para outra pessoa, além de resgatar a sua vida pessoal. O trabalhador que trabalha em excesso prejudica a si e aos seus pares. (MAIOR, 2003).

As novas e modernas tecnologias possuem os riscos, mas, se souber sobrepesar, podem ser grandes aliadas para a atual sociedade. Porém, se a tecnologia for usada de forma arbitrária e sem desconexão, acaba por transformar uma sociedade em caos. (MAIOR, 2003).

Nos casos de gerentes e trabalhadores com cargos diretivos, eles não possuem uma jornada regulada e acabam por ficar conectados os setes dias da semana, interferindo em todo o seu metabolismo. E, o art. 62, II, é inconstitucional, por já ser previsto na CRFB/88 o direito ao controle de jornadas entre os gestores e gerentes. (MAIOR, 2003).

A tecnologia deveria servir como uma aliada a saúde dos trabalhadores, mas, aconteceu o inverso, com o teletrabalho os empregados passaram a trabalhar mais e mais, uma busca incessante por aumento da produtividade e redução da saúde mental e física. (MARTINS, 2020b).

A tecnologia é um fenômeno que impacta as relações de trabalho. O surgimento de ferramentas como o computador e a popularização da internet, sem dúvida, promoveram o acesso ao conhecimento e o compartilhamento de informações, que se tornaram elementos essenciais nas relações humanas. Tais mecanismos tomaram conta dos ambientes empresariais, que tiveram de se adaptar à nova realidade. (SILVA; BERSANI, 2020, p. 14).

Com a inclusão do teletrabalho na legislação trabalhista, ele está imposto de forma arbitrária, a começar pela transferência dos riscos da atividade para o empregado. A sociedade não enxerga o trabalho como um resguardado dos direitos humanos, mas sim, somente como detentor de lucros e exploração da mão de obra do trabalhador. (MARTINS, 2020b).

Para os teletrabalhadores, a principal preocupação é a indefinição das linhas divisórias entre o tempo de trabalho e o tempo pessoal e familiar. Os riscos no teletrabalho começam pela desvantagem, o risco de doenças como a depressão, sedentarismo, entre outras, como mostra Mara Darcanchy:

As desvantagens para o profissional são a interferência de problemas domésticos no trabalho; o isolamento e a perda de contato com os colegas; avaliação mais quantitativa; vida mais sedentária; exigência de maior autodisciplina; grande pressão por produtividade; mais trabalho; desgaste das

relações familiares; falta de exposição social [...]. (DARCANCHY, 2006, p. 66).

O meio ambiente do trabalho é o local que precisa ser respeitado, é parte da vida de cada indivíduo, passando grande parte da sua vida ligado ou interligado ao ambiente ocupacional. Porém, com a reforma trabalhista, o que houve foi um enorme retrocesso aos direitos dos empregados. (MARTINS, 2020b).

Quando não há a necessidade do deslocamento diário, um convívio frequente e diário no mesmo local, sendo feito o trabalho e passando a vida privada, se o teletrabalhador não conseguir distinguir as suas atividades de tempo e espaço, isso se torna um caos.

O risco é maior, pois o trabalho não afeta apenas o trabalhador, mas também outros membros da família. Para os trabalhadores das plataformas digitais, um risco adicional vem com o processo de moderação de conteúdo, e a concentração nas tarefas. (OIT, 2021)

Os teletrabalhadores, também enfrentam riscos ergonômicos que podem levar a distúrbios musculoesqueléticos, bem como riscos psicossociais devido ao isolamento social. A organização diária é um desafio para esses trabalhadores, por às vezes acabar confundindo horário livre com horário de trabalho e ao final, a disciplina falhar e prejudicar a sua saúde física e emocional. (OIT, 2021).

O teletrabalho trouxe consigo um agravamento dos riscos psicossociais, a começar pelo isolamento social. Facilitando para que as empresas reduzam os seus custos e aumente as produções. As fiscalizações são mais incisivas e mesmo assim, há uma precarização e discriminação dos teletrabalhadores com os empregados que continuam nas dependências físicas da empresa. (MARTINS, 2020b).

Com a regulamentação ou pelo menos a tentativa de regulamentar o teletrabalho com a reforma trabalhista, trouxe ainda mais um agravante contribuindo com o aumento dos riscos psicossociais no ambiente laboral, extinguindo direitos já consagrados anteriormente pela CRFB/88, como o direito a horas extras. (MARTINS, 2020b).

O teletrabalho agride o direito ao não trabalho, eis que a própria vida privada do trabalhador se perde no fato de se transformar a sua residência em local de trabalho, com prejuízo para o próprio convívio familiar. O importante é não evitar a discussão sob o prisma jurídico, partindo-se da falsa presunção de que o trabalho, sendo externo, longe dos olhos físicos do empregador, não está sujeito a limite. (MAIOR, 2003).

No documento da OIT de 2010, menciona ainda sobre os riscos:

Quando são novos num local de trabalho, os jovens nem sempre têm a maturidade física e psicológica desejada e a sua falta de competências, de

formação e de experiência, pode levá-los a negligenciar os riscos que correm. Por vezes também não têm conhecimento dos seus próprios direitos e obrigações, e das responsabilidades do seu empregador, e não têm suficientemente confiança em si próprios para assinalarem um problema quando este surge. Por sua vez, os empregadores podem não ter consciência da vulnerabilidade específica dos jovens. (OIT, 2010, p. 11).

As pessoas enquanto jovens, com toda a vontade e disposição para o trabalho, acabam dedicando-se na integralidade as funções laborais, e o que o documento da OIT traz é sobre os prejuízos que essa dedicação pode acarretar a vida futura, como problemas na saúde física e mental. A sobrecarga, o estresse, a não limitação da jornada, todos esses fatores são tratados com menos intensidade pelos jovens, e o resultado pode ser dolorido após certa idade.

Por fim, é possível visualizar que o não-trabalho é obrigatório para o resgate do ser humano existente dentro de cada indivíduo. A limitação a jornada de trabalho é fator responsável para resgatar a dignidade humana dos empregados, pois, além do trabalho existe uma vida externa. (MAIOR, 2003).

Para diminuir os riscos exigem certas ações políticas concertadas em todas as frentes, começando com o aumento da visibilidade do trabalho, ampliando as proteções legais, melhorando a conformidade e conscientizando os trabalhadores domésticos sobre seus direitos. (OIT, 2021).

No caso dos teletrabalhadores, os formuladores de políticas devem prestar especial atenção à aplicação da lei, inclusive melhorando o conhecimento desse grupo de trabalhadores da legislação. Deve-se prestar atenção especial ao tratamento igualitário entre trabalhadores de casa e trabalhadores assalariados que realizam tarefas semelhantes a partir das premissas dos empregadores. (OIT, 2021).

Diante dos potenciais riscos de isolamento social, também é necessário adotar medidas específicas para mitigar riscos psicossociais. A introdução de um "direito de desconexão" é uma medida política importante que visa limitar o tempo de trabalho e respeitar os limites entre o trabalho e a vida privada. (OIT, 2021).

3.5 ESTUDOS SOBRE O AUMENTO DAS DOENÇAS OCUPACIONAIS

A OIT estima que, em 2019, havia cerca de 260 milhões de trabalhadores domésticos no mundo, representando 7,9% do emprego global. Este número corresponde a 2019, antes de iniciar a pandemia de COVID - 19. Se os números totais para 2020 forem estimados, espera-se que o número de trabalhadores estabelecidos em casa supere em muito os números de 2019. (OIT, 2021).

Na maioria dos países para os quais os dados estão disponíveis, os trabalhadores domésticos constituíram menos de 10% de todas as pessoas empregadas, mas em 13 países eles representaram mais de 15% da força de trabalho. A Ásia e o Pacífico representam cerca de 65% (mais de 166 milhões) de todos os trabalhadores domésticos do mundo. (OIT, 2021).

Nos países de baixa e média renda, a maioria dos trabalhadores domésticos era autônoma, mas nos países de alta renda, os assalariados estavam no grupo mais alto. Essas variações não são surpreendentes, dadas as diferenças ocupacionais entre os países de acordo com o seu nível de desenvolvimento econômico. (OIT, 2021).

Enquanto as ocupações gerenciais, ocupacionais e técnicas constituíam 53% do total de empregos em países de alta renda, os percentuais correspondentes em países de baixa e média renda foram de 31% e 12%, respectivamente. (OIT, 2021).

Algumas pesquisas demonstram o crescimento do teletrabalho na sociedade brasileira, a primeira a ser apresentada se trata de uma pesquisa feita em 2018, pela SAP Consultoria em Recursos Humanos, em parceria com a SOBRATT – Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades, além do apoio da ABRH – Associação Brasileira de Recursos Humanos, do GCONTT – Grupo de Consultoria de Teletrabalho da Trading Works, entre mais de 300 empresas de diferentes segmentos, em várias partes do país. (SOBRATT, 2018).

Todas as empresas que colaboraram com a pesquisa, são empregadoras de mais de um milhão de pessoas, demonstrando assim, um enorme público, deixando a pesquisa com uma robustez e eficácia. (SOBRATT, 2018).

Se trata da 3ª pesquisa administrada pela SAP e a 1ª pesquisa após a reforma trabalhista de 2017. A pesquisa apontou que o teletrabalho no Brasil, na perspectiva de 315 empresas, passa ser uma realidade, adotado por mais de 45% (quarenta e cinco por cento) das empresas entrevistadas, 40% (quarenta por cento) não o adotavam e 15% (quinze por cento) avaliavam adotá-lo como uma forma de contratação no labor. (SOBRATT, 2018).

As empresas que adotaram essa espécie de trabalho relataram que 70% (setenta por cento) buscavam melhorar a vida dos colaboradores, 63% (sessenta e três por cento) migraram pensando na mobilidade urbana, 47% (quarenta e sete por cento) viram o teletrabalho como um benefício concedido para os empregados, 47% (quarenta e sete por cento) o fazem buscando atração e retenção de talentos, 19% (dezenove por cento) objetivam colaborar com o meio ambiente, reduzindo congestionamentos e poluição na região, 36% (trinta e seis por cento) pretendem com isso a redução de despesas com espaço físico e correlatas e 33% (trinta e três por cento) buscam no teletrabalho um aumento na produtividade. (SOBRATT, 2018).

Ainda sobre este assunto, a ANAMATRA destaca o Enunciado 83 da Comissão 6do XIX CONAMAT:

83. TELETRABALHO: CONTROLE DOS RISCOS LABOR-AMBIENTAIS. O regime de teletrabalho não exime o empregador de adequar o ambiente de trabalho às regras da NR 7 (PCMSO – Programa de controle médico de saúde ocupacional), da NR 9 (PPRA – Programa de prevenção de riscos ambientais) e do artigo 58, § 1º, da Lei Reforma Trabalhista. ENUNCIADOS APROVADOS 45.8.213/91 (LTCAT), nem de fiscalizar o ambiente de trabalho, inclusive com a realização de treinamentos. Exigências dos artigos 16 a 19 da Convenção 155 da OIT (Segurança e Saúde dos Trabalhadores).

Com esse anunciado, fica mais fácil identificar que os acidentes de trabalho que acontecem na sede da empresa, são mais bem identificados e tratados. Quando se analisa sob o ponto de vista do teletrabalhador, aqueles acidentes que ocorrem em local diverso do habitual, ou seja, nas estruturas físicas do empregador, eles se apresentam como uma maior dificuldade de análise e compreensão.

Mesmo com esses dados, as empresas compreendem o teletrabalho como um ponto positivo para os empregados, especificadamente, com a redução de custos para ambas as partes. Porém, o acompanhamento e treinamento dos empregados pelas empresas precisa ser contínuo, para se obter um ambiente laboral com menos riscos de doenças ocupacionais.

Os teletrabalhadores em alguns países têm menos acesso ao treinamento, o que pode afetar suas perspectivas de carreira. Os dados mostram que os teletrabalhadores são menos propensos a aproveitar as oportunidades de treinamento e que há poucas oportunidades de treinamento para os trabalhadores industriais em casa. No caso dos trabalhadores da plataforma digital, o treinamento é informal e geralmente é realizado por iniciativa própria e às suas próprias custas. (OIT, 2021)

Outra pesquisa em torno do teletrabalho envolve a questão da pandemia do COVID-19, que modificou e quebrou muitos paradigmas, influenciando no aumento de doenças ocupacionais, demonstrando ainda mais que muitos empregados entraram na modalidade do trabalho à distância com poucas orientações sobre o contexto em geral. (FREITAS et al, 2020).

Aconteceu entre 05 e 31 de maio de 2020, e obteve 234 respostas com trabalhadores dos municípios da região metropolitana do estado do Rio de Janeiro. A região apresenta população de 12.3 milhões pessoas, e 55,72% dos entrevistados residem na capital. Nessa região ocorre um deslocamento de 2 milhões de pessoas por dia, aumentando a população da capital em aproximadamente 30% por moradores de outros municípios. (FREITAS et al, *apud* IETS, 2013, 2020).

Os resultados das pesquisas destacam que entre os entrevistados, que não têm filhos e que têm filhos, 74,17% e 71,08% respectivamente, gostam do ambiente, dos colegas e da estrutura da empresa. (FREITAS et al, 2020).

Entre os que não têm filhos, 53,64% prefeririam trabalhar em casa uma ou duas vezes na semana, os que têm filhos, 66,27%. Os filhos e idade são fatores determinantes para aceitação, nas faixas etárias houve aumentos entre aqueles que prefeririam ficar pelo menos dois dias em casa., entre os adultos com idade de 18 a 29 anos, 54,13%; 30 a 44 anos, 59,76%; e 45 a 60 anos, 64,10%. (FREITAS et al, 2020).

Em relação ao gênero as mulheres representam 65,55%, e homens 50,43%. As mulheres com filhos representam 82,05%; sem filhos, 57,5%. Os homens com filhos; 52,27%, sem filhos, 49,29%. Nos aspectos mencionados, as mulheres possuem maior aceitação para o teletrabalho. Fatores culturais, segurança, mobilidade e relações trabalhistas por regionalidade podem interferir na escolha. (FREITAS et al, 2020).

A execução foi observada em uma empresa de venda, manutenção e instalação de equipamentos de engenharia na cidade do Rio de Janeiro. A equipe experimental foi formada por seis mulheres (duas na faixa de 30 anos e quatro acima de 40 anos), sete homens (todos acima de 40 anos). (FREITAS et al, 2020).

A experimentação começou em 16 de março, existia uma ideia para reduzir o número de dias em regime presencial na empresa, porém sem um plano estruturado. Em apenas uma reunião, a equipe foi forçada a admitir o teletrabalho como um benefício. Os funcionários aceitaram a redução salarial de 20%, assim como a retirada do auxílio-transporte, o cenário de quarentena provocou uma aceleração nas condições de adesão do teletrabalho (Belzunegui-Eraso & Erro-Garcés, 2020). (FREITAS et al, 2020, p. 06).

Conforme narrado acima, houve uma atitude da empresa em impor o teletrabalho mesmo que contra a vontade dos empregados, desrespeitando a legislação em que ambas as partes devem aderir ao teletrabalho de comum acordo.

O enfoque dos gerentes foram os resultados (Salerno, 2004), pois como os funcionários estavam trabalhando em casa, aumentou-se a autonomia no período de dois meses, delegando autoridade e responsabilidade, os gerentes passaram a controlar a fronteira do processo como fechamentos de contratos, mas não o processo de negociação, onde todos os envolvidos participavam distribuindo o peso das decisões. A aceitação foi alta, contudo, foram observados problemas estruturais como mesas e cadeiras não adequadas, distração por dividir o mesmo espaço com outros membros da família e tempo em isolamento. (FREITAS et al, 2020, p. 06 *apud* SALERNO, 2004, p. 29).

A dificuldade em equilibrar dentro do mesmo espaço o tempo de trabalho e tempo para ficar com a família, os equipamentos para o trabalho, principalmente os ergonômicos, foram alguns dos problemas enfrentados pelos empregados da pesquisa.

Existe uma aceitação na aplicação do teletrabalho, contudo os trabalhadores preferiram trabalhar no máximo um ou dois dias em casa, aceitando o aumento de carga horária para obterem mais liberdade de escolha de horário. (FREITAS et al, 2020).

Pedro Afonso publicou na Revista Científica da Ordem dos Médicos um compilado de informações que demonstram o teletrabalho e suas consequências para a saúde mental. Nele é possível perceber estudos internacionais e nacionais. (AFONSO, 2021).

Apesar dos dados publicados sobre este tema serem escassos, existem dois fatores, associados ao teletrabalho, que podem aumentar o risco de doenças psiquiátricas: as alterações do ritmo circadiano do sono e o isolamento social. (AFONSO, 2021).

Uma das funções fisiológicas que pode ser afetada pelo teletrabalho é o sono. Neste caso, devido à maior flexibilização dos horários, observa-se uma perda de pistas socioprofissionais (zeitgebers sociais). (AFONSO, 2021).

O sedentarismo, a diminuição da exposição à luz natural e a utilização excessiva dos ecrãs dos dispositivos eletrônicos, principalmente durante o período noturno, podem contribuir para alterações do ritmo circadiano do sono e para uma má qualidade do sono. (AFONSO, 2021).

Por outro lado, sabemos que existe uma relação bidirecional entre as alterações do sono, em particular da insónia, e as doenças psiquiátricas. Ou seja, as alterações do sono aumentam o risco de doenças psiquiátricas (por exemplo, a depressão) e as doenças psiquiátricas conduzem frequentemente a alterações do sono. (AFONSO, 2021).

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. (AFONSO, 2021).

A pandemia COVID-19 levou a que o teletrabalho aumentasse exponencialmente no mundo inteiro. A natureza do teletrabalho significa que os teletrabalhadores não estabelecem uma relação social laboral com os seus colegas, especialmente com aqueles que trabalham no escritório. O ser humano não vive apenas com outros, mas precisa de viver junto de outros. A massificação desta nova forma de trabalho - e o conseqüente isolamento social dos teletrabalhadores - justifica que se dê uma particular atenção às conseqüências do teletrabalho na saúde mental, sendo necessário mais estudos

sobre este importante tema de saúde, dado que o teletrabalho pode conduzir a um aumento de doenças psiquiátricas. (AFONSO, 2021, p. 02).

Desta forma, as mudanças trazidas pela pandemia além de refletirem em inúmeras mortes, repercutiu de forma negativa na vida dos teletrabalhadores, a falta do convívio diário (vivida até início de 2020 por quase todos os novos teletrabalhadores) gerou um isolamento social e a perda de uma rotina, podendo levar a doenças ocupacionais.

3.5.1 A pandemia de Covid-19 e os impactos na saúde dos teletrabalhadores

No final do ano de 2019, a OMS recebeu um alerta sobre casos de pneumonia em Wuhan, na China. Com o início das pesquisas, contataram que era um novo tipo de coronavírus, ainda não identificado na população atual. Em janeiro de 2020, o vírus foi confirmado e recebeu o nome de SARS-CoV-2. E no início de março do mesmo ano, a OMS classificou a disseminação do vírus como uma pandemia, assim, uma nova doença estava em ação, na maior parte do mundo. (BRASIL, 2020).

Em 31 de dezembro de 2019, a Organização Mundial da Saúde (OMS) foi alertada por autoridades da República Popular da China acerca da eclosão de casos de um tipo de pneumonia de causa desconhecida na cidade de Wuhan. Pouco mais de 2 meses depois, em 11 de março de 2020, a OMS declarou a elevação do estado da contaminação à pandemia, indicando o espalhamento geográfico do coronavírus, atingindo pessoas em todo o mundo simultaneamente. (OMS, 2020a;2020b)

Até o momento, 11 de março de 2020, o vírus era pouquíssimo conhecido e extremamente contagioso, se espalhando rapidamente por todo o planeta, surgindo preocupações na área da saúde, economia e demais setores sociais e profissionais.

No início de outubro de 2020, a busca por uma imunização segura contra o novo coronavírus se encontra em estágio avançado, com ao menos sete vacinas em etapa de testes clínicos (OMS, 2020c).

Por outro lado, vencida a primeira onda de contágio da Covid-19, após uma fase de flexibilização das medidas de distanciamento social, um número crescente de cidades encontra-se sob ameaça de uma segunda onda e muitas já sofrem com novas medidas de isolamento para impedir a propagação da doença. (OLIVEIRA, 2020).

Com esse “bum” de informações, a área trabalhista se sentiu atingida em extremas proporções, de um lado as empresas que não poderiam contar com os funcionários

presencialmente e de outro, os empregados que precisavam ficar isolados dos demais, para precaver uma possível contaminação.

Os comércios são os primeiros a receber recomendações das autoridades para o fechamento, para evitar o contato da sociedade com a proliferação do vírus da COVID-19. A partir de então, as empresas começaram a se adequar a uma nova situação, seja reduzindo o quadro de colaboradores e até mesmo realocando empregados para trabalhar das suas próprias casas.

Os esforços para conter a disseminação da pandemia do novo coronavírus, pela adoção de confinamento, quarentena e autoisolamento, resultaram em mudanças significativas e inesperadas na vida social e nas rotinas de trabalho de pessoas em inúmeros países. Em um intervalo de poucos meses, milhões de pessoas ao redor do globo deixaram seus escritórios e repartições para adotar formatos flexíveis de trabalho. Um deslocamento brusco, de proporções massivas, causado não por um planejamento criterioso, mas pelo açodamento imposto por uma emergência sanitária em escala mundial. (OLIVEIRA, 2020, p. 52).

Pouco antes da instauração da calamidade pública, essa modalidade de trabalho possuía presença incipiente na Administração Pública brasileira. No entanto, no contexto da pandemia da Covid-19, o teletrabalho alcançou, ainda que de forma provisória, um número sem precedentes de servidores. (OLIVEIRA e PANTOJA, 2018)

De repente, o mundo foi golpeado pela pandemia de COVID-19 muitos trabalhadores começaram a trabalhar em casa tanto para manter seus empregos quanto para se sustentar. (OIT, 2021)

Há alguns elementos que permitem relacionar a rotina do teletrabalho com a tecnologia operacional do telégrafo ótico, criada por Claudio Chappe, lá no final do século XVII, e essa narrativa foi abordado na obra de Fincato, Cracco e Soria em 2013. (FINCATO, et al 2013).

O advento da pandemia da Covid-19 exigiu medidas extraordinárias para a manutenção das atividades de diversos órgãos públicos, dentre eles o Congresso Nacional. Em última instância, o funcionamento dos órgãos do Poder Legislativo relaciona-se com a manutenção do regime democrático tal como disposto na Constituição de 1988. (OLIVEIRA, 2020).

O contexto pandêmico gerou impactos muito além da área de saúde. A prática do *home office* foi uma experiência imposta num cenário de incertezas, mas se revelou bem-sucedida. No fim da gestão, a modalidade já era reconhecida como um pilar para o sucesso da implementação do regime de teletrabalho, que passou a suceder o projeto experimental. (TJMG, 2022).

De presença incipiente na Administração Pública de forma geral e inexistente no Poder Legislativo, o teletrabalho foi autorizado para a quase totalidade dos servidores e parlamentares durante o auge das medidas de isolamento social. (OLIVEIRA, 2020).

Em que pese a falta de planejamento prévio, dada a excepcionalidade da situação, o trabalho remoto pôde ser adotado de maneira célere a partir das tecnologias já existentes no mercado. Infere-se que, sem o avançado estágio de desenvolvimento das TICs, restariam gravemente ameaçadas as atividades do Poder Legislativo federal. (OLIVEIRA, 2020).

A pandemia destacou a importância do uso das tecnologias de informação e comunicação e do teletrabalho para a Administração Pública contemporânea. Em cenários atípicos, o trabalho remoto pode ser o único recurso para a manutenção das atividades dos órgãos estatais. (OLIVEIRA, 2020).

As mudanças são desafiadoras, mas, o teletrabalho proporciona diversos pontos positivos, tanto para a empresa, quanto para o empregado, assim, a urgência para se tornar essa modalidade em um trabalho com mais qualidade de vida, e, conseqüentemente, aumento da produtividade e lucratividade para as empresas, ambos ganhando e sem prejuízos devastadores.

Estivemos envoltos com um cenário inédito e de enorme impacto social e econômico, a pandemia da covid-19. Esse contexto tornou ainda mais desafiador e complexo gerir um Tribunal do porte do TJMG. Na minha modesta ótica, houve conquistas em todos os campos, incluindo - e não poderia ser diferente - a valorização do nosso maior patrimônio, que é o capital humano. (TJMG, 2022).

Assim, o trabalho à distância se tornou compulsório para vários setores, especialmente os que são da área tecnológica, aqueles que a produção continua mesmo fora da sede da empresa. Porém, muitos dos novos teletrabalhadores após o início da pandemia, não receberam treinamentos e orientações adequadas, foram se desenvolvendo ao longo dos meses e buscando equilibrar as demandas.

A adoção emergencial do teletrabalho apresentou desafios quanto aos equipamentos tecnológicos e de infraestrutura para a realização do teletrabalho que requereram tomadas de decisão célere pela gestão administrativa dos tribunais.(FONSECA, 2021).

O impacto do uso das tecnologias de comunicação e informação nas relações de trabalho e na saúde (mental e física) dos(as) integrantes do quadro de pessoal no desempenho de suas atividades demandam atenção, orientação e regulamentação. (FONSECA, 2021).

Por conseguinte, o crescimento do trabalho à distância está em destaque nesta e na próxima década, por isso, a necessidade de ampliar os estudos sobre formas práticas para

enfrentar os problemas dos teletrabalhadores e das empresas contratantes, para chegar ao bom senso do direito fundamental ao trabalho, sem prejuízos à saúde pessoal e profissional.

CONCLUSÃO

A evolução da humanidade trouxe novas roupagens para o Direito do Trabalho, a começar pelas inovações tecnológicas que possibilitaram formas diversas de contratação, hodiernamente, é um dos assuntos mais recorrentes na sociedade, muito se discute e debate, pois enquanto o direito provoca uma mudança de paradigmas, a sociedade com seus tabus, ainda resiste as tecnologias.

O mundo está rodeado pelo desenvolvimento informatizado, permitindo uma infinidade de dados e conhecimentos que, no passado, era inimaginável, para qualquer indivíduo. A título de exemplo, na década de 90, as tecnologias estavam em aperfeiçoamento e suas conexões eram difíceis de instalar, além do fato da internet não ser tão usual igual atualmente, sendo pouco provável àquela época imaginar-se o avanço a que se chegou nos dias de hoje.

Naqueles anos, as tecnologias, *smartphone*, *notebook*, *tablet* e afins, assim como os recursos de acessibilidade, não eram tão difundidas entre a comunidade em geral. Mas as tecnologias têm impactado cada vez mais o dia a dia dos indivíduos, e a sociedade sem perceber está conectada praticamente 24 (vinte e quatro) horas por dia, utilizando o despertador eletrônico ao acordar, as trocas de mensagens para comunicação, até mesmo para entretenimentos.

Desde a década de 70, houve mudanças nas relações das empresas com os seus empregados, surgindo o termo “teletrabalho”, com a ideia de diminuir os gastos com deslocamento, possibilitando que o empregado trabalhe de sua casa ou do local que melhor lhe adaptar, contando apenas com os recursos tecnológicos para o acesso aos serviços que deverão cumpri-los.

Ao longo do tempo, as tecnologias têm influenciado a maneira de viver em sociedade, resgatando alguns padrões antigos, mas aperfeiçoados com a modernidade, citamos o caso do trabalho em casa, correlacionado ao teletrabalho, mas distinguindo de imediato do conceito de antigamente, sendo que quando dizia trabalho em casa, já imaginava o trabalho artesanal ou manual, hoje a principal distinção para o teletrabalho é o uso de recursos tecnológicos.

O direito do trabalho desde o seu surgimento, detêm o intuito da criação de uma disciplina para dotar a ordem jurídica de forma a reger as relações coletivas e individuais de trabalho. Em 2011, a Consolidação das Leis do Trabalho, teve seu art. 6º alterado para incluir o teletrabalho, e apenas em 2017, com a Reforma Trabalhista, foi incluído o Capítulo II-A, regulamentando de fato o teletrabalho. (CLT, 1943).

O trabalho realizado fora das dependências da empresa não descaracteriza a relação de emprego e seus requisitos para subordinação, remuneração, não eventualidade, permanecendo assim, todos os direitos trabalhistas. Da mesma forma, as doenças relacionadas ao trabalho e seus riscos, continuam na contratação do teletrabalhador.

Sendo assim, o trabalho a distância poder-se-á beneficiar principalmente as pessoas com deficiências e dificuldades de locomoção, não necessitando de uma terceira pessoa para o deslocamento, podendo trabalhar do local que melhor adaptar as suas necessidades. Sendo mais eficaz e respeitando o biorritmo do empregado, ele poderá deter de autogestão de seus horários, destinando maior tempo às relações familiares e convívio social, não esquecendo a possibilidade de galgar a simultaneidade de empregos, fortalecendo sua renda ainda mais.

O teletrabalho é, pois, a possibilidade de se trabalhar a distância, por meio de uso dos equipamentos tecnológicos e de comunicação, não se confundindo com um trabalho em domicílio, apesar de ser quase sempre realizado na residência do teletrabalhador.

É um trabalho que oferece vantagens e desvantagens como qualquer outro, mas que desconhece idiomas ou fronteiras geográficas e com a modernização a tendência é só de vir a crescer e expandir. A facilidade de terceirização de tarefas por meio de plataformas de trabalho digital aponta para um aumento constante das oportunidades de trabalho em casa nas próximas décadas.

O regime de contratação pelo teletrabalho tem suas características basilares nas tecnologias da informação e comunicação, podendo ser aderido por todas as empresas em que as atividades possam ser exercidas externamente ao ambiente convencional, desta forma, o empregado pode trabalhar do local que lhes fornecer acesso remoto as funções diárias.

A principal vantagem destacada neste estudo gira em torno da capacidade do teletrabalho beneficiar o meio ambiente, mas ele pode ser positivo às contratações de pessoas com deficiência, com dificuldades de locomoção diária e um precursor de desigualdades sociais e culturais.

O teletrabalho pode ser uma porta de acesso para mulheres, pois, elas são mais prejudicadas com os afazeres domésticos, elas que na grande maioria, cuidam da casa, dos filhos e dos parentes hospitalizados. E o ODS 5 trata sobre a igualdade de gênero, podendo com o uso da informática, aumentar a empregabilidade dessas mulheres.

As empresas precisam incluir práticas que enfatizem os direitos humanos e a sustentabilidade ambiental, respeitando os limites diários de cada empregado, não pensando

apenas na obtenção de lucros, e na valorização do ser humano e na produtividade consciente, com menos adoecimento no ambiente laboral.

E, a partir do momento em que a sociedade em geral começa a entender sobre a necessidade de um mundo mais sustentável, todos passam a ser beneficiários de um ar menos poluído, trabalhadores com a saúde mais preservada e os direitos fundamentais preservados.

Portanto, o alcance do teletrabalho está inteiramente ligado ao ODS 13 pelo fato do combate as operações climáticas, sendo que as inovações tecnológicas podem trazer um maior cuidado ao meio ambiente, justamente o objetivo dos ODS, redução de poluentes, praticidade na mobilidade urbana e diminuição de estresse no trânsito, além do aproveitamento do tempo, que na maioria dos casos, era perdido com o deslocamento diário.

Um dos malefícios do teletrabalho, estão os riscos psicossociais que são crescentes com aumento significativo de perigo que circundam os trabalhadores, ou até mesmo a exposição a esses riscos. Percebe pelo grande aumento dos beneficiários da previdência social que recebem auxílio-doença em razão direta ou indiretamente por problemas decorrentes de suas funções no ambiente laboral.

Para não acontecer ou diminuir os riscos psicossociais no ambiente de trabalho é preciso ressaltarmos que o trabalho decente é parte do contexto, para valorizar o trabalho humano e fazer valer os direitos fundamentais dos empregados. O fato de as empresas procurarem apenas ganhar lucros e produções sob o esforço dos empregados trouxe situações de aumentos de desvalorização da mão de obra, prejudicando a classe trabalhadora e favorecendo o capitalismo desenfreado.

O direito à desconexão para o teletrabalhador significa diminuir os riscos de depressões, tentativas de suicídios e suicídios, que são patologias bastante comuns no meio laboral, devido a não desconexão e descanso necessário e obrigatório entre uma jornada e outra.

Segundo a OMS, a depressão será a doença mais incapacitante em meados de 2030, e quase 10% desse fator será por causa do ambiente laboral. Portanto, o ambiente laboral precisa buscar proteger os direitos básicos dos empregados, para um ambiente que aplique os direitos fundamentais e trabalhistas de forma sadia e digno.

As doenças ocupacionais são condições que se tornam problemas na saúde física e mental do empregado, refletindo além da vida profissional e da vida pessoal, assim, colocando em risco em um contexto geral. Esses problemas, mencionados ao longo da pesquisa, podem agravar para distúrbios e doenças irreversíveis, como por exemplo, a LER, a qual precisa de um acompanhamento e apoio ao empregado.

Os direitos fundamentais dos teletrabalhadores são desrespeitados a partir do momento em que a empresa procura a obtenção de resultados favoráveis apenas para ela, excluindo o ser humano que atua, e, o tratando como uma máquina de trabalho. Por isso, cabe destacar que a saúde do empregado é algo inegociável, ela precisa de respeito e atenção.

Por isso, não pode se esquecer dos riscos que a maior carga de trabalho e exigências de aumento na produtividade ocasionam ao teletrabalhador, especialmente quando comparado ao trabalho presencial, os teletrabalhadores estão submetidos ao isolamento diuturnamente, diferentemente do trabalho presencial onde o convívio com os demais colegas proporciona trocas de ideias profissionais e pessoais.

A pandemia de COVID-19 impôs mudanças drásticas em todos os sentidos, especialmente quebrando paradigmas antes nunca imaginados por algumas empresas e, ao mesmo tempo, usado por outros setores com frequência, sendo o teletrabalho, usado para dar continuidade aos serviços, utilizando os recursos tecnológicos e possibilitando a entrega de resultados.

O teletrabalhador obteve pontos positivos, a flexibilidade temporal e espacial, o tempo não gasto com deslocamento, que as vezes chega a quatro horas na ida e volta para o trabalho, um tempo a mais para aproveitar a família, e até mesmo um tempo para si mesmo, proporcionando uma melhor qualidade de saúde e vida para os envolvidos.

E, no início do isolamento social, o reflexo era que o teletrabalhador estava sendo beneficiado, porém, com o passar dos meses, as dificuldades começaram a se apresentarem, fazendo com alguns ajustes sejam fundamentais dentro dessa modalidade de prestação de serviços.

Entre as desvantagens, verificam-se as complicações em virtude do controle de tempo despendido ao trabalho, lazer e vida social, tudo junto, no mesmo local, conciliar a vida pessoal com a profissional. Essa flexibilidade de horários ela tem efeitos negativos aos empregados, problemas ergonômicos, os riscos psicossociais ligados a intensa carga de trabalho, a pressão por entregar resultados satisfatórios, gerando atritos interiores e levando ao estresse diário.

Alguns empregados não conseguem lidar com a rotina do teletrabalho, aparecendo os riscos psicossociais que são presentes no ambiente laboral e aumentados com o isolamento e mudança de hábitos dos empregados, existindo pesquisas que mostram que houve um aumento de casos como a síndrome de *Burnout*, além de doenças como a depressão.

Como demonstrado ao longo da pesquisa, os trabalhadores, sejam antes de 2020 e até mesmo aqueles que tiveram contato com o teletrabalho após o surto de COVID-19 e as

orientações da OMS, ficou claro que precisam respeitar o tempo de trabalho e o tempo livre, para evitar adoecimentos e sequelas físicas e mentais.

A empresa tem um papel fundamental nesse campo, colocando profissionais capacitados da área da saúde, como psicólogos e demais assistentes, para proporcionar dinâmicas e instruções para diminuir as doenças no ambiente laboral, resguardando assim, os direitos dos empregados, com um trabalho decente e sadio.

Portanto, o direito fundamental ao trabalho precisa de uma atenção e urgência aos teletrabalhadores, ainda mais, as pesquisas indicam o crescimento do trabalho em casa nas próximas décadas, mas, isso não são apenas números, são pessoas, que precisam de um trabalho sadio e digno, resguardando os seus direitos como cidadãos.

Sendo utilizado os direitos fundamentais os riscos psicossociais diminuem, e com isso a sociedade lucra, com menos adoecimento, menos afastamentos e não detonando com a saúde dos empregados.

Para que isso aconteça, os governos têm um papel fundamental, através de suas lideranças, garantir a proteção dos direitos dos empregados, em cooperação com organizações de trabalhadores e empregadores, também com as associações existentes, dos empregados e empresas. E, uma das orientações, está a Convenção nº 177 e pela Recomendação nº 184 da OIT, buscando um trabalho decente e não invisibilidade dos trabalhadores à distância.

Para que os riscos diminuam é preciso ações concentradas, começando com o aumento da visibilidade do trabalho, ampliando as proteções legais, melhorando a conformidade e conscientizando os trabalhadores sobre seus direitos.

E a utilização e execução prática do direito a desconexão, sendo um direito de todos os empregados de se desligar do trabalho após uma certa carga horária ajustada entre empregado e empregador, sendo muito importante para a qualidade da vida física e psíquica do trabalhador, tal qual para a preservação da sua vida social e sua convivência familiar

No caso dos teletrabalhadores, as políticas públicas devem observar à aplicação da lei, para um conhecimento melhor dos seus direitos. O mais importante, equipar com tratamento igualitário entre trabalhadores de casa e trabalhadores assalariados que realizam tarefas semelhantes a partir das premissas das empresas.

Diante dos potenciais riscos de isolamento social, também é necessário adotar medidas específicas para mitigar riscos psicossociais. A começar pelo direito a desconexão, uma medida importante que visa limitar o tempo de trabalho e respeitar os limites entre o trabalho e a vida social.

REFERÊNCIAS

AFONSO, Pedro. **Teletrabalho: Quais São as Consequências Para a Saúde Mental?** Acta Médica Portuguesa 34.3, 2021. Disponível em: <https://actamedicaportuguesa.com/revista/index.php/amp/article/view/15735>. Acesso em: outubro de 2021. <https://doi.org/10.20344/amp.15735>

ALEXY, Robert. BAEZ, Narciso Leandro Xavier. SILVA, Rogério Luiz Nery da. (Orgs.) **Dignidade Humana, direitos sociais e não positivismo inclusivo**. Florianópolis, SC: Qualis, 2015a.

ALEXY, Robert. **Teoria dos direitos fundamentais**. Tradução de Virgílio Afonso da Silva. 2. ed. 4 tiragens. São Paulo: Malheiros, 2015b.

ALMEIDA, Maria De Lourdes Costa De. ALMEIDA, Maria Cristina Costa De. CARVALHO, Maria Helena De. **O Meio Ambiente Do Teletrabalho E as Doenças Do Teletrabalhador**. Revista Internacional CONSINTER De Direito, ano IV, n. VI, 2018. Disponível em: <https://revistaconsinter.com/revistas/ano-iv-numero-vi/direito-privado/o-meio-ambiente-do-teletrabalho-e-as-doencas-do-teletrabalhador/>. Acesso em: outubro de 2021. <https://doi.org/10.19135/revista.consinter.00006.19>

ALMEIDA, Victor Hugo de. NOGUEIRA, Eliana dos Santos Alves. (Orgs.) **Seminário Internacional do Núcleo de Pesquisa e Observatório Jurídico “(Re)pensando o trabalho contemporâneo” (RETRAB): (Re)pensando o trabalho em tempos da Pandemia COVID-19**. Franca: UNESP – FCHS, 2020. Disponível em: https://www.franca.unesp.br/Home/Departamentos31/direitoprivado/anaisdeeventos/anais_repensandoretrab_2020_final. Acesso em: julho de 2021.

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de; BOUCHINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti. **O dano existencial e o direito do trabalho**. Revista do TST, vol. 79, n. 2, p. 246, 2013.

ALVES, Mariane Cássia Rodrigues. **A adoção do teletrabalho pelo tribunal regional eleitoral do distrito federal – TRE/DF: um estudo acerca dos possíveis impactos na qualidade de vida no trabalho dos servidores**. Trabalho de Conclusão de Curso Especialização em Gestão Pública) – Escola Nacional de Administração Pública. Brasília: ENAP, 2018. Disponível em: <http://repositorio.enap.gov.br/bitstream/1/3436/1/Mariane%20C%3%A1ssia%20Rodrigues%20Alves%20-%20TCC%20-%20EGP%2011%20-%20GEP.pdf>. Acesso em: julho de 2021.

AMADO, João Leal. **O teletrabalho: do Código à Covid-19**. Observatório Almedina, Coimbra, 25 mar. 2020. Disponível em: <https://bit.ly/32oMRIB>. Acesso em: outubro de 2021.

AMADO, João Leal. **Tempo de trabalho e tempo de vida: sobre o direito à desconexão profissional**. In: Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região Campinas/SP, n.º 1, jul./dez. 2018. Campinas: Escola Judicial, 2018.

ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. **Princípios de Direito do Trabalho e seus fundamentos teórico-filosóficos: problematizando, refutando e deslocando o seu objeto**. São Paulo: LTr, 2008.

ANDRADE, Matheus de Oliveira. CUNHA, Vinícius Santos da. LINS, Wallisson de Medeiros Sales. YNUG, Felipe Rodrigues. ABDON, José Alberto Souza. SOUZA, Elza Maria de. **Saúde ocupacional e riscos psicossociais em trabalhadores da limpeza de instituição de ensino superior**: Um estudo qualitativo em Brasília, DF. *Tempus – Actas De Saúde Coletiva*, 2016. Disponível em: <https://www.tempusactas.unb.br/index.php/tempus/article/view/1859>. Acesso em: julho de 2021. <https://doi.org/10.18569/tempus.v10i1.1859>

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?** ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 16. ed. São Paulo: Cortez, 2015.

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão**: o novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo: Boitempo, 2018.

ANTUNES, Ricardo; BRAGA, Ruy (Orgs.). **Infoproletários**: degradação real do trabalho virtual. São Paulo, Boitempo, 2009.

ARAÚJO, Sâmella Arruda Araújo; FRANÇA, Fabiana da Silva; CAVALCANTE, Geisa Fabiane Ferreira; LIMA, Izabel França de; MEDEIROS, José Washington de Moraes. **Teletrabalho (telework)**: uma prospecção para a editora universitária da UFPB. *Informação em Pauta, Fortaleza*, v. 4, n. especial, p. 132-151, nov. 2019. <https://doi.org/10.32810/2525-3468.ip.v4iEspecial.2019.42611.132-151>

ARAÚJO, Tânia Maria de. **Uso do job contente questionnaire na avaliação dos aspectos psicossociais do trabalho e saúde mental**: resultados de um estudo com professores. *In*: GLINA, Débora Miriam Raab. ROCHA, Lys Esther (Orgs.). *Saúde Mental no Trabalho: da teoria à prática*. São Paulo: Roca, 2014.

BALLONE, Geraldo José. **Síndrome de burnout**. PsiqWeb, internet, disponível em: <https://www.psiqweb.med.br>, revisto em 2015. Disponível em: <http://psiqweb.net/index.php/estresse-2/sindrome-de-burnout>. Acesso em: julho de 2021.

BARBOSA JUNIOR, Francisco de Assis. **Contrato de teletrabalho**: estudo comparado dos elementos constitutivos e da regulamentação concernente. São Paulo: LTr, 2019.

BARBOSA, Cleidson da Silva. **Proposição de política e programa organizacionais de envolvimento com o trabalho e avaliação de desempenho para servidores públicos em regime de teletrabalho**. 2020. 149 p. Dissertação (Mestrado Profissional em Administração) – Universidade de Brasília, Brasília, 2020. Disponível em: <https://repositorio.unb.br/handle/10482/38817>. Acesso em: julho de 2021.

BARBOZA, Heloisa Helena. **A importância do CPC para o Novo Regime de Capacidade Civil**. *Revista EMERJ*, v. 20, n.1, p. 209-223, Rio de Janeiro, jan.-abril, 2018.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 10 ed. São Paulo: LTR, 2016.

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.

Universidade Presbiteriana Mackenzie, São Paulo, 2010. Disponível em: <http://tede.mackenzie.br/jspui/handle/tede/1011>. Acesso em: julho de 2021.

BARUKI, Luciana Veloso. **Riscos psicossociais e saúde mental do trabalhador**: por um regime jurídico preventivo. 2 ed. São Paulo: LTr, 2018.

BAUMAN, Zygmunt. **Modernidade líquida**. Rio de Janeiro: Zahar, 2016.

BELMONTE, Alexandre Agra. MARTINEZ, Luciano. MARANHÃO, Ney. (coord.). **Direito do Trabalho na crise da Covid-19**. Salvador: Editora JusPodivm, 2020.

BERCOVICI, Gilberto. **O trabalho na ordem econômica constitucional**. In: FEITOSA, Enoque; FREITAS, Lorena (org.). Brasil e Moçambique: os direitos humanos econômicos, sociais e culturais entre promessas formais e as demandas por sua concretização. João Pessoa: Ideia, 2019.

BERTINI, Fatima Maria Araujo. **Sofrimento ético-político**: uma análise do estado da arte. *Psicol. Soc.*, Belo Horizonte, v. 26, número especial 2, 2014. <https://doi.org/10.1590/S0102-71822014000600007>

BESTER, Maria Gisela. **Direito constitucional**. V. I fundamentos teóricos. São Paulo: Manole, 2005.

BIESDORF, Solange Inês; SANTIAGO, Suely. **Reflexões contemporâneas de direito do trabalho**. Curitiba: Rosea Nigra, 2011.

BRANDÃO, B. **O que é telemática? Como ela é aplicada nas empresas?** *Newspaper*. *Discover the art of publishing*. 2020. Disponível em: <https://maplink.global/blog/o-que-e-telematica>. Acesso em: julho de 2021.

BRANDÃO, Cláudio. **Acidente do trabalho e responsabilidade civil do empregador**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2006.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho: Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em: julho de 2021.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: julho de 2021.

BRASIL. **Decreto-Lei 5.452**, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em: julho de 2021.

BRASIL. **Emenda Constitucional nº 45**, de 30 de dezembro de 2004. Altera dispositivos dos arts. 5º, 36, 52, 92, 93, 95, 98, 99, 102, 103, 104, 105, 107, 109, 111, 112, 114, 115, 125, 126, 127, 128, 129, 134 e 168 da Constituição Federal, e acrescenta os arts. 103-A, 103B, 111-A e 130-A, e dá outras providências. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc45.htm. Acesso em: julho de 2021.

BRASIL. **Lei 12.551**, de 15 de dezembro de 2011. Altera o art. 6o da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1o de maio de 1943, para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/112551.htm. Acesso em: julho de 2021.

BRASIL, **Lei 13.146**, de 6 de julho de 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113146.htm. Acesso em: julho de 2021.

BRASIL. **Lei 13.467**, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1o de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm. Acesso em: julho de 2021.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Normas regulamentadoras de segurança e saúde do trabalho. **NR-33 - Segurança e saúde nos trabalhos em espaços confinados**. Brasília, DF: MTE, 2006. Disponível em: http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812BE914E6012BF2FE9B8C247D/nr_33.pdf

BRASIL. Organização Pan-Americana da Saúde. **Folha informativa COVI-19 – Escritório da OPAS e da OMS no Brasil**. Atualizada em 8 de set. de 2020. Disponível em: <https://www.paho.org/pt/covid19> Acesso em: julho de 2021.

BRASIL. **Portaria do TCU nº 139**, de 09 de março de 2009. Dispõe sobre a realização de trabalhos do Tribunal fora de suas dependências, a título de experiência-piloto. Disponível em: www.tcu.gov.br/Consultas/Juris/Docs/judoc/PORTN/20090827/PRT2009-139.doc. Acesso em: julho de 2021.

BRASIL. **Portaria do TCU nº 99**, de 05 de abril de 2010. Dispõe sobre a realização de trabalhos do Tribunal fora de suas dependências, nos termos da Portaria-TCU nº 139, de 09 de março de 2009. Disponível em: <http://www.tcu.gov.br/Consultas/...?judoc%5CPORTN%5c20100405%5CPR2010-099.doc>. Acesso em: julho de 2021.

BRASIL. **Resolução Administrativa nº 1499 do TST**, de 1º de fevereiro de 2012. Regulamenta o teletrabalho no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho e dá outras providências. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/documents/10157/3695914/RESOLU%C3%87%C3%83O+ADMINISTRATIVA+N%C2%BA%201499+-+TST+-+DJe+3-2-2012?version=1.0>. Acesso em: julho de 2021.

BRASIL. **Resolução CNJ nº 227**, de 15 de junho de 2016. Regulamenta o teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário e dá outras providências. Disponível em: <http://www.cnj.jus.br/busca-atos-adm?documento=3134>. Acesso em: julho de 2021.

BRASIL. **Tribunal Regional da 3ª Região**. Processo: RO-9336/04; Data de Publicação: 07.08.2004; Órgão Julgador: Quarta Turma; Relator: Luiz Otávio Linhares Renault; Revisor: Fernando Luiz G. Rios Neto.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**. Deferimento de horas extraordinárias a teletrabalhador. Disponível em: <https://trt15.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/711852634/recurso-ordinario-trabalhista-ro104458420155150042-0010445-8420155150042>. Acesso em: julho de 2021.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**. Deferimento de horas extraordinárias a teletrabalhador. Disponível em: <https://trt3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/512960691/recurso-ordinario-trabalhista-ro101320520165030178-0010132-0520165030178>. Acesso em: julho de 2021.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**. Doença ocupacional no teletrabalho. Disponível em: <https://juris.trt3.jus.br/juris/detalhe.htm?conversationId=1857>. Acesso em: julho de 2021.

BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho**. Deferimento de horas extraordinárias a teletrabalhador. Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/168418881/recurso-de-revista-rr1527000220105210001/inteiro-teor-168418900>. Acesso em: julho de 2021.

BUSNELLO, Ronaldo. PALMA, Eliane Arruda. **Teletrabalho**: o equívoco da sedução, a realidade por trás do véu. Revista de Direito, v. 10, n. 01, p. 159, 2018. Disponível em: <https://periodicos.ufv.br/revistadir/article/view/1447>. Acesso em: dezembro 2021. <https://doi.org/10.32361/20181001649>

CANOTILHO, José Joaquim Gomes et al. (Cord.). **Direitos fundamentais sociais**. 2 ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **O trabalho em plataformas e o vínculo de emprego**: desfazendo mitos e mostrando a nudez do rei. In: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da (org.). Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade. Brasília: ESMPU, 2020.

CARREIRO, Líbia Martins. **Morte por excesso de trabalho** (karoshi). Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Belo Horizonte MG, v. 46, n. 76, 2007. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/73989>. Acesso em: julho de 2021.

CARVALHO, Augusto César Leite de. CLIACHERIENE, Ana Carla. ARAÚJO, Luciano Vieira. **Quando um vírus nos desafia**: pandemia, novas tecnologias e teletrabalho – desafios do século XXI. Revista Controle, v. 18, n. 2, Fortaleza, 2020. Disponível em: <https://revistacontrole.tce.ce.gov.br/index.php/RCDA/article/view/640>. Acesso em: julho de 2021. <https://doi.org/10.32586/rcda.v18i2.640>

CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do trabalho**: de acordo com a reforma trabalhista. 17 ed., Rio de Janeiro, Forense; São Paulo, Método, 2020.

CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede –A era da informação**: economia, sociedade e cultura. São Paulo: Paz e Terra, 2020.

CASTRO, Bárbara. **As armadilhas da flexibilidade**: trabalho e gênero no setor de tecnologia da informação. São Paulo, Annablume, 2017.

CATALDI, Maria José Giannella. **O stress no meio ambiente do trabalho**. 3 ed. São Paulo: LTr, 2015.

CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; NETO, Francisco Ferreira Jorge. **Teletrabalho**: aspectos econômicos e jurídicos. *In*: Teletrabalho. São Paulo: LTr, 2017.

CIOFFI, Leandro. **O Direito De Proteção à Saúde Mental Do Trabalhador Em Face Das Organizações De Trabalho Contemporâneas**: Análise Da Efetividade Jurídico-Fundamental Sobre a Omissão Regulamentadora. Revista Do Direito Do Trabalho E Meio Ambiente Do Trabalho, v. 1, n.2, 2015. Disponível em: <https://indexlaw.org/index.php/revistadtmat/article/view/343/pdf>. Acesso em: julho de 2021. <https://doi.org/10.21902/2525-9857/2015.v1i2.343>

CNI – Confederação Nacional da Indústria. Teletrabalho no Brasil e Mundo: Legislações comparadas: estudos de relações do trabalho. Confederação Nacional da Indústria. 58 p. Brasília, 2020. Disponível em: <https://conexaotrabalho.portaldaindustria.com.br/media/publication/files/Teletrabalho%20no%20Brasil%20e%20mundo.pdf>. Acesso em: julho de 2021.

COLARES-SANTOS, Lechan. SANCHES, Ana Luiza Rotta. GUIMARÃES, Amanda Ferreira. **Teletrabalho**: caracterização e identificação dos custos de agência. South American Development Society Journal, [S.l.], v. 5, n. 15, p. 229, fev. 2020. Disponível em: <http://www.sadsj.org/index.php/revista/article/view/264>. Acesso em: dezembro 2021. <https://doi.org/10.24325/issn.2446-5763.v5i15p229-256>

COLUMBO, Francesca e MASSONI, Túlio de Oliveira. **Tempo de trabalho e teletrabalho**. *In* COLNAGO, Lorena de Mello Rezende, CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende e PINO ESTRADA, Manuel Martín (Orgs.). **Teletrabalho**. São Paulo: LTr, 2017.

CONALGO, Elizabeth de Mello Rezende. **Convenção n. 187 da OIT**: promoção da saúde e segurança do trabalho no Brasil e a viabilidade de sua ratificação. *In*: ALVARENG, Rúbia Zanotelli de. COLNAGO, Lorena de Mello Rezende (coords.) Direito Internacional do trabalho e convenções internacionais da OIT comentadas. São Paulo: LTr, 2014.

CONALGO, Lorena de Mello Rezende. JUNIOR, José Eduardo de Resende Chaves. ESTRADA, Manuel Pino. (coord.). **Teletrabalho**. São Paulo: LTr, 2017.

CONSTANTIN, André. HERRERA, Daniel. **A dor (in)visível**: assédio moral no trabalho. Ministério Público do Trabalho e Ministério do Trabalho e Emprego. Transe imagem. Caxias do Sul, 2014. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=T5dVO4Bgqx0&t=1s>. Acesso em: julho de 2021.

CORDEIRO, Tiago. **Em busca do cérebro imortal**. In: Revista Galileu, n. 273, ed. Globo, São Paulo: 2014.

COUTINHO, Grijalbo Fernandes. **Terceirização: máquina de moer gente trabalhadora – a inexorável relação entre a nova marchandage e a degradação laboral, as mortes e mutilações no trabalho**. São Paulo, LTr, 2015.

CRARY, Jonathan. **24/7: capitalismo tardio e os fins do sono**. São Paulo: Cosac Naify, 2014.

DALLARI, Dalmo de Abreu. **Ética sanitária. Direito sanitário e saúde pública**. Coletânea de textos v. 1. Brasília: Ministério da Saúde, 2003. Disponível em: https://www.google.com/search?biw=1280&bih=817&q=related:bvsmms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/direito_san_v1.pdf+Direito+sanit%C3%A1rio+e+sa%C3%BAde+p%C3%BAblica.+Colet%C3%A2nea+de+textos&tbo=1&sa=X&ved=2ahUKEwj5jsLoyd7qAhUqHrkGHauMD_wQHZAaegQIBRAI. Acesso em: julho de 2021.

DAMASCENO, Kleber Ricardo. **Aspectos Prático-Processuais do Teletrabalho**. In: COLNAGO, Lorena de Mello Rezende, CHAVES JR., José Eduardo de Resende, ESTRADA, Manuel Martín Pino (Coord.). **Teletrabalho**. São Paulo: LTR, 2017, p. 219-229.

DARCANCHY, Mara Vidigal. **Teletrabalho para pessoas portadoras de necessidades especiais**. São Paulo, LTr, 2006.

DEJOURS, Christophe; BÈGUE, Florence. **Suicídio e trabalho: o que fazer?** Brasília, Paralelo 15, 2010. <https://doi.org/10.3917/puf.dejou.2009.01>

DE NEGRI, Fernanda. CAVALCANTE, Luiz Ricardo. (org.) **Produtividade no Brasil: desempenho e determinantes**. Brasília: ABDI/IPEA, 2014.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho: obra revista e atualizada**. 19 ed. São Paulo: LTr, 2020.

DELGADO, Mauricio Godinho. DELGADO, Gabriela Neves. **Constituição da República e Direitos Fundamentais**. Dignidade da pessoa humana, justiça social e direito do trabalho. 3 ed. São Paulo: LTr, 2015.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS. **Anuário do sistema público de emprego, trabalho e renda 2016: indicadores da saúde do trabalhador com base na RAIS - livro 7**. Departamento intersindical de estatística e estudos socioeconômicos. São Paulo, 2017.

DI PIETRO, Josilene Hernandes Ortolan. **Mecanismos de implementação do direito ao meio ambiente do trabalho equilibrado e a responsabilidade socioambiental das empresas**. Tese de Doutorado em Direito Político e Econômico da Universidade Presbiteriana Mackenzie, São Paulo, 2016.

DINARTE, Priscila Valduga. **É tudo trabalho?** Estudo comparado do tratamento jurídico do teletrabalho na organização internacional do trabalho, na União Europeia e na América

Latina. 2013. 70 f. Monografia (Monografia de graduação em Direito) – Universidade Federal de Santa Maria, Santa Maria, 2013. Disponível em: <https://repositorio.ufsm.br/bitstream/handle/1/11406/Monografia%20Priscila%20Valduga%20Dinarte.pdf?sequence=1>. Acesso em: julho de 2021.

DUARTE, Andre de Paulo et. al. **Prevalência da Síndrome de Burnout em enfermeiros atuantes em uma UTI**. Psicologia.pt – O portal dos psicólogos, junho de 2013. Disponível em: <http://www.psicologia.pt/artigos/textos/A0696.pdf>. Acesso em: julho de 2021.

DUTRA, Flora. **A história do telefone celular como distinção social no Brasil**. Da elite empresarial ao consumo da classe popular. vol. 05. n° 02. 2016. Disponível em: <http://www.ojs.ufpi.br/index.php/rbhm/article/viewFile/4798/3087>. Acesso em: setembro de 2021. <https://doi.org/10.26664/issn.2238-5126.5220164798>

ESASHIKA, Daniel Shim de Sousa e SCHEIDEMANTEL, Rogério. **Teletrabalho: experiências nacionais e internacionais**. Disponível em: <https://bd.camara.leg.br/bd/handle/bdcamara/39959>. Acesso em: setembro de 2021.

ESTRADA, Manuel Martín Pino. **O teletrabalho nos Estados Unidos**. Revista de Direito Eletrônico, v. IX, p. 52-61, 2006.

ESTRADA, Manuel Martín Pino. **O teletrabalho transfronteiriço no direito brasileiro e a globalização**. Disponível em: http://www.conjur.com.br/2002-dez-30/teletrabalho_transfronteirico_direito_brasileiro. Revista Consultor Jurídico, 30 dez. 2002. Acesso em: julho de 2021.

ESTRADA, Manuel Martín Pino. **Teletrabalho e direito: o trabalho à distância e sua análise jurídica em face aos avanços tecnológicos**. Curitiba: Juruá, 2014.

FELICIANO, Guilherme Guimarães. **O meio ambiente do trabalho e a responsabilidade civil patronal: reconhecendo a danosidade sistêmica**. In: _____; URIAS, João (Coord.). Direito ambiental do trabalho: apontamentos para uma teoria geral. São Paulo: LTr, 2013. v. 1.

FILHO, José Sarto Fulgêncio de Lima. PEREIRA, Eddla Karina Gomes. **Precarização das relações laborais: análises críticas sobre as disposições do teletrabalho na Lei 13.467/2017**. Revista de Direito de Viçosa UFV, v. 12, n. 01, 2020. Disponível em: <https://periodicos.ufv.br/revistadir/article/view/9871>. Acesso em: julho de 2021. <https://doi.org/10.32361/202012019871>

FILHO, Wagson Lindolfo José. **A eficácia do direito fundamental da proteção em face da automação previsto no inciso XXVII, do art. 7º, da Constituição Federal de 1988**. Revista Jus Navigandi. Teresina, ano 21, n. 4820, 2016. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/35702>. Acesso em: julho de 2021.

FINCATO, Denise. **Bases histórico-normativas e perspectivas do teletrabalho no Brasil pós pandemia**. Revista Ibérica do Direito, v. 1, n. 2, ano 1, p. 80-95, 2020.

FINCATO, Denise. **Teletrabalho na Reforma Trabalhista Brasileira**. Revista Magister de Direito do Trabalho, Ano XIV – n° 82. jan.-fev. 2018.

FINCATO, Denise Pires; CRACCO, Heitor Barbieri; SORIA, Juliana Sirotsky. De Chappe a Nilles: a evolução da tecnologia no trabalho e a invenção do teletrabalho – uma revisão necessária. In: STRAPAZZON, Carlos Luiz; GOLDSCHMIDT, Rodrigo; TRAMONTINA, Robinson (Org.). **Direitos fundamentais sociais** – Teoria geral e mecanismos de efetividade no Brasil e na Espanha: Tomo 1. Joaçaba: Editora Unoesc, 2013. p. 109-121. Disponível em: <https://www.unoesc.edu.br/editora/livros-single/e-book-gratuitodireitos-fundamentais-sociais-tomo-i> Acesso em: setembro de 2021.

FONSECA, Maria Hemília. SILVA, Ana Paula Rocha e. **Teletrabalho: Inovações na Resolução nº 227/2016 do Conselho Nacional de Justiça e Desafios na implementação no âmbito do Poder Judiciário Brasileiro**. III Encontro Virtual do CONPEDI. Florianópolis: CONPEDI, 2021. Disponível em: https://scholar.google.com.br/citations?view_op=view_citation&hl=pt-BR&user=BG2tyLEAAAJ&citation_for_view=BG2tyLEAAAJ:dhFuZR0502QC. Acesso em: abril de 2022.

FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. **Saúde mental para e pelo trabalho**. Saúde mental no trabalho: coletânea do Fórum de Saúde e Segurança no Trabalho do Estado de Goiás. Goiânia: Cir. Gráfica, 2013.

FREITAS, Rodrigo Rodrigues De. SAGAWA, Thiago Ribeiro. MOURA, Aryane Cristine Dantas De. RIBEIRO, Fabrício Gomes. AMORIM, Felipe Do Carmo. **Barreiras Para Expansão Do Teletrabalho Na Pandemia COVID-19**. Research, Society and Development 10.7, 2021. Disponível em: <https://rsdjournal.org/index.php/rsd/article/view/16764/14932>. Acesso em: setembro de 2021. <https://doi.org/10.33448/rsd-v10i7.16764>

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Acidentes do trabalho, doenças ocupacionais e nexo técnico epidemiológico**. 6 ed. Salvador: JusPodivm, 2017a.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Assédio moral: violência psicológica no ambiente de trabalho**. 2 ed. Salvador: JusPodivm, 2017b.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Manual de Direito do Trabalho**. 12 ed. rev., ampl. E atual. Salvador: Editora Juspodivm, 2019.

GLINA, Débora Miriam Raab. **Modelos teóricos de Estresse e Estresse no Trabalho e repercussões na saúde do trabalhador**. In: GLINA, Débora Miriam Raab. ROCHA, Lys Esther (Orgs.) Saúde Mental no Trabalho: da teoria à prática. 2 reimpressões da 1 ed. São Paulo: Roca, 2014.

GOLDSCHMIDT, Rodrigo e GRAMINHO, Vivian Maria Caxambu. **Desconexão: um direito fundamental do trabalhador**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020.

GOMES, Máira Neiva. COSTA, Cynthia Lesssa. **Direito do trabalho e constitucionalismo**. In: REIS, Daniela Muradas. MELLO, Roberta Dantas de. COURA, Solange Barbosa de Castro. (org.) Trabalho e justiça social: um tributo a Maurício Godinho Delgado. São Paulo: LTr, 2013.

GONÇALVES, Leandro Krebs. **Comentário ao art. 6º.** In: SOUZA, Rodrigo Trindade de (org.). CLT comentada pelos juízes do Trabalho da 4ª região. São Paulo: LTr, 2015.

GOVERNO DO BRASIL. Governo reduz gastos públicos em R\$ 466.4 milhões com teletrabalho. Disponível em: <https://www.gov.br/pt-br/noticias/financas-impostos-e-gestao-publica/2020/08/governo-reduz-gastos-publicos-em-r-466-4-milhoes-com-teletrabalho>. Acesso em: setembro de 2021.

GOVERNO FEDERAL. Ministério da Economia. Governo federal economiza R\$ 691,9 milhões em despesas administrativas com trabalho remoto de servidores. Disponível em: <https://www.gov.br/economia/pt-br/assuntos/noticias/2020/setembro/governo-federal-economiza-r-691-9-milhoes-em-despesas-administrativas-com-trabalho-remoto-de-servidores-1>. Acesso em: setembro de 2021.

GRADVOHL, Michel André Bezerra Lima. **A Norma Implícita De Orçamento Impositivo Na Concretização De Direitos Fundamentais Sociais.** Revista Controle, v. 16, n.1, Fortaleza, 2018. Disponível em: <https://revistacontrole.tce.ce.gov.br/index.php/RCDA/article/view/387>. Acesso em: setembro de 2021. <https://doi.org/10.32586/rcda.v16i1.387>

GRAU, Eros Roberto. **A ordem econômica na Constituição de 1988.** 18 ed. São Paulo: Malheiros, 2017.

GRAVATÁ, Isabeli. **O Teletrabalho, o meio ambiente de trabalho e os direitos fundamentais na perspectiva da reforma trabalhista.** MIESSA, Élisson (org.). A Reforma Trabalhista e seus impactos. Salvador: JusPODIVM, 2017.

GUANAIS, Juliana. **Quanto mais se corta, mais se ganha.** In: ANTUNES, Ricardo (org.). Riqueza e miséria do trabalho no Brasil, v. 2. São Paulo: Boitempo, 2013.

GUIMARÃES, José Maria Ximenes. JORGE, Maria Salete Bessa. ASSIS, Marluce Maria Araújo. **(In)satisfação com o trabalho em saúde mental: um estudo em Centros de Atenção Psicossocial.** Ciência & Saúde Coletiva. 2011, v. 16, n. 4. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1413-81232011000400014>. Acesso em: setembro de 2021. <https://doi.org/10.1590/S1413-81232011000400014>

GUNTHER, Luiz Eduardo; BUSNARDO, Juliana Cristina. **A aplicação do teletrabalho ao Poder Judiciário da União.** In: Teletrabalho. São Paulo: LTr, 2017.

HAN, Byung-Chul. **Sociedade do cansaço.** Petrópolis, Rio de Janeiro: Vozes, 2017.

HAZAN, Bruno Ferraz. MORATO, Amanda Duarte Pereira. **Teletrabalho no Direito brasileiro: Fundamentos, perspectivas e alterações promovidas pela reforma trabalhista.** Revista LEX Humana, v. 10, n.1, Petrópolis, RJ, 2018. Disponível em: <http://seer.ucp.br/seer/index.php/LexHumana/article/view/1584/702>. Acesso em: setembro de 2021.

HOFFMANN, Fernando. **O Teletrabalho e a Nova Competência da Justiça do Trabalho: um desafio aos direitos material e processual do trabalho.** In: Teletrabalho. São Paulo: LTr, 2017.

HOSPITAL ISRAELITA ALBERT EINSTEIN. **Síndrome de Burnout**. São Paulo, 2016. Disponível em: <https://www.einstein.br/estrutura/check-up/saude-mental/sindromeburnout>. Acesso em: setembro de 2021.

IBGE. **Desemprego sobe para 12,7% com 13,4 milhões de pessoas em busca de trabalho**. Agência notícias IBGE, 30 abr. 2019. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-enoticias/noticias/24283-desemprego-sobe-para-12-7-com-13-4-milhoes-de-pessoas-em-busca-de-trabalho>. Acesso em: setembro de 2021.

IBGE. **Educação 2018 – PNAD contínua**. Rio de Janeiro: IBGE, 2019.

IBGE. **Outras formas de trabalho 2017 – PNAD Contínua**. Rio de Janeiro: IBGE, 2018.

IBGE. **Síntese de indicadores sociais: uma análise das condições de vida da população brasileira**. Rio de Janeiro: IBGE, 2019.

JÚNIOR, José Cairo. **O acidente do trabalho e a responsabilidade civil do empregador**. 8. ed. São Paulo: LTr, 2015.

JUNIOR, Francisco de Assis Barbosa. **Contrato de teletrabalho: estudo comparado dos elementos constitutivos e da regulamentação concernente**. São Paulo: LTr, 2019a.

JUNIOR, Francisco de Assis Barbosa. **O Teletrabalho e a evolução nas relações laborais: aspectos sociais e jurídicos**. Revista LTr. Vol. 83, nº 07, julho de 2019b.

JUNIOR, Nilton Rodrigues da Paixão. **O teletrabalho nos tempos da velocidade e da aceleração**. Revista Interdisciplinar de Direito. UNIFAA, v. 19, n. 1, p.134-152, jan./jun., 2021. Disponível em: <https://revistas.faa.edu.br/index.php/FDV/article/view/1087/790>. Acesso em setembro de 2021. <https://doi.org/10.24859/RID.2021v19n1.1087>

KELLER, Werner. **Direito do trabalho e novas tecnologias**. São Paulo: Almedina, 2020.

KEMMELMEIER, Carolina Spack. SANTOS, Ronaldo Lima dos. **A saúde do trabalhador no âmbito da organização internacional do trabalho**. Seminário 100 anos da Organização Internacional do Trabalho: desafios para a promoção do trabalho decente no Brasil, 2019. Disponível em: https://www.academia.edu/41775070/A_SA%C3%9ADE_DO_TRABALHADOR_NO_%C3%82MBITO_DA_ORGANIZA%C3%87%C3%83O_INTERNACIONAL_DO_TRABALHO. Acesso em setembro de 2021.

LANZARINI, Jeisi Mara Guilherme. **Teletrabalho e as alterações propostas pela reforma trabalhista (Lei 13.467/2017)**. Monografia apresentada ao Curso de Pós-Graduação Lato Sensu em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho, da Universidade do Sul de Santa Catarina, como requisito à obtenção do título de Especialista em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho. 2018. Disponível em: <https://riuni.unisul.br/bitstream/handle/12345/6520/tcc%20jeisi.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em setembro de 2021.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva, 2019.

LEMOS, Marcelo Rodrigues. **Modernidade e Colonialidade: uma crítica ao discurso científico hegemônico**. Curitiba: Appris, 2019.

LEPLETIER, Evandro; CRUZ, Lucineide. **Gestão do teletrabalho (*home office*) no Brasil: casos do SERPRO e TCU e métodos para implantação**. Brasília: Fácil Editora, 2018. 84 p. Disponível em: <http://www.sobratt.org.br/site2015/wpcontent/uploads/2019/05/Gestao-do-teletrabalho.pdf>. Acesso em setembro de 2021.

LIMA, Jacob Carlos; OLIVEIRA, Daniela Ribeiro de. **Trabalhadores digitais: as novas ocupações no trabalho informacional**. Revista Sociedade e Estado, v. 32, n. 1, jan./abr. 2017. <https://doi.org/10.1590/s0102-69922017.3201006>

LIMA, Suzana Canez da Cruz. **Reconhecimento no trabalho**. In: VIEIRA, Fernando de Oliveira. MENDES, Ana Magnólia. MERLO, Álvaro Roberto Crespo. **Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho**. Curitiba: Juruá, 2013.

LUCCA, Sergio Roberto de. **Fatores psicossociais e saúde mental no trabalho**. Editora Proteção. Novo Hamburgo, RS, 2019.

LUDOVICO, Giuseppe. **Reflexos psicossociais das transformações do trabalho**. In: ROCHA, Cláudio Jannotti da. et. al. (coord.) **Direito Internacional do Trabalho. Aplicabilidade e eficácia dos instrumentos internacionais de proteção ao trabalho**. São Paulo: LTr, 2018.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. **Do direito à desconexão do trabalho**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, n. 23, 2003. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/108056>. Acesso em: julho de 2021.

MAIOR, Jorge Luiz Souto; SEVERO, Valdete Souto. **Os 201 ataques da “reforma” aos trabalhadores**. Blog Jorge Luiz Souto Maior, 2017. Disponível em: <https://www.jorgesoutomaior.com/blog/os-201-ataques-da-reforma-aos-trabalhadores>. Acesso em: julho de 2021.

MARDERS, Fernanda. KUNDE, Bárbara Michele Moraes. **O direito de desconexão no teletrabalho como concretização do princípio da igualdade na sociedade contemporânea**. In: Teletrabalho. São Paulo: LTr, 2017.

MARMELSTEIN, George. **Curso de direitos fundamentais**. 6 ed. São Paulo: Atlas, 2016.

MARTINS, Juliane Caravieri. [et al.]. **Direito Ambiental e meio ambiente do trabalho: desafios para as presentes e as futuras gerações**. São Paulo: LTr, 2020a.

MARTINS, Juliane Caravieri. **O teletrabalho e os riscos psicossociais ante a mitigação da tutela labor-ambiental**. Revista Trabalhista da ANAMATRA. nº 62, São Paulo: LTr, 2020b.

MARTINS, Juliane Caravieri. **Responsabilidade civil objetiva do empregador pelos danos à saúde do trabalhador**: uma visão constitucional do meio ambiente do trabalho. Revista de Direito Constitucional e Internacional. Ano 18. N. 71. Editora Revista dos Tribunais, 2010.

MARTINS, Juliane Caravieri; BARBOSA, Magno Luiz; MONTAL, Zélia Maria Cardoso (Orgs.). **Reforma trabalhista em debate: direito individual, coletivo e processual do trabalho**. São Paulo: LTr, 2017.

MARTINS, Juliane Caravieri; MONTAL, Zélia Maria Cardoso; NUNES, Cicília Araújo (Orgs.). **Os direitos humanos e fundamentais dos trabalhadores ante os retrocessos no mundo do trabalho**. Coleção Trabalho, cidadania e inclusão social: diálogos interdisciplinares. v. 1. Belo Horizonte: Arraes Editores, 2019a.

MARTINS, Juliane Caravieri; PASCHOALINO, Jussara Bueno de Queiroz; MONTAL, Zélia Maria Cardoso (Orgs.). **Trabalho digno, educação e inclusão social**. Vol. 2, Belo Horizonte: Arraes Editores, 2019b.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Comentários à CLT**. 15 ed. São Paulo: Atlas, 2011.

MASSI, Alfredo. **Teletrabalho análise sob a óptica da saúde e da segurança do teletrabalhador**. In COLNAGO, Lorena de Mello Rezende, CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende e PINO ESTRADA, Manuel Martín (Orgs.). **Teletrabalho**. São Paulo: LTr, 2017.

MELO, Marcella Alves de. **Teletrabalho**: um estudo comparado entre Portugal e Brasil sobre a transformação das relações de trabalho. Dissertação de Mestrado em Direito. Faculdade de Direito da Universidade do Porto, Porto, 2018.

MELO, Raimundo Simão. **Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador**: responsabilidades legais, dano material, dano moral, dano estético, indenização pela perda de uma chance, prescrição. 5 ed. São Paulo: LTr, 2013.

MENDANHA, Marcos Henrique. **Os números do burnout na justiça** – uma análise de 48 processos julgados pelo TST. In: MENDANHA, Marcos. BERNARDES, Pablo.

SHIOZAWA, Pedro. Desvendando o burnout. Uma análise interdisciplinária da síndrome do esgotamento profissional. São Paulo: LTr, 2018.

MENDES, Ricardo Augusto de Oliveira; OLIVEIRA, Lúcio Carlos Dias; VEIGA, Anne Gabriela Bastos. **A viabilidade do teletrabalho na administração pública brasileira**. Brazilian Journal of Development, Curitiba, v. 6, n. 3, p. 12745-12759, mar. 2020. Disponível em: <https://www.brazilianjournals.com/index.php/BRJD/article/view/7725>. Acesso em: julho de 2021. <https://doi.org/10.34117/bjdv6n3-222>

MOLINA, André Araújo. **Dano à identidade pessoal do trabalhador**. Revista Jurídica Luso-Brasileira. Lisboa, ano 3, n. 4, 2017.

MOLINA, André Araújo. **Dano existencial por jornada de trabalho excessiva**: critérios objetivos (horizontais e verticais) de configuração. Revista de Direito do Trabalho. Vol. 164, Revista dos Tribunais, 2015.

MOREIRA, Maria Gabriela Silva. DIAS, Fernando Ramos Bernardes. **O teletrabalho e sua regulamentação após a reforma trabalhista.** In. Temas de Direito Contemporâneo: estudos da graduação. Org. Renato de Souza Nunes. Composer, Patrocínio, 2020.

NABUCO, Cristina. **Burnout:** os sinais da síndrome que é causada pelo esgotamento no trabalho. Revista Cláudia, 24 mai. 2015. Disponível em: <https://goo.gl/VA4hgh>. Acesso em: julho de 2021.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro / NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais coletivas do trabalho.** 29. ed. São Paulo. Saraiva, 2014.

NASCIMENTO, SÔNIA MASCARO. **Súmula n. 428 do TST.** São Paulo, 2015. Disponível em: http://www.mascaro.com.br/boletim/agosto__setembro__outubro__edicao_190/sumula_n_428_do_tst.html. Acesso em: julho de 2021.

NEILSON, Brett. **Globalização e as biopolíticas do envelhecimento.** In: DEBERT, Guita Grin; PULHEZ; Mariana Marques (org.). Desafios do cuidado: gênero, velhice e deficiência. Campinas: Unicamp/IFCH, 2017

NETO, Antonio Rulli. MALTINTI, Luciana de Camargo. **Teletrabalho e inclusão na sociedade da informação.** CONJUR, 2012. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2012-jun-30/teletrabalho-inclusao-reserva-vagas-sociedade-informacao?pagina=4>. Acesso em: julho de 2021.

NETO, Célio Pereira Oliveira. **Teletrabalho à luz dos objetivos de desenvolvimento sustentável.** In. MANUS, Pedro Paulo Teixeira. GITELMAN, Suely. (coords.). Direito do trabalho e processo do trabalho. Enciclopédia Jurídica da PUCSP, tomo VI. São Paulo: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2020. Disponível em: https://enciclopediajuridica.pucsp.br/pdfs/teletrabalho-a-luz-dos-objetivos-de-desenvolvimento-sustentavel_5f2dbd260b3eb.pdf. Acesso em: julho de 2021.

NETO, Célio Pereira Oliveira. **Trabalho em ambiente virtual:** causas, efeitos e conformação. São Paulo: LTr, 2018.

NETO, Platon Teixeira de Azevedo. **A justiciabilidade dos direitos sociais nas Cortes Internacionais de Justiça.** São Paulo: LTr, 2017.

NETO, Platon Teixeira de Azevedo. **O trabalho decente como um direito humano.** São Paulo: LTr, 2015.

Nota técnica conjunta – PLC 38/2017 – Reforma Trabalhista. Disponível em: <http://www.anpt.org.br/attachments/article/3112/Nota%20T%C3%A9cnica%20Conjunta%20-%20Reforma%20Trabalhista.pdf>. Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho. Acesso em: julho de 2021.

NOVAIS, Jorge Reis. **Direitos sociais:** teoria do direito dois direitos sociais enquanto direitos fundamentais. Questões constitucionais Revista Mexicana de Derecho Constitucional, [S1], p. 765-773, set. 2019. Disponível em: <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/cuestiones->

constitucionales/article/view/13973/15225. Acesso em: julho de 2021.
<https://doi.org/10.22201/ijj.24484881e.2019.41.13973>

OITAVEN, Juliana Carreiro Corbal; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CASAGRANDE, Cássio Luís. **Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos**. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2018.

OLIVEIRA, Bruno Couto de. **Teletrabalho no Congresso Nacional durante a pandemia de Covid-19: De modalidade inexistente à garantidora da manutenção das atividades parlamentares**. Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento. Ano 05, Ed. 10, Vol. 12, pp. 50-64. Disponível em:
<https://www.nucleodoconhecimento.com.br/administracao/teletrabalho-no-congresso>. Acesso em: julho de 2021.

OLIVEIRA, José. **Algumas notas sobre segundas residências e teletrabalho: comparando Portugal e Noruega**. Finisterra, LV (115), Centro de Estudos Geográficos, 2020. Disponível em: <https://revistas.rcaap.pt/finisterra/article/view/20071>. Acesso em: julho de 2021.

OLIVEIRA, Míriam Aparecida Mesquita; PANTOJA, Maria Júlia. **Perspectivas e desafios do teletrabalho no setor público**. In: CONGRESSO INTERNACIONAL DE DESEMPENHO DO SETOR PÚBLICO, 2., 2018, Florianópolis. Anais eletrônicos Florianópolis: Universidade do Sul de Santa Catarina – UNISUL; Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC; Universidade do Estado de Santa Catarina – UDESC; Fundação Ena Escola de Governo, 2018. Disponível em:
<http://www.cidesp.com.br/index.php/Icidesp/2cidesp/paper/view/481>. Acesso em: julho de 2021. <https://doi.org/10.5965/25944630222018120>

OLIVEIRA, Ricardo Nascimento de. MILL, Daniel. **Teletrabalho docente, cultura digital e as transformações na legislação trabalhista**. Trabalho & Educação, Belo Horizonte, v. 29, n. 2, p. 47–60, 2020. Disponível em:
<https://periodicos.ufmg.br/index.php/trabedu/article/view/21854>. Acesso em dezembro de 2021. <https://doi.org/10.35699/2238-037X.2020.21854>

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional**. 8. ed. rev., ampl. e atual. São Paulo: LTr, 2014.

OLSEN, Amanda Valério. **Reforma trabalhista e o teletrabalho: Deveres Jurídicos do Empregador Quanto à Saúde e Segurança do Teletrabalhador**. 24 p. Artigo Científico. Faculdade de Ciências Jurídicas e Sociais. Centro Universitário de Brasília (UniCEUB), Brasília, 2019.

OMS – Organização Mundial da Saúde. **172 countries and multiple candidate vaccines engaged in COVID-19 vaccine Global Access Facility**. Genebra: OMS, 2020c. Disponível em: <https://www.who.int/news/item/24-08-2020-172-countriesand-multiple-candidate-vaccines-engaged-in-covid-19-vaccine-global-access-facility> Acesso em dezembro de 2021.

OMS – Organização Mundial da Saúde. **Coronavirus disease 2019 (COVID-19): situation report – 1**. Genebra: OMS, 2020a. Disponível em: <https://www.who.int/docs/default->

source/coronaviruse/situation-reports/20200121-sitrep-1-2019-ncov.pdf?sfvrsn=20a99c10_4
Acesso em dezembro de 2021.

OMS – Organização Mundial da Saúde. **Coronavirus disease 2019 (COVID-19):** situation report – 51. Genebra: OMS, 2020b. Disponível em: https://www.who.int/docs/default-source/coronaviruse/situation-reports/20200311-sitrep-51-covid-19.pdf?sfvrsn=1ba62e57_10
Acesso em dezembro de 2021.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Declaração Universal dos Direitos Humanos.** 1948. Disponível em:
https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/por.pdf. Acesso em:
julho de 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Centro de informações.**
Disponível em: <http://www.ilo.org/brasil/centro-de-informacoes/lang--pt/index.htm>. Acesso
em dezembro de 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção 155:** Convenção sobre
segurança e saúde dos trabalhadores o meio ambiente de trabalho. Genebra, 1981. Disponível
em: <http://www.oit.org.br>. Acesso em dezembro de 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção 177:** Convenção sobre
trabalho doméstico. Genebra, 1996. Disponível em: <http://www.oit.org.br>. Acesso em
dezembro de 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção 187:** Convenção sobre
o marco promocional para a segurança de saúde no trabalho. Genebra, 2006. Disponível em:
https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312332. Acesso em dezembro de 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção n. 1,** de 1919.
Disponível em: http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/conv_1.pdf.
Acesso em dezembro de 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Riscos emergentes e novas
formas de prevenção num mundo de trabalho em mudança.** Genebra, 2010. Disponível
em: http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/28abril_10_pt.pdf. Acesso
em dezembro de 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Teletrabalho.** Disponível em:
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---ilo_aids/documents/legaldocument/wcms_127484.pdf. Acesso em: julho de 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Trabalho decente no Brasil.**
Disponível em: <http://www.ilo.org/brasil/temas/trabalho-decente/lang--pt/index.htm>. Acesso
em: julho de 2021.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. **El trabajo a domicilio:** De la
invisibilidad al trabajo decente. Resumen ejecutivo. 2021. Disponível em:

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_765898.pdf. Acesso em: outubro de 2021.

ORLANDINI, Márcia Leonora Santos Regis. LOUREIRO, Claudia Regina Magalhães. BERSANI, Humberto. (Orgs.) **Transdisciplinaridade do Direito do Trabalho: diálogos e reflexões**. Curitiba, CRV, 2021. <https://doi.org/10.24824/978652510258.0>

ORSINI, Adriana Goulart de Sena, JÚNIOR, José Eduardo de Resende Chaves e MENECHINI, Nancy Vidal. **Trabalhadores Plataformizados e o Acesso à Justiça Pela Via dos Direitos: Regulações e Lutas Em Países das Américas, Europa e Ásia Voltadas Ao Reconhecimento, Redistribuição e Representação**. Belo Horizonte, 2021: Editora Expert.

PADILHA, Norma Sueli. PIETRO, Josilene Hernandes Ortolan Di. **A contribuição da OIT na construção da tutela internacional do direito ao meio ambiente do trabalho equilibrado**. Revista Da Faculdade De Direito, Belo Horizonte, Brasil, v. 70, 2018. Disponível em: <https://revista.direito.ufmg.br/index.php/revista/article/view/1862/1764>. Acesso em: julho de 2021. <https://doi.org/10.12818/P.0304-2340.2017V70P529>

PEREIRA, André Sousa. **Meio ambiente do trabalho e o direito à saúde mental do trabalhador: uma abordagem construtiva do meio ambiente do trabalho psicologicamente hígido a partir da relação entre os riscos psicossociais laborais e os transtornos mentais ocupacionais**. São Paulo: LTr, 2019.

PEREIRA, André Sousa. **O nexó técnico epidemiológico entre os transtornos mentais e os riscos psicossociais relacionados ao trabalho**. Revista da LTr, São Paulo, v. 81, n. 03, seção doutrina, 2017.

PESSOA, Flávia Moreira Guimarães. FILHO, Rodolfo Pamplona. **Diálogo das Fontes e Monitoramento Digital de Empregado: a corte europeia de direitos humanos e a jurisprudência brasileira**. In: Teletrabalho. São Paulo: LTr, 2017.

PEZZELLA, Maria Cristina Cereser. BUBLITZ, Michelle Dias. **Pessoa Como Sujeito De Direitos Na Sociedade Da Informação: Garantia Fundamental De Proteção à Dignidade Da Pessoa Humana Face Ao Valor Social Do Trabalho**. Revista Sequência, n. 68, Florianópolis, SC, 2014. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/sequencia/article/view/2177-7055.2013v35n68p239>. Acesso em: julho de 2021. <https://doi.org/10.5007/2177-7055.2013v35n68p239>

PICARELLI, Márcia Flávia Santini. **Direito sanitário do trabalho e da previdência social**. In: ARANHA, Mário Iorio (Orgs.) **Direito sanitário e saúde pública**. Coletânea de textos v. 1. Brasília: Ministério da Saúde, 2003. Disponível em: https://www.google.com/search?biw=1280&bih=817&q=related:bvms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/direito_san_v1.pdf+Direito+sanit%C3%A1rio+e+sa%C3%BAde+p%C3%BAblica.+Colet%C3%A2nea+de+textos&tbo=1&sa=X&ved=2ahUKEwj5jsLoyd7qAhUqHrkGHauMD_wQHZAaegQIBRAI. Acesso em: julho de 2021.

PILOSIO, Giovanni Paolo. **Limites à flexibilização dos direitos trabalhistas e flexisegurança**. 2015. Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho) – Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2015. Disponível em:

<http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-08042016-142432/pt-br.php>. Acesso em: julho de 2021.

PIOVESAN, Flávia Cristina. **Direito do trabalho decente e a proteção internacional dos direitos sociais**. In: REIS, Daniela Muradas. MELLO, Roberta Dantas de. COURA, Solange Barbosa de Castro. (org.) Trabalho e justiça social: um tributo a Maurício Godinho Delgado. São Paulo: LTr, 2013a.

PIOVESAN, Flávia Cristina. **Direitos humanos e o direito constitucional internacional**. 14. ed., São Paulo: Saraiva, 2013b.

PIOVESAN, Flávia Cristina; GONZAGA, Victoriana. **Empresas e direitos humanos: desafios e perspectivas à luz do direito internacional dos direitos humanos**. R. Trib. Reg. Fed. 1ª Região, Brasília, DF, v. 31, n. 1, 2019.

PRETTI, Gleibe. **Teletrabalho na prática**. Coleção principais temas do contrato de trabalho. São Paulo: LTr, 2018.

RAMOS, André de Carvalho. **Manual de Direitos Humanos**. 4 ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

Reforma trabalhista: relator quer garantir direitos para o teletrabalho. Disponível em: <http://www.pelegrino.com.br/noticias/ver/2017/03/16/reforma-trabalhista-relator-quer-garantir-direitos-para-o-teletrabalho>. Portal Nacional de Direito do Trabalho. Acesso em: julho de 2021.

REGUS. **Pesquisa sobre eficácia do teletrabalho**. 2014. Disponível em <http://press.regus.com/regus-pt/teletrabalho-aumenta-desempenho-profissional>. Acesso em: julho de 2021.

ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim; PERES, Antônio Galvão. **O direito do trabalho na empresa e na sociedade contemporânea**. São Paulo, LTR 2010.

ROCHA, Cháris Telles Martins da; AMADOR, Fernanda Spanier. **O teletrabalho: conceituação e questões para análise**. Cad. EBAPE.BR, Rio de Janeiro, v. 16, n. 1, p. 152-162, jan. / mar. 2018. Disponível em http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-39512018000100152&lng=pt&nrm=isso. Acesso em: julho de 2021. <https://doi.org/10.1590/1679-395154516>

ROCHA, Cláudio Jannotti e MUNIZ, Mirella Karen de Carvalho Bifano. **O teletrabalho à luz do artigo 6º da CLT: O acompanhamento do direito do trabalho às mudanças do mundo pós-moderno**. Revista Tribunal Regional 3ª Região – Belo Horizonte, MG, v. 57, n. 87/88, p. 101- 115, janeiro/dezembro 2013.

ROMITA, Arion Sayão. **Direitos fundamentais nas relações de trabalho**. 5 ed. São Paulo: LTr, 2014.

RUGGI, John Gerard. **Quando negócios não são apenas negócios: as corporações multinacionais e os direitos humanos**. Tradução Isabel Murray. São Paulo: Planeta sustentável, 2014.

RUIZ, Valéria Salek. ARAÚJO, André Luis Lima. **Saúde e segurança e a subjetividade no trabalho**: os riscos psicossociais. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, vol. 37, núm. 125, junho, São Paulo, 2012. <https://doi.org/10.1590/S0303-76572012000100020>

SAKO, Emília Simeão Albino. **Teletrabalho telessubordinado, dependente e por conta alheia**: reengenharia dos requisitos da relação empregatícia. Revista TST, Brasília, vol. 78, setembro de 2012.

SAKO, Emília Simeão Albino. **Trabalho e Novas Tecnologias**: direitos on-line, ou, Direitos de 4ª geração. São Paulo: LTr, 2014.

SARANDY, Flávio Marcos Silva; SIQUEIRA, Julio Pinheiro Faro Homem. **O teletrabalho no contexto do discurso gerencial e a retórica da produtividade**. In: Teletrabalho. São Paulo: LTr, 2017

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais: uma teoria geral dos direitos fundamentais**. 13 ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2018.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2010.

SCHLEDER, Marcus Vinicius Nascimento. GAI, Maria Julia Pegoraro. OLIVEIRA, Gabriele Caroline De. COSTA, Vânia Medianeira Flores. **Teletrabalho E a Pesquisa Acadêmica: Análise Da Produção Científica Disponível Em Bancos De Dados Nacionais Abertos Até 2017**. Revista Administração Em Diálogo, PUC SP, 2019. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/rad/article/view/39082>. Acesso em: julho de 2021. <https://doi.org/10.23925/2178-0080.2017v21i1.39082>

SCHOLZ, Trebor. **Cooperativismo de plataforma**: contestando a economia do compartilhamento corporativa. São Paulo: Fundação Rosa Luxemburgo; Editora Elefante; Autonomia Literária, 2016.

SENETT, Richard. **A corrosão do caráter**: consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo. Rio de Janeiro: Record, 2009.

SILVA, Aimée Mastella Sampaio da. **A aplicação do teletrabalho no serviço público**. In: CONGRESSO INTERNACIONAL DE DIREITO E CONTEMPORANEIDADE, 3., 2015, Santa Maria. Anais. Disponível em <http://coral.ufsm.br/congressodireito/anais/2015/1-2.pdf>. Acesso em: julho de 2021

SILVA, Guilherme Elias da. **Teletrabalho**: nova configuração de trabalho flexível e possíveis efeitos à subjetividade e saúde mental dos teletrabalhadores. Revista Espaço Acadêmico, 2018. Disponível em: <https://periodicos.uem.br/ojs/index.php/EspacoAcademico/article/view/44709>. Acesso em: julho de 2021

SILVA, Jéferson Amaral. BERSANI, Humberto. **A essência do Direito do Trabalho e a Lei nº 13.467/2017**: uma análise histórico-jurídica em resistência ao retrocesso social. Rev. Esc.

Jud. TRT4, Porto Alegre, v. 2, n. 4, p. 149-172, jul./dez. 2020. Disponível em: <https://rejtrt4.emnuvens.com.br/revistaejud4/article/view/95/69>. Acesso em: julho de 2021.

SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional positivo**. 43 ed. Salvador, Juspodivm, 2020.

SILVA, Leda Maria Messias da; ALVÃO, Leandra Cauneto. **Temáticas do meio ambiente de trabalho digno**. Vol. 2. São Paulo: LTr, 2019.

SOBRATT. **RESULTADO da Pesquisa HOME OFFICE 2018**. 2018. Disponível em: <http://www.sobratt.org.br/index.php/01122018-pesquisa-home-office-2018>. Acesso em: julho de 2021.

STOLZ, Sheila. COSTA, José Ricardo Caetano. COSTA, Eder Dion de Paula. **A tutela dos direitos da personalidade nas relações de emprego**. Revista jurídica UNICURITIBA, v. 2, n. 31, 2013.

STURMER, Gilberto. **Direitos humanos e meio ambiente do trabalho**. In: Veredas do Direito. Belo Horizonte, v. 13, n. 25, 2016. Disponível em: <https://www.domhelder.edu.br/revista/index.php/veredas/article/view/535/479>. Acesso em: julho de 2021. <https://doi.org/10.18623/rvd.v13i25.535>

STURMER, Gilberto; FINCATO, Denise. **Teletrabalho em tempos de calamidade por COVID-19**. In. BELMONTE, Alexandre Agra; MARTINEZ, Luciano; MARANHÃO, Ney. O direito do trabalho na crise da COVID-19. Salvador, Bahia, JusPodivm, 2020.

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DE MINAS GERAIS. **Teletrabalho**. 2017. Disponível em: <http://www.tjmg.jus.br/portaltjmg/hotsites/relatoriodegestao2017/teletrabalho.htm#.Wyz20adKjIU>. Acesso em: julho de 2021.

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DE MINAS GERAIS. **Incremento da força de trabalho**. 2022. Disponível em: <https://www.tjmg.jus.br/portal-tjmg/hotsites/relatorio-de-gestao-2020-2022/incremento-da-forca-de-trabalho-8A80BCE681447EFF01815E6732112BF9.htm#.YtXmEnbMLIU>. Acesso em: junho de 2022.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Especial Teletrabalho: o trabalho onde você estiver**, 2020. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/teletrabalho>. Acesso em: julho de 2021.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Ex-gerente ganha ação contra Itaú por síndrome do esgotamento causado por estresse**. Disponível em: <https://goo.gl/bQz12J>. Acesso em: julho de 2021.

VENTURELLI, Ricardo Manffrenatti. **Docência, teletrabalho e covid-19: reinvenção, pressão e exaustão do professorado em tempos de quarentena**. Revista pegada, v. 21, n. 3, 2020. Disponível em: <https://revista.fct.unesp.br/index.php/pegada/article/view/7815>. Acesso em: julho de 2021 <https://doi.org/10.33026/peg.v21i3.7815>

VIEIRA, Regina Stela Corrêa. **Cuidado, crise e os limites do direito do trabalho brasileiro**. Revista Direito e Práxis, v. 11, n. 04, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/2179-8966/2020/50150>. Acesso em: julho de 2021. <https://doi.org/10.1590/2179-8966/2020/50150>

VIEIRA, Regina Stela Corrêa. **Direito e gênero na saúde e segurança das mulheres no trabalho**. Belo Horizonte: Letramento, 2019.

VIEIRA, Regina Stela Corrêa. **O cuidado como trabalho**: uma interpelação do Direito do Trabalho a partir da perspectiva de gênero. 2018. Tese (doutorado em Direito). Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo.

XIX Congresso Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho. Reforma Trabalhista. Enunciados Aprovados. 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho (2017). Disponível em: https://www.anamatra.org.br/attachments/article/27175/livreto_RT_Jornada_19_Conamat_site.pdf. Acesso em: julho de 2021.