

**STRONG BUSINESS SCHOOL  
CURSO DE DIREITO**

**ANA BEATRIZ LOURENÇO SILVESTRE**

**A CASA COMO AMBIENTE DO TRABALHO E A PROTEÇÃO  
DA SAÚDE DO TRABALHADOR DIANTE DAS NOVAS TECNOLOGIAS**

**Santo André**

**2023**

ANA BEATRIZ LOURENÇO SILVESTRE

**A CASA COMO AMBIENTE DO TRABALHO E A PROTEÇÃO  
DA SAÚDE DO TRABALHADOR DIANTE DAS NOVAS TECNOLOGIAS**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Ciências Jurídicas e Sociais, pelo Curso de Direito da STRONG BUSINESS SCHOOL.

Orientador: Prof. Dr. Tarso Menezes de Melo

Santo André

2023

Dedico este trabalho primeiramente à minha irmã mais velha, pelo amor incondicional, apoio constante e pela oportunidade de educação que me proporcionou até hoje. Agradeço também aos meus professores, cuja orientação e conhecimento foram fundamentais para a realização deste estudo. Dedico este trabalho a todos os amigos e familiares que estiveram ao meu lado, incentivando e compreendendo os momentos de ausência durante essa jornada acadêmica.

## RESUMO

É sabido que a ascensão recente das tecnologias de comunicação em rede viabilizou o desenvolvimento de determinados ramos e categorias do trabalho, a serem realizados de forma remota, bem como o teletrabalho e o home-office. Possibilitando que mudanças legislativas no Brasil e no mundo ocorressem em razão da crise econômica e sanitária nos anos de 2019 e 2020, a partir da descoberta de um novo coronavírus (SARS-CoV-2) ocasionada pelo COVID-19, que trouxe consigo profundas mudanças nas formas de trabalho e os consequentes impactos em direitos fundamentais, sociais e trabalhistas. Este trabalho investigará as mudanças recentes sobre o assunto, bem como a Reforma da Previdência de 2017 e seus desdobramentos nas relações de trabalho a distância, assim como a preocupante ampliação do meio ambiente do trabalho, dialogando com estudos e análises que tentam fazer com que tal fenômeno se alinhe aos princípios e valores constitucionais.

**Palavras-chave:** Trabalho, *home-office*, teletrabalho, Direito do Trabalho e saúde.

## ABSTRACT

It is known that the recent rise of network communication technologies has enabled the development of certain branches and categories of work, to be carried out remotely, as well as telework and the home office. Enabling legislative changes in Brazil and in the world to occur due to the economic and health crisis in the years 2019 and 2020, from the discovery of a new coronavirus (SARS-CoV-2) caused by COVID-19, which brought with it contemporary ways of working. As well as impacts on fundamental, social and labor rights, and this work will investigate recent changes on the subject, as well as the Pension Reform in 2017 and its consequences in distance work relationships, as well as the worrying expansion of the environment of work, demonstrating significant studies and analyzes so that this phenomenon can be aligned with the constitutional principles and values, within the institute of our Brazilian legal system.

**Keywords:** Work, home-office, telecommuting, Labour Law and health.

## SUMÁRIO

<b>Introdução .....</b>	<b>6</b>
<b>Importância do meio ambiente de trabalho saudável.....</b>	<b>7</b>
<b>O meio ambiente do teletrabalho .....</b>	<b>15</b>
<b>É possível ter efetiva proteção à saúde em regime de teletrabalho? .....</b>	<b>18</b>
<b>Considerações finais.....</b>	<b>21</b>
<b>Referências .....</b>	<b>23</b>

## INTRODUÇÃO

O Direito do Trabalho, bem como o ordenamento jurídico, compreende a jornada de trabalho e a relação de emprego sendo elas dentro e fora da empresa, à distância ou presencialmente.

Conforme decidido pelo Poder Público, o Governo brasileiro anunciou medidas de combate à pandemia do coronavírus, dentre elas a declaração do estado de calamidade pública, a fim de garantir recursos para saúde e emprego. A título de exemplo, cita-se a quarentena que após estabelecida pelos governantes, boa parte dos trabalhadores adotaram aos meios tecnológicos e a célere adequação involuntária em relação a determinadas medidas que refletiram em suas relações de emprego.

A pandemia trouxe a necessidade de trabalhos que eram majoritariamente presenciais se adaptarem ao que atualmente chamamos de "home office". O termo significa em tradução literal "escritório em casa", um modelo de negócio onde o empregado exerce suas funções sem ao menos sair de casa, onde o utiliza o mesmo ambiente para trabalhar e viver. Possuindo suas modalidades como o teletrabalho, *freelancer* e *home based*, posteriormente exemplificados nesse projeto.

Com o avanço abrupto do home office, surgiu de forma avassaladora um crescimento significativo de indivíduos com a saúde mental comprometida, devido a exploração da mão de obra desses trabalhadores.

Possuindo o objetivo de entender o conceito de home office suas limitações, benefícios e malefícios, com o foco nos trabalhadores, trazendo sua fundamentação e marcos históricos que acarretaram sua ascensão.

## 1. IMPORTÂNCIA DO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO SAUDÁVEL

Em meados de setembro de 2021, o direito brasileiro ainda não possuía uma legislação específica sobre o direito à desconexão nas relações de teletrabalho, trabalho à distância e *home office*. No entanto, o tema tem sido amplamente discutido não só pelos juristas da área do Direito do Trabalho, mas também estudiosos da área da saúde. Entretanto esse projeto possui o objetivo de trazer a perspectiva jurídica, em um todo.

Importante trazer para tal discussão juristas que dissertam a respeito do tema aqui tratado, por exemplo, o professor de Direito do Trabalho da Universidade de São Paulo (USP) e autor de diversas obras sobre o tema do teletrabalho e seus impactos nas relações de trabalho, Jorge Cavalcanti Boucinhas Filho. Bem como Sergio Pinto Martins renomado jurista trabalhista brasileiro, também autor de várias obras sobre Direito do Trabalho, assim como o famoso Dr. Mauricio Godinho Delgado professor e juiz do trabalho, Delgado é autor de diversos livros conhecidos sobre o tema.

Boucinhas Filho, por sua vez, aborda o direito à desconexão enfatizando a importância de estabelecer limites claros entre o tempo de trabalho e o tempo de descanso, como uma forma de garantir limites e proteger a saúde e o bem-estar dos trabalhadores nesse contexto, antes mesmo de iniciar o tema vejamos o conceito de Teletrabalho trazido por Boucinhas Filho:

Não obstante semanticamente o epíteto teletrabalho se identifique com o epíteto trabalho à distância, pois o prefixo tele designa distância e não tela como se poderia equivocadamente imaginar, juridicamente vem se atribuindo às duas palavras conotações distintas, embora muito próximas. Trabalho à distância, segundo a acepção que se vem dando ao tema, seria o gênero do qual são espécies o trabalho em domicílio e o teletrabalho. Qualquer trabalho realizado de forma que o controle das atividades do empregado seja feito a partir de um ponto distante daquele em que é realizado caracteriza a hipótese de trabalho à distância. É possível, portanto, concluir que o fator determinante para a caracterização dessa forma de trabalho é a distância entre o empregado e a pessoa responsável pelo controle de sua atividade e não o fato de essa ser realizada ou não em espaço físico do empregador.



Na doutrina, por sua vez, carrega consigo alguns pontos relevantes dentre os doutrinadores. Para Francisco Antonio de Oliveira “o *sentido literal do termo ‘teletrabalho’ é o de trabalho à distância ou remoto*” (OLIVEIRA, 2017, p. 29). Já Francisco Meton Marques de Lima e Francisco Péricles Rodrigues Marques de Lima (2017, p. 45) ponderam que:

“Teletrabalho é uma espécie do gênero trabalho a distância, cuja espécie mais antiga é o trabalho em domicílio. O conceito de teletrabalho ainda está em construção, visto que a tecnologia avança mais rápido que sua apreensão pelo espírito. Contudo, já é possível delimitar-lhe o sentido assim: teletrabalho é uma forma de trabalho a distância, exercido mediante o emprego de recursos telemáticos em que o trabalhador sofre o controle patronal.”

Sergio Pinto Martins (2015, p. 158) faz uma distinção entre teletrabalho e trabalho a distância ou trabalho a domicílio. Segundo o autor, no teletrabalho é necessário que haja a presença da subordinação jurídica, que é uma característica inerente aos meios telemáticos ou informatizados de supervisão, conforme estabelecido pela legislação. Ele estabelece o seguinte preceito:

“Todo teletrabalho é considerado trabalho a distância, mas nem todo trabalho a distância pode ser considerado teletrabalho. O trabalho a domicílio também é um trabalho a distância, mas pode usar tecnologia ou não. As costureiras não usam tecnologia ou aparelhos eletrônicos para trabalhar. Logo, não é teletrabalho, mas trabalho a distância.”

Bem como a colocação de Sandro Nahmias Melo (2017, p. 1.095):

“Um conceito tão amplo e de contornos confusos, em matéria de restrição de direitos, apenas fomenta insegurança jurídica. Note-se que jurisprudência e doutrina têm evitado conceituar o teletrabalho de forma hermética ou definitiva, até pela evolução cada vez mais rápida dos tipos de trabalho que usam instrumentos de informática ou telemáticos.”

Apesar da distinção doutrinária abordada anteriormente sobre a disparidade entre teletrabalho, trabalho externo e trabalho em casa, a Convenção<sup>o</sup> 177, de 1996, da OIT (Organização Internacional do Trabalho), estabelece em seu primeiro artigo que o trabalho em domicílio engloba a atividade executada na residência do empregado ou em algum outro lugar, mediante compensação financeira, sem

levar em consideração quem fornece os equipamentos materiais utilizados para a realização da tarefa.

Por não ter sido formalmente aprovada pelo Estado brasileiro, a Convenção número 177 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) possui, atualmente, apenas um status de referência no que diz respeito aos direitos trabalhistas, pelo menos por enquanto.

Essa mesma afirmação também é aplicável à Recomendação número 184 emitida pela organização internacional, que, devido à sua natureza, não exige nem mesmo a ratificação para ter validade.

A Recomendação número 184 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) aborda uma série de tópicos relacionados ao trabalho em domicílio, incluindo as definições e o âmbito de sua aplicação, disposições gerais, formas de monitoramento do teletrabalho, idade mínima para a realização do trabalho em casa, direito à sindicalização e negociação coletiva, remuneração, segurança e saúde no ambiente de trabalho, horas extras, períodos de descanso, feriados, férias e licenças médicas, seguro social e proteção à maternidade, rescisão do contrato para trabalhadores em domicílio, resolução de conflitos decorrentes, programas de promoção do teletrabalho por organizações de empregadores e trabalhadores, além do acesso à informação. Essa recomendação atua como um complemento para a Convenção número 177, facilitando sua implementação pelos países que a assinaram.

Dessa forma, não obstante, vejamos o conceito de teletrabalho que a legislação brasileira nos traz, baseando-se na Consolidação das Leis do Trabalho Decreto-Lei Nº 5.452, de 1º de maio de 1943, em seu artigo 75-B:

Art. 75-B. Considera-se teletrabalho ou trabalho remoto a prestação de serviços fora das dependências do empregador, de maneira preponderante ou não, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que, por sua natureza, não configure trabalho externo. (Redação dada pela Lei nº 14.442, de 2022)

Bem como o art 6º da Consolidação das Leis do Trabalho que fora alterado através da Lei nº 12.551/11:

Art. 6. 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, Art. 6)

Nesse sentido, as formas de trabalho remoto são claramente equiparadas às jornadas de trabalho presencial, garantindo aos trabalhadores que atuam em regime de home office ou teletrabalho os mesmos direitos assegurados aos trabalhadores que prestam serviços presencialmente. Além disso, eles também possuem os mesmos deveres estabelecidos para essas modalidades de trabalho.

Partindo da perspectiva de teletrabalho de Boucinhas Filho e Sergio Pinto Martins respectivos doutrinadores e, da legislação brasileira com o artigo supracitado, fica claro seu conceito em relação ao empregado em situação de teletrabalho, trabalho a distância e home office, bem como de seu empregador. Se faz de extrema importância conceituarmos tais modalidades de emprego, para que seja possível nos aprofundarmos na problemática diante do olhar objetivo desse projeto.

Diante disso, é relevante discutir que atualmente, apesar de não haver uma legislação específica sobre o assunto no Brasil, é possível encontrar algumas disposições que podem ser aplicadas. Um bom exemplo seria a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que prevê limites de jornada de trabalho diária e semanal, bem como o direito ao descanso semanal remunerado. Além disso, a Constituição Federal garante a proteção da saúde física e mental dos trabalhadores, mesmo com a ausência de uma regulamentação específica, muitas empresas têm adotado

políticas internas para promover o direito à desconexão, estabelecendo limites claros de disponibilidade e incentivando o equilíbrio entre a rotina de trabalho e a vida pessoal do empregado.

No Brasil, a legislação trabalhista tradicional, como a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), foi desenvolvida considerando principalmente o ambiente de trabalho físico, em que o empregador possui mais controle direto sobre as condições de trabalho. No caso do teletrabalho e home office, em que o trabalho é realizado de forma remota, algumas questões relacionadas ao meio ambiente de trabalho podem ser diferentes. Por exemplo, a segurança e a ergonomia do ambiente de trabalho, que são reguladas pela CLT, podem precisar ser adaptadas para contemplar as peculiaridades do trabalho em casa.

De acordo com Martinez e Possídio (2020, p. 25), é enfatizado que a atual legislação trabalhista não é adequada para abordar completamente todas as transformações observadas no contexto nacional. Portanto, é necessário que ela se adapte e se organize de forma apropriada para lidar com essas mudanças, sendo discutidas decorrência da nova ordem social implantada em todas as partes do mundo devido ao surgimento da pandemia. Vejamos:

As regras celetistas serão insuficientes para resolver os dilemas que surgirão em razão da nova ordem instalada. O contexto é diferente de tudo o que se concebeu para a edição daquelas regras. O momento atual assemelha-se a um dos filmes de ficção científica norteamericanos, aos quais se assiste com incredulidade e até certa admiração com a capacidade inventiva de seus criadores. Os dispositivos celetistas servirão, por óbvio, para esse primeiro momento de caos e mesmo assim, com suas regras afrouxadas, capazes, dessa forma, de serem lançadas sobre os fatos sociais com adequação e razoabilidade, como compete aos operadores do direito fazer, como intérpretes das normas que são, somente a partir do que se terá a efetiva subsunção do fato à regra.

Diante do que chamamos de primazia da realidade, que conforme o TST, “define que em uma relação de trabalho o que realmente importa são os fatos que ocorrem, mesmo que algum documento formalmente indique o contrário”, em alguns casos reais, que vem acontecendo nas atuais relações de emprego, são os acordos entre o empregador e o empregado onde, por si só, podem estabelecer

cláusulas específicas sobre o meio ambiente de trabalho no contexto do teletrabalho, definindo responsabilidades e obrigações para ambas as partes, sempre observando a legislação vigente para que no decorrer de tais negociações nenhum direito ou dever seja violado, não só por parte do empregado, bem como por parte do empregador, principalmente.

O home office, ou trabalho remoto, pode trazer tanto benefícios, quanto malefícios, bem como potenciais impactos na saúde dos trabalhadores. Alguns estudos e pesquisas na área da saúde e também na jurídica têm explorado os efeitos do home office na saúde do indivíduo, destacando os aspectos como a saúde mental, danos na postura corporal, o crescimento do sedentarismo e suas consequências na vida pessoal do trabalhador, como a possibilidade de violação do direito ao lazer - artigo 6º, caput, artigo 7º, IV, artigo 217, § 3º, e artigo 227, Constituição Federal de 1988.

Os trabalhadores têm menos oportunidades de se movimentar durante o dia, como caminhar para o escritório, subir escadas ou realizar pausas ativas. A falta de atividade física regular pode ter impactos negativos na saúde cardiovascular, no metabolismo e no bem-estar geral, impactos nas interações sociais, como o isolamento, afirmam estudiosos da área da saúde.

O trabalho remoto pode resultar em isolamento social, especialmente quando há ausência de interações presenciais com colegas de trabalho, bem como funcionários ou até durante o transporte até o serviço, por exemplo. Tal falta de contato humano e a ausência de suporte social podem levar à solidão e à diminuição da satisfação profissional.

Ainda, o trabalho remoto também pode levar a um aumento do estresse e da ansiedade devido a uma série de fatores, como a falta de separação entre trabalho e vida pessoal, o isolamento social, a pressão para estar sempre disponível e a dificuldade recorrente de desconectar-se do trabalho, aspectos esses que não refletem dessa forma, quando presencialmente.

Ainda, pode haver a sensação de sobrecarga, já que o ambiente doméstico pode não proporcionar o mesmo nível de relaxamento e descanso que um ambiente de trabalho separado. Sendo, dessa forma, notável que trabalhar em casa pode implicar em condições menos adequadas em termos de mobiliário e postura. A falta de uma estação de trabalho ergonômica pode resultar em dores nas costas, pescoço, ombros, bem como em outras partes do corpo.

Além disso, a adoção de posturas inadequadas durante longos períodos de trabalho pode contribuir para problemas musculoesqueléticos, mesmo que podem variar de acordo com cada indivíduo e com a forma como o home office é organizado e implementado, considerando também a carga horária de cada funcionário.

A implementação das ações descritas proporcionará segurança jurídica à empresa, assegurando que, em caso de possível litígio trabalhista, seja devidamente comprovado que a empregadora adotou as medidas estabelecidas em lei para salvaguardar seus próprios interesses legais e garantir a proteção do trabalhador.

Além disso, a forma mais eficaz para a empresa evitar ou reduzir os riscos legais em situações de trabalho remoto é elaborar adequadamente o contrato de trabalho ou aditivo contratual firmado entre as partes. Todas as informações relacionadas à prestação de serviços à distância devem estar claramente expressas no documento, especialmente as questões referentes à carga horária do empregado, à responsabilidade do empregador quanto à infraestrutura fornecida para a realização das atividades e às medidas de segurança a serem observadas.

Tais condições quando não observadas passar a colocar em xeque a dignidade humana de tais indivíduos, onde cidadania e a dignidade da pessoa humana estabelecem pilares constitucionais e evolutivos das sociedades até hoje, bem como não há como falar de sociedade sem mencionar a mais valia, a mão de obra assalariada. Mas antes, vejamos a conceituação clássica de Ingo Sarlet sobre o tema:

(...) 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 co-responsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos.

Se faz interessante à discussão o conceito de José Afonso da Silva que possui uma definição da dignidade como um valor supremo, que protege e atrai o conteúdo de todos os outros direitos fundamentais e humanos, desde o direito à vida:

(...) concebido como referência constitucional unificadora de todos os direitos fundamentais (observam Gomes Canotilho e Vital Moreira), o conceito de dignidade da pessoa humana obriga a uma densificação valorativa que tenha em conta o seu amplo sentido normativo- constitucional e não uma qualquer idéia apriorística do homem, não podendo reduzir-se o sentido da dignidade humana à defesa dos direitos pessoais tradicionais, esquecendo-a nos casos de direitos sociais, ou invocá-la para construir —teoria do núcleo da personalidade individual, ignorando-a quando se trate de garantir as bases da existência humana.

Ainda sob o olhar de Guilherme Peña à proteção dos direitos fundamentais, com dupla dimensão constitutiva:

(...) a dignidade da pessoa humana assegura o reconhecimento e proteção dos direitos fundamentais, revestida de —dupla dimensão constitutiva: de uma parte, o valor impede a prática de ato administrativo, legislativo ou jurisdicional que contravenha a dignidade da pessoa humana, sob pena de invalidade; de outra parte, o valor impõe a promoção de condições materiais indispensáveis à existência digna, de sorte a preservar o mínimo existencial de cada pessoa humana, bem assim funciona como critério substantivo do método de ponderação, uma vez que garante que a solução de conflitos de direitos fundamentais prestigie a dignidade da pessoa humana, com repercussão no quadro de superação da clássica antinomia entre Direito Privado e Direito Público.

## 2. O MEIO AMBIENTE DO TELETRABALHO

O teletrabalho, ou trabalho remoto, tornou-se uma realidade cada vez mais presente no cenário brasileiro, especialmente com a crescente adoção de tecnologias que permitem que os trabalhadores executem suas tarefas de locais remotos, como suas próprias casas. Esta transformação no modo de trabalho trouxe consigo implicações significativas tanto no âmbito do Direito do Trabalho brasileiro quanto na vida pessoal dos teletrabalhadores. No contexto do Direito do Trabalho, o teletrabalho trouxe a necessidade de adaptação das leis e regulamentações no âmbito trabalhista para acomodar as peculiaridades dessa modalidade de trabalho.

A Reforma Trabalhista de 2017 (Lei 13.467 de 2017) introduziu mudanças importantes na legislação brasileira, definindo a modalidade de teletrabalho e estabelecendo diretrizes para sua regulamentação. Por exemplo o artigo 75-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) foi adicionado para tratar especificamente dessa modalidade de trabalho.

Além disso, questões relacionadas ao controle de jornada, direitos trabalhistas e responsabilidade das empresas pelo ambiente de trabalho do teletrabalhador ganharam destaque no ambiente jurídico brasileiro. Autores como Delgado (2020) exploram as implicações legais do teletrabalho no Brasil, enfatizando a necessidade de proteger os direitos dos trabalhadores nesse novo cenário, ao mesmo tempo em que se adaptam à flexibilidade proporcionada pelo teletrabalho.

No que diz respeito à vida do teletrabalhador, esse modelo de trabalho apresenta vantagens significativas, como maior flexibilidade, eliminação do deslocamento diário e a possibilidade de conciliação entre trabalho e vida pessoal. No entanto, também pode acarretar desafios, como a necessidade de manter limites entre a rotina de trabalho e vida pessoal, a solidão associada ao isolamento e a pressão constante para estar disponível devido à facilidade de comunicação digital.

O teletrabalho, como já supracitado também apresenta desafios pertinentes para o ramo do Direito do Trabalho no Brasil, envolvendo aspectos relacionados à regulamentação das condições de trabalho, aos direitos dos trabalhadores e à



saúde e segurança no ambiente laboral. Autores como Delgado (2020) exploram as implicações jurídicas do teletrabalho no Brasil e os obstáculos em assegurar os direitos trabalhistas nesse contexto.

Regulação das Condições de Trabalho: É fundamental que o teletrabalho seja regulamentado de modo a garantir que os trabalhadores tenham direitos e proteção adequados, especialmente no que tange à carga horária, pagamento de horas extras e condições de saúde e segurança no ambiente de trabalho. A regulamentação do teletrabalho no Brasil é analisada por Alves et al. (2019) em seu artigo.

Resumidamente, o teletrabalho no Brasil possui implicações tanto no âmbito do Direito do Trabalho quanto no meio ambiente. É de suma importância que a regulamentação e a prática do teletrabalho sejam equilibradas para assegurar os direitos dos trabalhadores e minimizar os impactos ambientais, promovendo uma abordagem mais sustentável para essa modalidade de trabalho em constante expansão no país.

A imposição de um intenso ritmo de trabalho a um determinado funcionário culmina na criação de um prejuízo para seu projeto de vida e sua existência, privando-o do tempo destinado ao lazer, à convivência com a família e ao seu próprio desenvolvimento pessoal, cultural, artístico e intelectual, bem como ao aspecto afetivo, entre outros. Isso também pode acarretar danos à saúde do trabalhador, o que justifica a necessidade de combater esse problema de forma contundente.

No contexto da proteção da saúde dos trabalhadores, Mauricio Godinho Delgado, em um debate sobre a redução da jornada de trabalho para 40 horas semanais no Brasil, aponta que a extensão do tempo dedicado ao trabalho, devido ao contrato laboral, resulta em impactos em várias áreas da vida do trabalhador. O autor enfatiza que essa extensão do tempo disponível devido ao contrato de trabalho afeta a saúde, a educação, bem como as relações do trabalhador com a família, incluindo crianças e adolescentes.

Delgado ainda, assegura que o aumento da jornada de trabalho, inclusive com a realização de horas extras, amplia drasticamente as possibilidades de

ocorrência de doenças relacionadas ao trabalho e acidentes ocupacionais. Em contrapartida, a redução da jornada de trabalho diminui significativamente a probabilidade desses eventos prejudiciais relacionados ao trabalho, conhecidos como infortúnios do trabalho.

Neste contexto, é relevante destacar o direito à desconexão, ao descanso e à tranquilidade, os quais são assegurados como garantias fundamentais na Constituição Federal de 1988, devido à sua relação com a saúde, higiene e segurança no ambiente de trabalho.

Esses direitos são expressamente estabelecidos em diversos dispositivos, representando direitos fundamentais individuais do trabalhador. Além disso, o parágrafo inicial do artigo 7º estipula que os direitos trabalhistas devem incluir, entre outros aspectos, medidas que busquem aprimorar a condição social dos trabalhadores

Dessa forma, esse cenário resultante da violação da qualidade de vida do trabalhador, enquanto indivíduo com projetos pessoais e profissionais, tem como consequência o comprometimento de sua saúde, o que pode levar ao surgimento de doenças relacionadas ao trabalho que representam riscos tanto para sua saúde física quanto mental.

### **3. É POSSÍVEL TER EFETIVA PROTEÇÃO À SAÚDE EM REGIME DE TELETRABALHO?**

A proteção à saúde do trabalhador no contexto do teletrabalho é uma preocupação cada vez mais relevante, dada a crescente adoção dessa modalidade de trabalho, especialmente com o avanço das tecnologias no Brasil. Para analisar a possibilidade de efetiva proteção à saúde do trabalhador no regime de teletrabalho, é necessário considerar vários fatores e fundamentar a discussão.

Nosso maior desafio por enquanto é conseguir responder a dúvida que se instaurou no tópico anterior, é possível proporcionar e manter um meio ambiente de trabalho saudável para todos os trabalhadores, de todas as categorias, que se encaixam nos requisitos de trabalho remoto?

Partimos do pressuposto que todo e qualquer empregador possui o objetivo de cumprir sua obrigação legal de preservar a saúde e a vida de seus funcionários, valorizando majoritariamente a dignidade humana e os princípios sociais do trabalho, fundamentos inalienáveis presentes em nossa Constituição Federal (artigo 1º, III, IV).

Quanto ao tema do fornecimento de orientações remotas pelo empregador aos seus colaboradores e subordinados dentro do contexto do trabalho remoto, Homero Batista Mateus da Silva (2017, p. 56) expressa o seguinte ponto de vista: O art. 75-E, utilizando linguagem patriarcal, já superada no âmbito da saúde e segurança do trabalho, determina que o empregador instrua os empregados “de maneira expressa e ostensiva”, quanto às precauções para evitar doenças e acidentes, ao passo que o empregado deve se comprometer a seguir todas as instruções; a tese de que todos os acidentes tivessem como causa “ato inseguro” do empregado está superada faz muitos anos, impondo-se análise multifatorial para a compreensão dos acidentes e doenças a ele equiparadas; por exemplo, em caso de sobrecarga muscular pelo trabalho de digitação em domicílio – antigamente denominada tendinite – não é crível que se pense apenas em analisar o descuido do empregado quanto à postura; elementos relevantes como prazos para entrega dos trabalhos, nível de complexidade, ritmo exigido, número de toques necessários para dar cobro à demanda, forma de remuneração, metas impostas e vários outros assuntos correlatos deverão ser levados em consideração.

É relevante ressaltar que, além das questões legais, o Ministério Público do

Trabalho (MPT) e bem como outras instituições têm buscado orientar e fiscalizar as condições de trabalho em regime de teletrabalho e home office, com o objetivo de assegurar a proteção dos direitos trabalhistas e do meio ambiente laboral.

Se faz de suma importância que pensemos na hipótese em que os empregadores adotem medidas para garantir de forma adequada um ambiente seguro e saudável para os trabalhadores em regime de teletrabalho ou home office, incluindo orientações sobre ergonomia, prevenção de acidentes e doenças ocupacionais.

O teletrabalho oferece determinada flexibilidade no que diz respeito à localização e horário de trabalho. No entanto, essa flexibilidade pode levar a uma sobreexigência de disponibilidade, pois os trabalhadores podem sentir a pressão de estar sempre disponíveis devido à facilidade de comunicação por meio de dispositivos eletrônicos.

No livro "O Fim dos Empregos", Jeremy Rifkin explora a interação entre tecnologia e emprego. Sua tese central argumenta que o avanço da automação e da tecnologia digital pode, de maneira paradoxal, criar uma situação em que as expectativas de que os trabalhadores estejam sempre disponíveis aumentem. À medida que as tecnologias tornam o trabalho mais acessível fora do ambiente tradicional de escritório, isso pode gerar pressões para que os trabalhadores estejam constantemente conectados e à disposição para o trabalho.

Esse fenômeno tem o potencial de prejudicar o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal, resultando em impactos negativos na saúde e no bem-estar dos trabalhadores.

Vejamos, de acordo com o professor Gilberto Dupas (2000. p. 25), em relação a mesma problemática.

De toda maneira, é certo que a flexibilidade propiciada pelas novas tecnologias tem permitido que o processo de geração de excedente no capitalismo atual não mais se restrinja à jornada de trabalho, invadindo os demais momentos do cotidiano do trabalhador, o que cria a ilusão de que o capital aproxima-se do trabalho ao não mais exigir cartão de ponto e ao remunerá-lo por resultado. Na verdade, a flexibilidade propiciada pelas novas tecnologias rompeu as limitações impostas pelas dimensões espaço/tempo, destruindo a verticalização da produção e fragmentando o trabalho para longe de um único espaço físico

O teletrabalho pode resultar em isolamento social, uma vez que os trabalhadores podem ficar privados de interações presenciais com colegas. Isso pode ter impactos negativos na saúde mental. Estudos de alguns juristas, psicólogos organizacionais e profissionais de recursos humanos podem abordar essa temática, embora não sejam autores literários no sentido tradicional trazem para a discussão os desafios do isolamento e enfatizam a importância das interações sociais para a saúde mental.

A definição de limites claros para a jornada de trabalho no teletrabalho é fundamental para a proteção da saúde do trabalhador. A regulamentação trabalhista deve garantir que os direitos dos trabalhadores, como o direito à desconexão e ao pagamento de horas extras, sejam respeitados no contexto do trabalho remoto. Mauricio Godinho Delgado, renomado jurista brasileiro, é um dos estudiosos que aborda e ressalta a importância de regulamentar a jornada de trabalho no teletrabalho para proteger a saúde do trabalhador.

A adaptação do ambiente de trabalho em casa é crucial para evitar problemas de saúde relacionados à postura inadequada e ergonomia. Garantir que os trabalhadores tenham acesso a equipamentos ergonômicos e informações sobre como configurar seu espaço de trabalho de forma segura é essencial.

A efetiva proteção à saúde do trabalhador no teletrabalho requer uma regulamentação clara, bem como a conscientização tanto dos empregadores quanto dos próprios trabalhadores sobre os direitos, limites e responsabilidades nessa modalidade de trabalho. É essencial que a legislação trabalhista evolua para abordar os desafios específicos do teletrabalho, garantindo um ambiente de trabalho seguro e saudável.

Portanto, é possível ter uma efetiva proteção à saúde do trabalhador em regime de teletrabalho no Brasil, desde que sejam implementadas regulamentações adequadas, conscientização, e a promoção de práticas de trabalho saudáveis. O avanço das novas tecnologias não deve, em hipótese alguma, comprometer a saúde dos trabalhadores, mas sim ser usado para melhorar a qualidade de vida no trabalho, adaptando-se às necessidades e desafios do trabalho remoto.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

O relacionamento do trabalho, em qualquer de suas formas, com os direitos fundamentais previstos na Constituição, é intrinsecamente ligado. O teletrabalho, em particular o home office, tornou-se uma realidade cada vez mais forte, ganhando força durante a pandemia. Este período evidenciou a necessidade de adaptar diversos aspectos relacionados a ele. No que diz respeito ao home office, que é uma forma de teletrabalho, alguns aspectos exigem revisão para garantir uma melhor conformidade com a Constituição Federal.

Esses aspectos incluem a responsabilidade financeira pela aquisição e manutenção dos equipamentos de trabalho, as condições de trabalho em ambiente doméstico, a imagem do trabalhador, a falta de proteção em relação às horas de trabalho, a salvaguarda da saúde, o direito à desconexão e a responsabilização por doenças e acidentes relacionados ao trabalho. Alguns desses desafios parecem superar as vantagens, representando retrocessos e violações ao direito fundamental a um trabalho digno, protegido e sem ônus para o empregado.

Além disso, o teletrabalho merece atenção especial quando se trata dos princípios de cidadania e da dignidade da pessoa humana. É necessário que a legislação estabeleça mecanismos de controle, tanto pelo empregador quanto pelo empregado, em relação ao tempo de trabalho, a fim de evitar excessos e garantir uma clara separação entre os períodos de descanso e trabalho, a fim de evitar prejuízos à saúde física e mental do empregado.

Embora o trabalho em home office tenha suas vantagens, argumenta-se que os direitos do trabalhador nesse ambiente devem ser equivalentes aos dos trabalhadores no local físico da empresa. Isso não diz respeito apenas ao limite de jornada, mas também à ausência de custos adicionais para o empregado na execução de suas funções.

O desafio reside em promover alterações legislativas e acordos individuais mais transparentes, sem transferir riscos e custos para o empregado, ao mesmo tempo em que se mantém a harmonia com os dispositivos constitucionais.

Essas questões também se estendem ao debate sobre o teletrabalho versus o trabalho digno, e é necessário encontrar um equilíbrio que proteja o teletrabalhador contra a supressão de direitos e o retrocesso social.

Em última análise, o equilíbrio entre o capital e o trabalho no contexto das novas formas de trabalho e tecnologias deve ser perseguido por meio de ações de mercado, legislativas e sindicais. Em resumo, o teletrabalho, especialmente o home office, apresenta vantagens significativas que indicam sua crescente aplicação no futuro.

No entanto, é crucial que essa evolução seja guiada pelos princípios de cidadania, dignidade e respeito pelos direitos sociais garantidos pela Constituição. Diante da análise das vantagens e desvantagens do home office, surge a necessidade de regulamentação mais abrangente, dada a atual ambiguidade dessas vantagens.

## REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, Lucilde D'Ajuda Lyra de. **Trabalho em domicílio: histórico e perspectivas - o teletrabalho**. Juíza do Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região. Mestre em Direito pela PUC/MG. Rev. TST, Brasília, vol. 71, nº2, maio/ago. 2005.
- CALCINI, Ricardo; ANDRADE, Dino Araújo de. **Home office e os riscos trabalhistas**. 2020.
- DUPAS, Gilberto. **Ética e poder na sociedade da informação**: de como a autonomia das novas tecnologias obriga a rever o mito de progresso. 2000. p. 25.
- GATTI, Daniele Pala et al. **Home Office: vantagens, desvantagens e desafios para empresas e funcionários**. Revista de Administração do UNIFATEA, v. 16, n. 16, 2018
- LIMA, F. M. M. de; LIMA, F. P. R. M. de. **Reforma trabalhista: entenda ponto por ponto**. São Paulo: LTr, 2017.
- MARX, Karl e ENGELS, Friedrich. **A ideologia alemã**. Tradução: Frank Muller. São Paulo: Martin Claret, 2012.
- MEDEIROS, Benizete Ramos de; RENZETTI FILHO, Rogério Nascimento. **A necessária regulamentação do home office: Uma análise a partir dos direitos fundamentais**. The necessary regulation of the home office: An analysis based on fundamental rights.
- MELO, Sandro Nahmias. **Teletrabalho, controle de jornada e direito à desconexão**. Revista LTr, São Paulo, set. 2017.
- MONITORAMENTO PARA O HOME OFFICE Empresas x Empregados e seus direitos na nova realidade de trabalho: o home office. 2022.
- MORAES, Guilherme Braga da Peña de. **Readequação constitucional do Estado moderno**: transformações do conceito de Estado no Direito Constitucional do limiar século XXI. Dissertação de Mestrado. Programa de Pós-Graduação em Direito do Departamento de Direito da PUC-RJ. 2005.
- OLIVEIRA, Francisco Antonio de. **Reforma trabalhista**. São Paulo: LTr, 2017
- RAFALSKI, Julia Carolina; DE ANDRADE, Alexsandro Luiz. **Home-office: aspectos exploratórios do trabalho a partir de casa**. Temas em Psicologia, v. 23,



n. 2, p. 431-441, 2015.

ROCHA, Cláudio Jannotti da; 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 do Tribunal Regional do Trabalho da 3. Região. Belo Horizonte, v. 57, n. 87/88, p. 101-115, jan./dez. 2013.

ROMÃO, Frederico Lisbôa. RIFKIN, Jeremy. **O fim dos empregos.** Tradução de Ruth Gabriela Bahar. São Paulo: Makron Books, 1996. Revista TOMO, 2006.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais.** Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2001.

SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional Positivo.** 33ª ed. atual. São Paulo: Malheiros, 2010.

SILVA, José Reynaldo Bastos da; ZANOTI, Luiz Antonio Ramalho. **Coronavírus: a aplicação eficaz e pragmática do direito do trabalho,** p. 33.