



**UNIVERSIDADE CATÓLICA DO SALVADOR**  
Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação  
Programa de Pós-Graduação em Direito

**MARILIA SACRAMENTO**

**TELETRABALHO E O ADOECIMENTO PSÍQUICO: DIREITO À SAÚDE MENTAL  
DO TRABALHADOR À LUZ DO PRINCÍPIO DA PREVENÇÃO**

Salvador  
2023

**MARILIA SACRAMENTO**

**TELETRABALHO E O ADOECIMENTO PSÍQUICO: DIREITO À SAÚDE MENTAL  
DO TRABALHADOR À LUZ DO PRINCÍPIO DA PREVENÇÃO**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação em Direito, da Universidade Católica do Salvador, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Direito.

Orientador: Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho.

Salvador  
2023

Dados de Catalogação da Publicação (CIP)  
Ficha Catalográfica. UCSal. Biblioteca

S123 Sacramento, Marília

Teletrabalho e o adoecimento psíquico: direito à saúde mental do trabalhador à luz do princípio da prevenção / Marília Sacramento .– Salvador, 2023.  
158 f.

Dissertação (Mestrado) - Universidade Católica do Salvador. Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação. Mestrado em Direito.

Orientador: Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho.

1. Saúde Mental no Teletrabalho 2. Prevenção dos Riscos Psicossociais no Teletrabalho 3. Meio Ambiente do Trabalho e a Dimensão Psicossocial I. Gordilho, Heron José de Santana – Orientador II. Universidade Católica do Salvador. Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação III. Título.

CDU: 331.101.54

## TERMO DE APROVAÇÃO

Marília Sacramento

**“ O teletrabalho e o adoecimento psíquico do trabalhador: um olhar a partir da dimensão do direito à saúde mental. ”**

Dissertação aprovada como requisito parcial para obtenção do grau de mestre em Direito da Universidade Católica do Salvador.

Salvador, 04 de abril de 2023.

Banca Examinadora:

HERON JOSE DE SANTANA DE SANTANA GORDILHO:23698861534  
GORDILHO:23698861534

Assinado de forma digital por HERON JOSE DE SANTANA GORDILHO:23698861534  
Dados: 2023.04.17 11:43:12 -03'00'

Prof.(a)s. Dr.(a)s. Heron José de Santana Gordilho - UCSAL (orientador)



Documento assinado digitalmente  
RITA DE CASSIA SIMOES MOREIRA BONELLI  
Data: 13/04/2023 19:24:41-0300  
Verifique em <https://validar.it.gov.br>

Prof.(a) Dr.(a) Rita de Cassia Bonelli - UCSAL (examinadora interna)

VALTER FOLETTO  
SANTIN:39057984920

Assinado de forma digital por VALTER FOLETTO  
SANTIN:39057984920  
Dados: 2023.04.08 11:48:49 -03'00'

Prof.(a) Dr.(a) Valter Folleto Santin - Universidade Estadual do Norte do Paraná - UENP (examinador externo)

Dedico este trabalho aos meus alunos – de ontem e de hoje – da graduação da UCSAL.

## AGRADECIMENTOS

Expresso minha profunda gratidão,

A Deus, pai todo poderoso, toda honra e toda a glória!

A meu pai, Walter Bastos Sacramento, e à minha mãe, Maria da Graça Augusto da Silva que sempre me proporcionaram educação de qualidade;

Aos meus tios Rodolfo Teixeira e Myriam Augusto da Silva Vilarinho, meus dois grandes paradigmas de intelectualidade no âmbito familiar;

Ao meu orientador Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho, pelo estímulo constante, disponibilidade permanente, pela competente e dedicada orientação e aos demais professores do programa de mestrado.

Aos Amigos e Colegas que contribuíram, de muitas formas, para que o objetivo fosse atingido.

E, em particular, aos queridos amigos: Alisson Menezes, meu grande incentivador; Fábio Ramiro, o irmão que conquistei no programa do mestrado com quem dividi angústias e sofrimentos; Adriana Fraga, pelo preciosismo na revisão do texto; Magno Batista, pela solicitude e colaboração na colheita de material digital e na etapa final; a Danielle Débora Cerqueira de Oliveira, pela confecção do material da apresentação. Com dedicação e carinho, eles ajudaram a realização de tarefas imprescindíveis para a elaboração dessa dissertação.

Finalmente, agradeço à Presidente do Tribunal Regional do Trabalho, Desembargadora Débora Machado, pelo apoio e compreensão em todos os momentos, especialmente naqueles que precisei me ausentar do trabalho, mesmo em gozo de afastamentos legais.

*“Prazer e sofrimento são vivências subjetivas, que implicam ser de carne e um corpo onde ele se exprime e se experimenta da mesma forma que a angústia, o desejo, o amor, etc. Esses termos remetem ao sujeito singular, portador de uma história e, portanto, são vividos por qualquer um, de forma que não pode ser, em nenhum caso, a mesma coisa de um sujeito para outro”.*

(Dejours).

## RESUMO

Essa pesquisa tem como objetivo analisar o direito à saúde mental no teletrabalho a partir do processo de mudança tradicional de laborar no estabelecimento das organizações para a forma remota, diante de uma nova dimensão espaço-temporal. O objetivo principal da pesquisa está voltado à qualidade de vida, à preservação da higidez psíquica e à identificação de possíveis riscos psicossociais com os correlatos adoecimentos mentais nesse novo meio ambiente, além da necessidade de delimitar a tutela à saúde mental com vistas à prevenção. A 3ª Revolução Industrial que chegou no século XX, conhecida como Era da Informação, trouxe alterações tecnológicas significativas decorrentes da invenção dos computadores e da rede mundial da internet. Estes aspectos impactaram a globalização dos negócios, na ampliação do trabalho precário e flexibilização das normas protetivas ao labor. Em pleno século XXI, a humanidade está se deparando com a 4ª Revolução Industrial proporcionando avanços expressivos nas áreas de inteligência artificial, tecnologia da informação e comunicação (TIC). Todo esse salto tecnológico traz repercussão no meio ambiente de trabalho, desafiando uma nova forma de atuação de labor consistente na possibilidade de execução do trabalho diretamente da casa ou outro lugar qualquer interligado à unidade produtiva por meio de redes – o teletrabalho. Dentro desse cenário, os *tablets*, *smartphones* e similares se transformaram em relevantes instrumentos de controle, supervisão e comando nas organizações em relação aos teletrabalhadores. As mudanças no mundo do trabalho decorrentes da reformulação do, modelo de produção de bens e serviços tornaram mais complexas as relações entre saúde psíquica e trabalho. Surge então a necessidade da intervenção preventiva, pois os transtornos mentais podem causar incapacidade para o trabalho segundo os *experts*. A psicodinâmica do trabalho enfatiza a organização da atividade como fator gerador de adoecimento mental, sendo esta uma das mais importantes vertentes teóricas em que se estruturam as pesquisas sobre a relação doença-saúde-trabalho. O tema desafia o campo multidisciplinar da saúde do trabalhador com incursões na área médica, da psicologia e da psiquiatria dentre outros ramos do saber. Diante da relevância da temática, especialmente no contexto pandêmico decorrente do Covid-19, objetivou-se analisar os fundamentos da saúde mental, o delineamento do meio ambiente provocador de adoecimento e as principais causas de sofrimento no trabalho. Impõe-se a superação de soluções a partir de um viés monetizante e de cunho reparatório. Propõe-se, após a constatação de doenças mentais no teletrabalho, a partir dos riscos específicos desse meio ambiente, a aplicação do princípio da prevenção diante da escassez e fragmentação do ordenamento jurídico vigente, orientado pelo Direito Ambiental diante da simbiose existente entre ramo e o Direito do Trabalho que buscam a qualidade de vida. Com vistas à concretização da proteção à saúde mental no teletrabalho, buscam-se atuações em âmbito extrajudicial e judicial, a partir de uma perspectiva multidisciplinar e interdisciplinar.

**Palavras-chave:** Saúde mental. Teletrabalho. Meio ambiente do trabalho.

## ABSTRACT

This research aims to analyze the right to mental health in telework from the traditional change process of working in the establishment of organizations to the remote way, in the face of a new space-time dimension. The main objective of the research is focused on the quality of life, the preservation of psychic health and the identification of possible psychosocial risks with the related mental illnesses in this new environment, in addition to the need to delimit the protection of mental health with a view to prevention. The 3rd Industrial Revolution that arrived in the 20th century, known as the Information Age, brought significant technological changes resulting from the invention of computers and the worldwide internet network. These aspects have impacted the globalization of business, the expansion of precarious work and the relaxation of protective labor standards. These aspects have impacted the globalization of business, the expansion of precarious work and the relaxation of protective labor standards. In the middle of the 21st century, humanity is facing the 4th Industrial Revolution, providing significant advances in the areas of artificial intelligence, information and communication technology (ICT). All this technological leap has repercussions on the work environment, challenging a new form of work consisting of the possibility of carrying out work directly from home or any other place connected to the production unit through networks – telecommuting. Within this scenario, tablets, smartphones and the like have become relevant instruments of control, supervision and command in organizations in relation to teleworkers. The changes in the world of work resulting from the reformulation of the model of production of goods and services made the relationship between mental health and work more complex. Then comes the need for preventive intervention, as mental disorders can cause incapacity for work according to experts. The psychodynamics of work emphasizes the organization of activity as a factor that generates mental illness, which is one of the most important theoretical strands on which research on the disease-health-work relationship is structured. The theme challenges the multidisciplinary field of workers' health with incursions into the medical, psychology and psychiatry areas, among other branches of knowledge. Given the relevance of the theme, especially in the pandemic context resulting from Covid-19, the objective was to analyze the fundamentals of mental health, the design of the environment that provokes illness and the main causes of suffering at work. It is imperative to overcome solutions based on a monetizing and reparatory bias. It is proposed, after verifying mental illnesses in telework, based on the specific risks of this environment, the application of the principle of prevention in the face of scarcity and fragmentation of the current legal system, guided by Environmental Law in the face of the existing symbiosis between the branch and the Labor Law who seek quality of life. With a view to implementing mental health protection in telework, extrajudicial and judicial actions are sought, from a multidisciplinary and interdisciplinary perspective.

**Keywords:** Mental health in telework. Prevention of psychosocial risks in telework. Work environment and the psychosocial dimension.

## **LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS**

ANAMATRA – Associação Nacional dos Magistrados Trabalhistas

CANPAT – Campanha Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho

CAT – Comunicação de Acidente de Trabalho

CEREST – Centros de Referência em Saúde do Trabalhador

CFM – Conselho Federal de Medicina

CFRB – Constituição da República Federativa do Brasil, de 05.10.1988

CLT – Consolidação das Leis Trabalhistas

CIPA – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes

CONAMAT – Congresso Nacional da Magistratura Trabalhista

EPI – Equipamentos de Proteção Individual

FIOCRUZ – Fundação Oswaldo Cruz

MFCN – máquina-ferramenta de controle numérico

MS – Ministério da Saúde.

MTE – Ministério do Trabalho e Emprego (Brasil)

NTEP – Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário

NR – Norma Regulamentadora

OIT - Organização Internacional do Trabalho

OMS – Organização Mundial da Saúde

ONU – Organização das Nações Unidas

PIACT – Programa Internacional para a Melhorai das Condições de Trabalho e do Meio Ambiente

PCMSO – Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional

PNSST – Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho

PPRA – Programa de Prevenção de Riscos Ambientais

PSO – Psicologia da Saúde Ocupacional

RENAST – Rede Nacional de Atenção Integral à Saúde do Trabalhador

SESMT – Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho

SB – Síndrome de *Burnout*

SMTR – Saúde Mental Relacionada ao Trabalho

SST – Serviços de Saúde no Trabalho

SUS – Sistema Único de Saúde

TPL – Transtorno de personalidade limítrofe

TST – Tribunal Superior do Trabalho

TIC – Tecnologia da Informação e Comunicação

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO .....</b>	<b>13</b>
<b>2 TRANSMUDAÇÕES DO MUNDO DO TRABALHO E A PROTEÇÃO À SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR .....</b>	<b>17</b>
2.1 A METAMORFOSE DO TRABALHO E OS EFEITOS DA REVOLUÇÃO DA TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO DENTRO DE UM CONTEXTO DE GLOBALIZAÇÃO E FLEXIBILIZAÇÃO DO TRABALHO .....	19
2.2 O VALOR SOCIAL DO TRABALHO .....	25
2.3 A PROTEÇÃO AO DIREITO FUNDAMENTAL À SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR .....	27
2.3.1 A evolução do conceito de saúde do trabalhador .....	28
2.3.2 A proteção da saúde mental do trabalhador no direito internacional e no direito interno.....	31
2.3.3 A saúde como um direito humano.....	36
2.3.4 Aplicação dos princípios de direito ambiental na saúde mental do trabalhador	40
2.3.5 As dimensões do meio ambiente laboral.....	46
<b>3 A NOVA FACE DO TRABALHO SEM FACE: O TELETRABALHO GERADO PELAS NOVAS TECNOLOGIAS .....</b>	<b>61</b>
3.1 DELIMITAÇÃO CONCEITUAL DO TELETRABALHO.....	61
3.2 CARACTERÍSTICAS DO TELETRABALHO .....	64
3.3 QUALIFICAÇÃO JURÍDICA DO TELETRABALHO E O REVISITAMENTO DAS FRONTEIRAS ENTRE O TRABALHO AUTÔNOMO E O SUBORDINADO .....	69
3.4 TIPOLOGIAS DO TELETRABALHO .....	71
3.5 DISCIPLINA INTERNACIONAL E NO DIREITO INTERNO DO TELETRABALHO	75
3.6 O TELETRABALHO E O DIREITO COMPARADO .....	82
3.7 OS RISCOS PSICOSSOCIAIS E O SOFRIMENTO NO TELETRABALHO.....	85
3.7.1 O isolamento.....	96
3.7.2 Flexibilidade de jornada .....	98
3.7.3 Ausência de lazer .....	99
3.7.4 Desequilíbrio entre vida privada e profissional.....	104
<b>4 DESGASTE PSÍQUICO DO TELETRABALHADOR E A EFETIVAÇÃO DO DIREITO À SAÚDE MENTAL À LUZ DO PRINCÍPIO DA PREVENÇÃO .....</b>	<b>108</b>
4.1 O ADOECIMENTO MENTAL NO TELETRABALHO.....	109
4.1.1 Tecnoestresse.....	109

<b>4.1.2 Síndrome de Burnout .....</b>	<b>110</b>
<b>4.1.3 Presenteísmo .....</b>	<b>113</b>
<b>4.1.4 Depressão e transtornos de ansiedade .....</b>	<b>114</b>
<b>4.2 O PRINCÍPIO DA PREVENÇÃO SOB O ENFOQUE DA PROTEÇÃO DA SAÚDE MENTAL A PARTIR DA REDUÇÃO DOS RISCOS PSICOSSOCIAIS .....</b>	<b>116</b>
<b>4.2.1 A prevenção como princípio e sua força normativa.....</b>	<b>116</b>
<b>4.2.2 Os riscos da monetização da saúde versus promoção da dignidade humana .....</b>	<b>118</b>
<b>4.2.3 A promoção da saúde pela prevenção de riscos.....</b>	<b>119</b>
<b>4.2.4 A concretização da prevenção nos riscos psicossociais no teletrabalho em um âmbito extrajudicial e judicial.....</b>	<b>121</b>
<b>5 CONCLUSÕES.....</b>	<b>140</b>
<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>143</b>

## 1 INTRODUÇÃO

Esta pesquisa se destinará à análise do direito à saúde mental do teletrabalhador, sob o olhar de sua proteção no tocante à adoção de ações progressivas de redução dos riscos psicossociais detectados no meio ambiente laboral e como o ordenamento jurídico pode tutelar eficazmente a incolumidade psíquica da pessoa por meio da máxima prioridade ao critério preventivo.

O cenário da globalização e das novas tecnologias, surgidas ainda século XX, trouxe profundas transformações na forma com que o trabalho vem se apresentado ao longo do tempo. A modalidade teletrabalho, algo relativamente novo nas relações laborais, emerge crescentemente nas organizações contemporâneas como forma de flexibilização das relações de trabalho. Há tendência a modificação na qualidade de demandas submetidas ao Poder Judiciário a partir da última década, em especial em um cenário pós-pandêmico. Os processos que antes versavam sobre temas convencionais como acidentes e doenças típicas, foram paulatinamente sendo acrescidos por patologias de natureza mental, a exemplo de depressão, assédio moral, Síndrome de *Burnout* e suicídios.

Como objetivo geral, busca-se sistematizar os fatores psicossociais que geram adoecimento mental no teletrabalho e demonstrar como o princípio da prevenção pode atuar para garantir o direito fundamental à saúde do teletrabalhador diante da escassez legislativa em torno do tema.

Desse contexto, surgem indagações em torno do meio ambiente do teletrabalho: i) Será que os riscos psicossociais que afetam o trabalhador em geral seriam os mesmos detectáveis no teletrabalho?; ii) Em caso afirmativo, quais seriam esses riscos psicossociais?; iii) É possível alterar o cenário de possíveis riscos diante do contexto de mercado e de constantes mudanças tecnológicas?; iv) É possível a organização atuar de forma preventiva e cautelosa para evitar danos à saúde mental do teletrabalhador?; v) De que modo o ordenamento jurídico poderia proteger com efetividade o teletrabalhador na sua incolumidade psíquica? O fato é que todas essas perguntas são indissociáveis e somente podem ser respondidas a partir da adoção dos recursos da transversalidade, da multidisciplinaridade e da interdisciplinaridade, através do diálogo com outros ramos do conhecimento. Esse trabalho pretende investigar essas possibilidades, apontando, outrossim, os mecanismos necessários para assegurar a saúde mental do trabalhador e compatibilizar com o ordenamento jurídico nacional diante da ausência de uma tutela legal adequada.

Considerando o ordenamento jurídico vigente escasso em torno do teletrabalho e a proteção da saúde mental do teletrabalhador, a pesquisa terá por objetivos específicos: *i)* entender o contexto do meio ambiente laboral contemporâneo a partir da revolução tecnológica; *ii)* analisar se existem elementos do meio ambiente laboral que podem afetar a saúde do teletrabalhador e delimitá-los caso sejam verificados; *iii)* examinar os marcos legais que atendem a saúde mental do trabalhador, buscando compreender se existe insuficiência de normatividade; *iv)* estabelecer diálogo com outros campos do conhecimento cujo objeto é o processo trabalho-saúde; *v)* verificar como a construção principiológica do Direito Ambiental pode garantir eficácia ao direito à saúde mental do teletrabalhador.

Emerge a relevância de um estudo destinado ao trabalho na modalidade teletrabalho, sob uma perspectiva de ênfase ao meio ambiente laboral, objeto dessa pesquisa, especialmente em um contexto laborativo do pós-pandemia e diante de sociedade tecnológica em constante mutação. As organizações, ao adotarem essa modalidade de trabalho, buscam obter aumento de produtividade e redução de custos em uma sociedade que busca o desempenho a todo custo. Daí tornar-se necessário averiguar os possíveis meios de proteção contra os impactos causados nesse meio ambiente peculiar, à luz dos princípios constitucionais e infraconstitucionais, sobretudo em face da escassez doutrinária e legislativa sobre o tema. Portanto, a ideia matriz do presente trabalho considerará, primordialmente, o viés da prevenção e precaução.

O estudo em voga tem como justificativa a necessidade de delimitar os riscos psicossociais no teletrabalho com vistas à concretização efetiva do direito à saúde. Dados estatísticos demonstram que os transtornos mentais correlacionados ao trabalho indicam a emergência e a gravidade dessa temática. Nesse sentido, a preocupação com o cuidado ao meio ambiente do trabalho deve ser visto como uma função social e numa concepção ética, uma vez que visa salvaguardar as gerações futuras diante do que estabelece a Constituição Federal em seu art. 225. Indubitável, assim, que o Direito deve buscar mecanismos para garantir a saúde do trabalhador, prevenindo, assim, danos irreparáveis.

Para elaboração desse trabalho, a abordagem adota o método lógico sistemático a partir da construção de pesquisa de natureza bibliográfica com viés multidisciplinar. Foram adotadas fontes primárias como normas jurídicas internacionais, especialmente da OIT, de direito interno e de direito estrangeiro. Como fontes secundárias, destacam-se livros, artigos científicos, teses e dissertações, periódicos e conteúdos impressos e eletrônicos correlatos ao tema. Sob o ponto de vista da forma da abordagem do problema, a pesquisa se fará qualitativamente, a partir de descrições, significados, interpretações e comparações. Com a finalidade de atingir os objetivos

propostos, a estrutura textual desdobrar-se-á em três capítulos, todos organizados de forma interligada.

O primeiro capítulo abordará as transformações da sociedade produtiva na busca, inicialmente, de entender o retorno para a casa na modalidade do teletrabalho e os impactos da revolução da tecnologia da informação em uma ruptura espacial e temporal. Em seguida, serão examinados os contextos de globalização, precarização e flexibilização do trabalho trazendo consequências que se traduzem em disparidades na riqueza e no bem-estar, no desemprego estrutural e na insegurança humana. Destacar-se-á, ainda, o reconhecimento do valor social do trabalho como elemento fundante da centralidade normativa do trabalho no pacto estabelecido com a Constituição de 1988.

Em sequência estarão focados os conceitos de saúde, física e mental e, ainda, tratar-se-á de um panorama do tema no direito internacional e no direito interno. Será apresentada, ainda, a dimensão da saúde como um direito humano diante da necessidade de se estabelecer um paralelo entre o direito à saúde e o direito à vida, considerando que a proteção desta pressupõe não apenas a conservação do estado vital, mas ainda a sobrevivência caracterizada pela plenitude do desenvolvimento de todas as faculdades humanas. Far-se-á ainda uma conexão entre o direito fundamental à saúde e o princípio da dignidade da pessoa humana. Será examinada, também, a aplicação dos princípios de direito ambiental na saúde mental do trabalhador em decorrência da simbiose entre esse ramo e o direito do trabalho, visto que ambos estão conectados pelo objetivo de busca de qualidade de vida.

No citado capítulo ainda se propõe a analisar as dimensões do meio ambiente de trabalho. Primeiramente haverá ênfase no conceito de meio ambiente em uma perspectiva holística. A conceituação do meio ambiente deverá se centrar em sua concepção antropocêntrica alargada para abranger o bem ambiental que tem maior relevo na ideia de um direito difuso qualificado, qual seja, a qualidade de vida, abrangendo aspectos relacionais. Na sequência, será tratada da proteção do meio ambiente no âmbito dos direitos jusfundamentais do ponto de vista da teoria jurídica, entendidos como todos aqueles direitos que são reconhecidos universalmente a todos enquanto pessoas. Será apreciada a proteção constitucional do meio ambiente do trabalho em conexão com a própria dignidade da pessoa humana. Far-se-á uma tentativa de compreender e identificar se o conceito de meio ambiente laboral comporta uma visão alargada para abranger também relações interpessoais como um de seus elementos integrantes.

No segundo capítulo, a pesquisa será direcionada à compreensão dos aspectos mais relevantes do teletrabalho, dando ênfase ao seu delineamento conceitual, seus elementos estruturantes, características e tipologias. Abordar-se-á, ainda, o enquadramento jurídico da

figura do teletrabalhador a partir da revisitação do conceito de subordinação. Em seguida, será analisada a disciplina internacional em confronto com direito interno do teletrabalho, além de uma abordagem do direito comparado. Finalmente, dedicar-se-á ao exame dos impactos do teletrabalho na saúde mental do trabalhador, buscando identificar, *prima facie*, as causas do sofrimento no trabalho e os riscos psicossociais no labor.

O capítulo derradeiro será voltado a uma tentativa de mapear o adoecimento mental na ambiência do teletrabalho com a indicação das principais patologias correlatas com os fatores de risco. Na sequência, buscar-se-á verificar o papel do princípio da prevenção na concretização da saúde mental dos teletrabalhadores em uma perspectiva extrajudicial e judicial a partir dos diversos protagonistas e órgãos competentes na atuação da promoção da saúde do teletrabalhador.

Ao término, serão lançadas as considerações finais sobre o tema objeto da presente pesquisa.

## 2 TRANSMUDAÇÕES DO MUNDO DO TRABALHO E A PROTEÇÃO À SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR

Os grupos primitivos da terra sobreviviam da caça e da cata, isto é, da procura, o que não constituía propriamente um trabalho, até o advento da primeira onda que, segundo Toffler<sup>1</sup>, os homens inventaram ou descobriram a agricultura na qual havia uma divisão de trabalho: as mulheres plantavam e os homens caçavam. As guerras entre os povos deram origem a escravidão. Na idade média surgem os feudos e a servidão. Em fase seguinte, aparece o artesanato como uma nova forma de trabalho. O artesão mantinha o controle do processo e também sobre o produto, que era por ele comercializado. Havia liberdade para escolher o tempo de labor, a intensidade e o local de exercer essa atividade, normalmente em casa<sup>2</sup>.

Com o passar do tempo, um novo sistema modifica essa situação com o implemento do sistema *putting-out system*, que se baseava na distribuição pelos ‘capitalistas’ da matéria prima aos artesãos e no adiantamento em dinheiro para a subsistência destes, segundo Marglin<sup>3</sup> inerente ao sistema de fábrica. Tal sistema derivou a necessidade de se reunir os trabalhadores em um só local, onde o ‘capitalista’ passaria a ter maior controle sobre eles, além de deter maiores conhecimentos técnicos e dinâmica sobre o processo produtivo.<sup>4</sup> Surge, assim, a dicotomia entre o lugar do trabalho e o local de moradia.

Segundo Braverman<sup>5</sup>, tem-se o início da degradação do trabalho instalando-se o rompimento entre a vida pessoal e a vida da fábrica. A passagem para o sistema de fábrica não se deu de forma tranquila. Para os trabalhadores as máquinas das fábricas representavam uma ameaça aos postos de trabalho e, em especial, ao estilo de vida que abrangia a liberdade, a dignidade e o sentido de parentesco entre os artesões e seus aprendizes. A rigor, a ameaça estava presente não nas máquinas e sim ao sistema de fábrica, que se representava antagônico ao sistema artesanal até então vigente.<sup>6</sup>

Ocorre que as técnicas artesanais foram paulatinamente ficando menos atrativas, porque as fábricas absorviam o trabalho dos inventores. A partir de então, a “liberdade do operário em recusar a fábrica nada mais era do que a liberdade de morrer de fome” segundo Marglin.<sup>7</sup> Com

---

<sup>1</sup> TOFFLER, Alvin. **A terceira onda**. Rio de Janeiro: Record., 1999, p. 37-38.

<sup>2</sup> DECCA, Edgar Salvadori de. **O nascimento das fábricas**. São Paulo: Brasiliense, 1996, p. 77.

<sup>3</sup> GORZ, André. **Crítica da divisão do trabalho**. São Paulo: Martins Fontes, 1980, p. 248.

<sup>4</sup> DECCA, Edgar Salvadori de. *Op.cit.*, 1996, p. 77.

<sup>5</sup> BRAVERMAN, Harry. **Trabalho e capital monopolista**. São Paulo: Zahar, 1977, p. 379.

<sup>6</sup> DECCA, Edgar Salvadori de. *Op.cit.*, 1996, p. 77.

<sup>7</sup> GORZ, André. **Crítica da divisão do trabalho**. São Paulo, Martins Fontes, 1980, p. 71.

a invenção da máquina a vapor considerada a revolução tecnológica do século XVIII, da eletricidade do século seguinte e a automação do século XX, ocorreu a segunda onda de Toffler<sup>8</sup> consolidando a Revolução Industrial.

A Revolução Industrial que se intensificou nos séculos XVIII e XIX foi a responsável pela implementação do sistema fabril e pelo alargamento do sistema capitalista. Este movimento decorreu inicialmente da invenção da máquina de fiar, de tecelagem, além da máquina a vapor, surgindo desse conjunto de inovações a indústria mecanizada.<sup>9</sup>

Em 1911, Taylor<sup>10</sup> publica o livro “Os princípios de Administração Científica”, demonstrando como a produtividade poderia ser aumentada através da separação de cada processo de trabalho em movimentos componentes e da organização das tarefas de maneira fragmentada, segundo padrões rigorosos de tempo e estudo de movimento. A partir deste marco, fala-se em taylorismo que pregava como principal objetivo da administração “de assegurar o máximo de prosperidade ao patrão e, ao mesmo tempo, o máximo de prosperidade ao empregado”.<sup>11</sup> Segundo Heloani<sup>12</sup>, na realidade esse discurso buscava levar o aumento da eficiência a partir do aumento do ritmo de trabalho de acordo com as habilidades de cada trabalhador.

Em seguida, Henry Ford racionaliza tecnologia e a divisão do trabalho já existentes a partir do taylorismo. Uma característica do fordismo que se diferencia do taylorismo é o agrupamento das máquinas pelo tipo de operação, sendo modificado depois pelo toytismo – ou seja, sistema baseado na fabricação por demanda – com a organização do trabalho em torno de postos polivalentes.<sup>13</sup>

Conforme afirma Harvey<sup>14</sup>, houve grande resistência dos trabalhadores as inovações fordistas em decorrência de longas horas de trabalho, trabalho rotinizado, perda do controle do trabalhador sobre o projeto, ritmo e organização do processo produtivo. A partir dos anos 50, surge a MFCN - máquina-ferramenta de controle numérico, com o objetivo de fiscalizar o trabalho de cada operário e determinar a sua intensidade. Para Heloani<sup>15</sup> “essa nova forma de

<sup>8</sup> TOFFLER, Alvin. **A terceira onda**. Rio de Janeiro, Record, 1999, p. 37-38.

<sup>9</sup> SANDRONI, Paulo. **Novíssimo Dicionário de Economia**. São Paulo, Best Seller, 1999, p. 649.

<sup>10</sup> TAYLOR, Frederick Winslow. **Princípios de Administração Científica**. São Paulo, Atlas, 1995, p. 109.

<sup>11</sup> *Ibidem*, p. 24.

<sup>12</sup> HELOANI, José Roberto. **Organização do Trabalho e Administração. Uma visão multidisciplinar**. São Paulo: Cortez, 2002, p. 112.

<sup>13</sup> CORIAT, Benjamin. **Pensar pelo Averso**. Rio de Janeiro: UFRJ/REVAN, 1994, p. 209.

<sup>14</sup> HARVEY, David. **Condição pós-moderna**. São Paulo, Loyola, 1996, p. 349.

<sup>15</sup> HELOANI, José Roberto. **Organização do Trabalho e Administração. Uma visão multidisciplinar**. São Paulo: Cortez, 2002, p. 68-69.

organização do trabalho exigia o desempenho de tarefas cada vez mais específicas e o adestramento do trabalhador para aumentar a sua capacidade de produção em um dado período de tempo”.

Diante da situação econômica do Japão pós guerra, ainda nos anos 50, surge uma nova organização do trabalho, o toytismo. São chaves do método segundo Coriat<sup>16</sup> “produzir exatamente as quantidades vendidas e produzi-las no tempo exatamente necessário”, através de efetivo e estoque mínimos. Diferentemente do taylorismo e do fordismo, o toyotismo, nova organização do trabalho e de gestão da produção, transforma os profissionais em polivalentes. Trata-se de um movimento de racionalização do trabalho que se dá através da desespecialização e do tempo partilhado, com o objetivo de diminuir os poderes dos operários sobre a produção e de aumentar a intensidade do trabalho.<sup>17</sup>

No toyotismo, a autoativação é caracterizada pela autonomia dada a cada trabalhador para que identifique e resolva problemas, proponha e implante melhorias, através da qual se torna participante da gestão de produção como um todo.<sup>18</sup> Vale lembrar que Taylor já tratava da utilização das sugestões dos trabalhadores no aperfeiçoamento de métodos e ferramentas, não obstante seja no toyotismo que se estimula o dispêndio da energia intelectual.<sup>19</sup>

Segundo Ricardo Antunes<sup>20</sup>, não houve grandes modificações no processo do trabalho ao longo dos anos quando se pensa na “subjetividade da classe-que-vive do trabalho na sociedade contemporânea” Em seguida, o mesmo autor arremata: “[...] que as mudanças em curso no processo de trabalho, apesar de algumas alterações epidérmicas, não eliminaram os condicionamentos básicos desse fenômeno social”. Não obstante as mazelas trazidas pelo fordismo, existiram vantagens ao trabalhador a exemplo do emprego em tempo integral, benefícios, treinamento, carreira, salários e outros direitos trabalhistas alcançados por negociação coletiva conforme acentua Harvey.<sup>21</sup>

## 2.1 A METAMORFOSE DO TRABALHO E OS EFEITOS DA REVOLUÇÃO DA TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO DENTRO DE UM CONTEXTO DE GLOBALIZAÇÃO E FLEXIBILIZAÇÃO DO TRABALHO

---

<sup>16</sup> CORIAT, Benjamin. **Pensar pelo Avesso**. Rio de Janeiro: UFRJ/REVAN, 1994, p. 44.

<sup>17</sup> *Ibidem*, p. 76-77.

<sup>18</sup> MORAES NETO, Benedito. **Século XX e Trabalho Industrial. Taylorismo/fordismo, ohnoísmo e automação em debate**. São Paulo: Xamã, 2003, p. 127.

<sup>19</sup> ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao Trabalho?** Ensaios sobre as metamorfoses do mundo do trabalho. São Paulo, Cortez, 1995, p. 155.

<sup>20</sup> *Ibidem*, p. 92-93.

<sup>21</sup> HARVEY, David. **Condição pós-moderna**. São Paulo, Loyola, 1996, p. 349.

A automação, consistente em processos operacionais controlados e executados através de dispositivos mecânicos ou eletrônicos que substituem o trabalho humano, teve seu início no século XX, em especial no pós Segunda Guerra mundial, surgindo a terceira onda capitaneada pelas novas indústrias de tecnologias<sup>22</sup>. Um aspecto relevante a ser destacado na era da tecnologia é a forma de controle dos trabalhadores. A tecnologia permitiu o controle à distância que vem remodelado para o trabalhador ter mais autonomia e pode ser feito através da automação e a mudança de ordens para regras<sup>23</sup>.

Segundo Manzini-Covre<sup>24</sup>, com a difusão das novas tecnologias, em especial da comunicação entre os povos, surge o que se denomina de era pós-industrial. Essas tem proporcionado a modernização do processo de produção dos dias atuais, contudo pode transformar-se em instrumento de exploração e dominação por parte dos grupos poderosos, sendo que os seus efeitos dependerão da forma como os trabalhadores se apropriarem dela. Afirma a autora que a tecnologia maquinária, da perspectiva do capitalismo, foi introduzida pela ideia do controle da produção e do trabalho, enquanto que, da perspectiva do trabalhador, a expectativa é de que a tecnologia melhore as suas condições de vida. Através da tecnologia maquinária, o capitalista buscou, além do incremento da produtividade, o controle e a disciplina do trabalhador.<sup>25</sup>

Como resultado do avanço tecnológico e no tocante à apropriação de suas benesses pelos trabalhadores, surge uma nova organização do trabalho que vem se consolidando – o teletrabalho que, alavancado pela informática e pelas facilidades decorrentes das telecomunicações, constitui, no entendimento de Siqueira, um resgate dos “laços que um dia separaram [o trabalho] do espaço doméstico”.<sup>26</sup>

O deslocamento do trabalhador do território do tomador dos serviços para o espaço privado leva a suposição de que, ao se adotar o teletrabalho, este estaria invertendo esse conceito ao transformar o espaço privado em território de trabalho segundo Fischer.<sup>27</sup> Destaca

---

<sup>22</sup> TOFFLER, Alvin. **A terceira onda**. Rio de Janeiro; Record., 1999, p. 37-38.

<sup>23</sup> ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao Trabalho?** Ensaios sobre as metamorfoses do mundo do trabalho. São Paulo, Cortez, 1995, p. 258.

<sup>24</sup> MANZINI-COVRE, Maria de Lourdes. A função da técnica. In: BRUNO, Lucia; SACCARDO, Cleusa (Coord.). **Organização, Trabalho e Tecnologia**. São Paulo: Atlas, 1986. p. 224.

<sup>25</sup> *Ibidem*, p. 142-154.

<sup>26</sup> SIQUEIRA, Elisabete Stradiotto. Trabalho e Tecnologia: desafios para o trabalho do administrador. In: SPERS, Valéria; *et al.* **Administração: Evolução, Desafios, Tendências**. São Paulo, Cobra, 2001, p. 183.

<sup>27</sup> CHANLAT, Jean-François (org.). **O indivíduo na organização – Dimensões esquecidas**, v. III. São Paulo: Atlas, 1996, p. 285.

o autor que a mutação tecnológica afastou para certas atividades a concentração das pessoas em determinado local. Dessa forma, há uma reconstrução das relações espaço-temporais que contraria o modelo da indústria no qual existia uma cisão entre o espaço de trabalho e o de moradia. Essa mudança parece representar um retorno ao tempo em que os espaços se confundiam à época dos artesãos.<sup>28</sup>

Pode-se afirmar, assim, que se exige do Direito do Trabalho, segundo Abrantes<sup>29</sup>, um reencontro com suas origens por se tratar de ramo do Direito em que o social se estabelece como limite ao econômico, porquanto o lugar da centralidade é a pessoa humana em todas as suas especificidades.

Bauman<sup>30</sup> define a modernidade pesada atrelando-a à conquista territorial, considerando que a riqueza e o poder estavam fundados dentro da terra, a exemplo do ferro e o carvão. Esses elementos passavam, assim, por conceitos geográficos atrelados a lugares inamovíveis. Assim, a riqueza e o poder cresceriam expandido o lugar que ocupariam e protegiam o mesmo lugar. O tempo era rotinizado e se agregava aos muros de tijolos bem protegidos, sendo a fábrica fordista o modelo mais desejado da modernidade pesada onde acontecia o encontro face a face. A mudança para tudo isso surge a partir do capitalismo de *software* e da modernidade leve. O que se destaca nessa mudança é a irrelevância do espaço que subtrai a diferença entre longe e aqui. Desse modo, “o espaço não impõe mais limites à ação e seus efeitos, e conta pouco, ou nem conta”.<sup>31</sup>

Nessa grande transformação destaca-se o fenômeno a descorporificação do trabalho humano, uma vez que o capital se libertou dos altos custos de manter o labor, tornando-se extraterritorial e volátil. Busca-se na perspectiva gerencial reduzir o tamanho, fechar ou vender unidades que não se apresentam eficazes, especialmente porque o custo é menor e deixa-se de lado a função de supervisão direta do trabalhador. Seriam as misturas de fusão e redução de tamanho – aparentemente contraditórias – que viabilizariam a globalização.<sup>32</sup> A respeito do cenário que é reservado aos trabalhadores nesse contexto, acentua-se:

---

<sup>28</sup> CHANLAT, Jean-François (org.). **O indivíduo na organização – Dimensões esquecidas**, v. III. São Paulo: Atlas, 1996, p. 285.

<sup>29</sup> ABRANTES, José João. O Código do Trabalho e a Constituição. In: FERNANDES, Antônio Monteiro (Coord). **Estudos de Direito do Trabalho em Homenagem ao Professor Manoel Alonso Olea**. Coimbra: Almedina, 2004, p. 69.

<sup>30</sup> BAUMAN, Zygmunt. **Modernidade Líquida**. Rio de Janeiro: Zahar, 2001, p. 108-111.

<sup>31</sup> *Ibidem*, p. 111.

<sup>32</sup> *Ibidem*, p. 116.

A competição pela sobrevivência certamente não é apenas o destino dos trabalhadores — ou, de maneira mais geral, de todos os que estão do lado que sofre a mudança da relação entre tempo e espaço. Ela domina de alto a baixo a empresa obcecada com a “dieta de emagrecimento”. Os gerentes devem reduzir o tamanho de setores que empregam trabalhadores para continuar vivos; a alta gerência deve reduzir o tamanho de seus escritórios para merecer o reconhecimento das bolsas, ganhar os votos dos acionistas e garantir o direito aos cumprimentos quando completar a rodada de cortes.<sup>33</sup>

Segundo Lipovetsky<sup>34</sup>, a época atual é chamada de segunda modernidade – marcada pela desregulamentação, globalização e flexibilidade – estaria lastreada em três aspectos: o mercado, a eficiência técnica e o indivíduo. Esse momento passaria a ser demarcado a partir dos anos 1980, reforçada na década subsequente, subordinando-se ao fenômeno da globalização e revolução da tecnologia da informação.

Os avanços advindos da tecnologia da informação, conforme Toffler<sup>35</sup>, permitem a instantânea transmissão de dados e conhecimentos, de modo que o fator econômico mais importante tem sido construído não a partir de músculos e sim da mente. Toda essa possibilidade de comunicação instantânea viabilizada pela internet – através de escritos, imagens e sons – vieram a alterar demasiadamente a forma e organização do trabalho. Manuel Martín Pino Estrada afirma que todo o fenômeno da reorganização da economia global decorrente do progresso científico-tecnológico está conduzindo as relações para o mundo virtual, de forma a alterar os padrões de comportamento de vida e do trabalho, impondo, ainda, uma redefinição do tempo e do espaço.<sup>36</sup>

Poder-se-ia afirmar que o avanço da tecnologia elimina postos de trabalho, descentraliza a produção e exige novas funções e novos modelos de trabalho. Ademais, esse mesmo progresso impõe formação intelectual de um novo trabalhador polivalente e multifuncional, visto que as organizações na modernidade buscam o conhecimento. Essas transformações no mundo do trabalho são exigidas para garantir competitividade e adaptações as necessidades de mercado.

Na sociedade da informação tudo acontece em um espaço virtual sem a necessidade da presença física das partes, ocorrem as teleconferências, as assinaturas são digitalizadas a qualquer momento. Até as empresas atualmente podem não ter endereços físicos para serem dotadas de credibilidade no mercado. Muda-se o conceito de meio ambiente do trabalho a partir

---

<sup>33</sup> BAUMAN, Zygmunt. **Modernidade Líquida**. Rio de Janeiro: Zahar, 2001, p. 117.

<sup>34</sup> LIPOVETSKY, Gilles; CHARLES, Sébastian. **Os tempos hipermodernos**. São Paulo: Barcarolla, 2004, p. 54-55.

<sup>35</sup> TOFFLER, Alvin. **Powershift: as mudanças do poder** – um perfil da sociedade do século XXI pela análise das transformações na natureza do poder. São Paulo: Record, 2003, p. 33.

<sup>36</sup> ESTRADA, Manuel Martín Pino. **Teletrabalho & Direito**: o trabalho à distância e sua análise jurídica em face aos avanços tecnológicos. Curitiba: Juruá, 2014, p. 55.

dessa perspectiva de um mundo virtual a ser compatibilizado com a internet, redes sociais e comunicações eletrônicas. A forma mais atual de produção descentralizada se viabiliza pelo labor em teletrabalho ou conhecido como trabalho à distância.

Evidentemente que tais transformações estão um passo a frente do Direito e muitas das repercussões daí advindas não estão previstas no ordenamento jurídico, motivo pelo qual requer do intérprete uma tarefa desafiadora para viabilizar a direção finalística do Direito do Trabalho, qual seja a melhoria das condições de vida do trabalhador.

A globalização não é um fenômeno de fácil delineamento, considerando que ele não é inédito na história da humanidade e pode ser tratado por diversos enfoques. Porém, o que deve ser trazido como novo em torno da globalização é triunfo dos obstáculos antes trazidos pelo binômio tempo-espaço em decorrência da instantaneidade das informações. Com efeito, a revolução da tecnologia da informação promoveu o processo econômico motivado pela globalização, de modo a proporcionar a união de comunidades afastadas e descentralizando a produção de bens e de serviços e, por via de consequência, remodelou modos de exploração do trabalho.<sup>37</sup> Desse modo, poder-se-ia dizer que o desenvolvimento da tecnologia da informação foi a mola propulsora do conhecimento globalizado. Não obstante a tecnologia seja apenas um instrumento, a informação passa a ser tratada como algo crucial para as organizações que desejam desempenho e competitividade.

Ao tratar do ser humano diante das consequências da globalização a partir de um viés sociológico, Bauman<sup>38</sup> afirma que a principal característica desse fenômeno é a compreensão tempo/espaço e pontua ser “o destino irremediável do mundo, um processo irreversível; é também um processo que nos afeta a todos na mesma medida e da mesma maneira. Estamos todos sendo “globalizados” – e isso significa basicamente o mesmo para todos!”.<sup>39</sup>

Segundo Winter<sup>40</sup>, não obstante a globalização seja um processo complexo ela não tem o propósito do pleno emprego e do desenvolvimento das condições de vida digna do trabalhador. A busca pelo mercado global tinha como meta os países que garantissem melhores vantagens econômicas, em especial mão de obra de baixo custo de modo a proporcionar a expansão dos mercados. O mundo ideal para as empresas multinacionais – empresas com interesses globais – seriam os Estados mais fracos, uma vez que estes não iriam impor maiores

---

<sup>37</sup> GIDDENS, Anthony. **As consequências da modernidade**. São Paulo: UNESP, 1991, p. 6.

<sup>38</sup> BAUMAN, Zygmunt. **Globalização**. Tradução: Macus Penchel. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1999, p. 7.

<sup>39</sup> *Ibidem*, p. 7.

<sup>40</sup> WINTER, Vera Regina Loureiro. **Teletrabalho: uma forma alternativa de emprego**. São Paulo: LTr, 2005, p. 19.

recursos financeiros para dominá-los. Com efeito, a incapacidade dos governos de equilibrar suas contas viabilizam a instalação das empresas globais, assim como terminam seduzindo aquelas a se manterem em seus espaços territoriais.<sup>41</sup>

A nova economia internacional perpassa por um processo de globalização, delineando-se pela expansão de fluxos financeiros, pela aguçada concorrência, crescente internalização da produção e integração dos sistemas econômicos. Além disso, é na ideologia neoliberal que a globalização se instala para se defender o retorno ao Estado mínimo, deixando a relação capital-trabalho à mercê das leis da oferta e procura. Conforme Robortella<sup>42</sup>, o neoliberalismo, em oposição ao paternalismo estatal, promove a ruptura das bases conservadoras do direito do trabalho ao propor o afastamento do Estado como alavanca do desenvolvimento econômico e social. Em consequência, o mercado de trabalho sofre mudanças com o surgimento de novas formas de labor atípicos, necessidade de redução de custos, diminuição de benefícios sociais, dentre outros.

A globalização questiona a regulamentação jurídica rígida, de modo que se abre espaço para a discussão da flexibilização das normas de proteção ao trabalho. Portanto, o surgimento de novas tecnologias e a globalização pretendem que as normas jurídicas sejam adequadas a esses fenômenos e não o contrário. Inegável, assim, que a globalização é um processo multifacetado com repercussões sociais e econômicas perceptíveis em níveis diferenciados em todo o mundo, refletindo um processo dialético de integração e fragmentação.<sup>43</sup>

Ao se considerar esses fenômenos, emerge a discussão acerca da flexibilização e desregulamentação das normas de proteção ao trabalho com o escopo de adaptá-las ao novo cenário global. Em suma, a flexibilização das normas trabalhistas permitiu que os partícipes da relação possam estabelecer e fixar o conteúdo de suas obrigações. Não obstante a relevância das modificações legislativas, é imprescindível que se tenha como limite a preservação da dignidade da pessoa humana, em especial com foco no direito à saúde. Segundo Winter<sup>44</sup>, a flexibilização ou desregulamentação do Direito do Trabalho deve ser visto como o “movimento que vista torná-lo maleável, capacitando-o a ser moldado conforme a realidade a que está inserido”. Sendo assim, poder-se-ia dizer que a flexibilização seria uma superação da rigidez

---

<sup>41</sup> BAUMAN, Zygmunt. **Modernidade Líquida**. Rio de Janeiro: Zahar, 2001, p. 179.

<sup>42</sup> ROBERTELLA, Luiz Carlos Amorim. **O moderno direito do trabalho**. São Paulo: Ltr., 1994, p. 67.

<sup>43</sup> WINTER, Vera Regina Loureiro. **Teletrabalho: uma forma alternativa de emprego**. São Paulo: LTr, 2005, p. 19.

<sup>44</sup> *Ibidem*, p. 25.

de algumas normas trabalhistas com o objetivo de permitir mais autonomia privada entre as partes para viabilizar às organizações a possibilidade de adaptação às mudanças econômicas.

A desregulamentação, por sua vez, seria compreendida como vazão de normas em torno do trabalho, de modo a eliminar o poder do Estado na formação de normas protetivas. Desse modo, a flexibilização não deve ser vista como sinônimo de desregulamentação e sim de maleabilidade de normas existentes a partir da realidade econômica e social vivenciadas. Nessa mesma inclinação, pontua Sérgio Pinto Martins<sup>45</sup> que “não é isso que se pretende, mas a existência de normas legais trabalhistas, que garantam um mínimo ao trabalhador, porém com maior flexibilidade para se adaptar, por exemplo, às situações de crise”.

Entende-se, assim, que a legislação trabalhista deve ser dinâmica e concentrada no equilíbrio entre as forças do capital e do trabalho. Portanto, essa legislação deve ser modernizada em razão das mudanças de ordem tecnológica, econômica ou social com vistas a permitir a segurança jurídica entre os partícipes. Não é razoável concluir, assim, que a flexibilização venha representar uma revogação ou eliminação de direitos trabalhistas em detrimento do princípio protetor com o único objetivo de maximizar lucros. Por outro lado, inegável conferir autonomia privada coletiva sem usurpação das normas de ordem pública que não permitem espaço negocial.

Não se pode esquecer do papel vanguardista do Direito do Trabalho quando intervém em uma relação de direito privado para garantir o bem estar mínimo aos trabalhadores, os quais nada mais fazem do que traduzir valores civilizatórios voltados a assegurar a dignidade da pessoa humana. Por tal aspecto, seria inconcebível admitir o total afastamento do Estado nas relações trabalhistas. A rigor, o que se mostra ponderado é o revisitamento do Direito do Trabalho em face das modificações advindas com a inevitável globalização acompanhada das modernizações tecnológicas. Encontrar o equilíbrio entre a proteção e a flexibilização – a dignidade da pessoa humana e a preservação da organização – é, sem dúvidas, o grande desafio dos operadores do direito.

## 2.2 O VALOR SOCIAL DO TRABALHO

A atividade humana no trabalho possui uma característica de necessidade, uma vez que concernente à manutenção da própria vida desde o nascimento até a morte. Segundo Arendt<sup>46</sup>,

---

<sup>45</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. **Flexibilização das condições de trabalho**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2009, p.10.

<sup>46</sup> ARENDT, Hanna. **A condição humana**. 10ª ed. Rio de Janeiro: Ed. Forense, 2014, p. 9.

a atividade do trabalho “corresponde ao processo biológico do corpo humano, cujos crescimento espontâneo, metabolismo e resultante declínio estão ligados às necessidades vitais produzidas e fornecidas ao processo vital pelo trabalho”. Todas as eras anteriores à moderna identificavam a condição do trabalhador com a escravidão, que eram representados por criados domésticos que trabalhavam em vista de mera subsistência.<sup>47</sup>

No percurso que a autora atravessa sobre o trabalho e suas alterações de significado, ela aponta que a modernidade o trabalho deixa de ser lugar de menosprezo na hierarquia das atividades humanas passando “da mais baixa e desprezível posição a mais alta categoria, como a mais estimada de todas as atividades humanas, começou quando Locke descobriu que o trabalho é a fonte de toda a propriedade”.<sup>48</sup>

O trabalho deve ser tratado como uma das formas de concretização da dignidade da pessoa humana, porque a existência digna está intimamente relacionada à valorização do trabalho. O trabalho é, segundo Bocorny<sup>49</sup>, “um valor moral aceito pelas sociedades contemporâneas e possui uma dupla função: primeiro, é uma das formas de se revelar e se atingir o ideal da dignidade da pessoa humana”.

Para Miguel Reale<sup>50</sup>, a pessoa humana é o valor-fonte, o fundamento último da ordem jurídica na medida em que o ser humano é o valor fundamental. O caráter fundante que justifica a pessoa como valor-fonte encontra sintonia com o princípio da dignidade da pessoa humana, considerando o valor máximo da ordem jurídica. A dignidade da pessoa humana é dotada, segundo José Afonso da Silva<sup>51</sup> “ao mesmo tempo, da natureza de valor supremo, princípio constitucional fundamental e geral que inspiram a ordem jurídica [...]”. Ao tratar do labor humano, o mesmo autor afirma: “A Constituição declara que a ordem econômica é fundada na valorização do trabalho humano e na iniciativa privada”.<sup>52</sup>

A dignidade da pessoa humana é defendida por Rizzato Nunes<sup>53</sup> “a dignidade que dá a direção, o comando a ser considerado primeiramente pelo intérprete”. Esse fundamento funciona como princípio maior para a interpretação de todos os direitos e garantias conferido

<sup>47</sup> ARENDT, Hanna. **A condição humana**. 10ª ed. Rio de Janeiro: Ed. Forense, 2014, p. 106.

<sup>48</sup> *Ibidem*, p. 125.

<sup>49</sup> BOCORNY, Leonardo Raupp, **A valorização do trabalho humano no Estado Democrático de Direito**. Porto Alegre: SAFE, 2003, p. 71-72.

<sup>50</sup> REALE, Miguel. **Filosofia do direito**. 14ª ed. atual. São Paulo: Saraiva, 1991, p. 210.

<sup>51</sup> SILVA, José Afonso da. A dignidade da pessoa humana como valor supremo da democracia. In: **ÉTICA, democracia e justiça**. Livro de Teses da XV Conferência Nacional da OAB, Foz do Iguaçu, 1994, p. 108.

<sup>52</sup> SILVA, José Afonso da. **Curso de direito constitucional positivo**. 21 ed. São Paulo: Malheiro, 2002, p. 764.

<sup>53</sup> NUNES, Luiz Antonio Rizzatto. **O princípio constitucional da dignidade da pessoa humana**. São Paulo: Saraiva, 2002, p. 45-46.

às pessoas no Texto Constitucional. Inegável, assim, a simbiose entre dignidade da pessoa humana e valor social do trabalho porque, segundo Cordeiro<sup>54</sup>, “isso porque o ponto de partida do direito do trabalho é a força de trabalho que não pode ser entendida como mera mercadoria, já que ele está intimamente ligado a pessoa humana [...]”

Enfatizando o reconhecimento do trabalho, afirma Edilton Meireles<sup>55</sup>: “[...] surge nesse contexto social de conscientização de que o labor é algo que deve ser valorizado em uma sociedade que busca o bem-estar de todos”. Acentua o autor que “o direito-valor do trabalho, pois, deslocou-se dos regimes econômicos e políticos, tendo relevância em qualquer que seja a opção político-econômico da ordem jurídica”.<sup>56</sup>

Edilton Meireles<sup>57</sup> ressalta, ainda, que o princípio da proteção ao trabalhador, tradicionalmente festejado pelos doutrinadores, não está claramente agasalhado no texto da Constituição. Contudo, seria tratado como subprincípio de outro extraído da mesa Carta Magna, qual seja o princípio do não retrocesso social (parte final do *caput* do art. 7º) ou do princípio da valorização do trabalho humano (*caput do art. 170 c/c inciso IV do art. 1º*).

Atribuir valor social ao trabalho humano enfatiza o objetivo do constituinte em acentuar a impossibilidade de se pensar na pessoa como um mero recurso ou fator da organização. Nesse sentido Gaulejac<sup>58</sup> afirma:

Afirmar que o humano é um fator da empresa leva a operar uma inversão das relações entre o econômico e o social. De fato, é a empresa, como construção social, que é uma produção humana, e não o inverso. Temos aqui uma confusão das causalidades, expressão suplementar da primazia concedida à racionalidade dos meios sobre as finalidades. Considerar o humano como um fator entre outros é interinar um processo de reificação do homem. O desenvolvimento das empresas só tem sentido se contribuir para a melhoria da sociedade e, portanto, do bem-estar individual e coletivo e, definitivamente, se estiver a serviço da vida humana. Gerenciar o humano como um recurso, ao mesmo título que as matérias-primas, o capital, os instrumentos de produção ou ainda as tecnologias, é colocar o desenvolvimento da empresa como uma finalidade em si, independentemente do desenvolvimento da sociedade, e considerar que a instrumentalização dos homens é um dado natural do sistema de produção.

### 2.3 A PROTEÇÃO AO DIREITO FUNDAMENTAL À SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR

---

<sup>54</sup> MEIRELES, Edilton. **A Constituição do trabalho**. 3 ed. São Paulo: Ltr, 2018, p. 50.

<sup>55</sup> MEIRELES, Edilton. **A Constituição do trabalho**. 3 ed. São Paulo: Ltr, 2018, p. 27.

<sup>56</sup> *Ibidem*, p. 27.

<sup>57</sup> *Ibidem*, p.32.

<sup>58</sup> GAULEJAC, Vincent. **Gestão como doença social: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social**. Tradução de Ivo Storniolo. 1 ed. Aparecida - SP: Ideias & Letras, 2007, p. 80.

### 2.3.1 A evolução do conceito de saúde do trabalhador

O vocábulo saúde vem do adjetivo latino *saulus*<sup>59</sup> significando o inteiro ou intacto. Ao tratar do conceito teórico de saúde, Sueli Gnadolfi Dallari<sup>60</sup>, afirma que o primeiro deles surge com Hipócrates, filósofo grego do Século IV a.C. No entanto, a concepção de saúde como estado ausência de doenças tem origem “nos trabalhos do filósofo francês do início do século XVII, Descartes, que ao identificar o corpo humano à máquina acreditou poder descobrir a causa da conservação da saúde”.

Aspecto de vital importância nesse contexto contemporâneo, é o conceito de saúde delineado pela Organização Mundial de Saúde – OMS, que se traduz no “estado de completo bem-estar físico, mental e social e não somente ausência de afecções e enfermidades” (OMS 1946). Portanto, busca-se inegavelmente um conceito de saúde voltado à efetiva qualidade de vida do ser humano que trabalha, levando-se em conta a multiplicidade de riscos físicos, químicos, biológicos e psicossociais. Marco Segre e Flávio Carvalho Ferraz apontam que está superada a conceituação de saúde pela OMS ao tratarem de dissociar a concepção do bem estar físico, mental e social, porquanto o delineamento não deve perpassar por essa divisão.<sup>61</sup>

Christophe Dejous<sup>62</sup> diverge dessa referência “um estado de completo bem-estar físico, mental e social”, por entender que essa plenitude representa “mais uma ficção do que uma realidade”, ao considerar que a fisiologia humana mantém organismos em contínuo desequilíbrio por conta das variáveis biológicas. Pretende, assim, que a saúde seja compreendida como um objetivo a ser permanentemente conquistado e que se remaneja sem cessar.

Dejours comunga da superação da dicotomia entre saúde física e mental quando afirma que a violência na organização do trabalho pode criar doenças somáticas e não apenas psíquicas ao concluir que o aparelho mental não é um setor do organismo, ao contrário, “a vida psíquica é, também, um patamar de integração do funcionamento dos diferentes órgãos”.<sup>63</sup> Disso decorre

---

<sup>59</sup> DALLARI, Sueli Gnadolfi. O direito à saúde. **Revista Saúde Pública**, v. 22, 1988. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0034-89101988000100008>. Acesso em: 20 mai. 2023, p. 58.

<sup>60</sup> *Ibidem*, p. 58.

<sup>61</sup> SERGRE, Marco; FERRAZ, Flávio Carvalho. O conceito de saúde. **Revista de Saúde Pública**, v.31, n.5, 1997, p. 540.

<sup>62</sup> DESSORS, Dominique; DEJOURS, Christophe; DESRIAUX, François. Por um trabalho, fator de equilíbrio. **Revista de Administração de Empresas**, v. 3, n. 33, p. 98-104, 1993. Disponível em: [www.scielo.br/pdf/rae/v33n3/a09v33n3](http://www.scielo.br/pdf/rae/v33n3/a09v33n3). Acesso em 20 de dez 2022, p. 99.

<sup>63</sup> DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho: estudo de Psicopatologia do Trabalho**. Traduzida por Ana Isabel Paraguay e Lúcia Leal Ferreira. São Paulo: 5ª ed. Cortez, 1997, p. 23.

que o direito à saúde é abrangente por não se limitar à simples ausência de doença, porquanto ostenta a qualidade de um direito social direcionado a assegurar as condições mínimas de sobrevivência e qualidade de vida, aspectos albergados pelo princípio da dignidade da pessoa humana.

Segre e Ferraz<sup>64</sup> argumentam acerca da impossibilidade de concretização da noção de completo bem-estar e, ainda, rebatem a divisão cartesiana do humano entre o físico e o mental diante dos avanços da pesquisa psicanalítica e psicossomática. Pontuam os autores:

A continuidade entre o psíquico e somático tem sido objeto de uma série de investigações. Se o psíquico responde ao corporal e vice-versa, fala-se, então, de um sistema onde não se delinea uma nítida divisão entre ambos. A pesquisa em psicossomática mostra que, para um bebê, não faz sentido a divisão entre mente e soma. A psicossomática de inspiração psicanalítica tem colocado questões para a noção cartesiana da dicotomia mente-corpo. Marty (1980), por exemplo, viu em certas doenças, verdadeiras expressões do inconsciente manifestadas de forma primitiva, isto é, decorrentes da insuficiência fantasmática do sujeito. Assim, ao invés do sujeito produzir um sintoma psíquico e simbólico, como ocorre no caso da neurose, ele tende a responder ao excesso de excitação que não pode elaborar utilizando o corpo real.<sup>65</sup>

Além do conceito abranger todos os aspectos decorrentes do bem-estar e qualidade de vida, é mister enfatizar que o direito à saúde é um direito fundamental com vista ao reconhecimento da sobrevivência digna do cidadão. Segundo Bobbio<sup>66</sup>, o conceito de saúde não pode ter contornos nítidos, pois os direitos do homem constituem uma classe variável, como demonstra a história dos últimos séculos.<sup>67</sup> Acentua o autor que “o elenco dos direitos do homem se modificou, e continua a se modificar, com a mudança das condições históricas, ou seja, dos carecimentos e dos interesses, das classes de poder, dos meios disponíveis [...]”.<sup>68</sup>

A psiquiatria surge enquanto ramo da ciência médica no início do século XIX com a publicação do Tratado Médico-Filosófico sobre Alienação mental do médico francês Philippe Pinel (1745-1826). Com Freud e seus estudos em torno da psicologia profunda que surge a ruptura epistemológica no campo dos estudos sobre o psiquismo humano.<sup>69</sup>

---

<sup>64</sup> SERGRE, Marco; FERRAZ, Flávio Carvalho. O conceito de saúde. **Revista de Saúde Pública**, v.31, n.5, 1997, p. 540.

<sup>65</sup> *Ibidem*, p. 540.

<sup>66</sup> BOBBIO, Norberto. **A era dos direitos**. Tradução Carlos Nelson Coutinho. Rio de Janeiro, Ed. Campus Ltda., 1996, p. 18.

<sup>67</sup> *Ibidem*, p.18.

<sup>68</sup> *Ibidem*, p. 18.

<sup>69</sup> CECCARELLI, Paulo. O sofrimento psíquico na perspectiva da psicopatologia fundamental. **Psicologia em Estudo**, v. 10, n. 3, p. 472-477, 2015. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/pe/a/FmK5qrc9BB5ZksDdRKF6pj/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 28 jun. 2021.

De acordo com Dejours<sup>70</sup>, o conceito de saúde deve considerar três elementos imprescindíveis: *i)* a dinâmica do funcionamento do organismo; *ii)* a psicossomática que refere às relações existentes entre a mente e o funcionamento do corpo; *iii)* a importância que o trabalho tem para a saúde. Note-se que o trabalho enquanto atividade pode ser desencadeador de adoecimento a partir de sua organização, assim como o não trabalho também pode gerar sofrimento e doenças mentais.<sup>71</sup> A concepção de saúde mental foi, gradativamente, se tornando mais ampla, constituída em noções de multicausalidade e com enfoque nos fatores sociais. Atualmente, o conceito de saúde não se estabelece de forma genérica para todas as pessoas segundo Laís de Oliveira.<sup>72</sup> Desse modo, a saúde e o bem estar são conceitos relativizados, dinâmicos e passíveis de mutação. A autora prossegue afirmando: “[...] a percepção de cada indivíduo sobre esses temas é relativa e depende da experiência e vivência de cada um, bem como da noção e do conhecimento vigentes sobre esses temas no entorno que está inserida essa pessoa”.<sup>73</sup>

A Saúde Mental Relacionada ao Trabalho – SMTR se volta ao estudo das possíveis interligações entre o trabalho e seus impactos na saúde mental dos indivíduos, debruçando-se em torno da análise dos aspectos organizacionais que possam viabilizar ou não os aspectos da personalidade, levando-se em conta diferentes áreas de conhecimento. O objeto do estudo da SMTR é, segundo Edith Selgmann<sup>74</sup>, a “unicidade corpo-mente” a partir de um olhar pluridimensional que abarque as múltiplas dimensões do ser humano.

Relevante destacar o papel do ramo da Psicologia da Saúde Ocupacional (PSO), com origem na década de 1990, na interface entre a Psicologia da Saúde e a Psicologia Organizacional e do Trabalho, que tem por intuito a aplicação da psicologia para viabilizar qualidade de vida no trabalho com ênfase no modelo biopsicossocial de saúde e no estudo preventivo dos fatores de risco nas organizações. Destacam-se as mais importantes

---

<sup>70</sup> DEJOURS, Christophe. Por um novo conceito de saúde. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional** v. 14, n. 54, 1986. Disponível:

[https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/5751578/mod\\_resource/content/0/Por%20um%20novo%20conceito%20de%20saude%20DEJOURS.pdf](https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/5751578/mod_resource/content/0/Por%20um%20novo%20conceito%20de%20saude%20DEJOURS.pdf). Acesso em: 20 mai. 2023, p. 8.

<sup>71</sup> DEJOURS, Christophe. Por um novo conceito de saúde. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional** v. 14, n. 54, 1986. Disponível:

[https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/5751578/mod\\_resource/content/0/Por%20um%20novo%20conceito%20de%20saude%20DEJOURS.pdf](https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/5751578/mod_resource/content/0/Por%20um%20novo%20conceito%20de%20saude%20DEJOURS.pdf). Acesso em: 20 mai. 2023, p. 10.

<sup>72</sup> PENIDO, Laís de Oliveira. Saúde Mental no Trabalho. Um direito humano fundamental no mundo contemporâneo. **Revista de Informação Legislativa**. Brasília, ano 48, n.191, jul/set, 2011, p. 216.

<sup>73</sup> *Ibidem*, p. 216.

<sup>74</sup> SELIGMANN-SILVA, Edith. **Trabalho e desgaste mental: o direito de ser dono de si mesmo**. São Paulo: Cortez, 2011, p. 622.

contribuições dos estudos dessa disciplina em torno dos fatores relacionados ao trabalho: a) o reconhecimento de que os transtornos psicológicos relacionados ao trabalho representam um alto custo humano e econômico; b) a aceitação de que os fatores psicossociais exercem um importante papel na etiologia de problemas emergentes em segurança e saúde ocupacional, tal como as LER-DORT, entre outros; c) a recente e dramática mudança na organização do trabalho, que repercute na saúde e na segurança do trabalho<sup>75</sup>.

### **2.3.2 A proteção da saúde mental do trabalhador no direito internacional e no direito interno**

A saúde era entendida como simplesmente ausência de doença. A partir de 1946, com a criação da OMS (Organização Mundial da Saúde), houve um passo adiante a respeito da definição de saúde. Doravante, a agência especializada da ONU forneceu um conceito positivo de saúde como sendo “um estado de completo bem-estar físico, mental e social, e não somente a ausência de afecções ou enfermidades”.<sup>76</sup>

Segundo Guilherme Guimarães Feliciano, as convenções internacionais ratificadas pelo Brasil constituem fonte formal do Direito do Trabalho, em nível supralegal (se de conteúdo humanitário) ou legal (como lei ordinária federal), com vigência interna condicionada à aprovação pela “autoridade nacional competente”.<sup>77</sup> Sebastião Geraldo de Oliveira<sup>78</sup> acentua que, após as alterações advindas da Emenda Constitucional n. 45/2004 ao texto do art. 5º. parágrafo terceiro da Constituição Federal, o Brasil passou a aderir ao entendimento em torno da supralegalidade dos tratados internacionais sobre direitos humanos na ordem jurídica internal. Assim sendo, as Convenções da OIT ratificadas antes da citada emenda passaram a ocupar um espaço intermediário entre a Constituição e a lei ordinária com o *status* infranconstitucional, porém supralegal. No entanto, aquelas ratificadas após 01-01-2005 equiparam-se as Emendas Constitucionais, incorporando-se à legislação interna de modo a “criar, alterar, complementar ou derrogar as normas em vigor”.<sup>79</sup>

---

<sup>75</sup> GUIMARÃES, Líliliana; *et al.* Psicologia da saúde ocupacional (PSO): um campo emergente. In: Líliliana A. M. Guimarães; Sonia Grubits. (Org.). **Série Saúde Mental e Trabalho**, v. 4. 1ed. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008. p. 2.

<sup>76</sup> ROSEN, George. **Uma história da saúde pública**. Tradução de Marcos Fernandes da Silva Moreira e José Ruben de Alcântara Bonfim. São Paulo: Hucitec Universidade Estadual Paulista, 1994, p. 344-345.

<sup>77</sup> FELICIANO, Guilherme Guimarães. **Curso crítico de direito do trabalho: teoria geral do direito do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2013, p. 165.

<sup>78</sup> OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção Jurídica à saúde do trabalhador**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2010, p. 73-74.

<sup>79</sup> *Ibidem*, p. 73-74.

O Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, aprovado na XXI Sessão da Assembleia Geral das Nações Unidas, em Nova York, no dia 19 de dezembro de 1966 reconheceu, em seu art. 12, n. 1, o direito de que todo ser humano goze do mais elevado grau de saúde física e mental, além de estipular que, “entre as medidas que deverão adotar os Estados-Parte no Pacto a fim de assegurar a plena efetividade desses direitos, incluirão as medidas que se façam necessárias para assegurar a melhoria de todos os aspectos de higiene no trabalho e do meio ambiente”.

Na Conferência Internacional da OIT, em 1975, foi reafirmada a necessidade de melhoramento das condições do meio ambiente do trabalho e o bem estar do trabalhador. Com o propósito de aperfeiçoar os programas voltados a proteger a saúde do trabalhadores, a OIT e a OMS celebraram novena reunião do Comitê Misto sobre Medicina do Trabalho. No informe do Comitê Misto, ficou destacado a importância do meio ambiente psicossocial no meio ambiente do trabalho e a necessidade de serem desenvolvidos programas multiciplinares com o fim de melhorar os fatores que põem em risco a saúde e o bem estar no meio ambiente de trabalho.

A Convenção n. 155 da OIT, de 1991, prevê em seu artigo 3, “e”, que o termo saúde abrangeria os elementos físicos e mentais que a afetassem, não se restringindo a ausência de doenças. Contempla, ainda, algumas disposições objetivando dar efetividade do direito à saúde do trabalhador, tais como a imposição de se criar uma Política Nacional em matéria de segurança e saúde e meio ambiente do trabalho (art. 4º), a obrigação de que os processos de trabalho sejam adequados às capacidades físicas e mentais do trabalhador (art. 5º); direito de interromper a relação laboral caso esta coloque em risco a saúde da pessoa trabalhador (art. 13); instituição de conteúdo sobre higiene, saúde e segurança do trabalho em todos os níveis de ensino superior, técnico, médio e profissional (art. 14).

A Convenção Americana sobre Direitos Humanos – Pacto de São José da Costa Rica – protege o direito à integridade pessoal estabelecendo, em seu artigo 5º, “que toda pessoa tem direito a que se repete sua integridade física, psíquica e moral”. O Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, chamado de “Protocolo de San Salvador”, estabeleceu em seu artigo 9º, que “toda pessoa tem direito à previdência social que a proteja das consequências da incapacitação que a impossibilite, física ou mentalmente, de obter os meios de vida digna e decorosa”. O artigo 10 estabelece, por sua vez, que toda pessoa tem direito à saúde, entendida como o gozo do mais alto nível de bem estar físico, mental e social. O art. 11 estabelece, ainda, que “toda pessoa tem direito a viver em meio ambiente sadio e a contar com os serviços públicos básicos”.

Merece ser ainda mencionada a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência Contra a Mulher, Convenção Belém do Pará. Esta Convenção designa que, para seus efeitos, “entender-se-á por violência contra a mulher qualquer ato ou conduta baseada no gênero que cause dano ou sofrimento físico, sexual ou psicológico à mulher”. Esta violência pode ocorrer na comunidade, incluindo as práticas no local de trabalho.

Na Declaração Sociolaboral do Mercosul de 1998, os Estados-Partes adotaram diversos princípios e direitos na área do trabalho, entre eles: “todo trabalhador tem o direito de exercer suas atividades em um ambiente de trabalho sadio e seguro, que preserve sua saúde física e mental e estimule seu desenvolvimento e desempenho profissional”.

A Carta Social das Américas (2012), em seu art. 17, estabelece que os “Estados membros reafirmam que o gozo do grau máximo de saúde que se possa conseguir é um dos direitos fundamentais de todo o ser humano, sem discriminação, e reconhecem que a saúde é condição fundamental para a inclusão e a coesão social [...]”.

A Convenção n. 161 da OIT dispõe sobre segurança e saúde dos trabalhadores e, em seu artigo 1º, que os Serviços de Saúde no Trabalho (SST) atuem em funções essencialmente preventivas e aconselhem o empregador, os trabalhadores e seus representantes na empresa sobre os requisitos necessários para estabelecer e manter um ambiente de trabalho seguro e salubre, de molde a favorecer uma saúde física e mental ótima em relação ao trabalho, e que este seja adaptado às capacidades dos trabalhadores, levando em conta seu “estado de sanidade física e mental”. A Convenção n.161 da OIT foi aprovada pelo Decreto Legislativo nº 86, de 14.12.1989 e promulgada por meio do Decreto Presidencial n.127, de 22 de maio de 1991.<sup>80</sup>

A Convenção n.187 da OIT, adotada na 95ª Conferência Internacional do Trabalho em 2006, tem como propósito instituir o Marco Promocional da Segurança e Saúde no Trabalho, fomentando uma cultura de promoção e melhoria contínua e progressiva da segurança e saúde ocupacional, até o presente momento não ratificada formalmente pelo Brasil.

O direito geral à saúde é previsto no rol dos Direitos e Garantias Fundamentais do Estado, consagrado no art. 6º da Constituição Federativa do Brasil que estabelece serem 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”.

---

<sup>80</sup> RODRIGUES JUNIOR, Edson Beas (Org.). **Convenções da OIT e outros instrumentos de direito internacional público e privado relevantes ao direito do trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 163.

Conforme previsão do art. 196 da Constituição da República<sup>81</sup>, a saúde na qual se acham inseridas segurança e medicina do trabalho, é direito de todos e dever do Estado. A Constituição de 1988 tratou como de relevância pública as ações e serviços de saúde (art. 197) que, na forma do artigo seguinte, constituem um sistema único (SUS). Pode-se destacar, dentre as atribuições do SUS compreendidas no art. 200, a de colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho (inciso VIII).

Relativamente à saúde do trabalhador, a Constituição de 1988 criou disciplina no art. 7º (incisos XXII a XXVIII), a qual se refere à higiene e segurança do trabalho. Além disso, ela contempla um capítulo específico sobre a proteção do meio ambiente (art. 225), sendo um dos fatores essenciais à garantia da saúde ao ser considerado que o meio ambiente do trabalho está compreendido naquele.

No patamar infraconstitucional, vale apontar a Lei Orgânica da Saúde, a Lei 8.080/90, que regulamenta o Serviço Único de Saúde. Preceitua essa norma que a saúde é um direito fundamental do ser humano, devendo o Estado prover as condições indispensáveis ao seu pleno exercício, formulando e executando políticas econômicas e sociais que visem à redução de risco de doenças. O mesmo diploma legal agrega ao estabelecer ter a saúde como fatores determinantes e condicionantes, entre outros o meio ambiente do trabalho.

O Decreto n. 7.602, de 07.11.2011, que dispõe sobre a Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho – PNSST, estabelece em seu Anexo único, inciso VII, “a”, como uma das prioridades de atuação do modelo tripartite, fomentar a estruturação da atenção integral à saúde dos trabalhadores, envolvendo a promoção “dos ambientes e processos de trabalho saudáveis”, revelando preocupação pertinente à organização do trabalho e sua relação com a saúde ocupacional. A Lei n.11.430, de 2.12.2006, que alterou a Lei 8.213/9147, veio instituir o Nexo Técnico Epidemiológico Presumido (NTEP), permitindo a caracterização ocupacional de determinadas enfermidades, inclusive de origem psíquica, conforme tratadas no anexo II do mencionado Decreto n. 3.048/99 – os TMCRT.

A Lei 8.213, de 1991, considera acidente de trabalho tanto a doença profissional quanto a doença do trabalho, respectivamente, a que é produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelos Ministérios do Trabalho e da Previdência Social; bem como a que é adquirida ou desencadeada

---

<sup>81</sup>Art. 196. A saúde é direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação. BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: [https://planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](https://planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 20 dez 2022.

em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e como ele se relacione diretamente.

No mais, a Previdência Social, no Decreto n. 3.048, de 06/05/99, no anexo II, que trata dos agentes patogênicos causadores de doenças profissionais ou do trabalho, prevê os transtornos mentais e dos comportamentos referentes ao trabalho, a exemplo de: reações de *stress* grave e Transtornos de Adaptação; circunstância relativa às condições de trabalho; outros transtornos neuróticos especificados – inclui a “neurose profissional”, pela ameaça de perda de emprego; ritmo de trabalho penoso; condições difíceis de trabalho e outras dificuldades físicas e mentais relacionadas com o trabalho; “Síndrome de *Burn-Out* e outras dificuldades físicas e mentais relacionadas com o trabalho.

O artigo 2º da Resolução n. 1.488/98 do Conselho Federal de Medicina – CFM estabelece que na investigação da existência denexo causal entre os danos à saúde do trabalhador e suas atividades, seja realizado “exame clínico, físico e mental”, além de outros complementares, devendo-se considerar, dentre outros fatores, a história clínica e ocupacional do trabalhador, o estudo do posto de trabalho e da organização do trabalho.

A Portaria MS n. 3.120, de 1.7.1998 aprova a Instrução Normativa de Vigilância em Saúde do Trabalhador no SUS e estabelece, em seu Anexo único, item 4-a3, como um dos objetivos de atuação, a “avaliação do processo, do ambiente e das condições em que o trabalho se realiza, identificando os riscos e carga de trabalho a que está sujeito, nos seus aspectos tecnológicos, ergonômicos e organizacionais já conhecidos”.

Algumas Normas Regulamentadoras, conhecidas como NR’s, instituídas pelo Ministério do Trabalho através da Portaria n. 3214, de 8-6-1978, por delegação expressa do art. 200 da Consolidação das Leis do Trabalho, também estabelecem requisitos técnicos e legais sobre saúde ocupacional. A Norma Regulamentadora n.7 trata da instituição do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional que, em seu item 7.4.2, determina, em relação aos exames médicos obrigatórios (admissional, periódico e de retorno ao trabalho) que estes compreendam anamnese ocupacional e o exame “físico e mental” do trabalhador.

A Norma Regulamentadora n.17 dispõe sobre ergonomia e, em seu item 17.5.1, estabelece que “as condições ambientais de trabalho devem estar adequadas às características psicofisiológicas dos trabalhadores e à natureza do trabalho a ser executado”. No item 17.6.2, dispõe que a organização do trabalho leve em consideração, no mínimo: as normas de produção, o modo operatório, a exigência do tempo, a determinação do conteúdo de tempo, o ritmo de trabalho e o conteúdo das tarefas. No seu anexo I, ao tratar do trabalho dos operadores de *checkout*, determina que o treinamento desses profissionais inclua noções sobre prevenção de

riscos à saúde, incluindo os “aspectos psicossociais do trabalho” (letra “d”). Nos itens 5.13 e 5.14, há clara preocupação com os fatores psicossociais de risco, estabelecendo ser “vedada a utilização de métodos que causem assédio moral, medo ou constrangimento”. No item 6.1, determina que os trabalhadores sejam instruídos sobre as formas de adoecimento relacionadas à sua atividade, suas “causas, efeitos sobre a saúde e medidas de prevenção” e, no item 6.1.2, dispõe que esse conhecimento abranja principalmente os sintomas de adoecimento relacionados ao sistema osteomuscular, à saúde mental, funções vocais, auditivas e acuidade visual dos trabalhadores.

O elenco aqui trazido contempla as principais normas jurídicas brasileiras que demonstram, ainda que de forma tangenciada ou restrita a certos grupos de trabalhadores, inquietação com o tema da saúde mental relacionada ao trabalho. Daí se constata a insuficiência no tocante ao trato da matéria, aliado a falta de sistematização que necessita de um olhar atento especialmente diante da alta taxa de adoecimentos mentais relacionados ao labor, tanto no espaço do serviço público como também na esfera do trabalho privado. Sendo tímido tal arcabouço normativo, urgem que essas lacunas sejam socorridas pela adoção de princípios constitucionais e os norteadores do Direito do Trabalho e do Direito Ambiental.

### 2.3.3 A saúde como um direito humano

Ultrapassadas as linhas anteriores nas quais se buscou delinear o panorama normativo interno protetivo da saúde mental dos trabalhadores, busca-se aqui demonstrar a conexão entre esse tema e o princípio da dignidade da pessoa humana em suas múltiplas dimensões.

A ideia de direitos humanos é tão antiga quanto a história das civilizações, apresentando manifestações diferentes e em momentos temporais distintos, voltados à afirmação da dignidade da pessoa humana na luta contra as formas de opressão, exclusão e dominação.<sup>82</sup> Para Celso Lafer<sup>83</sup>, esses direitos tiveram reconhecimento em cada época de modo a representar uma conquista histórica e política. São uma construção, uma invenção da humanidade, pertinente à organização da comunidade política.<sup>84</sup> O marco representativo da (re) construção dos valores humanos foi a Declaração Universal dos Direitos do Homem de 1948, que se revelou um código

---

<sup>82</sup> TRINDADE, Antônio Augusto Canado. **Tratado de direito internacional dos direitos humanos**. Porto Alegre: Sérgio Antônio Fabris, v.1, 1997, p. 17.

<sup>83</sup> LAFER, Celso. **A reconstrução dos direitos humanos: um diálogo com o pensamento de Hannah Arendt**. São Paulo: Companhia das Letras, 1988, p. 124.

<sup>84</sup> *Ibidem*, p. 134

de nacionalidades e de promoção, sem distinção de raça, sexo e religião, o respeito à dignidade da pessoa humana.<sup>85</sup>

Para Miguel Reale<sup>86</sup>, a pessoa humana é o valor-fonte, o fundamento último da ordem jurídica na medida em que o ser humano é o valor essencial. O caráter fundante que justifica a pessoa como valor-fonte encontra sintonia com o princípio da dignidade da pessoa humana, considerado o valor máximo da ordem jurídica. José Afonso da Silva<sup>87</sup> afirma, por sua vez, que a dignidade da pessoa humana é o valor supremo que atrai o conteúdo de todos os direitos fundamentais do homem, desde o direito à vida.

A dignidade humana para Arion Sayão Romita não seria um direito e sim um atributo inerente à pessoa que não é concedido pelo ordenamento jurídico, apenas reconhecido. Em torno dessa noção seriam estruturados os direitos fundamentais, operando a dignidade como um enfoque de variadas faces, destacando-se o ângulo jurídico quando aponta a “humanidade corporificada em preceitos legislativos, refere-se notadamente aos aspectos de integridade e inviolabilidade da pessoa humana”.<sup>88</sup>

Ingo Wolfgang Sarlet retrata a necessária interligação entre a condição ontológica e normativa da dignidade da pessoa humana, sem deslembrar das influências culturais e históricas resultantes do esforço de diversas gerações e da humanidade nos seguintes termos: “[...] razão pela qual as dimensões natural e cultural da dignidade da pessoa se complementam e interagem mutuamente, refutando-se a tese de que a dimensão ontológica da dignidade possa ser equiparada a uma dimensão por assim dizer biológica”.<sup>89</sup> Mônica Neves Aguiar e Ana Thereza Meireles<sup>90</sup> pontuam que, não obstante a dignidade seja normativamente considerada como fundamento da República, “o conceito de dignidade da pessoa humana aponta para inexistente consenso, já que aporta em sua essência a contemplação de realidade individuais múltiplas”.

---

<sup>85</sup> BONAVIDES, Paulo. **Curso de Direito Constitucional**. 27 ed. São Paulo: Malheiro, 2012, p. 578.

<sup>86</sup> REALE, Miguel. **Filosofia do direito**. 14ª ed atual. São Paulo: Saraiva, 1991, p. 210.

<sup>87</sup> SILVA, José Antônio da. **Curso de direito constitucional positivo**. 27 ed. São Paulo: Malheiros, 2006, p. 105.

<sup>88</sup> ROMITA, Arion Sayão. **Direitos fundamentais nas relações de trabalho**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2014, p. 182.

<sup>89</sup> SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais na Constituição de 1988**. 7 ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2009, p. 51.

<sup>90</sup> AGUIAR, Mônica Neves; MEIRELLES, Ana Thereza. Autonomia e alteridade como fundamentos da constituição do sentido de dignidade existencial diante do direito à vida. **Revista Brasileira de Direito Animal**, v. 13, n.1, 2018. Disponível em: <https://periodicos.ufba.br/index.php/RBDA/article/view/26220>. Acesso em: 20 mai. 2023, p. 133.

Robert Alexy<sup>91</sup> estabelece critérios para distinguir as regras dos princípios. Os princípios não seriam mandamentos definitivos, pois as razões contidas nos princípios podem ser afastadas por justificativas contrárias. Por outro lado, as regras impõem mandamento específico e totalmente definido, sendo observável a toda a extensão do conteúdo regrado. A dignidade da pessoa humana poderia ser enquadrada tanto na noção de princípio como de regra, tudo a depender do caso concreto e o trabalho hermenêutico. Em alguns casos, a dignidade pode se apresentar com um grau maior de abstração, exigindo a ponderação dos valores no suposto conflito. Por outro lado, a dignidade poderá ser constatada por sua violação, sem necessidade de discussão acerca da norma a ser aplicada. Arremata o autor afirmando a íntima correlação entre dignidade da pessoa humana e princípios fundamentais, não obstante indique que “a dignidade humana humana como norma jurídica opera não apenas como postulado normativo, mas também como princípio, possuindo âmbito próprio de aplicação, diferenciado daquele dos direitos fundamentais”.<sup>92</sup>

Rodrigo Valente Giublin Teixeira e Vinicius Calleffi de Moraes<sup>93</sup>, ao tratarem da abrangência e a complexidade do direito à saúde, apontam para a relevância de estabelecer um paralelo entre o direito à saúde e o direito à vida, pois a proteção desta pressupõe não apenas a manutenção do estado vital, mas também a sobrevivência qualificada com a plenitude do desenvolvimento de todas faculdades humanas”. Acentuam ser inevitável também a conexão entre o direito fundamental à saúde e o princípio da dignidade da pessoa humana, levando-se em conta que o direito à saúde como inspiração para a efetivação de políticas públicas pelo Estado direcionados à redução dos riscos e doenças, o que se comunica portanto com os meios de realização da dignidade do ser humano e a promoção de condições materiais mínimas de existência, cujos fundamentos estão albergados pelo princípio da dignidade humana”.

Segundo Sueli Gandolfi Dallari<sup>94</sup>, não se pode colocar em dúvida de que o art. 25 da Declaração Universal dos Direitos do Homem, assinada pelo Brasil, reconhece o direito humano fundamental à saúde a partir da enumeração da saúde com uma das condicionantes da

---

<sup>91</sup> ALEXY, Robert. **Teoria dos Direitos Fundamentais**. Tradução de Virgílio Afonso da Silva. São Paulo: Malheiros, 2001, p. 104.

<sup>92</sup> ALEXY, Robert. **Teoria dos Direitos Fundamentais**. Tradução de Virgílio Afonso da Silva. São Paulo: Malheiros, 2001, p. 112.

<sup>93</sup> TEIXEIRA, Rodrigo Valente Giublin; MORAES, Vinicius Calleffi de. Direito à saúde: uma análise dos limites do ativismo judicial para a efetividade do acesso à saúde. **Revista de Estudos Constitucionais, Hermenêutica e Teoria do Direito**, v. 12, n.3, 2020. Disponível em: <https://revistas.unisinos.br/index.php/RECHTD/article/view/rechtd.2020.123.14>, p. 554.

<sup>94</sup> DALLARI, Sueli Gnadolfi. O direito à saúde. **Revista Saúde Pública**, v. 22, 1988. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0034-89101988000100008>. Acesso em: 20 mai. 2023, p. 57.

vida digna. Mariana Filchtiner Figueredo<sup>95</sup> afirma, por seu lado, a noção de saúde como direito humano fundamental passível de proteção do Estado e resultado de uma longa evolução não apenas da concepção do direito, como ainda da própria ideia de que seja a saúde considerada em si mesma.

Considera-se o direito fundamental à saúde mental no trabalho como de segunda dimensão a partir das previsões do artigo 6º (o direito à saúde em geral), e do artigo 7º, XXII (que estabelece o direito à redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança), dispositivos ambos pertencentes ao capítulo II, “dos Direitos Sociais”, ambos da Constituição Federal. Carlos Henrique Bezerra Leite<sup>96</sup> inclina-se nessa direção acentuando que o direito à saúde do trabalhador se insere na classe dos direitos sociais, e concede-lhe um tratamento de direito de segunda dimensão, pois exigem “políticas públicas que tenham por objeto, sobretudo, a garantia do efetivo exercício das condições materiais de existência digna da pessoa humana”.

O meio ambiente é tratado pelo autor como integrante do rol da terceira dimensão dos direitos fundamentais, chamados de metaindividuais uma vez que não se destinam à proteção individual do trabalhador em razão dos titulares serem indeterminados ou indetermináveis. Arremeta o autor enfatizando também que o meio ambiente do trabalho seguro constitui direito fundamental do trabalhador sendo suas normas imperativas ante o caráter social de que se reveste.<sup>97</sup>

O problema crucial em relação aos direitos do homem, na atualidade, não é a busca pela tentativa de justificá-los, mas o poder de protegê-los. Não se trata de um problema filosófico, e sim político. O problema real a ser enfrentado é a definição de medidas que devem ser tomadas para a proteção desses direitos.<sup>98</sup> Outro aspecto relevante no que diz respeito ao direito à saúde versa sobre a dupla dimensão do direito de defesa e de direitos prestacionais, viabilizando sua tutela de proteção à saúde contra indevidas interferências estatais ou de particulares. Teixeira e Moraes<sup>99</sup> enfatizam que a fundamentalidade do direito à saúde está atrelado tanto no aspecto

---

<sup>95</sup> FIGUEREDO, Mariana Filchtiner. **Direito Fundamental à Saúde: parâmetros para sua eficácia e efetividade**. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2007, p. 77.

<sup>96</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Manual de direitos humanos**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2014, p. 89.

<sup>97</sup> *Ibidem, loc. cit.*

<sup>98</sup> BOBBIO, Norberto. **A era dos direitos**. Tradução Carlos Nelson Coutinho. Rio de Janeiro, Ed. Campus Ltda., 1996, p. 37.

<sup>99</sup> TEIXEIRA, Rodrigo Valente Giublin; MORAES, Vinicius Calleffi de. Direito à saúde: uma análise dos limites do ativismo judicial para a efetividade do acesso à saúde. **Revista de Estudos Constitucionais, Hermenêutica e Teoria do Direito**, v. 12, n.3, 2020. Disponível em: <https://revistas.unisinos.br/index.php/RECHTD/article/view/rechtd.2020.123.14>, p. 55.

formal, diante de sua positivação no texto constitucional conforme art. 196 e seguintes da Constituição de 1988, como ainda no aspecto material, não obstante se demonstre como conteúdo material da estrutura do Estado e da sociedade.

### 2.3.4 Aplicação dos princípios de direito ambiental na saúde mental do trabalhador

A saúde mental do trabalhador requer uma investida na multidisciplinaridade para viabilizar que os avanços de cada disciplina sejam capazes de fornecerem sistema protetivo efetivo a esse bem jurídico. O Direito do Trabalho e o Direito Ambiental são disciplinas autônomas com conteúdos e princípios próprios, não obstante a existência de simbiose entre eles. Destaca Guilherme José Purvin de Figueiredo<sup>100</sup> que essas disciplinas estão interligadas pelo objetivo de busca de qualidade de vida., embora motivos de ordem histórica proporcionaram a evolução do Direito do Trabalho com maior rapidez porque “as lesões à saúde e os riscos para a vida dos trabalhadores sempre foram muito mais intensos e flagrantes do que os similares riscos e lesões ambientais que o restante da população viria a sofrer mais séculos e meio após o advento da Revolução Industrial”.<sup>101</sup>

Adelson Silva Santos<sup>102</sup> afirma ao tratar de direito ambiental, ser necessário uma visão interdisciplinar quando acentua que “não há espaço dessa maneira, para ausência de diálogo e reconhecimento dos achados entre as várias ciências ambientais, incluindo direito do meio ambiente e seus respectivos estudiosos”. Tal aspecto, contudo, se apresenta diverso da visão multidisciplinar, na qual existiria cooperação especializada entre as diversas disciplinas científicas sem que uma interpenetre na outra. Desse modo, poder-se-ia dizer que o direito ambiental é autônomo, porém não independente diante da necessidade de congregar-se com outras ciências.<sup>103</sup>

A preocupação do enfoque multidisciplinar para a melhora do ambiente laboral é relevante porque, segundo Sebastião Geraldo de Oliveira<sup>104</sup>, o homem passa a maior parte de sua vida útil no trabalho, coincidindo com o período de sua plenitude de forças físicas e mentais,

---

<sup>100</sup> FIGUEIREDO, Guilherme José Purvin de. **Direito ambiental e a saúde dos trabalhadores**. São Paulo: LTr, 2007, p. 17-18.

<sup>101</sup> *Ibidem*, loc. cit.

<sup>102</sup> SANTOS, Adelson Silva dos. **A garantia do conteúdo essencial do direito fundamental ao meio ambiente do trabalho equilibrado**. (Dissertação de Mestrado em Direito Ambiental). Universidade do Estado do Amazonas, Manaus, 2007, p. 26.

<sup>103</sup> *Ibidem*, p. 26-27.

<sup>104</sup> OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2010. p. 129.

decorrendo daí que o labor determina o seu estilo de vida, influencia nas condições de saúde, interfere na aparência e apresentação pessoal e até determina, muitas vezes, a forma da morte.

Paulatinamente, os autores juslaboralistas passam a adotar o termo “meio ambiente do trabalho” em substituição ao termo “segurança e medicina do trabalho” em suas obras de Direito. O objeto do Direito Ambiental do Trabalho será o “meio ambiente do trabalho” cuja natureza jurídica é considerada por Raimundo Simão de Melo<sup>105</sup> de direito difuso fundamental inerente às normas sanitárias e de saúde do trabalhador.

O meio ambiente do trabalho alarga sua dimensão para além do próprio Direito do Trabalho, pois está inserto no cenário de um dos maiores e mais graves adversidades da atual sociedade tecnológica, qual seja, a questão ambiental. Os entraves gerados pela sociedade globalizada de risco não se limitam a destruição do meio ambiente natural, porém alcança a pessoa humana em todos os ambientes artificialmente concebidos, incluindo o espaço urbano e o local das atividades produtivas. Portanto, é imperiosa a necessidade de se englobar o espaço de debate e interdisciplinaridade entre o Direito do Trabalho e o Direito Ambiental com o objetivo de demonstrar seus pontos de convergência a partir do espaço comum a ambos – o meio ambiente do trabalho – viabilizador da proteção da qualidade de vida da pessoa no exercício de sua atividade laboral.<sup>106</sup>

De mais a mais, o Direito Ambiental desdobra-se transversalmente todo o ordenamento jurídico sem lhe impor contorno rígido ou paralisado, ao considerarmos que o seu objeto é a qualidade do meio ambiente. Este, por sua vez, repercutirá em todos os ramos do direito para influenciá-los na preocupação e proteção da natureza. Para que haja o reconhecimento do meio ambiente do trabalho impõe-se uma modificação de estatura ética, ou seja, levando-se em conta que o homem está à frente aos modos de produção. O convívio do ser humano com o meio ambiente, no qual se exerce a atividade produtiva, não pode sacrificar o direito a uma sadia qualidade de vida abrigada constitucionalmente.<sup>107</sup>

A adoção dos princípios ambientais é de relevância para a rede de proteção jurídica do trabalhador, ao se considerar que todo o enfoque do Direito Ambiental se funda na prevenção, não se contentando apenas no viés reparatório até mesmo porque os danos ambientais são,

---

<sup>105</sup> MELO, Raimundo Simão de. **Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador**: responsabilidades legais, dano material, dano moral, dano estético, indenização pela perda de uma chance, prescrição. 3. ed. São Paulo: LTr, 2008, p. 29.

<sup>106</sup> PADILHA, Norma Sueli. O equilíbrio do meio ambiente do trabalho: direito fundamental do trabalhador e de espaço interdisciplinar entre o Direito do Trabalho e Direito Ambiental. **Rev. TST**, Brasília, vol. 77, n. 4, out/dez 2011, p. 232-233.

<sup>107</sup> *Ibidem*, p. 232-234.

geralmente, irreparáveis. Os princípios da prevenção e precaução estão no centro da principiologia do Direito Ambiental, à medida que se deve privilegiar medidas que obstem danos ao meio ambiente.<sup>108</sup>

Cumprir enfatizar que os princípios globais da proteção ao meio ambiente tiveram como ponto de referência a conferência de Estocolmo, na Suécia, em 1972, depois ampliada na ECO-92 (Conferência das Nações Unidas para o Meio Ambiente e o Desenvolvimento), realizada no Rio de Janeiro, também conhecida como Cúpula ou Cimeira da Terra, cujo objetivo era conciliar o desenvolvimento socioeconômico com a conservação e proteção dos ecossistemas. Esses paradigmas iniciais foram depois adaptados às realidades locais, pelas legislações de cada país segundo Melo.<sup>109</sup>

O princípio da prevenção, que segundo Raimundo S. Melo<sup>110</sup> afigura-se como um “megraprincípio” de Direito Ambiental, pois o art. 225 da Constituição Federal<sup>111</sup> consagra os princípios da prevenção e da precaução, determinando ao Poder Público e à coletividade o dever de defender e preservar o meio ambiente para as presentes e futuras gerações, destacando-se que o art. 200<sup>112</sup>, inciso VIII, explicita que o meio ambiente do trabalho se inclui no conceito constitucional de meio ambiente.

Conforme pontua Guilherme José Purvin de Figueiredo, os princípios da prevenção e da precaução que são basilares no Direito Ambiental, devem ser aplicados integralmente ao meio ambiente do trabalho, em razão de ser ilícita a exposição dos trabalhadores ao risco de doença com o objetivo único de aumentar a capacidade protetiva da empresa<sup>113</sup>. Diante de um perigo à saúde do trabalhador, deverá o tomador reduzir os males até o limite máximo pela tecnologia. E ao final, o mesmo autor arremata ao indicar que ocorrendo incômodos de relevo

---

<sup>108</sup> *Ibidem*, p. 248.

<sup>109</sup> MELO, Raimundo Simão de. **Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador: responsabilidades legais, dano material, dano moral, dano estético, indenização pela perda de uma chance/prescrição**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2008, p. 51.

<sup>110</sup> *Ibidem*, *loc. cit.*

<sup>111</sup> “Art. 225. Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações”. BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: [https://planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](https://planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 20 dez 2022.

<sup>112</sup> “Art. 200. Ao sistema único de saúde compete, além de outras atribuições, nos termos da lei: [...] VIII – colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho”. BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: [https://planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](https://planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 20 dez 2022.

<sup>113</sup> BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 4.066/DF**. Requerente: Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho –ANPT e outros. Intdos. Presidente da República e Congresso Nacional. Relatora: Min. Rosa Weber. Brasília, DJe, 24 ago. 2017. Disponível em <http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=14452232>. Acesso em 23 mai. 2023, p. 53.

capazes de minar a saúde do trabalhador, “havendo um conflito entre a exigência produtiva e o direito à saúde, este último deve prevalecer, pois o direito subjetivo à integridade física e à vida constitui um consectário do princípio da dignidade da pessoa humana”.<sup>114</sup>

A relevância da prevenção concernente à saúde também é alvo de tratamento no pleno do direito internacional. A Convenção n.155 da OIT 68, em seu artigo 4º, inciso I, determina aos Estados-membros que definam, ponham em prática e reexaminem periodicamente uma política nacional coerente em matéria de segurança, saúde dos trabalhadores e ambiente de trabalho, objetivando a prevenção dos acidentes e perigos para a saúde resultantes do trabalho. Em seu artigo 9º, estabelece que a fiscalização da aplicação das leis e das prescrições relativas à segurança, à higiene e ao ambiente de trabalho seja feito por um sistema de inspeção apropriado e suficiente”. No artigo 11 - “d”, estabelece que as autoridades competentes determinem “a realização de inquéritos, quando um acidente de trabalho, uma doença profissional ou qualquer dano para a saúde ocorrido durante o trabalho ou com este relacionado pareça refletir uma situação particularmente grave”.

O Marco Estratégico da União Europeia em Matéria de Saúde e Segurança para o período 2014/2020, faz recomendações prevencionistas e destaca três grandes desafios contemporâneos a enfrentar: *i)* - melhorar a aplicação das normas vigentes em matéria de SST, especialmente mediante o reforço da capacidade das microempresas e empresas de pequeno porte nesse sentido; *ii)* - melhorar a prevenção das doenças relacionadas ao trabalho, combatendo riscos novos e emergentes; *iii)* - levar em conta o envelhecimento da mão-de-obra, pois na União Europeia, o número de pessoas de sessenta anos ou mais aumenta, em cada ano, em mais de dois milhões.<sup>115</sup>

Sebastião de Oliveira<sup>116</sup> pontua que “não basta assegurar direitos reparatórios aos lesados (visão da infortunística); é imperioso, também exigir que o empregador ou tomador dos serviços adote todos os recursos e tecnologias disponíveis para evitar as lesões (visão prevencionista)”. A prevenção é tão importante na saúde mental dos trabalhadores como ocorre com as lesões ao meio ambiente natural visto que em ambos os danos se lida com o aspecto do

---

<sup>114</sup> *Ibidem, loc cit.*

<sup>115</sup> BUTIERRES, Maria Cecília. **O direito à saúde do trabalhador e a Convenção 187 da OIT: elementos para uma transição de paradigmas na prevenção.** 2015. 148 f. Dissertação (Mestrado) – Programa de Pós-Graduação em Direito, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2015. Disponível em: <http://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/121897/000970811.pdf?sequence=1>. Acesso em: 20 mai. 2023.

<sup>116</sup> OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador.** 5. ed. rev. e ampl. e atua. São Paulo: LTr, 2010, p.112.

potencial da irreversibilidade em razão da difícil recuperação em curto tempo. Poder-se-ia dizer que a irreversibilidade e a irreparabilidade são elementos comuns as degradações ao meio ambiente natural e os agravos psíquicos como ocorre na depressão crônica, transtornos de estresse, síndrome de *burnout*.

Afirma-se que além da prevenção também são necessárias ações de precaução. Para Raimundo Simão de Melo<sup>117</sup> trata-se de uma espécie de garantia contra riscos potenciais, não obstante o estágio atual do conhecimento não possa identificá-los. A precaução é prevista no Princípio n. 15 da Declaração sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento, segundo o qual: [...] quando houver ameaça de danos sérios ou irreversíveis, a ausência de absoluta certeza científica não deve ser utilizada como razão para postergar medidas eficazes e economicamente viáveis para prevenir a degradação ambiental (ECO - Rio de Janeiro, junho/1992).

Assim sendo, o princípio da precaução requer um questionamento se a própria existência de uma atividade poderia gerar risco ao ambiente e à saúde, sendo a mera ameaça de dano ao meio ambiente suficiente para se aplicar medidas eficazes para protegê-lo. A rigor, quando um dano ambiental acontece estar-se-ia perdendo bem estar para o ser humano. Vale destacar que a Constituição Federal assegura, em seu art. 7º inciso XXII, a “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”. Tal dispositivo não se configura como mera proteção dos trabalhadores, estando em plena sintonia com os fundamentos da República do Brasil, concernentes aos valores sociais do trabalho, da livre iniciativa e da dignidade da pessoa humana.<sup>118</sup>

O princípio do poluidor-pagador configura-se como um princípio de equidade, significando que todo aquele que lucra com a atividade econômica deve se responsabilizar pelos riscos e danos dela decorrentes. Assim sendo, o poluidor deve suportar com os custos correlatos a refrear, abolir ou neutralizar os possíveis danos. Nesse contexto, é relevante destacar a definição legal de poluição introduzida pela Lei de Política Nacional do Meio Ambiente, Lei n. 6.938, de 1981, recepcionada pela constituição: “a degradação da qualidade ambiental resultante de atividades que direta ou indiretamente: prejudiquem a saúde, a segurança e o bem-estar da população ou afetem as condições estéticas ou sanitárias do meio ambiente” (art. 3º, inciso I). E, ainda, o delineamento do poluidor como aquela “pessoa física ou jurídica, de direito

---

<sup>117</sup> MELO, Raimundo Simão de. **Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador**: responsabilidades legais, dano material, dano moral, dano estético, indenização pela perda de uma chance, prescrição. 4. ed. São Paulo: LTr, 2008, p. 54-56.

<sup>118</sup> PADILHA, Norma Sueli. O equilíbrio do meio ambiente do trabalho: direito fundamental do trabalhador e de espaço interdisciplinar entre o Direito do Trabalho e Direito Ambiental. **Rev. TST**, Brasília, vol. 77, n. 4, out/dez 2011, p. 232-249.

público ou privado, responsável, direta ou indiretamente, por atividade causadora de degradação ambiental” (art. 3º, IV). Desse modo, a deterioração do meio ambiente do trabalho decorrente de atividades que lesem a saúde e bem estar dos trabalhadores, configura-se como poluição do meio ambiente do trabalho conforme legislação precitada.<sup>119</sup>

O quarto princípio, da informação, representa grande relevância na preservação do meio ambiente do trabalho. Somente a partir do conhecimento das condições materiais e psicossociais do seu *habitat* laboral é que os trabalhadores poderão entender os riscos a que estão expostos. O direito à informação se revela como uma das mais importantes da tutela ambiental trabalhista conforme ressalta Norma Sueli Padilha quando afirma que os trabalhadores têm direito de se inteirar acerca das reais “condições ambientais a que estão expostos (agentes tóxicos, níveis de ruído, altas temperaturas, radiações, vapores, etc.), bem como a própria forma de organização do trabalho (jornadas noturnas e em turnos, ritmo de trabalho, sua forma de execução e divisão)”.<sup>120</sup>

Ao se reconhecer que latente propagador de danos ambientais se origina do meio ambiente do trabalho onde são desenvolvidas as atividades produtivas, dá-se relevo a dimensão da participação popular no acesso às informações com o propósito de efetiva conscientização e na adoção de posturas proativas. Fábio Fernandes afirma<sup>121</sup>, a respeito da educação e a informação ambiental, que se impõe aos atores sociais incluídos no processo de produção de ações eficazes com vistas à efetiva conscientização acerca dos riscos profissionais que possam originar do local de trabalho.

O princípio da informação no âmbito ambiental laboral encontra-se cristalizado infraconstitucionalmente no artigo 6º, § 3º, inciso V, da Lei Orgânica da Saúde (Lei n. 8.080/90), que inclui no campo de ação do Sistema Único de Saúde – SUS, a prestação de informações ao trabalhador, a sua entidade sindical e às empresas, sobre os riscos de acidente do trabalho, de doenças profissionais e do próprio trabalho, bem como os resultados de fiscalizações, avaliações ambientais e exames de saúde, de admissão, periódicos e de demissão, respeitados os preceitos da ética profissional. Também vem ele encastelado no item 9.5.2 da Norma Regulamentadora n. 09, da Portaria n.3.218/78, que determina aos empregadores que informem os trabalhadores “de maneira apropriada e suficiente sobre os riscos ambientais que

---

<sup>119</sup> *Ibidem*, p. 250.

<sup>120</sup> PADILHA, Norma Sueli. **Do meio ambiente do trabalho equilibrado**. São Paulo: Ltr, 2002, p.126.

<sup>121</sup> FERNANDES, Fábio. **Meio ambiente geral e meio ambiente do trabalho: uma visão sistêmica**. São Paulo : LTr, 2009, p. 87-88.

possam originar-se nos locais de trabalho e sobre os meios disponíveis para prevenir ou limitar tais riscos e para proteger-se dos mesmos”.

As medidas de prevenção e precaução em matéria de saúde do trabalhador estão sempre postas no mesmo nível na evolução da técnica. Daí a importância dos dois últimos princípios aqui destacados, relevantes ao Direito Ambiental: o princípio da transversalidade e a interdisciplinaridade. Com efeito, trata-se de um direito que abrangeria todos os ramos do direito, estando estreitamente relacionado com o direito constitucional, direito administrativo, direito civil e direito do trabalho. Daí se falar em uma relação transversal para significar que as normas ambientais se inclinam a se encaixar em cada uma das normas jurídicas atentando para que se cumpra a proteção ambiental em cada ramo do direito.<sup>122</sup> Ao se referir a capacidade de atingir todas as demais áreas do Direito, Norma Sueli Padilha enfatiza que “a transversalidade é uma característica que se acentua no Direito Ambiental em suas relações dentro do próprio universo jurídico”.<sup>123</sup>

A multidisciplinaridade do meio ambiente elabora a demanda da interdisciplinaridade do saber, atribuindo ao Direito Ambiental a prática de forte apelo na busca de conhecimento de diversos ramos da ciência a partir do avanço científico a exemplo do Direito, da Medicina, Psicologia, Sociologia, Biologia, Engenharia, dentre outros na construção da normatividade ambiental. Assim, cabe ao Direito Ambiental não se apartar em um compartimento isolado e sim considerar todo o conhecimento produzido nos diversos ramos científicos.<sup>124</sup> Desse modo, os “implementadores da normatividade ambiental não lograrão dar efetividade ao arcabouço jurídico ambiental sem abrir-se para o diálogo interdisciplinar, que lhes proporcionará a visão holística, sistêmica e abrangente de meio ambiente”.<sup>125</sup>

### 2.3.5 As dimensões do meio ambiente laboral

Após análises antecedentes, em torno das metamorfoses do mundo do trabalho e as contribuições para a precarização das relações laborais, aliado a um panorama acerca da saúde mental do trabalhador e seu caráter jusfundamental, inclinou-se pela aplicação dos princípios do Direito Ambiental como possível medida de viabilizar a efetividade do bem jurídico em

---

<sup>122</sup> PADILHA, Norma Sueli. O saber ambiental na sua interdisciplinaridade: contribuição para os desafios do Direito Ambiental. In: XIX Encontro Nacional do CONPEDI, 2010, Fortaleza. **Anais do XIX Encontro Nacional do CONPEDI**. Florianópolis: Fundação Boiteux, 2010, p. 1968.

<sup>123</sup> *Ibidem, loc cit.*

<sup>124</sup> *Ibidem*, p. 1967.

<sup>125</sup> *Ibidem, loc cit.*

foco. A partir desse sub-capítulo, passa-se a compreender o significado de ambiente de trabalho, seu delineamento, seu alcance jurídico e quais as imbricações que ele mantém com o meio ambiente em sentido lato.

O meio ambiente oferece a todos os seres vivos as condições essenciais à existência e estas, por sua vez, influenciam a saúde humana em todas as suas dimensões, podendo causar, quando degradadas, graves consequências para a qualidade da vida. A necessidade de assegurar a base natural da vida impõe, assim, novos delineamentos do meio ambiente. Aponta-se que no início dos estudos da ecologia não se inclui o homem em razão da perspectiva autoecológica. Somente com o surgimento da sinecologia, passa-se a ter um conceito mais amplo do meio ambiente com imbricação de outros ramos do conhecimento. A partir daí, passa-se a uma visão de meio ambiente com conotação de interdependência, diante da necessidade de relacionar o homem com a natureza.<sup>126</sup>

Com efeito, a partir do 1º Congresso Internacional de Ecologia em Haia, ocorrido em 1974, estabeleceu-se o real escopo da ecologia como sendo o estudo das comunidades ou sinecologia. Ávila-Pires<sup>127</sup> aponta que, até esse momento, o que se sobressaia era uma sobreposição de elementos colhidos sobre vegetação, fauna, clima e substrato, todos de forma independente sem o conhecimento do ecossistema. Apontam-se três fases da acepção do meio ambiente: a do descobrimento que durou até a metade do século XX quando praticamente inexistia maior preocupação com o meio ambiente; a fase fragmentária quando se iniciou a preocupação com a conservação dos recursos naturais sem atenção ao meio ambiente em si mesmo e, por fim, a chamada fase holística hoje vigente, quando o direito ambiental passa a ser protegido de forma integral como um sistema integrado.<sup>128</sup>

Este aspecto da interação, implicando uma visão holística de meio ambiente, é confirmada por Paulo Roney Fagundes<sup>129</sup>: “o holismo oferece outra visão de mundo, diferente daquele que a ciência tradicional apresenta, baseada na falsa crença de que a natureza deve ser fragmentada para ser mais bem compreendida”. E, ao tratar da busca na resolução dos

---

<sup>126</sup> LEITE, José Rubens Morato; AYALA, Patryck de Araújo. A transdisciplinaridade do Direito Ambiental e a sua equidade intergeracional. **Revista do Curso de Pós-Graduação em Direito da UFSC**, Santa Catarina, v. 21, n. 41, 2000, p. 11.

<sup>127</sup> VILA-PIRES, Fernando Dias de. **Fundamentos históricos da ecologia**. Ribeiro Preto: Holos, 1999, p. 278.

<sup>128</sup> BENJAMIN, Antônio Herman de Vasconcelos. Introdução ao Direito Ambiental Brasileiro. In: BENJAMIN, Antônio Herman (org.). **A Proteção Jurídica das Florestas**, v. 1. São Paulo: IMESP, 1999, p. 75.

<sup>129</sup> FAGUNDES, Paulo Roney Vila. **Direito e holismo** - introdução a uma visão jurídica de integridade. São Paulo: LTr, 2000, p. 14.

problemas, o autor afirma que “a visão de integridade não se satisfaz com as respostas prontas, e nem com os caminhos previamente traçados pela ciência tradicional”.<sup>130</sup>

Há necessidade de compreensão transversal e ecológico-filosófico, examinando a relação entre o homem e o ambiente com abordagem numa perspectiva social, ambiental e subjetiva. A crise ecológica não terá resposta sem uma escala planetária e, ainda, exigindo uma mudança política, social e cultural reconduzindo as metas de produção de bens materiais e imateriais.<sup>131</sup>

A percepção interdisciplinar do projeto de formação de Michel Serres<sup>132</sup> favorece uma compreensão dos eventos da vida em sua totalidade, entre ciências e humanidades como simbiose. Esta necessária para a moderação que forja o novo ser humano educado para a percepção de que:

Os próprios objetos são sujeitos de direito e já não simples suportes passivos da apropriação, mesmo coletiva. O direito tenta limitar o parasitismo abusivo entre os homens, mas não fala dessa mesma ação entre as coisas. Se os próprios objetos se tornam sujeitos de direito, então todas as balanças tendem para um equilíbrio.<sup>133</sup>

A conceituação do meio ambiente deve se centrar em sua concepção antropocêntrica alargada para constar que, no tocante à natureza jurídica, o bem ambiental tem maior relevo na ideia de um direito difuso qualificado, qual seja, a qualidade de vida. Acresça-se que, não só a ciência jurídica, como ainda outras ciências humanas, exatas e biológicas tratam de questões interligadas ao meio ambiental.<sup>134</sup> Nesta mesma linha de entendimento, Paulo Roney Fagundes<sup>135</sup> preconiza:

Todos as questões humanas são complexas. Nenhuma interrogação se apresenta isoladamente. Todos os problemas estão intimamente interconectados. Somente se conseguirá a liberação das amarras da ciência tradicional, no momento em que se tiver consciência de que a destruição do edifício da ciência só será possível a partir das suas próprias contradições internas. Indiscutivelmente, a grande crise que se vive é a da percepção. Os cientistas fazem uma leitura parcial dos problemas. Simplificam o que é complexo.

---

<sup>130</sup> *Ibidem*, p. 14.

<sup>131</sup> GUATTARI, Felix. **As três ecologias**. Trad. Maria Cristina F. Bittencourt. São Paulo: Papyrus, 1995, p. 9.

<sup>132</sup> SERRES, Michel. **O Contrato Natural**. Trad. Serafim Ferreira. Lisboa: Edições Piaget, 1994, p. 64.

<sup>133</sup> SERRES, Michel. **O Contrato Natural**. Trad. Serafim Ferreira. Lisboa: Edições Piaget, 1994, p. 64.

<sup>134</sup> LEITE, José Rubens Morato; AYALA, Patryck de Araújo. A transdisciplinaridade do Direito Ambiental e a sua equidade intergeracional. **Revista do Curso de Pós-Graduação em Direito da UFSC**, Santa Catarina, v. 21, n. 41, 2000, p. 122.

<sup>135</sup> FAGUNDES, Paulo Roney Vila. **Direito e holismo** - introdução a uma visão jurídica de integridade. São Paulo: LTr, 2000, p. 14.

Segundo Leite e Ayala<sup>136</sup>, a leitura aberta do fenômeno do meio ambiente autoriza sugerir a aprovação de uma posição antropocêntrica alargada, inclinando-se para a construção do discurso ecológico de integridade que é fundamentalmente ético. Os autores, dando continuidade à sua explicação sobre o tema, afirmam:

E os elementos para a renovação do discurso ecológico de integridade podem ser reproduzidos a partir da própria ética de alteridade, do respeito, do cuidado e da conservação dos interesses do outro, que pode ser sintetizada em um único princípio, o da responsabilidade, que pressupõe, agora, a atuação responsável em face do outro ainda não existente, dos ainda não nascidos, dos titulares de interesses sem rosto.<sup>137</sup>

A atual complexidade das questões ambientais não permite um conceito definitivo que albergue todas as variantes epistêmicas. Nessa mesma linha de posicionamento, aponta Leff<sup>138</sup> ao acentuar que “o saber ambiental não é o saber onicompreensivo e totalizante que seria internalizado pelos diferentes paradigmas teóricos. Pelo contrário, o saber ambiental vai se configurando como um campo de externalidades específico a cada um dos objetos de conhecimento [...]. Nesta perspectiva, o auxílio das ciências sociais para a aceção de um paradigma ambiental revela-se em um processo de diálogo no qual simultaneamente as ciências sociais se orientam e integram para conciliar um conceito de ambiente em um espaço de saber ambiental em evolução que vai se interiorizando dentro dos paradigmas teóricos e das temáticas tradicionais das ciências sociais para originar um conjunto de disciplinas ambientais.<sup>139</sup>

Outro aspecto merecedor de enfrentamento versa sobre a necessidade imperiosa de o tema meio ambiente ser tratado em um caráter de transversalidade e multidisciplinaridade. Este primeiro aspecto é essencial para a compreensão de questões ambientais, incluindo as laborais. Com efeito, toda a proteção à saúde física e mental do trabalhador exigirá aperfeiçoamento do Direito tomando como ponto de partida outros subsistemas. A esse propósito, os ambientalistas dão especial ênfase à noção de transversalidade. Com propriedade, afirma Bessa Antunes:<sup>140</sup>

O direito ambiental é um dos “ramos” da ordem jurídica que mais fortemente se relaciona com os demais. Esse fato, indiscutível por si só, é uma consequência lógica da transversalidade, que é, como sabemos, a característica mais marcante do direito ambiental. Transversalidade significa que o direito ambiental penetra os diferentes ramos do direito positivo, fazendo com que todos, indiferentemente de suas bases teleológicas, assumam a preocupação com a proteção do meio ambiente. [...] O direito

<sup>136</sup> LEITE, José Rubens Morato; AYALA, Patryck de Araújo. *Op. cit.* p. 126.

<sup>137</sup> *Ibidem*, p. 12.

<sup>138</sup> LEFF, Enrique. **Aventuras da epistemologia ambiental**: da articulação das ciências ao diálogo de saberes. Tradução Silvana Cobucci Leite. São Paulo: Cortez, 2012, p. 141.

<sup>139</sup> *Ibidem*, *loc cit.*

<sup>140</sup> ANTUNES, Paulo de Bessa. **Direito Ambiental**. 15. ed. São Paulo: Atlas, 2013, p. 59-60.

ambiental mantém intensas relações com os principais ramos do Direito Público e do Direito Privado, influenciando os seus rumos na medida em que carrega para o interior dos núcleos tradicionais do Direito a preocupação com a tutela jurídica do meio ambiente. Essa é a chave da compreensão das relações do direito ambiental com os demais ramos do Direito: o direito ambiental penetra nos demais “ramos” do Direito, fazendo com que eles assumam uma “preocupação” com os bens jurídicos tutelados pelo direito ambiental.

A multidisciplinaridade, por sua vez, impõe a convocação de proteção em vários níveis, tais como as tutelas: internacional, constitucional, administrativa, penal e civil. Nesta perspectiva, o Direito do Trabalho será potencializado pelos princípios do Direito Ambiental, em especial os da precaução e prevenção. Segundo Leff<sup>141</sup>, a fragmentação do conhecimento revela-se como uma causa da crise ambiental e como um óbice para o conhecimento e a solução dos problemas socioambientais. Ao contrário da ciência que se orienta pela unidade e objetividade e que acabou fragmentando o conhecimento, as ciências ambientais são orientadas por um método interdisciplinar e são chamadas à tarefa de uma nova reunificação do conhecimento.

Detecta-se, no entanto, a insignificante tentativa de buscar conexão em termos principiológicos entre o Direito do Trabalho e o Direito Ambiental. Partindo-se da premissa de que os princípios normativos que disciplinam esses dois ramos do Direito se entrelaçam vigorosamente, haveria uma zona de interseção entre eles a partir da constatação de existência de princípios jurídicos ambientais clássicos como o da prevenção, precaução, poluidor-pagador, informação e o da participação serem prontamente detectáveis na própria legislação trabalhista e previdenciária.<sup>142</sup>

Na obra que trata sobre o direito ambiental constitucional, José Afonso da Silva<sup>143</sup> pontua que meio ambiente seria “a interação dos conjuntos de elementos naturais, artificiais e culturais que propiciem o desenvolvimento equilibrado da vida em todas as suas formas”. De acordo com o autor constitucionalista, há inserção no conteúdo de elementos naturais, artificiais, inclusive do trabalho – abrangendo os bens culturais, no desdobramento do conceito. A primeira seria o elemento natural correspondente aos elementos físicos, a saber: solo, água, flora, fauna. Quanto ao meio ambiente artificial seria o “constituído pelo espaço urbano construído consubstanciado no conjunto de edificações (espaço urbano fechado) e dos

---

<sup>141</sup> LEFF, Enrique. *Op. cit.*, p. 28.

<sup>142</sup> FELICIANO, Guilherme Guimarães. O meio ambiente do Trabalho e a responsabilidade civil patronal: reconhecendo a danosidade sistêmica. *In*: FELICIANO, Guilherme Guimarães; URIAS, João (coords.). **Apontamentos para uma Teoria Geral. Saúde, Ambiente e Trabalho**: novos rumos da regulação jurídica do trabalho. v. I. São Paulo: LTr, 2013, p. 11.

<sup>143</sup> SILVA, José Afonso da. **Direito Ambiental Constitucional**. 4. ed. São Paulo: Ed. Método, 2003, p. 20.

equipamentos públicos (ruas, praças, áreas verdes, espaços livre em geral: o espaço urbano aberto)”.<sup>144</sup>

O meio ambiente artificial contou com proteção jurídica a partir da inserção do art. 225 da Constituição Federal do Brasil, assim como nos seguintes dispositivos: art. 5º, XXIII (função social da propriedade), art. 21, XX (diretrizes para desenvolvimento urbano), 182 e 183 (política urbana). Há, ainda, o desdobramento do meio ambiente em cultural, agregando-se os elementos histórico, artístico, arqueológico, paisagístico e turístico. Este conceito pode ser, facilmente, apreendido a partir da dicção do art. 216 da Constituição da República:

Constituem patrimônio cultural brasileiro os bens de natureza material e imaterial, tomados individualmente ou em conjunto, portadores de referência à identidade, à ação, à memória dos diferentes grupos formadores da sociedade brasileira, nos quais se incluem:

I – as formas de expressão da sociedade brasileira;

II – os modos de criar, fazer e viver;

III – as criações científicas, artísticas e tecnológicas;

IV – as obras, objetos, documentos, edificações e demais espaços destinados às manifestações artístico-culturais;

V – os conjuntos urbanos e sítios de valor histórico, paisagístico, artístico, arqueológico, paleontológico, ecológico e científico

De acordo com o observado, o meio ambiente não é constituído apenas na dimensão que se convencionou chamar de meio ambiente natural. Este coexiste, ainda, com o meio ambiente artificial e cultural. Se fosse adotado o critério de identificação dessas dimensões a partir da intervenção humana, haveria apenas dois: o meio ambiente natural e o artificial. O aspecto natural seria objeto de estudo especificamente da ecologia, dentre outros ramos da ciência. Já o meio ambiente artificial abarcaria toda a interferência humana e, por via de consequência, aí estariam incluídos o meio ambiente artificial, o cultural e o do trabalho.

Apresentados esses dados conceituais sobre o conteúdo do meio ambiente, seguem algumas linhas acerca da dimensão jus fundamental conferida ao meio ambiente.

Ingo Wolfgang Sarlet<sup>145</sup> pontua que o termo “direitos fundamentais” estaria a significar os direitos humanos positivados na ordem jurídica constitucional de determinado Estado; já a locução “direitos humanos” designaria os direitos do homem extraídos a partir de documentos de direito internacional. Pode-se afirmar que os direitos fundamentais são considerados a concretização do princípio dignidade da pessoa humana.<sup>146</sup> Os direitos fundamentais seriam

<sup>144</sup> *Ibidem*, p. 21.

<sup>145</sup> SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais**. 4 ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2004, p. 33.

<sup>146</sup> *Ibidem*, p. 119.

princípios jurídicos que teriam, como núcleo essencial à dignidade da pessoa humana, tanto numa dimensão subjetiva revelada por guarnecer as pessoas de bens e posições jurídicas invocáveis em face do Estado e de terceiros, quanto uma dimensão objetiva, valendo como parâmetro capaz de conformar o modelo do Estado.<sup>147</sup>

A partir da Constituição Federal de 1988, o meio ambiente passou a ser tido como um bem tutelado juridicamente, trazendo mecanismos para sua proteção e controle. A Carta Magna, em seu art. 1º, estabelece que a República Federativa do Brasil se funda na valorização da dignidade da pessoa humana e nos valores sociais do trabalho. Portanto, o direito ao meio ambiente saudável está intimamente ligado a um dos princípios fundamentais da Constituição Federal, qual seja, a dignidade da pessoa humana. Confira-se a oportuna lição de Ingo Wolfgang Sarlet<sup>148</sup>

A abordagem ecológica do Direito Constitucional, conforme já sinalizado em passagem anterior, justifica-se em razão da importância que a qualidade, o equilíbrio e a segurança ambiental têm para o desfrute, a tutela e a promoção dos direitos fundamentais (liberais, sociais e ecológicos) – como, por exemplo, vida, integridade física, propriedade, saúde, educação, moradia, alimentação, saneamento básico –, o que situa a proteção do ambiente – por si só – como um dos valores edificantes do nosso Estado de Direito constituído através da Lei Fundamental de 1988 (art. 225). Assim, cumpre arrolar algumas das “pegadas humanas”, como sinônimo de degradação perpetrada pela ação humana no meio natural, dado que os efeitos negativos de tais práticas resultam, na grande maioria das vezes, em violação direta ou mesmo indireta aos direitos fundamentais do indivíduo, dos grupos sociais e da coletividade como um todo.

Vê-se, assim, que o meio ambiente saudável está relacionado à própria dignidade da pessoa humana e, ainda, tratada em diversos títulos e capítulos. O Título VIII (Da Ordem Social), em seu Capítulo VI, no art. 225, *caput*, estabelece:

Art. 225 Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-la e preservá-la para as presentes e futuras gerações.

Salienta-se que outros preceitos se apresentam como formas de proteção ao meio ambiente, a exemplo do art. 170 da Constituição Federal, o qual descreve que a ordem econômica brasileira deve, necessariamente, respeito à valorização do trabalho; o art. 6º, ao

---

<sup>147</sup> CUNHA JUNIOR, Direly da. **Controle judicial das omissões do Poder Público** São Paulo: Saraiva, 2004, p. 153-154.

<sup>148</sup> SARLET, Ingo Wolfgang; FENSTERSEIFER, Tiago. **Direito Constitucional ambiental**. Constituição, Direitos Fundamentais e Proteção do Ambiente. 2. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2012, p. 30.

relacionar os direitos sociais elencando o direito à saúde, trabalho e segurança; o art. 196 que define a saúde como dever do Estado.

A tutela do meio ambiente do trabalho está abarcada no art. 7<sup>o</sup>, como garantia dos trabalhadores: a) inciso XXII (redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança); b) inciso XXIII (adicional de atividades penosas, insalubres e perigosas na forma da lei); c) inciso XXVIII (seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que está obrigado, quando incorrer em culpa ou dolo).

Há, outrossim, expressa previsão de proteção ao meio ambiente do trabalho no art. 200, inciso VIII, da Constituição Federal de 1988, onde se vê que ao “sistema único de saúde, compete, além de outras atribuições, nos termos da lei: [...] VIII - colaborar na proteção ao meio ambiente, nele compreendido o do trabalho”.

Alberga-se que a proteção constitucional do meio ambiente do trabalho tem lastro na própria dignidade da pessoa humana. A pesquisa não se propõe a analisar a proteção imediata conferida pela Consolidação das Leis do Trabalho. Cabe aqui registrar que se trata de legislação compilada na primeira metade do século XX, sendo hodiernamente insatisfatória para a prevenção de danos no contexto de uma sociedade de risco. Pode-se afirmar que o risco é a característica da civilização moderna. Beck<sup>149</sup> aponta que a preocupação com os riscos já não se encontra focada em perigo de ordem externa, porém no próprio homem, um ser histórico capaz de destruir e transformar as condições de vida através de criação de novos riscos.

Não obstante a existência de divergências doutrinárias em torno da terminologia a ser aqui adotada, se meio ambiente do trabalho ou ambiente de trabalho, inclina-se no sentido da primeira. Conforme aponta Guilherme Figueredo<sup>150</sup> é interessante conjugar uma expressão consagrada no Direito Ambiental para aproximá-la do Direito do Trabalho, com vistas a impedir que o tratamento de questões de saúde e segurança no trabalho permeiem em uma perspectiva unicamente privada.

A terminologia meio ambiente de trabalho encontra-se encastelada constitucionalmente, ainda que de forma pontual. Conforme se infere no art. 200, inciso VIII, compete ao Sistema Único de Saúde - SUS, “colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho”. Nesse mesmo sentido, as expressões contidas no “Programa Internacional para Melhoria das Condições de Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho” – PIACT da Organização

---

<sup>149</sup> BECK, Ulrich. **La Sociedad del Riesgo Global**. Madrid: Editora Siglo Veintiuno, 2002, p. 21.

<sup>150</sup> FIGUEIREDO, Guilherme José Purvin. **Direito ambiental e saúde dos trabalhadores**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2007, p. 39.

Internacional do Trabalho e, também, na Convenção 155, de 1981, ao tratar da Segurança, Saúde dos Trabalhadores e Meio Ambiente do Trabalho. A partir desse texto normativo, é possível encontrar uma definição adequada do meio ambiente do trabalho:

Art. 3 – Para os fins da presente Convenção:

[...]

c) a expressão ‘local de trabalho’ abrange todos os lugares onde os trabalhadores devem permanecer ou onde têm que comparecer, e que estejam sob o controle, direto ou indireto, do empregador.<sup>151</sup>

Voltado à busca do conceito de meio ambiente do trabalho, constata-se que a expressão contém tanto a ideia de local de labor, como também as condições e interações de ordem física, química, biológica que recaem sobre o ambiente laboral. Fiorillo<sup>152</sup> conceitua o meio ambiente do trabalho nos seguintes moldes:

O local onde as pessoas desempenham suas atividades laborais, sejam remuneradas ou não, cujo equilíbrio está baseado na salubridade do meio e na ausência de agentes que comprometam a incolumidade físico-psíquica dos trabalhadores, independentemente da condição que ostentam (homens ou mulheres, maiores ou menores de idade, celetistas, servidores públicos, autônomos etc.).

Detecta-se, assim, a primeira linha conceitual restritiva do meio ambiente do trabalho como local de labor, e não deve ser compreendido, apenas, como um espaço físico delineado no local geográfico do estabelecimento, sob pena de inegável reducionismo. Em primeira análise, poder-se-ia concluir pela irrelevância da distinção entre meio ambiente e estabelecimento. Ocorre que, não raras vezes, poder-se-ia deparar com atividades laborais complexas, tendo o trabalhador como *locus* laboral uma série de espaços onde se desenvolvem as atividades. Nesta mesma linha de compreensão, pontua Julio Cesar de Sá Rocha<sup>153</sup> quando afirma que o meio ambiente do trabalho “se estende ao próprio local de moradia ou ambiente urbano”. Prossegue o autor apontando que o meio ambiente é representado por “todos os elementos, interpelações e condições que influenciam o trabalhador em sua saúde física e mental, comportamento e valores reunidos”.<sup>154</sup> Poder-se-ia citar, a título de exemplos, várias atividades que têm a noção conceitual de labor bastante alargada decorrente do próprio movimento do trabalho, como ocorre com os autônomos, jornalistas, caminhoneiros,

<sup>151</sup> SUSSEKIND, Arnaldo. **Convenções da OIT e outros tratados**. 3 ed. São Paulo: Ltr, 2007, p. 274.

<sup>152</sup> FIORILLO, Celso Antônio Pacheco. **Curso de direito ambiental brasileiro**. 11 ed rev. atual e amp. São Paulo: Saraiva, 2010, p. 73.

<sup>153</sup> ROCHA, Julio Cesar de Sá da. **Direito ambiental do trabalho: mudanças de paradigma na tutela jurídica à saúde do trabalhador**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2013, p. 127.

<sup>154</sup> *Ibidem, loc cit.*

representantes comerciais, vendedores externos. Essa concepção ganha foros de atualidade, quando se percebe a expressiva gama de pessoas que laboraram hoje no teletrabalho ou conhecido como *home office* presente, ainda, no fenômeno da terceirização dos serviços.

Romita<sup>155</sup> adverte que o conceito de meio ambiente do trabalho deve ser apto para “[...] recolher o resultado das transformações ocorridas nos últimos tempos nos métodos de organização do trabalho e nos processos produtivos, que acarretam a descontração do contingentes de trabalhadores, não mais limitados ao espaço interno da fábrica ou empresa”. Prossegue o autor apontado que as inovações tecnológicas trouxeram novas modalidades de prestação de serviços, tal como acontece com o trabalho em domicílio e o teletrabalho, de modo que o conceito de meio ambiente passa a se elastecer para abraçar também a moradia e o espaço urbano.<sup>156</sup>

Mancuso<sup>157</sup> trata o *habitat* laboral como “tudo que envolve e condiciona, direta ou indiretamente, o local onde o homem obtém os meios para prover o quanto necessário para sua sobrevivência e desenvolvimento”. Dessa maneira, constata-se que o meio ambiente de trabalho sempre estará em sintonia com o exato local onde o trabalhador exercer sua atividade. O aspecto ora enfrentado, pertinente ao alargamento do meio ambiente laboral, indica uma superação da dicotomia acima tratada em torno de meio ambiente natural e meio ambiente artificial. Conforme analisado, pode o trabalhador prestar o seu serviço nos mais diversos ambientes, considerados nos seus aspectos natural, artificial e cultural. Nessa mesma linha de conclusão, adverte Guilherme José Purvin de Figueredo:<sup>158</sup>

A rejeição desta dicotomia decorre, essencialmente, do fato de que a expressão meio ambiente do trabalho não pode limitar-se ao segmento da indústria de transformação (salvo se pretendêssemos limitar-nos ao estudo do ambiente industrial). Há de se lembrar, , exemplo, do trabalho realizado pelos mineiros, em galerias subterrâneas intocadas originalmente pelo homem; o trabalho dos mergulhadores no fundo dos oceanos; o trabalho dos policiais florestais, dos repórteres de publicações sobre a natureza, dos caçadores etc. Nenhuma dessas modalidades de trabalho é realizada em ambientes artificiais ou construídos. Assim, se adotássemos a proposição de Franco Giampietro a que alude José Afonso da Silva, todas essas modalidades de trabalho deixariam de estar incluídas naquele conceito. A única forma de solucionar esse impasse será abandonar a dicotomia natural/artificial.

---

<sup>155</sup> ROMITA, Arion Sayão. **Direitos fundamentais nas relações de trabalho**. 5 ed, São Paulo: LTR, 2014, p. 409.

<sup>156</sup> ROMITA, Arion Sayão. **Direitos fundamentais nas relações de trabalho**. 5 ed, São Paulo: LTR, 2014, p. 409.

<sup>157</sup> MANCUSO, Rodolfo de Camargo. Ação civil pública trabalhista: análise de alguns pontos controvertidos. **Revista do Processo**, São Paulo, ano. 24, n.93, jan/mar, 1999, p. 59.

<sup>158</sup> FIGUEIREDO, Guilherme Jos Purvin. **Direito ambiental e saúde dos trabalhadores**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2007, p. 43.

Conforme visto, se a questão labor ambiental analisada na dualidade meio ambiente natural e meio ambiente artificial fosse capaz de imprimir consequências jurídicas protetivas distintas, haveria uma conclusão forçada que resultaria em uma discriminação não autorizada pelo comando do art. 5º, da Constituição Federal do Brasil, que assegura que “todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade”.

Os conceitos encontrados em torno do tema deslembam uma dimensão própria e ínsita desse ambiente de trabalho não encontrada, desimportante nas demais manifestações da *Gestald* ambiental (natural, artificial e cultural), qual seja: a dimensão psicológica segundo Feliciano<sup>159</sup>. Prosseguindo em sua crítica derredor do conceito de meio ambiente laboral, o autor afirma:

Assim, para albergar esses dois aspectos e responder à crítica, preferimos assim conceituar o meio ambiente do trabalho (partindo da descrição legal do art. 3º, I, da Lei n. 6.938/81): é o conjunto (= sistema) de condições, leis, influências e interações de ordem física, química, biológica e psicológica que incidem sobre o homem em sua atividade laboral, esteja ou não submetido ao poder hierárquico de outrem.<sup>160</sup>

Sendo assim, nesse conceito há espaço para interações de natureza psicossociais frequentemente presentes no ambiente laboral. Baruki<sup>161</sup> aponta o conteúdo de categorias de fatores psicossociais do trabalho elencadas na própria OIT: sobrecarga quantitativa de trabalho aliando-se quantidade *versus* pressão, labor limitado e não instigante, o conflito de atribuições, falta de controle sobre a situação.

É reconhecido atualmente que determinadas formas organizacionais do trabalho podem gerar intenso sofrimento psíquico e psicopatologias para os indivíduos a elas expostas. Margarida Barreto e José Roberto Haloani<sup>162</sup> afirmam ser importante a identificação e controle de “riscos invisíveis” presentes no ambiente de trabalho e dão ênfase para a condição afetiva

---

<sup>159</sup> FELICIANO, Guilherme Guimarães. O meio ambiente do Trabalho e a responsabilidade civil patronal: reconhecendo a danosidade sistêmica. *In*: FELICIANO, Guilherme Guimarães; URIAS, João (coords.). **Apontamentos para uma Teoria Geral. Saúde, Ambiente e Trabalho**: novos rumos da regulação jurídica do trabalho. v. I. São Paulo: LTr, 2013, p. 13.

<sup>160</sup> *Ibidem*, *loc. cit.*

<sup>161</sup> BARUKI, Luciana Veloso. **Riscos Psicossociais e a saúde mental do trabalhador**: por um regime jurídico protetivo. São Paulo: Ltr, 2015, p. 37-38.

<sup>162</sup> HELOANI, Roberto; BARRETO, Margarida. Assédio moral nas relações sociais no âmbito das instituições públicas. *In*: GEDIEL, José Antonio Peres; *et al* (Org.). **Estado, poder e assédio: relações de trabalho na administração pública**. Curitiba: Kairós, 2015, p. 145-162.

relacional quando pontuam “em um ambiente relacionalmente degradado, o risco não visível é ampliado e disseminado, contagiando um maior número de pessoas”.

Karl H. E. Kroemer e Etienne Grandjean<sup>163</sup> pontuam, com precisão, a necessária importância de meio ambiente que favoreça as relações interpessoais entre trabalhadores:

A oportunidade de conversar com colegas de trabalho é uma maneira efetiva de evitar o tédio. Ao contrário, o isolamento social traz a monotonia e aumenta a tendência ao tédio com o trabalho. Sentar ao longo de uma linha de montagem é ruim: é melhor se a linha tem a forma de semicírculo ou é sinuosa. Qualquer arranjo é bom, se aproxima vários trabalhadores dentro de uma distância de conversação. Outras maneiras de reduzir a incidência do tédio incluem: pausas mais frequentes e curtas; oportunidade de movimentação durante essas pausas; um leiaute de entorno estimulante, usando luz, cor e música.

Outro aspecto relevante direciona-se a identificar se o conceito de meio ambiente laboral seria aplicável aos obreiros sem vinculação hierárquica-empregatícia. Essa mesma reflexão é percebida a partir do posicionamento de Guilherme Feliciano quando afirma: “[...] não esclarecem a que ‘trabalhador’ se referem (e bem se sabe que, no Direito do Trabalho, saber a sua qualificação – se subordinado, autônomo, eventual, avulso, voluntário etc. – pode se a pedra de toque para conhecer-lhes *todos* ou *nenhum* direito”.<sup>164</sup>

Verifica-se, neste ponto, a necessária análise da distinção técnica entre relação de emprego e relação de trabalho. Vigora aqui a ideia existente entre o gênero e a espécie, sendo a primeira a relação de trabalho e a segunda a relação de emprego. Maurício Godinho Delgado<sup>165</sup> define: “a primeira expressão tem caráter genérico: refere-se a todas as relações jurídicas caracterizadas por terem uma prestação essencial centrada em uma obrigação de fazer consubstanciada em labor humano”. Em continuidade a sua explicação técnica, se dirige a relação de emprego do ponto de vista técnico-jurídico: “é apenas uma das modalidades específicas da relação de trabalho juridicamente configuradas”.<sup>166</sup>

Desse modo, forçoso concluir que, embora seja correto afirmar que toda relação de emprego guarda uma relação de trabalho, de maneira oposta, não é verdadeiro que toda relação de trabalho expressa aquela outra. Percebe-se, no entanto, que todo labor humano se insere em ambiência laboral e, assim, inclina-se que todo o arcabouço jurídico do Direito Ambiental há

<sup>163</sup> KROEMER, Karl H. E.; GRANDJEAN, Etienne. **Manual de ergonomia**: adaptando o trabalho ao homem. Trad. Lia Buarque de Macedo Guimarães. 5. ed. Porto Alegre: Bookman, 2005, p. 182.

<sup>164</sup> FELICIANO, Guilherme Guimarães. O meio ambiente do Trabalho e a responsabilidade civil patronal: reconhecendo a danosidade sistêmica. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães; URIAS, João (coords.). **Apontamentos para uma Teoria Geral. Saúde, Ambiente e Trabalho**: novos rumos da regulação jurídica do trabalho. v. I. São Paulo: LTr, 2013, p. 13.

<sup>165</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 6ª ed., São Paulo: LTr, 2007, p. 455.

<sup>166</sup> *Ibidem, loc. cit.*

de incidir sobre toda e qualquer relação de trabalho. Implica afirmar que, não obstante o local de labor seja importante, o grande ponto de relevo jurídico é associar a pessoa humana do trabalhador na relação de trabalho ao meio ambiente. Deve-se incluir, assim, todos os trabalhadores, desde a dona de casa que presta serviço gratuitamente, o voluntário etc.<sup>167</sup> Abordando o tema em torno do alcance do art. 225 da Constituição Federal de 1988, Norma Sueli Padilha afirma:

ao se referir ao direito de ‘todos’ ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, enquanto um bem jurídico diferenciado de uso comum do povo, e essencial à sadia qualidade de vida não só das presentes, mas também das futuras gerações, albergou um direito fundamental, referido aos direitos da solidariedade, enquanto um direito humano de terceira dimensão.<sup>168</sup>

Esclarece a autora que dentre “todos”, citado no art. 225 da Constituição Federal, indubitavelmente se inclui o ser humano na sua qualidade de trabalhador, em razão do exercício desta qualidade submete a sua saúde e energia vital a um ambiente que podem degradar sua qualidade de vida em face do contato com agentes agressores em seus múltiplos aspectos.<sup>169</sup> Seguindo na mesma linha enfática em torno da abrangência do meio ambiente laboral, a citada autora arremata:

Portanto, a rede de proteção jurídica do ser humano trabalhador no seu ambiente de trabalho foi sobremaneira ampliada pela Constituição Federal de 1988 e sua ampla abordagem no meio ambiente do trabalho. Desta forma, toda a sistemática de proteção de qualidade de vida decorrente da legislação ambiental incide hodiernamente sobre o meio ambiente do trabalho. Nesse sentido, a aplicação dos princípios do Direito Ambiental faz-se necessária para a reestruturação e revisão dos meios e formas de implementação da atividade econômica e do modo como o trabalhador se insere neste processo, na busca de sua salvaguarda contra qualquer forma de degradação e poluição do meio ambiente onde exerce seu labuto.<sup>170</sup>

Arendt<sup>171</sup> preconiza: “tudo que o labor produz destina-se a alimentar quase imediatamente o processo da vida humana, e este consumo, regenerando o processo vital, produz – ou ante, reproduz – ‘nova força de trabalho’ de que o corpo necessita para seu posterior sustento”. Daí a inevitável dimensão ambiental quando se aponta a presença da figura humana e o seu labor. Nesta mesma linha de inclinação, acentua Guilherme José Purvin de Figueredo:

---

<sup>167</sup> SANTOS, Adelson Silva dos. **Fundamentos do direito ambiental do trabalho**. São Paulo: LTr, 2010, p. 38.

<sup>168</sup> PADILHA, Norma Sueli. O equilíbrio do meio ambiente do trabalho: direito fundamental do trabalhador e de espaço interdisciplinar entre o Direito do Trabalho e Direito Ambiental. **Rev. TST**, Brasília, vol. 77, n. 4, out/dez 2011, p. 246.

<sup>169</sup> *Ibidem*, loc. cit.

<sup>170</sup> *Ibidem*, loc. cit.

<sup>171</sup> ARENDT, Hanna. **A condição humana**. 10. ed. Rio de Janeiro: Ed. Forense, 2007, p. 9.

O ato de trabalhar é a característica essencial do meio ambiente do trabalho. Um trabalhador da área das Artes Cênicas tem, como seu principal meio ambiente de trabalho, um teatro. Todavia, o prédio onde se acha instalado o teatro, considerado individualmente, não constitui seu meio ambiente de trabalho. Poderá o teatro, nessa hipótese, ser considerado integrante do meio ambiente artificial (urbano ou construído). A partir do momento, porém, em que o trabalhador iniciar suas atividades (ensaios, representação de uma peça teatral), o elemento espacial conjugar-se-á com a atividade laboral, numa dinâmica que denominamos meio ambiente de trabalho. [...] A ideia de meio ambiente de trabalho está centralizada na pessoa do trabalhador. [...] Um seringueiro da Amazônia está, sem sombra de dúvida, imerso naquilo que denominamos de meio ambiente natural. Ora, esse ambiente natural, no momento em que ele exerce sua faixa diária, é também seu ambiente de trabalho.<sup>172</sup>

Sebastião Geraldo de Oliveira<sup>173</sup> considera que ato de trabalhar não pode prejudicar o direito humano fundamental à preservação da saúde afirmando que “as preocupações ecológicas hoje avançam para preservar também o homem, enquanto trabalhador, e a manutenção do meio ambiente de trabalho saudável é direito do trabalhador e dever do empregador”. Ney Maranhão<sup>174</sup> aponta que uma definição adequada de meio ambiente do trabalho precisa se desconectar de uma visão puramente físico-geográfica, devendo conjugar fatores naturais e humanos estruturados em torno da qualidade de vida do indivíduo que labora. A partir dessas noções, o autor apresenta a conceituação de meio ambiente laboral como sendo resultante de interação sistêmica de fatores naturais, técnicos e psicológicos voltados às condições de trabalho e as relações interpessoais que condicionam a segurança física e mental do indivíduo em qualquer contexto jurídico-laborativo.<sup>175</sup>

Adere-se, assim, a uma proposta conceitual ampla de meio ambiente para incluir todas as dimensões que possam influenciar na saúde física e mental de qualquer trabalhador cidadão, alicerçado na dignidade da pessoa humana. Seguindo esse mesma trilha, Júlio César de Sá da Rocha<sup>176</sup> opta por um conceito de meio ambiente amplo que não considere apenas elementos naturais (água, flora, ar, ecossistemas etc.), devendo ser acrescido dos elementos ambientais humanos, constituído pela ação antrópica. O conceito deve abranger, outrossim, as relações interpessoais como elementos integrantes do meio ambiente do trabalho. Este viés peculiar, já apontado neste artigo a partir da reflexão de Guilherme Guimarães Feliciano, foi ainda

---

<sup>172</sup> FIGUEIREDO, Guilherme José Purvin de. **Direito ambiental e a saúde dos trabalhadores**: controle da poluição, proteção do meio ambiente, da vida e da saúde dos trabalhadores no Direito Internacional, na União Europeia e no Mercosul. 2. ed. São Paulo: LTr, 2007, p. 43-44.

<sup>173</sup> OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção Jurídica à saúde do trabalhador**. 5. ed., São Paulo: LTr, 2010.

<sup>174</sup> MARANHÃO, Ney. Meio ambiente do trabalho: descrição jurídico-conceitual. **Revista LTr**, v.2, n.3, 2016. Disponível em: <https://periodicoscientificos.ufmt.br/ojs/index.php/rdtps/article/view/8774>. Acesso em: 22 mai. 2023, p. 430.

<sup>175</sup> *Ibidem, loc. cit.*

<sup>176</sup> ROCHA, Julio Cesar de Sá da. **Direito ambiental do trabalho**: mudanças de paradigma na tutela jurídica à saúde do trabalhador. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2013, p. 99-100.

reconhecido nos comentários de Thaísa Rodrigues Lustosa de Camargo e Sandro Nahmias Melo<sup>177</sup>:

[...] O conceito de meio ambiente do trabalho deve abranger, sobretudo, as relações interpessoais (relações subjetivas), principalmente as hierárquicas e subordinativas, pois a de-fesa desse bem ambiental espraia-se, em primeiro plano, na totalidade de reflexos na saúde física e mental do trabalhador. Conclui-se, nesse sentido, que o meio ambiente de trabalho engloba o espaço e as condições físicas e psíquicas de trabalho, com ênfase nas relações pessoais. O conceito abrange a relação do homem com o meio (elemento espacial de viés objetivo) e a relação do homem com o homem (elemento social de viés subjetivo). Trata-se, assim, de uma dinâmica complexa de múltiplos fatores, não se restringindo, somente, a um espaço geográfico delimitado e estático.

Nota-se, assim, que essa visão ampliada do meio ambiente do trabalho é relevante para os objetivos da presente pesquisa, ao considerar que os componentes ambientais não se mantêm estanques, impondo-se a identificação de que o local de labor comporta uma dimensão imaterial do meio ambiente do trabalho. Essas iterações sistêmicas entre os diversos elementos do meio ambiente são denominadas por José Augusto Rodrigues Pinto<sup>178</sup> de um sistema de “vasos comunicantes” devendo ser discutidos em uma proporção holística com vistas a assegurar a efetiva proteção da saúde e dignidade da pessoa humana.

---

<sup>177</sup> CAMARGO, Thaísa Rodrigues Lustosa de; MELO, Sandro Nahmias. **Princípios de direito ambiental do trabalho**. São Paulo: Ltr, 2013, p. 26.

<sup>178</sup> PINTO, José Augusto Rodrigues. Ambientes saudáveis de trabalho. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães et al (Orgs.). **Direito ambiental do trabalho: apontamentos para uma teoria geral**. São Paulo: LTr, 2015. v. 2, p. 82.

### 3 A NOVA FACE DO TRABALHO SEM FACE: O TELETRABALHO GERADO PELAS NOVAS TECNOLOGIAS

Aponta-se o surgimento do teletrabalho como proposta nos anos 1970, em decorrência de uma possível crise do petróleo, acréscimo dos problemas de trânsito nos grandes centros urbanos e, também, no maior influxo de mulheres no mercado de trabalho. Todavia, apenas a partir dos anos 1990 o tema ganha revelo resultado das mudanças que se expandiram, notadamente por efeito do crescimento das tecnologias de informática e telecomunicações (TICs).<sup>179</sup>

As novas tecnologias alteraram a execução do trabalho, que se distanciou do contrato clássico praticado no modelo industrial, de produção fabril, no qual as pessoas permaneciam em fábricas em tempo integral mediante subordinação direta do tomador dos serviços, para novas formas de trabalho cada vez mais descentralizadas e flexibilizadas, prevalecendo o trabalho intelectual sobre o manual.<sup>180</sup> A informática e as telecomunicações permitiram, assim, o incremento do teletrabalho, também denominado de trabalho remoto, à distância ou de casa. O teletrabalho não significa apenas uma nova forma de organizar o trabalho, pois ele transmuda o trabalho de um local para ir em uma atividade que se viabiliza a qualquer hora e em qualquer lugar. Além do mais, ele afeta o significado de organização, à medida que não é mais claro delimitar as organizações no espaço e no tempo.<sup>181</sup>

#### 3.1 DELIMITAÇÃO CONCEITUAL DO TELETRABALHO

A palavra ‘Tele’, em grego, significa distância. Para Viégas<sup>182</sup>, “os maiores fatores que favoreceram o surgimento do teletrabalho foram a criação de ferramentas como o fax e o e-mail, somadas à possibilidade de se aumentar a capacidade de processamento, de

---

<sup>179</sup> COSTA, Isabel de Sá Affonso da. Teletrabalho: subjugação e construção de subjetividades. **Revista de Administração Pública**, n. 41, 2007. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0034-76122007000100007>. Acesso em: 20 mai. 2023, p. 106.

<sup>180</sup> OLIVEIRA, Júlia Francieli Neves de. **As novas tecnologias da informação e da comunicação nas relações do trabalho**: o teletrabalho. Congresso Internacional de Direito e Contemporaneidade, 2, 2013. Santa Maria. Anais. Santa Maria: UFSM, 2013, p. 841.

<sup>181</sup> COSTA, Isabel de Sá, 2007, *loc. cit.*

<sup>182</sup> VIEGAS, Fabian. **O teletrabalho como forma laboral na era digital**. XVI Encontro Ibero-Latino-Americano de Governo Eletrônico e Inclusão Digital, 2013. Disponível em: [http://egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/o\\_teletrabalho\\_como\\_forma\\_laboral\\_na\\_era\\_digital.pdf](http://egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/o_teletrabalho_como_forma_laboral_na_era_digital.pdf). Acesso em: 22 mai. 2023, p.7.

armazenamento [...]”. Para Jaakson e Kallaste<sup>183</sup>, haveria uma correlação estreita entre o surgimento do teletrabalho e a flexibilidade exigida pela sua organização e necessária a ela para garantir competitividade.

O teletrabalho é uma categoria de difícil conceituação. A respeito das origens mais remotas do teletrabalho, aponta-se que Jack Nilles – antigo cientista da Nasa, teria sido o seu idealizador através de um estudo ocorrido em 1973, denominado de *telecommiting*, passando a defini-lo como “mover parte ou a totalidade do trabalho para fora do escritório, para casa ou um centro de teletrabalho”.<sup>184</sup> São diversos os substantivos adotados como sinônimos de teletrabalho. Gallardo Moya<sup>185</sup> aponta ser comum encontrar na literatura especializada vários vocábulos com o mesmo significado: teletrabalho, trabalho à distância, trabalho remoto, trabalho flexível, trabalho virtual, trabalho fora da empresa, trabalho não presencial. Antônio Barrero Fernández<sup>186</sup> afirma que ao invés de direcionar trabalhadores até o local de trabalho, no teletrabalho é o próprio trabalho que é enviado ao trabalhador, alternando assim o fluxo natural e fazendo com que o posto de trabalho comece a seguir o homem.

Poder-se definir o teletrabalho como uma forma flexível, de trabalho, aplicada a um vasto plexo de atividades laborativas, consistente no desenvolvimento das tarefas por um percentual considerável de tempo em local distinto da empresa e do posto tradicional e que se executa em grande parte por intermédio do processamento eletrônico de informação, com auxílio das telecomunicações para viabilizar o contato entre o trabalhador e o tomador dos serviços.<sup>187</sup> De Masi define o teletrabalho como sendo um trabalho “realizado longe dos escritórios empresariais e dos colegas de trabalho, com comunicação independente com a sede central do trabalho e com outras sedes, através de um uso intensivo das tecnologias [...]”.<sup>188</sup>

Paola Borgna<sup>189</sup> afirma que o teletrabalho se revela quando a “quando a atividade é desenvolvida à distância da empresa (de modo estável ou móvel), com o suporte do computador (ligado em rede ou *stand alone*)”. Pinho Pedreira<sup>190</sup> critica o conceito ao ressaltar que Borgna

<sup>183</sup> JAAKSON, Krista; KALLASTE, Epp. Beyond Flexibility: Reallocation of Res-ponsibilities in the Case of Telework, *New Technology, Work and Employment*, v. 25, n.3, 2010. Disponível em: <https://doi.org/10.1111/j.1468-005X.2010.00248.x>. Acesso em: 22 mai. 2023, p. 196-209.

<sup>184</sup> NILLES, Jack M. **Fazendo do teletrabalho uma realidade**. 1ª ed. São Paulo: Editora Futura, 1997, p. 218.

<sup>185</sup> GALLARDO MOYA, Rosário. **El viejo e El nuevo trabajo a domicilio** – de La maquina de hilar al ordenador. Madrid: Ibidem Edições, 1998, p. 55.

<sup>186</sup> BARRERO FERNANDÉZ, Antonio. **Teletrabalho**. Lisboa: Estampa, 1999, p. 31-33.

<sup>187</sup> GRAY, Mike; HODSON, Noel; GORDON, Gil. **Teleworking Explained**. Chichester: John Willey and Sons, 1993, p.63.

<sup>188</sup> DE MASI, Domenico. **O ócio criativo**. 6. ed. Rio de Janeiro, Editora Sextante, 2000, p. 214.

<sup>189</sup> PEDREIRA, Pinho. **O teletrabalho**, São Paulo: LTr, mai/2000, p. 583.

<sup>190</sup> *Ibidem*, p. 583-597.

considera o teletrabalho uma atividade à distância com suporte do computador, “esteja ele ou não ligado à sede central da empresa”, quando se considera que uma das características dessa forma de trabalho é o uso da telemática, de modo intenso e permanente, *on line* com a sede central da empresa.

Di Martino<sup>191</sup> aponta, a partir de estudo realizado por sindicatos europeus, a definição de teletrabalho como sendo realizado por um trabalhador “em outra localidade, que não o local de trabalho tradicional, para um empregador ou cliente, envolvendo o uso de telecomunicações e tecnologias avançadas de informação como uma característica essencial e central do trabalho”.

Valentim<sup>192</sup> acentua que o teletrabalho se diferencia do trabalho a domicílio clássico, considerando não ser essencial que a atividade seja desenvolvida todo tempo em casa. Destaca que o trabalho pode ser executado em um centro satélite vinculado à empresa e descentralizado da unidade principal a qual o empregado se vincula. Podem as tarefas serem realizados parcialmente em casa e na empresa. Desse modo, irrelevante o labor ser desenvolvido de forma contínua e sistematicamente no domicílio do trabalhador.

Nessa mesma linha, Martino<sup>193</sup> afirma que o conceito de teletrabalho vem se desenvolvendo e, de igual modo, a sua forma vem se expandido considerando que o local de trabalho, atualmente, é qualquer lugar onde seja possível acessar a internet. Assim, a noção de um local distinto para o trabalho começa a desaparecer à medida que qualquer lugar pode ter potencial para viabilizar esse papel quando a natureza do serviço exija.

O teletrabalho, de acordo com a Organização Internacional do Trabalho (OIT), pode ser conceituado como “forma de trabalho realizada em lugar distante da sede empresa ou do centro de produção e que implica uma nova tecnologia que permite a separação e facilita a comunicação”.<sup>194</sup> Podemos dizer que o trabalho à distância é gênero e compreende o teletrabalho como espécie.

---

<sup>191</sup> DI MARTINO, Vittorio. WIRTH, Linda. Telework: a new way of working and living. **International Labour Review**, v. 129, n. 5, p.529-554, 1990. Disponível em: <https://heinonline.org/HOL/LandingPage?handle=hein.journals/intlr129&div=54&id=&page=>. Acesso em: 20 mai. 2023, p. 529-554.

<sup>192</sup> VALENTIM, João Hilário. Teletrabalho e relações de trabalho. **Revista do Ministério Público do Trabalho**, ano X, n.19, mar. 2000.

<sup>193</sup> MARTINO, Vittorio Di. **The high Road to teleworking**. Geneva: International Labour Organization, 2001, p. 142.

<sup>194</sup> THIBAUT ARANDA, Javier. **El teletrabajo – análisis jurídico-laboral**. Consejo econômico y social, Madri: 2001, p.19.

Gallardo Moya<sup>195</sup> acentua que não basta só o uso da comunicação, sendo necessário também o uso da informática ou telemática. Sendo assim, ficam excluídas da noção de teletrabalho as atividades que se valem dos processadores de dados e o envio dos resultados se dá por meios de comunicação comum.

O teletrabalho é uma espécie do gênero trabalho à distância compreendido como trabalho executado por um determinado trabalhador em sua própria residência ou em outro local a sua escolha, longe da fiscalização do tomador. O gênero comporta outras formas de trabalho, a exemplo dos representantes comerciais, vendedores, trabalho em domicílio.<sup>196</sup>

O sentido do teletrabalho pode ser mais denso a partir da percepção que ele introduz um elemento de transformação da própria organização do trabalho. Nessa linha de pensamento, afirmam Rosenfield e Alves a respeito do teletrabalho<sup>197</sup>: “não pode ser conceituado simplesmente como trabalho à distância, mas sim como um elemento das mudanças organizacionais estratégicas que apontam novas formas de trabalho [...]”.

### 3.2 CARACTERÍSTICAS DO TELETRABALHO

Para melhor compreensão sobre o estudo do teletrabalho, é imperioso o conhecimento acerca de seus elementos e características de modo a permitir o melhor delineamento do tema. As dificuldades de construção de um modelo protetivo eficaz são múltiplas a partir da noção clara do teletrabalho, da identificação do trabalhador e do regime jurídico a ele aplicável, aliado ao fato de que existe forte dependência do tema com as novas tecnologias.

Característica do novo processo produtivo introduzido pela revolução da tecnologia da informação é a substituição da produção em massa (fordismo) pela produção flexível que busca atender à nova ordem econômica, inclusive para atender à demanda de quantidade e qualidade imprevisíveis introduzida pelo novo modelo de mercado.<sup>198</sup>

Antônio Barrero Fernández<sup>199</sup> ressalta que o teletrabalhador, ao executar sua atividade, estabelece uma relação com uma corporação ou com uma pessoa natural que se beneficia do

---

<sup>195</sup> GALLARDO MOYA, Rosário. **El viejo e El nuevo trabajo a domicilio** – de La maquina de hilar al ordenador. Madrid: Ibdem Edições, 1998, p.56.

<sup>196</sup> GENEHR, Fabiana Pacheco. **A normatização do teletrabalho no direito brasileiro: uma alteração bem-vinda**. Revista Ltr, São Paulo, v. 09, n. 72, set. 2008, p. 1087.

<sup>197</sup> ROSENFELD, Cinara; ALVES, Daniela. **Autonomia e trabalho informacional: o teletrabalho**. Encontro Anual da Associação Nacional de Pós-graduação e Pesquisa em Ciências Sociais, 29 (pp. 1-19). Caxambu, 2005, p. 207-233.

<sup>198</sup> CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede**. São Paulo: Paz e Terra, 1999, p. 175-176.

<sup>199</sup> FERNÁNDEZ, Antonio Barrero. **Teletrabalho**. Lisboa: Editorial Estampa, 1999, p. 17.

fruto do seu labor e da qual obtém remuneração. Daí porque o trabalho por conta alheia não seria considerado um elemento indispensável à caracterização do teletrabalho.

Escudero Rodríguez<sup>200</sup> indica três elementos como caracterizadores do teletrabalho: o elemento espacial (à distância), o elemento qualitativo da prestação de serviços (por meios tecnológicos avançados de informática e de telecomunicação) e o elemento quantitativo (trabalho habitual à distância, efetuado prevalentemente com meios tecnológicos avançados).

Segundo Breton<sup>201</sup>, três seriam os elementos configuradores do teletrabalho. O primeiro referente ao uma atividade executada a distância fora dos limites onde os resultados são aferidos. Segundo, pertinente ao comando das tarefas não poder ser realizado fisicamente por aquele que ordena. O terceiro relacionado ao uso de meio de equipamentos de informática e telecomunicação.

A partir das muitas definições para o teletrabalho, é possível se extrair na perspectiva de Barroso, os elementos principais para a compreensão dessa atividade: a desterritorialização do ambiente de trabalho vinculada a corporação; a utilização de tecnologia de informação e comunicação; e mudança na organização do trabalho.<sup>202</sup>

Ocorre que a relevância da temática segundo Huws<sup>203</sup> não está voltada para a definição e sim para a dinâmica de suas interações. Em sentido restrito, teletrabalho pode ser definido como trabalho à distância com utilização das tecnologias de informação e comunicação.

De acordo com a Organização Internacional do Trabalho (OIT), o teletrabalho dever ser conceituado levando-se em conta diferentes variáveis: a) local/espço de trabalho; b) horário/tempo de trabalho (integral ou parcial); c) tipo de contrato (trabalho assalariado ou independente); d) competências requeridas (conteúdo do trabalho).

Se forem combinados todos esses elementos, seria facilmente perceptível o grande espectro de combinações possíveis e diversas formas de delineamento do teletrabalho (pode ser forma de trabalho alternado, trabalho assalariado ou não, pode ser ocasional ou não). A tão propalada flexibilidade pode surgir diante de um desses elementos: tempo, local, subordinação

---

<sup>200</sup> ESCUDERO RODRÍGUEZ, Ricardo. Teletrabajo. In: **Descentralización productiva e nuevas formas organizativas del trabajo, X Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, MTAS**. Madrid, 2000. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/metricas/documentos/ARTLIB/566280>. Acesso em: 20 nov 2022, p. 764-770.

<sup>201</sup> BRETON, Thierry. **Le télétravail em France, Rapport au Ministre de l'Intérieur de Aménagement du Territoire ET au Ministre dès Entreprise**. Paris: La Documentation Française, 1994.

<sup>202</sup> BARROSO, Maria Regina Castro. **Teletrabalho a domicílio e as transformações do trabalho**. In: VII Seminário do Trabalho: Trabalho, educação e sociabilidade (24 a 28 de maio de 2010) / Org. Giovanni Alves, Arakin Queiroz Monteiro e Roberto Leme Batista – Marília, SP: UNESP, 2010.

<sup>203</sup> HUWS, Ursula. Telework: Projections. **Futures**, v. 23, n.1, 1991. Disponível em: [https://doi.org/10.1016/0016-3287\(91\)90003-K](https://doi.org/10.1016/0016-3287(91)90003-K). Acesso em: 22 mai. 2023, p. 19-31.

e organização funcional. A partir de todos as características precitadas, identificam-se os seguintes elementos delineadores do teletrabalho: a distância, o fator não presencial, a utilização dos equipamentos de informática e telecomunicação e horário flexível.

O elemento distância parece ser a nota distintiva da atipicidade do teletrabalho ao se considerar que o local de labor é identificado ou identificável, não obstante nada convencional segundo Escudero Rrodríguez.<sup>204</sup> Trope afirma que as limitações territoriais e físicas das organizações deixam de existir, passando a serem tratadas como um ambiente e não mais um local específico. Existe um novo paradigma para a organização do trabalho, a qual deve ser compreendida como uma atividade.<sup>205</sup>

As atividades ocorrem geralmente no domicílio do trabalhador ou em outro local por ele informado, porém poderá ser executado em parte no domicílio e em parte na corporação. Poder-se-ia cogitar ainda do trabalho ser desenvolvido em centros satélites e fora do país. Com efeito, as inovações tecnológicas viabilizam diversas possibilidades de execução do labor conforme acentua Denise Pires Fincato<sup>206</sup>:

Os serviços podem ser feitos no domicílio do empregado. Pode ser executado em centros satélites, que são locais de trabalho pertencentes à empresa tomadora, que não se constituem suas filiais. Eles estão situados em pontos estratégicos e de fácil acesso, não possuem estrutura hierárquica, permanecendo disponíveis a todos os teletrabalhadores com domicílio próximo.

Prossegue a autora acentuando que outro local de labor para os teletrabalhadores seria os telecentros que se caracterizam como centros de recursos compartilhados dotados de instalações físicas e de serviços de informática e de telecomunicações, podendo ser de propriedade de uma ou mais organizações e dispostos de modo estratégico do ponto de vista geográfico.<sup>207</sup>

---

<sup>204</sup> ESCUDERO RODRÍGUEZ, Ricardo. Teletrabajo. *In: Descentralización productiva e nuevas formas organizativas del trabajo, X Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, MTAS.* Madrid, 2000. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/metricas/documentos/ARTLIB/566280>. Acesso em: 20 nov 2022, p. 764-770.

<sup>205</sup> TROPE, Alberto. **Organização virtual: impactos do teletrabalho nas organizações.** Rio de Janeiro: Qualitymark, 1999, p. 104.

<sup>206</sup> BARRETO JUNIOR, Irineu Francisco; SILVA, Josiane. Teletrabalho e sociedade da informação: modalidades e jornada de trabalho. **Revista de Direitos e Garantias Fundamentais**, v. 16, n. 2, 2015. Disponível em: <https://sisbib.emnuvens.com.br/direitosegarantias/article/view/467>. Acesso em 20 mai. 2023, p. 29-56.

<sup>207</sup> *Ibidem, loc. cit.*

Alice Monteiro de Barros<sup>208</sup> afirma que o teletrabalho pode ser até executado quando o trabalhador está em movimento em razão do seu querer ou das demandas da organização, a exemplo dos aeroportos, restaurantes, cômodos de hospedarias. Assim, o teletrabalho ultrapassa os limites espaciais de sua prestação e o trabalhador pode desempenhar suas atividades inter regionalmente ou internacionalmente.

No tocante à liberdade de escolha no local da prestação, poder-se-iam apresentar algumas configurações a depender do regime jurídico aplicável à relação de trabalho: (i) o trabalhador tem autonomia na definição do lugar; (ii) o local é objeto de convenção entre as partes; (iii) o local é estabelecido pelo tomador dos serviços.

O segundo elemento caracterizador do teletrabalho está atrelado ao fato da execução dos serviços ser realizado sem a presença física do trabalhador, pelo menos em tempo parcial. A característica marcante do teletrabalho implica em labor *versus* comunicação entre o trabalhador e a corporação acontecendo pelos instrumentos de telemática. Valentim<sup>209</sup> afirma que quase tudo no teletrabalho ocorre por intermédio de mídias eletrônicas, como a internet, a teleconferência, o correio eletrônico, seja em tempo real ou não. Ocorre o fenômeno apontado por Malvezzi<sup>210</sup> que nas organizações virtuais há a perda de contato face a face, com interação, “o que tem sido interpretado como um sinal de novas dificuldades”.

Para Antônio Barrero Fernández<sup>211</sup>, a não presencialidade seria a marca definidora do teletrabalho quando afirma se tratar de “uma ruptura dos tradicionais e protótipos cânones de presença dos trabalhadores nas sedes e centros produtivos da empresa”. Poder-se-ia dizer que há o rompimento do modo de exercício do poder fiscalizatório e diretivo das corporações, passando a ser relevante o atingimento de resultados e produtividade.

Gallardo Moya<sup>212</sup> propõe, a partir dos elementos definidores – a distância e a não pessoalidade, que ficariam afastados do teletrabalho as atividades internas independentemente do meios telemáticos utilizados, as atividades externas quando a tecnologia é adotada como meio de se relacionar com a empresa e não voltada à execução dos serviços e as atividades de telemarketing quando exercidas em local diverso do centro habitual de produção.

---

<sup>208</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Contratos e regulamentações especiais de trabalho: peculiaridades, aspectos controvertidos e tendências**. São Paulo: LTr, 2008, p. 247.

<sup>209</sup> VALENTIM, João Hilário. Teletrabalho e relações de trabalho. **Revista do Ministério Público do Trabalho**, ano X, n.19, mar. 2000.

<sup>210</sup> MALVEZI, Sigmar. **The man-work relationship and organizational chance**. 1988. Tese (Doutorado em Filosofia) - University of Lancaster, Inglaterra, 1988, p. 392.

<sup>211</sup> FERNÁNDEZ, Antonio Barrero. **Teletrabalho**. Lisboa: Editorial Estampa, 1999, p.16.

<sup>212</sup> GALLARDO MOYA, Rosário. **El viejo e El nuevo trabajo a domicilio** – de La maquina de hilar al ordenador, Madrid: Ibidem Edições, 1998, p.59.

A terceira característica estaria atrelada à utilização de tecnologia. É inegável que os avanços telemáticos introduziram novas formas de disponibilização de conhecimento através das informações e comunicações outrora não existentes. O avanço tecnológico influenciou os processos informacionais, automatizando processos e expandindo sua capacidade de processamento e armazenamento, e também, os processos organizacionais, viabilizando a conectividade entre computadores, sistemas e redes.<sup>213</sup>

O resultado do desenvolvimento dessas tecnologias de informações móveis é que ampliou o acesso ao trabalho, sendo possível a mobilidade de diversas tarefas para além do local tradicional do trabalho. Segundo Catelles<sup>214</sup>, a internet possibilitou a comunicação de muitos com muitos em escala global e cada vez mais as atividades cotidianas da sociedade são estruturadas em torno dela. Inegável que as mudanças tecnológicas das últimas décadas resultaram em transformações de vários processos produtivos, reestruturações organizacionais e, com isso, uma intensa reconfiguração do trabalho.<sup>215</sup>

O trabalho não presencial sem o uso de tecnologias de informação não deve ser tratado como teletrabalho. Assim como o trabalho presencial apenas com o uso de tecnologias não configura o teletrabalho. Escudero Rodríguez<sup>216</sup> acentua que a presença dos meios informáticos e de telecomunicações é critério prevaemente na caracterização do teletrabalho, embora admita não existir critérios quantitativos hábeis para essa qualificação. Propõe, no entanto, que não se utilize entendimento rígido a partir do uso exclusivo e exaustivo desses equipamentos ao afirmar que existe o uso parcial.

A última característica revela-se na propalada flexibilidade de jornada. O teletrabalho é uma das formas de trabalho que apresenta, de forma acentuada, essa tendência por se tratar de uma forma de trabalho com elevado grau de autonomia. O teletrabalhador em domicílio não deixa a casa para trabalhar, muito embora mantenha vínculo com o tomador de seus serviços e,

---

<sup>213</sup> SANTOS, Andrea. Pinheiro dos. **Impactos da tecnologia móvel e sem fio nos sistemas de informação empresariais sob a perspectiva dos atores sociais**: estudo de caso. (Dissertação de Mestrado). Programa de Pós-Graduação em Ciência da Informação. Escola de Ciência da Informação da Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2011, p. 16.

<sup>214</sup> CASTELLS, Manuel. **A galáxia da internet**: reflexões sobre a internet, os negócios e a sociedade. Tradução de Maria Luíza X. de A. Borges. Rio de Janeiro: Zahar, 2003, p. 243.

<sup>215</sup> BARROS, Alexandre; SILVA, José Roberto Gomes da. Percepções dos indivíduos sobre as consequências do teletrabalho na configuração home-office: estudo de caso na Shell Brasil. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 8, nº 1, 2010. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cebape/a/pB6bjbKsBNBdKk6VwGCbSRM/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 20 mai. 2023.

<sup>216</sup> ESCUDERO RODRÍGUEZ, Ricardo. Teletrabajo. *In*: **Descentralización productiva e nuevas formas organizativas del trabajo, X Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, MTAS**. Madrid, 2000. Disponível em: [https://dialnet.unirioja.es/metricas/documentos/ARTLIB/566280\\_](https://dialnet.unirioja.es/metricas/documentos/ARTLIB/566280_). Acesso em: 20 nov 2022, p. 770-777.

sob o prisma do horário, pode laborar de acordo com o seu biorritmo, segundo critérios e prioridade.<sup>217</sup> A flexibilização da jornada de trabalho vem sendo apontada como uma das grandes vantagens do modelo de teletrabalho, especialmente para viabilizar ao trabalhador tempo livre para realizar outras atividades e ter o convívio familiar.

Escudero Rodríguez<sup>218</sup> sistematiza o teletrabalho, no ponto de vista quantitativo temporal: marginal, compartilhado e puro. O primeiro estaria caracterizado quando a opção é exclusiva do trabalhador, de modo que essa prática não estaria inserido em uma política empresarial de descentralização da organização. Haveria uma espécie de permissão tácita da organização para execução dos serviços em casa de forma ocasional. O misto ou também chamado de compartilhado combina uma parte das atividades serem realizadas no interior dos centros do trabalho e outra em parte externa. O teletrabalho puro decorreria de uma política descentralizada dos serviços por parte das organizações.

### 3.3 QUALIFICAÇÃO JURÍDICA DO TELETRABALHO E O REVISITAMENTO DAS FRONTEIRAS ENTRE O TRABALHO AUTÔNOMO E O SUBORDINADO

Aspecto de maior relevância no teletrabalho diz respeito ao afastamento físico do trabalhador na corporação e a tendência de implicar em uma atenuação da figura da subordinação, aspecto que seria desinfluyente ao tratarmos do teletrabalhador vinculado ao regime de direito administrativo tal como frequente em diversas entidades e órgãos da administração pública nas três esferas de governo – federal, estadual e municipal.

Em face dessa problemática, Moya<sup>219</sup> afirma que a qualificação jurídica dos teletrabalhadores, "não é única, mas dependerá de modo como se leve a cabo a prestação, isto é, do seu conteúdo obrigacional". Poder-se-ia afirmar que o vínculo entre o que presta uma atividade em teletrabalho e aquele que o recebe pode caracterizar labor de natureza comercial,

---

<sup>217</sup> VALENTIM, João Hilário. Teletrabalho e relações de trabalho. **Revista do Ministério Público do Trabalho**, ano X, n.19, mar. 2000, p. 96-104.

<sup>218</sup> ESCUDERO RODRÍGUEZ, Ricardo. Teletrabajo. *In: Descentralización productiva e nuevas formas organizativas del trabajo, X Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, MTAS*. Madrid, 2000. Disponível em: [https://dialnet.unirioja.es/metricas/documentos/ARTLIB/566280\\_](https://dialnet.unirioja.es/metricas/documentos/ARTLIB/566280_). Acesso em: 20 nov 2022, p. 774.

<sup>219</sup> MOYA, Rosario Gallardo. **El viejo y el nuevo trabajo a domiciliode la máquina de hilar al ordenador**. Madrid: Móstoles, 1998.

civil ou trabalhista. Thibaut Aranda alerta que esta forma de organização laboral se encontra na difícil zona cinzenta de delimitação entre o trabalho subordinado e o trabalho autônomo.<sup>220</sup>

Sérgio Pinto Martins<sup>221</sup> reconhece que a subordinação, enquanto requisito para configuração do vínculo de emprego, termina ficando mitigada no teletrabalho. Segundo Thibault Aranda<sup>222</sup>, esse novo modelo de organização produtiva com utilização generalizada das sofisticadas tecnologias não transmuda a realidade do trabalho autônomo *versus* subordinado. Sugere-se, apenas, um revisitamento das suas fronteiras e da idoneidade da aplicação do Direito do Trabalho.

Outro tema que merece relevo nesse contexto é o conceito de teletrabalho parassubordinado, sendo este adotado pelo Direito Italiano aos trabalhadores que laboraram em uma relação de coordenação e exercem trabalho pessoal em uma subordinação mais tênue.<sup>223</sup> Giovanni Nicolini se manifesta na linha da coordenação no trabalho parassubordinado enfatizando que ele mantém afinidade com o trabalho subordinado, por se materializar de forma pessoal e atingimento das finalidades produtivas da corporação. Ao se debruçar sobre o conteúdo da coordenação, a autora afirma que existe uma conexão funcional entre atividade do prestador e do comitente vinculada ao interesse deste, embora o trabalhador parassubordinado usufrua de autonomia organizativa sobre a modalidade, o tempo e o espaço de execução.<sup>224</sup>

Registram-se duas tendências à concepção e finalidade da parassubordinação. A primeira delas sugere reduzir o campo de incidência do Direito do Trabalho, ao se adotar uma concepção *stricto sensu* de subordinação. Em sentido oposto, a segunda linha se inclina por expandir o campo de aplicação do direito do trabalho recorrendo aos diferentes critérios de subordinação jurídica.<sup>225</sup>

No trabalho à distância, do qual o teletrabalho é modalidade, o controle alusivo ao poder de direção poderá se apresentar com maior ou menor intensidade, tornando a subordinação jurídica conhecida como telessubordinação. Existem alguns indicadores de subordinação

---

<sup>220</sup> THIBAUT ARANDA, Javier. **El teletrabajo**: analisis jurídico-laboral. 2.ed. Madrid: Consejo Economia y Social, 2001, p. 41.

<sup>221</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. Teletrabalho. **Repertório IOB de Jurisprudência**: trabalhista e previdenciário, São Paulo, n. 18, p. 354-349, 2001, p. 354.

<sup>222</sup> THIBAUT ARANDA, Javier. **El teletrabajo**: analisis jurídico-laboral. 2.ed. Madrid: Consejo Economia y social, 2001, p. 41.

<sup>223</sup> CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do Trabalho**. Niterói: Impetus, 2007, p.273.

<sup>224</sup> JARDIM, Carla Carrara da Silva Jardim. **O teletrabalho e suas atuais modalidades**. São Paulo: LTr, 2004, p. 66.

<sup>225</sup> SILVA, Otávio Pinto e. **Subordinação, autonomia e parassubordinação nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2002, p.120.

jurídica do teletrabalhador: *i)* acatamento a um programa de informática que permite a organização dirigir e controlar a atividade do trabalhador; *ii)* disponibilidade de tempo em favor do trabalhador com a obrigação de participar de reuniões ou cursos de treinamentos, sob pena de sanção disciplinar; *iii)* a organização ser proprietária dos equipamentos de produção.<sup>226</sup>

Para Thiabault Aranda<sup>227</sup> novos elementos devem ser levados em conta no sistema de indícios de subordinação: o *software* aplicativo, a dependência tecnológica, a inserção do trabalhador no sistema informático e telemático da empresa, dentre outros. Destaca no tocante ao primeiro, que a nota da subordinação estaria caracterizado quando é da corporação a imposição do modelo que deve ser utilizado. Moya<sup>228</sup> sugere, por sua vez, a substituição da noção clássica de inserção do trabalhador no ciclo produtivo da organização pela inserção dele no sistema informático da empresa. Aranda acentua que o teletrabalho não neutraliza as diferenças entre as distintas figuras contratuais. O binômio trabalho subordinado *versus* trabalho autônomo segue sendo uma constante e está, todavia, longe do horizonte de um mundo composto só de teletrabalhadores autônomos interconectados. A subordinação agora é tomada pela modernidade e delineada com maiores exigências e mantêm-se, apesar das suas imperfeições, uma ferramenta eficaz para a classificação jurídica do teletrabalho.<sup>229</sup>

Segundo Alexandre Agra Belmonte<sup>230</sup>, ainda que não se evidencie o controle permanente sobre a prestação *on line*, a prestação de contas com periodicidade resultante de cumprimento de metas e avaliação de produção poderão acusar a existência de subordinação e, conseqüentemente, vínculo de emprego. No tocante aos autônomos, além da autodeterminação revelada na liberdade de organização da atividade, há o estabelecimento do preço e não sofrem ingerências relacionadas ao modo, tempo e lugar.

### 3.4 TIPOLOGIAS DO TELETRABALHO

Há muitos tipos de trabalho e teletrabalhadores que o mundo dos negócios pode abranger. Existem pessoas trabalhando em casa com autorização do empregador, há

---

<sup>226</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2011, p. 322.

<sup>227</sup> THIBAUT ARANDA, Javier. **El Teletrabajo**: analisis jurídico-laboral. 2.ed. Madrid: Consejo Economia y Social, 2001, p. 50.

<sup>228</sup> GALLARDO MOYA, Rosário. **El viejo e El nuevo trabajo a domicilio** – de La maquina de hilar al ordenador. Madrid: Ibidem Edições, 1998, p. 71-72.

<sup>229</sup> THIBAUT ARANDA, Javier. *Op. cit.* p. 190.

<sup>230</sup> BELMONTE, Alexandre Agra. Problemas Jurídicos do Teletrabalho no Brasil. **Anuario de la Facultad de Derecho**, v. 26, pp. 295-311, 2008. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2795712.pdf>. Acesso em: 20 mai. 2023, p. 295-311.

profissionais autônomos e, ainda, pessoas que complementam suas rendas com trabalhos não presenciais. Há teletrabalhadores com alto grau de satisfação, realizados e bem-sucedidos, assim como profissionais frustrados, solitários, mal pagos e sem reconhecimento.<sup>231</sup> Temos os teletrabalhadores com alta remuneração, elevado desempenho especializado, portanto nesse grupo os efeitos da precarização são amenizados na medida que são reconhecidos profissionalmente. Trata-se do que Singly<sup>232</sup> denomina de individualismo-emancipação. Já o grupo dos teletrabalhadores independentes ou por conta própria considera a autonomia na condução do trabalho compensador da falta de garantias formais. Para esses trabalhadores independentes, o emprego subordinado é visto como forma de opressão e falta de liberdade, enquanto o teletrabalho é associado à autonomia.

Cinara Rosenfield e Daniela Alves de Alves<sup>233</sup>, após reconhecerem as múltiplas variáveis e suas combinações em torno da difícil definição de teletrabalho, identificam seis categorias de teletrabalho: *i*) trabalho em domicílio; *ii*) trabalho em escritórios satélites; *iii*) telecentros ou *telecottages*; *iv*) trabalho móvel; *v*) empresas remotas ou *call centers*; *vi*) teletrabalho misto.

Tem-se, assim, como modalidades do teletrabalho a partir das variáveis mencionadas: domicílio; centros satélites; telecentros; telecottages; nômade ou móvel. Segundo Alexandre Agra Belmonte<sup>234</sup>, seriam espécies de teletrabalho:

fixo ou telecommuting, a domicílio ou em centros, realizado fora da sede, em um ou mais dias da semana. Caracteriza-se pelo envio de dados de ponto fixo –*home-office* ou posto de serviço, com utilização da internet e equipamentos de apoio (computador com acesso à internet, *scanner*, câmera); móvel ou *teleworking*, assim entendido o trabalho permanentemente realizado fora da empresa. Caracteriza-se pelo envio de dados de pontos variáveis, com utilização da internet e/ou equipamentos de conexão a longa distância: scanner, celular, câmera, pager, PDA, notebook, palmtop, correio eletrônico

O teletrabalho abarca outros elementos que não apenas o domicílio do trabalhador, diante dos modernos sistemas de telecomunicações à distância é possível o exercício das

---

<sup>231</sup> ROSENFELD, Cinara; ALVES, Daniela. **Autonomia e trabalho informacional: o teletrabalho.** Encontro Anual da Associação Nacional de Pós-graduação e Pesquisa em Ciências Sociais, 29 (pp. 1-19). Caxambu, 2005, p. 1-19.

<sup>232</sup> ROSENFELD, Cinara; ALVES, Daniela. **Autonomia e trabalho informacional: o teletrabalho.** Encontro Anual da Associação Nacional de Pós-graduação e Pesquisa em Ciências Sociais, 29 (pp. 1-19). Caxambu, 2005, p. 1-19.

<sup>233</sup> *Ibidem*, p. 216.

<sup>234</sup> BELMONTE, Alexandre Agra. Problemas Jurídicos do Teletrabalho no Brasil. **Anuario de la Facultad de Derecho**, v. 26, pp. 295-311, 2008. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2795712.pdf>. Acesso em: 20 mai. 2023, p. 295-311.

atividades em qualquer lugar acordado pelas partes, incluindo aí até locais virtuais.<sup>235</sup> O trabalho à distância seria o gênero que compreenderia várias espécies, sendo uma delas o teletrabalho. O trabalho a domicílio também é espécie do gênero mencionado, porém não pode ser confundido com o teletrabalho. Com efeito, além do domicílio do trabalhador, o teletrabalho pode ser executado em qualquer outro local. No teletrabalho, o trabalhador mantém-se em contato com a organização por meio eletrônico ou telemático para fins de controle, comando e entrega dos serviços contratados. Diferentemente do trabalho a domicílio no qual o trabalhador não se afasta do local e, ainda, não se utiliza necessariamente dos meios eletrônicos ou telemáticos. Além do mais, o teletrabalho também tem como diferenciador do trabalho a domicílio o fato dos trabalhadores terem de média e alta qualificação, justamente por utilizarem os meios telemáticos para o cumprimento de suas atividades.<sup>236</sup> Poder-se-ia afirmar, assim, que todo teletrabalho é realizado à distância, porém nem todo labor à distância pode ser enquadrado como teletrabalho.

No teletrabalho no centro-satélite de telesserviços, a atividade é executada em local diverso do ambiente físico da empresa em um edifício de escritórios da organização no qual o trabalhador comparece regularmente para o laborar e, mantêm-se flexível no tocante apenas ao horário e não ao local.<sup>237</sup> Não se confundem com as filiais das empresas, diante da inexistência de estrutura organizacional hierárquicas e por só realizarem processamento de informações.<sup>238</sup>

A modalidade *telecottages* estaria situada nas zonas rurais mais remotas com o objetivo de atrair a população mais afastada dos grandes centros urbanos, consistindo na aquisição de um imóvel e de equipamentos de informática e comunicação pela administração pública ou comunidade local.<sup>239</sup> Através delas seriam oferecidos, além do trabalho, tecnologia e treinamento a localidades rurais.<sup>240</sup>

---

<sup>235</sup> ALVES, Rubens Valtecídes. Teletrabalho: um conceito complexo no direito brasileiro. **Revista da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Uberlândia**, v. 35, 2007. Disponível em: <https://seer.ufu.br/index.php/revistafadir/article/view/18441>. Acesso em: 20 mai. 2023, p. 388.

<sup>236</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2011, p. 263.

<sup>237</sup> ROCHA, Charis Teles Martins; AMADOR Fernanda Spanier. O Teletrabalho: Conceituação e Questões para análise. **Cadernos EBAPE.br**, v.16, n.1, 2018. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1679-395154516>. Acesso em: 22 mai. 2023.

<sup>238</sup> FINCATO, Denise. Teletrabalho: Aproximações Epistemológicas. **Revista Magister de Direito Trabalhista e Previdenciário**, Portal Alegre, v. 1, jul./ago. 2004, p. 81.

<sup>239</sup> PINEL, Maria de Fátima de Lima. **Tele trabalho: o trabalho sustentável eologicamente**. 2012. Disponível em: <http://www.teletrabalhador.com/#:~:text=Portanto%2C%20devido%20as%20caracter%C3%ADsticas%20intr%C3%ADnsecas,das%20pegadas%20humanas%20na%20natureza%2C>. Acesso em: 20 ago. 2021.

<sup>240</sup> HERNANDEZ, Márcia Regina Pozelli. **Novas perspectivas das relações de trabalho: o teletrabalho**. São Paulo: LTr, 2011, p. 39.

O teletrabalho nômade, móvel ou itinerante não apresentaria um espaço específico e determinado para a realização da atividade, visto que os seus empregados necessitam se deslocar diversas vezes durante o dia para atender as demandas da organização.<sup>241</sup> Essa modalidade pode ser detectada na forma de escritórios virtuais (o trabalhador estrutura um escritório móvel ou fixo); de escritórios turísticos. É considerado um labor relaxante por viabilizar que os familiares do trabalhador o acompanhe nas viagens de serviço.<sup>242</sup>

Tem-se, ainda, o teletrabalho para as centrais de atendimento, os chamados *call centers* se caracterizando por ser um labor realizado fora do ambiente físico da organização e utilização de tecnologias próprias para a execução das atividades, além do dever de respeitar o horário estabelecido pelo tomador dos serviços.<sup>243</sup>

Fala-se, ainda, na modalidade de teletrabalho internacional (transnacional) que se define pela contratação de trabalhadores em países distintos do da sede da organização. Por contar com recursos temáticos e de informação, é possível que atividades como programação e análise de sistemas, além de digitação possam ser executados em locais onde os custos são menores e contam com mão de obra qualificada.<sup>244</sup>

Tem-se, ainda, as modalidades de teletrabalho quanto ao critério comunicativo, qual sejam, as que levam em conta o modo de transmissão dos resultados: *i)* o teletrabalho *off line* (desconectado); *ii)* *one way*; *iii)* *on line* (conectado). Em relação à primeira, verifica-se pela inexistência de uma conexão interativa na qual o trabalhador executa suas atividades em manter uma ligação com o computador central da organização, de modo que as instruções são previamente estabelecidas com a organização.<sup>245</sup> Classifica-se o teletrabalho *one way* como modalidade na qual se conta com uma comunicação unidirecional sem permitir a interação simultânea entre a organização e o teletrabalhador. A modalidade *on line*, por sua vez, viabiliza

---

<sup>241</sup> BARRETO JUNIOR, Irineu Francisco; SILVA, Josiane. Teletrabalho e sociedade da informação: modalidades e jornada de trabalho. **Revista de Direitos e Garantias Fundamentais**, v. 16, n. 2, 2015. Disponível em: <https://sisbib.emnuvens.com.br/direitosegarantias/article/view/467>. Acesso em 20 mai. 2023, p. 29-56.

<sup>242</sup> HERNANDEZ, Márcia Regina Pozelli. **Novas perspectivas das relações de trabalho: o teletrabalho**. São Paulo: LTr, 2011., p. 40-41.

<sup>243</sup> ROCHA, Charis Teles Martins; AMADOR Fernanda Spanier. O Teletrabalho: Conceituação e Questões para análise. **Cadernos EBAPE.br**, v.16, n.1, 2018. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1679-395154516>. Acesso em: 22 mai. 2023.

<sup>244</sup> HERNANDEZ, Marcia Regina Pozelli. *Op.cit., loc. cit.*

<sup>245</sup> JARDIM, Carla Carrara da Silva. **O teletrabalho e suas atuais modalidades**. São Paulo: LTr, 2004, p. 58.

o teletrabalhador e a organização uma interação constante e contínua (conexão bidirecional) e, assim, proporciona a este último a efetiva fiscalização sobre a prestação de serviços.<sup>246</sup>

### 3.5 DISCIPLINA INTERNACIONAL E NO DIREITO INTERNO DO TELETRABALHO

Desde a década de 1930, o Brasil vem aderindo às diversas convenções internacionais e recomendações da OIT, com o objetivo de cristalizar o propósito da garantia de justiça social e trabalho descente. Os atos normativos editados pelo poder executivo federal que dispõem sobre a promulgação de convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho – OIT ratificados no Brasil, foram consolidados pelo Decreto n. 10.088, de 5 de novembro de 2019.<sup>247</sup>

No âmbito do direito internacional, não há convenção ou recomendação da OIT específica em torno do teletrabalho. A maioria dos autores, ao tratarem do tema, se reportam à Convenção n. 177 e à Recomendação n. 184, ambos da OIT que têm como objeto o trabalho em domicílio. Portanto, esses documentos se transformaram em marcos regulatórios internacionais do teletrabalho junto com o Acordo Marco Europeu sobre o tema. Registre-se que o Brasil não é signatário da Convenção n. 177 da OIT e as recomendações são normas não sujeitas a ratificação, daí porque inexistente observância obrigatória. Quando um tratado internacional é ratificado pelo país, como ocorre com as convenções da OIT, passa a ter o *status* de lei federal ordinária (CFRB, art. 84, VIII, c/c art. 49, I). Quando uma matéria versada no direito internacional foi pertinente a direitos humanos, a norma será equiparada a uma Emenda Constitucional desde que aprovado pelo Congresso Nacional por um quórum qualificado (CFRB, art. 5º, § 3º).

A respeito do teletrabalho, a OIT o conceitua como uma espécie de trabalho a distância que abarca o trabalho em domicílio, porém adota para sua realização os meios de

---

<sup>246</sup> BARRETO JUNIOR, Irineu Francisco; SILVA, Josiane. Teletrabalho e sociedade da informação: modalidades e jornada de trabalho. **Revista de Direitos e Garantias Fundamentais**, v. 16, n. 2, 2015. Disponível em: <https://sisbib.emnuvens.com.br/direitosegarantias/article/view/467>. Acesso em 20 mai. 2023, p. 29-56.

<sup>247</sup> SOUSA, Karine Sandes de Souza; SOUSA, Mônica Tereza Costa. O Teletrabalho no Brasil: a não adesão à Convenção Internacional n. 177 e à Recomendação n. 184 da Organização Internacional do Trabalho e suas consequências. **Revista de Direitos Fundamentais nas Relações de Trabalho, Sociais e Empresariais**, v. 8, n. 1, 2022. Disponível em: <https://indexlaw.org/index.php/revistadireitosfundamentais/article/view/8828>. Acesso em: 22 mai. 2023, p. 25.

telecomunicação e/ou computador.<sup>248</sup> Constata-se que até o presente momento inexistiu uma normatização específica sobre o teletrabalho elaborada pela OIT, porém considerando as semelhanças entre ele e o trabalho em domicílio, é possível se aplicar naquele a disciplina sobre essa última.<sup>249</sup>

Na 82 (octogésima segunda) Sessão da Conferência Internacional do Trabalho, realizada no dia 22 de junho de 1995, em Genebra – Suíça, a OIT, foram estabelecidas as diretrizes gerais sobre o trabalho em domicílio. Deliberou-se, ainda, que o trabalho em domicílio deveria ser normatizado por Convenção a ser complementada por Recomendação. Em prosseguimento, a 83 (octogésima terceira) Sessão da Conferência Internacional do Trabalho, ocorrida no dia 20 de junho de 1996 em Genebra, estabeleceu à Convenção nº 177 e à Recomendação nº 184 sobre o trabalho em domicílio.<sup>250</sup>

Em abril de 2007, entrou em vigor a Convenção nº 177 da OIT, que até o presente momento não foi ratificada pelo Brasil e nem submetida ao Congresso Nacional. O art. 1º da Convenção define o trabalho em domicílio como aquele desempenhado por empregado que executa as atividades laborais em casa ou em outro local de sua escolha, desde que não seja o estabelecimento da organização, em troca de remuneração com o propósito de produzir produto ou prestação de serviço de acordo com as determinações do tomador, ressaltando ser independente de quem seja proprietário dos equipamentos e materiais para a consecução da tarefa. Vê-se, assim, que o conceito é alargado por não fazer distinção que algumas legislações fazem para diferenciar o labor autônomo do subordinado em razão do fornecimento dos equipamentos.<sup>251</sup> Para a Convenção 177, não é considerado empregado aquele que detém autonomia e independência econômica dentro do que estabelece a legislação nacional e as decisões judiciais.

O incentivo da igualdade de tratamento entre os trabalhadores em domicílio e os que desempenham suas atividades do local da organização está contemplado no art. 4º da Convenção n. 177. Desse modo, conforme a OIT é imperioso a observância das características específicas do trabalho no domicílio do trabalhador e atender: a) o direito dos trabalhadores

---

<sup>248</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO - OIT. **Manual de buenas prácticas em teletrabajo**. Buenos Aires: Oficina Internacional del Trabajo, Ministerio del Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Unión Industrial Argentina, 2011, p. 11.

<sup>249</sup> JARDIM, Carla Carrara da Silva. **O teletrabalho e suas atuais modalidades**. São Paulo: LTr, 2004, p.72.

<sup>250</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO - OIT. **Control del Cumplimiento de las Normas Internacionales del trabajo**. Genebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2019. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---normes/documents/publication/wcms\\_730880.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_730880.pdf). Acesso em: 22 mai. 2023.

<sup>251</sup> JARDIM, Carla Carrara da Silva. **O teletrabalho e suas atuais modalidades**. São Paulo: LTr, 2004, p. 73.

para criar ou aderir a organizações de sua escolha e participar nas suas atividades; b) a proteção contra a discriminação no emprego e na ocupação; c) a proteção da segurança e saúde no trabalho; d) a remuneração; e) proteção dos, regimes legais de segurança social; f) o acesso à formação; g) a idade mínima para admissão a emprego ou trabalho; h) a proteção da maternidade. O art. 5º, por sua vez, dispõe que as normas sobre o trabalho a domicílio deve ser implementada por meio de legislação, acordos coletivos, sentenças arbitrais ou qualquer outro modo compatível com as práticas nacionais. Em sequência, o art. 6º cuida em assegurar medidas estatísticas sobre o trabalho em domicílio. Importante destaque para o disposto no art. 7º que versa sobre a aplicação de normas de segurança e saúde no trabalho. A Convenção n. 177 autoriza a inspeção do local de trabalho e, ainda, o estabelecimento de sanções no caso de seu descumprimento. A respeito da Convenção n. 177, Jardim<sup>252</sup> acentua:

fixa objetivos e estabelece programas para o desenvolvimento de uma política nacional que proteja os trabalhadores em domicílio, em virtude de seu isolamento e de sua dificuldade em organizar-se e fazer-se representar, bem como instrumentos adequados que preservem a relação empregador-trabalhador em domicílio, o que, numa primeira aproximação, dada a conceituação do trabalho em domicílio no art. 1º da Convenção nº. 177, não desnatura sua aplicação aos teletrabalhadores que desenvolvem sua atividade no seu domicílio.

O texto da Recomendação n. 184 da OIT é mais preciso sobre o tema de segurança e medicina do trabalho em domicílio, estabelecendo obrigações recíprocas para as partes. Para o empregador, menciona-se o fornecimento de EPIs e assegura que os equipamentos e máquinas utilizadas são equipados com dispositivos de segurança. Ao empregado cabe o cumprimento das medidas de segurança e o cuidado pela própria segurança e saúde.

Aspecto de relevância na Recomendação n. 184 diz respeito das horas de trabalho, períodos de descanso e saída, estabelecendo que o empregado não pode renunciar a seus horários de descanso em detrimento do desempenho do trabalho, assim como as leis nacionais irão dispor acerca dos feriados remunerados, licença médica, entre outros.<sup>253</sup>

De mais a mais, outras convenções e recomendações aplicáveis ao teletrabalho quais sejam: a Convenção 156 que trata da igualdade de oportunidades e de tratamento para os trabalhadores de dois sexos: trabalhadores com responsabilidades familiares; Convenção n. 155 que cuida da segurança e saúde dos trabalhadores; Recomendação n. 206 sobre violência e

---

<sup>252</sup> JARDIM, Carla Carrara da Silva. **O teletrabalho e suas atuais modalidades**. São Paulo: LTr, 2004, p. 74.

<sup>253</sup> SOUSA, Karine Sandes de Souza; SOUSA, Mônica Tereza Costa. O Teletrabalho no Brasil: a não adesão à Convenção Internacional n. 177 e à Recomendação n. 184 da Organização Internacional do Trabalho e suas consequências. **Revista de Direitos Fundamentais nas Relações de Trabalho, Sociais e Empresariais**, v. 8, n. 1, 2022. Disponível em: <https://indexlaw.org/index.php/revistadireitosfundamentais/article/view/8828>. Acesso em: 22 mai. 2023, p. 18-37.

assédio; Convenção n. 154 referente à promoção da negociação coletiva; Convenção n. 183 a respeito da proteção da maternidade.<sup>254</sup>

Com a finalidade de estabelecer um marco geral de cooperação, sem caráter obrigatório, os principais parceiros europeus assinaram, em 16 de julho de 2002 o Acordo Marco Europeu sobre o teletrabalho em Bruxelas.<sup>255</sup> Trata-se de um compêndio contendo doze normas gerais (a primeira relacionada às “considerações gerais”) e que tem por finalidade alargar aos teletrabalhadores os mesmos benefícios contemplados aos trabalhadores em geral.

O documento, sendo fruto do diálogo entre as organizações de empregados e de empregadores e dos Estados Membros da União Europeia, contemplou a definição de teletrabalho e seu caráter voluntário, a proteção de dados e a intimidade do trabalhador; cuidou dos equipamentos, da saúde e da segurança para o exercício dessa modalidade de labor. Garantiu-se, ainda, a igualdade de tratamento em relação aos demais trabalhadores da organização e a aplicação de medidas para se evitar o isolamento do trabalhador e seu encontro com os colegas habitualmente. O Acordo-Quadro Europeu tem se revelado como uma tendência de influenciar os diferentes países da União Europeia, sendo que alguns escolheram pela transposição por meio de convenções coletivas a nível nacional ou intersectorial.<sup>256</sup>

Alguns países decidiram por medidas de caráter voluntário através de recomendações e códigos de conduta direcionados às empresas, tal como ocorreu com o Reino Unido, Finlândia, Irlanda, Letônia, Países Baixos, Polônia e Suécia. Outros disciplinaram o teletrabalho por intermédio da legislação como ocorreu com Portugal que normatizou pela primeira vez o teletrabalho no Código do Trabalho de 2003, tendo ainda acompanhado o conteúdo e a sistematização do Acordo-Quadro Europeu do Teletrabalho.<sup>257</sup>

A efetivação do Acordo Europeu de 2002 pautou-se nos objetivos fixados na Estratégia de Lisboa (ou Agenda de Lisboa) e no plano de desenvolvimento estratégico da União Europeia que buscavam uma transição para uma economia lastreada no conhecimento tecnológico-

---

<sup>254</sup> *Ibidem*, p. 30.

<sup>255</sup> MINISTÉRIO DAS RELAÇÕES EXTERIORES. **Atos Internacionais**: Prática Diplomática Brasileira. Manual de Procedimentos. Disponível em: <https://www.gov.br/mre/pt-br/assuntos/atos-internacionais>. Acesso em 20 nov 2022.

<sup>256</sup> OURO, Marisa. Telework: a comparative analysis of the Portuguese and Spanish legal-labour regime. **Revista Jurídica Portucalense**, nº 31, 2022. Disponível em: <https://revistas.rcaap.pt/juridica/article/view/26415>. Acesso em: 22 mai. 2023, p. 8.

<sup>257</sup> *Ibidem*, p. 9.

informacional, subscrito em 2000 pelos parceiros sociais no Conselho Europeu Extraordinário de Lisboa.<sup>258</sup>

Com a edição da Lei n. 12.551, de 2011, houve no Brasil a primeira norma que cuidou de forma superficial do teletrabalho ao introduzir alteração no art. 6º da CLT para dar respaldo ao elemento fático-jurídico da subordinação nas diversas modalidades de trabalho, incluindo o trabalho a distância dentre outras modalidades, de modo que não se elaborou nenhuma normatização específica sobre o tema. De qualquer forma, a mencionada lei superou a controvérsia recorrente na jurisprudência acerca do debate sobre a existência ou não de vínculo de emprego na modalidade teletrabalho. Note-se que o obstáculo anteriormente colocado versava a respeito da subordinação jurídica, cujo aspecto foi superado pela nova redação do art. 6º da CLT, a partir de 2011.<sup>259</sup>

Para Estevão Mallet<sup>260</sup>, o advento da Lei 12551 de 2011 pouco contribuiu para disciplinar o teletrabalho no Brasil no momento em que o legislador equiparou os meios telemáticos e informatizados de comando aos meios pessoais e diretos, afirmando que nada mais fez a lei do deixar explícito algo possível extraído na própria previsão do art. 6º da CLT.

Por meio da Lei n. 13.467 de 2017, houve mudança substancial da CLT e a inserção do tema teletrabalho na própria CLT, inaugurando-o no Brasil a partir do Título II, Capítulo II-A, do art. 75-A ao artigo 75-E. O conceito de teletrabalho foi contemplado no artigo 75-B e, para a lei, é considerado quando “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”.

O segundo ponto merecedor de destaque diz respeito ao fato de que a Lei n. 13.467/2017 contemplou os empregados em regime de teletrabalho dentro da excludente do art. 62 da CLT no que diz respeito à não aplicabilidade das normas pertinentes à duração de trabalho. Portanto, tais empregados não receberam a incidência das regras sobre duração de trabalho, a exemplo de horas extras e intervalos. Não se duvida de que se torna difícil ou inviável o controle da jornada em muitas situações, porém essa situação deve ser tratada como

---

<sup>258</sup> EUROPA. **Conselho Europeu extraordinário de Lisboa (março de 2000)**: para uma Europa da inovação e do conhecimento. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=LEGISSUM:c10241>. Acesso em: 06 dez 2022.

<sup>259</sup> DELGADO, Gabriela Neves; DELGADO, Maurício Godinho. **A Reforma Trabalhista no Brasil**: comentários à Lei 13467.2017. 1ª ed. São Paulo: Ltr, 2017, p. 137.

<sup>260</sup> MALLET, Estevão. Trabalho, tecnologia e subordinação: reflexões sobre a Lei 12.551. **Revista do Advogado**, São Paulo, v. 32, n. 115, p. 44-52, abr. 2012, p. 44-52.

uma presunção *juris tantum* e, por via de consequência, admite-se prova em sentido contrário.<sup>261</sup> Segundo Homero Batista Mateus da Silva<sup>262</sup>, existindo meios acessíveis de controle de jornada, por produção, fiscalização direta ou meios eletrônicos, não se deve influenciar com o fato de o trabalho ser desenvolvido à distância. Com efeito, esse aspecto era e continua a ser desinfluyente para o direito do trabalho, do mesmo modo que o serviço externo somente se enquadraria na excludente do art. 62 se for efetivamente incompatível com o controle de jornada. O autor arremata afirmando:

feitas essas considerações, estamos à vontade para afirmar que o art. 62, III, merece a mesma interpretação restritiva, dada a excepcionalidade, dos demais incisos, quer dizer, o teletrabalho somente retira o direito às horas extras e congêneres se *for incompatível com o controle de jornada*. Mero deslocamento territorial não é suficiente para autorizar jornadas irrestritas. Seria mesmo incongruente dizer que para o serviço externo o que manda é a incompatibilidade da jornada (art. 62, I), ao passo que para o teletrabalho o que manda é o rótulo.<sup>263</sup>

Conforme a Lei 13.467/2017, 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" (art. 75-C). A respeito de alteração contratual, dispõe que o "mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual", poderá "ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho" (§ 1º do art. 75-C da CLT).

No tocante aos equipamentos necessários para a realização do teletrabalho e as despesas correlatas, a nova lei dispõe de uma regra imprecisa. Estabelece que "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". (art. 75-D, caput, CLT), além de atribuir-lhes natureza não salarial (parágrafo único do art. 75-D da CLT). Ocorre que tal norma deve ser interpretada em sintonia com o que dispõe o art. 2º da CLT ao direcionar o ônus desse custo ao empregador. Destaca-se, ainda, que o capítulo do teletrabalho ainda se reporta ao regramento das férias para os trabalhadores em geral.

Um ponto de destaque no campo da saúde do trabalhador está contemplado no art. 75-E pertinente ao meio ambiente do trabalho. Não obstante este se situe longe do alcance do empresário, a lei prevê que "o empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa

---

<sup>261</sup> DELGADO, Gabriela Neves; DELGADO, Maurício Godinho. **A Reforma Trabalhista no Brasil:** comentários à Lei 13467.2017. 1ª ed. São Paulo: Ltr, 2017, p. 138.

<sup>262</sup> SILVA, Homero Batista Mateus da. **Comentários à reforma trabalhista.** São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017, p. 35.

<sup>263</sup> *Ibidem*, p. 35.

e ostensiva, quando às precauções a tomar de fim de evitar doenças e acidentes de trabalho (*caput* do art. 75-E da CLT). Além disso, o mesmo diploma legal estabelece: "O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador" (parágrafo único do art. 75-E da CLT). Assim sendo, pode-se falar no cabimento da responsabilidade civil pelos danos dos riscos do trabalho. Embora a comprovação do dano não seja tarefa árdua, torna-se mais difícil a demonstração do nexo causal e da culpa do empregador.<sup>264</sup>

Homero Batista Mateus<sup>265</sup> da Silva afirma que o legislador adotou no art. 75-F, da CLT um tom patriarcal ao determinar que o empregador instrua seus empregados de maneira expressa e ostensiva no tocante as precauções de doenças e acidentes, pois partiria de uma concepção ultrapassada de ato inseguro. Prossegue o autor acentuando que se impõe "uma análise multifatorial para a compreensão dos acidentes e doenças a ele equiparadas", dando serem analisados elementos relevantes a exemplo de prazos para entrega de serviços, nível de dificuldade, ritmo requisitado para entrega, número de toques, metas e vários outros devem ser levados em consideração.<sup>266</sup>

Partindo-se de uma análise comparativa entre o texto nacional incluindo a CLT e as Medidas Provisórias n. 927/2020 e n. 1046/21, constata-se que o teletrabalho foi tratado de forma perfunctória. Buscando um paralelo entre esses marcos legais, é possível se verificar que temas relevantes tratados pela OIT são omissos no cenário nacional.<sup>267</sup> Karine Sandes de Souza e Mônica<sup>268</sup> Teresa Costa Sousa, ao cuidarem da não adesão à convenção internacional e recomendação da OIT sobre o trabalho em domicílio, enumeram os pontos negligenciados:

- a) A adoção, aplicação e revisão periódica de uma política nacional a respeito do trabalho em domicílio, visando melhorias na situação dos empregados elaborada em conjunto com empregadores e trabalhadores. A política nacional em referência possui, inclusive, o objetivo de alcançar a igualdade de tratamento em relação a diversos temas expressamente previstos e deve ser aplicada por meio da legislação nacional, de preferência;
- b) As normas de segurança e medicina do trabalho, por sua vez, são mais específicas na Recomendação nº 184, que traz obrigações tanto aos empregadores como aos empregados, prevendo a necessidade, por exemplo, de

---

<sup>264</sup> DELGADO, Gabriela Neves; DELGADO, Maurício Godinho. **A Reforma Trabalhista no Brasil:** comentários à Lei 13467.2017. 1ª ed. São Paulo: Ltr, 2017, p. 139.

<sup>265</sup> SILVA, Homero Batista Mateus da. **Comentários à reforma trabalhista.** São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017, p. 36.

<sup>266</sup> SOUSA, Karine Sandes de Souza; SOUSA, Mônica Tereza Costa. O Teletrabalho no Brasil: a não adesão à Convenção Internacional n. 177 e à Recomendação n. 184 da Organização Internacional do Trabalho e suas consequências. **Revista de Direitos Fundamentais nas Relações de Trabalho, Sociais e Empresariais**, v. 8, n. 1, 2022. Disponível em: <https://indexlaw.org/index.php/revistadireitosfundamentais/article/view/8828>. Acesso em: 22 mai. 2023, p. 36.

<sup>267</sup> *Ibidem*, p. 30.

<sup>268</sup> *Ibidem*, p. 30-31.

fornecimento de EPIs e de assegurar que os equipamentos e máquinas utilizadas estão equipados com dispositivos de segurança. Do empregado exige-se que cumpra as medidas de segurança e que tenha zelo pela própria segurança; c) Organização e publicização dos dados relacionados ao teletrabalho, devendo ser compilados e atualizados, trazendo informações referentes ao sexo, extensão e características do trabalho; d) Supervisão dessa modalidade contratual por meio da autoridade competente a nível nacional, regional, setorial ou local, a partir da realização do registro de empregados que laboram nestas condições, podendo, ainda, ocorrer a supervisão no local de realização do trabalho; e) Idade mínima para exercício do teletrabalho; f) Indicação de igualdade na remuneração entre os empregados que exercem um trabalho em regime remoto e aqueles empregados que exercem o mesmo labor no estabelecimento do empregador; g) Recompensação pecuniária aos trabalhadores pelos custos relacionados ao trabalho, como energia elétrica e água, manutenção dos equipamentos; bem como em relação ao tempo gasto na manutenção, troca de ferramentas etc.; h) Promoção e apoio a programas voltados a esse tipo de trabalho, com o objetivo de informar os empregados de seus direitos; sensibilizar organizações às questões relacionadas ao empregado em domicílio; fornecer treinamentos; melhorar segurança e saúde dos empregados; entre outros.<sup>269</sup>

Destacam-se, ainda, dois pontos que exigem atenção no teletrabalho brasileiro que se referem à infraestrutura necessária e reembolso, além das medidas de segurança e medicina no trabalho. Tais aspectos foram tratados pela legislação nacional de maneira aberta ao reportar as temáticas para o contrato de trabalho, cujo tratamento pode ensejar espaço a uma flexibilização com contorno de precarização do labor. Vale enfatizar que as Convenções da OIT podem ser incorporadas pelos Estados-membros em qualquer tempo, independentemente de não terem participado da elaboração ou aprovação do texto original. Evidencia-se, assim, que legislação nacional se revelou escassa, omissa e pouco precisa a respeito do teletrabalho. Desse modo, afirma-se que a aderência pelo Brasil à Convenção n. 177 e a Recomendação n. 184 colocariam o país em um cenário de maior segurança jurídica no tocante ao teletrabalho e confeririam aos trabalhadores um melhor acesso de direitos e garantias de caráter fundamental.<sup>270</sup>

### 3.6 O TELETRABALHO E O DIREITO COMPARADO

A Espanha regulamentou a tipologia do teletrabalho através do *Real Decreto-ley* 28/2020, aprovado em 22 de setembro de 2020. Este *Real Decreto-ley* é decorrente do trabalho de acordo social, que resultou no *Acuerdo de Trabajo a Distancia*. A *Ley de trabajo a distancia*

---

<sup>269</sup> *Ibidem*, p. 31.

<sup>270</sup> SOUSA, Karine Sandes de Souza; SOUSA, Mônica Tereza Costa. O Teletrabalho no Brasil: a não adesão à Convenção Internacional n. 177 e à Recomendação n. 184 da Organização Internacional do Trabalho e suas consequências. **Revista de Direitos Fundamentais nas Relações de Trabalho, Sociais e Empresariais**, v. 8, n. 1, 2022. Disponível em: <https://indexlaw.org/index.php/revistadireitosfundamentais/article/view/8828>. Acesso em: 22 mai. 2023, p. 32-33.

- *Ley 10/2021*, de 9 de julho - entrou em vigor a 11 de julho de 2021 após aprovação do parlamento. O texto traz poucas alterações em relação ao anterior *Real Decreto-ley*, sendo a principal inovação o endurecimento das sanções para as empresas que não respeitem a obrigação de assinar um acordo de teletrabalho adaptado a lei.<sup>271</sup>

O art. 2º da *Ley 10/21* estabelece uma diferenciação entre trabalho à distância e o teletrabalho, sendo o primeiro o desempenhado no domicílio do trabalhador ou num local escolhido por ele e onde executa com regularidade seu labor. Já o teletrabalho seria um trabalho remoto executado por meio exclusivo ou predominante de sistemas informáticos, telemáticos e de telecomunicações. Essa lei não se aplica, como acontece com a normatização portuguesa, as situações de labor por conta própria. Todavia, o *Real Decreto-ley 9/20121*, de 11 de maio, estabeleceu uma presunção legal no que diz respeito a natureza laboral dos contratos no âmbito das plataformas digitais, apenas no tocante a plataformas de entrega ao contemplá-las no art. 8.1 do ET. Outro aspecto de destaque refere-se ao fato de a legislação da Espanha excluir, no âmbito de sua aplicação, à Administração Pública. Tal aspecto, contudo, não se constata na legislação portuguesa.<sup>272</sup>

Nesse regime, a não formalização do contrato por escrito conforme definido na lei implica em uma infração administrativa grave, punível com multas elevadas. A lei espanhola vai além para determinar que os representantes legais dos trabalhadores recebam cópia dos contratos com a retirada dos dados pessoais. Esse regime estabelece, em seu art. 7º da *Ley 10/2021*, o conteúdo mínimo do contrato. Nesse aspecto, a lei espanhola é mais abrangente na designação dos elementos componentes da avença, a exemplo do que ocorre com a necessidade de apontar a propriedade dos instrumentos de trabalho e, ainda, a pessoa que seria responsável pela implementação e manutenção.<sup>273</sup> Um outro aspecto que merece relevo nesse sistema diz respeito à obrigatoriedade do empregador informar aos teletrabalhadores, de forma expressa e por escrito, acerca das possibilidades de acensão na carreira nos postos presenciais e à distância.<sup>274</sup>

---

<sup>271</sup> OURO, Marisa. Telework: a comparative analysis of the Portuguese and Spanish legal-labour regime. **Revista Jurídica Portucalense**, nº 31, 2022. Disponível em: <https://revistas.rcaap.pt/juridica/article/view/26415>. Acesso em: 22 mai. 2023, p. 9.

<sup>272</sup> OURO, Marisa. Telework: a comparative analysis of the Portuguese and Spanish legal-labour regime. **Revista Jurídica Portucalense**, nº 31, 2022. Disponível em: <https://revistas.rcaap.pt/juridica/article/view/26415>. Acesso em: 22 mai. 2023, p. 10-12.

<sup>273</sup> *Ibidem*, p. 13.

<sup>274</sup> *Ibidem*, p. 15-16.

Portugal publicou a Lei 83/2021, em 6 de dezembro de 2021, alterando o regime de teletrabalho, modificando o Código do Trabalho e a Lei 98/2009, de 4 de setembro, que trata da indenização por acidentes de trabalho e doenças ocupacionais. Na lei portuguesa, o atual art. 165 n. 1 do Código do Trabalho (CT) encontra-se a seguinte definição de teletrabalho: "considera-se teletrabalho a prestação de trabalho em regime de subordinação jurídica do trabalhador a um empregador, em local não determinado por este, através do recurso a tecnologias de informação e comunicação". Verifica-se, assim, que não se exige um tempo mínimo para aplicação desse regime. Não obstante isso, o art. 166 estabelece que o acordo do teletrabalho preveja se há regime de permanência ou de alternância. O ponto de revelo do regime português é o que estabelece o art. 165, n. 2 do CT, no tocante ao seu âmbito, é aplicá-la a "todas as situações de trabalho à distância sem subordinação jurídica, mas em regime de dependência econômica". A forma do contrato, para essa lei, é a escrita exigível somente para a prova da estipulação do teletrabalho.<sup>275</sup>

O ponto assentado em ambas as legislações – a espanhola e a portuguesa – é no sentido de que os teletrabalhadores têm os mesmos direitos e deveres que os demais trabalhadores da organização com o mesmo nível ou igual função. Outro tema comum versa sobre os gastos que o trabalhador possa ter para executar as atividades. Em ambas as legislações, o empregador assume disponibilizar ao trabalhador os equipamentos necessários.<sup>276</sup>

No tocante à prevenção dos riscos laborais, ambas as legislações cuidaram em garantir a saúde e segurança no teletrabalho, respectivamente nos artigos 16º da *Ley* 10/2021 e 170º-A do CT. Em relação a legislação portuguesa, está contemplado que o empregador promova exames de saúde preliminarmente ao incremento do teletrabalho e depois, anualmente, com o objetivo de examinar a saúde física e mental. O n. 4º. do artigo 170º A do CT prevê que o trabalhador promova o acesso ao local onde as atividades são prestadas com o objetivo dos profissionais indicados pelo empregador verificarem as condições de segurança e saúde no trabalho. Merece destaque a legislação espanhola que a análise deverá levar em consideração os riscos característicos do teletrabalho, incluindo aí os riscos psicossociais e ergonômicos, não obstante preveja a possibilidade de o trabalhador se recusar a visita. Neste caso, a avaliação

---

<sup>275</sup> OURO, Marisa. *Telework: a comparative analysis of the Portuguese and Spanish legal-labour regime*. *Revista Jurídica Portucalense*, nº 31, 2022. Disponível em: <https://revistas.rcaap.pt/juridica/article/view/26415>. Acesso em: 22 mai. 2023, p. 10-13.

<sup>276</sup> *Ibidem*, 15-16.

preventiva por parte do empregador levará em conta as informações obtidas junto ao trabalhador.<sup>277</sup>

A respeito do direito de desconexão digital, a lei espanhola prevê que, após a oitiva da representação legal dos trabalhadores, elaborará uma política interna delineando as modalidades do exercício do direito à desconexão. A lei portuguesa, nesse ponto, é mais enfática e contempla, na alínea b) do n. 1 do artigo 169º do CT, a obrigatoriedade do empregador de se abster de contatar com o trabalhador nos períodos de descanso, exceto em casos de força maior.<sup>278</sup>

### 3.7 OS RISCOS PSICOSSOCIAIS E O SOFRIMENTO NO TELETRABALHO

A apologia ao teletrabalho, segundo Hislop e Axtell, está sempre centrada sobre as perspectivas de contribuição para a integração de pessoas e regiões desfavorecidas e de pessoas com mobilidade reduzida, diminuição de poluição gerada pelo menor número de deslocamentos, além da projeção de outros espaços de trabalho.<sup>279</sup> Outro argumento é encontrado em Chalmers<sup>280</sup> quando aponta a possibilidade de harmonizar vida privada e trabalho diante da flexibilidade que o teletrabalho oferece quanto ao tempo e local de trabalho. São apontadas como vantagens do teletrabalho para as empresas a diminuição dos custos, o aumento da flexibilidade do horário de trabalho e o crescimento da satisfação do empregado. A sociedade também seria indicada como beneficiária pelo fato de o trabalhador permanecer em casa e não se deslocar para o local da empresa, reduzindo congestionamentos e atenuando a poluição dos veículos de transporte.<sup>281</sup>

Em síntese, o teletrabalho é planejado ao empreendedorismo de si e facilita por promover a impressão de autonomia, de individualismo e responsabilidade por suas próprias

---

<sup>277</sup> *Ibidem*, p. 17.

<sup>278</sup> *Ibidem*, p. 18.

<sup>279</sup> HISLOP, Donald; AXTELL, Carolyn. The Neglect of Spatial Mobility in Con-temporary Studies of Work: the Case of Telework. **New Technology, Work and Employment**, v. 22, n.1, 2007, p. 34-51.

<sup>280</sup> CHALMERS, Lee. Using IT in Work at Home: Taking a Closer Look at IT Use in Home-Located Production. **New Technology, Work and Employment**, v. .23, n.1-2, pp. 77-94, 2008. Oxford: Blackwell, 2008, p. 77-94.

<sup>281</sup> MANOOCHERHRI, Gus; PINKERTON, Theresa. Managing Telecommuters: Opportunities and Challenges. **American Business Review**, v. 21, n.1, 2003. Disponível em: <https://digitalcommons.newhaven.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1023&context=americanbusinessreview>. Acesso em: 22 mai. 2023, p. 9-16.

ações. Nesses elementos se fundamentam a sujeição dos teletrabalhadores à lógica das organizações na contemporaneidade.<sup>282</sup>

Por outra perspectiva, especialistas relacionam labor com TIC ao aumento de riscos psicossociais relacionados a uma desumanização das relações de trabalho, desunião dos coletivos de trabalho, perda do sentido do labor e intensificação do tempo e carga de jornada, além de outros, florescendo-os na modalidade teletrabalho. Esse cenário deixa os especialistas em alerta em torno da centralidade do trabalho humano em um contexto de capitalismo de plataforma economicista e sem conteúdo social que viabiliza as desigualdades do sistema econômico e traz efeitos nocivos aos trabalhadores.<sup>283</sup>

Ao tratar sobre o capital humano *versus* capital mental, Denise Razzouk<sup>284</sup> esclarece que ambos estão intimamente relacionados e relembra que o economista Theodore Schulz, ganhador do Prêmio Nobel de Economia, foi o primeiro a designar o termo capital humano para relacioná-lo ao crescimento econômico e ao lucro, com ênfase na necessidade de investir em educação e saúde. O conceito de capital humano estaria atrelado “ao conjunto de capacidades, conhecimentos, competências e atributos de personalidade que favorecem a realização de trabalho de modo a produzir valor econômico”<sup>285</sup>. Já o conceito de capital mental não estaria associado aos conhecimentos e competências e foi introduzido pelo economista Lock Sang-Ho, em 2001, em seu livro *Principle of public practices*, quando afirma que “o conceito de capital mental engloba o capital psicológico e o quanto o indivíduo é capaz de utilizar seus recursos mentais para produzir e suprir as necessidades”.<sup>286</sup>

Aponta a mesma autora que o conceito de capital mental também foi adotado no Reino Unido, no projeto *Mental Capital and Mental Wellbeing: Making the most of ourselves in the 21st century*, com a participação de 400 especialistas. O objetivo desse projeto era estabelecer as estratégias para se adquirir o máximo de capital mental e do bem-estar com o escopo de viabilizar o desenvolvimento do país. Para esses especialistas, o capital mental estaria

---

<sup>282</sup> COSTA, Isabel de Sá Affonso da. Teletrabalho: subjugação e construção de subjetividades. **Revista de Administração Pública**, n. 41, 2007. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0034-76122007000100007>. Acesso em: 20 mai. 2023, p. 123.

<sup>283</sup> GAURIAU, Rosane. Riscos Profissionais no Trabalho a distância: teletrabalho, trabalho remoto e trabalho via plataformas digitais. Riscos novos, emergentes ou intensificados? **Revista Direitos das Relações Sociais Trabalhistas**, v. 8, n. 2, 2022. Disponível em: <https://publicacoes.udf.edu.br/index.php/relacoes-sociais-trabalhista/article/view/399>. Acesso em: 22 mai. 2023.

<sup>284</sup> RAZZOUK, Denise. Capital mental, custos indiretos e saúde mental. *In*: RAZZOUK, Denise; LIMA, Mauro Gomes Aranha de; CORDEIRO, Quirino (Orgs.). **Saúde mental e trabalho**. São Paulo: Conselho Regional de Medicina do Estado de São Paulo - Cremesp, 2015, p. 63-110.

<sup>285</sup> *Ibidem*, loc. cit.

<sup>286</sup> *Ibidem*, loc. cit.

relacionado ao bem-estar e, agregados, seriam capazes de influenciar comportamentos, coesão social e inclusão social. Esclarece a autora “sob a perspectiva macroeconômica, quanto melhor o capital mental, melhor a capacidade de inovação, competitividade e desenvolvimento econômico”.<sup>287</sup> Arremata ao enfatizar, sob a perspectiva microeconômica, que os prejuízos da saúde mental afetam tanto o consumo, como a produção, ao indicar que “o indivíduo com transtornos mentais tem menores chances de obter ou manter-se no trabalho e, em média, tem renda inferior à da população geral”.<sup>288</sup>

Segundo o economista inglês Guy Standing<sup>289</sup>, as novas formas de produzir estão gerando mudanças de ordem mental, emocional e comportamental nos indivíduos, porque o mundo digitalizado não tem atenção à contemplação ou reflexão. Afirma o autor que o estágio atual da modernidade não tem nenhum respeito pela psicologia humana uma vez que o mercado “é uma máquina que funciona no esquema 24/7: nunca dorme ou relaxa; não tem nenhum respeito pela luz do dia ou escuridão, pela noite e pelo dia. Horários predeterminados são um estorvo, um rigor desnecessário”,<sup>290</sup> pois representariam um obstáculo para concretizar a competitividade. E arremata afirmando “se um país, empresa ou indivíduo não se adapta à cultura do tempo 24/7, haverá um preço a pagar. Não se trata mais de um caso de “Deus ajuda quem cedo madruga”; o ajudado, nesse caso, é o insone”.<sup>291</sup>

A origem do sofrimento humano se encontra no desenvolvimento industrial do século XIX, marcado pelo crescimento da produção, êxodo rural e concentração de novas populações urbanas, sendo esse um período de precárias condições de trabalho. A luta pela saúde equivalia à luta da sobrevivência. Segundo Dejours<sup>292</sup>, médico especialista em medicina do trabalho, as exigências do trabalho são uma ameaça ao próprio trabalhador que acusa riscos de sofrimento (conhecido como Miséria Operária), comparável a uma doença contagiosa. Para ele, a primeira vítima do sistema não é o aparelho psíquico, porém o corpo dócil e disciplinado entregue às dificuldades próprias da atividade laborativa. Diante de tal quadro apresentado à classe operária do século XIX, a luta pela saúde correspondia à luta pela sobrevivência.

Passado o período após 1968, observa-se o desenvolvimento desigual das forças produtivas. Este período se destaca por uma crise do sistema taylorista, com a ocorrência de

---

<sup>287</sup>*Ibidem, loc. cit.*

<sup>288</sup>*Ibidem, loc. cit.*

<sup>289</sup> STANDING, Guy. **O precariado: a nova classe perigosa.** Belo Horizonte: Autêntica, 2014, p. 178.

<sup>290</sup> STANDING, Guy. **O precariado: a nova classe perigosa.** Belo Horizonte: Autêntica, 2014, p. 178.

<sup>291</sup> *Ibidem, loc. cit.*

<sup>292</sup> DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho: estudo de Psicopatologia do Trabalho.** Traduzida por Ana Isabel Paraguay e Lúcia Leal Ferreira. São Paulo: 5 ed. Cortez, 1997, p. 14.

greves, desperdício, rotatividade, sabotagem da produção. A reestruturação da tarefa surge como uma resposta para a Organização Científica do Trabalho trazer novas discussões acerca do objetivo do trabalho, em especial do “homem tarefa” e destaca a dimensão mental do trabalho industrial. Consideradas isentas de exigências físicas graves, as atividades de escritório se tornam cada dia mais em número expressivo, especialmente em decorrência do desenvolvimento do setor terciário.<sup>293</sup> Afirma Dejours que “a sensibilidade às cargas intelectuais psicossociais de trabalho preparam terreno para as preocupações com a saúde mental”.<sup>294</sup>

Para se liberarem de angústias e insatisfações, os trabalhadores elaboram estratégias defensivas que permitem que as doenças não sejam imediatamente identificáveis. O sofrimento somente será revelado a partir de uma certa forma de sintomatologia. A violência da organização do trabalho pode criar doenças somáticas e não apenas psíquicas considerando que o aparelho mental não é um setor do organismo, ao contrário “a vida psíquica é, também, um patamar de integração do funcionamento dos diferentes órgãos”.<sup>295</sup>

A saúde mental do trabalho é um tema que está presente na contemporaneidade e, por isso, é preciso perguntar o que no trabalho é apontado como fonte específica de nocividade para a vida psíquica. A questão é de importância crucial, pois a luta pela saúde do corpo refletia nas denúncias sobre as condições de trabalho. Já o sofrimento mental, decorre da organização do trabalho. As primeiras denúncias estariam relacionadas com o ambiente físico, químico e biológico, condições de higiene e segurança. A organização do trabalho, por sua vez, é compreendida pela divisão do trabalho, o conteúdo da tarefa, o sistema hierárquico, as modalidades de comando, as responsabilidades, as relações de poder.<sup>296</sup>

Álvaro Roberto Crespo Merlo explica que a Psicodinâmica do Trabalho incorpora conceitos sociológicos, ergonômicos e psicanalíticos “tais como os de sublimação, para apreender o indivíduo que entra no universo do trabalho como portador de uma história singular que foi construída desde sua infância”.<sup>297</sup> O tipo de organização do trabalho será definidor da forma do sofrimento do trabalhador. Aponta-se, a título de exemplo, o trabalho repetitivo como causa de insatisfação e cujos reflexos não se limitam a um simples desabor. Esse tipo de labor

---

<sup>293</sup> *Ibidem*, p. 23.

<sup>294</sup> *Ibidem*, p. 23.

<sup>295</sup> DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho**: estudo de Psicopatologia do Trabalho. Traduzida por Ana Isabel Paraguay e Lúcia Leal Ferreira. São Paulo: 5 ed. Cortez, 1997, p. 134.

<sup>296</sup> *Ibidem*, p. 25.

<sup>297</sup> MERLO, Álvaro Crespo. Psicodinâmica do trabalho. In: JACQUES, Maria da Graça; COCO, Wanderlei (Orgs.). **Saúde mental & trabalho**: leituras. Petrópolis: Vozes, 2002, p. 133-134.

é uma possível porta de entrada para as doenças mentais. Do mesmo modo, em relação ao medo ao executar tarefas perigosas. Para se liberarem de angústias e as insatisfações, os trabalhadores elaboram estratégias defensivas que permitem que as doenças não sejam imediatamente identificáveis. O sofrimento somente será revelado a partir de uma certa forma de sintomatologia.<sup>298</sup>

Para a Organização do Trabalho (OIT), os riscos ou fatores psicossociais estariam atrelados a dois aspectos: o primeiro relacionado ao meio ambiente do trabalho no qual o indivíduo está inserido e às condições e organização do trabalho em si. O segundo pertinente aos fatores externos ao trabalho, a exemplo de necessidades pessoais, família, dentre outros.<sup>299</sup> Muito embora os riscos psicossociais surgirem com frequência cada dia mais em discussões e debates judiciais, o fato é que eles não foram cuidados de forma adequada pela legislação. Por tal constatação, gera-se muitas vezes dificuldade de se estabelecer um nexos causal entre os fatores psicossociais e os transtornos mentais sofridos pelos trabalhadores.<sup>300</sup>

Dejours<sup>301</sup> sugere uma classificação das patologias que possuem correlação com o trabalho desenvolvido e que causam repercussão sobre a saúde mental do trabalhador: *i*) patologia relacionadas a sobrecarga de labor; *ii*) patologias pós-traumáticas; *iii*) patologias do assédio; *iv*) depressões, tentativas de suicídio e suicídios. O primeiro grupo, como o próprio nome sugere, está relacionado com a intensificação do labor para melhor atingimento de desempenho importando em alto nível de esgotamento físico e mental por ausência de energia. O segundo grupo resulta de pessoas que foram expostas a eventos traumáticos, o que pode originar sintomas variados. O terceiro grupo formado por pessoas que sofreram assédios no ambiente de trabalho, podendo se configurar como moral ou sexual. O último grupo, constituído por depressões e, ainda, e suicídio de forma tentada ou consumada, isso em razão de nem todas as pessoas conseguirem se adaptar a todos os dissabores de um trabalho sem sentido.<sup>302</sup>

Vários fatores que podem levar ao adoecimento mental do trabalhador como a má utilização das habilidades, o excesso do trabalho, a falta de controle, o conflito de autoridade, a desigualdade no trabalho, além dos problemas na relação de trabalho. O desgaste psíquico é

---

<sup>298</sup> DEJOURS, Christophe. *Op. cit.*, p. 134.

<sup>299</sup> BARUKI, Luciana Veloso. **Riscos psicossociais e saúde mental do trabalhador:** por um regime jurídico preventivo. 2 ed. São Paulo: LTr, 2018, p. 39.

<sup>300</sup> *Ibidem*, p. 138.

<sup>301</sup> DEJOURS, Christophe. Psicodinâmica do trabalho na pós-modernidade. In: MENDES, Ana Magnólia; LIMA, Suzana Canez da Cruz; FACAS, Emílio Peres (Orgs.). **Diálogos em psicodinâmica do trabalho.** Brasília: Paralelo15, 2007, p. 13-25.

<sup>302</sup> BARUKI, Luciana Veloso. *Op. cit.*, p. 73-105.

desencadeado por situações variadas do trabalho conforme adverte Edith Seligmann Silva<sup>303</sup>, apontando os sentimentos de medo, repugnância, raiva, vergonha. Indica a autora o sentimento da responsabilidade, sendo esse tipo de carga própria de quem lida com vidas humanas, comumente acontecendo com os profissionais da área de saúde. Nessa linha, é possível se afirmar que o trabalho penoso é aquele que demanda desgaste físico ou psíquico com níveis anormais. Dejours e Bégue<sup>304</sup> destacam que se o trabalho significa produzir para outrem e para si mesmo, o que eles chamam de “a identidade é a armadura da saúde mental”, sendo possível a transformação do sofrimento no trabalho em prazer e existe proveito para a construção da saúde mental do trabalhador. Ao contrário, quando essa dinâmica *contribuição e reconhecimento* não aflora, surge o risco do adoecimento mental. As precárias condições de trabalho são menos impactantes que uma organização de trabalho rígida, a partir do momento em que o trabalhador se valeu de tudo que podia saber e de poder na organização e não pode mais mudar de tarefa.<sup>305</sup>

Christophe Dejours sustenta que o sofrimento mental do trabalhador tem como causa conteúdo significativo e conteúdo ergonômico. Destaca, o autor, como essa causa primeira pode provocar o sofrimento: “é do contato forçado com uma tarefa desinteressante que nasce uma imagem de indignidade. A falta de significação, a frustração narcísica, a inutilidade dos gestos, formam, ciclo por ciclo, uma imagem narcísica pálida, feia, miserável.”<sup>306</sup> Em seu livro intitulado “*O Fator Humano*”, Dejours se debruça nas origens e meios de controle das falhas humanas no trabalho, destacando que as questões de comunicação são decisivas na qualidade da dimensão psicológica do ambiente de trabalho, acentuando que o “preço a pagar é a dificuldade considerável encontrada por quem trabalha para fazer o outro compreender sua experiência do que chamamos de ‘real do trabalho’ (que resiste ao domínio)”.<sup>307</sup> Sebastião Geraldo de Oliveira enfatiza que o acréscimo do labor de alta carga de cognição tem feito surgir uma atividade cada vez mais “densa, tensa e intensa”, em um cenário ocupacional que se tornou desconexo, visto que “a mente está acelerando e o corpo estacionando, comprometendo a

---

<sup>303</sup> SELIGMANN-SILVA, Edith. **Trabalho e desgaste mental: o direito de ser dono de si mesmo**. São Paulo: Cortez, 2011, p. 86.

<sup>304</sup> DEJOURS, Christophe; BÈGUE, Florence. **Suicídio e trabalho: o que fazer**. Tradução de Franck Soudant. Brasília: Paralelo 15, 2010.

<sup>305</sup> DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho: estudo de Psicopatologia do Trabalho**. Traduzida por Ana Isabel Paraguay e Lúcia Leal Ferrereira. São Paulo: 5ª ed Cortez, 1997, p. 52.

<sup>306</sup> *Ibidem*, p. 48-49.

<sup>307</sup> DEJOURS, Christophe. **O fator humano**. Tradução Maria Irene Stocco Betiol, Maria José Tonelli. 5. ed. Rio de Janeiro: FGV, 2005, p. 59-60.

harmonia do conjunto e trazendo como conseqüências diversas patologias de fundo psicossomático”.<sup>308</sup>

Segundo o Edith Seligmann-Silva, o desgaste mental relacionado ao trabalho costuma ser identificado a partir de três modalidades:

a) Desgaste literal: corresponde a um dano estrutural do cérebro ou de estruturas do sistema nervoso central, como no caso de acidente típico com impacto que danifique estruturas cerebrais, ou contato com substância neurotóxica, que destrua neurônios ou outras estruturas do sistema nervoso; b) - desgaste psicofisiológico: é funcional, suscita uma fragilização do todo psicoorgânico (mente-corpo) e pode afetar simultaneamente tanto as atividades intelectuais (cognitivas) coma esfera psicoafetiva (sentimentos, impulsos e autocontrole emocional). Inclui manifestações como: fadiga, estresse, cansaço, distúrbios do sono, irritabilidade, nervosismo, diminuição de iniciativa, tensão, angústia, descontrole emocional, assim como as alterações psicossomáticas (hipertensão arterial, distúrbios digestivos, etc); c) - desgaste simbólico: decorre da percepção de perdas diversas, como perda de um projeto pessoal de desenvolvimento profissional; dos laços de confiança e reconhecimento, da autoestima e autoimagem, o que ainda mais se agrava se acompanhado de manifestações depressivas, o que pode conduzir até a ideações suicidas. Pode ocorrer também o desgaste ético, que corresponde a uma precarização ética, que ameaça o respeito entre companheiros de ofício e os cuidados voltados à segurança de todos.<sup>309</sup>

Fator psicossocial relevante diz respeito às prorrogações de jornada, pois atualmente é impossível distinguir fadiga física da mental, uma vez que o cansaço passa do fisiológico para o patológico, surgindo a fadiga crônica. Antônio Rodrigues de Freitas Jr.<sup>310</sup> estabelece a distinção conceitual entre fadiga motora (objetiva) e fadiga mental (subjetiva), destacando que qualquer uma delas é fator nocivo à saúde humana. O autor acentua que o fenômeno seria encontrado, também, nas atividades nas quais a remuneração estaria atrelada ao rendimento, ao chamado pagamento por produção ao permitir que o trabalhador ultrapasse seus limites físico-emocionais em busca dos maiores ganhos.

A Constituição Federal de 1988 prevê, no art. 7<sup>o</sup>, inciso XXIII, “adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na ‘forma da lei’”. O adicional para as atividades penosas ainda não foi regulamentado, nem há conceito legal em torno do labor penoso. Leny Sato<sup>311</sup> aponta quatro abordagens distintas para o labor penoso a saber: a primeira relacionada às determinações macrosociais; a segunda associada a esforços físicos; a

<sup>308</sup> OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção Jurídica à saúde do trabalhador**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2010, p.120.

<sup>309</sup> SELIGMANN-SILVA, Edith; FIGUEIREDO, Marcelo; FRANCO, Tânia. As relações contemporâneas entre meio ambiente, trabalho e saúde mental. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães; *et al* (Orgs.). **Direito ambiental do trabalho**: apontamentos para uma teoria geral. São Paulo: LTr, 2015, p. 51.

<sup>310</sup> FREITAS JR., Antônio Rodrigues de. Tópicos da agenda protecionista na nova Constituição brasileira. **Revista Jurídica do Trabalho**, ano II, n. 5, abr.-jun. 1989, p.115-116.

<sup>311</sup> SATO, Leny. **Abordagem psicossocial do trabalho penoso**: estudo de caso de motoristas de ônibus urbano. (Dissertação Mestrado) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 1991.

terceira abrange o sofrimento mental e a última às exigências físicas e mentais. Para Otacvivo Bueno Magano, as “atividades penosas são geradoras de desconforto físico ou psicológico, superior ao decorrente do trabalho normal”.<sup>312</sup>

O princípio da melhoria contínua está contemplado no artigo 7º, XXII da CRFB, que estabelece ser direito fundamental dos trabalhadores “a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”. Sebastião Geraldo de Oliveira<sup>313</sup> explica que existe uma progressividade no escopo diante de uma redução desejável (eliminação) e de outra aceitável dos riscos (neutralização), embora não exista uma linha demarcatória entre eles. O mesmo autor se refere ainda ao princípio da retenção do risco na fonte, significando que o risco de ser controlado desde a sua origem, de forma a impedir que o agente nocivo possa atingir a integridade do trabalhador.

Torna-se necessária a implementação de uma estratégia de manejo dos fatores de risco psicossociais que deva atuar em três níveis: *i)* intervenção primária: eliminar ou diminuir os riscos psicossociais; *ii)* intervenção secundária: treinar os empregados para melhor lidar com as situações de trabalho estressantes, fornecendo-lhes recursos para otimizar habilidades de coping (enfrentamento) e desenvolvimento de resiliência pessoal ao estresse; *iii)* intervenção terciária: providenciar tratamento adequado para aqueles porventura já prejudicados pelas condições nocivas labor-ambientais, a fim de que recuperem a saúde.<sup>314</sup>

Zaher, Silva-Junior e Luz<sup>315</sup> enfatizam a colaboração do “Modelo Demanda-Controle” ou Job Strain Model, criado por Karasek, que privilegia duas dimensões psicossociais para controles dos impactos na saúde mental, do trabalhador: *i)* - o controle sobre o trabalho – isto é, a latitude da decisão, possibilidade de o indivíduo utilizar suas habilidades intelectuais para realizar seu trabalho e de possuir autoridade suficiente para tomar decisões sobre a forma de realizá-lo; *ii)* - a demanda psicológica advinda do trabalho – isto é, as pressões de natureza psicológica, quantitativas (tempo e velocidade na realização do trabalho) ou qualitativas (conflitos entre demandas contraditórias).

---

<sup>312</sup> MAGANO, Octávio Bueno. **ABC do Direito do Trabalho**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1998, p. 54

<sup>313</sup> OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção Jurídica à saúde do trabalhador**. São Paulo: Ltr, 2010, p. 96.

<sup>314</sup> HASSARD, Juliet; COX, Tom; ASSARD, Juliet; COX, Tom. **Work-related stress: nature and management**. 2017. European Agency for Safety and Health at Work. Disponível em: <https://oshwiki.osha.europa.eu/en/themes/work-related-stress-nature-and-management>. Acesso em: 20 jan. 2021.

<sup>315</sup> ZAHER, Vera Lucia; SILVA-JUNIOR, João Silvestre da; LUZ, Leonardo Sérgio. Bioética, saúde mental e trabalho. In: RAZZOUK, Denise; LIMA, Mauro Gomes Aranha de; CORDEIRO, Quirino (Orgs.). **Saúde mental e trabalho**. São Paulo: Conselho Regional de Medicina do Estado de São Paulo - Cremesp, 2015, p. 249-262.

Todos os fatores acima mencionados podem levar o trabalhador ao adoecimento mental e/ou físico, a exemplo do que ocorre com os constrangimentos morais, o estresse no trabalho, a depressão, o *burn-out* (considerada uma exaustão emocional), a patologia da solidão, dentre outros.

Sabe-se que o trabalho influencia todos os aspectos da vida de uma pessoa, pois tem papel ativo na construção da identidade e da vida em sociedade. Associado a isso, o trabalho também se encontra como via potencial de sofrimento, seja de forma objetiva ou subjetiva.<sup>316</sup> De acordo com Codo, Soratto e Vasquez-Menezes<sup>317</sup>, o trabalho colabora para a compreensão do ser humano e não pode ser dissociado do leque das múltiplas determinações da saúde mental.

O teletrabalho pode trazer desvantagens para o trabalhador especialmente no viés do controle, tudo a depender do que Manzini Covre<sup>318</sup> aponta como será a apropriação da tecnologia disponível. No mesmo sentido, Arendt aponta a “questão não é tanto se somos senhores ou escravos de nossas máquinas, mas se estas ainda servem ao mundo e às coisas do mundo ou se, pelo contrário, elas e seus processos automáticos passaram a dominar e até mesmo a destruir o mundo e as coisas”.<sup>319</sup>

Constatou-se também nos estudos que o controle do teletrabalhador sobre o trabalho e a relevância social atenuam o sofrimento psíquico, ainda reforçando o sentimento de autonomia e valor social do trabalho. Ressalta-se que a sobrecarga do tempo despedido na execução das atividades em regime de teletrabalho e os graus de satisfação tem correlação direta com os quadros psicopatológicos. Aponta-se que o menor sofrimento psíquico do teletrabalhador está relacionado ao maior envolvimento com o trabalho e ao nível de satisfação percebido por eles.<sup>320</sup>

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) conceituou os riscos psicossociais levando-se em consideração as interações entre conteúdo, organização e gestão do trabalho,

---

<sup>316</sup>MALVEZZI, Sigmar. Prefácio. In ZANELLI, José Carlos; BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo; BASTOS, Antonio Virgílio Bittencourt (Orgs.). **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, 2004, p. 13-17.

<sup>317</sup> CODO, Wanderley; SORATTO, Lucia; VASQUES-MENEZES, Iône. Saúde mental e trabalho. In: ZANELLI, José Carlos; BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo; BASTOS, Antonio Virgílio Bittencourt (Orgs.). **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, 2004, p. 276-299.

<sup>318</sup> MANZINI-COVRE, Maria de Lourdes. **No caminho de Hermes & Sherezade**. São Paulo, Vogal, 1996, p. 207.

<sup>319</sup> ARENDT, Hannah. **A condição humana**. Tradução de Roberto Raposo. 10ª Edição. Rio de Janeiro: Editora Forense Universitária, 2007, p. 164.

<sup>320</sup> FONSECA, Regina; PÉREZ-NEBRA, Amalia. A epidemiologia do teletrabalhador: impactos do teletrabalho na saúde mental. **Cadernos de Psicologia Social Do Trabalho**, v. 15, n.2, 2012. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/cpst/v15n2/v15n2a11.pdf>. Acesso em: 22 mai. 2023.

além das competências e necessidades do trabalhador que podem influenciar o desempenho profissional, a realização no trabalho e na saúde.

O discurso dominante é que as novas formas de trabalhar, incluindo o teletrabalho, representariam um ganho para o trabalhador, especialmente em face do conceito de autonomia no *trabalhar*. Muito embora essa narrativa articule uma retórica de autodisciplina na liberdade do labor, a prática implica o elemento inerente a essa modalidade concernente ao afastamento físico do local de trabalho. Tenta-se, assim, compatibilizar conjunturas e sentimentos antagônicos: distanciamento físico e vínculo com a organização; aproximação física e não acessibilidade para a família; independência com tomada dos espaços íntimos e da vida privada, atribuindo aos prudentes teletrabalhador e a sua família o confronto de gerenciar tais contradições. É preciso admitir que casa e trabalho são mundos culturalmente diversos, de significação distinta com os seus símbolos e de atitudes específicas, representando mais do que noções espaciais.<sup>321</sup>

Apontam-se as principais desvantagens oriundas dessa modalidade de trabalho atreladas à saúde mental do trabalhador, que se vê isolado de colegas, falta de suporte gerencial para coordenar as atividades profissionais, dificuldades em estabelecer prioridades e separar a vida profissional da pessoal, perda de privacidade pessoal e profissional, possibilidade de excesso de jornada.<sup>322</sup>

As novas tecnologias fazem com que os trabalhadores, em face dessa realidade, passem a depender delas, seja direta ou indiretamente, para executar suas atividades laborais e, por isso, lhe é exigido mais capacitação, atualização e mais velocidade para se adequar. Dentro desse cenário de múltiplas exigências organizacionais, o labor passa a requerer maior exigência cognitiva e, por consequência, maior sobrecarga em processos mentais.<sup>323</sup>

A vivência do teletrabalho aponta para alguns impasses, tais como: a substituição das relações humanas diretas por relações virtuais disseminadas pelas TICs; o afastamento profissional e, no caso de assalariamento, os obstáculos de avaliação do desempenho do trabalho e as perspectivas de promoção de carreira; crises de gerenciamento na falta de limites

---

<sup>321</sup> COSTA, Isabel de Sá Affonso da. Teletrabalho: subjugação e construção de subjetividades. **Revista de Administração Pública**, n. 41, 2007. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0034-76122007000100007>. Acesso em: 20 mai. 2023, p. 106.

<sup>322</sup> LEPLETIER, Evandro; CRUZ, Lucineide. **Gestão do Teletrabalho (Home Office) no Brasil: Casos do Serpro e TCU e métodos para a implantação**. 1ª ed. Brasília: Fácil Editora, 2018.

<sup>323</sup> FERREIRA, Ana Paula Cavalcanti. Tecnologia de informação, controle e mundo do trabalho: pensar tecnologia na ótica do trabalhador. **Revista Eletrônica de Ciências Sociais**, v.1, n. 11, 2007. Disponível em: <https://periodicos.ufpb.br/index.php/caos/article/view/46917>. Acesso em: 20 nov 2022.

claros entre o tempo e o espaço, a exemplo do que aconteceria com labor em dias destinados ao descanso e permitir o trabalho invadir a privacidade do lar; impor limites quanto ao uso de espaço e de recursos aos demais membros da família. Esses elementos se contrastam com os elementos característicos do teletrabalho que se delinea como fluido, flexível e adaptável. O teletrabalho, por seu exercício à distância, poderia indicar formas mais fluídas de controle sobre o processo e o produto do trabalho. Todavia, essa prática propiciou o incremento de outras maneiras de controle externo sobre o labor como monitoramento eletrônico e por resultados a partir de exigências de metas atingidas, atribuições previamente estruturadas com aplicação de parâmetros e ações preestabelecidas.<sup>324</sup> Nesse mesmo sentido, inclina-se Ray<sup>325</sup> quando afirma que, no trabalho à distância, há a perda da centralidade do princípio da hierarquia da subordinação e da presencialidade. Em suma, o controle físico e direto sobre a execução das tarefas dá lugar ao controle indireto, sucessivo, e a *posteriori*, incidentes sobre o resultado dos serviços prestados.

Aponta Thibault Aranda<sup>326</sup> que o trabalhador moderno se apresenta com uma imagem livre de diretrizes e controle sobre a prestação, com aparência de autônomo usuário de uma tecnologia da qual é o único gestor competente. Esta visão, contudo, não corresponde necessariamente à realidade, pois o computador é ao mesmo tempo instrumento de trabalho e meio de controle das atividades, de modo a permitir até mesmo a intensificação do poder diretivo. Com os possíveis horários indefinidos de trabalho, decorrentes da flexibilidade de horário, deve-se ter atenção com a possibilidade dos teletrabalhadores se tornarem *workaholics*. Pesquisas realizadas indicam a relevância de horários definidos para o êxito dessa modalidade de trabalho.<sup>327</sup>

Garcia afirma que o teletrabalho traz desvantagens como a dificuldade de integração do empregado no grupo dos colegas de trabalho, a dificuldade de inserir o trabalhador nas atividades sindicais, a possibilidade de prejuízo à vida particular do empregado ou no

---

<sup>324</sup> ROSENFELD, Cinara; ALVES, Daniela. **Autonomia e trabalho informacional: o teletrabalho**. Encontro Anual da Associação Nacional de Pós-graduação e Pesquisa em Ciências Sociais, 29 (pp. 1-19). Caxambu, 2005, p. 216-218.

<sup>325</sup> RAY, Jean Emmanuel. Le droit du travail à l'épreuve: Le statut du travailleur. **Revue de droit social**, Paris, n° 2, 1996, p. 121-127.

<sup>326</sup> THIBAUT ARANDA, Javier. **El teletrabajo – análisis jurídico-laboral**. Consejo económico y social, Madri: 2001, p. 45.

<sup>327</sup> AQUINO, Sônia Aparecida Menegaz Tomaz de. **Flexibilização, desemprego e direito ao trabalho**. 1999. Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho). Universidade de São Paulo, São Paulo, 2013.

esgotamento resultante de horas excessivas de labor.<sup>328</sup> Apontam-se questões acerca de riscos para saúde psicossocial com destaque à necessidade de programas de prevenção e intervenção nas organizações para potencializar a adaptação no teletrabalho.<sup>329</sup>

### 3.7.1 O isolamento

Segundo Isabel de Sá Affonso da Costa<sup>330</sup>, “a formação de identidade é um exercício no mundo”. Torna-se necessário combater o isolamento e as perdas que ele impõe, não significando com isso que sejam despercebidos os ganhos em potencial advindos do teletrabalho. É necessário, sem dúvida, que se concedam formas mais criativas e flexíveis de labor e, mais ainda, de sujeitos engrandecidos. Vale lembrar que as mesmas TICs que permitiram o surgimento do teletrabalho também podem conceber espaços de interação ainda que virtuais.<sup>331</sup>

Com a adoção da tecnologia na atualidade, constata-se a tendência a um distanciamento gerado pelas redes sociais de modo que nunca as pessoas estiveram tão conectadas com as outras e, paradoxalmente, tão distantes da interação social. A partir do desenvolvimento do teletrabalho esse fenômeno não se afigura diferente, ao se considerar que o afastamento do ambiente físico do labor dificulta o entrosamento entre os colegas de trabalho. Esse obstáculo no desenvolvimento das relações interpessoais não se apresenta saudável diante da impossibilidade de troca de experiências e alargamento de parcerias.<sup>332</sup>

Uma das investigações a respeito dessa tipologia de trabalho resulta de factíveis problemas que o isolamento parece gerar no teletrabalhador que se dispõe a laborar distante do seu grupo e do convívio com outras pessoas. A esse respeito, afirma Chanlat: “todo ser humano constrói-se na relação com o outro”. E, em seguida, conclui: “[...] a identidade pessoal e as identidades coletivas resultam da relação que um indivíduo ou um grupo mantém com o que se

---

<sup>328</sup> GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Teletrabalho e trabalho a distância: considerações sobre a Lei nº 12.551/2011. **Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária**, v. 273, n. 23, 2012. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/102637>. Acesso em 22 mai. 2023, p. 31-32.

<sup>329</sup> FABREGAT, Maria Bernardina Alonso; GALLEGU, Eva Cifra. Teletrabajo y salud: un nuevo reto para la psicología. **Papeles Del Psicólogo**, n. 83, pp. 55-61, 2002. Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/778/77808308.pdf>. Acesso em: 20 mai. 2023, p. 83.

<sup>330</sup> COSTA, Isabel de Sá Affonso da. Teletrabalho: subjugação e construção de subjetividades. **Revista de Administração Pública**, n. 41, 2007. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0034-76122007000100007>. Acesso em: 20 mai. 2023, p. 111.

<sup>331</sup> COSTA, Isabel de Sá Affonso da. Teletrabalho: subjugação e construção de subjetividades. **Revista de Administração Pública**, n. 41, 2007. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0034-76122007000100007>. Acesso em: 20 mai. 2023, p. 111.

<sup>332</sup> RAINER JR., R. Kelly; GEGIELSKI, Casey. **Introdução a Sistemas de Informação: apoiando e transformando negócios na era da mobilidade**. 3ª edição. Rio de Janeiro: Elsevier, 2012, p. 163.

chama alteridade”.<sup>333</sup> O deslocamento do local de trabalho tem como agravante o uso do computador no domicílio, o que reforça o risco de interferência do trabalho no tempo de repouso e o sentimento de isolamento, para não dizer de abandono que afeta a produtividade e a saúde. Aponta-se que haveria nas organizações a perda do contato face a face e que esse aspecto tem sido assimilado como aceno de novas dificuldades, pois o distanciamento reduz a socialização, que é proporcionada através do convívio com outras pessoas.<sup>334</sup>

Indicam os especialistas que o isolamento e o sentimento de solidão são constantes no trabalho à distância, de modo que a gestão das emoções seria um estressor psicossocial relevante. Esse cenário de distanciamento impossibilita o trabalhador de contato com o coletivo e de ter apoio das gerências na gestão das emoções. Desse modo, as situações de conflitos e constrangimentos perpetradas por usuários ou clientes são administradas individualmente pelo trabalhador. Relata-se, outrossim, que o caráter competitivo entre os trabalhadores à distância pode trazer alto custo emocional, de modo a se transformar em patologia. Aspecto que merece destaque diz respeito ao sentimento de injustiça gerado pela situação de isolamento sem reconhecimento vertical ou horizontal, trazendo consequências na saúde mental e física. Outro risco é o chamado isolamento social do grupo de trabalho, decorrente da dificuldade de se criar solidariedade típica de um coletivo. Os coletivos têm uma função relevante de riscos psicossociais ao se considerar que o trabalhador é defendido e amparado pelo grupo. Verifica-se, assim, que o teletrabalho se lastreia em uma força de trabalho dispersa dificultando a formação de relações de pertencimento próprios da proteção entre as pessoas.<sup>335</sup>

A diminuição do contato com a organização também pode acarretar preocupações em torno da ascensão profissional. Esse risco de encurtamento de possibilidades é detectado preponderantemente no que diz respeito ao mercado de trabalho e não propriamente à entidade a qual o trabalhador está vinculado. Muitos trabalhadores percebem essa situação e tentam contorná-la com estratégias de contato habitual com colegas de outras organizações.<sup>336</sup>

---

<sup>333</sup> CHANLAT, Jean-François (org.). **O indivíduo na organização – Dimensões esquecidas**, v. III. São Paulo: Atlas, 1996, p. 154.

<sup>334</sup> MALVEZI, Sigmar. **The man-work relationship and organizational chance**. 1988. Tese (Doutorado em Filosofia) - University of Lancaster, Inglaterra, 1988, p. 392.

<sup>335</sup> GAURIAU, Rosane. Riscos Profissionais no Trabalho a distância: teletrabalho, trabalho remoto e trabalho via plataformas digitais. Riscos novos, emergentes ou intensificados? **Revista Direitos das Relações Sociais Trabalhistas**, v. 8, n. 2, 2022. Disponível em: <https://publicacoes.udf.edu.br/index.php/relacoes-sociais-trabalhista/article/view/399>. Acesso em: 22 mai. 2023.

<sup>336</sup> COSTA, Isabel de Sá Affonso da. Teletrabalho: subjugação e construção de subjetividades. **Revista de Administração Pública**, n. 41, 2007. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0034-76122007000100007>. Acesso em: 20 mai. 2023, p. 121.

### 3.7.2 Flexibilidade de jornada

A globalização da economia, as tecnologias novas, as novas tipologias do trabalho com o desalinhamento do tempo e do espaço estão vinculadas aos limites da duração de tempo do trabalho. Este tema se imbrica com a pauta importante na União Europeia chamada flexigurança (*flexicurity* ou *flexiseguridad*), abarcando tanto a flexibilidade interna (alterações na organização do trabalho, gestão de horário, sistemas retributivos dentre outros) quando a flexibilidade externa (alteração do número de trabalhadores, contratos atípicos e mobilidade).<sup>337</sup> A flexibilização da jornada de trabalho vem sendo apontada como uma das grandes vantagens do modelo de teletrabalho, especialmente para viabilizar ao trabalhador tempo livre para realizar outras atividades e ter o convívio familiar. Acentuam-se que são muitos os benefícios potenciais do horário flexível, entre eles se inclui o aumento da motivação dos trabalhadores e redução de absenteísmo em razão de se permitir melhor equilíbrio entre responsabilidades com o trabalho e a família. Acrescentam-se, em seguida, as desvantagens, salientando que o horário flexível não é aplicável a qualquer cargo ao afirmar não ser 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”.<sup>338</sup>

Segundo João Hilário Valentim, o teletrabalho é uma modalidade de labor que indica flexibilidade de horário e jornada de trabalho, podendo ser viabilizado conforme o biorritmo e as preferências pessoais do indivíduo.<sup>339</sup> Ocorre que a telessubordinação ou também chamada de teledisponibilidade não pode ser comparada com o trabalho em domicílio dos primórdios da industrialização, considerando que se está diante de equipamentos modernos, os quais permitem o controle à distância e à conexão permanente do trabalhador, de modo a possibilitar a determinação das horas de trabalho, descansos e pausas.<sup>340</sup>

A limitação de jornada foi uma das principais reivindicações dos trabalhadores durante a Revolução Industrial, sendo esse tema um dos marcos significativos de surgimento e evolução

---

<sup>337</sup> COIMBRA, Rodrigo; STURMER, Gilberto. A noção de trabalho a tempo parcial no direito espanhol como um instrumento da “flexisegurança”. **Direitos Fundamentais e Justiça**, v. 6, n. 21, 2012. Disponível em: <https://dfj.emnuvens.com.br/dfj/article/view/294>. Acesso em: 20 mai. 2023, p. 39-57.

<sup>338</sup> COIMBRA, Rodrigo; STURMER, Gilberto. A noção de trabalho a tempo parcial no direito espanhol como um instrumento da “flexisegurança”. **Direitos Fundamentais e Justiça**, v. 6, n. 21, 2012. Disponível em: <https://dfj.emnuvens.com.br/dfj/article/view/294>. Acesso em: 20 mai. 2023, p. 94.

<sup>339</sup> VALENTIM, João Hilário. Teletrabalho e relações de trabalho. **Revista do Ministério Público do Trabalho**, ano X, n.19, mar. 2000, p. 96-104.

<sup>340</sup> WINTER, Vera Regina Loureiro. **Teletrabalho: uma forma alternativa de emprego**. São Paulo: LTr, 2005. p. 93.

do Direito do Trabalho em razão de extenuantes horas de labor. Conforme aponta Arnaldo Sussekind<sup>341</sup>, “dentre os princípios que se universalizaram visando à proteção do trabalho humano e à dignificação do trabalhador, cumpre destacar os referentes à limitação do tempo de trabalho”. Destaca-se, assim, a preocupação em torno do controle e limitação de jornada que ocorreria em razão de fundamentos econômicos considerando que o aumento da produtividade está atrelado ao empenho satisfatório no trabalho; fundamento humano decorrente da necessidade de redução dos acidentes de trabalho que estão atrelados à atenção ao trabalho; fundamentos políticos por se considerar dever do Estado proporcionar condições satisfatórias de vida e de trabalho.<sup>342</sup>

Para Homero Batista Mateus da Silva<sup>343</sup>, o ponto central da discussão é verificar se o teletrabalho é ou não incompatível com o controle da jornada, ou seja, se está fora do alcance ou não do tomador mensurar a atividade do trabalhador. E arremata o mesmo autor afirmando que “mero deslocamento territorial não é suficiente para autorizar jornadas irrestritas”.<sup>344</sup> Vê-se no teletrabalho que, pela primeira vez, uma atividade laboral que se executa fora do centro de trabalho pode ser supervisionada como se o trabalhador estivesse dentro da organização. Não obstante isso, o tomador não deve se valer de nenhuma forma de controle, quantitativo ou qualitativo, sem que os trabalhadores tenham sido informados. O relevante não é com que meios se realizam os controles empresariais, mas sim até onde pode alcançar esta vigilância.<sup>345</sup>

### 3.7.3 Ausência de lazer

Muito embora o conceito de lazer esteja atrelado ao desperdício do tempo, afirma Dometico De Masi<sup>346</sup> que essa avaliação social deve mudar “já que hoje não representa mais a antecâmara pecaminosa da degradação moral, mas o gozo pleno de nossa existência, a fase tranquila na qual somos mais descontraídos, mais criativos e mais tolerantes”. Manoel Alonso

---

<sup>341</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo; TEIXEIRA FILHO, João de Lima. **Instituições de direito do trabalho**. Vol. 2. 20 ed. São Paulo: LTr, 2002, p. 784.

<sup>342</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 28 ed. São Paulo: LTr, 2002, p. 285-286.

<sup>343</sup> SILVA, Homero Batista Mateus da. **Comentários à reforma trabalhista**. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017, p. 53.

<sup>344</sup> SILVA, Homero Batista Mateus da. **Comentários à reforma trabalhista**. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017, p. 53.

<sup>345</sup> THIBAUT ARANDA, Javier; JURADO SEGOVIA, Angel. Algunas consideraciones em torno al Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo. **Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social**, nº72, 2003. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=802063>. Acesso em: 22 mai. 2023, p. 54.

<sup>346</sup> DE MASI, Domenico. **O ócio criativo**. 6. ed. Rio de Janeiro, Editora Sextante, 2000, p. 214.

Olea, ao citar Georg Wilhelm Friedrich Hegel, enfatiza que o trabalhador alcança a liberdade quando pode dispor de seus momentos de lazer: “é, em suma, o lazer uma tarefa à qual ninguém nos obriga a realizar e que, por isso mesmo, somos livres para interromper quando queiramos”.<sup>347</sup>

Segundo o economista Standing<sup>348</sup>, o trabalho e diversão eram tarefas diversas realizadas em momentos e fronteiras geográficas distintas, não obstante isso não mais ocorra na atualidade. Acentua que havia nítida distinção entre local de trabalho e de moradia, porém as tarefas atualmente são realizadas em todo e qualquer lugar, carros, cafeterias ou casa e o controle sobre tais atividades também são exercidos em qualquer lugar naquilo que para ele resultaria em “pressão para se estar atarefado o tempo inteiro”.<sup>349</sup>

Independentemente do formato do labor em teletrabalho, a quantificação de horas trabalhadas se revela imperiosa para se verificar se o trabalhador está usufruindo seu direito constitucional de lazer ao convívio familiar. Nesse mesmo sentido já advertiam Orlando Gomes e Elson Gottschalk, ao tratarem sobre a importância do lazer na vida do homem: “hoje não se pode desprezar a importância do lazer como elemento de organização da vida social dos povos. O futuro indica ainda maior relevância ao problema”.<sup>350</sup>

A limitação de tempo de trabalho tem correlação direta com o direito ao lazer, o qual se encontra protegido na Declaração de Direitos do Homem, em seu artigo XXIV: “todo homem tem direito a repouso e lazer, inclusive à limitação razoável das horas de trabalho e a férias remuneradas periódicas”. Além do mais, o art. 6º da Constituição Federal de 1988 assegura o lazer como um direito social.

O direito à saúde e ao lazer estão contemplados no Capítulo I, “Dos Direitos Sociais” e que são de observância obrigatória em um Estado Social de Direito, viabilizando o crescimento das condições de vida dos hipossuficientes com vistas à concretização da igualdade social que se apresenta como um dos fundamentos da República Federativa do Brasil”.<sup>351</sup> A efetividade dos direitos sociais está relacionada à preservação da dignidade da pessoa humana nos quadros de uma organização democrática e, sem tal concretização, não se poderia alcançar “a sociedade

---

<sup>347</sup> OLEA, Manuel Afonso. **Introdução ao direito do trabalho**. Tradução de Regina Maria Macedo Nery Ferran, Aglaê Marcon, Itacir Luchtemberg e Sebastião Antunes Furtado. 5. ed. Curitiba: Genesis, 1997, p. 49.

<sup>348</sup> STANDING, Guy. **O precariado: a nova classe perigosa**. Belo Horizonte: Autêntica, 2014, p. 182.

<sup>349</sup> *Ibidem, loc. cit.*

<sup>350</sup> GOMES, Orlando e GOTTSCHALK, Elson. **Curso de direito do trabalho**. 1 ed. Rio de Janeiro: Forense, 1990, p. 362.

<sup>351</sup> SILVA, Jane Granzoto Torres e Pellegrina, Maria Aparecida (coords.). **Constitucionalismo social – Estudos em homenagem ao ministro Marco Aurélio Mendes de Farias Mello**. São Paulo: LTR, 2003, p. 241.

livre, justa e solidária” contemplada na Constituição como um os objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil em seu art. 3º.<sup>352</sup>

O direito ao lazer não perpassa pela prestação exclusivamente a cargo do Estado. Tratando-se de direito fundamental social, aplicar-se-á às relações privadas e, por isso, deve ser assegurado aos trabalhadores. Sua eficácia assegura o desenvolvimento do trabalhador na esfera social, cultural, e pessoal, promovendo a, garantia da qualidade de vida, saúde e bem-estar do trabalhador quando presente no seu dia a dia.<sup>353</sup>

O excesso de jornada é facilmente detectado no teletrabalho que normalmente está atrelado ao cumprimento de cobranças de produtividade, além da possibilidade de recebimento de comandos sem restrição de horário. Fala-se, então, no direito à desconexão. Fernanda Marders e Bárbara Michele Morais Kunde afirmam que 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 [...]”.<sup>354</sup>

Aponta-se que o não-trabalho deve ser visto no sentido de redução do trabalho até o nível necessário à conservação da vida privada e da saúde, por ser relevante essa preocupação de se desligar concretamente do trabalho, em razão das características deste mundo do trabalho definido pela evolução tecnologia que impõe, em primeiro plano, as demandas do consumo.<sup>355</sup> Resedá destaca a interferência sofrida pelo trabalhador em sua vida particular ao ocorrer o que ele denomina de “mitigação entre o tempo dedicado ao lazer e o aquele dedicado a atividade profissional”.<sup>356</sup>

Os efeitos nefastos do labor com jornadas extensas podem ocasionar não apenas a fadiga muscular ou física, mas ainda o esgotamento psicológico do trabalhador. Antônio Rodrigues de

<sup>352</sup> BONAVIDES, Paulo. **Curso de direito constitucional**. 27 ed. São Paulo: Malheiros, 2012, p. 680.

<sup>353</sup> TRETIN, Taise Rabelo Dutra; TRETIN, Sandro Seixas. Direito ao lazer e a desconexão do trabalho como meio de garantir os direitos fundamentais do trabalhador. **(Re)pensando Direito**, Santo Ângelo, v. 3, n. 5, jan./jul. 2013, p. 18.

<sup>354</sup> MARDERS, Fernanda; Kunde, Bárbara Michele Morais. O direito de desconexão no teletrabalho como concretização do princípio da igualdade na sociedade contemporânea. *In*: COLNAGO, Lorena de Mello Rezende; CHAVES JUNIOR, José Eduardo de Resende; ESTRADA, Manuel Martín Pino (coord.). **Teletrabalho**. São Paulo: LTr, 2017 (coord.). **Teletrabalho**. São Paulo: LTr, 2017, p. 133-134.

<sup>355</sup> SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Do direito à desconexão do trabalho. **Revista do TRT da 15ª Região**, n. 23, 2003. Disponível em: [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/108056/2003\\_maior\\_jorge\\_direito\\_desconexao.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/108056/2003_maior_jorge_direito_desconexao.pdf?sequence=1&isAllowed=y). Acesso em: 14 dez 2022.

<sup>356</sup> RESEDÁ, Salomão. **O direito à desconexão**: uma realidade no teletrabalho. **Revista Ltr**, São Paulo, v. 07, n. 71, p.820-829, 2020.

Freitas Jr.<sup>357</sup> estabelece a distinção conceitual entre fadiga motora (objetiva) e fadiga mental (subjéitiva), destacando que qualquer uma delas é fator nocivo à saúde humana. Tal fenômeno seria encontrado, também, nas atividades nas quais a remuneração estaria atrelada ao rendimento, ao chamado pagamento por produção, ao permitir que o trabalhador ultrapasse seus limites físico-emocionais em busca dos maiores ganhos. A fadiga mental afeta a saúde e capacidade de concentração do indivíduo, podendo gerar doenças ocupacionais de ordem psíquica como a chamada síndrome do esgotamento profissional (síndrome de Bournout).<sup>358</sup>

A fadiga aumenta na medida em que se eleva a carga horária de trabalho com TIC exigida na organização. Os aspectos sociais e organizacionais do trabalho com TIC exigem esforço, e estão atrelados a custos psicológicos. As principais demandas são a sobrecarga de trabalho quantitativa (muitas coisas para serem realizadas em pouco tempo disponível) e a qualitativa (dificuldade em analisar e trabalhar com muitas informações), ambas inerentes ao trabalho realizado através da telemática.<sup>359</sup>

Entende-se o direito à desconexão como um direito fundamental, pois tem influência direta sobre a saúde, higiene e segurança do trabalho, considerando que a Constituição Federal em seu artigo 7º, incisos XIII e XV, garantiu aos trabalhadores uma jornada de trabalho que fosse compatível ao organismo humano. Atualmente é impossível distinguir fadiga física da mental uma vez que o cansaço passa do fisiológico para o patológico surgindo a fadiga crônica.<sup>360</sup> Vale aqui destacar que está superada a conceituação de saúde pela OMS ao tratar de dissociar a concepção do bem-estar físico, mental e social, porquanto o delineamento não deve perpassar por essa divisão.<sup>361</sup> Nessa mesma linha de compreensão, inclina-se a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA EM FACE DE DECISÃO PUBLICADA ANTES DA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. JORNADA DE TRABALHO. HORAS DE SOBREAVISO. O regime de sobreaviso caracteriza-se como o tempo, previamente ajustado, em que o empregado permanece, fora do horário normal de serviço, à disposição do empregador, no aguardo de eventual chamada para o trabalho. Tal situação importa diminuição ou cerceamento

---

<sup>357</sup> FREITAS JR., Antônio Rodrigues de. Tópicos da agenda protecionista na nova Constituição brasileira. **Revista Jurídica do Trabalho**, ano II, n. 5, abr.-jun. 1989, p.115-116.

<sup>358</sup> GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Manual de Direito do Trabalho**. 5. ed. São Paulo: Método, 2012, p. 506.

<sup>359</sup> DEMEROUT, E.; Bakker, A. B; NACHREINER, F; SCHAUFELI, W. B. The job demands-resources model of burnout. **Journal of Applied Psychology**, v. 86, n. 3, p. 499-512, 2001. Disponível em: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/11419809/>. Acesso em: 20 dez 2022.

<sup>360</sup> SELIGMANN-SILVA, Edith. Crise econômica, trabalho e saúde mental. In: ANGERAMI-CAMON, Valdemar Augusto (Org.). **Crise, trabalho e saúde mental no Brasil**, v. 4. São Paulo: Traço, 1986, p. 42.

<sup>361</sup> SERGRE, Marco; FERRAZ, Flávio Carvalho. O conceito de saúde. **Revista de Saúde Pública**, v.31, n.5, 1997, p. 540.

da liberdade de dispor do seu próprio tempo, pois a constante expectativa de ser chamado ao serviço no momento de fruição do seu descanso, seja em casa ou em qualquer outro lugar que possa vir a ser acionado por meios de comunicação, impede que desempenhe as suas atividades regulares. A regra do artigo 244, § 2º, da CLT deve ser compreendida à luz da realidade da época de sua edição, nos idos de 1943, quando os meios de comunicação eram rudimentares e, por isso, era exigida a permanência do empregado em sua casa, a fim de ser localizado de maneira mais rápida. Hoje, porém, é possível que o trabalhador tenha certa mobilidade e, ainda assim, seja prontamente contatado pela empresa, por meio de pager, celular ou outros recursos tecnológicos. Nesse sentido é a Súmula nº 428 do TST. Na hipótese, o quadro fático delineado no acórdão regional comprova, efetivamente, a ocorrência de restrição à liberdade do autor, já que, quando escalado em regime de plantão, deveria ficar com o telefone celular e notebook disponíveis a fim de prestar suporte técnico ao cliente que necessitava. Incidência do artigo 896, §§ 4º e 5º, da CLT. Agravo de instrumento a que se nega provimento. RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR. DANOS MORAIS CAUSADOS AO EMPREGADO. CARACTERIZAÇÃO. DIREITO À DESCONEXÃO. HORAS DE SOBREAVISO. PLANTÕES HABITUAIS LONGOS E DESGASTANTES. DIREITO AO LAZER ASSEGURADO NA CONSTITUIÇÃO E EM NORMAS INTERNACIONAIS. COMPROMETIMENTO DIANTE DA AUSÊNCIA DE DESCONEXÃO DO TRABALHO. A responsabilidade civil do empregador pela reparação decorrente de danos morais causados ao empregado pressupõe a existência de três requisitos, quais sejam: a conduta (culposa, em regra), o dano propriamente dito (violação aos atributos da personalidade) e o nexa causal entre esses dois elementos. O primeiro é a ação ou omissão de alguém que produz consequências às quais o sistema jurídico reconhece relevância. É certo que esse agir de modo consciente é ainda caracterizado por ser contrário ao Direito, daí falar-se que, em princípio, a responsabilidade exige a presença da conduta culposa do agente, o que significa ação inicialmente de forma ilícita e que se distancia dos padrões socialmente adequados, muito embora possa haver o dever de ressarcimento dos danos, mesmo nos casos de conduta lícita. O segundo elemento é o dano que, nas palavras de Sérgio Cavalieri Filho, consiste na “[...] subtração ou diminuição de um bem jurídico, qualquer que seja a sua natureza, quer se trate de um bem patrimonial, quer se trate de um bem integrante da própria personalidade da vítima, como a sua honra, a imagem, a liberdade etc. Em suma, dano é lesão de um bem jurídico, tanto patrimonial como moral, vindo daí a conhecida divisão do dano em patrimonial e moral”. Finalmente, o último elemento é o nexa causal, a consequência que se afirma existir e a causa que a provocou; é o encadeamento dos acontecimentos derivados da ação humana e os efeitos por ela gerados. No caso, o quadro fático registrado pelo Tribunal Regional revela que “o autor permaneceu conectado, mentalmente, ao trabalho durante os plantões, que ocorriam 14 dias seguidos. Além de cumprir sua jornada, o autor permanecia à disposição da empresa, chegando a trabalhar de madrugada em algumas ocasiões, como no dia 06/01/2008, por exemplo, em que trabalhou das 2h às 5h, no dia 27 do mesmo mês, das 4h40min às 11h30min (fl. 416), e no dia 13/09/13, das 0h às 3h30min (fl. 418).” A precarização de direitos trabalhistas em relação aos trabalhos à distância, pela exclusão do tempo à disposição, em situações corriqueiras relacionadas à permanente conexão por meio do uso da comunicação telemática após o expediente, ou mesmo regimes de plantão, como é o caso do regime de sobreaviso, é uma triste realidade que se avilta na prática judiciária. A exigência para que o empregado esteja conectado por meio de smartphone, notebook ou BIP, após a jornada de trabalho ordinária, é o que caracteriza ofensa ao direito à desconexão. Isso porque não pode ir a locais distantes, sem sinal telefônico ou internet, ficando privado de sua liberdade para usufruir efetivamente do tempo destinado ao descanso. Com efeito, o excesso de jornada aparece em vários estudos como uma das razões para doenças ocupacionais relacionadas à depressão e ao transtorno de ansiedade, o que leva a crer que essa conexão demasiada contribui, em muito, para que o empregado cada vez mais, fique privado de ter uma vida saudável e prazerosa. Para Jorge Luiz Souto Maior, “quando se fala em direito a se desconectar do trabalho, que pode ser traduzido como direito de não trabalhar, não se está tratando de uma questão meramente filosófica ou ligada à futurologia(...), mas sim numa perspectiva técnico-jurídica, para fins de identificar

a existência de um bem da vida, o não-trabalho, cuja preservação possa se dar, em concreto, por uma pretensão que se deduza em juízo.” Não fossem suficientes as argumentações expostas e a sustentação doutrinária do reconhecimento do direito aludido, há que se acrescentar o arcabouço constitucional que ampara o direito ao lazer, com referência expressa em vários dispositivos, a exemplo dos artigos 6º; 7º, IV; 217, § 3º; e 227. O direito à desconexão certamente ficará comprometido, com a permanente vinculação ao trabalho, se não houver critérios definidos quanto aos limites diários, os quais ficam atrelados à permanente necessidade do serviço. Resultaria, enfim, em descumprimento de direito fundamental e no comprometimento do princípio da máxima efetividade da Carta Maior. Finalmente, a proteção não se limita ao direito interno. Mencione-se, na mesma linha, diversos diplomas normativos internacionais, que, ou o reconhecem de modo expresso, ou asseguram o direito à limitação do número de horas de trabalho, ora destacados: artigos 4º do Complemento da Declaração dos Direitos do Homem (elaborado pela Liga dos Direitos do Homem e do Cidadão em 1936); XXIV da Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948; 7º do Pacto Internacional Relativo aos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, de 1966; e 7º, “g” e “h” do Protocolo de San Salvador (Protocolo Adicional à Convenção Interamericana Sobre Direitos Humanos em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais), os dois últimos ratificados pelo Brasil. Nesse contexto, mostra-se incontroversa a conduta antijurídica da empresa que violou direito fundamental decorrente de normas de ordem pública. Os danos causados, pela sua natureza *in re ipsa*, derivam na própria natureza do ato e independem de prova. Presente o nexo de causalidade entre este último e a conduta patronal, está configurado o dever de indenizar. Agravo de instrumento a que se nega provimento. DANOS MORAIS. VALOR DA INDENIZAÇÃO. DECISÃO GENÉRICA. INÉRCIA DA PARTE, QUANTO À OPOSIÇÃO DE EMBARGOS DE DECLARAÇÃO. IMPOSSIBILIDADE DE REVISÃO. O Tribunal Regional não especificou os parâmetros concretos que o levaram a manter a sentença que fixou a indenização por danos morais em R\$25.000,00. Diante da omissão da Corte a quo, caberia a oposição de embargos de declaração, a fim de que explicitasse os fundamentos que conduziram ao valor arbitrado e demonstrasse a proporcionalidade com relação à extensão do dano. Como a parte não tomou tal providência afigura-se inviável o exame da tese recursal, no sentido de que não há razoabilidade no montante da indenização. Incidência da Súmula nº 297 do TST. Agravo de instrumento a que se nega provimento (TST-AIRR-2058-43.2012.5.02.0464:

### 3.7.4 Desequilíbrio entre vida privada e profissional

Diversos argumentos são utilizados a fim de justificar que o teletrabalho permite a inserção do trabalhador na esfera familiar de forma positiva, pois proporcionaria uma vida mais equilibrada, próxima dos filhos e com mais tempo disponível de modo a gerar menor conflito.<sup>362</sup> O aspecto privado da vida que merece proteção jurídica está diretamente atrelado com a dignidade da pessoa humana.

Desta forma, a privacidade que necessita de proteção do direito corresponde para o homem a um espaço espiritual, físico e temporal onde a dignidade se manifesta. Na modalidade

---

<sup>362</sup> SMAHA, Hágata Crystie. **Trabalho e Família no contexto do teletrabalho**: o olhar de teletrabalhadores e seus co-residentes. (Dissertação de Mestrado em Gestão Empresarial). Fundação Getúlio Vargas. Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas, Rio de Janeiro, 2009, p. 53.

do teletrabalho, os limites entre ambiente profissional e doméstico são habitualmente indefinidos – não há fronteiras entre o tempo espaço de labor com a vida privada.

Essa situação vem sendo apontada como agravante dos conflitos entre vida pessoal e profissional de modo a ocasionar problemas de saúde mental. Tal aspecto pode ainda ser ainda mais acentuado quando o trabalho é recompensado por meio de incentivos remuneratórios como prêmios e gratificações.<sup>363</sup>

A combinação de ambientes pode se revelar tão acentuada a ponto de proporcionar a eliminação do ambiente privado em razão da ausência de desconexão, portanto a dimensão pessoal e familiar do trabalhador fica debilitada pela atividade profissional do trabalhador.

O teletrabalho investe de modo sensível no direito ao não-trabalho, ao se considerar que a própria vida privada do trabalhador se perde devido à transformação de sua moradia em local de trabalho, com prejuízo para o próprio convívio familiar.<sup>364</sup> As afirmações parecem adquirir contornos mais expressivos quando se impõe o ônus de disciplinar os familiares a se adaptarem a essa realidade e a deterioração que isso pode constituir no relacionamento da família. Por tal razão, normalmente são os indivíduos que moram sozinhos ou não têm filhos habitando em casa são os que melhor se adaptam a experiência da modalidade do teletrabalho.<sup>365</sup>

Argumenta-se que a introdução do trabalho no ambiente familiar por meio do teletrabalho faz com que o ambiente e o comportamento de todos os envolvidos sejam afetados, podendo acarretar uma situação conflitante entre as expectativas dessas duas esferas. Essa organização e administração do espaço da casa *versus* teletrabalho são temas que vêm sendo investigados em pesquisas atuais, pois o movimento do trabalho para a esfera familiar atíça a tradicional compreensão dos respectivos domínios. Em pesquisas sobre o assunto, autores indicam que os teletrabalhadores utilizam do espaço da casa de diversas formas: *i)* a designação um local específico para as atividades profissionais o que gera afastamento para um ambiente mais isolado da casa; *ii)* compartilhamento de espaço que também é adotado para outros papéis e funções familiares. Tais modalidades são definidas, de acordo com fatores

---

<sup>363</sup> GAURIAU, Rosane. Riscos Profissionais no Trabalho a distância: teletrabalho, trabalho remoto e trabalho via plataformas digitais. Riscos novos, emergentes ou intensificados? **Revista Direitos das Relações Sociais Trabalhistas**, v. 8, n. 2, 2022. Disponível em: <https://publicacoes.udf.edu.br/index.php/relacoes-sociais-trabalhista/article/view/399>. Acesso em: 22 mai. 2023.

<sup>364</sup> SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Do direito à desconexão do trabalho. **Revista do TRT da 15a Região**, n. 23, 2003. Disponível em: [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/108056/2003\\_maior\\_jorge\\_direito\\_desconexao.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/108056/2003_maior_jorge_direito_desconexao.pdf?sequence=1&isAllowed=y). Acesso em: 14 dez 2022.

<sup>365</sup> COSTA, Isabel de Sá Affonso da. Teletrabalho: subjugação e construção de subjetividades. **Revista de Administração Pública**, n. 41, 2007. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0034-76122007000100007>. Acesso em: 20 mai. 2023, p. 119.

variados, como: custos da habitação, horários de co-residentes, espaço disponível para acomodar todas as necessidades de seus moradores, dentre outros. Neste último, ressalta-se que o compartilhamento dos espaços da casa para funções antes não pertencentes a ela se revelam como uma fonte de descontentamento, em especial para os demais membros que residem na casa.<sup>366</sup>

As consequências de se transmutar o trabalho para dentro do lar impactam ainda no relacionamento familiar, ao se considerar que o teletrabalho, exercido em casa, exige da família e dos demais que compartilham o ambiente doméstico a necessidade de reorganização no tocante aos papéis praticados por pessoa, horários sem ruídos e cuidados com o material profissional do teletrabalhador. Os conflitos podem surgir a partir de uma deficiência educacional dos membros da família na compreensão dessa nova estrutura, resultando em dificuldades de concentração e perda de produtividade do teletrabalhador, obrigando-o a um desgaste físico emocional com o objetivo de ter as metas alcançadas.<sup>367</sup>

Outro ponto que merece destaque diz respeito à falta de espaço adequado para compartilhar as atividades do teletrabalho com outras pessoas integrantes da família. Existiram relatos, especialmente em tempos de pandemia decorrente do COVID-19, de pessoas laborando em espaços como varandas, cozinhas, lavanderias e banheiros da casa. Em pesquisa realizada no ano de 2000, muitos trabalhadores noticiaram não dispor de um ambiente tranquilo e adequado para trabalhar e, a partir do cruzamento de dados, pode-se perceber que os mesmos trabalhadores foram os que revelaram grau elevado de ansiedade e irritabilidade.<sup>368</sup>

Ressalta-se ser indispensável para os trabalhadores fazer a distinção entre o trabalho e outros aspectos da vida e, para isso, se evidencia a indigência de se definir espaços distintos para as atividades profissionais dentro de uma casa. Essa separação de espaços é confirmada por trabalhadores como algo desejado e muitas vezes imprescindível em várias pesquisas que abordam a questão do trabalho realizado em casa.<sup>369</sup>

---

<sup>366</sup> SMAHA, Hágata Crystie. **Trabalho e Família no contexto do teletrabalho**: o olhar de teletrabalhadores e seus co-residentes. (Dissertação de Mestrado em Gestão Empresarial). Fundação Getúlio Vargas. Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas, Rio de Janeiro, 2009, p. 125.

<sup>367</sup> TARGINO, Maria das Graças. Novas tecnologias de comunicação: mitos, ritos ou ditos? **Ciência da Informação**, Brasília, v. 24, n. 2, 1995, p. 199.

<sup>368</sup> MACEDO, Fátima. Teletrabalho e saúde mental em tempos de pandemia. **Revista Segurança Comportamental**, 14, 2021. Disponível em: <https://www.segurancacomportamental.com/revistas/item/838-teletrabalho-e-saude-mental-em-tempos-de-pandemia>. Acesso em: 22 mai. 2023, p. 58-64.

<sup>369</sup> SMAHA, Hágata Crystie. **Trabalho e Família no contexto do teletrabalho**: o olhar de teletrabalhadores e seus co-residentes. (Dissertação de Mestrado em Gestão Empresarial). Fundação Getúlio Vargas. Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas, Rio de Janeiro, 2009, p. 62.

No cenário do teletrabalho, o tempo de labor é disposto conforme as flutuações das exigências das organizações em detrimento da vida privada dos trabalhadores. Horários de trabalho flexíveis e atípicos são exigidas do trabalhador assim como as tarefas cada vez mais complexas a serem desempenhadas em estreito tempo<sup>370</sup>.

---

<sup>370</sup> GAURIAU, Rosane. Riscos Profissionais no Trabalho a distância: teletrabalho, trabalho remoto e trabalho via plataformas digitais. Riscos novos, emergentes ou intensificados? **Revista Direitos das Relações Sociais Trabalhistas**, v. 8, n. 2, 2022. Disponível em: <https://publicacoes.udf.edu.br/index.php/relacoes-sociais-trabalhista/article/view/399>. Acesso em: 22 mai. 2023.

#### 4 DESGASTE PSÍQUICO DO TELETRABALHADOR E A EFETIVAÇÃO DO DIREITO À SAÚDE MENTAL À LUZ DO PRINCÍPIO DA PREVENÇÃO

Cada tempo contempla suas enfermidades essenciais. Existiu a época bacteriológica que teve o seu fim com o descobrimento dos antibióticos em decorrência da evolução da técnica imunológica. A partir de uma perspectiva patológica, o começo do século XXI não é conceituado como bacteriológico nem viral, e sim neuronal. Tornam-se frequentes doenças como a depressão, transtorno de déficit de atenção com síndrome de hiperatividade (TDAH), Transtorno de personalidade limítrofe (TPL) ou a Síndrome de *Burnout* (SB). A partir da abordagem de Alain Ehrenberg sobre a depressão, define-a como a expressão patológica do fracasso do homem pós-moderno em ser ele próprio. Afirma-se pertencer, a depressão, também à carência de vínculos e à violência sistêmica inerente à sociedade da pressão pelo desempenho que acarreta infartos psíquicos. O excesso de trabalho e desempenho tornam agudo em uma exploração que é mais eficiente que uma exploração do outro, visto que percorre de mãos dadas com o sentimento de liberdade. O explorador é, simultaneamente, o explorado em uma situação na qual agressor e vítima não podem ser mais diferenciados, de modo que “essa autorreferencialidade gera uma liberdade paradoxal que, em virtude das estruturas coercitivas que lhe são inerentes, se transforma em violência”.<sup>371</sup> Seriam os adoecimentos psíquicos da sociedade de desempenho manifestações resultantes dessa liberdade paradoxal. No mundo selvagem, o animal se torna vigilante em diversas atividades como comer, não se deixar ser comido, cuidar da prole e de seu parceiro. Deste modo, não lhe seria permitido o contemplativo no que tem diante de si. Somente o demorar-se contemplativo tem abertura também ao fôlego e ao lento, e ocorre a fuga de si mergulhando-se nas coisas. O aumento da sobrecarga de trabalho torna imprescindível uma técnica específica relacionada ao tempo e à atenção. A multitarefa não representa nenhum avanço civilizatório e, antes de mais nada, revela um retrocesso. Esta está contemplada no reino animal em estado selvagem, por se tratar de uma técnica indispensável para sobrevivência.<sup>372</sup>

A doença ocupacional psiquiátrica usualmente se instala capciosamente e se revela internamente com inclinação ao agravamento.<sup>373</sup> Para a modalidade do teletrabalho torna-se

---

<sup>371</sup> HAN, Byung-Chul. **Sociedade do Cansaço**. Tradução de Enio Paulo Gaichini. Editora Vozes, Rio de Janeiro, 2015, p. 17.

<sup>372</sup> *Ibidem*, p. 7-18.

<sup>373</sup> OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2010, p. 41.

necessário o acompanhamento permanente, de natureza psicológica ou pedagógica, voltado a um mínimo de interação entre o teletrabalhador e a organização. É insuficiente a mera observação do meio ambiente de trabalho, pois há de se atentar para o risco de isolamento social. O adoecimento dos trabalhadores resultante da globalização da economia é um acontecimento que vem crescendo nas últimas décadas no sistema capitalista contemporâneo, revelando que uma grande parcela dos trabalhadores encontra-se estressada, deprimida e com outras patologias mentais em decorrência da priorização ao elemento econômico.<sup>374</sup> No caso do teletrabalhador, são frequentes os diagnósticos de transtornos do sono, doenças. Psicopatológicas, tais como: períodos de perturbação patológica de humor, episódios maníacos, episódios depressivos, ansiedade, transtornos sensoriais de percepção e cognição, vários deles decorrentes do isolamento social.<sup>375</sup>

#### 4.1 O ADOECIMENTO MENTAL NO TELETRABALHO

##### 4.1.1 Tecnoestresse

De acordo com Michael<sup>376</sup>, com a adoção da tecnologia no ambiente de trabalho mais pessoas estão predispostas ao estresse tecnológico, denominado tecnoestresse. A definição de tecnoestresse está vinculada diretamente aos efeitos psicossociais negativos do uso de TIC, sendo abordado primeiramente por Brod<sup>377</sup>, que o delimitou como uma enfermidade de adaptação causada pela falta de habilidade para lidar com as novas tecnologias de computadores de maneira saudável.

Considerando a diversidade de definições, afirma-se que o tecnoestresse se revela como um estado psicológico negativo vinculado com o uso de TIC ou ameaça de sua utilização futura. Esse estado torna-se perceptível a partir de um desalinhamento entre as demandas e os recursos de TIC disponibilizados através de uma ativação psicofisiológica. Apontam-se como principais fatores de risco do tecnoestresse: *i*) que exigem baixa qualificação (representada pela monotonia sem a exigência de esforço mental); *iv*) o conflito de papéis (detectáveis a partir de instruções

---

<sup>374</sup> BEVIAN, Elsa Cristine. **O adoecimento dos trabalhadores com a globalização da economia e o espaço político de resistência**. 1 ed. Florianópolis: Empório do Direito, 2017.

<sup>375</sup> SADOCK, Benjamin James. **Compêndio de Psiquiatria: ciências do comportamento e psiquiatria clínica**. Porto Alegre: Artmed, 2007, p. 572.

<sup>376</sup> CARLOTTO, Mary Sandra; CÂMARA, Sheila Gonçalves. O tecnoestresse em trabalhadores que atuam com tecnologia de informação e comunicação. **Psicologia Ciência e Profissão**, v. 30, n. 2, 2010. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1414-98932010000200007>. Acesso em: 20 mai. 2023, p. 311.

<sup>377</sup> *Ibidem*, loc. cit.

encaminhadas por fontes distintas); v) o conflito trabalho *versus* família. sobrecarga de trabalho quantitativa (tarefas variadas para serem cumpridas em tempo exíguo); ii) sobrecarga qualitativa (dificuldade de analisar e trabalhar com muitas coisas); iii) a rotina de trabalho em atividades<sup>378</sup> As consequências do tecnoestresse, muito embora as investigações ainda sejam escassas, já apontam sintomas psicossomáticos tais como: problemas de sono, dores musculares e de cabeça, transtornos gastrointestinais e, organizacionalmente, o absenteísmo e o baixo desempenho.<sup>379</sup>

Detecta-se, ainda, que o estresse no trabalho tem origem quando é requerido do trabalhador um esforço maior do que sua capacidade de atender às demandas pedidas e pode trazer consequências em sua vida social e familiar. Os sintomas psicológicos podem abarcar mau humor, baixa motivação, exaustão, ansiedade, depressão, *Burnout* e pensamentos suicidas acrescidos de reações físicas, a exemplo de problemas digestivos, alterações no apetite e no peso, reações dermatológicas, fadiga, doenças cardiovasculares, distúrbios músculo-esqueléticos, cefaleias ou outras queixas e dores inexplicáveis. Além disso, podem ocorrer alterações nos comportamentos, a exemplo do aumento do consumo de tabaco, álcool e drogas como forma de adaptação e outras alterações na capacidade de relaxamento ou no nível de irritabilidade. Finalmente, um ambiente de trabalho psicossocial degradado pode ter um impacto considerável na produtividade de trabalho revelados pelo aumento do absentismo e do presenteísmo caracterizado pelo menor envolvimento nas tarefas e da redução do desempenho.<sup>380</sup>

#### 4.1.2 Síndrome de Burnout

O delineamento da síndrome de *Burnout* perpassa por um processo de sobrecarga. Segundo Benevides-Pereira<sup>381</sup>, ela tem origem a partir da convergência de variáveis como

---

<sup>378</sup> CARLOTTO, Mary Sandra; CÂMARA, Sheila Gonçalves. O tecnoestresse em trabalhadores que atuam com tecnologia de informação e comunicação. **Psicologia Ciência e Profissão**, v. 30, n. 2, 2010. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1414-98932010000200007>. Acesso em: 20 mai. 2023, p. 311.

<sup>379</sup> *Ibidem*, p. 312.

<sup>380</sup> GAURIAU, Rosane. Riscos Profissionais no Trabalho a distância: teletrabalho, trabalho remoto e trabalho via plataformas digitais. Riscos novos, emergentes ou intensificados? **Revista Direitos das Relações Sociais Trabalhistas**, v. 8, n. 2, 2022. Disponível em: <https://publicacoes.udf.edu.br/index.php/relacoes-sociais-trabalhista/article/view/399>. Acesso em: 22 mai. 2023.

<sup>381</sup> BENEVIDES-PEREIRA, Ana Maria. Burnout: o processo de adoecer pelo trabalho. *In*: BENEVIDES-PEREIRA, Ana Maria (org.). **Quando o trabalho ameaça o bem-estar do trabalhador**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2002, p. 391-392.

características pessoais, tipo de atividade exercida e demais elementos oriundos do local onde é desenvolvido o labor. Trata-se de um processo de enfraquecimento resultante de um longo período de estresse profissional. Apresenta-se como resposta a uma tensão crônica no labor ocasionada a partir de contato tensionado com pessoas, atenção concentrada e alto grau de responsabilidade no cumprimento das tarefas. O termo *Burnout* resulta da cumulação dos termos *burn* (queima) e *out* (exterior), correspondendo à exaustão emocional e física, impaciência, isolamento.<sup>382</sup>

A síndrome foi incluída pela OMS de natureza crônica no ano de 2019 e, segundo a nova Classificação Internacional de Doenças foi contemplada com o CID-11. Na legislação nacional, ela se encontra no rol de transtornos mentais e do comportamento relacionado ao trabalho no Decreto-Lei n. 3048/99, com a denominação de síndrome do esgotamento profissional. Há, ainda, inserção da síndrome no rol de doenças ocupacionais do Ministério do Trabalho e do Emprego conforme encastelado no artigo 20 da Lei 8213/91.

A síndrome de *Burnout* acarreta sintomas físicos, emocionais e mentais. O esgotamento surge em decorrência da falta de energia, cansaço crônico, insônia, tédio, maior propensão às doenças, dentre outras. Esse esgotamento pode acontecer conjugado com sintomas de depressão e o trabalhador tende a ter uma degradação na sua motivação para o labor.<sup>383</sup>

Afirma-se que existem três características que delineiam a Síndrome de *Burnout*: exaustação, despersonalização e decréscimo de envolvimento com o trabalho. A primeira caracterizada pela falta de energia e sentimento de esgotamento dos recursos. A segunda revela-se pela despersonalização, evidenciado pela forma como o trabalhador passa a tratar seu público, quer sejam clientes, colegas, tratando-os como objetos com marcante insensibilidade emocional. A terceira se manifesta pela inclinação do trabalhador em se avaliar de forma negativa.<sup>384</sup>

Verifica-se que a incidência dessa síndrome nas relações de trabalho resulta muitas vezes do elevado grau de metas e cobranças dos trabalhadores e, em especial, com uma jornada extensa de labor. O aumento de sobrecarga de trabalho no teletrabalho surgiu, com relevo, ao

---

<sup>382</sup> AREIAS, Maria Elenice Quelho; COMANDULE, Alexandre Quelho. Qualidade de vida, estresses e síndrome de Burnout. In: GONÇALVES, Aguinaldo; GUTIERREZ, Gustavo Luis; VILARTA, Roberto. (Org.). **Qualidade de vida e fadiga institucional**. Campinas: IPES Editoria, 2004. Disponível em: [https://fef170.fef.unicamp.br/fef/sites/uploads/deafa/qvaf/fadiga\\_cap13](https://fef170.fef.unicamp.br/fef/sites/uploads/deafa/qvaf/fadiga_cap13). Acesso em: 20 nov. 2022, p. 199.

<sup>383</sup> *Ibidem*, loc. cit.

<sup>384</sup> CODO, Wanderley; SORATTO, Lucia; VASQUES-MENEZES, Iône. Saúde mental e trabalho. In: ZANELLI, José Carlos; BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo; BASTOS, Antonio Virgilio Bittencourt (Orgs.). **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, 2004, p. 3.

período decorrente da pandemia da COVID-19, no qual os trabalhadores tiveram que se adaptar à falta de infraestrutura, qualidade de conexão e falta de qualificação para o labor remoto. Um estudo realizado pelo Centro de Estudos em Planejamento e Gestão de Saúde da FGV EAESP (FGV Saúde) em parceria com a *Institute of Employment Studies* (IES) do Reino Unido, iniciou uma pesquisa em junho de 2020 para medir os impactos na saúde decorrente do trabalho remoto. A partir dos respondentes 574, correspondendo a 87,7% do total, relata-se ter começado a trabalhar em casa em razão da COVID-19. Dado impactante revela-se a partir de 550 pessoas (84,2%) afirmarem que a organização não realizou nenhuma avaliação de saúde e segurança em sua estação de trabalho no ambiente doméstico. Além dos sintomas físicos, com frequência mais alta que a habitual, relataram problemas de sono (54,8%), fadiga ocular (295, 45,2% do total), sensação de fadiga (43,5%) e cefaleias ou enxaquecas (42,0%). Vale enfatizar que houve a aplicação de um questionário da Organização Mundial de Saúde (*WHO-5 Wellbeing Index*) que examina o estado de humor, vitalidade e interesse geral, levando-se em conta um escore de 13 (em uma escala de 0 a 25 pontos) como indicador de baixo nível de bem-estar e recomendação de acompanhamento.<sup>385</sup> Confirma-se, a propósito do tema, o resultado da pesquisa:

amostra estudada, quase metade dos respondentes (45,63% do total) tiveram escore de WHO5 igual ou inferior a 13, ou sejam índices de bem-estar abaixo do esperado. Além disso, houve uma associação (confirmada estatisticamente) entre os índices baixos e sintomas físicos como dor nas costas, ombros, punhos, mãos, quadril, tornozelos, pés), sensação de fadiga, cefaleia ou enxaqueca, azia ou indigestão e dor nas pernas. Pessoas que moram sozinhas também tinham índices abaixo do esperado pelo questionário da OMS<sup>386</sup>.

A demonstração colhida depois da aplicação do questionário da OMS foi no sentido de que a saúde mental e o estado de bem-estar estariam atrelados à existência de sintomas físicos, enfatizando a importância de que o cuidado em saúde não se restrinja ao tratamento medicamentoso dos sintomas, porém as organizações devem buscar os fatores causais inclusive pertinentes à organização do trabalho com vistas à melhora integral da saúde do trabalhador. A pesquisa concluiu ser imprescindível que as organizações, por meio das áreas de gestão, desenvolvam estratégias preventivas para acompanhamento dos teletrabalhadores. Destacou-

---

<sup>385</sup> FGV EAESP. **Relatório Técnico II Impacto na saúde e no bem-estar do trabalho em regime de home-office durante a pandemia de SARS-COVID-19**. Disponível em: <https://www.impacto.blog.br/uploads/2020/08>. Acesso em: 20 nov 2022.

<sup>386</sup> CODO, Wanderley; SORATTO, Lucia; VASQUES-MENEZES, Iône. Saúde mental e trabalho. *In*: ZANELLI, José Carlos; BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo; BASTOS, Antonio Virgilio Bittencourt (Orgs.). **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, 2004, p. 3.

se, ainda, a importância de fornecer suporte aos trabalhadores usando contato frequente, revisão de metas e modalidade de monitoramento. A Organização Internacional do Trabalho (OIT), em documento datado de 2020, intitulado *Managing work-related psychosocial risks during the COVID-19 pandemic* recomenda, no tocante ao equilíbrio entre a vida pessoal-profissional e à promoção da saúde, que se instaure algum grau de flexibilidade, buscando evitar que o trabalhador fique acessível 24 horas por dia, garantindo tempo para seu repouso e vida pessoal.<sup>387</sup>

#### 4.1.3 Presenteísmo

Um dos fenômenos detectados nesse cenário de mudanças tecnológicas afetando o mundo do trabalho apontado nos tópicos anteriores é a ocorrência do presenteísmo. Trata-se de situação verificada quando há presença física do trabalhador, não obstante ele não esteja integralmente presente em decorrência de um problema de ordem física ou psíquica, resultando um grau de comprometimento com as atividades profissionais. Segundo o psicólogo Camargo<sup>388</sup>, o presenteísmo revelaria em “uma espécie de paradoxo subjetivo pelo qual o trabalhador se encontra envolvido e, concomitantemente, a intersecção dessa vivência subjetiva com seu contexto de trabalho, normalmente observada sob a forma de uma diminuição de sua capacidade produtiva”.

Tal fenômeno comprometeria, simultaneamente, um risco para a saúde do trabalhador e da própria organização. Com efeito, o trabalhador normalmente comparece ao posto de trabalho estando doente e, por via de consequência, não tem condições de tratar de sua saúde física ou psicológica de forma adequada. No tocante à organização, doenças como *Burnout*, estresse, fadiga, depressão, ansiedade, problemas gastrointestinais demonstram uma perda de cerca de 30% da produtividade do trabalhador.<sup>389</sup>

O absenteísmo, por sua vez, é definido por lapsos temporais de ausência do trabalhador em relação a suas atividades, motivo pelo qual sua remuneração tende a diminuir vertiginosamente ou reduzir a zero. Assim, ao contrário do presenteísmo, no absenteísmo, o

---

<sup>387</sup> FGV EAESP. **Relatório Técnico II Impacto na saúde e no bem-estar do trabalho em regime de home-office durante a pandemia de SARS-COVID-19**. Disponível em: <https://www.impacto.blog.br/uploads/2020/08>. Acesso em: 20 nov 2022, p. 5.

<sup>388</sup> CAMARGO, Mário Lázaro. Presenteísmo: denúncia do mal-estar nos contextos organizacionais de trabalho e de riscos à saúde do trabalhador. **Revista Laborativa**, v. 6, n. 1 (especial), 2017. Disponível em: <https://ojs.unesp.br/index.php/rlaborativa/article/view/1601>. Acesso em: 20 mai. 2023, p. 127.

<sup>389</sup> *Ibidem*, p. 127-128.

trabalhador se afasta de fato do seu posto de serviço em decorrência de problemas de ordem física ou mental. Ambos os fenômenos têm em comum as causas e consequências, muito embora no presenteísmo o trabalhador vai trabalhar tendo motivos para se afastar. Em suma, o presenteísmo pode ser visto como um mal estar organizacional e fator de risco à saúde do trabalhador.<sup>390</sup>

Shimabuku, Mendonça e Fidelis<sup>391</sup>, no campo da psicologia, apontam que os estudos demonstram que os impactos negativos à saúde do trabalhador acontecem quando ele está submetido a altas demandas de trabalho e sem deter o poder de controle sobre os processos de trabalho. Em uma outra ótica, há os que sustentam que o alto controle do trabalhador agiria como elemento intensificador de presenteísmo, ao se considerar que a autonomia implicaria um senso maior de responsabilidade, ao trabalhador, na entrega das tarefas. Com efeito, mesmo sem a pressão de uma chefia, o trabalhador pode se sentir constrangido a não deixar o trabalho, ainda que doente, preocupado em encontrar depois uma carga maior de afazeres. Em síntese, o presenteísmo teria como marcas definidoras o senso de responsabilidade, a lealdade e a motivação.

Detecta-se que, nas relações interpessoais de labor, nas quais existe isolamento, o trabalhador se inclina a estar no posto de serviço mesmo se sentindo doente para evitar constrangimentos com os colegas. Essa situação também seria perceptível em demandas de trabalho com pressão de tempo e ritmo de cobranças em virtude da implementação de metas, que exigem um alto grau de atenção e concentração, que podem levar a distúrbios mentais.<sup>392</sup>

Os cenários acima delimitados são facilmente encontrados no teletrabalho, notadamente quando se encontram teletrabalhadores bem-sucedidos e com alta remuneração, onde o poder de controle sobre os processos de trabalho e senso de responsabilidade seriam acentuados. Por outro lado, existiriam os teletrabalhadores mal pagos e frustrados, com sobrecarga do tempo despendido na execução das atividades.

#### 4.1.4 Depressão e transtornos de ansiedade

---

<sup>390</sup> CAMARGO, Mário Lázaro. Presenteísmo: denúncia do mal-estar nos contextos organizacionais de trabalho e de riscos à saúde do trabalhador. **Revista Laborativa**, v. 6, n. 1 (especial), 2017. Disponível em: <https://ojs.unesp.br/index.php/rlaborativa/article/view/1601>. Acesso em: 20 mai. 2023, p. 138.

<sup>391</sup> SHIMABUKU, Rose Helen; MENDONÇA, Helenildes; FIDELIS, Ariana. Presenteísmo: contribuições do Modelo Demanda-Controlle para a compreensão do fenômeno. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 20, n.1, 2017. Disponível em: <https://doi.org/10.11606/issn.1981-0490.v20i1p65-78>. Acesso em: 22 mai. 2023, p. 68-74.

<sup>392</sup> *Ibidem*, p. 74.

Afirma-se que a sociedade atual pode ser reconhecida como uma sociedade depressiva, se for reconhecido que a depressão comanda a subjetividade contemporânea. A depressão não seria exatamente uma doença, e sim um estado, pois tal advertência é relevante para os riscos de uma ampliação da medicalização da sociedade com uso de produtos psicotrópicos no intuito de amenizar um mal-estar que é, antes de tudo, social. Não se afigura fácil detectar de que maneira o trabalho atua na gênese dos episódios depressivos. Geralmente, o surgimento de depressão se acentua na falta de apoio social, na obtenção ou perda de reconhecimento. Tais situações poderiam ocorrer, por exemplo, quando os trabalhadores são convocados a serem multifuncionais em nome da modernidade, isolamento do ambiente de trabalho ou serem prejudicados por não receberem informações sobre o seu desempenho ou progressão funcional.<sup>393</sup>

As manifestações habituais são relacionadas ao mal humor, desânimo, sentimento de fracasso e lentidão do pensamento. A fadiga mental decorre, normalmente, das exigências do trabalho e podem causar ou agravar a depressão. Destaca-se, ainda, que a depressão pode se transformar ou se associar a um acidente de trabalho ou a uma doença profissional, a exemplo do que ocorre que os pacientes de LER-DORT. Até mesmo uma evolução do estresse pós-traumático relacionado ao labor pode desencadear um quadro depressivo.<sup>394</sup>

Segundo a OIT, a COVID-19 deflagrou um acréscimo de 25% na ansiedade e depressão em todo o mundo, deixando evidente como os governos estavam despreparados para cuidar do impacto na saúde mental e, ainda, revelando uma falta de recursos para lidar com o tema. No ano de 2020, os governos de todo o mundo gastaram cerca de 2% de seus orçamentos em saúde mental e os países de renda média baixa utilizaram menos de 1%. Pesquisa realizada pela Fundação Oswaldo Cruz (Fiocruz), ao analisar o impacto da pandemia e do isolamento social na saúde mental de trabalhadores, evidenciou que sintomas de ansiedade e depressão afetam 47,3% deles durante a pandemia no Brasil e na Espanha. Destaca-se que mais da metade dos trabalhadores (e 27,4% do total dos entrevistados) sofre de ansiedade e depressão ao mesmo tempo. No mais, 44,3% têm abusado de bebidas alcoólicas; 42,9% sofreram mudanças no hábito do sono; 30,9% foram diagnosticados ou se trataram de doenças mentais no ano anterior.<sup>395</sup>

---

<sup>393</sup> SELIGMANN-SILVA, Edith. **Psicopatologia no Trabalho**. Disponível em: [https://feapsico2012.files.wordpress.com/2015/04/edith\\_seligmann\\_silva.pdf](https://feapsico2012.files.wordpress.com/2015/04/edith_seligmann_silva.pdf). Acesso em: 22 mai. 2023, p. 77.

<sup>394</sup> *Ibidem*, p. 79.

<sup>395</sup> ALBUQUERQUE, Flávia. Excesso de trabalho e pandemia podem desencadear Síndrome de Burnout. **Agência Brasil**. São Paulo, 03 jan. 2021. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/saude/noticia/2021-01/excesso-de-trabalho-e-pandemia-podem-desencadear-sindrome-de-burnout>. Acesso em: 20 dez. 2022.

A pesquisa intitulada “Saúde mental entre adultos durante o *lockdown* da COVID-19: uma comparação transversal entre países”, realizada com instituições de diversos países, incluindo a Universidade de São Paulo, detectou, que entre os 11 (onze) países analisados (Brasil, Bulgária, China, Índia, Irlanda, Macedônia do Norte, Malásia, Singapura, Espanha, Turquia e Estados Unidos), os participantes que residiam no Brasil alcançaram a maior taxa de ansiedade e depressão entre os examinados. De acordo com a OMS, 11,5 (onze vírgula cinco) milhões de pessoas sofreram com depressão e a estimativa para 2030 é no sentido de que essa doença seja a mais comum no país. A síndrome de *Burnout* ou esgotamento profissional também tem alcançado níveis de crescimento alarmantes, e de acordo com um estudo realizado em 2019, cerca de 20 (vinte) mil pessoas requereram afastamento médico em decorrência de doenças mentais relacionadas ao trabalho. No ano de 2020, a concessão de auxílio-doença e aposentadoria por invalidez decorrente de transtornos mentais e, segundo dados da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho, ocasionou mais de 576 mil afastamentos, representando uma alta de 26% em relação ao ano de 2019. As maiores dificuldades detectadas estariam relacionadas ao teletrabalho, acúmulo de tarefas, ansiedade, depressão, síndrome do pânico, entre outras.<sup>396</sup>

## 4.2 O PRINCÍPIO DA PREVENÇÃO SOB O ENFOQUE DA PROTEÇÃO DA SAÚDE MENTAL A PARTIR DA REDUÇÃO DOS RISCOS PSICOSSOCIAIS

### 4.2.1 A prevenção como princípio e sua força normativa

Os princípios são mandados de otimização, tendo como ponto crucial de diferenciação entre as normas jurídicas o fato de que eles são normas que ordenam que algo seja realizado na maior medida possível diante das possibilidades existentes. Os princípios não teriam mandados definitivos, mas somente *prima facie*, considerando que eles podem ser desprezados por outras razões opostas, conduzindo à ponderação. Este procedimento ocorreria quando dois princípios entram em colisão, não significando, como isso, que um princípio afastado seria inválido ou que se teria criado uma cláusula de exceção. Aconteceria quando um princípio cede a outro sob determinadas circunstâncias, tendo o sentido de que os princípios têm diferentes pesos no caso

---

<sup>396</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Saúde mental no trabalho**. Notícias do TST. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/sa%C3%BAdede-mental-no-trabalho-a-constru%C3%A7%C3%A3o-do-trabalho-seguro%C2%A0depende-de-todos-n%C3%B3s>. Acesso em: 20 de dez. 2022.

concreto e prevalece o que tem o maior. No tocante aos direitos fundamentais, a ponderação seria obtida a partir de uma convergência entre os pesos da intervenção e das razões que a justificam.<sup>397</sup>

Tratar do princípio da prevenção implica versar sobre um elemento essencial, qual seja, o risco. Segundo Beck<sup>398</sup>, a segunda modernidade é marcada pelo risco e pelo desenvolvimento técnico-científico com a introdução dos conceitos de consequências indesejadas e da incerteza fabricada. O risco poderia ser delineado como uma forma sistemática de tratar com os perigos trazidos pela modernidade, revelando-se como um meio de caminho entre a segurança e a destruição. Beck não se opõe ao desenvolvimento técnico-científico, embora proponha no final de sua obra uma resposta à dicotomia entre o uso negligente da ciência e a precaução necessária: a autocrítica. O mesmo autor aponta que somente quando a medicina se opõe à medicina, a física nuclear se opõe à física nuclear e assim por diante, é que os erros irreversíveis poderão ser detectados de antemão.<sup>399</sup> O destaque na obra de Beck é atentar para a importância do princípio da prevenção que significa a responsabilização deva ser anterior ao próprio dano, portanto não se estaria voltada à responsabilização de indenizar, e sim de prevenir o dano em si mesmo.

Há distinção conceitual entre precaução e prevenção. Segundo José Rubens Morato Leite<sup>400</sup>, a primeira seria utilizada quando o risco é tamanho que não se pode exigir total certeza científica antes de se adotar uma medida corretiva. Deve ser aplicada nos casos em que dada atividade possa ocasionar danos duradouros ou irreversíveis ao meio ambiente e/ou os benefícios sejam desproporcionais aos impactos negativos. A segunda, por sua vez, estaria pautada por um conhecimento científico e informações mais precisas sobre periculosidade e risco de atividades, havendo uma verossimilhança do potencial lesivo em relação ao caso quando se aplica a precaução. Desse modo, a prevenção estaria voltada a inibir ocorrência de danos proporcionados por uma atividade já conhecida como perigosa. A precaução, por sua vez, estaria correlacionada a um risco de dano sem que se tenha certeza do seu potencial perigo.

O art. 225 da Constituição Federal consagra o princípio da prevenção, determinando ao Poder Público e à coletividade o dever de defender e preservar o meio ambiente para as presentes e futuras gerações, destacando-se que o art. 200, inciso VIII, explicita que o meio

---

<sup>397</sup>ALEXYS, Robert. **Teoría de los derechos fundamentales**. Tradução de Ernesto Garzón Valdés. Madrid: Centro de Estudios Políticos y constitucionales, 2002, p. 86-96.

<sup>398</sup>BECK, Ulrich. **Risk society: towards a new modernity**. Londres: SAGE, 1999, p. 192.

<sup>399</sup>BECK, Ulrich. **Risk society: towards a new modernity**. Londres: SAGE, 1999, p. 213.

<sup>400</sup>LEITE, José Rubens Morato; AYALA, Patryck de Araújo. **Direito Ambiental na sociedade de risco**. 2 ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2004, p. 70.

ambiente do trabalho se inclui no conceito constitucional de meio ambiente. O cerne desse princípio pode ser extraído dos art. 9º e 10 da Convenção nº 148 da OIT, ratificada pelo Brasil. Esse entendimento é enfatizado em outras convenções, conforme se vê no art. 6º, da Convenção 176 da OIT, sobre Segurança e Saúde nas Minas, ratificada pelo Brasil “[...] o empregador deverá avaliar os riscos e tratá-los na seguinte ordem de preferência (a) eliminar os riscos; (b) controlar os riscos na fonte [...]”. No mais, o art. 30 da Convenção n. 167 da OIT sobre a Segurança e Saúde na Construção, ratificada pelo Brasil, “[...] quando não for possível garantir por outros meios a proteção adequada contra riscos de acidentes os danos para a saúde, inclusive aqueles derivados da exposição às condições adversas, o empregador deverá proporcionar e manter, sem custo para os trabalhadores, roupas e equipamentos de proteção pessoal adequados aos tipos de trabalho e riscos [...]”

#### **4.2.2 Os riscos da monetização da saúde versus promoção da dignidade humana**

Conforme destacado em tópicos anteriores, os princípios basilares do Direito Ambiental – a prevenção e a precaução – devem ser adotados ao meio ambiente do trabalho, dada a simbiose existente entre esses dois ramos do direito que visam a melhoria da qualidade de vida da pessoa. Riscos em ambiente de trabalho não se apresenta como novidade em tempos tecnológicos, pois existe regulamentação em torno da exposição de ameaças de elementos físicos e biológicos. Para estes, a normatização exige adoção de medidas para reduzi-los, acréscimos remuneratórios diante da exposição e penalidades administrativas em caso de violação. Verifica-se, assim, uma inclinação patrimonialista da saúde do trabalhador a partir da monetização dos riscos com o pagamento de adicionais. Destaca-se, ainda, que os riscos psicossociais não receberam, sequer, proteção através desse viés remuneratório pela simples exposição.

No Brasil, ainda prevalece a inclinação patronal pela chamada monetização dos riscos percebida a partir de múltiplos fatores como: preferência cultural, ausência de fiscalização eficaz, fraca intervenção sindical, escassez e fragmentação legislativa, adequação dos operadores do direito no manejo de ações com pedidos de tutela preventiva ou inibitórias, dentre outras. Diante desse cenário, segue a tendência em pagar adicionais ou indenizações fruto de condenações judiciais em vez de implementar medidas eficazes para a melhoria do meio ambiente. Tais pagamentos normalmente mais baratos e cômodos, são incorporados em planilhas prévias de custos operacionais de modo a se manter um dilema que a todos prejudica.

Ocorre que a tendência atual converge no sentido de que saúde não se vende em razão da crescente dignificação do trabalho. No tocante aos riscos psicossociais, a dificuldade se revela ainda maior em razão de eles serem invisíveis e de complexa identificação.<sup>401</sup>

Diante de um perigo à saúde do trabalhador, deverá o tomador dos serviços reduzir os males até o limite máximo permitido pela tecnologia e não compensá-los financeiramente. Caso haja um conflito entre a exigência de lucros e o direito à saúde, deve prevalecer este último uma vez que a integridade física e à vida são corolário do princípio da dignidade da pessoa humana. Nessa mesma linha de compreensão, inclinam-se Rosângela Rodrigues Lacerda e Sílvia Teixeira do Vale ao tratarem da monetização dos riscos:

É preciso também aduzir que o raciocínio de que o ganho mensal é maior e, portanto o trabalhador está sendo beneficiado, é rigorosamente equivocado, pois a longo a sua força de trabalho se exaure, precocemente, e o desempenho das atividades se torna impossível. Trata-se, portanto, de uma racionalidade inediatista, que não é sustentável a longo prazo. A troca da saúde pelo pagamento em dinheiro, além de logicamente inadmissível, não é consentânea com o princípio da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho. [...] No caso de realização de atividade imprescindível em que o risco é inerente e não há possibilidade de eliminação de todo o perigo, é imprescindível, portanto, que sejam reduzidas as jornadas, para reduzir a exposição.<sup>402</sup>

Vê-se, assim, que a tendência à monetização não se afigura compatível com a proteção do direito difuso ao meio ambiente de labor saudável diante da relevância humanística que exige adoção de instrumentos predominantemente preventivos. Essa cultura de monetização com pagamento de indenizações pelas lesões já consolidadas revela-se perversa se for considerado que a integridade psicofísica, uma vez perturbada, dificilmente viabiliza a recomposição do estado anterior<sup>403</sup>.

### 4.2.3 A promoção da saúde pela prevenção de riscos

Tratar de promoção da saúde mental concernente ao trabalho perpassa por romper o paradigma vigente focado na doença e nas suas disfuncionalidades com destino a uma atuação salutogênica, isto é voltada a um processo que desperta o potencial ser humano de viver de

---

<sup>401</sup> PILEGIS, Olga Regiane. **Saúde Mental e Trabalho: redução progressiva dos riscos psicossociais labor-ambientais**. 2018. Dissertação de Mestrado - Universidade de São Paulo – USP, São Paulo, 2018, p. 166-167.

<sup>402</sup> LACERDA, Rosângela Rodrigues e DO VALE, Sílvia Teixeira. **Curso de Direito Constitucional do Trabalho**. São Paulo: Ltr, 2021, p. 476-477.

<sup>403</sup> PILEGIS, Olga Regiane, *op. cit.*, p. 213

forma mais satisfatória. Nesse contexto, urge centrar os esforços na prevenção dos riscos psicossociais detectáveis em um ambiente de trabalho,<sup>404</sup>

Nada obstante a necessidade de eliminar ou reduzir os riscos psicossociais, cabe enfatizar que risco zero é algo inexistente em matéria de saúde e segurança no trabalho. Há, sempre, um risco residual aqui compreendido como aquele que persiste mesmo depois de mapeá-lo com o devido tratamento e adotadas as ações de prevenção. Com efeito, há uma redução desejável voltada à eliminação e outra aceitável direcionada a neutralização. Desse modo, o risco deve ser controlado a partir de sua origem, com vistas a evitar que o agente nocivo venha atingir a integridade do trabalhador. Há, dessa maneira, uma meta de redução como ideal a ser alcançado, significando a eliminação do agente agressivo. Por outro lado, ocorrerá uma redução aceitável dos riscos correspondente à neutralização, até os limites toleráveis da saúde humana.<sup>405</sup>

A promoção da saúde se apropria, na atualidade, em três tendências: ações de promoção da saúde, prevenção e tratamento das doenças. As ações preventivas seriam de extrema relevância à medida que inviabilizar que um mal se instaure deve ser o foco de qualquer sistema ou política de saúde. Ao se exigir uma ação antecipada, a prevenção assumiria duas dimensões: a primeira por evitar o comprometimento à saúde da pessoa quando o dano já estaria concretizado; a segunda por se tratar de uma ação que envolveria uma quantidade menor de recursos. A fundamentação do princípio da prevenção na área de saúde encontra amparo no conhecimento do estudo da difusão de doenças, tendo como objetivo o controle e redução dos riscos para que não haja a deterioração da saúde das pessoas. Em suma, o princípio da prevenção concretizaria na área da saúde um dos aspectos da dignidade humana.<sup>406</sup> Ao tratar da prevenção como imperativo sóciodemocrático do meio ambiente e saúde, o mesmo autor acentua:

Nesse momento, avulta a prevenção em todas as suas perspectivas, inclusive as aqui protestadas, como um verdadeiro marco de sobrevivência, condição sine qua non de, até mesmo, continuidade humana, afigurando-se estruturalmente como um imperativo, algo que se impõe por si só como obrigatório, imperiosamente. Aliás, não apenas como simples imperativo se erige o princípio da prevenção, pois, por força de seu conteúdo, apresenta também natureza sóciodemocrática<sup>407</sup>

---

<sup>404</sup> *Ibidem*, p. 166.

<sup>405</sup> PILEGIS, Olga Regiane. **Saúde Mental e Trabalho**: redução progressiva dos riscos psicossociais labor-ambientais. 2018. Dissertação de Mestrado - Universidade de São Paulo – USP, São Paulo, 2018, p. 164-165.

<sup>406</sup> MEDEIROS, Leandro Peixoto. O princípio da prevenção sob o enfoque ambiental e da saúde: um imperativo sóciodemocrático. **Revista Direito Público**, v. 10, n. 51, 2013. Disponível em:

<https://www.portaldeperiodicos.idp.edu.br/direitopublico/article/view/2247>. Acesso em: 22 mai. 2023, p. 85-86.

<sup>407</sup> *Ibidem*, loc. cit.

Inegável, portanto, que a prevenção no tocante à saúde age atenuando os riscos de eventos danosos à saúde do trabalhador, além de refletir nas condições de vida de toda a sociedade especialmente diante de um mundo globalizado. Nessa mesma linha de pensamento afirma Medeiros:

Dessa maneira, conclui-se que a saúde é aspecto que, por sua própria estrutura, exprime nuances de socialidade, de modo que o princípio da prevenção enseja uma atuação plural, abrangente, a gerar efeitos e a produzir consequências práticas na vida de todos, ratificando sua natureza sociodemocrática. Portanto, revela-se a prevenção, em virtude da atual conjuntura social eivada de crises, como muito mais que mero aconselhamento ou orientação, mas sim, ao contrário, como nítido imperativo. Ademais, pelos efeitos que resultam de sua aplicação e por sua estrutura, tanto sob o enfoque ambiental como em face da saúde, a prevenção apresenta caráter sociodemocrático, ou seja, edifica-se na atualidade como verdadeiro imperativo sociodemocrático.<sup>408</sup>

Impõe-se, assim, a releitura de qualquer dispositivo infraconstitucional nesse campo de proteção à saúde do trabalhador, que deve levar em conta o princípio maior insculpido no art. 7º, inciso XXII, da Constituição Federal que estabelece como direito fundamental dos trabalhadores “a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”. Por via de consequência, não podem ser rebaixados os direitos sociais do art. 6º da Constituição Federal (dentre os quais se inclui o direito à saúde) a um patamar inferior baseada em Portarias, Instruções Normativas ou Ordens de Serviço, apontando que somente na teoria da Constituição será possível reconstruir e consolidar a teoria dos direitos sociais enquanto direitos fundamentais.<sup>409</sup>

#### **4.2.4 A concretização da prevenção nos riscos psicossociais no teletrabalho em um âmbito extrajudicial e judicial**

A proteção efetiva do meio ambiente do trabalho se apresenta a partir da relevância de se assegurar saúde e segurança do trabalhador. Essa efetividade perpassa pela verificação da concreta produção de efeitos na realidade social, de modo a garantir a higidez do trabalhador no seu *locus* de trabalho.

Para a concretização do princípio da prevenção, torna-se necessária a implementação de uma estratégia de manejo dos fatores de riscos psicossociais que deva atuar em três níveis: *i)*

---

<sup>408</sup> MEDEIROS, Leandro Peixoto. O princípio da prevenção sob o enfoque ambiental e da saúde: um imperativo sociodemocrático. **Revista Direito Público**, v. 10, n. 51, 2013. Disponível em: <https://www.portaldeperiodicos.idp.edu.br/direitopublico/article/view/2247>. Acesso em: 22 mai. 2023, p. 87.

<sup>409</sup> CORREIA, Marcus Orione Gonçalves. **Direito Previdenciário e Constituição**. São Paulo: Ed. Ltr, 2004, p. 43.

intervenção primária: eliminar ou diminuir os riscos psicossociais; *ii*) intervenção secundária: treinar os empregados para melhor lidarem com as situações de trabalho estressantes, fornecendo-lhes recursos para otimizar habilidades de *coping* (enfrentamento) e desenvolvimento de resiliência pessoal ao estresse; *iii*) intervenção terciária: providenciar tratamento adequado para aqueles porventura já prejudicados pelas condições nocivas labor-ambientais, a fim de que recuperem a saúde.<sup>410</sup>

Uma primeira tentativa de concretização do princípio da prevenção, em um âmbito extrajudicial, estaria focada na fiscalização eficiente das condições de trabalho pelos órgãos públicos. No teletrabalho não se pode esquecer que o labor externo – frequentemente concentrado na residência do trabalhador – representaria um entrave a essa fiscalização. A inspeção tem amparo no art. 626 da CLT e se materializa pelos Auditores do Trabalho com fulcro no art. 11 da Lei 10.593 de 2002. Por outro lado, o inciso XI do art. 5º da CRFB qualifica a casa como “asilo inviolável do indivíduo” estabelecendo que nela não se possa adentrar “sem o consentimento do morador”, sendo ressalvadas as situações de “flagrante delito ou desastre”, de “prestação de socorro” ou, se for “durante o dia, por determinação judicial”. Assim sendo, percebe-se que o acesso de órgãos de fiscalização do trabalho no interior dos espaços residenciais dependerá da existência concreta de alguma das previsões contempladas na Constituição Federal, embora a situação mais factível seja obter o consentimento do seu titular. Não se deve descartar, contudo, a ocorrência da fiscalização virtual que representaria um meio menos invasivo na esfera íntima do trabalhador a exemplo do que ocorreria com vídeos e fotos com o ambiente do trabalho *stricto sensu*. Deve-se compatibilizar a necessidade de inspeção *in loco* por parte dos órgãos públicos que têm atribuições em matéria de segurança e medicina do trabalho com o respeito à vida privada do teletrabalhador.

Em segundo plano, a fiscalização exercida pelo próprio tomador dos serviços. Parece razoável afirmar que o poder de fiscalização do empregador, mesmo diante da falta de proximidade com o trabalhador, encontra-se presente em um âmbito do teletrabalho. Percebe-se, assim, que o fato do trabalhador não ter contato presencial com o estabelecimento da organização não justifica que o tomador possa ser omissos no tocante à fiscalização, sob pena de incorrer em culpa por omissão. Não obstante a subordinação se manifeste de forma *sui generis* no teletrabalho, conforme examinado em tópico anterior, isso não significa que o teletrabalhador tenha autonomia mesmo diante da possibilidade de escolha do local do

---

<sup>410</sup> PILEGIS, Olga Regiane. **Saúde Mental e Trabalho**: redução progressiva dos riscos psicossociais labor-ambientais. 2018. Dissertação de Mestrado - Universidade de São Paulo – USP, São Paulo, 2018, p. 171.

cumprimento das atividades. Assim sendo, é evidente que a distância não se configura como sinônimo de autonomia. Na perspectiva do empregador ou outro tomador, há sempre uma falsa crença que haveria inviabilidade de fiscalização, se comparado com os trabalhadores presenciais em razão do fator espaço-temporal.<sup>411</sup>

Conforme analisado no tópico específico sobre o teletrabalho e o direito comparado, a legislação portuguesa, no n. 4º do artigo 170º A do CT, estabelece que o trabalhador promova o acesso ao local onde as atividades são prestadas com o objetivo de os profissionais indicados pelo empregador verificarem as condições de segurança e saúde no trabalho. A legislação espanhola, por sua vez, prevê uma análise que deverá levar em consideração os riscos inerentes ao teletrabalho, incluindo os psicossociais, todavia contemple a possibilidade de o trabalhador se recusar à visita. Ocorrendo esta negativa, a avaliação preventiva por parte do empregador tomará por base as informações obtidas junto ao trabalhador.

A rigor, os novos meios tecnológicos proporcionam que os tomadores dos serviços possam estar em contato com os seus trabalhadores, inclusive em tempo real, de modo a viabilizar de forma mais intensificada a fiscalização eficaz. Por um outro ângulo, esse poder mais penetrante pode trazer reflexos na vida privada e na intimidade do trabalhador, portanto se torna necessário estabelecer limites a fim de garantir equilíbrio entre os bens da vida que estão em jogo – a saúde e a vida privada do teletrabalhador. Nota-se, assim, que até mesmo uma fiscalização fora dos limites do razoável pode resultar em consequências psicológicas de maneira a afetar a saúde mental. Desse modo, forçoso debruçar para os direitos fundamentais dos trabalhadores que ditarão os limites concretos ao poder de fiscalização do tomador dos serviços.<sup>412</sup>

Visto por outro ângulo, as relações contratuais devem ser pautadas na cláusula geral de boa-fé objetiva prevista, no ordenamento jurídico brasileiro, no art. 422 do Código Civil. Neste dispositivo prosperam os deveres anexos ou laterais ainda que não previstos no contrato, em todas as fases da avença – pré-contratual, contratual e pós-contratual. A boa-fé objetiva aqui tratada impõe ao contratante um padrão de conduta, de modo de que se deve agir com probidade, honestidade e lealdade. De fato, a boa-fé objetiva não cria apenas deveres negativos, como o faz a boa-fé subjetiva. Assim, o dever de simples abstenção em não prejudicar, característico da boa-fé subjetiva, altera-se na boa-fé objetiva sob a ótica do dever de cooperar

---

<sup>411</sup> MARTINS, Mariana Nogueira. **O poder de fiscalização em teletrabalho: recurso às tecnologias de informação e comunicação**. 2021. Dissertação de Mestrado - Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, Lisboa, 2012. Disponível em: <http://hdl.handle.net/10451/49587>. Acesso em: 22 mai. 2023.

<sup>412</sup> *Ibidem*.

para que a outra parte obtenha o resultado previsto no contrato, ainda que não tenham convencionado, desde que evidentemente para isso não tenha que sacrificar interesses legítimos. Surgem, então, os deveres de cuidado, previdência, proteção e segurança. Em suma: a boa-fé objetiva é sentida com a própria concretização do princípio da dignidade da pessoa humana.

O comportamento do tomador impõe, assim, os deveres de lealdade, informação e cooperação a inerentes à boa-fé objetiva. Note-se que o art. 8º, da CLT, antes da chamada Reforma Trabalhista, continha a seguinte redação: “o direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho, naquilo em que não for incompatível com os princípios fundamentais deste”. Atualmente, com a redação que lhe foi conferida pela Lei 13.467, de 2017, está assim contemplado: “o direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho”. Conforme se vê a partir da leitura de ambos os dispositivos, a versão atual está redigida sem qualquer condicionante. Portanto, em face da cláusula geral de boa-fé, o tomador deve informar ao trabalhador a existência dos riscos psicossociais e como evitá-los e/ou reduzi-los, de forma clara, completa e adequada. Além disso, o tomador deve ter atenção ao princípio da transparência decorrente da própria boa-fé. Logo, a simples estipulação de regramento interno se torna ineficaz se não houver publicização dos normativos da organização. Além do mais, o tomador deve esclarecer aos trabalhadores acerca das ferramentas de fiscalização que estão sendo adotadas.<sup>413</sup>

É importante salientar que o art. 75-E da Lei 13.467, de 2017, estabeleceu que o empregador instruirá de forma expressa e ostensiva o trabalhador acerca das condutas a serem tomadas a respeito da saúde no teletrabalho. Tal dispositivo, *a priori*, tenta delimitar e reduzir as responsabilidades dos tomadores aos possíveis danos causados à saúde do trabalhador, ao adotarem um termo assinado pelas partes.

Dentro desse contexto, torna-se fundamental a ocorrência de treinamento por parte do tomador a respeito dos cuidados com a saúde mental inclusive com equipe multidisciplinar. Nessa mesma linha, o enunciado n. 72, da Anamatra, ao tratar da responsabilidade civil do empregador pelos danos causados no teletrabalho:

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, parágrafo único, da CLT, não exime o empregador de eventual responsabilidade

---

<sup>413</sup>MARTINS, Mariana Nogueira. **O poder de fiscalização em teletrabalho: recurso às tecnologias de informação e comunicação.** 2021. Dissertação de Mestrado - Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, Lisboa, 2012. Disponível em: <http://hdl.handle.net/10451/49587>. Acesso em: 22 mai. 2023.

por danos decorrentes dos riscos ambientais do teletrabalho. Aplicação do art. 7º, XXII da Constituição c/c art. 927, parágrafo único, do Código Civil.<sup>414</sup>

A diligência dos trabalhadores para promover a fiscalização em um âmbito empresarial encontra amparo na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, a começar por uma perspectiva sindical no capítulo dos direitos sociais, tanto na esfera extrajudicial e judicial. Com efeito, a CRFB cristalizou direitos significativos que vinham sendo debatidos no espaço de lutas operárias, em especial a liberdade sindical e o afastamento do Estado dessas entidades. Nada obstante a existência de discussões acerca dos limites de autonomia dos sindicatos, o texto da CRFB de 1988 permitiu que a legislação infraconstitucional desse maior espaço para o desenvolvimento das atribuições dessas entidades. Essa autonomia está conectada com sua principal atribuição, qual seja, a de representar a base dos trabalhadores. A defesa dos interesses da categoria se dá, justamente, pelo processo de representação que pode acontecer de forma privada quando estabelece tratativas com o empregador ou sindicato patronal, como também na esfera administrativa quando formula encaminhamentos administrativos em face do Estado. Essa função de representação, em um patamar infraconstitucional, se encontra prevista no art. 513. da CLT.<sup>415</sup>

Ultrapassada a função de representação do sindicato, destaca-se sua atribuição negocial com previsão no art. 8º, inciso VI, da CRFB e, ainda, infraconstitucionalmente, pelo art. 513, alínea “b”, da CLT. Essa função revela-se importante a partir da viabilidade de produzir direitos mais vantajosos do que os que foram contemplados por lei por meio de acordos ou convenções coletivas. Há que se destacar, ainda, a atribuição assistencial, visto que as entidades sindicais podem atuar pactuando convênios com outras instituições na busca de melhorias para a qualidade de vida dos trabalhadores, em especial no âmbito da saúde mental.<sup>416</sup>

As entidades sindicais também atuam na defesa dos direitos e interesses individuais ou coletivos da categoria consoante dispõe o art. 8º, incisos III e IV, da CRFB. A atuação desses entes é relevante à medida que podem ser desencadeadores de greves como forma de pressionar o tomador a respeitar a salubridade do meio ambiente laboral, de acordo com a interpretação sistemática das regras insertas no art. 161 da CLT (que permite a entidade sindical a interdição

---

<sup>414</sup> XIX CONAMAT – Congresso Nacional da Magistratura Trabalhista. 2017. **Enunciados aprovados**. Disponível em:

[https://www.anamatra.org.br/attachments/article/27175/livreto\\_RT\\_Jornada\\_19\\_Conamat\\_site.pdf](https://www.anamatra.org.br/attachments/article/27175/livreto_RT_Jornada_19_Conamat_site.pdf). Acesso em: 20 dez 2022.

<sup>415</sup> MARTINS, Lara Caxico. **Comissão de representação dos empregados como direito fundamental instrumental à fiscalização e controle da gamificação**. 2022. Tese (Doutorado em Ciência Jurídica) - Universidade Estadual do Norte do Paraná Jacarezinho, Paraná, 2022, p. 195-212.

<sup>416</sup> *Ibidem*, p. 213.

de estabelecimento ou embargo de obra diante de grave e iminente risco para o trabalhador) e, ainda, o item 22.5.1 da NR-22, Portaria n. 3214/74, que contempla a autorização de interrupção de serviços havendo evidências de graves e iminentes riscos para a segurança e saúde do trabalhador.<sup>417</sup>

Tem-se, ainda, a denominada greve ambiental como instrumento constitucional de autodefesa assegurado ao trabalhador com o escopo de questionar a salubridade do meio ambiente de labor quando houver risco à saúde. Com efeito, o art. 9º da CRFB, *caput*, contempla que é “assegurado o direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender”. Em determinadas circunstâncias em que o risco for grave, os trabalhadores não terão tempo para reclamarem junto ao Poder Judiciário a defesa de seus direitos. Caso essa prática não fosse admitida, estar-se-ia fazendo *tábula rasa* o disposto no art. 9º, da CRFB em prol de uma interpretação isolada na inafastabilidade da jurisdição. Desse modo, conclui-se que a greve ambiental é um direito fundamental da classe de trabalhadores. Por essa razão, entende-se que a greve ambiental não deve ter o mesmo tratamento da greve comum justamente por estar em jogo a garantia de qualidade de vida.<sup>418</sup>

Após examinar o papel do poder executivo na fiscalização através dos Auditores do Trabalho, é preciso registrar a atuação do Sistema Único de Saúde (SUS) que tem por atuação a execução de ações de saúde do trabalhador (art. 200, II, da CRFB) e a colaboração na proteção do meio ambiente do trabalho (art. 200, VIII, da CRFB). A Lei 8.080 de 1990 – conhecida como lei do SUS – contempla em seu art. 6º, inciso VII, como campo de sua atuação, a colaboração no meio ambiente do trabalho. No art. 3º, inciso IV, do mesmo dispositivo, afirma-se que a saúde do trabalhador abrange a “avaliação do impacto que as tecnologias provocam à saúde”. No mais, o inciso V, do citado parágrafo, destaca a “informação ao trabalhador e a respectiva entidade sindical e às empresas sobre os riscos de acidentes de trabalho, doença profissional e do trabalho, bem como os resultados de fiscalizações, avaliações ambientais e exames de saúde, de admissão, periódicos e de demissão, respeitados os preceitos da ética profissional”.

O modelo brasileiro, contudo, permanece voltado para o atendimento do acidente e doença ocupacional, de modo a referendar uma atuação de viés reparatório dos danos já consolidados. O que se vê é um desencontro, falta de informação e desalinhamento entre os

---

<sup>417</sup> PILEGIS, Olga Regiane. **Saúde Mental e Trabalho**: redução progressiva dos riscos psicossociais labor-ambientais. 2018. Dissertação de Mestrado - Universidade de São Paulo – USP, São Paulo, 2018, p. 198.

<sup>418</sup> ALVES, Andressa dos Santos; BARROS, Marina Dorileo. Greve ambiental um instrumento de defesa do trabalhador. **R. Direitos, trabalho e política social**, Cuiabá, v. 2, n. 3, jul./dez. 2016, p. 244-263.

diversos entes e órgãos governamentais e a sociedade civil, daí resultando a ausência de uma política pública eficiente no tocante à saúde mental pertinente ao trabalho.<sup>419</sup>

A partir de uma perspectiva não sindical, destaca-se o disposto no art. 11 da CRFB, onde se encontra previsão de direito dos empregados de votarem em representantes internos com o escopo de viabilizar o entendimento direto com os empregadores, sendo considerado um direito fundamental social contemplado no título II, capítulo II, da Constituição Federal. Essa comissão interna de representantes de trabalhadores deve atuar no diálogo entre os trabalhadores e o sindicato representativo da categoria econômica. De acordo com Lara Caxico Martins<sup>420</sup>, “as discussões a respeito da representação coletiva de trabalhadores encontram fundamento na necessária manifestação da vontade popular em um Estado Democrático de Direito”.

De modo efetivo, o traço de democracia nas relações de trabalho ocorre por meio da representação coletiva, notadamente diante de uma assimetria axiológica entre os partícipes dessa relação. Da mesma forma que os cidadãos participam de forma ativa da vida pública, assim deve acontecer no meio ambiente do trabalho. Desse modo, o trabalhador não pode ser compreendido como mero fator de produção, e sim como partícipe do processo organizacional, com vistas a tornar realidade um avanço social e concretizar um dos pilares do Estado Democrático de Direito.<sup>421</sup>

Esse direito foi regulamentado em 2017 com a publicação da Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017, que alterou a Consolidação das Leis do Trabalho. Com o advento da referida lei, foi inserida na CLT o título IV-A que trata do instituto a partir do art. 510-A. O patamar relacionado ao número de empregados da empresa em 200 (duzentos) foi reproduzido no texto celetista, muito embora não seja vedada a sua instituição por empresas com quadro de trabalhadores mais reduzido. Conforme esse dispositivo, a comissão deve ser composta por três membros nas empresas com mais de duzentos e até três mil funcionários, por cinco membros nas empresas com mais de três mil a até cinco mil funcionários e por sete membros nas empresas com mais de cinco mil funcionários.<sup>422</sup>

Note-se que as três possibilidades de formação contam com o número ímpar de trabalhadores a fim de possibilitar o consenso. Além do mais, cabe ressaltar que o número de

---

<sup>419</sup> PILEGIS, Olga Regiane. **Saúde Mental e Trabalho**: redução progressiva dos riscos psicossociais labor-ambientais. 2018. Dissertação de Mestrado - Universidade de São Paulo – USP, São Paulo, 2018, p. 198.

<sup>420</sup> MARTINS, Lara Caxico. **Comissão de representação dos empregados como direito fundamental instrumental à fiscalização e controle da gamificação**. 2022. Tese (Doutorado em Ciência Jurídica) - Universidade Estadual do Norte do Paraná Jacarezinho, Paraná, 2022, p. 196.

<sup>421</sup> *Ibidem*, p. 195.

<sup>422</sup> *Ibidem*, p. 227.

empregados na composição foi desenhado, concomitantemente, por estabelecimento e por unidade federativa como se vê na dicção do parágrafo segundo do art. 510-A, quando dispõe que se a empresa possui empregados em vários estados da Federação e no Distrito Federal, “será assegurada a eleição de uma comissão de representantes dos empregados por Estado ou no Distrito Federal, na mesma forma estabelecida no §1º deste artigo”. Registre-se, finalmente, que apesar de se tratar de um direito fundamental com previsão expressa na CRFB, é necessário a conduta comissiva do trabalhador para o exercício desse direito. Com o objetivo de viabilizar a atuação da comissão, torna-se relevante que, na composição, sejam contemplados indivíduos das mais variadas áreas da organização e plural, com a inserção de homens, mulheres que realizem as mais diversas funções.<sup>423</sup>

Com o objetivo de viabilizar a atuação da comissão, importante, repita-se, que na composição sejam escolhidos indivíduos das mais variadas áreas da organização e plural com a inserção de homens, mulheres que realizem as mais diversas funções. Além dos aspectos ressaltados, a representação dos trabalhadores colabora com o desenvolvimento da responsabilidade social das empresas. É evidente que possibilitar a criação de ambientes e órgãos que viabilizem o trabalhador expor questões do seu cotidiano de labor conduzirá as organizações a superar os entraves que permitirão melhorias do ambiente de trabalho e aumento de produtividade. Essa gestão democrática não se inclinaria para redução do poder do empregador, considerando que uma relação de emprego é pautada na subordinação do empregado.<sup>424</sup>

Trata-se, a rigor, de uma tendência a ser viabilizada em face de uma realidade construída com base nas novas tecnologias decorrentes da revolução 4.0 presente na sociedade atual. Com o escopo dessa democracia ser exercida eficazmente em um ambiente de trabalho, é mister que ocorra a estruturação de órgãos coletivos. O que se observa, ao longo dos anos, é que a proteção de direitos pela via individual se mostrou inábil para melhoria das condições de trabalho e a ruptura do modelo vertical do meio ambiente do trabalho.<sup>425</sup> Lara Caxico Martins pontua que

A representação dos indivíduos que fazem parte da relação de trabalho possui, ao mesmo tempo, um caráter modernizante-progressista e conservador. É moderno ao passo que visa alcançar melhorias e novas proteções a esses sujeitos enquanto busca conservar o status anteriormente estabelecido para que não haja retrocesso de direitos. Tais custódias podem, inclusive, serem alcançadas via atuação das instituições que

---

<sup>423</sup> MARTINS, Lara Caxico. **Comissão de representação dos empregados como direito fundamental instrumental à fiscalização e controle da gamificação**. 2022. Tese (Doutorado em Ciência Jurídica) - Universidade Estadual do Norte do Paraná Jacarezinho, Paraná, 2022, p. 227.

<sup>424</sup> *Ibidem*, p. 197-198.

<sup>425</sup> *Ibidem*, *loc. cit.*

representam esses indivíduos, já que essas possuem competência para impulsionar ou mesmo promover a geração de normas jurídicas.<sup>426</sup>

Assim, a atuação dessa comissão funcionaria preventivamente na fiscalização dos riscos psicossociais e na promoção da saúde mental no teletrabalho, buscando melhorias – qualitativa e quantitativamente – além de trazer para o coletivo a noção de pertencimento do trabalhador.

Vale ser examinada, ainda, a participação dos trabalhadores na gestão da empresa. É necessário destacar que esse instituto não se confunde com o instituto anteriormente tratado – a comissão interna de representante dos empregados. Com efeito, a participação na gestão singulariza-se pela possibilidade de os trabalhadores influenciarem nas decisões da organização, embora possa ser exercida pelas comissões internas. A previsão dos trabalhadores na gestão na empresa encontra-se encastelada no art. 7º, inciso XI, segunda parte, da CRFB. Conforme tal dispositivo, dentre os direitos dos trabalhadores está contemplada a participação na gestão da empresa de acordo com o definido em lei. Muito embora esse instituto não tenha sido regulamento na legislação infraconstitucional, há efetivação por meio de previsão normativa ou regimento interno da empresa.<sup>427</sup>

Se for estabelecida uma comparação com a representação sindical, verificar-se-á que a representação interna possui mais especificidade. Com efeito, a representação do sindicato é mais ampla justamente por atuar em toda a categoria de empregados agregados por similaridade de atividades. A atuação interna, no âmbito da organização, revela-se mais direta com os gestores por estar mais próxima da realidade vivenciada no meio ambiente laboral específico. Desse modo, se mostra mais apta para a prevenção e controle dos riscos existentes no meio ambiente laboral.<sup>428</sup>

Destaca-se, assim, que os trabalhadores devem atuar como protagonistas para exercer, individual ou coletivamente, a co-participação na gestão de sua saúde e segurança. Para este intento, deve-se promover um diálogo entre os diversos saberes a partir de uma perspectiva ética que avizinha saúde, trabalho e subjetividade de forma transversal. Nesse mesmo sentido parece trilhar o contexto europeu na Diretiva-Quadro n. 391/89, do Conselho das Comunidades Europeias que propõe ênfase na escuta dos trabalhadores em todas as questões alusivas à SST

---

<sup>426</sup> MARTINS, Lara Caxico. **Comissão de representação dos empregados como direito fundamental instrumental à fiscalização e controle da gamificação**. 2022. Tese (Doutorado em Ciência Jurídica) - Universidade Estadual do Norte do Paraná Jacarezinho, Paraná, 2022, p. 198.

<sup>427</sup> *Ibidem*, p. 214-221.

<sup>428</sup> *Ibidem*, p. 222-223.

com valorização à dimensão gestonária das organizações de trabalho, a significar inclinação pelo aspecto subjetivo ambiental.<sup>429</sup>

A União Europeia elaborou um guia de boas práticas e políticas para o manejo de fatores de risco psicossocial no trabalho, o *The European framework for psychosocial risk management* – PRIMA-EF30, tendo como eixo a prevenção e o manejo dos fatores de estresse, violência e assédio no trabalho. São diversas as iniciativas governamentais de políticas públicas direcionadas ao controle de riscos psicossociais ocupacionais, nada obstante não seja uma realidade no cenário brasileiro. O conhecimento técnico-científico existente na atualidade revela-se suficiente para o desenvolvimento de um sistema jurídico nacional que possa garantir a higidez psicossocial do meio ambiente de trabalho. Essa atual deficiência de concretude em matéria de prevenção e promoção da saúde mental no teletrabalho decorre, dentre outros fatores, da fragmentação da disciplina jurídica existente e da falta de efetividade de políticas públicas.<sup>430</sup>

A Lei 9.795, de 1990, que instituiu a Política Nacional de Educação Ambiental, considerou a conformação holística do meio ambiente quando estabeleceu como um de seus princípios o foco “humanista, holístico, democrático e participativo”. O mesmo diploma legal contempla, dentre outros objetivos, o desenvolvimento de um conhecimento integrado do meio ambiente, envolvendo fatores “ecológicos, psicológicos, legais, políticos, sociais, econômicos, científicos, culturas e éticos” conforme art. 5º, inciso I. Portanto, aqui se propõe transmover esses conceitos para a dimensão do labor ambiental. Vale destacar que parece contraditória a existência de previsão legal de doenças psicossociais com cobertura previdenciária sem que haja obrigatoriedade legal de atuação preventiva no tocante aos fatores de risco. O atual cenário normativo continua voltado em monetizar, prioritariamente, os danos oriundos de fatores psicossociais.<sup>431</sup>

Além do panorama legal escasso e fragmentado, alia-se a pouca eficácia das políticas públicas existentes derredor do tema. Aponta-se que o maior entrave estaria na falta de unidade entre os diversos órgãos de Estado que tratam do tema e que pouco dialogam entre si, resultando em esforços desalinhados. Outro entrave apontado seria que as organizações adotam a letra fria da lei, porém sem incorporar o espírito prevencionista, inclusive com cumprimento da Convenção n. 155 da OIT. A RENAST- Rede Nacional de Atenção Integral à Saúde do

---

<sup>429</sup> PILEGIS, Olga Regiane. **Saúde Mental e Trabalho**: redução progressiva dos riscos psicossociais labor-ambientais. 2018. Dissertação de Mestrado - Universidade de São Paulo – USP, São Paulo, 2018, p. 174.

<sup>430</sup> *Ibidem*, p. 179-180.

<sup>431</sup> *Ibidem*, p. 181-182.

Trabalhador tem lastro na Portaria M.S n. 1679, de 19.09.2002, com o objetivo de viabilizar ações de promoção, prevenção e recuperação da saúde dos trabalhadores. Essa rede atua, em um âmbito local, pela ação dos CEREST – Centros de Referência em Saúde do Trabalhador, tendo esse sistema sido alvo de críticas em decorrência de problemas como foco no assistencialismo, falta de conectividade com outras instâncias da rede, além de ausência de concepção holística de todos os riscos. Ressalta-se, ainda, a escassez de campanhas educacionais preventivas ao adoecimento mental haja vista o que dispõe o art. 225, inciso VI, da CRFB, que atribui ao Poder Público o dever de “promover a educação ambiental em todos os níveis de ensino e a conscientização pública para a preservação do meio ambiente”. Com efeito, caso ocorressem ações eficazes voltadas à promoção da higidez psicossocial do ambiente de trabalho, certamente estar-se-ia diante de um cenário menor de custos sociais envolvendo pagamento de benefícios previdenciários e de cunho indenizatório.<sup>432</sup>

Deve-se destacar, em um âmbito empresarial, o papel das Comissões Internas de Prevenção de Acidentes e de Assédio (CIPA), positivadas no arts. 163 a 165 da CLT. Trata-se de um mecanismo democrático de acesso dos trabalhadores à política e instrumentos de segurança e de medicina no trabalho. O objetivo da CIPA é, justamente, atuar na prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho com vistas à promoção concreta da saúde. A sua constituição e funcionamento seguirão as diretrizes traçadas na NR15 do Ministério do Trabalho e Emprego, devendo ser instituída a depender do número de empregados no estabelecimento e do setor econômico em que a empresa atua conforme classificação Nacional de Atividades Econômicas – CNAE.

De acordo com o disposto no item 5.16 da NR-5 do Ministério do Trabalho e Emprego, a CIPA deverá ter as seguintes atribuições:

- a) identificar os riscos do processo de trabalho, e elaborar o mapa de riscos, com a participação do maior número de trabalhadores, com assessoria do SESMT, onde houver;
- b) elaborar plano de trabalho que possibilite a ação preventiva na solução de problemas de segurança e saúde no trabalho;
- c) participar da implementação e do controle da qualidade das medidas de prevenção necessárias, bem como da avaliação das prioridades de ação nos locais de trabalho;
- d) realizar, periodicamente, verificações nos ambientes e condições de trabalho visando a identificação de situações que venham a trazer riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores;
- e) realizar, a cada reunião, avaliação do cumprimento das metas fixadas em seu plano de trabalho e discutir as situações de risco que foram identificadas;
- f) divulgar aos trabalhadores informações relativas à segurança e saúde no trabalho;
- g) participar, com o SESMT, onde houver, das discussões promovidas pelo empregador, para avaliar os impactos de alterações no ambiente e processo de trabalho relacionados

---

<sup>432</sup> PILEGIS, Olga Regiane. **Saúde Mental e Trabalho: redução progressiva dos riscos psicossociais labor-ambientais**. 2018. Dissertação de Mestrado - Universidade de São Paulo – USP, São Paulo, 2018, p. 193-196.

à segurança e saúde dos trabalhadores; h) requerer ao SESMT, quando houver, ou ao empregador, a paralisação de máquina ou setor onde considere haver risco grave e iminente à segurança e saúde dos trabalhadores; i) colaborar no desenvolvimento e implementação do PCMSO e PPRA e de outros programas relacionados à segurança e saúde no trabalho; j) divulgar e promover o cumprimento das Normas Regulamentadoras, bem como cláusulas de acordos e convenções coletivas de trabalho, relativas à segurança e saúde no trabalho; l) participar, em conjunto com o SESMT, onde houver, ou com o empregador da análise das causas das doenças e acidentes de trabalho e propor medidas de solução dos problemas identificados; m) requisitar ao empregador e analisar as informações sobre questões que tenham interferido na segurança e saúde dos trabalhadores; n) requisitar à empresa as cópias das CAT emitidas; o) promover, anualmente, em conjunto com o SESMT, onde houver, a Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho – SIPAT; p) participar, anualmente, em conjunto com a empresa, de Campanhas de Prevenção da AIDS.

Além da CIPA, e condicionado ao número de empregados e ao grau de risco da sua atividade principal, é exigida, pelo disposto no art. 162 da CLT, a instalação de um Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho (SESMT). O detalhamento de sua constituição, composição e funcionamento se encontram contempladas na NR-4 do Ministério do Trabalho e Emprego. Seu objetivo primordial é promover a saúde e proteger a integridade do trabalhador no local de trabalho.

O Ministério do Trabalho e Emprego, por meio da NR-9, estabeleceu o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA) e identifica os riscos a partir de cinco grupos. Através da análise do quarto grupo, constata-se a presença do controle rígido de produtividade, jornada de trabalho prolongada, monotonia e repetitividade causadores de estresse físico e/ou psíquico. A partir de agosto de 2021, o Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) substituiu o PPRA e faz parte da Campanha Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho (CANPAT), tendo fixado as seguintes obrigações para as organizações: *i)* avaliar os riscos que não são possíveis evitar; *ii)* colocar em prática medidas de prevenção através de escuta ativa às solicitações dos trabalhadores; *iii)* adaptar o tipo de trabalho ao trabalhador.

Através da NR-7, o Ministério do Trabalho instituiu o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), tendo por objetivo proteger e preservar a saúde de seus empregados em relação aos riscos ocupacionais, conforme avaliação de riscos do Programa de Gerenciamento de Risco - PGR da organização. Esta norma se aplica às entidades da administração pública direta e indireta, bem como aos órgãos dos poderes legislativo e judiciário, além do Ministério Público que tenham trabalhadores regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Dentre outras diretrizes do PCMSO, destacam-se as seguintes: a) rastrear e detectar precocemente os agravos à saúde relacionados ao trabalho; b) detectar possíveis exposições excessivas a agentes nocivos ocupacionais; c) definir a aptidão de cada

empregado para exercer suas funções ou tarefas determinadas; d) subsidiar a implantação e o monitoramento da eficácia das medidas de prevenção adotadas na organização.

Na estrutura das funções essenciais à justiça, a Constituição da República Federativa do Brasil (CRFB) previu que o Ministério Público é uma instituição permanente e essencial à função jurisdicional do Estado com a incumbência de defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis. Em seu art. 129, a CRFB contemplou como atribuição essencial do Ministério Público, dentre outras, promover o inquérito civil público e a ação civil pública para a proteção do patrimônio público e social, do meio ambiente e de outros interesses difusos e coletivos.

Diante da crise que vivenciam os sindicatos que se encontram fragmentados, além do destaque internacional de valorização dos direitos humanos, emerge o fortalecimento do Ministério Público do Trabalho. O *parquet* laboral realiza o papel de defender os direitos dos trabalhadores diante do Estado, dos empregadores e até mesmo dos sindicatos, cumprindo sua função de defesa na ordem jurídica e do regime democrático. Ademais, o princípio da dignidade da pessoa humana, presente em declarações internacionais e princípio fundante da ordem constitucional, surge como base em qualquer atuação do Ministério Público do Trabalho.<sup>433</sup>

O Ministério Público atua, preponderantemente, em um viés preventivo partindo da premissa que o bem da vida em cena não deve ser tratado pelo substitutivo reparatório. Somente nos casos em que couber a trilha preventiva, terá espaço a indenização a ser revertida para um fundo voltado à reconstituição dos bens lesados a título de dano moral coletivo ou indenização direta ao lesado. Desse modo, a tutela em relação ao meio ambiente do trabalho e a saúde deve buscar uma solução que traga efetividade na proteção dos bens em jogo, descartando-se soluções pontuais.<sup>434</sup>

Conforme acima destacado, as duas principais atuações do *parquet* são o inquérito civil público (espaço próprio de sua ação extrajudicial) e a ação civil pública, representando típico instrumento judicial. A partir de recebimento de denúncias de irregularidades viabilizadas por órgãos públicos, agentes públicos ou cidadãos (até mesmo de forma anônima), o Ministério Público pode, a depender da gravidade das narrativas, instaurar procedimentos investigatórios (procedimentos preparatórios e inquéritos civis) para subsequente adoção de providências cabíveis. Dentre estas, é relevante citar o Termo de Ajuste de Conduta (TAC), previsto na Lei

---

<sup>433</sup> TOFAHRN, Daniel Teixeira. **Proteção Jurídica à Saúde Mental do Trabalhador**. Monografia (Graduação em Direito). Faculdade de Direito, Universidade Federal do Rio de Janeiro. Rio de Janeiro, 2018, p. 56-57.

<sup>434</sup> *Ibidem*, loc. cit.

7.347, de 1985 e art. 5º, § 6º, que não se apresenta como providência prévia ao ajuizamento de ações. Com efeito, verificada a irregularidade, o Procurador do Trabalho sugere, na esfera extrajudicial, uma adequação de conduta sob pena de aplicação de multas em caso de descumprimento. Trata-se de instrumento jurídico que proporciona ao Ministério Público uma atuação com presteza relevante na defesa do meio ambiente do trabalho.

Destaca-se, modernamente, o papel que a doutrina vem reservando para a tutela dos direitos humanos fundamentais, incluindo-se os de primeira até a quarta geração. Dentre eles, ressalta-se o direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado como de terceira geração consagrado no art. 225 da CBF. E, ainda, dentro desse contexto sobressai-se o meio ambiente do trabalho (art. 200, VIII, da CRFB). A CLT incorporou visão patrimonialista a partir da implementação de diversas multas para o descumprimento de normas de segurança e medicina do trabalho, além das reparações específicas. Atualmente, seguindo a trilha dos pós-positivistas, o Ministério Público do Trabalho, em ações de tutela coletivas, vem ajuizando demandas não monetizantes, especialmente as chamadas tutelas inibitórias e de remoção do ilícito. É necessário lembrar que, quando se está tratando do meio ambiente equilibrado, a natureza do bem da vida que está em cena pode gerar danos extensos, sub-reptícios e, ainda com certa frequência, inconversíveis. Desse modo, surge a imperiosa exigência de prevenir a ocorrência do dano através de meios extrajudiciais ou judiciais.<sup>435</sup>

Conforme apontado em tópicos precedentes, o inciso VIII do art. 200 da CRFB contempla a expressão meio ambiente do trabalho no âmbito do sistema único de saúde. O art. 7º, inciso XXII, do CRFB, por sua vez, aponta para a redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança no trabalho. No mais, a valorização do trabalho também está presente no art. 170 da CRFB quando afirma que a ordem econômica está pautada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tendo por finalidade assegurar a todos uma existência digna conforme os ditames sociais.

A tutela jurídica do trabalhador, em um âmbito judicial, pode ocorrer de três maneiras: a tutela individual, a tutela coletiva (patrocinada pelos sindicatos profissionais) e a difusa. O meio ambiente do trabalho equilibrado deve ser tratado como um interesse difuso conforme dispõe o art. 81, I, do CDC. Dentro desse contexto, plenamente cabível a adoção da chamada tutela inibitória que perpassa justamente pela prevenção da prática de conduta ilícita ou danosa. Esta, por sua vez, não se confunde com a tutela cautelar que tem natureza precária e provisória.

---

<sup>435</sup> TOFAHRN, Daniel Teixeira. **Proteção Jurídica à Saúde Mental do Trabalhador**. Monografia (Graduação em Direito). Faculdade de Direito, Universidade Federal do Rio de Janeiro. Rio de Janeiro, 2018, p. 56-57.

A tutela inibitória propriamente dita – também chamada de tutela preventiva – busca evitar o dano originário. Nada obstante, ela serve também para a remoção do dano com vistas a retirá-lo a permanência ou o agravamento dos danos já ocorridos. Inegável, portanto, a compatibilidade da tutela processual inibitória na esfera de meio ambiente do trabalho. Muito embora a Consolidação das Leis do Trabalho não tenha disciplinado a temática, a resposta a essa adequação surge da tese do diálogo das fontes e, ainda, em face da subsidiariedade da legislação processual civil, autorizada pelo art. 769 da CLT. Por força deste dispositivo, havendo omissão na CLT e inexistindo incompatibilidades principiológicas, as tutelas de urgência ou de evidência, previstas no sistema processual civil, podem ser adotadas na seara trabalhista como também as ações cautelares e ações inibitórias.<sup>436</sup>

Para a concessão de liminar nesta última espécie, diante da relevância dos direitos fundamentais em cena, será apenas necessária a existência de um laudo técnico preliminar ou a verossimilhança das alegações com a inversão do ônus da prova a critério da autoridade judiciária. Considerando que a prisão civil processual estaria afastada pela Súmula Vinculante n. 25, assim como a prisão em decorrência de crime de desobediência não caber flagrante, as únicas medidas que viabilizariam a concretização na tutela inibitória seriam de cominações pecuniárias (as chamadas *astreintes*). Com efeito, as multas diárias não recompõem o prejuízo mas servem de estímulo potencial para cumprimento da ordem emanada na autoridade judiciária<sup>437</sup>.

Conforme se vê, essa tutela inibitória é voltada para conservar a integridade do direito, justamente porque é direcionada para o futuro e acopla medidas de cognição e de execução antecipada, podendo ser cumuladas com multas processuais (*astreintes*) com o foco de estimular o cumprimento da obrigação estabelecida na decisão. A tutela inibitória pode se revelar, a partir do plano individual provocado pelo próprio trabalhador, em litisconsórcio com outros, pelo sindicato ou, ainda, no plano transindividual, quando voltadas a proteger o meio ambiente laboral através da atuação do Ministério Público do Trabalho.<sup>438</sup>

Constata-se, assim, que a tutela inibitória é instrumento hábil a tutelar os direitos extrapatrimoniais, neles contemplados os direitos da personalidade e os direitos fundamentais trabalhistas elencados no art. 7º, da CRFB, além dos direitos de natureza supraindividual, como

---

<sup>436</sup> FELICIANO, Guilherme Guimarães. Tutela Inibitória em matéria labor-ambiental. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, v. 77, 2011. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/28338>. Acesso em: 20 mai. 2023, p. 140-148.

<sup>437</sup> *Ibidem*, loc. cit.

<sup>438</sup> PILEGIS, Olga Regiane. **Saúde Mental e Trabalho**: redução progressiva dos riscos psicossociais labor-ambientais. 2018. Dissertação de Mestrado - Universidade de São Paulo – USP, São Paulo, 2018, p. 215-216.

é o caso do meio ambiente do trabalho equilibrado. Trata-se, sem dúvida, de uma resposta à sociedade que evoluiu na direção de superar a proteção direcionada unicamente ao patrimônio, para ações destinadas à proteção da pessoa humana em seus traços intrínsecos.<sup>439</sup>

A ação civil pública, por sua vez, poderá ter por objeto a condenação em dinheiro ou o cumprimento de obrigação de fazer e não fazer conforme o art. 3º, da Lei n. 7347/85. O primeiro aspecto teria um viés nitidamente reparatório, enquanto que, no segundo se vislumbra a atuação preventiva do autor da ação, comumente manejada pelo Ministério Público do Trabalho quando se cogita do meio ambiente e saúde do trabalhador. Na esfera trabalhista é comum o ajuizamento de ações coletivas lastreadas em tutela preventiva com o objetivo de evitar a concretização da lesão à integridade física e psíquica do trabalhador, a exemplo do que ocorre com pedidos de interdição de estabelecimento até que se efetive o cumprimento das normas de segurança e medicina do trabalho. É importante ressaltar que o art. 5º da referida lei legitima também as associações, desde que cumpridos os requisitos ali previstos, a ajuizarem ação civil pública na defesa do meio ambiente.

A doutrina e a jurisprudência vêm se debruçando em aprimorar técnicas processuais como a antecipação da tutela, medidas cautelares, tutelas de evidência como instrumentos hábeis à efetividade processual e que visam dar concretude ao direito material, além de minimizar os efeitos de delongas em um âmbito judicial. No cenário de direito processual infraconstitucional, a percepção de justiça preventiva se encontra encastelada em diversos dispositivos legais, a exemplo do art. 12 do Código Civil quando estabelece a possibilidade de tutela da ameaça contra direito da personalidade; o art. 497 do Código de Processo Civil, de 2015, ao prever a possibilidade de o juiz conceder tutela específica nas obrigações de fazer e não fazer ou determinar as providências que assegurem a obtenção de tutela pelo resultado prático equivalente; o § 1º do art. 536 do Código de Processo Civil que concede ao juiz a possibilidade, dentre outras medidas, de impor multas, busca e apreensão, remoção de pessoas ou coisas, desfazimento de obras, impedimento de atividade nociva e, caso necessário, requisitar a força policial; em uma perspectiva coletiva, o disposto no art. 84 da Lei 8078/90, ao prever a concessão de tutela específica em obrigação de fazer e não fazer ou determinar providências que assegurem o resultado prático equivalente ao do adimplemento; o art. 765 da

---

<sup>439</sup> PILEGIS, Olga Regiane. **Saúde Mental e Trabalho**: redução progressiva dos riscos psicossociais labor-ambientais. 2018. Dissertação de Mestrado - Universidade de São Paulo – USP, São Paulo, 2018, p. 219.

CLT, que estabelece como poder do juiz, determinar qualquer diligência necessária para a instrução do feito.<sup>440</sup>

A atuação dos sindicatos, em sede processual, revela-se a partir do ajuizamento de dissídio coletivo, caso seja frustrada a negociação coletiva em torno do cumprimento de cláusulas protetivas do meio ambiente laboral. Detém essas entidades legitimidade, ainda, para impetrar mandado de segurança coletivo (art. 5º, inciso LXX, da CRFB) e propor ação civil pública na defesa do meio ambiente laboral (art. 5º, inciso V, da Lei n. 7.347, de 1985).

Por fim, há que se destacar o papel do Judiciário voltado à prevenção da saúde mental do trabalhador. Com efeito, é imperioso que os magistrados tomem consciência acerca da relevância de atuar de forma concreta para viabilizarem a máxima eficiência quando se trata de tutela dos direitos fundamentais. Para alcançar esse objetivo, é necessário ultrapassar o conservadorismo de hermenêutica e considerar que a interpretação constitucional deve se pautar em resultados a partir de um sistema dinâmico e voltado à realidade social. É preciso lembrar, outrossim, que a Constituição é um sistema aberto e que a dignidade da pessoa humana é o fundamento de todo ordenamento jurídico. Além do mais, é cabível se invocar os princípios da eticidade, socialidade e operabilidade sobre os quais se assentou o novo Código Civil.<sup>441</sup> Nessa mesma linha de compreensão, inclina-se Kátia Magalhães Arruda, ao tratar da interpretação das normas protetivas, afirmando ser necessário que ocorra uma mudança de mentalidade nos aplicadores das normas inerentes aos direitos fundamentais, considerando que a “interpretação formal do direito e a aplicação estática da lei não são condutas compatíveis com o papel do judiciário como representante de um poder constitucional”.<sup>442</sup>

Além disso, há de se destacar o papel colaborativo do magistrado no curso do processo do trabalho com espeque no art. 6º, do Código de Processo Civil de 2015, que estabelece o dever de cooperação de todos os sujeitos do processo para que se obtenha decisão de mérito, em tempo razoável, justa e efetiva. Desse modo, o papel do juiz é crucial notadamente quando se está em jogo matéria de prevenção e promoção de saúde mental. Sobre o mesmo tema, foi aprovado o Enunciado n. 1 no I Fórum sobre perícias na Justiça do Trabalho, evento do Tribunal Superior do Trabalho, demonstrando que a atuação judicial deve ser pautada pela cooperação:

ENUNCIADO 1. PRINCÍPIO DA PARTICIPAÇÃO DO MAGISTRADO. ATUAÇÃO COLABORATIVA. Tendo em vista os termos do artigo 225 da

---

<sup>440</sup> PILEGIS, Olga Regiane. **Saúde Mental e Trabalho**: redução progressiva dos riscos psicossociais labor-ambientais. 2018. Dissertação de Mestrado - Universidade de São Paulo – USP, São Paulo, 2018, p. 215-217.

<sup>441</sup> *Ibidem*, p. 190-200.

<sup>442</sup> ARRUDA, Kátia Magalhães. **Direito Constitucional do Trabalho sua eficácia e impacto no modelo neoliberal**. São Paulo, LTR, 1988, p. 125.

Constituição Federal, que impõe ao Poder Público e à coletividade a defesa do meio ambiente e a sua preservação para as gerações presentes e futuras, assim como o caráter público do processo judicial, deve o magistrado trabalhista tomar todas as medidas necessárias para informar os órgãos administrativos participantes do sistema de saúde e segurança do trabalho e o Ministério Público de decisões judiciais proferidas envolvendo o descumprimento das normas de saúde e segurança do trabalho, para que estes órgãos possam tomar as medidas cabíveis conforme suas competências.

Dessa forma, cabe ao magistrado trabalhista colaborar com diversas ações voltadas a denunciar condutas culposas ou dolosas no descumprimento de normas de proteção à saúde, especialmente para dar cumprimento ao disposto no art. 120 da Lei 8.213, de 1991, ao encaminhar elementos que possam viabilizar o ressarcimento ao erário das despesas efetivadas pelo órgão previdenciário no tratamento das doenças mentais acidentárias, as chamadas ações regressivas. Cabe ao magistrado enviar comunicações ao Ministério Público do Trabalho, dando-lhe notícia de infrações detectadas no caso concreto sob a sua apreciação em torno dos riscos ou lesões de natureza psicossocial, para viabilizar a abertura de inquérito civil ou o ajuizamento da ação civil pública conforme disposto nos art. 6º e 7º da LACP. Do mesmo modo, podem ser realizados encaminhamentos aos órgãos fiscalizatórios se constatada violação de normas protetivas à saúde.<sup>443</sup>

Outro aspecto de relevância na concretização do princípio da prevenção dos riscos psicossociais no teletrabalho diz respeito à necessidade de superar interpretações clássicas de meio ambiente como um aspecto de natureza física ou nos limites geográficos da organização, concepções essas inerentes à organização do trabalho nos modelos fordista ou taylorista. No teletrabalho há o predomínio do labor imaterial adentrando em fronteiras incertas de tempo *versus* espaço, com imposições de elevadas metas de produtividade e fiscalização mediante controles informatizados.<sup>444</sup>

Questão que também merece destaque na interpretação judicial é voltada para a necessidade de análise da organização do trabalho no momento da realização das perícias que devem ocorrer com o viés da interdisciplinaridade. O tema foi levado ao I Fórum sobre perícias na Justiça do Trabalho, evento integrante do Programa Nacional Trabalho Seguro, do Tribunal Superior do Trabalho – TST (2013), sendo aprovados dois enunciados<sup>445</sup>:

ENUNCIADO 2. PERÍCIA EM ACIDENTES DE TRABALHO E DOENÇAS OCUPACIONAIS. VISTORIA NO LOCAL E NO POSTO DE TRABALHO.

---

<sup>443</sup> PILEGIS, Olga Regiane. **Saúde Mental e Trabalho**: redução progressiva dos riscos psicossociais labor-ambientais. 2018. Dissertação de Mestrado - Universidade de São Paulo – USP, São Paulo, 2018, p. 202.

<sup>444</sup> *Ibidem*, p. 203.

<sup>445</sup> *Ibidem*, p. 209-210.

ANÁLISE DA ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO. I - Nas perícias para avaliação donexo causal em acidentes de trabalho e doenças ocupacionais, é necessária a vistoria no local e no posto de trabalho, a análise da organização do trabalho, a verificação dos dados epidemiológicos, os agentes de risco aos quais se encontram submetido o trabalhador, consoante estabelece a Resolução nº 1.488/1998 do Conselho Federal de Medicina e demais resoluções dos conselhos profissionais. II – Consideram-se agentes de risco decorrentes da organização do trabalho, também, horas extras habituais, ritmo intenso, metas abusivas, trabalho penoso, pagamento por produtividade, trabalho noturno, trabalho em turno de revezamento, pressão psicológica, monotonia, dentre outros. III -A omissão do perito em vistoriar o local e o posto de trabalho atrai a aplicação do art. 437 do CPC, podendo ensejar a realização de segunda perícia, nos termos do art. 438 do CPC.

ENUNCIADO 13. PERÍCIA. SAÚDE MENTAL. ANÁLISE DO CONTEXTO SÓCIOECONÔMICO-FAMILIAR. I -Considerando que a definição de saúde pela Organização Mundial de Saúde envolve o completo bem-estar físico, mental e social, inclusive, nos caso específico da saúde mental, o art. 2o, caput, e, parágrafo único, inciso II, da Lei n. 10.216/2001, estabelece que nos atendimentos atinentes à saúde mental deve-se englobar o plexo sócioeconômico-familiar como forma de garantir o tratamento com humanidade e respeito dignidade do paciente, deve o expert, quando da realização de perícia judicial envolvendo adoecimento mental, realizar ampla investigação do periciado, inclusive considerando o contexto de inserção na família, no trabalho e na comunidade, considerados os riscos referentes à organização do trabalho previsto na NR 17.6.2. II – Em razão das peculiaridades que envolvem a perícia judicial referente ao adoecimento mental, especialmente no que se refere a análise percuciente do contexto sócio-econômico-familiar na qual está inserido o periciado, torna-se legítimo o requerimento pelo senhor perito de ampliação do prazo concedido para elaboração do Laudo Pericial, ficando a critério do magistrado, dentro da análise do caso concreto, fixação de prazo que harmonize a efetividade da produção probatória e o princípio constitucional da razoável duração do processo (art. 5º, inciso LXXVIII, da Constituição Federal)

Torna-se necessário, ainda, que o juiz ao proferir suas decisões se aproprie de elementos éticos, em especial nos casos em que estejam em cena bens jurídicos de natureza imaterial para concretizar a promoção da saúde mental. Não obstante os fatores de riscos psicossociais do teletrabalho tenham caráter ambivalente – ora com significado de prazer, realização e independência; outras vezes podem gerar exaustão, sofrimento, irritação e adoecimento mental, dependendo do modo e condições em que o trabalho está sendo realizado. Daí por que, a importância do viés interdisciplinar com relevo na psicodinâmica que estuda a saúde mental do trabalhador que examinará a subjetividade do trabalhador e as condições do seu meio ambiente, pois prazer e sofrimento são indissociáveis no tocante ao labor.

Diante dos riscos psicossociais no teletrabalho e do adoecimento mental trazido por esse novo modelo de labor, necessário refletir sobre os impactos nesse novo meio ambiente laboral. O ordenamento jurídico e as políticas governamentais devem trazer a devida proteção com ênfase em um critério prevencionista, relegando-se a último plano os aspectos monetizantes e de cunho reparatório. A incitação não é voltada a expurgar o sofrimento do trabalho e sim buscar ações que proporcionem a transformação e ressignificação dos riscos psicossociais geradores de adoecimento.

## 5 CONCLUSÕES

A pesquisa teve por objetivo demonstrar e justificar a proteção da saúde mental no teletrabalho como um direito fundamental, a partir do mapeamento dos riscos psicossociais. Como resultado do avanço tecnológico e em relação à apropriação de suas vantagens pelos trabalhadores, emerge essa nova organização do trabalho que vem se consolidando – o teletrabalho – que parece significar um movimento de *casa para casa* quando, nos primórdios do trabalho, os espaços eram ocupados pelos artesãos. A saúde é um direito humano básico, intrinsecamente relacionado com o direito à vida, estando superada a dicotomia entre saúde física e mental. Contata-se, portanto, interdependência entre vida, saúde e meio ambiente do trabalho – interpretação esta lastreada no princípio da dignidade da pessoa humana. Os direitos fundamentais vão concretizar esse princípio fundante, que é o de maior relevo na Constituição pátria. O meio ambiente foi consagrado como matriz constitucionalizada a partir de 1988, através da inserção de um regime detalhado como direito fundamental.

O meio ambiente do trabalho representa um expressivo segmento da vida do homem, uma vez que grande parte de seu tempo é ocupado pelo labor. Sendo assim, esta ambiência específica precisa de novas delimitações conceituais no contexto da sociedade tecnológica e pós-pandêmica, considerando a necessidade de preservar a saúde do trabalhador. Deve-se acentuar, ainda, que este âmbito não pode deslembrar de sua dimensão psicológica referente às interações psicossociais, conseqüentemente alcançando a dimensão mental. Do ponto de vista do alcance subjetivo do conceito, o meio ambiente laboral não estaria adstrito às relações empregatícias regidas pela Consolidação das Leis do Trabalho. A rigor, seu conceito deve alcançar todos os aspectos pertinentes ao bem estar e qualidade de vida de qualquer trabalhador, visto que assim estaria alcançada a efetiva dignidade da pessoa humana.

O risco à saúde do trabalhador não comporta apenas o enquadramento em agentes agressores já reconhecidos pelas normas regulamentares: deve abranger o de aparecimento de potenciais causadores de comprometimento à saúde, diante de inovações tecnológicas e científicas. O trabalho, enquanto atividade, pode ser desencadeador de adoecimento a partir de sua organização, assim como o *não trabalho* também pode gerar sofrimento e doenças mentais. O elenco apontado em torno das principais normas jurídicas brasileiras demonstra a insuficiência no trato da matéria, aliado à falta de sistematização que carece de um olhar atento, especialmente diante da alta taxa de adoecimentos mentais relacionados ao labor, tanto no espaço do serviço público, como na esfera do trabalho privado. Sendo tímido tal arcabouço

normativo, urge que essas lacunas sejam socorridas pela adoção de princípios constitucionais e por norteadores do Direito Ambiental.

Ao tratar de direito ambiental, torna-se necessária uma visão multidisciplinar a partir da cooperação especializada entre as diversas disciplinas científicas e transversais, com suas implicações em todos os ramos do direito. A prevenção é relevante na saúde mental dos trabalhadores como ocorre com as lesões ao meio ambiente natural, ao se considerar que, em ambos, os danos lida-se com o aspecto do potencial da irreversibilidade em razão da difícil recuperação em curto tempo.

O teletrabalho fez desaparecer as fronteiras de espaço e tempo entre labor e casa, o labor e o não labor, modificando o trabalho como um *lugar para ir* em algo que se possa fazer a qualquer lugar e/ou hora, a partir de seus elementos caracterizadores, tais como: a distância e o uso de meios tecnológicos. Nada obstante a existência de aspectos positivos no teletrabalho – como a possibilidade de harmonizar vida privada e trabalho, flexibilidade de horário, esses mesmos fatores são ambivalentes e capazes de aumentar os riscos psicossociais, a exemplo do isolamento, falta de desconexão, ausência de lazer e desequilíbrio entre vida privada e profissional. Razões pelas quais surgem os correlatos adoecimentos como: tecnoestresse, *burnout*, depressão e transtornos de ansiedade.

O princípio da prevenção deve atuar como mandamento de otimização do sistema e contribuir para que os operadores do direito compreendam o alcance e o sentido do trabalho digno e saudável, sem riscos de lesões físicas ou psíquicas. Torna-se necessário ressignificar dispositivos infraconstitucionais no campo da proteção à saúde do trabalhador, não devendo ser priorizados os aspectos reparatórios ou com pagamentos de adicionais pelos riscos criados.

Para a concretização do princípio da prevenção, relevante a implementação de uma estratégia de manejo dos fatores de riscos psicossociais, que deve atuar em diversos níveis. Torna-se necessária a fiscalização eficiente das condições de trabalho por órgãos públicos, pelas organizações tomadoras dos serviços, pelos sindicatos e pelos próprios trabalhadores, por meio de comissões internas ou participação na gestão da empresa. Destaca-se o papel dos sindicatos em sua atribuição negocial, na busca de melhorias na qualidade de vida dos trabalhadores, além da possibilidade de deflagrarem greve ambiental. Revela-se importante a atuação do Ministério Público do Trabalho quando realiza inquéritos civis e firma termos de ajustamento de conduta como instrumentos de prevenção aos riscos psicossociais. Em um âmbito judicial, imprescindíveis o manejo de ações individuais, coletivas e difusas promovidas, essas duas últimas, por sindicatos e pelo *Parquet*. São apropriadas, para a proteção da saúde mental, as tutelas inibitórias que viabilizam a concretude dos direitos de natureza extrapatrimonial, ao lado

das cautelares e as antecipações de tutela. Imperiosa, ainda, a necessidade de mudança de mentalidade dos aplicadores do direito a partir de decisões que se pautem em interpretações constitucionais concretas voltadas à realidade social, aliado ao papel colaborativo do Judiciário junto aos demais órgãos direcionados ao cumprimento das normas de saúde do trabalhador.

Essas considerações impõem um reflexo sobre a relação entre o tempo e o trabalho nessa nova modalidade de labor, posto que a tecnologia não pode se sobrepor à efetividade da garantia de condições não precárias.

## REFERÊNCIAS

ABRANTES, José João. **Estudos sobre o Código do Trabalho**. Coimbra: Coimbra Editora, 2004.

ABRANTES, José João. O Código do Trabalho e a Constituição. *In*: FERNANDES, Antônio Monteiro (Coord). **Estudos de Direito do Trabalho em Homenagem ao Professor Manoel Alonso Olea**. Coimbra: Almedina, 2004.

AGUIAR, Mônica Neves; MEIRELLES, Ana Thereza. Autonomia e alteridade como fundamentos da constituição do sentido de dignidade existencial diante do direito à vida. **Revista Brasileira de Direito Animal**, v. 13, n.1, 2018. Disponível em: <https://periodicos.ufba.br/index.php/RBDA/article/view/26220>. Acesso em: 20 mai. 2023.

ALBUQUERQUE, Flávia. Excesso de trabalho e pandemia podem desencadear Síndrome de Burnout. **Agência Brasil**. São Paulo, 03 jan. 2021. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/saude/noticia/2021-01/excesso-de-trabalho-e-pandemia-podem-desencadear-sindrome-de-burnout>. Acesso em: 20 dez. 2022.

ALEXY, Robert. **Teoria dos Direitos Fundamentais**. Tradução de Virgílio Afonso da Silva. São Paulo: Malheiros, 2001.

ALEXY, Robert. **Teoría de los derechos fundamentales**. Tradução de Ernesto Garzón Valdés. Madrid: Centro de Estudios Políticos y constitucionales, 2002.

ALVES, Rubens Valtecídes. Teletrabalho: um conceito complexo no direito brasileiro. **Revista da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Uberlândia**, v. 35, 2007. Disponível em: <https://seer.ufu.br/index.php/revistafadir/article/view/18441>. Acesso em: 20 mai. 2023.

ALVES, Andressa dos Santos; BARROS, Marina Dorileo. Greve ambiental um instrumento de defesa do tralbahador. **R. Direitos, trabalho e política social**, Cuiabá, v. 2, n. 3, jul./dez. 2016, p. 244-263.

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao Trabalho?** Ensaio sobre as metamorfoses do mundo do trabalho. São Paulo, Cortez, 1995.

ANTUNES, Paulo de Bessa. **Direito ambiental**. 15. ed. São Paulo: Atlas, 2013.

ANTUNES ROCHA, Carmem Lúcia. O princípio da dignidade da pessoa humana e a exclusão social. **Revista do Instituto Brasileiro de Direitos Humanos**, n. 2, 2001. Disponível em: <https://revista.ibdh.org.br/index.php/ibdh/article/view/29>. Acesso em: 16 nov. 2022.

AQUINO, Sônia Aparecida Menegaz Tomaz de. **Flexibilização, desemprego e direito ao trabalho**. 1999. Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho). Universidade de São Paulo, São Paulo, 2013.

AREIAS, Maria Elenice Quelho; COMANDULE, Alexandre Quelho. Qualidade de vida, estresses e síndrome de Burnout. *In*: GONÇALVES, Aguinaldo; GUTIERREZ, Gustavo Luis; VILARTA, Roberto. (Org.). **Qualidade de vida e fadiga institucional**. Campinas: IPES Editora, 2004. Disponível em: [https://fef170.fef.unicamp.br/fef/sites/uploads/deafa/qvaf/fadiga\\_cap13](https://fef170.fef.unicamp.br/fef/sites/uploads/deafa/qvaf/fadiga_cap13). Acesso em: 20 nov. 2022.

ARENDDT, Hannah. **A condição humana**. 10ª Edição. Tradução de Roberto Raposo. Rio de Janeiro: Editora Forense Universitária, 2007.

ARRUDA, Kátia Magalhães. **Direito Constitucional do Trabalho sua eficácia e impacto no modelo neoliberal**. São Paulo, LTR, 1988,

ÁVILA-PIRES, Fernando Dias de. **Fundamentos históricos da ecologia**. Ribeirão Preto: Holos, 1999.

BARRERO FERNANDÉZ, Antonio. **Teletrabalho**, Lisboa: Estampa, 1999.

BARRETO JUNIOR, Irineu Francisco; SILVA, Josiane. Teletrabalho e sociedade da informação: modalidades e jornada de trabalho. **Revista de Direitos e Garantias Fundamentais**, v. 16, n. 2, 2015. Disponível em: <https://sisbib.emnuvens.com.br/direitosegarantias/article/view/467>. Acesso em 20 mai. 2023.

BARROS, Alexandre; SILVA, José Roberto Gomes da. Percepções dos indivíduos sobre as consequências do teletrabalho na configuração home-office: estudo de caso na Shell Brasil. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 8, nº 1, 2010. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cebape/a/pB6bjbKsBNBdKk6VwGCbSRM/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 20 mai. 2023.

BARROS, Alice Monteiro de. **Contratos e regulamentações especiais de trabalho: peculiaridades, aspectos controvertidos e tendências**. São Paulo: LTr, 2008.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2011.

BARROSO, Maria Regina Castro. **Teletrabalho a domicílio e as transformações do trabalho**. In: VII Seminário do Trabalho: Trabalho, educação e sociabilidade (24 a 28 de maio de 2010) / Org. Giovanni Alves, Arakin Queiroz Monteiro e Roberto Leme Batista – Marília, SP: UNESP, 2010.

BARUKI, Luciana Veloso. **Riscos psicossociais e saúde mental do trabalhador: por um regime jurídico preventivo**. 2 ed. São Paulo: LTr, 2018.

BAUMAN, Zygmunt. **Globalização**. Tradução: Macus Penchel. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1999.

BAUMAN, Zygmunt. **Modernidade Líquida**. Rio de Janeiro: Zahar, 2001.

BECK, Ulrich. **Risk society: towards a new modernity**. Londres: SAGE, 1999.

BECK, Ulrich. **La Sociedad del Riesgo Global**. Madrid: Editora Siglo Veintiuno, 2002.

BELMONTE, Alexandre Agra. Problemas Jurídicos do Teletrabalho no Brasil. **Anuario de la Facultad de Derecho**, v. 26, pp. 295-311, 2008. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2795712.pdf>. Acesso em: 20 mai. 2023.

BENEVIDES-PEREIRA, Ana Maria. Burnout: o processo de adoecer pelo trabalho. In: BENEVIDES-PEREIRA, Ana Maria (org.). **Quando o trabalho ameaça o bem-estar do trabalhador**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2002.

BENJAMIN, Antônio Herman de Vasconcelos. Introdução ao Direito Ambiental Brasileiro. In: BENJAMIN, Antônio Herman (org.). **A Proteção Jurídica das Florestas**, v. 1. São Paulo: IMESP, 1999.

- BEVIAN, Elsa Cristine. **O adoecimento dos trabalhadores com a globalização da economia e o espaço político de resistência**. 1 ed. Florianópolis: Empório do Direito, 2017.
- BOBBIO, Norberto. **A era dos direitos**. Tradução Carlos Nelson Coutinho. Rio de Janeiro, Ed. Campus Ltda., 1996.
- BOCORNY, Leonardo Raupp. **A valorização do trabalho humano no Estado Democrático de Direito**. Porto Alegre: SAFE, 2003.
- BONAVIDES, Paulo. **Curso de direito constitucional**. 27 ed. São Paulo: Malheiros, 2012.
- BRASIL. **Portaria nº 3.214, 08 de junho de 1978**. Aprova as Normas Regulamentadoras - NR - do Capítulo V, Título II, da Consolidação das Leis do Trabalho, relativas a Segurança e Medicina do Trabalho”. Disponível em: [https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/composicao/orgaos-especificos/secretaria-de-trabalho/inspecao/seguranca-e-saude-no-trabalho/sst-portarias/1978/portaria\\_3](https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/composicao/orgaos-especificos/secretaria-de-trabalho/inspecao/seguranca-e-saude-no-trabalho/sst-portarias/1978/portaria_3). Acesso em: 20 nov 2022.
- BRASIL. **Lei nº 6.938, de 31 de agosto de 1981**. Dispõe sobre a Política Nacional do Meio Ambiente, seus fins e mecanismos de formulação e aplicação, e dá outras providências. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l6938.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6938.htm). Acesso em: 20 nov 2022.
- BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: [https://planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](https://planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 20 dez 2022.
- BRASIL. **Lei nº 8.080, de 19 de setembro de 1990**. Dispõe sobre as condições para a promoção, proteção e recuperação da saúde, a organização e o funcionamento dos serviços correspondentes e dá outras providências. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8080.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8080.htm). Acesso em: 20 dez 2022.
- BRASIL. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8213cons.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm). Acesso em: 20 de nov 2022.
- BRASIL. **Portaria nº 3.120/GM/MS, de 01 de julho de 1998**. Aprovar a Instrução Normativa de Vigilância em Saúde do Trabalhador no SUS, na forma do Anexo a esta Portaria, com a finalidade de definir procedimentos básicos para o desenvolvimento das ações correspondentes. Disponível em: <https://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2017/MatrizesConsolidacao/comum/1759.html>. Acesso em: 20 nov 2022.
- BRASIL. **Lei nº 9.795, de 27 de abril de 1999**. Dispõe sobre a educação ambiental, institui a Política Nacional de Educação Ambiental e dá outras providências. Disponível em [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l9795.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9795.htm). Acesso em: 20 dez 2022.
- BRASIL. **Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999**. Aprova o Regulamento da Previdência Social, e dá outras providências. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/d3048.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3048.htm). Acesso em: 20 nov 2022.
- BRASIL. **Lei nº 11.430, de 26 de dezembro de 2006**. Altera as Leis nºs 8.213, de 24 de julho de 1991, e 9.796, de 5 de maio de 1999, aumenta o valor dos benefícios da previdência social; e revoga a Medida Provisória nº 316, de 11 de agosto de 2006; dispositivos das Leis nºs 8.213, de 24 de julho de 1991, 8.444, de 20 de julho de 1992, e da Medida Provisória nº 2.187-13, de 24 de agosto de 2001; e a Lei nº 10.699, de 9 de julho de 2003. Disponível em:

[https://planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2003-2006/2006/lei/11430.htm](https://planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2003-2006/2006/lei/11430.htm). Acesso em: 20 nov 2022.

BRASIL. **Decreto nº 7.602, de 7 de novembro de 2011**. Dispõe sobre a Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho. Disponível em:

[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2011/decreto/d7602.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/decreto/d7602.htm) – PNSST. Acesso em 20 nov 2022.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 4.066/DF**. Requerente: Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho –ANPT e outros. Intdos. Presidente da República e Congresso Nacional. Relatora: Min. Rosa Weber. Brasília, DJe, 24 ago. 2017. Disponível em

<http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=14452232>. Acesso em 23 mai. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Saúde mental no trabalho**. Notícias do TST. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/sa%C3%BAde-mental-no-trabalho-a-constru%C3%A7%C3%A3o-do-trabalho-seguro%C2%A0depende-de-todos-n%C3%B3s>. Acesso em: 20 de dez. 2022.

BRAVERMAN, Harry. **Trabalho e capital monopolista**. São Paulo, Zahar, 1977.

BRETON, Thierry. **Le télétravail em France, Rapport au Ministre de l'Intérieur de Aménagement du Territoire ET au Ministre dès Entreprise**. Paris: La Documentation Française, 1994.

BUTIERRES, Maria Cecília. **O direito à saúde do trabalhador e a Convenção 187 da OIT: elementos para uma transição de paradigmas na prevenção**. 2015. 148 f. Dissertação (Mestrado) – Programa de Pós-Graduação em Direito, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2015. Disponível em:

<http://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/121897/000970811.pdf?sequence=1>. Acesso em: 20 mai. 2023.

CABRAL, Ângelo Antônio. **Direito ambiental do trabalho na sociedade do risco**. Curitiba: Juruá, 2016.

CAMARGO, Mário Lázaro. Presenteísmo: denúncia do mal-estar nos contextos organizacionais de trabalho e de riscos à saúde do trabalhador. **Revista Laborativa**, v. 6, n. 1 (especial), 2017. Disponível em: <https://ojs.unesp.br/index.php/rlaborativa/article/view/1601>. Acesso em: 20 mai. 2023.

CAMARGO, Thaísa Rodrigues Lustosa de; MELO, Sandro Nahmias. **Princípios de direito ambiental do trabalho**. São Paulo: Ltr, 2013.

CARLOTTO, Mary Sandra; CÂMARA, Sheila Gonçalves. O tecnoestresse em trabalhadores que atuam com tecnologia de informação e comunicação. **Psicologia Ciência e Profissão**, v. 30, n. 2, 2010. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1414-98932010000200007>. Acesso em: 20 mai. 2023.

CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do Trabalho**. Niterói: Impetus, 2007.

CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do Trabalho**. 14ª ed. rev. e ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2017.

CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede**. São Paulo: Paz e Terra, 1999.

CASTELLS, Manuel. **A galáxia da internet**: reflexões sobre a internet, os negócios e a sociedade. Tradução de Maria Luiza X. de A. Borges. Rio de Janeiro: Zahar, 2003.

CECCARELLI, Paulo. O sofrimento psíquico na perspectiva da psicopatologia fundamental. **Psicologia em Estudo**, v. 10, n. 3, p. 472-477, 2015. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/pe/a/FmK5qrc9BB5ZksDdRKFK6pj/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 28 jun. 2021.

CHALMERS, Lee. Using IT in Work at Home: Taking a Closer Look at IT Use in Home-Located Production. **New Technology, Work and Employment**, v. .23, n.1-2, pp. 77-94, 2008. Oxford: Blackwell, 2008.

CHANLAT, Jean-François (org.). **O indivíduo na organização – Dimensões esquecidas**, v. III. São Paulo: Atlas, 1996.

CODO, Wanderley; SORATTO, Lucia; VASQUES-MENEZES, Iône. Saúde mental e trabalho. In: ZANELLI, José Carlos; BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo; BASTOS, Antonio Virgílio Bittencourt (Orgs.). **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, 2004.

COIMBRA, Rodrigo; STURMER, Gilberto. A noção de trabalho a tempo parcial no direito espanhol como um instrumento da “flexisegurança”. **Direitos Fundamentais e Justiça**, v. 6, n. 21, 2012. Disponível em: <https://dfj.emnuvens.com.br/dfj/article/view/294>. Acesso em: 20 mai. 2023.

CORIAT, Benjamin. **Pensar pelo Averso**. Rio de Janeiro: UFRJ/REVAN, 1994.

CORREIA, Marcus Orione Gonçalves. **Direito Previdenciário e Constituição**. São Paulo: Ed. Ltr, 2004.

COSTA, Isabel de Sá Affonso da. Teletrabalho: subjugação e construção de subjetividades. **Revista de Administração Pública**, n. 41, 2007. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0034-76122007000100007>. Acesso em: 20 mai. 2023.

CUNHA JÚNIOR, Dirley da. **Controle judicial das omissões do Poder Público**. São Paulo: Saraiva, 2004.

DALLARI, Sueli Gnadolfi. O direito à saúde. **Revista Saúde Pública**, v. 22, 1988. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0034-89101988000100008>. Acesso em: 20 mai. 2023.

DE MASI, Domenico. **O ócio criativo**. 6. ed. Rio de Janeiro, Editora Sextante, 2000.

DECCA, Edgar Salvadori de. **O nascimento das fábricas**. São Paulo: Brasiliense, 1996.

DEJOURS, Christophe. Por um novo conceito de saúde. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional** v. 14, n, 54, 1986. Disponível: [https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/5751578/mod\\_resource/content/0/Por%20um%20novo%20conceito%20de%20saude%20DEJOURS.pdf](https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/5751578/mod_resource/content/0/Por%20um%20novo%20conceito%20de%20saude%20DEJOURS.pdf). Acesso em: 20 mai. 2023.

DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho**: estudo de Psicopatologia do Trabalho. Traduzida por Ana Isabel Paraguay e Lúcia Leal Ferreira. São Paulo: 5ª ed. Cortez, 1997.

DEJOURS, Christophe. Psicodinâmica do trabalho na pós-modernidade. In: MENDES, Ana Magnólia; LIMA, Suzana Canez da Cruz; FACAS, Emílio Peres (Orgs.). **Diálogos em psicodinâmica do trabalho**. Brasília: Paralelo15, 2007.

DEJOURS, Christophe; BÈGUE, Florence. **Suicídio e trabalho: o que fazer.** Tradução de Franck Soudant. Brasília: Paralelo 15, 2010.

DELGADO, Gabriela Neves; DELGADO, Mauricio Godinho. **A Reforma Trabalhista no Brasil: com comentários à Lei 13467.2017.** 1ª ed. São Paulo: Ltr, 2017.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 6ª ed São Paulo: LTR, 2007.

DEMEROUT, E.; Bakker, A. B; NACHREINER, F; SCHAUFELI, W. B. The job demands-resources model of burnout. **Journal of Applied Psychology**, v. 86, n. 3, p. 499-512, 2001. Disponível em: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/11419809/>. Acesso em: 20 dez 2022.

DESSORS, Dominique; DEJOURS, Christophe; DESRIAUX, François. Por um trabalho, fator de equilíbrio. **Revista de Administração de Empresas**, v. 3, n. 33, p. 98-104, 1993. Disponível em: [www.scielo.br/pdf/rae/v33n3/a09v33n3](http://www.scielo.br/pdf/rae/v33n3/a09v33n3). Acesso em 20 de dez 2022.

DI MARTINO, Vittorio. WIRTH, Linda. Telework: a new way of working and living. **International Labour Review**, v. 129, n. 5, p.529-554, 1990. Disponível em: <https://heinonline.org/HOL/LandingPage?handle=hein.journals/intlr129&div=54&id=&page=>. Acesso em: 20 mai. 2023.

ESCUADERO RODRÍGUEZ, Ricardo. Teletrabajo. *In: Descentralización productiva e nuevas formas organizativas del trabajo, X Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, MTAS.* Madrid, 2000. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/metricas/documentos/ARTLIB/566280>. Acesso em: 20 nov 2022.

ESTRADA, Manuel Martín Pino. **Teletrabalho & Direito: o trabalho à distância e sua análise jurídica em face aos avanços tecnológicos.** Curitiba: Juruá, 2014.

EUROPA. **Conselho Europeu extraordinário de Lisboa (março de 2000):** para uma Europa da inovação e do conhecimento. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=LEGISSUM:c10241>. Acesso em: 06 dez 2022.

FABREGAT, Maria Bernardina Alonso; GALLEGO, Eva Cifra. Teletrabajo y salud: un nuevo reto para la psicología. **Papeles Del Psicólogo**, n. 83, pp. 55-61, 2002. Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/778/77808308.pdf>. Acesso em: 20 mai. 2023.

FAGUNDES, Paulo Roney Ávila. **Direito e holismo - introdução a uma visão jurídica de integridade.** São Paulo: LTR, 2000.

FELICIANO, Guilherme Guimarães. Tutela Inibitória em matéria labor-ambiental. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, v. 77, 2011. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/28338>. Acesso em: 20 mai. 2023.

FELICIANO, Guilherme Guimarães. **Curso crítico de direito do trabalho: teoria geral do direito do trabalho.** São Paulo: Saraiva, 2013.

FELICIANO, Guilherme Guimarães. O meio ambiente do Trabalho e a responsabilidade civil patronal: reconhecendo a danosidade sistêmica. *In: FELICIANO, Guilherme Guimarães; URIAS, João (coords.). Apontamentos para uma Teoria Geral. Saúde, Ambiente e Trabalho: novos rumos da regulação jurídica do trabalho.* v. I. São Paulo: LTr, 2013.

FERNANDES, Fábio. **Meio ambiente geral e meio ambiente do trabalho: uma visão sistêmica.** São Paulo: LTr, 2009.

FERNÁNDEZ, Antonio Barrero. **Teletrabalho.** Lisboa: Editorial Estampa, 1999.

FERREIRA, Ana Paula Cavalcanti. Tecnologia de informação, controle e mundo do trabalho: pensar tecnologia na ótica do trabalhador. **Revista Eletrônica de Ciências Sociais**, v.1, n. 11, 2007. Disponível em: <https://periodicos.ufpb.br/index.php/caos/article/view/46917>. Acesso em: 20 nov 2022.

FGV EAESP. **Relatório Técnico II Impacto na saúde e no bem-estar do trabalho em regime de home-office durante a pandemia de SARS-COVID-19**. Disponível em: <https://www.impacto.blog.br/uploads/2020/08>. Acesso em: 20 nov 2022.

FIGUEIREDO, Guilherme José Purvin de. **Direito ambiental e a saúde dos trabalhadores: controle da poluição, proteção do meio ambiente, da vida e da saúde dos trabalhadores no Direito Internacional, na União Europeia e no Mercosul**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2007.

FIGUEIREDO, Guilherme José Purvin. **Direito ambiental e saúde dos trabalhadores**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2007.

FIGUEREDO, Mariana Filchtiner. **Direito Fundamental à Saúde: parâmetros para sua eficácia e efetividade**. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2007.

FINCATO, Denise. Teletrabalho: Aproximações Epistemológicas. **Revista Magister de Direito Trabalhista e Previdenciário**, Portal Alegre, v. 1, jul./ago. 2004.

FIORILLO, Celso Antônio Pacheco. **Curso de direito ambiental brasileiro**. 11 ed rev. atual e amp. São Paulo: Saraiva, 2010.

FONSECA, Regina; PÉREZ-NEBRA, Amalia. A epidemiologia do teletrabalhador: impactos do teletrabalho na saúde mental. **Cadernos de Psicologia Social Do Trabalho**, v. 15, n.2, 2012. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/cpst/v15n2/v15n2a11.pdf>. Acesso em: 22 mai. 2023.

FREITAS JR., Antônio Rodrigues de. Tópicos da agenda protecionista na nova Constituição brasileira. **Revista Jurídica do Trabalho**, ano II, n. 5, abr.-jun. 1989.

GALLARDO MOYA, Rosário. **El viejo e El nuevo trabajo a domicilio – de La maquina de hilar al ordenador**. Madrid: Ibidem Edições, 1998.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Manual de Direito do Trabalho**. 5. ed. São Paulo: Método, 2012.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Teletrabalho e trabalho a distância: considerações sobre a Lei nº 12.551/2011. **Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária**, v. 273, n. 23, 2012. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/102637>. Acesso em 22 mai. 2023.

GAULEJAC, Vincent. **Gestão como doença social: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social**. Tradução de Ivo Storniolo. 1 ed. Aparecida - SP: Ideias & Letras, 2007.

GAURIAU, Rosane. Riscos Profissionais no Trabalho a distância: teletrabalho, trabalho remoto e trabalho via plataformas digitais. Riscos novos, emergentes ou intensificados? **Revista Direitos das Relações Sociais Trabalhistas**, v. 8, n. 2, 2022. Disponível em: <https://publicacoes.udf.edu.br/index.php/relacoes-sociais-trabalhista/article/view/399>. Acesso em: 22 mai. 2023.

GENEHR, Fabiana Pacheco. **A normatização do teletrabalho no direito brasileiro: uma alteração bem-vinda**. Revista Ltr, São Paulo, v. 09, n. 72, set. 2008.

GIDDENS, Anthony. **As consequências da modernidade**. São Paulo: UNESP, 1991.

- GOMES, Orlando e GOTTSCHALK, Elson. **Curso de direito do trabalho**. 1 ed. Rio de Janeiro: Forense, 1990.
- GORZ, André. **Crítica da divisão do trabalho**. São Paulo, Martins Fontes, 1980.
- GRAY, Mike; HODSON, Noel; GORDON, Gil. **Teleworking Explained**. Chichester: John Wiley and Sons, 1993.
- GUATTARI, Felix. **As três ecologias**. Tradução. Maria Cristina F. Bittencourt. São Paulo: Papyrus, 1995.
- GUIMARÃES, Liliana; *et al.* Psicologia da saúde ocupacional (PSO): um campo emergente. In: Liliana A. M. Guimarães; Sonia Grubits. (Org.). **Série Saúde Mental e Trabalho**, v. 4. 1ed. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008.
- HAN, Byung-Chul. **Sociedade do Cansaço**. Tradução de Enio Paulo Gaichini. Editora Vozes, Rio de Janeiro, 2015.
- HARVEY, David. **Condição pós-moderna**. São Paulo, Loyola, 1996.
- HASSARD, Juliet; COX, Tom; ASSARD, Juliet; COX, Tom. **Work-related stress: nature and management. 2017**. European Agency for Safety and Health at Work. Disponível em: <https://oshwiki.osha.europa.eu/en/themes/work-related-stress-nature-and-management>. Acesso em: 20 jan. 2021.
- HELOANI, José Roberto. **Organização do Trabalho e Administração. Uma visão multidisciplinar**. São Paulo: Cortez, 2002.
- HELOANI, Roberto; BARRETO, Margarida. Assédio moral nas relações sociais no âmbito das instituições públicas. In: GEDIEL, José Antonio Peres; *et al* (Org.). **Estado, poder e assédio: relações de trabalho na administração pública**. Curitiba: Kairós, 2015.
- HERNANDEZ, Márcia Regina Pozelli. **Novas perspectivas das relações de trabalho: o teletrabalho**. São Paulo: LTr, 2011.
- HIBAUT ARANDA, Javier. **El Teletrabajo: analisis jurídico-laboral**. 2.ed. Madrid: Consejo Económico y Social, 2001.
- HISLOP, Donald; AXTELL, Carolyn. The Neglect of Spatial Mobility in Contemporary Studies of Work: the Case of Telework. **New Technology, Work and Employment**, v. 22, n.1, 2007.
- HUWS, Ursula. Telework: Projections. **Futures**, v. 23, n.1, 1991. Disponível em: [https://doi.org/10.1016/0016-3287\(91\)90003-K](https://doi.org/10.1016/0016-3287(91)90003-K). Acesso em: 22 mai. 2023.
- JAAKSON, Krista; KALLASTE, Epp. Beyond Flexibility: Reallocation of Responsibilities in the Case of Telework, **New Technology, Work and Employment**, v. 25, n.3, 2010. Disponível em: <https://doi.org/10.1111/j.1468-005X.2010.00248.x>. Acesso em: 22 mai. 2023.
- JARDIM, Carla Carrara da Silva Jardim. **O teletrabalho e suas atuais modalidades**. São Paulo: LTr, 2004.
- KROEMER, Karl H. E.; GRANDJEAN, Etienne. **Manual de ergonomia: adaptando o trabalho ao homem**. Tradução Lia Buarque de Macedo Guimarães. 5. ed. Porto Alegre: Bookman, 2005.
- LACERDA, Rosângela Rodrigues; DO VALE, Sílvia Teixeira. **Curso de Direito Constitucional do Trabalho**. São Paulo: Ltr, 2021.

- LAFER, Celso. **A reconstrução dos direitos humanos: um diálogo com o pensamento de Hannah Arendt**. São Paulo: Companhia das Letras, 1988.
- LEFF, Enrique. **Aventuras da epistemologia ambiental: da articulação das ciências ao diálogo de saberes**. Tradução Silvana Cobucci Leite. São Paulo: Cortez, 2012.
- LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Manual de direitos humanos**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2014.
- LEITE, José Rubens Morato; AYALA, Patryck de Araújo. A transdisciplinaridade do Direito Ambiental e a sua equidade intergeracional. **Revista do Curso de Pós-Graduação em Direito da UFSC**, Santa Catarina, v. 21, n. 41, 2000.
- LEITE, José Rubens Morato; AYALA, Patryck de Araújo. **Direito Ambiental na sociedade de risco**. 2 ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2004.
- LEPLETIER, Evandro; CRUZ, Lucineide. **Gestão do Teletrabalho (Home Office) no Brasil: Casos do Serpro e TCU e métodos para a implantação**. 1ª ed. Brasília: Fácil Editora, 2018.
- LIPOVETSKY, Gilles; CHARLES, Sébastien. **Os tempos hipermodernos**. São Paulo: Barcarolla, 2004.
- MACEDO, Fátima. Teletrabalho e saúde mental em tempos de pandemia. **Revista Segurança Comportamental**, 14, 2021. Disponível em: <https://www.segurancacomportamental.com/revistas/item/838-teletrabalho-e-saude-mental-em-tempos-de-pandemia>. Acesso em: 22 mai. 2023.
- MAGANO, Octávio Bueno. **ABC do Direito do Trabalho**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1998.
- MALLET, Estevão. Trabalho, tecnologia e subordinação: reflexões sobre a Lei 12.551. **Revista do Advogado**, São Paulo, v. 32, n. 115, p. 44-52, abr. 2012.
- MALVEZI, Sigmar. **The man-work relationship and organizational chance**. 1988. Tese (Doutorado em Filosofia) - University of Lancaster, Inglaterra, 1988.
- MALVEZZI, Sigmar. Prefácio. In ZANELLI, José Carlos; BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo; BASTOS, Antonio Virgilio Bittencourt (Orgs.). **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, 2004.
- MANCUSO, Rodolfo de Camargo. Ação civil pública trabalhista: análise de alguns pontos controvertidos. **Revista do Processo**, São Paulo, ano. 24, n.93, jan/mar, 1999.
- MANOOCHEHRI, Gus; PINKERTON, Theresa. Managing Telecommuters: Opportunities and Challenges. **American Business Review**, v. 21, n.1, 2003. Disponível em: <https://digitalcommons.newhaven.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1023&context=americanbusinessreview>. Acesso em: 22 mai. 2023.
- MANZINI-COVRE, Maria de Lourdes. A função da técnica. In: BRUNO, Lucia; SACCARDO, Cleusa (Coord.). **Organização, Trabalho e Tecnologia**. São Paulo: Atlas, 1986.
- MANZINI-COVRE, Maria de Lourdes. **No caminho de Hermes & Sherezade**. São Paulo: Vogal, 1996.
- MARANHÃO, Ney. Meio ambiente do trabalho: descrição jurídico-conceitual. **Revista LTr**, v.2, n.3, 2016. Disponível em:

<https://periodicoscientificos.ufmt.br/ojs/index.php/rdtps/article/view/8774>. Acesso em: 22 mai. 2023.

MARDERS, Fernanda; Kunde, Bárbara Michele Morais. O direito de desconexão no teletrabalho como concretização do princípio da igualdade na sociedade contemporânea. *In*: COLNAGO, Lorena de Mello Rezende; CHAVES JUNIOR, José Eduardo de Resende; ESTRADA, Manuel Martín Pino (coord.). **Teletrabalho**. São Paulo: LTr, 2017.

MARTINO, Vittorio Di. **The high Road to teleworking**. Geneva: International Labour Organization, 2001.

MARTINS, Lara Caxico. **Comissão de representação dos empregados como direito fundamental instrumental à fiscalização e controle da gamificação**. 2022. Tese (Doutorado em Ciência Jurídica) - Universidade Estadual do Norte do Paraná Jacarezinho, Paraná, 2022.

MARTINS, Mariana Nogueira. **O poder de fiscalização em teletrabalho: recurso às tecnologias de informação e comunicação**. 2021. Dissertação de Mestrado - Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, Lisboa, 2012. Disponível em: <http://hdl.handle.net/10451/49587>. Acesso em: 22 mai. 2023.

MARTINS, Sérgio Pinto. Teletrabalho. **Repertório IOB de Jurisprudência: trabalhista e previdenciário**, São Paulo, n. 18, p. 354-349, 2001.

MARTINS. Sérgio Pinto. **Flexibilização das condições de trabalho**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

MEDEIROS, Leandro Peixoto. O princípio da prevenção sob o enfoque ambiental e da saúde: um imperativo sociodemocrático. **Revista Direito Público**, v. 10, n. 51, 2013. Disponível em: <https://www.portaldeperiodicos.idp.edu.br/direitopublico/article/view/2247>. Acesso em: 22 mai. 2023.

MEIRELES, Edilton. **A Constituição do trabalho**. 3 ed. São Paulo: Ltr, 2018.

MELO, Raimundo Simão de. **Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador: responsabilidades legais, dano material, dano moral, dano estético, indenização pela perda de uma chance, prescrição**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2008.

MERLO, Alvaro Crespo. Psicodinâmica do trabalho. *In*: JACQUES, Maria da Graça; COCO, Wanderlei (Orgs.). **Saúde mental & trabalho: leituras**. Petrópolis: Vozes, 2002.

MINISTÉRIO DAS RELAÇÕES EXTERIORES. **Atos Internacionais: Prática Diplomática Brasileira**. Manual de Procedimentos. Disponível em: <https://www.gov.br/mre/pt-br/assuntos/atos-internacionais>. Acesso em 20 nov 2022.

MORAES NETO, Benedito. **Século XX e Trabalho Industrial. Taylorismo/fordismo, ohnoísmo e automação em debate**. São Paulo: Xamã, 2003.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 28 ed. São Paulo: LTr, 2002.

NILLES, Jack M. **Fazendo do teletrabalho uma realidade**. 1ª ed. São Paulo: Editora Futura, 1997.

NUNES, Luiz Antonio Rizzatto. **O princípio constitucional da dignidade da pessoa humana**. São Paulo: Saraiva, 2002.

OLEA, Manuel Afonso. **Introdução ao direito do trabalho**. Tradução de Regina Maria Macedo Nery Ferran, Aglaê Marcon, Itacir Luchtemberg e Sebastião Antunes Furtado. 5. ed. Curitiba: Genesis, 1997.

OLIVEIRA, Júlia Francieli Neves de. **As novas tecnologias da informação e da comunicação nas relações do trabalho: o teletrabalho**. Congresso Internacional de Direito e Contemporaneidade, 2, 2013. Santa Maria. Anais. Santa Maria: UFSM, 2013.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações por Acidente do Trabalho ou Doença Ocupacional**. São Paulo: LTr, 2005.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2010.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE - OMS. **CID-10 Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde**. 10a rev. São Paulo: Universidade de São Paulo, 1997.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO - OIT. **Manual de buenas prácticas em teletrabajo**. Buenos Aires: Oficina Internacional del Trabajo, Ministerio del Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Unión Industrial Argentina, 2011.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO - OIT. **Control del Cumplimiento de las Normas Internacionales del trabajo**. Genebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2019. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---normes/documents/publication/wcms\\_730880.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_730880.pdf). Acesso em: 22 mai. 2023.

OURO, Marisa. Telework: a comparative analysis of the Portuguese and Spanish legal-labour regime. **Revista Jurídica Portucalense**, nº 31, 2022. Disponível em: <https://revistas.rcaap.pt/juridica/article/view/26415>. Acesso em: 22 mai. 2023.

PADILHA, Norma Sueli. **Do meio ambiente do trabalho equilibrado**. São Paulo: LTr, 2002.

PADILHA, Norma Sueli. O saber ambiental na sua interdisciplinaridade: contribuição para os desafios do Direito Ambiental. *In*: XIX Encontro Nacional do CONPEDI, 2010, Fortaleza. **Anais do XIX Encontro Nacional do CONPEDI**. Florianópolis: Fundação Boiteux, 2010.

PADILHA, Norma Sueli. O equilíbrio do meio ambiente do trabalho: direito fundamental do trabalhador e de espaço interdisciplinar entre o Direito do Trabalho e Direito Ambiental. **Rev. TST**, Brasília, vol. 77, n. 4, out/dez 2011.

PEDREIRA, Pinho. O teletrabalho. **Revista LTr**, São Paulo, v. 64, n.5, 2000.

PENIDO, Laís de Oliveira. Saúde Mental no Trabalho. Um direito humano fundamental no mundo contemporâneo. **Revista de Informação Legislativa**. Brasília, ano 48, n.191, jul/set, 2011.

PILEGIS, Olga Regiane. **Saúde Mental e Trabalho: redução progressiva dos riscos psicossociais labor-ambientais**. 2018. Dissertação de Mestrado - Universidade de São Paulo – USP, São Paulo, 2018.

PINEL, Maria de Fátima de Lima. **Tele trabalho: o trabalho sustentável elocologicamente**. 2012. Disponível em: <http://www.teletrabalhador.com/#:~:text=Portanto%2C%20devido%20as%20caracter%20ADsticas%20intr%20ADnsecas,das%20pegadas%20humanas%20na%20natureza%20>. Acesso em: 20 ago. 2021.

- PINTO, José Augusto Rodrigues. Ambientes saudáveis de trabalho. *In*: FELICIANO, Guilherme Guimarães; *et al* (Orgs.). **Direito ambiental do trabalho**: apontamentos para uma teoria geral, v. 2. São Paulo: LTr, 2015.
- QUINO, Sônia Aparecida Menegaz Tomaz de. **Flexibilização, desemprego e direito ao trabalho**, 1999. Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho) - Universidade de São Paulo: São Paulo, 1999.
- RAINER JR., R. Kelly; GEGIELSKI, Casey. **Introdução a Sistemas de Informação**: apoiando e transformando negócios na era da mobilidade. 3ª edição. Rio de Janeiro: Elsevier, 2012.
- RAY, Jean Emmanuel. Le droit du travail à l'épreuve: Le statut du travailleur. **Revue de droit social**, Paris, n° 2, 1996.
- RAZZOUK, Denise. Capital mental, custos indiretos e saúde mental. *In*: RAZZOUK, Denise; LIMA, Mauro Gomes Aranha de; CORDEIRO, Quirino (Orgs.). **Saúde mental e trabalho**. São Paulo: Conselho Regional de Medicina do Estado de São Paulo - Cremesp, 2015.
- REALE, Miguel. **Filosofia do direito**. 14 ed. São Paulo: Saraiva, 1991.
- RESEDÁ, Salomão. **O direito à desconexão**: uma realidade no teletrabalho. **Revista Ltr**, São Paulo, v. 07, n. 71, p.820-829, jul. 2020.
- ROBERTELLA, Luiz Carlos Amorim. **O moderno direito do trabalho**. São Paulo: Ltr, 1994.
- ROCHA, Charis Teles Martins; AMADOR Fernanda Spanier. O Teletrabalho: Conceituação e Questões para análise. **Cadernos EBAPE.br**, v.16, n.1, 2018. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1679-395154516>. Acesso em: 22 mai. 2023.
- ROCHA, Julio Cesar de Sá da. **Direito ambiental do trabalho**: mudanças de paradigma na tutela jurídica à saúde do trabalhador. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2013.
- RODRIGUES JUNIOR, Edson Beas (Org.). **Convenções da OIT e outros instrumentos de direito internacional público e privado relevantes ao direito do trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2015.
- ROMITA, Arion Sayão. **Direitos fundamentais nas relações de trabalho**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2014.
- ROSEN, George. **Uma história da saúde pública**. Tradução de Marcos Fernandes da Silva Moreira e José Ruben de Alcântara Bonfim. São Paulo: Hucitec Universidade Estadual Paulista, 1994.
- ROSENFELD, Cinara; ALVES, Daniela. **Autonomia e trabalho informacional**: o teletrabalho. Encontro Anual da Associação Nacional de Pós-graduação e Pesquisa em Ciências Sociais, 29 (pp. 1-19). Caxambu, 2005.
- SADOCK, Benjamin James, **Compêndio de Psiquiatria**: ciências do comportamento e psiquiatria clínica. Porto Alegre: Artmed, 2007.
- SANDRONI, Paulo. **Novíssimo Dicionário de Economia**. São Paulo, Best Seller, 1999.
- SANTOS, Adelson Silva dos. **A garantia do conteúdo essencial do direito fundamental ao meio ambiente do trabalho equilibrado**. (Dissertação de Mestrado em Direito Ambiental). Universidade do Estado do Amazonas, Manaus, 2007.
- SANTOS, Adelson Silva dos. **Fundamentos do direito ambiental do trabalho**. São Paulo: LTr, 2010.

- SANTOS, Andrea. Pinheiro dos. **Impactos da tecnologia móvel e sem fio nos sistemas de informação empresariais sob a perspectiva dos atores sociais**: estudo de caso. (Dissertação de Mestrado). Programa de Pós-Graduação em Ciência da Informação. Escola de Ciência da Informação da Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2011.
- SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais**. 4 ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2004.
- SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais na Constituição de 1988**. 7 ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2009.
- SARLET, Ingo Wolfgang; FENSTERSEIFER, Tiago. **Direito Constitucional ambiental**. Constituição, Direitos Fundamentais e Proteção do Ambiente. 2. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2012.
- SATO, Leny. **Abordagem psicossocial do trabalho penoso**: estudo de caso de motoristas de ônibus urbano. (Dissertação Mestrado) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 1991.
- SELIGMANN-SILVA, Edith. Crise econômica, trabalho e saúde mental. *In*: ANGERAMI-CAMON, Valdemar Augusto (Org.). **Crise, trabalho e saúde mental no Brasil**, v. 4. São Paulo: Traço, 1986.
- SELIGMANN-SILVA, Edith. **Psicopatologia no Trabalho**. Disponível em: [https://feapsico2012.files.wordpress.com/2015/04/edith\\_seligmann\\_silva.pdf](https://feapsico2012.files.wordpress.com/2015/04/edith_seligmann_silva.pdf). Acesso em: 22 mai. 2023.
- SELIGMANN-SILVA, Edith. **Trabalho e desgaste mental**: o direito de ser dono de si mesmo. São Paulo: Cortez, 2011.
- SELIGMANN-SILVA, Edith; FIGUEIREDO, Marcelo; FRANCO, Tânia. As relações contemporâneas entre meio ambiente, trabalho e saúde mental. *In*: FELICIANO, Guilherme Guimarães; *et al* (Orgs.). **Direito ambiental do trabalho**: apontamentos para uma teoria geral. São Paulo: LTr, 2015.
- SERGRE, Marco; FERRAZ, Flávio Carvalho. O conceito de saúde. **Revista de Saúde Pública**, v.31, n.5, 1997.
- SERRES, Michel. **O Contrato Natural**. Tradução Serafim Ferreira. Lisboa: Edições Piaget, 1994.
- SHIMABUKU, Rose Helen; MENDONÇA, Helenildes; FIDELIS, Ariana. Presenteísmo: contribuições do Modelo Demanda-Control para a compreensão do fenômeno. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 20, n.1, 2017. Disponível em: <https://doi.org/10.11606/issn.1981-0490.v20i1p65-78>. Acesso em: 22 mai. 2023.
- SILVA, Homero Batista Mateus da. **Comentários à reforma trabalhista**. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017.
- SILVA, Jane Granzoto Torres e Pellegrina, Maria Aparecida (coords.). **Constitucionalismo social – Estudos em homenagem ao ministro Marco Aurélio Mendes de Farias Mello**. São Paulo: LTR, 2003.
- SILVA, José Afonso da. A dignidade da pessoa humana como valor supremo da democracia. *In*: **ÉTICA, democracia e justiça**. Livro de Teses da XV Conferência Nacional da OAB, Foz do Iguaçu, 1994.
- SILVA, José Afonso da. **Direito Ambiental Constitucional**. 4. ed. São Paulo: Ed Método, 2003.

SILVA, José Antônio da. **Curso de direito constitucional positivo**. 27 ed. São Paulo: Malheiros, 2006.

SILVA, Otavio Pinto e. **Subordinação, autonomia e parassubordinação nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2002.

SIQUEIRA, Elisabete Stradiotto. Trabalho e Tecnologia: desafios para o trabalho do administrador. In: SPERS, Valéria; *et al.* **Administração: Evolução, Desafios, Tendências**. São Paulo, Cobra, 2001.

SMAHA, Hágata Crystie. **Trabalho e Família no contexto do teletrabalho: o olhar de teletrabalhadores e seus co-residentes**. (Dissertação de Mestrado em Gestão Empresarial). Fundação Getúlio Vargas. Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas, Rio de Janeiro, 2009.

SOUSA, Karine Sandes de Souza; SOUSA, Mônica Tereza Costa. O Teletrabalho no Brasil: a não adesão à Convenção Internacional n. 177 e à Recomendação n. 184 da Organização Internacional do Trabalho e suas consequências. **Revista de Direitos Fundamentais nas Relações de Trabalho, Sociais e Empresariais**, v. 8, n. 1, 2022. Disponível em: <https://indexlaw.org/index.php/revistadireitosfundamentais/article/view/8828>. Acesso em: 22 mai. 2023.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Do direito à desconexão do trabalho. **Revista do TRT da 15ª Região**, n. 23, 2003. Disponível em: [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/108056/2003\\_maior\\_jorge\\_direito\\_desconexao.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/108056/2003_maior_jorge_direito_desconexao.pdf?sequence=1&isAllowed=y). Acesso em: 14 dez 2022.

SÜSSEKIND, Arnaldo; TEIXEIRA FILHO, João de Lima. **Instituições de direito do trabalho**. Vol. 2. 20 ed. São Paulo: LTr, 2002.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Convenções da OIT e outros tratados**. 3 ed. São Paulo: Ltr, 2007.

STANDING, Guy. **O precariado: a nova classe perigosa**. Belo Horizonte: Autêntica, 2014.

TARGINO, Maria das Graças. Novas tecnologias de comunicação: mitos, ritos ou ditos? **Ciência da Informação**, Brasília, v. 24, n. 2, 1995.

TAYLOR, Frederich Winslow. **Princípios de Administração Científica**. São Paulo, Atlas, 1995.

TEIXEIRA, Rodrigo Valente Giublin; MORAES, Vinicius Calleffi de. Direito à saúde: uma análise dos limites do ativismo judicial para a efetividade do acesso à saúde. **Revista de Estudos Constitucionais, Hermenêutica e Teoria do Direito**, v. 12, n.3, 2020. Disponível em: <https://revistas.unisinos.br/index.php/RECHTD/article/view/rechtd.2020.123.14>.

THIBAUT ARANDA, Javier. **El teletrabajo – análisis jurídico-laboral**. Consejo económico y social, Madri: 2001.

THIBAUT ARANDA, Javier; JURADO SEGOVIA, Angel. Algunas consideraciones em torno al Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo. **Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social**, nº72, 2003. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=802063>. Acesso em: 22 mai. 2023.

TOFAHRN, Daniel Teixeira. **Proteção Jurídica à Saúde Mental do Trabalhador**. Monografia (Graduação em Direito). Faculdade de Direito, Universidade Federal do Rio de Janeiro. Rio de Janeiro, 2018.

TOFFLER, Alvin. **A terceira onda**. Rio de Janeiro; Record, 1999.

TOFFLER, Alvin. **Powershift: as mudanças do poder** – um perfil da sociedade do século XXI pela análise das transformações na natureza do poder. São Paulo: Record, 2003.

TRETIN, Taise Rabelo Dutra; TRETIN, Sandro Seixas. Direito ao lazer e a desconexão do trabalho como meio de garantir os direitos fundamentais do trabalhador. **(Re)pensando Direito**, Santo Ângelo, v. 3, n. 5, jan./jul. 2013.

TRINDADE, Antônio Augusto Cançado. **Tratado de direito internacional dos direitos humanos**. Porto Alegre: Sérgio Antônio Fabris, 1997.

TROPE, A. **Organização virtual**: impactos do teletrabalho nas organizações. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1999.

VALENTIM, João Hilário. Teletrabalho e relações de trabalho. **Revista do Ministério Público do Trabalho**, ano X, n.19, mar. 2000.

VIEGAS, Fabian. **O teletrabalho como forma laboral na era digital**. XVI Encontro Ibero-Latino-Americano de Governo Eletrônico e Inclusão Digital, 2013. Disponível em: [http://egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/o\\_teletrabalho\\_como\\_forma\\_laboral\\_na\\_era\\_digital.pdf](http://egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/o_teletrabalho_como_forma_laboral_na_era_digital.pdf). Acesso em: 22 mai. 2023.

VILA-PIRES, Fernando Dias de. **Fundamentos históricos da ecologia**. Ribeiro Preto: Holos, 1999.

WINTER, Vera Regina Loureiro. **Teletrabalho**: uma forma alternativa de emprego. São Paulo: LTr, 2005.

XIX CONAMAT – Congresso Nacional da Magistratura Trabalhista. 2017. **Enunciados aprovados**. Disponível em: [https://www.anamatra.org.br/attachments/article/27175/livreto\\_RT\\_Jornada\\_19\\_Conamat\\_site.pdf](https://www.anamatra.org.br/attachments/article/27175/livreto_RT_Jornada_19_Conamat_site.pdf). Acesso em: 20 dez 2022.

ZAHER, Vera Lucia; SILVA-JUNIOR, João Silvestre da; LUZ, Leonardo Sérvio. Bioética, saúde mental e trabalho. *In*: RAZZOUK, Denise; LIMA, Mauro Gomes Aranha de; CORDEIRO, Quirino (Orgs.). **Saúde mental e trabalho**. São Paulo: Conselho Regional de Medicina do Estado de São Paulo - Cremesp, 2015.