

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO DO SUL - UFMS
CURSO DE DIREITO - CPTL

LARISSA FAGUNDES DIAS DOS SANTOS

**“HOME OFFICE” E TELETRABALHO: O DIREITO À PROTEÇÃO DA
SAÚDE DO TRABALHADOR.**

TRÊS LAGOAS - MS

2023

LARISSA FAGUNDES DIAS DOS SANTOS

**“HOME OFFICE” E TELETRABALHO: O DIREITO À PROTEÇÃO DA
SAÚDE DO TRABALHADOR.**

Trabalho de Conclusão de Curso de Direito da
Universidade Federal de Mato Grosso do Sul,
Campus de Três Lagoas/MS, como requisito parcial
para obtenção do grau de Bacharel em Direito, sob a
orientação da Prof. Me. Larissa Mascaro Gomes da
Silva de Castro.

TRÊS LAGOAS - MS

2023

LARISSA FAGUNDES DIAS DOS SANTOS

**“HOME OFFICE” E TELETRABALHO: O DIREITO À PROTEÇÃO DA
SAÚDE DO TRABALHADOR**

Este Trabalho de Conclusão de Curso foi avaliado e julgado _____ em sua forma final, como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Direito, perante Banca Examinadora constituída pelo Colegiado do Curso de Graduação em Direito do Campus de Três Lagoas da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, composta pelos seguintes membros:

Professora Mestre Larissa Mascaro Gomes da Silva de Castro

UFMS/CPTL - Orientadora

Professora Doutora Josilene Hernandes Ortolan Di Pietro

UFMS/CPTL - Membro

Professor Doutor Cláudio Ribeiro Lopes

UFMS/CPTL - Membro

Três Lagoas - MS, ___ de novembro de 2023.

AGRADECIMENTOS

No término dessa etapa tão marcante da minha história, reflito sobre todos aqueles que contribuíram para tornar realidade este sonho, enriquecendo esta conquista com significados que serão carinhosamente guardados em meu coração.

Primeiramente, e acima de tudo, quero expressar minha eterna e mais profunda gratidão à Deus, sua presença em minha vida se manifestou nos momentos de grandes angústias e provações que enfrentei ao longo da minha vida. Agradeço a Ele, pois além de todo o sustento, guiou pessoas boas até mim, me ensinou a crescer com meus erros e a recomeçar a cada dia.

Ao longo desses 5 anos, muitas pessoas desempenharam papéis significativos nessa caminhada, e é importante expressar minha gratidão a elas.

À minha família, pai, mãe, Will, agradeço por me amarem incondicionalmente, pelo apoio incessante e todo o incentivo durante a minha vida, sobretudo nesse marco que foi a minha graduação. Vocês foram meu porto seguro, alicerce e a maior fonte de motivação, e este trabalho é dedicado exclusivamente a vocês.

Ao meu namorado, por ter sido minha âncora e inspiração. Obrigada por ser abrigo, você sempre esteve ao meu lado, sua paciência e encorajamento foram a força motriz por trás deste trabalho.

À minha orientadora e xará, professora Larissa, quero agradecer pela orientação valiosa, por todo o apoio e paciência ao longo do desenvolvimento deste TCC. A materialização desse trabalho não faria sentido sem a sua guia. À UFMS, me despeço e agradeço por todos os professores que tive, que forneceram recursos e suporte para a realização deste sonho, meu profundo carinho.

Agradeço às minhas amigas que sempre estiveram comigo, me encorajando e incentivando: Beatriz, Emeli, Gabriely e Sândylla. Igualmente aos meus amigos do condomínio, que estiveram ao meu lado nas horas de descontração, agradeço por tornarem essa jornada mais leve e divertida. A amizade de vocês foi um alicerce importante.

Este trabalho é dedicado a todos vocês, e cada palavra escrita é um reflexo do apoio e incentivo que recebi ao longo do caminho. Muito obrigada por fazerem parte deste ciclo.

RESUMO

O presente trabalho tem por objeto o estudo sobre os impactos do teletrabalho e do trabalho em home office na saúde do trabalhador. Para tanto, estuda, inicialmente a história das telecomunicações, com um entendimento sobre a chegada e desenvolvimento da internet no Brasil, em seguida, passando pelo conceito e natureza jurídica de teletrabalho, chegando a modalidade de home office, também discutida neste trabalho. Quanto aos procedimentos metodológicos realizou-se uma pesquisa bibliográfica, pelo método hipotético-dedutivo. As bases fundamentais do Direito Constitucional, do Direito do Trabalho e do Direito Ambiental estruturam a proteção do meio ambiente do trabalho, que deve ser sadio e equilibrado, para a execução das atividades em teletrabalho e home office, para que a empresa cumpra a obrigação de preservar a dignidade do trabalhador em sua integralidade. Portanto, considera que, além da observação ao direito de desconexão, os principais desafios em apreço podem ser superados por meio da regulamentação de leis específicas e de políticas públicas para a saúde do trabalhador.

Palavras-chave: Dignidade da pessoa humana. Home office. Meio ambiente de trabalho. Teletrabalho.

ABSTRACT

The purpose of this work is to study the impacts of teleworking and working from home on workers' health. To this end, it initially studies the history of telecommunications, with an understanding of the arrival and development of the internet in Brazil, then, going through the concept and legal nature of teleworking, arriving at the home office modality, also discussed in this work. Regarding methodological procedures, a bibliographical research was carried out using the hypothetical-deductive method. The fundamental bases of Constitutional Law, Labor Law and Environmental Law structure the protection of the work environment, which must be healthy and balanced, for the execution of teleworking and home office activities, so that the company fulfills its obligation to preserve the dignity of the worker in its entirety. Therefore, consider that, in addition to observing the right to disconnect, the main challenges in question can be overcome through the regulation of specific laws and public policies for worker health.

Keywords: Dignity of the human person. Home Office. Working environment. Teleworking.

LISTA DE ABREVIACÕES E SIGLAS

1G - Primeira Geração

2G - Segunda Geração

3G - Terceira Geração

4G - Quarta Geração

5G - Quinta Geração

CF/88 – Constituição da República Federativa do Brasil de 1988

CDC - Código de Defesa do Consumidor

CLT - Consolidação das Leis do Trabalho

COVID-19 - Corona Vírus Disease 2019

EPI - Equipamento de Proteção Individual

MP - Medida Provisória

MPT - Ministério Público do Trabalho

MTb - Ministério do Trabalho

NR - Norma Regulamentadora

NRs - Normas Regulamentadoras

OIT - Organização Internacional do Trabalho

PCMSO - Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional

PNSST - Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho

SEPRT - Secretaria Especial de Previdência e Trabalho

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

SSMT - Serviço Especializado em Segurança e Medicina do Trabalho

SST - Segurança e Saúde no Trabalho

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	9
2 EVOLUÇÃO HISTÓRICA SOBRE AS TELECOMUNICAÇÕES	10
2.1 Conceito e natureza jurídica do teletrabalho	13
2.2 Contexto normativo referente ao teletrabalho e suas especificações e jornada	16
3 MEIO AMBIENTE DE TRABALHO E O TRABALHO NO “HOME OFFICE”	18
3.1 Meio ambiente de trabalho sadio e equilibrado.....	21
3.2 Trabalho em home office e proteção à saúde do trabalhador	23
4 NORMATIVAS DO MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO E PROTEÇÃO INTEGRAL À SAÚDE DO TRABALHADOR	25
4.1 Políticas Públicas de Proteção à saúde do trabalhador e o direito de desconexão	28
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	30
6 REFERÊNCIAS	33

1 INTRODUÇÃO

A presente pesquisa permite identificar a tendência evolutiva das modalidades de trabalho “teletrabalho” e “home office”, as quais tiveram grande crescimento em virtude da pandemia de COVID-19 e faz acreditar que terá duração longínqua na sociedade. Nesse cenário, até mesmo pela situação de urgência e relevância no país, o governo federal ampliou tal conceito através da Medida Provisória (MP) nº 1.108/22, a qual fez preliminarmente, um tratamento jurídico no que toca ao teletrabalho e o home office.

À vista disso, a MP nº 1.108/22 foi convertida na Lei nº 14.442 sendo a partir dela que, tanto o empregado quanto o empregador, puderam amparar-se legalmente com os deveres e obrigações que possuem em consideração à legislação trabalhista, no entanto, não se revela suficiente, porquanto diferentes problemas e omissões ainda se verificam.

Realiza-se uma pesquisa bibliográfica, a partir do método hipotético-dedutivo, buscando as bases fundamentais no âmbito do Direito Constitucional, Direito do Trabalho e Direito Ambiental. Serão abordados os dispositivos legais referentes ao tema, e, subsidiariamente, artigos científicos nas plataformas de bancos de dados acadêmicos.

Na modalidade de trabalho presencial, existe um sistema de controle de horário e portanto, meios para monitorar e compensar horas extras, se necessário. No teletrabalho, o legislador deixou prejudicado os meios possíveis de controle de sobrejornada em prejuízo do trabalho, já que o art. 62, inciso III, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), afirma que nesta modalidade não há direito às horas extras.

Para tanto, o objetivo deste estudo é analisar e aferir as diversas modificações decorrentes da concepção de um meio ambiente de trabalho sadio e equilibrado, levantar a legislação protetiva do meio ambiente do trabalho e da saúde e dignidade do trabalhador, com o fito de atender e tutelar a dignidade humana e a qualidade de vida do trabalhador em sua integralidade.

A proteção ao meio ambiente de trabalho saudável está prevista no art. 200, VIII, e art. 225, ambos da Constituição Federal (CF/88), que defendem o meio ambiente em sua totalidade. Ao lado deste conceito, ampara-se o trabalho decente, formulado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2005) como o trabalho produtivo e de qualidade em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humana.

Amparando-se a tais conceitos e os desdobramentos que fazem, a principal indagação se deu a partir da ausência de legislação que regulamente e fiscalize o controle de jornada, assim como de Normas Regulamentadoras (NRs) específicas das modalidades de trabalho apresentadas, pois a expansão delas tem se visto, no entanto, a legislação não as tem acompanhado.

Competindo o meio ambiente de trabalho como parte que compõe o meio ambiente como um todo, faz-se necessário conhecer a responsabilidade do empregador e do empregado. Além disso, de analisar políticas públicas que envolvam o tema e suas possíveis implementações, visto que, no contexto das relações trabalhistas, pode surgir a demanda por políticas que facilitem o acesso. Nesse contexto, busca verificar se tais políticas estão presentes e, se estão, se desempenham eficazmente o seu papel.

2 EVOLUÇÃO HISTÓRICA SOBRE AS TELECOMUNICAÇÕES

As telecomunicações desempenham um papel fundamental na comunicação global e na conectividade de pessoas e empresas em todo o mundo, por se dedicarem a transmitir informações por meio de sinais elétricos ou ópticos através de redes de comunicação. Dessa forma, incluem uma variedade de tecnologias e serviços, incluindo telefonia fixa e móvel, internet, televisão, satélite, etc.

Para a compreensão do surgimento do teletrabalho, mister se faz o estudo da evolução histórica das telecomunicações no cenário internacional, em seguida no âmbito brasileiro, desde suas fases iniciais de desenvolvimento, até a fase atual, com alguns desdobramentos.

Assim, por intermédio de Claude Chappe, em Brûlon, na França, e posteriormente por seus irmãos no final do século XVIII, o telégrafo óptico, também denominado semáforo, começa a ser desenvolvido, dispositivo mecânico de cinco metros de altura que possuía duas asas ou indicadores de dois metros de comprimento e trinta centímetros de largura, era um sistema de envio de sinais visuais a longas distâncias usando uma série de torres com braços que podiam ser movidos em diferentes posições para representar letras e número, cuja finalidade era a transmissão da mensagem de um país para outro (NUNES, 2018).

O projeto de Chappe ganhou popularidade em toda a França como um meio de comunicar mensagens importantes de forma rápida e eficiente. Segundo Talita Camila Gonçalves Nunes (2018), o sistema acabou sendo adotado pelo governo francês e usado para comunicações

militares e civis. Chappe continuou a refinar e melhorar seu sistema de semáforos, eventualmente expandindo-o para outros países da Europa, incluindo Espanha e Itália.

Apesar de seu sucesso, o semáforo acabou se tornando obsoleto pelo desenvolvimento do telégrafo elétrico em meados do século XIX. A Segunda Revolução Industrial, que ocorreu no final do século XIX e início do século XX, foi um período de intensa inovação tecnológica que transformou a indústria de telecomunicações.

Durante a Revolução Industrial, as comunicações tornaram-se cada vez mais importantes à medida que as empresas expandiram-se para novas áreas geográficas e as redes de transporte e logística tornaram-se mais complexas. Para lidar com esses desafios, novas tecnologias de telecomunicações foram desenvolvidas, como sustenta Adriana Oliveira Bernardes:

Durante o século XIX, o telégrafo elétrico foi um dos primeiros sistemas de telecomunicação elétrica inventada por Samuel Morse, quando inventou o código Morse, transmitindo a primeira mensagem entre Washington e Baltimore, esse código era baseado em ruídos e sinais de baixa identidade. A transmissão da mensagem era possibilitada por cabos (BERNARDES, 2016, p. 4)

Ainda durante o século XIX, a tecnologia do telégrafo elétrico foi aprimorada e novos sistemas de telecomunicações foram desenvolvidos, como o telégrafo sem fio, que gerava a produção de ondas eletromagnéticas pelo cientista alemão Heinrich Hertz, que em 1887 produziu as primeiras ondas de rádio, expandindo a transmissão de mensagens à distância (BERNARDES, 2016).

Outra inovação importante durante a Revolução Industrial foi a introdução do telefone. De acordo com Vera Batista Filippi Ferreira (2004), com o advento do telefone e outros sistemas de comunicação mais avançados, o uso do telégrafo diminuiu gradualmente. Em 1877, Alexander Graham Bell, o inventor do telefone, fez a primeira demonstração pública do aparelho no Brasil.

No Brasil, embora o telefone seja invenção de Alexander Graham Bell e Dom Pedro II tenha implantado rapidamente as primeiras linhas no Rio de Janeiro, o serviço só seria oferecido com alguma abrangência relevante na metade do século XX (NEVES, 2002).

Embora a história da telefonia no país tenha se iniciado em 1990, pontua Jonas Xavier et. al., (2006, p.1) traz dados da Agência Nacional de Telecomunicações (Anatel):

O país contava com 667 aparelhos, número que passou para 6.700 unidades no ano seguinte, ultrapassando os 30 mil em 1992 e chegaram a 47.865.593 telefones celulares em fevereiro de 2004. A trajetória de crescimento teve como fator determinante a privatização da telefonia móvel no Brasil. A abertura do mercado para o capital privado obrigou as antigas estatais e as novas empresas que se instalavam a um grande investimento no setor.

Além disso, a Revolução Industrial também viu o desenvolvimento de novas tecnologias de transporte, como ferrovias e navios a vapor, que tornaram possível a expansão do comércio e do comércio internacional.

No início do século XX, o governo brasileiro começou a se envolver mais diretamente na indústria de telecomunicações. Em 1962, a primeira legislação brasileira sobre telecomunicações foi aprovada, para a organização do setor (KESTELMAN, 2002).

Ao longo das décadas seguintes, o governo brasileiro expandiu sua participação na indústria de telecomunicações, criando várias empresas estatais para fornecer serviços de telecomunicações em todo o país.

Segundo Maurício dos Santos Neves (2002), a Embratel, fundada em 1965, foi um marco da engenharia de telecomunicações nacional. Em 1968, já realizava ações de destaque, como a ligação interurbana de alta capacidade em microondas entre São Paulo e Porto Alegre.

As telecomunicações têm passado por diversas melhorias ao longo dos anos, impulsionadas pelo avanço da tecnologia e pela demanda crescente por comunicação rápida e eficiente. Assim, a evolução das redes de telecomunicações permite maior velocidade, capacidade e conectividade em integração de serviços em diversos contextos e setores.

A Primeira Geração da telefonia celular, conhecida como 1G, foi um marco na história das telecomunicações, afinal surgia o primeiro telefone sem fio. Seu sucesso foi devido ao fato de todos os sistemas precursores serem centralizados, com baixa capacidade de tráfego e custo elevado (SILVA, 2016).

Segundo Ítala Liz da Conceição Santana Silva (2016, p. 22), no início dos anos 90, os fabricantes passaram a desenvolver e comercializar novos aparelhos. Sua principal aposta era a redução do tamanho, agregada ao uso de novos padrões de comunicação, nascendo a Segunda Geração (2G).

Em 1998, um acontecimento de grande relevância marcou a trajetória das telecomunicações no Brasil. No dia 29 de julho, foi concretizada a privatização do Sistema Telebrás. Essa série de transformações teve seu ponto de partida com a alteração na Constituição Federal e continuou com a promulgação da Lei Geral de Telecomunicações, no dia 16 de julho de 1997.

De acordo com Ivan Pontes (2023, p. 20), a Terceira Geração (3G) surgiu em meados de 2001 no Japão, começou a ser oferecida no Brasil somente em 2004 e a partir de 2007 por meio de um leilão das faixas de frequência.

Através do 3G permitiu-se uma melhor navegação na web, a realização de videochamadas, acesso à streaming de TV, TV móvel, aprimoramento de envio de e-mails e SMS.

Contudo, as deficiências do 2G e 3G se tornam cada vez mais óbvias, seja em relação à eficiência de alocação de espectro, à performance sem fio ou aos custos de operação e manutenção (PONTES, 2023, p. 22).

A Quarta Geração (4G) se trata de uma melhoria na 3G. Segundo Ítala da Conceição Santana Silva (2016, p. 23) tem como objetivo fornecer uma rede integrada baseada em IP, onde a conexão não é feita apenas através de celulares, como também por outros dispositivos sem fio. Além disso, investe na melhoria da transmissão de dados e segurança.

O surgimento do 5G teve suas origens em 2020, assevera ainda, que:

Hoje, já se fala no surgimento da Quinta Geração (5G) em 2020. A nova tecnologia promete velocidades superiores a da 4G, mudando o modo de uso dos dispositivos móveis. A grande novidade é o uso de um sistema integrado e dinâmico composto por diversos subsistemas conectados e comunicando-se entre si. Ela ainda não possui padrões definidos, mas já está em fase de testes em alguns países, sendo motivo de grande expectativa nos mais variados campos do conhecimento (SILVA, 2016, p. 23).

Portanto, o objetivo do 5G veio por ampliar a rede de conectividade móvel para abranger o maior número de dispositivos com alta velocidade. Não se concentrando apenas na rede móvel, mas integrando carros, eletrodomésticos, e demais áreas tecnológicas.

Nesse teor, com a chegada do 5G e consequente transformação do teletrabalho, essa tecnologia de conectividade veio por ampliar as possibilidades para trabalhadores remotos e oferecer um ambiente de trabalho mais conectado e dinâmico, facilitando a melhor qualidade dos trabalhos realizados de forma telemática.

2.1 Conceito e natureza jurídica do teletrabalho

O teletrabalho tem ganhado popularidade em diversos setores e organizações, impulsionado pela evolução tecnológica percorrida, dando importância à busca por maior

flexibilidade e conciliação entre trabalho e vida pessoal, e a crescente necessidade de adaptação a situações excepcionais, como pandemias ou situações de emergência.

Segundo Sérgio Pinto Martins (2023), o teletrabalho pode ser chamado de trabalho periférico, a distância, remoto. O termo teletrabalho é formado por duas palavras: *tele*, que vem do grego e significa “longe” ou “distante”, e trabalho, que vem do latim *tripalium* e se referia a um instrumento de tortura (uma espécie de ferramenta de três pernas que imobilizava cavalos e bois para serem ferrados).

A legislação trabalhista brasileira, no artigo 75-B traz o conceito de teletrabalho ao lado do conceito de trabalho remoto, muito embora para alguns doutrinadores o conceito de teletrabalho engloba o de remoto, para outros há distinções.

É o que defende Luciano Martinez (2023, p. 144) sobre a inter-relação de “teletrabalho” e “trabalho remoto”, não se pode desconsiderar que a segunda expressão (o trabalho remoto) é mais ampla e que ela pode, inclusive, envolver o serviço realizado fora da sede patronal sem a utilização de tecnologias de informação e de comunicação.

Pela relevância que se faz, estudiosos têm utilizado diferentes conceitos em relação ao teletrabalho, sobretudo se alinham sob a mesma perspectiva e aos requisitos essenciais necessários para estabelecer o trabalho à distância por meio de dispositivos de informática e telecomunicação.

O teletrabalho é uma espécie de trabalho a distância, e não de trabalho em domicílio. A razão é simples: o teletrabalho não se limita ao domicílio, podendo ser prestado em qualquer lugar. Na verdade, o teletrabalho ocorre em ambiente virtual e, como tal, é situado no espaço, não se alterando, portanto, a definição de localidade (LEITE, 2023, p. 116).

Os teletrabalhadores geralmente utilizam computadores, internet, telefones e outros dispositivos de comunicação para realizar suas atividades profissionais.

Pontua Sérgio Pinto Martins que:

O teletrabalho pode ser esporádico, em que é realizado alguns dias por mês e não todos os dias fora da sede da empresa e mediante conexão virtual com ela. Pode ser realizado apenas fora da empresa. Pode ser misto, em que parte do tempo é feito na empresa e parte em local distante da empresa, como pode ocorrer com vendedores, que vêm para a empresa apenas quando haja necessidade de reuniões presenciais (MARTINS, 2023, p. 106).

Assim, com o acréscimo de algumas modificações a respeito do tema no capítulo do teletrabalho na CLT, pela Lei 14.442/2022, mostra-se oportuno a menção de alguns pontos que merecem apreço.

Anteriormente à Reforma Trabalhista, a CLT não previa regra específica sobre o teletrabalho, modelo de trabalho vinculado aos avanços tecnológicos, se reportava ao trabalho no domicílio no bojo de seu art. 6º.

O parágrafo único do art. 6º da CLT dispõe que

Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio”. Daí a nova figura do teletrabalho (LEITE, 2022, p. 430).

A Reforma Trabalhista inseriu o teletrabalho como uma modalidade de trabalho regularizada, reconhecendo sua natureza jurídica e estabelecendo alguns parâmetros para sua aplicação.

Assim, de acordo com a redação dada pela Lei 14.442/2022 ao art. 75-B da CLT, a conceituação do teletrabalho ou trabalho remoto é definida como prestação de serviços fora das dependências do empregador, de maneira preponderante ou não, com a utilização de tecnologias de informação e comunicação, que, por sua natureza, não configure trabalho externo.

Desta maneira, como indicado por Carlos Henrique Bezerra Leite (2022), o teletrabalho surge como espécie de trabalho a distância, e não de trabalho em domicílio, porquanto o teletrabalho não se limita ao domicílio, podendo ser prestado em qualquer lugar.

Nesse mesmo sentido, aduz o § 1º do art. 75-B da CLT que, o comparecimento, ainda que de modo habitual, às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho ou trabalho remoto.

Isso quer dizer, que, a presença regular nas instalações do empregador para realizar atividades específicas que demandem a presença do empregado na empresa não desqualifica a natureza do teletrabalho.

O teletrabalho não se confunde com certos trabalhadores da área de informática, como analistas, programadores, digitadores e operadores, pois é o realizado à distância, fora do ambiente normal de trabalho, que é feito dentro da empresa (MARTINS, 2023, p. 106).

Dito isso, a subordinação jurídica no teletrabalho é mais tênue e é efetivada por meio de câmeras, sistema de logon e logoff, computadores, relatórios, bem como ligações por celulares, rádios etc (LEITE, 2022, p. 461).

Por tais razões, o regime de teletrabalho é, necessariamente, realizado por meios tecnológicos e, não o sendo, configura-se trabalho à distância. Um exemplo claro é o trabalho realizado por vendedores e representantes comerciais autônomos.

Em relação à natureza jurídica, dependerá da configuração específica da situação entre as partes, podendo se tratar de um contrato de emprego, um acordo para prestação de serviços sem vínculo empregatício, entre outras possibilidades.

Em síntese, no teletrabalho o empregador continua exercendo poderes de gestão e direção sobre o trabalho realizado pelo empregado à distância, mesmo que este esteja trabalhando fora das dependências físicas do empregador, contanto que, para sua configuração, haja o emprego de tecnologia. Contudo, considerando as peculiaridades dessa modalidade de trabalho, o controle e a aferição de jornada se tornam desafiantes para o empregador.

2.2 Contexto normativo referente ao teletrabalho e suas especificações e jornada

Como o teletrabalho é uma forma de organização de atividades laborais de forma tecnológica, ou seja, não necessitando estar presente fisicamente nas dependências da empresa, seu contrato de trabalho também tem suas próprias especificidades.

Assim, o § 2º do art. 75-B da CLT, prevê que, o empregado sob o regime de teletrabalho ou trabalho remoto pode realizar suas atividades seguindo uma jornada estabelecida ou com base em produção ou tarefas realizadas.

Segundo Gustavo Filipe Barbosa Garcia (2023, p. 129), essa previsão é passível de crítica, pois mesmo no teletrabalho ou trabalho remoto, por envolver empregado, a jornada de trabalho não se confunde com as formas de fixação do salário. Trata-se, assim, de institutos distintos, voltados à duração do trabalho e à remuneração.

Em observância ao art. 62, inciso III e ao art. 75-B, § 3º, ambos da CLT, as regras dispostas nos arts. 57 a 75 não serão aplicadas, em razão da hipótese da prestação de serviços em regime de teletrabalho ou trabalho remoto por produção ou tarefa.

Enquanto o teletrabalho envolve a realização de atividades à distância, muitas vezes fora das instalações físicas da empresa, através de dispositivos eletrônicos de comunicação, o trabalho de operador de telemarketing ou teleatendimento geralmente acontece em um local específico, onde os profissionais interagem com os clientes por meio de chamadas telefônicas ou outras formas de comunicação virtual. Por tais razões, o regime de teletrabalho difere-se à ocupação de operador de telemarketing ou de teleatendimento, vide § 4º do art. 75-B da CLT.

Inovação importante trazida pelo art. 75-F, da CLT, discorre a respeito das vagas destinadas ao teletrabalho que deverão ser priorizadas pelo empregador à destinarem-se aos empregados com filhos ou crianças sob guarda judicial com até quatro anos de idade e aos empregados com deficiência.

Conforme art. 75-D, da CLT, a responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto e em home office, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito e devem ser definidas entre empregador e empregado.

Porém, essa liberdade, dada pela legislação, pode prejudicar o trabalhador, pois se o risco do negócio é do patrão, como indica o art. 2º da CLT, serem os equipamentos necessários para execução do trabalho, providenciados pelo empregado, não se justifica. Essa liberdade de contratação prevista na legislação fere a ordem da alteridade contratual, pois deixa a possibilidade do empregado ter que arcar com o fornecimento do computador, da conexão à internet e da energia elétrica para a execução dos trabalhos (MARTINS, 2023).

O art. 75-E, da CLT, dispõe que o empregador deverá instruir os empregados, expressamente e ostensivamente, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho. Sendo notório, como forma de prevenção de acidentes de trabalho.

Conforme Sérgio Pinto Martins (2023, p. 110) assevera, quem faz muita digitação pode ficar sujeito à tendinite, que é a inflamação da bainha dos tendões. O empregador deverá instruir os empregados a fazer pausas periódicas para evitar doenças e acidentes do trabalho.

Assim, incumbe ao empregador, redigir e acompanhar, instruções para que não ocorram acidentes de trabalho e para evitá-los, com o objetivo de manter o meio ambiente de trabalho protegido.

Além disso, o tempo de uso de equipamentos tecnológicos e de infraestrutura necessária, bem como de softwares, de ferramentas digitais ou de aplicações de internet utilizados para o teletrabalho, fora da jornada de trabalho normal do empregado não constitui tempo à disposição ou regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou em acordo ou convenção coletiva de trabalho, fixados no art. 75-B, § 5º, da CLT.

Sobretudo, é uma previsão também discutível, pois o art. 4º da CLT, prevê que, se a utilização de dispositivos tecnológicos e de infraestrutura necessária, incluindo softwares, ferramentas digitais e aplicativos da internet, ocorra por motivo do trabalho, ou seja, para cumprir as obrigações laborais, mesmo fora do horário formal de trabalho acordado, é fundamentalmente requerido que esse tempo seja contabilizado para fins trabalhistas (GARCIA, 2023, p. 129).

Conforme prevê o art. 75-C, da CLT, o regime de teletrabalho deverá ser claramente mencionado no contrato individual de trabalho, além disso, poderá ser alterado o regime de teletrabalho para presencial, desde que garantido o prazo de transição mínimo de quinze dias, com o respectivo aditivo contratual.

Mas, embora haja essa flexibilidade de alteração contratual de regime de teletrabalho para presencial e vice-versa, é fato que na modalidade presencial há controle de jornada e portanto, meios para aferir-se a sobrejornada e remunerá-las caso ocorram. Já na modalidade de teletrabalho o legislador deixou prejudicado os meios possíveis de controle de sobrejornada em prejuízo do trabalhador, quando consta que em tal modalidade não há direito às horas extras, conforme artigo 62, inciso III da CLT.

Importante destacar que o excesso de jornada e sua relação com acidente de trabalho e doenças ocupacionais é fato, sendo controle de jornada, instrumento importante, na manutenção da saúde do trabalhador, e do meio ambiente de trabalho equilibrado e saudável.

3 MEIO AMBIENTE DE TRABALHO NO TRABALHO EM “HOME OFFICE”

Como já foi exposto, o cenário de trabalho tem passado por mudanças significativas nas últimas décadas, impulsionadas pela tecnologia e por uma crescente busca por flexibilidade e eficiência.

O teletrabalho e o home office são modalidades de prestação de serviços bastante parecidas, mas que possuem distinções, a principal delas é que a CLT normatizou o teletrabalho, ao passo que o home office não tem regulamentação normativa expressa.

O home office é uma modalidade de teletrabalho que significa escritório em casa, ou seja, o profissional exerce seu trabalho em sua própria casa de forma constante ou periódica, usando tecnologias como internet, celulares, notebooks e tablets (GATTI, 2018, p. 191).

Assim, o home office traz a ideia de que os trabalhadores podem evitar o deslocamento até o local de trabalho, permitindo-lhes ter horários mais flexíveis e realizar suas tarefas de forma mais eficiente em um ambiente mais confortável.

Além dessa flexibilidade, a distinção de enfoque ao estudo, se diz ao controle de jornada de trabalho, onde no teletrabalho o empregado tem controle de entrada, intervalo, retorno e saída, podendo até mesmo ser contabilizado como horas extras caso exceda a jornada. Enquanto que, no home office, não há contabilização de horas extras, o empregador almeja que o resultado do serviço seja entregue, sendo apenas esse requisito exigido.

Para Josilene Hernandes Ortolan Di Pietro (2016, p. 35) o meio ambiente do trabalho apresenta-se como um conjunto de fatores articulados que interferem no desenvolvimento da atividade pelo trabalhador e na sua integridade física e psíquica. Reitera-se que seu foco está em tutelar a qualidade de vida, a saúde e a segurança dos trabalhadores.

Nesse sentido, há foco no resultado relegando-se o controle de jornada, o que pode prejudicar à saúde física e mental do trabalhador, pois para cumprir a meta ou objetivo imposto pelo empregador, ele pode dedicar-se às tarefas laborais mais tempo do que o limite saudável para a manutenção de sua saúde.

A autora Norma Sueli Padilha, desenvolve e destaca o conceito de que, o meio ambiente do trabalho

é tudo aquilo que cerca um organismo (o homem é um organismo vivo) seja o físico (água, ar, terra, bens tangíveis para o homem), seja o social (valores culturais, hábitos, costumes, crenças), seja o psíquico (sentimento do homem e suas expectativas, segurança, angústia, estabilidade), uma vez que os meios físico, social e psíquico são os que dão as condições interdependentes necessárias e suficientes para que o organismo vivo (planta ou animal) se desenvolva na sua plenitude (PADILHA, 2002, p. 20)

O direito ao meio ambiente de trabalho está integrado ao direito de um meio ambiente ecologicamente equilibrado, sendo, portanto, um direito humano fundamental do trabalhador.

Nesse teor, conforme leciona Norma Sueli Padilha (2002, p. 17), a abrangência do direito ao “meio ambiente ecologicamente equilibrado” é bastante ampla ou mesmo irrestrita, uma vez que produz seus reflexos múltiplas fases e variadas consequências.

Assim, estabelece o art. 3º, inciso I, da Lei nº 6.938, de 31 de agosto de 1981, que aborda a Política Nacional do Meio Ambiente, que o meio ambiente é compreendido como “o conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, química e biológica, que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas” (BRASIL, 1981).

A Constituição Federal de 1988 foi pioneira no Brasil ao abordar explicitamente o tema do meio ambiente de trabalho em seu Capítulo VI, seu propósito é assegurar um ambiente laboral ecologicamente equilibrado e saudável, dentro do qual o trabalhador está integrado.

Sobre o conceito de meio ambiente, declina Julio Cesar de Sá da Rocha (1997, p. 30):

É possível conceituar o meio ambiente de trabalho como a ambiência na qual se desenvolvem as atividades do trabalho humano. Não se limita ao empregado; todo trabalhador que cede a sua mão-de-obra exerce sua atividade em um ambiente de trabalho. Diante das modificações por que passa o trabalho, o meio ambiente laboral não se restringe ao espaço interno da fábrica ou da empresa, mas se estende ao próprio local de moradia ou ambiente urbano.

Dessa maneira, o direito ao meio ambiente de trabalho vai além de uma relação de trabalho estritamente vinculada ao empregador, empregado e sua empresa. Na realidade, se estende a toda comunidade e ambiente urbano, com suas mais diversas nuances.

Como exposto, o meio ambiente manifesta diversas nuances, sobretudo, na doutrina, encontram-se quatro aspectos do conceito, sustentados por Norma Sueli Padilha (2002), tais como o meio ambiente natural ou físico, que se compõe pelos elementos da natureza, tutelados pelo art. 225 da CF/88; meio ambiente artificial, que corresponde ao conjunto de edificações e equipamentos públicos; meio ambiente cultural, composto pelos patrimônios previstos no art. 216 da CF/88; e o meio ambiente do trabalho, tutelado constitucionalmente nos arts. 200, VIII e 225 da CF/88.

Tanto que Norma Sueli Padilha (2013, p. 45) interliga a proteção da segurança do meio ambiente do trabalho à proteção do meio ambiente e da saúde das populações externas aos estabelecimentos industriais, já que a um meio ambiente poluído e inseguro não se impõem fronteiras, pois esta é uma característica da poluição, ela simplesmente se expande.

O direito a um ambiente de trabalho equilibrado vai além da relação de emprego e do local onde as pessoas realizam suas tarefas profissionais. Este equilíbrio está intrinsecamente

ligado à saúde do ambiente de trabalho e à ausência de elementos que possam ameaçar a qualidade de vida, integridade física e mental dos trabalhadores, independentemente de sua posição.

Nesse sentido insere sua natureza jurídica, cujo entendimento é pacífico na doutrina de que o direito ao meio ambiente do trabalho equilibrado é um direito essencialmente difuso (PADILHA, 2002, p. 50), porquanto compreende “interesse transindividual, de natureza indivisível, cujos titulares sejam pessoas indeterminadas, ligadas por circunstâncias de fato”, de acordo com o art. 81, I, do CDC.

É por isso que o trabalho realizado por meio de teletrabalho ou em home office mostram-se estão sujeitos à proteção do meio ambiente do trabalho sadio e equilibrado.

3.1 Meio ambiente de trabalho sadio e equilibrado

Tanto pelo teletrabalho poder se realizar em qualquer lugar, quanto pelo home office se executar no âmbito doméstico, se insere a preocupação a respeito da proteção ao meio ambiente de trabalho que se executa.

Nas palavras de Uadi Lammêgo Bulos (2023, p. 919) “*Meio ambiente* é o complexo de relações entre o mundo natural e os seres vivos. *Ecologia* é o campo do domínio científico encarregado de estudar a interação do homem com a natureza”.

Na concepção do doutrinador André Ramos Tavares (2022, p. 156) o direito a um ambiente de trabalho equilibrado não é um privilégio exclusivo dos trabalhadores. Na verdade, é um direito fundamental que se baseia na dignidade da pessoa humana.

No bojo do art. 7º, inciso XXVII, o legislador da CF/88 estabeleceu como um direito fundamental, a redução de riscos relacionados ao trabalho, através da implementação de normas de saúde, higiene e segurança.

Sob esses fatores, sustenta Josilene Hernandes Ortolan Di Pietro (2018) que, a tutela da saúde, segurança e qualidade de vida dos trabalhadores, como bens jurídicos protegidos pelo direito ao meio ambiente do trabalho equilibrado, requerem uma ampla proteção à medida que a economia se globaliza.

Importa destacar que a Constituição Federal dispõe, claramente, em seu art. 225 que o homem para encontrar uma sadia qualidade de vida necessita viver em um meio ambiente

ecologicamente equilibrado (PADILHA, 2002). Assim, menciona-se todos os aspectos do meio ambiente, sobretudo, ao local de trabalho, onde passa a maior parte de sua vida produtiva.

Trata-se então, de um direito fundamental, cuja tutela encontra-se no texto do art. 225 da CF/88, onde prevê que, todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, logo, é neste aspecto que se aprecia a saúde e segurança no meio ambiente de trabalho.

A dignidade da pessoa humana foi objeto de expressa previsão constitucional, quando estabeleceu que a ordem econômica tem por finalidade assegurar a todos uma existência digna, como leciona o art. 170 da CF/88 (SARLET; FENSTERSEIFER, 2022).

Assegura-se, igualmente, no conceito de trabalho decente, formulado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2005) como o trabalho produtivo e de qualidade em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humana.

À respeito das prerrogativas de segurança e da medicina do trabalho como integrantes da composição do meio ambiente de trabalho sadio e equilibrado, prevê o art. 154 da CLT um rol de normas de proteção à saúde e segurança dos trabalhadores.

A temática do referido dispositivo, é destacado por Priscila Freire da Silva Cezario (2019, p. 141):

Determina que o empregador é obrigado a observar não apenas os preceitos da Consolidação, mas, também, as disposições alusivas ao tema que estejam presentes em “códigos de obras ou regulamentos sanitários dos Estados ou Municípios em que se situem os respectivos estabelecimentos”, sem prejuízo de regras dispostas em “convenções coletivas de trabalho”.

Em sequência, o art. 156 da CLT elenca as competências das Delegacias Regionais do Trabalho, onde salienta-se entre as competências, nos limites jurisdicionais, a que promovam a fiscalização do cumprimento das normas de segurança e medicina do trabalho. Além de adotar medidas exigíveis, que se possa impor também, penalidades cabíveis por descumprimento das normas dispostas.

Como expõe René Mendes e Elizabeth Costa Dias (1991, p 342), a expressão medicina do trabalho, designa um serviço organizado nos locais de trabalho ou em suas imediações, destinado a assegurar a proteção dos trabalhadores contra todos o risco que prejudique sua saúde e contribuir à adaptação física e mental dos trabalhadores.

Portanto, o reflexo que se faz, é assegurar um ambiente ecologicamente equilibrado e harmonizar as interações entre a execução do trabalho e os diversos elementos do meio ambiente. Veja-se, Ney Maranhão (2016, p. 86) reflete que, não apenas por estar inserido, mas por verdadeiramente integrar a estrutura conceitual do meio ambiente, o homem por vezes é afetado não apenas indiretamente, mas também diretamente em sua saúde, segurança ou dignidade.

O objetivo primordial, então, é garantir a dignidade do trabalhador, promovendo o seu bem-estar, saúde e segurança por meio da implementação de normas destinadas a proteger o ambiente de trabalho e portanto à dignidade e saúde do trabalhador.

3.2 Trabalho em home office e proteção à saúde do trabalhador

A proteção do meio ambiente de trabalho é uma preocupação fundamental no contexto atual. Assim, nos termos do art. 200, VIII, da CF/88, o Sistema Único de Saúde (SUS) possui a responsabilidade, entre outras atribuições, nos termos da lei, para a preservação do meio ambiente, o que compreende o ambiente de trabalho.

Como aponta a Lei 8.080/89 a saúde do trabalhador concerne a um conjunto de conjunto de atividades que se destina, por meio das ações de vigilância epidemiológica e vigilância sanitária, à promoção e proteção da saúde dos trabalhadores, assim como visa à recuperação e reabilitação da saúde dos trabalhadores submetidos aos riscos e agravos advindos das condições de trabalho.

As diretrizes para o sistema de saúde pública no país, verificam-se na Lei 8.080/89, que estipula no art. 6º, §3º, inciso VI, um conjunto de ações relacionadas à saúde dos trabalhadores, incluindo a sua participação, no âmbito de competência do SUS, na normatização, fiscalização e controle dos serviços de saúde do trabalhador nas instituições e empresas públicas e privadas.

A competência do SUS, abarca responsabilidades relacionadas à elaboração de normas, fiscalização e implementação de ações. Nesse sentido, revela ampla defesa na colaboração da tutela do meio ambiente (BULOS, 2023).

Importa registrar que, conforme a exposição de Gustavo Filipe Barbosa Garcia (2023, p. 120), que a saúde, compreende um estado de completo bem-estar físico, mental e social, e não apenas a ausência de doenças ou de enfermidades.

Logo, diante do conceito de saúde, que engloba não apenas a ausência de doenças, mas também o bem-estar físico, mental e social, a proteção do meio ambiente de trabalho torna-se uma questão de extrema relevância.

Com relação à saúde do trabalhador, sustenta Anna Laura Brandão Albuquerque Leite (2022, p. 54):

A legislação coloca uma série de ações que devem ser tomadas com relação à promoção e à proteção da saúde no meio ambiente de trabalho. Isso se deve ao fato de que o ambiente de trabalho não pode ser um local que faça com que a pessoa adquira doenças ou agrave as já existentes. Contudo, o que dizer com relação aos trabalhos insalubres e perigosos? Como o SUS faz a proteção e promoção da saúde do trabalhador nesses locais? Para esses trabalhos, a vigilância em saúde do trabalhador deve investigar métodos que tenham como objetivo a proteção e a diminuição dos riscos no ambiente de trabalho, por meio de equipamentos de proteção e de práticas que possam, de fato, proteger o trabalhador.

É oportuno destacar, ainda, a criação da Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho (PNSST), cujas diretrizes foram estabelecidas por meio do Decreto nº 7.602/2011, delineando ações que devem ser adotadas pelos governantes no âmbito das relações trabalhistas, com o propósito de criar políticas de prevenção, cuja implementação e execução estão sob a responsabilidade do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), da Saúde e da Previdência Social, com a respectiva participação de representantes do governo, trabalhadores e empregadores.

À utilização de novas tecnologias - em especial as que introduzem a automação e a informatização nos processos de trabalho - embora possa contribuir para o melhoramento das condições de trabalho, acabam introduzindo novos riscos à saúde, quase sempre decorrentes da organização do trabalho (MENDES; DIAS, 1991, p. 346).

O impacto das novas tecnologias nos ambientes de trabalho potencializam a eficiência e entrega do trabalho, sobretudo, trazem consigo novos riscos à saúde do trabalhador. Esses riscos frequentemente resultam da maneira como os processos de trabalho são organizados em resposta ao uso dessas tecnologias.

Portanto, é importante assegurar que as circunstâncias no meio ambiente de trabalho sejam mais seguras, saudáveis e propícias ao bem-estar dos empregados em sua integralidade, não só atendendo e limitando-se às exigências legais, mas também contribuindo para um trabalho mais digno e adequado à luz do direito fundamental à saúde e segurança do trabalhador.

A partir disso, regem-se as normas regulamentadoras a dispor sobre a segurança do trabalho a serem cumpridas pelos empregadores e trabalhadores. Assim sendo, a apresentação das Normas Regulamentadoras (NRs) mostra-se de suma importância.

4 NORMATIVAS DO MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO E PROTEÇÃO INTEGRAL À SAÚDE DO TRABALHADOR

As Normas Regulamentadoras (NRs), são disposições complementares ao Capítulo V, que trata da Segurança e Medicina do Trabalho, da CLT, representam obrigações, direitos e deveres a serem cumpridos tanto por empregadores quanto por trabalhadores, com o propósito de garantir trabalho seguro e sadio, prevenindo a ocorrência de doenças e acidentes de trabalho, consoante redação dada pela Lei nº 6.514/77.

Preliminarmente, as NRs foram publicadas pela Portaria MTb nº 3.214/78; Periodicamente, as NRs vêm sendo criadas e modificadas, tendo em vista recomendações próprias das convenções da OIT (SANTOS, 2011, p. 35). As revisões permanentes buscam adequar às exigências legais às mudanças ocorridas no mundo do trabalho, principalmente no que se refere aos novos riscos ocupacionais e às medidas de controle, e são realizadas pelo próprio MTE.

Ao lado das NRs, encontra-se a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) que tem como objetivo a prevenção de acidentes e doenças ocupacionais, de modo a atuar na preservação da vida e na promoção da saúde do trabalhador. A CIPA foi estabelecida e é regulamentada por meio da NR-5 aprovada através da Portaria nº 3214/78 (KASHIWABARA, 2019, p. 65).

A NR-1, modificada pela Portaria SEPRT nº 6.730/2020 tem por objetivo estabelecer disposições gerais, o campo de aplicação, os termos e as definições comuns às NRs relativas à segurança e saúde no trabalho e as diretrizes para o gerenciamento de riscos ocupacionais e as medidas de prevenção em Segurança e Saúde no Trabalho (SST).

Essas normativas contêm informações importantes para os trabalhadores sobre os riscos a que estão expostos, e estabelece direitos e deveres a serem cumpridos pelos empregadores, merecendo destaque a previsão do item 1.41, b), que delimita: cabe ao empregador, informar aos trabalhadores as medidas de prevenção adotadas pela empresa para eliminar ou reduzir riscos ocupacionais oriundos nos locais de trabalho.

Os riscos ocupacionais, definem-se a uma combinação da probabilidade de ocorrer lesão ou agravo à saúde causados por um evento perigoso, exposição a agente nocivo ou exigência da atividade de trabalho e da severidade dessa lesão ou agravo à saúde.

Nesse cenário, corrobora a sustentação de que, é obrigação do empregador zelar por um meio ambiente de trabalho saudável - além de tomar as medidas de prevenção necessárias e possíveis para que o meio ambiente seja apropriado, mitigando eventuais condições insalubres, fornecendo EPIs, sobretudo, no teletrabalho verificar e fazer cumprir os intervalos legais.

A ausência e/ou não cumprimento de medidas de proteção do meio ambiente de trabalho pode ser determinante na culpa do empregador em ações que discutem a decorrência de doenças desenvolvidas no trabalho.

Para tanto, o empregador deve promover capacitação e treinamento dos trabalhadores, em conformidade com o disposto nas NRs. Assim como, cabe ao trabalhador cumprir as disposições legais sobre segurança e saúde no trabalho, inclusive as ordens de serviço expedidas pelo empregador, submetendo-se aos exames médicos previstos nas NR, colaborar com a organização na aplicação das NR; e usar o EPI fornecido pelo empregador.

No caso das modalidades de trabalho em análise, mostra-se difícil a fiscalização do controle da jornada, o que dificulta a implementação desta NR para a garantia da saúde e segurança do trabalhador no seu meio ambiente de trabalho.

A NR-4, por sua vez, regulamenta o art. 162 da CLT, com o título “Serviço Especializado em Segurança e Medicina do Trabalho - SSMT”. Caracteriza-se como Norma Geral pela Portaria SIT nº 787, estabelece a obrigatoriedade de contratação de profissionais da área de segurança e saúde do trabalho de acordo com o número de empregador e a natureza do risco da atividade econômica da empresa.

Entre seus principais pontos, destaca-se as atribuições dos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT) - assim revisado o título - elaborar e implementar programas de prevenção de acidentes, programas de controle médico de saúde ocupacional, bem como promover a segurança no trabalho e a saúde ocupacional dos empregados.

Deste modo, a NR-4 é uma parte bem importante para o conjunto de normas que regulam e visam a proteção da integridade do trabalhador e sua segurança e saúde no meio ambiente de

trabalho, determinando que empresas públicas ou privadas façam um trabalho de prevenção de doenças ocupacionais junto aos funcionários.

Em sequência, também pode-se observar a NR-7, que concerne ao Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO) publicada pela Portaria MTb nº 3.214/78, sofrendo uma série de atualizações ao longo desses anos, sendo a última realizada pela Portaria MPT nº 567/2022. Tal norma compreende uma série de diretrizes e regulamentações para a promoção da saúde e prevenção de doenças relacionadas ao trabalho.

Nos seus principais conteúdos, é importante citar a elaboração e implementação por parte das empresas em elaborar e implementar o PCMSO, cujo programa desenvolve-se com base em avaliações dos riscos ocupacionais existentes no ambiente de trabalho. O PCMSO, exige realização de exames médicos admissionais, periódicos, de retorno ao trabalho, mudança de riscos ocupacionais e demissional, com o fito de monitorar a saúde do trabalhador, assim compreendendo exames clínico e complementares.

Nessa linha, deve-se registrar todos os exames e avaliações em saúde ocupacional em prontuários médicos, cuja responsabilidade se dá a qualquer médico responsável do programa e ele deve levantar os riscos existentes no trabalho, sejam riscos físico, biológico, químico, ergonômico ou de acidentes.

Como anteriormente exposto, a informatização e o trabalho nessas modalidades citadas, podem exigir que o trabalhador permaneça em posições de trabalho por longos períodos, ensejando no aumento na carga de trabalho, sobretudo, resultando em problemas de ergonomia.

Mostra-se oportuno pontuar, a incidência dos riscos ergonômicos (que dizem respeito ao ritmo de trabalho, carga, peso, postura inadequada, etc.), no âmbito da modalidade de teletrabalho, em que, trabalhar por longos períodos pode ensejar. Referem-se a potenciais problemas de saúde, que podem submeter o trabalhador a lesões das mais variadas naturezas.

Embora o teletrabalho possa oferecer uma série de benefícios, é importante que as empresas considerem os novos riscos à saúde que possam surgir devido a mudanças na forma como o trabalho é organizado em um ambiente tecnologicamente avançado, isso destaca a importância da gestão adequada da saúde e segurança no trabalho.

Diante disso, há que se integrar a CIPA, pois como assevera Tatiliana Bacelar Kashiwabara (2019, p. 66) ela promove medidas de prevenção de doenças profissionais e

identifica fatores que possam afetar o ambiente do trabalho com o objetivo de eliminar ou reduzir condições inseguras ao trabalhador.

Por fim, importa apontar a NR-17 (SANTOS, 2011, p. 57), modificada em 1990, atendeu principalmente às demandas de um segmento específico de trabalhadores (do processamento de dados para o sistema bancário), omitindo-se em relação à maioria dos problemas ergonômicos presentes em diversas outras atividades igualmente importantes, o que corrobora, na dificuldade de proteger o trabalhador em sua integridade.

Portanto, é sabido que, há pressão para cumprir metas de produção ou prazos estabelecidos pelo empregador, podendo acentuar, de igual modo, casos de estresse e ansiedade no trabalhador. Assim, é essencial que tanto o empregador quanto o trabalhador, estejam de acordo com tais normativas, sobretudo, não se limitando a elas, mas em adequar o meio ambiente laboral de modo que seja sadio e equilibrado, a fim de promover um trabalho digno e saudável no teletrabalho.

4.2 Políticas Públicas de Proteção à saúde do trabalhador e o direito de desconexão

Mostra-se evidente o desafio pelo qual essa modalidade de trabalho contempla, em aferir e proteger, de fato, o trabalhador, em virtude de ausência de NRs que especifiquem o tema.

Observando o art. 2º da CLT em que considera empregador toda empresa, individual ou coletiva que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços. Pode se extrair, então, que o empregador por assumir tais riscos, detém responsabilidade em arcar com eventuais danos que possa causar à saúde do trabalhador no meio ambiente de trabalho.

Nesse caso, a saúde do trabalhador contempla a avaliação do estado de saúde e das possíveis doenças que afetam a pessoa em conexão com suas atividades laborais. Isso implica em entender, por que e como essas condições se desenvolvem e, a partir desse entendimento, buscar soluções que possibilitem uma transformação na qual o trabalhador possa se apropriar.

A respeito das características da saúde do trabalhador, pontuam René Mendes e Elizabeth Costa Dias (1991, p. 347):

O objeto da saúde do trabalhador pode ser definido como o processo *saúde e doença* dos grupos humanos, em sua relação com o trabalho. Representa um esforço de compreensão deste processo - como e porque

ocorre - e do desenvolvimento de alternativas de intervenção que levem à transformação em direção à apropriação pelos trabalhadores, da dimensão humana do trabalho.

Nesse sentido, busca assimilar as causas por trás das doenças e adoecimento que afetam os trabalhadores. Isso é alcançado ao analisar os processos de trabalho e relacioná-los aos sistemas de valores, crenças e ideias, bem como às representações sociais.

O cenário brasileiro prevê uma crescente no teletrabalho, decorrentes não apenas da pandemia de COVID-19, mas extensivas à ela, pois de modo adequado e devidamente regulamentado, viabiliza o trabalho para algumas pessoas, sobretudo àquelas trazidas pelo novel art. 75-F da CLT, empregados com filhos ou crianças sob guarda judicial com até quatro anos de idade e aos empregados com deficiência.

À vista disso, tanto o teletrabalho quanto o home office vêm se expandindo, trazendo à tona questões cruciais em relação às políticas públicas de proteção à saúde do trabalhador nesse novo cenário. Para tanto, é necessário resgatar o conceito do termo de política pública para clarificar tais questionamentos.

Na concepção de Felipe de Melo Fonte (2021, p. 13), o termo política pública tem seu uso para definir os sistemas legais com pretensão de vasta amplitude, aqueles que definem competências administrativas, estabelece princípios, diretrizes e regras, e em alguns casos impõem metas e prevêm resultados específicos.

No âmbito das políticas públicas, segue-se um ciclo para a sua implementação. Inicialmente, a instituição competente se encarrega de implementá-la, culminando, por fim, com a avaliação de mecanismos previamente estabelecidos no texto constitucional.

São identificadas, basicamente, quatro fases, que compreendem: definição da agenda pública; a formulação e escolha das políticas públicas; sua implementação pelo órgão competente; e avaliação pelos diversos mecanismos previstos na Constituição e nas leis. (FONTE, 2021. p.19).

À medida que as políticas públicas de SST se expandem para abranger uma gama mais ampla de situações e locais de trabalho, torna-se evidente que a forma como os processos de trabalho são estruturados socialmente desempenha um papel significativo na determinação dos riscos e agravos à segurança e saúde dos trabalhadores.

É o que sustenta Sandra Lorena Beltran Hurtado, et. al (2022, p. 8) a implementação de políticas em SST, persiste uma dificuldade que emerge com a ampliação do objeto de atuação: a determinação social inserida na organização dos processos de trabalho como determinante dos agravos à SST.

Assim, percebe-se que as políticas públicas podem demandar um certo período de tempo para de fato, se mostrarem efetivas, o que corrobora com a necessidade de se pensar em políticas públicas específicas de proteção e vigilância à saúde do trabalhador no teletrabalho e no home office.

Por se mostrarem como modalidades permanentes em muitos setores, torna-se essencial a regulamentação específica que aborde efetivamente o controle de jornada, a fiscalização, garantindo para além da promoção de um ambiente de trabalho digno, a defesa e promoção da qualidade de vida do trabalhador em sua integridade.

Nesse ínterim, a dissertar sobre o direito à desconexão, sustenta Roberta Scalzilli (2020) ser associado a direito fundamental implícito no ordenamento jurídico, pois se origina da garantia da privacidade, do lazer, da regulamentação das horas de trabalho, dos intervalos de jornadas de trabalho, do repouso remunerado semanal e das férias pagas anuais.

Além disso, o direito à desconexão se fundamenta no princípio da dignidade da pessoa humana, cujo propósito é proteger os direitos à saúde, à segurança, ao lazer, à vida privada, etc.

Portanto, reflete-se que, o teletrabalho, ampliado durante a pandemia, sem dúvida, persistirá, uma vez que o futuro próximo aponta para um cenário de trabalho móvel, que pode ser desempenhado em qualquer local, uma tendência que se fortalece diariamente.

Assim, o direito à desconexão visa proteger o trabalhador pelo excesso de trabalho, da invasão da vida pessoal pela profissional e dos impactos negativos na saúde física e mental que podem resultar da excessiva demanda de trabalho.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

É possível concluir que com a chegada do 5G e conseqüente transformação dos meios de trabalho, tornando-os mais amplos e dinâmicos, facilitou a qualidade do trabalho em meios telemáticos. Não obstante, a crescente adoção do teletrabalho e home office, deram-se

especialmente durante e após o período pandêmico, trazendo à tona questões cruciais em relação à legislação brasileira.

A partir da conceituação de ambas modalidades, e seus devidos apontamentos, nota-se algumas peculiaridades na modalidade de teletrabalho, sobretudo as que dizem respeito ao controle e a aferição de jornada, que se mostram desafiantes para o empregador. À medida que foram se expandindo tais modalidades, a legislação deveria ter acompanhado, o que não tem sido vislumbrado, até o presente.

Na modalidade de trabalho presencial vigora um sistema normativo de controle de jornada, no teletrabalho e no home office, no entanto, carece de previsão legislativa aos meios possíveis de controle de sobrejornada, sendo que seria possível tal ampliação positivada nos dispositivos legais, tanto quanto, meios de aferir o controle de acesso por meio digital, com senha à sistemas e atividades, reconhecimento facial, por exemplo.

À vista disso, apresenta-se necessário a análise da conceituação de um meio ambiente de trabalho sadio e equilibrado, principalmente em que pese à saúde do trabalhador no teletrabalho e home office.

A CF/88 destaca a significância e proteção a um meio ambiente de trabalho equilibrado e atribui-lhe status de direito fundamental, em razão da previsão dos artigos 200, VIII e 225 e evidencia em seu art. 1º, III, a dignidade da pessoa humana como fundamento.

Nesse sentido, com o objetivo de assegurar que os trabalhadores gozem de condições laborais adequadas, de jornadas de trabalho compatíveis e tenham um trabalho digno, é fundamental que o meio ambiente de trabalho seja equilibrado e saudável. Sobretudo, contribua para a promoção da saúde física e mental, bem-estar e segurança em sua integralidade, dos trabalhadores.

Muito embora tenha levantado as NRs do Ministério do Trabalho e Emprego, mostram-se insuficientes em pautar, especificamente, a respeito das modalidades de trabalho em apreço, à fins de regulamentar efetivamente a respeito da saúde do trabalhador nesses cenários.

Por fim, com fulcro nos regulamentos apreciados e na falta de regulamentação específica do tema, reconhece-se uma possível alternativa de solução de parte ou da maior parte das questões indicadas, por parte do Estado, que se depara com desafios significativos na proteção da saúde do trabalhador.

Além disso, o direito à desconexão também se faz promissor à um equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, uma vez que visa proteger jornadas excessivas de trabalho e suas nuances, sobretudo em teletrabalho, onde as empresas impulsionam, muitas vezes, no comprometimento de fatores desencadeantes da saúde física e mental do trabalhador.

Diante de tudo que se expõe, tais desafios, sanados seriam, com a implementação de políticas públicas estrategicamente planejadas e executadas visando a proteção da saúde do trabalhador e, por evidente, a elaboração de legislação específica.

REFERÊNCIAS

- BERNARDES, Adriana Oliveira. Do telégrafo à internet: **A história da Ciência em sala de Aula**. Revista Anais III CONEDU, 2016, Campina Grande, PB. Anais III CONEDU. Rio de Janeiro: Realize, 2016. v. 01. p. 01-10. Disponível em: <http://www.editorarealize.com.br/revistas/conedu/trabalhos/TRABALHO_EV056_M D1_SA18_ID3674_30062016233006.pdf>. Acesso em: 15 set. 2023.
- BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2016]. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 28 out. 2023.
- BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452 de 1º de maio de 1943**. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 28 out. 2023.
- BRASIL. **Decreto-Lei nº 6.938 de 31 de agosto de 1981**. Dispõe sobre a Política Nacional do Meio Ambiente. Brasília, DF, out. 2020. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/16938compilada.htm>. Acesso em: 28 out. 2023.
- 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. Brasília, DF, set. 1990. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18080.htm>. Acesso em: 28 out. 2023.
- BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Brasília, DF, 2017. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm>. Acesso em: 28 out. 2023.
- BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Secretaria do Trabalho. Secretaria de Inspeção do Trabalho. Departamento de Segurança e Saúde do Trabalhador. Comissão Tripartite Paritária Permanente. **Normas Regulamentadoras**. NR. Brasília, 22 out. 2020. Disponível em: <<https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/conselho-s-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora>>. Acesso em: 27 set. 2023.
- BULOS, Uadi Lammêgo. **Curso de direito constitucional**. 16. São Paulo: Saraiva Jur, 2023.
- CEZARIO, Priscila Freire da Silva. **Saúde e segurança do teletrabalhador**. Tese de Doutorado. Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo. São Paulo, 2019.

DI PIETRO, Josilene Hernandes Ortolan. **Mecanismos de implementação do direito ao meio ambiente do trabalho equilibrado e a responsabilidade socioambiental das empresas.** Tese de Doutorado. Universidade Presbiteriana Mackenzie. São Paulo, 2016.

DI PIETRO, Josilene Hernandes Ortolan. **Meio ambiente do trabalho e a responsabilidade socioambiental das empresas.** São Paulo: Editora Mackenzie, 2018.

FERREIRA, Vera Batista Filippi. Evolução do setor de telecomunicações no Brasil. **II Encontro Científico da Campanha Nacional das Escolas da Comunidade (II EC-CNEC).** Varginha, p. 9-10, 2004. Disponível em:
<https://scholar.googleusercontent.com/scholar?q=cache:gZPNmNHT0YQJ:scholar.google.com/+revolu%C3%A7%C3%A3o+nas+telecomunica%C3%A7%C3%B5es&hl=pt-BR&as_sdt=0,5>. Acesso em: 28 set. 2023

FONTE, Felipe de Melo. **Políticas públicas e direitos fundamentais.** 3. São Paulo: Saraiva Jur, 2021.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho.** 18. São Paulo: Saraiva Jur, 2023.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito previdenciário: seguridade social.** 7. São Paulo: Saraiva Jur, 2023.

GATTI, Daniele Pala, et al. Home Office: vantagens, desvantagens e desafios para empresas e funcionários. **Revista de Administração do UNIFATEA**, v. 16, n. 16, 2018. Disponível em:
<https://www.researchgate.net/profile/Nilton-Portugal/publication/344269294_Home_Office_vantagens_desvantagens_e_desafios_para_empresas_e_funcionarios/links/5f621609299b1d43c07b13a/Home-Office-vantagens-desvantagens-e-desafios-para-empresas-e-funcionarios.pdf>. Acesso em: 28 out. 2023.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa.** 7. ed. São Paulo: Atlas, 2022.

HURTADO, Sandra Lorena Beltran et al. Políticas de saúde do trabalhador no Brasil: contradições históricas e possibilidades de desenvolvimento. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 27, p. 3091-3102, 2022. Disponível em:
<<https://www.scielo.org/article/csc/2022.v27n8/3091-3102/#>>. Acesso em: 20 out. 2023.

KASHIWABARA, Tatiliana Bacelar, et al. **Medicina ambulatorial VI: com ênfase em medicina do trabalho.** Montes Claros: Dejan Gráfica e Editora, 2019.

KESTELMAN, Hélio Nahmen. **Contexto histórico do processo de institucionalização das telecomunicações no Brasil**. Dissertação de mestrado - Fundação Getúlio Vargas. Rio de Janeiro, 2002. Disponível em: <<https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/handle/10438/3973>>. Acesso em: 20 out. 2023.

LEITE, Anna Laura Brandão Albuquerque et al. (null). **Direito previdenciário**. Porto Alegre: SAGAH, 2022.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 14. São Paulo: Editora Saraiva, 2022.

MARANHÃO, Ney Stany Moraes. Meio ambiente do trabalho: descrição jurídico-conceitual. **Revista Direitos, Trabalho e Política Social**, v. 2, n. 3, p. 80–117, 2016. Disponível em: <<https://periodicoscientificos.ufmt.br/ojs/index.php/rdtps/article/view/8774>>. Acesso em: 20 out. 2023.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. São Paulo: Editora Saraiva, 2023.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 39. São Paulo: Saraiva Jur, 2023.

MENDES, Renê; DIAS, Elizabeth Costa. Da medicina do trabalho à saúde do trabalhador. **Revista de saúde pública**, v. 25, p. 341-349, 1991.

NEVES, Maurício dos Santos. O setor de telecomunicações. **Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social 50 anos: histórias setoriais**. Rio de Janeiro: DBA, 2002.

NUNES, Talita Camila Gonçalves. **A precarização no teletrabalho: escravidão tecnológica e impactos na saúde física e psíquica do trabalhador**. Belo Horizonte: RTM, 2018.

ORGANIZACAO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Manual de capacitação e informação sobre gênero, raça, pobreza e emprego: guia para o leitor**. Brasília: OIT, 2005. Disponível em:

<https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_229462.pdf>. Acesso em: 28 set. 2023.

ORGANIZACAO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenções**. Disponível em: <<https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/lang--pt/index.htm>>. Acesso em: 28 set. 2023.

PADILHA, Norma Sueli. **Do meio ambiente do trabalho equilibrado**. São Paulo, SP: LTr, 2002.

PONTES, Ivan. Desligamento da rede celular 2G: Evolução para tecnologias de quarta e quinta geração, 4G e 5G. 2023.

ROCHA, Júlio César de Sá da. **Direito ambiental e meio ambiente do trabalho: dano, prevenção e proteção jurídica**. São Paulo, SP: LTr, 1997.

SANTOS, Adolfo Roberto Moreira. O Ministério do Trabalho e Emprego e a Saúde e Segurança no Trabalho. **Governo Federal**. Brasília: Ipea, 2011. Disponível em: <https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/3033/1/Livro_Sa%C3%BAde_e_seguran%C3%A7a_no_trabalho_no_Brasil_aspectos_institucionais_sistemas_de_informa%C3%A7%C3%A3o_e_indicadores#page=22>. Acesso em: 20 out. 2023.

SCALZILLI, Roberta. O direito à desconexão: uma análise crítica do instituto do teletrabalho brasileiro frente ao dano existencial como consequência da jornada excessiva de trabalho em tempos de pandemia. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3. Região**. Belo Horizonte, edição especial, t. II, p. 643-664, jul. 2020. Disponível em: <<https://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/handle/11103/56362>>. Acesso em: 20 out. 2023.

SARLET, Ingo Wolfgang; FENSTERSEIFER, Tiago. **Curso de direito ambiental**. 3 ed. Rio de Janeiro: Forense, 2022.

SARLET, Ingo Wolfgang; MARINONI, Luiz Guilherme; MITIDIERO, Daniel Francisco (null). **Curso de direito constitucional**. 12. São Paulo: Saraiva Jur, 2023.

SILVA, Ítala Liz da Conceição Santana. **Do 1G ao 5G: Evolução das Redes de Telefonia Móvel**. Trabalho de Conclusão de Curso - Universidade Federal do Recôncavo da Bahia - UFRB. Brasil, 2016. Disponível em: <https://www2.ufrb.edu.br/bcet/components/com_chronoforms5/chronoforms/uploads/tcc/20190327163532_2015.2_-_TCC_Itala_Liz_-_Do_1g_Ao_5g_Evolucao_Das_Redes_de_Telefonia_Movel.pdf>. Acesso em: 10 set. 2023.

XAVIER, Jonas et al. Estudo da evolução da telefonia móvel no brasil. **Encontro Latino-Americano de Iniciação Científica**. São José dos Campos, 2006. Disponível em: <http://scholar.googleusercontent.com/scholar?q=cache:32uzOAQtqoJ:scholar.google.com/&hl=pt-BR&as_sdt=0,5&scioq=do+1G+ao+5G+evolu%C3%A7%C3%A3o+das+redes+de+telefonia+m%C3%B3vel>. Acesso em: 10 set. 2023.



Termo de Autenticidade

Eu, **LARISSA FAGUNDES DIAS DOS SANTOS**, acadêmica regularmente apta a proceder ao depósito do Trabalho de Conclusão de Curso intitulado **“HOME OFFICE” E TELETRABALHO: O DIREITO À PROTEÇÃO DA SAÚDE DO TRABALHADOR**.

declaro, sob as penas da lei e das normas acadêmicas da UFMS, que o Trabalho de Conclusão de Curso ora depositado é de minha autoria e que fui instruída pela minha orientadora acerca da ilegalidade do plágio, de como não o cometer e das consequências advindas de tal prática, sendo, portanto, de minha inteira e exclusiva responsabilidade, qualquer ato que possa configurar plágio.

Três Lagoas/MS, 31 de outubro de 2023.

Documento assinado digitalmente
gov.br LARISSA FAGUNDES DIAS DOS SANTOS
Data: 01/11/2023 06:25:07-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Assinatura do(a) acadêmico(a)



Termo de Depósito e Composição da Banca Examinadora

Eu, Professora **ME. LARISSA MASCARO GOMES DA SILVA DE CASTRO**, orientadora da acadêmica **LARISSA FAGUNDES DIAS DOS SANTOS**, autorizo o depósito do Trabalho de Conclusão de Curso intitulado **“HOME OFFICE” E TELETRABALHO: O DIREITO À PROTEÇÃO DA SAÚDE DO TRABALHADOR**.

Informo, também, a composição da banca examinadora e a data da defesa do TCC:

Presidente: Professora Me. Larissa Mascaro Gomes da Silva de Castro

1º avaliador(a): Professora Dra. Josilene Hernandes Ortolan Di Pietro

2º avaliador(a): Professor Dr. Cláudio Ribeiro Lopes

Data: 23/11/2023

Horário: 07h

Local: meet.google.com/ark-wqms-qjx

Três Lagoas/MS, 31 de outubro de 2023.

Assinatura do(a) orientador(a)



Serviço Público Federal
Ministério da Educação

Fundação Universidade Federal de Mato Grosso do Sul



ATA Nº 437 DA SESSÃO PÚBLICA DE DEFESA DO TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO DO SUL, CAMPUS DE TRÊS Lagoas/MS

Aos vinte e três dias do mês de novembro de 2023, às 7h, na sala de reuniões Google Meet (<https://meet.google.com/ark-wqms-qjx?authuser=0>), realizou-se a sessão pública de defesa do Trabalho de Conclusão de Curso de Graduação em Direito, da acadêmica **LARISSA FAGUNDES DISA DOS SANTOS**, sob título: **“HOME OFFICE” E TELETRABALHO: O DIREITO À PROTEÇÃO DA SAÚDE DO TRABALHADOR**, na presença da banca examinadora composta pelos professores: presidente da sessão, Prof. Me. Larissa Mascaro Gomes da Silva de Castro (Dir-CPTL/UFMS), primeira avaliadora: a Prof^a Dr^a Josilene Hernandes Ortolan Di Pietro (Dir-CPTL/UFMS) e como segundo avaliador o Prof. Dr. Cláudio Ribeiro Lopes. Presentes os seguintes acadêmicos, como ouvintes: Felipe Gutierrez Machado Kepe - 2022.0744.021-1, João Victor Marcelino dos Santos - RGA: 2022.0781.013-2, Enzo Ferreira Bittencourt - RGA: 2020.0781.005-8, Beatriz Maloni Mendes da Cruz. RGA: 2021.0781.027-0, Isabela Fernanda dos Santos - RGA: 2022.0781.026-4, Luiz Augusto Moreira Puleto - RGA: 202207390362. Após os procedimentos de apresentação, arguição e defesa, a presidente suspendeu a sessão para deliberação. Retomados os trabalhos, foi divulgado o resultado, considerando a acadêmica APROVADA. Terminadas as considerações e nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a sessão, sendo lavrada a presente ata, que segue assinada pelo Presidente da Banca Examinadora e pelos demais examinadores presentes na sessão pública.

Três Lagoas, 23 de novembro de 2023.

Prof.^a Me. Larissa Mascaro Gomes da Silva de Castro

Prof.^a Dr.^a Josilene Hernandes Ortolan Di Pietro

Prof. Dr. Cláudio Ribeiro Lopes

  	Documento assinado eletronicamente por Larissa Mascaro Gomes da Silva de Castro, Professora do Magistério Superior , em 23/11/2023, às 10:39, conforme horário oficial de Mato Grosso do Sul, com fundamento no § 3º do art. 4º do Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020 .
---	--

  	Documento assinado eletronicamente por Claudio Ribeiro Lopes, Professor do Magisterio Superior , em 23/11/2023, às 16:32, conforme horário oficial de Mato Grosso do Sul, com fundamento no § 3º do art. 4º do Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020 .
---	--

	A autenticidade deste documento pode ser conferida no site https://sei.ufms.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0 , informando o código verificador 4482617 e o código CRC F10A2F58 .
--	--

CÂMPUS DE TRÊS LAGOAS

Av Capitão Olinto Mancini 1662

Fone: (67)3509-3700

CEP 79603-011 - Três Lagoas - MS