



UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO DO SUL
CAMPUS DO PANTANAL – CPAN
CURSO DE DIREITO

RAFAELA MAURIENSE NENZINHO DA SILVA

**OS DESAFIOS DO TELETRABALHO QUANTO À GARANTIA DO MEIO
AMBIENTE DE TRABALHO SAUDÁVEL**

Corumbá, MS

2024

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO DO SUL
CAMPUS DO PANTANAL – CPAN
CURSO DE DIREITO**

RAFAELA MAURIENSE NENZINHO DA SILVA

**OS DESAFIOS DO TELETRABALHO QUANTO À GARANTIA DO MEIO
AMBIENTE DE TRABALHO SAUDÁVEL**

Trabalho de Conclusão de Curso, na modalidade artigo científico apresentado ao Curso de Direito do Campus do Pantanal, da Fundação Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Direito, sob orientação da Professora Doutora Priscila Tinelli Pinheiro.

Corumbá, MS

2024

OS DESAFIOS DO TELETRABALHO QUANTO À GARANTIA DO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO SAUDÁVEL

THE CHALLENGES OF TELEWORKING IN REGARDING A HEALTHY WORKING ENVIRONMENT

RESUMO: O artigo aborda os impactos à saúde do meio ambiente de trabalho no teletrabalho no contexto pós-pandêmico, quando essa modalidade se expandiu significativamente, mas sem as proteções necessárias. A problemática central envolve a falta de regulamentação específica para o teletrabalho na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), o que gera insegurança jurídica para os trabalhadores e amplia a liberdade dos empregadores, afetando a proteção dos direitos trabalhistas. O objetivo do estudo é analisar a fragilidade das leis trabalhistas no contexto do teletrabalho e discutir as contribuições da Lei n. 14.442/2022, buscando um equilíbrio entre o direito ao trabalho remoto e a necessidade de um ambiente saudável. A metodologia envolve uma revisão da legislação trabalhista brasileira, com enfoque na evolução normativa e nas regulamentações relacionadas ao meio ambiente de trabalho. Os resultados apontam para uma necessidade de adaptações na CLT e nas práticas empresariais para promover uma proteção efetiva da saúde física e mental dos teletrabalhadores, com ênfase em medidas de ergonomia, controle de jornada e suporte técnico. A pesquisa conclui que, sem uma regulamentação mais rigorosa e específica, o teletrabalho pode aumentar o risco de doenças ocupacionais e afetar a qualidade de vida dos trabalhadores.

Palavras-chave: teletrabalho, CLT, saúde ocupacional, legislação trabalhista, meio ambiente de trabalho.

Abstract: This article addresses the health impacts on the work environment in remote work within the post-pandemic context, where this modality has expanded significantly but lacks adequate protections. The central issue involves the absence of specific regulations for telework in the Brazilian Consolidation of Labor Laws (CLT), which creates legal insecurity for workers and extends employers' autonomy, affecting labor rights protection. The study aims to analyze the weaknesses of labor laws in the telework context and discuss the contributions of Law n. 14.442/2022, seeking a balance between the right to remote work and the need for a healthy work environment. The methodology includes a review of Brazilian labor legislation, focusing on regulatory evolution and work environment-related standards. Findings indicate a need for adaptations in the CLT and corporate practices to promote effective protection of teleworkers' physical and mental health, emphasizing ergonomics, work-hour control, and technical support. The research concludes that without stricter and more specific regulations, telework may increase the risk of occupational diseases and negatively impact workers' quality of life.

Keywords: teleworking, CLT, occupational health, labor legislation, work environment

INTRODUÇÃO

Tendo em vista o cenário atual, pós pandemia da COVID, significativa inserção da tecnologia no dia a dia e no meio ambiente do trabalho, que vivemos é de suma importância refletirmos sobre o meio ambiente do teletrabalho no mundo jurídico. Com a pandemia, o número de adeptos a essa modalidade aumentou consideravelmente, infelizmente não se pode dizer o mesmo da proteção desses trabalhadores. Os avanços legislativos não acompanharam de maneira significativa e eficiente essa modalidade de trabalho, fazendo com que o meio ambiente de teletrabalho se tornasse exaustivo, sem limite, desprotegido e enfermo. No Capítulo II-A da Consolidação das Leis Trabalhistas - CLT observamos a plena juridicidade de maneira muito breve, gerando muita insegurança para os trabalhadores e comodidade para os empregadores, pois não se tem como cobrar direitos com uma lei tão vaga e carecida de suplementação.

O artigo 6º da Consolidação das Leis Trabalhistas afasta a distinção entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado à distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego, não fazendo distinção da proteção. Com o advento da Reforma Trabalhista (Lei n.13.467/2017) foi introduzido um capítulo especialmente para o teletrabalho com os artigos 75-A a 75-E. A Lei o conceitua como “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” (Brasil, 2017). Ocorreram algumas modificações legais com a Lei n. 14.442/2022 a qual tratou sobre teletrabalho e outras disposições, em seu artigo 75-B, § 2º há importante previsão no que tange a prestação de serviço do empregado de teletrabalho, sendo capaz de ser através de jornada por produção ou tarefa.

A exclusão do teletrabalho do Capítulo II do título da CLT está previsto no § 3º do artigo 75-B deixa em evidência a insegurança que o teletrabalho gera para o empregado, a carência de regulamentação sobre o controle de jornada gera consequências que ultrapassam o trabalho, como a saúde do empregado. O descontrole gerado pela inserção da tecnologia no dia a dia unida com a ausência de controle da jornada faz com que se crie uma linha tênue entre a flexibilização e o excesso da jornada no dia a dia, se desenvolve de forma perigosa a junção do espaço físico e do ambiente doméstico, fazendo com que se verifique o empregado imerso no trabalho além do que seria saudável para si, deixando sua segurança alheia às inovações perante a falsa sensação de liberdade e aconchego que o ambiente remoto agrega. Este trabalho inicia-se com uma análise da origem do teletrabalho e a CLT, sua evolução e panorama normativo, seguida da apresentação das leis trabalhistas. Com a regulamentação das leis trabalhistas sobre

o referido tema o empregador se viu com mais espaço de decisão, ampliando sua liberdade em relação ao empregado, o que acaba sendo um retrocesso para a proteção da classe trabalhadora, que se vê inserida em um mundo de infinitas possibilidades sem o entendimento necessário do quanto isso pode lhe prejudicar mais do que favorecer.

Na parte seguinte abordará o meio ambiente de trabalho saudável e o status de direito fundamental, buscando base teórica incluindo a doutrina de direito ambiental, a conceitualização apresentada na Constituição Federal.

Em seguida será tratado o teletrabalho e a (in)compatibilidade com o meio ambiente de trabalho, observando em que esse meio reflete para o trabalhador em relação ao convívio social e a confusão mental que ele pode gerar, entre outros detalhes que detalharemos mais adiante.

Portanto, este referido estudo pretende demonstrar de maneira ampla a fragilidade das leis trabalhistas frente ao meio ambiente do teletrabalho a fim de que se reflita sobre a qualidade do meio ambiente fornecido através do teletrabalho. E do mesmo modo que se reduza a desestabilidade causada aos empregados através da percepção da fragilidade legislativa acerca do tema, percebendo de que forma a Lei n. 14.442/2022 contribuiu para o desequilíbrio do meio ambiente de trabalho no contexto do teletrabalho.

1 TELETRABALHO E A CLT: EVOLUÇÃO E PANORAMA NORMATIVO

O teletrabalho está presente na sociedade a muito tempo, mas ganhou destaque principalmente no final do século XX, com grande reforço da tecnologia. Não sendo possível confirmar com exatidão seu surgimento.

Todavia, atribui-se o surgimento e conceito de teletrabalho a Jack Nilles, em 1973/1974 conseguiu concretizar sua ideia de telecomutação, escreveu o livro *“The telecommunications-transportation tradeoff”* baseado em sua experiência de trabalho e nos anos que se seguiram, implantou vários projetos de telecomunicação e teletrabalho em diversas empresas.

Dessa maneira se observou a possibilidade de novas possibilidades de locais para atividade laboral, as interações humanas se viram modificadas, assim como o horário de trabalho.

Essas mudanças resultaram em mudanças que podem ser observadas atualmente, com as inovações tecnológicas, o teletrabalho ganhou novas características, acompanhando a utilização de telemática e a realização do trabalho a distância.

Com a introdução de computadores pessoais e a crescente disponibilidade de redes de comunicação, o teletrabalho ganhou mais espaço na sociedade e em legislações trabalhistas. A

crise de 2020 gerada pelo COVID-19 acelerou o processo de adoção de tal modalidade no mundo.

Atualmente muitas empresas adotam tal modalidade e o que antes parecia uma ideia inovadora, agora faz parte do cotidiano. Contudo, continua evoluindo, desde seu conceito, até outras questões que incluem não somente a maneira de regular, mas também a questão de saúde mental do trabalhador.

O conceito de teletrabalho é complexo, não há que se falar em algo único e superior, muitas vezes acaba sendo até mesmo confundido com trabalho em domicílio.

A CLT surgiu pelo Decreto-Lei nº 5.452, sancionada em 1 de maio de 1943 pelo então presidente Getúlio Vargas, unificando toda legislação trabalhista existente no Brasil, em sua redação original do art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) previa que “não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador e o executado no domicílio do empregado, desde que esteja caracterizada a relação de emprego” (Brasil, 1943).

Este artigo em específico continua em vigor com alteração em sua redação, assim como vários outros, sendo importante para verificação de quem se vincula a aplicação de tal consolidação. Em sua nova redação do art.6º,da CLT deixa explícita a existência de distinção entre o home office, e o teletrabalho, ao prever que “não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego” (Brasil, 1943).

A CLT de 1943 foi um marco importante no país, sendo a primeira legislação específica voltada para regulação de direitos e deveres de empregados e empregadores, unificando uma série de leis já vigentes na época com outras que reforçaram o sistema trabalhista. Consolidou regulamentações sobre a jornada de trabalho, descanso semanal remunerado e férias e organizações sindicais. De lá para cá, a CLT sofreu mais de 500 alterações. (CNN Brasil, 2023)

Ressalta-se que há vários desvios quando se trata de conceituar de maneira concreta e absoluta o que seria teletrabalho, tendo em vista a flexibilização de sua abrangência, englobando a prestação de serviço fora das instalações do empregador, com uso de Tecnologia da Informação e Comunicação (TIC). Maurício Godinho Delgado insere no mundo laborativo tal modalidade, a descrevendo como aquele que “pode se jungir ao home-office, mas pode também se concretizar em distintos locais de utilização dos equipamentos eletrônicos hoje consagrados (informática, internet, telefonia celular, etc.)” (Delgado, 2019, p.1068).

Verifica-se que o teletrabalho pode ser realizado em casa, mas não se limitando a ela como única alternativa, diferentemente do que muitas pessoas pensam acerca do tema.

Analisando-se etimologicamente sua origem, compreende-se que a ideia da palavra é se referir a uma atividade laboral distante e subornitiva, tendo em vista a junção de *tele*, de origem grega, remetendo-se a ideia de “longe”, e trabalho que provém da palavra em latim *tripalium*, termo utilizado para designar instrumento de tortura.

Diante da pandemia da COVID-19 houve um impulsionamento do teletrabalho, a necessidade de buscar formas alternativas de trabalho gerou um aumento em sua adesão, que continua sendo muito utilizado por empresas. Uma pesquisa divulgada pelo IBGE mostra que em 2022 havia 7,4 milhões de pessoas em teletrabalho no país, representando 7,7% do total de ocupados que não estavam afastados do trabalho (Agência de Notícias,2023).

Embora tenha se desenvolvido e expandido recentemente, convém ressaltar que o conceito de teletrabalho há muito tempo tem sido controverso na doutrina. Durante a evolução humana o que se entende por trabalho evoluiu, passando a ser retratado de maneira diferente, afetando diretamente o que se entende por teletrabalho e suas modificações no meio jurídico. A Lei o conceitua como “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” (Brasil,2017).

Não é em vão que muitas pessoas se queixam do trabalho e o enxergam negativamente, desde o seu conceito se revela como algo negativo e desgastante, ao longo do tempo seu meio ambiente se mostra cada vez mais amplo com a quebra de barreiras da territorialidade que a tecnologia tem facilitado. Ademais, o conceito de trabalho vem sendo desenvolvido ao longo do tempo e faz parte do próprio desenvolvimento humano.

Dentre as modificações proporcionadas na legislação obtém-se um panorama antes e após a Lei n. 13.467/2017. A título de exemplo poderíamos observar que anteriormente era evidente a rigidez das leis trabalhistas, muitas vezes sendo necessária a regulamentação detalhada para cada aspecto das relações de trabalho. Em contrapartida, no pós contemplamos a flexibilização dos direitos trabalhistas, assim como sua ampliação. Em suma se observa uma relação mais adaptável e negociável, levando em conta a proteção do empregado de encontro com uma linha tênue e perigosa entre ela e a flexibilidade que se dispõe para o empregador.

As mudanças se mostraram intensas, tendo em vista que antes da Reforma Trabalhista (Lei n. 13.467/2017) nem havia regulamentação específica para modalidade, sendo legislada por normas gerais da CLT. Após a reforma tem-se a implementação de uma regulamentação específica para o teletrabalho, deixando para trás a falta de especificidade de normas acerca da modalidade, atenua-se seu artigo 75-B que traz a definição do que se considera teletrabalho, há previsão que passa a permitir a negociação dos custos e equipamentos, não havendo previsão

as normas antigas podem ser utilizadas, prevê que o controle de jornada deve ser claramente definida no contrato de trabalho ou em acordo coletivo.

Contudo, trouxe maior formalização para o teletrabalho, dando mais atenção e credibilidade. Antes a falta de regulamentação gerava muita insegurança e dúvidas sobre o que poderia ou não ser praticado ou até mesmo ser visto como um direito em seu meio ambiente, após a reforma se tem um caminho mais definido para percorrer, apesar de ainda haver muitas brechas na legislação, não dando resposta a uma série de casos práticos.

O trabalho sempre esteve presente na vida humana como maneira de sobrevivência, tendo sua origem ligada a produção de ferramentas, no mundo moderno é valorizado apenas como atividade lucrativa, devido ao sistema capitalista que rege o sistema econômico. A partir da Revolução Industrial a tecnologia tem desempenhado papel crucial na transformação da sociedade, a possibilidade de realizar o trabalho em diferentes ambientes deu espaço para o que hoje chamamos de teletrabalho.

Na era legislativa atual importante se faz destacar a Lei n. 14.442/2022, antes dela o teletrabalho já existia. Porém, a modalidade enfrentava muito preconceito, principalmente por parte dos empregadores que a via como algo mais informal, fazendo com que eles resistissem a adesão de tal modalidade. A referida lei trouxe importantes modificações, buscando sempre proteger o trabalhador.

Anteriormente à lei as negociações eram feitas sem respaldo legislativo, não se poderia falar em direitos ou deveres exatos, o que gerava muita insegurança, muitos empregadores evitavam tal modalidade por medo dos impactos negativos que poderiam ser gerados, como por exemplo a perda de controle de produção.

Como forma de ajuste e complementação da Reforma Trabalhista ocorreram algumas modificações legais advindas com a Lei n. 14.442/2022, tendo como principal objetivo sanar questões que surgiram desde a implementação da lei original. A nova lei busca melhorar o conceito, detalhar a responsabilidade relacionada aos equipamentos e despesas de trabalho e as condições do exercício da modalidade, importando-se com a segurança e saúde do ambiente de trabalho.

Como principais modificações pode-se citar a garantia de não disponibilidade fora do horário de trabalho acordado, evitando invasão de privacidade, a necessidade de capacitação dos empregados, oferecendo treinamentos e capacitação para atuar na modalidade, incluindo a prática segura e eficaz no ambiente de teletrabalho e o reforço da necessidade de se controlar de forma adequada a jornada de trabalho, com a devida documentação, regras definidas e acordadas para se evitar conflitos e para garantir a proteção aos direitos trabalhistas.

Define teletrabalho, consolidando o conceito de trabalho remoto na legislação brasileira, ao estabelecer que se considera teletrabalho ou trabalho remoto a prestação de serviços fora das dependências do empregador com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que, por sua natureza, não configure trabalho externo. (Art. 75-B, da Lei no 14.442/2022)

A Lei n. 14.442/2022 trouxe importantes avanços na evolução e formalização do teletrabalho no Brasil. Trouxe não apenas mais segurança jurídica, como também impulsiona a transformação do meio ambiente de trabalho. O modo como trabalhamos recebe muita influência da tecnologia, ela abriu espaço para meios mais flexíveis e inclusivos, aliada às novas normas o que se busca é uma maneira mais equilibrada e segura para essa relação.

2 MEIO AMBIENTE DE TRABALHO SAUDÁVEL E O STATUS DE DIREITO FUNDAMENTAL

No decorrer da história da humanidade e de suas transformações sociais e econômicas, as preocupações da sociedade ganharam mais espaço, incluindo principalmente questões de saúde relacionadas ao trabalho, ganhando destaque o meio ambiente de trabalho saudável e seu status de direito fundamental.

O meio ambiente saudável se caracteriza como um direito difuso, ou seja, alcança não apenas um indivíduo, atinge uma coletividade. Se apresenta como um direito crucial para todos e não só para o trabalhador, sendo dever de todos preservá-lo, assim como assegurado no art.225, da Constituição Federal.

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, 1988).

No comentário de Norma Padilha, “a reação social que provocou o início da proteção jurídica ao meio ambiente também se baseia em uma consciência coletiva, a da cidadania ambiental, decorrente da extensão global dos problemas ambientais” (Padilha, 2011).

Salienta-se que meio ambiente saudável possui diversas características, não se limitando a ausência de doença, o conceito foi brilhantemente comentado por Fiorillo, esclarecendo-se que:

No Brasil, todavia, e esse é um aspecto curioso no desenvolvimento histórico de nosso direito, a Constituição Federal de 1988, de forma paradigmática, não só define o que é bem ambiental como possibilita seja verificada sua natureza jurídica. [...] O art. 225 da Constituição Federal estabelece, como já tivemos oportunidade de afirmar, que o meio ambiente ecologicamente equilibrado é bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida. Destarte, ao enunciá-lo como essencial à qualidade de vida, o dispositivo recepcionou o conceito de meio ambiente estabelecido na Política Nacional do Meio Ambiente (Lei n. 6.938/81), qual seja, “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” (art. 32, I), dentro de uma concepção que determina uma estreita e correta ligação entre a tutela do meio ambiente e a defesa da pessoa humana.

A expressão “sadia qualidade de vida” faz com que o intérprete, com segurança, associe o direito à vida ao direito à saúde (na exata medida do que sustentam Malinconico em sua obra clássica²¹⁰ e mesmo Ruiz²¹¹), dentro de uma visão da legislação brasileira destinada a impedir que o meio ambiente viesse a ser apenas uma questão de sobrevivência, mas, efetivamente, “algo mais” dentro de um parâmetro, vinculando o direito à vida em face de uma tutela à saúde com padrões de qualidade e dignidade (Fiorillo, 2020, p.162).

Com esse trecho fica claro para entender que a saúde do meio é uma questão muito delicada, para tanto, é prevista tanto constitucionalmente como infraconstitucionalmente. Com ele se percebe a necessidade de pensar no meio ambiente como um conjunto de condições interligadas com a pessoa humana.

As normas constitucionais e infraconstitucionais são essenciais na busca pelo equilíbrio do meio ambiente de trabalho no Brasil, sendo elaboradas por órgãos governamentais e fiscalizadas por entidades como o Ministério do Trabalho e o Instituto Brasileiro do Meio Ambiente.

Constitucionalmente a preocupação acerca da saúde do meio ambiente se demonstra explícita, os artigos sobre o tema se encontram espalhados pela constituição, mesmo havendo um capítulo especial para o tema, Capítulo VI, denominado Do Meio Ambiente.

Logo no primeiro artigo da Constituição, em seu inciso III, há previsão do dever de proteção da dignidade humana, assunto este que está intimamente ligado à saúde do meio ambiente de trabalho, podendo ser analisada em diferentes dimensões.

Realça-se algumas dimensões, como a de condição básica de um trabalho digno, respeitando a integridade física e mental do indivíduo, como bem-estar, ambientes saudáveis geram bem-estar aos trabalhadores, condições inadequadas podem gerar problemas, como é o caso do estresse e como questão de direitos humanos, pois, normas constitucionais e infraconstitucionais reconhecem que o direito a um ambiente de trabalho saudável é parte da dignidade humana.

Norma Padilha discorre quanto à abrangência da questão ambiental, destacando que:

A questão ambiental hodiernamente envolve temas de suma importância em todas as áreas do conhecimento humano, produzindo um saber ambiental multidisciplinar, ao qual não se impõe uma delimitação rígida e estática, envolvendo a persecução de seu objetivo – o equilíbrio ambiental – os mais diversos campos da atividade humana (Padilha, 2011, p. 241).

A multidisciplinaridade do tema destacada pela autora revela a interdisciplinaridade entre o Direito do Trabalho e o Direito Ambiental, acrescentando também que essa questão é universal e não pode ser tratada de forma rígida.

No âmbito infraconstitucional, o Direito Ambiental no Brasil tem a função de conciliar desenvolvimento sustentável com a demanda da sociedade, de modo que as necessidades atuais não prejudiquem gerações futuras, para tanto, é um ramo do direito que regula a interação entre a sociedade e o meio ambiente.

Norma Padilha, comenta:

A valorização do meio ambiente do trabalho implica uma mudança de postura ética, ou seja, na consideração de que o homem está à frente dos meios de produção. O meio ambiente do trabalho deve garantir o exercício da atividade produtiva do indivíduo, não considerado como máquina produtora de bens e serviços, mas, sim, como ser humano ao qual são asseguradas bases dignas para manutenção de uma sadia qualidade de vida. As interações do homem com o meio ambiente, no qual se dá a implementação de uma atividade produtiva, não podem, por si só, comprometer esse direito albergado constitucionalmente (Padilha, 2011, p.243).

Entender que o homem carece do meio ambiente de trabalho, mas que esse meio precisa ser sustentável para que possa beneficiá-lo de maneira saudável e eficiente, exige que se mude a visão do homem de apenas um ser de produção, para uma visão mais humana, de ser com direitos e deveres, principalmente daqueles fundamentais, nesse caso, da dignidade.

Em relação às normas infraconstitucionais, como principais pode-se citar a Consolidação de Leis Trabalhistas (CLT), as Normas Regulamentadoras (NRs) , a Lei n. 8.213/1991 – Planos de Benefícios da Previdência Social e a Lei n. 6.514/1977 – Segurança e Medicina do Trabalho.

A CLT serve como complemento da proteção constitucional para proteção ao meio ambiente de trabalho, possui diversas previsões a respeito da saúde do meio e a segurança do trabalhador. Em seu Capítulo V intitulado como Da Segurança e da Medicina Do Trabalho convém analisar os artigos 154 e 166 da referida Consolidação.

O art.154, da CLT, estabelece que é dever da empresa cumprir não somente o que se prevê no Capítulo V, mas também o cumprimento de outras disposições, ao declarar que:

Art.154- A observância, em todos os locais de trabalho, do disposto neste Capítulo, não desobriga as empresas do cumprimento de outras disposições que, com relação à matéria, sejam incluídas em códigos de obras ou regulamentos sanitários dos Estados ou Municípios em que se situem os respectivos estabelecimentos, bem como daquelas oriundas de convenções coletivas de trabalho (Brasil, 1943).

No art.166, da CLT, há previsão da responsabilidade do empregador em fornecer Equipamento de Proteção Individual (EPIs).

Art. 166 - A empresa é obrigada a fornecer aos empregados, gratuitamente, equipamento de proteção individual adequado ao risco e em perfeito estado de conservação e funcionamento, sempre que as medidas de ordem geral não ofereçam completa proteção contra os riscos de acidentes e danos à saúde dos empregados (Brasil, 1943).

A CLT possui previsão de várias obrigações ao empregador para manter o equilíbrio do meio ambiente de trabalho em conformidade com a segurança do empregado, um dos meios para promover a segurança e a saúde do meio é a criação de Comissões Internas de Prevenção de Acidentes (CIPAs), também dispõe acerca de acidente de trabalho e doenças ocupacionais, garantindo ao empregado acesso a benefícios e indenizações.

As NRs, assim como disposto em 2020 na matéria publicada pelo Ministério do Trabalho e Emprego postada no site do governo, são:

[...] disposições complementares ao Capítulo V (Da Segurança e da Medicina do Trabalho) do Título II da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), com redação dada pela Lei nº 6.514, de 22 de dezembro de 1977. Consistem em obrigações, direitos e deveres a serem cumpridos por empregadores e trabalhadores com o objetivo de garantir trabalho seguro e sadio, prevenindo a ocorrência de doenças e acidentes de trabalho (GOV, 2020).

Em síntese, elas complementam o Capítulo V da CLT e possuem como objetivo proteger a saúde e segurança dos trabalhadores, fornecendo um meio ambiente de trabalho saudável.

Logo na primeira NR se verifica as disposições gerais, onde se estabelece sobre a implementação das NRs e a responsabilidade das empresas na proteção da saúde e segurança dos trabalhadores. Nela dispõe que seu objetivo é:

[...] estabelecer as disposições gerais, o campo de aplicação, os termos e as definições comuns às Normas Regulamentadoras - NR relativas a segurança e saúde no trabalho e as diretrizes e os requisitos para o gerenciamento de riscos ocupacionais e as medidas de prevenção em Segurança e Saúde no Trabalho - SST (Ministério do Trabalho e Emprego, 2020).

O rol de NRs explora vários aspectos da saúde do meio ambiente, como exemplo, na NR 7- Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional, estabelece a necessidade de um Programa de Prevenção de Riscos Ambientais, que visa identificar, avaliar e controlar os riscos presentes no ambiente laboral.

3 TELETRABALHO E A (IN)COMPATIBILIDADE COM O MEIO AMBIENTE DE TRABALHO

Durante nossa vida conseguimos distinguir de maneira mais realista o que é teoria e o que é prática, não seria diferente com o teletrabalho. A inclusão deste no mercado de trabalho sempre foi um tanto quanto questionável, principalmente a respeito de seu meio ambiente.

Para compreender o conceito deste no trabalho, convém definir o que seria o meio ambiente, ressaltando-se que se trata de um conceito jurídico aberto, mas que encontra previsão no inciso I do artigo 3º da Lei 6.938/81 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.

Entende-se como meio ambiente de trabalho, de forma supérflua, o local onde os trabalhadores exercem suas atividades laborativas, sendo um conjunto de condições, fatores e elementos, cujo equilíbrio e saúde é fundamental para a satisfação de todos.

Podemos enfatizar que se incluem neste conteúdo o espaço físico, o social, a tecnologia e o normativo. Criar um meio ambiente de trabalho saudável e produtivo depende da interação destes com os trabalhadores e empregadores. Os artigos 157 e 158, da CLT, tratam a respeito da responsabilidade, respectivamente, das empresas e dos empregados.

No art. 157, da CLT, encontramos como responsabilidade das empresas:

I - cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho; (Incluído pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

II - instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais; (Incluído pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

III - adotar as medidas que lhes sejam determinadas pelo órgão regional competente; (Incluído pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

IV - facilitar o exercício da fiscalização pela autoridade competente. (Incluído pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977) (Brasil, 1943).

No contexto de teletrabalho a aplicabilidade do dever acima citado estabelece que o empregador deve estender sua obrigação ao ambiente em que se está realizando o teletrabalho, de maneira majoritária em casa, fazendo dele um ambiente seguro. Pode incluir nesse cenário orientações e treinamentos, equipamentos e monitoramento.

Já no art.158, da CLT, encontramos como dever do empregado:

I - observar as normas de segurança e medicina do trabalho, inclusive as instruções de que trata o item II do artigo anterior; (Redação dada pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

II - colaborar com a empresa na aplicação dos dispositivos deste Capítulo. (Redação dada pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

Parágrafo único - Constitui ato faltoso do empregado a recusa injustificada: (Incluído pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

a) à observância das instruções expedidas pelo empregador na forma do item II do artigo anterior; (Incluído pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

b) ao uso dos equipamentos de proteção individual fornecidos pela empresa. (Incluído pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977) (Brasil, 1943).

Portanto, o artigo acima citado, faz interligação com o art.157, da CLT, dispondo que para realização dos deveres da empresa se faz necessária a aquisição do empregado, sendo responsabilidade de ambos manter o ambiente de trabalho seguro e equilibrado. É indispensável que haja colaboração e comunicação entre eles, de nada adiantaria o fornecimento dos meios necessários se não fossem utilizados da maneira correta e eficiente.

Durante o teletrabalho é comum que os trabalhadores encontrem dificuldades no âmbito

doméstico, revelando desafios que afetam a saúde, a produtividade e o bem-estar. Essas dificuldades exigem atenção tanto das empresas como dos empregados, o que as tornam ainda mais complexas e difíceis de solucionar.

Partindo do material de trabalho, observamos acerca dos equipamentos de trabalho, com a saída da sede das empresas que antes era local fixo de trabalho e a ida para um ambiente doméstico levantou o questionamento do fornecimento desses equipamentos, que muitos trabalhadores não possuem acesso a computadores, impressoras e softwares em casa. A Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho (AIRR-812-10.2016.5.23.0004) declarou ser de responsabilidade do empregador o fornecimento dos equipamentos de trabalho, incluindo o desgaste das ferramentas.

Com a dinamicidade da CLT, o empregado se vê inseguro quanto a responsabilidade de quem fornecerá esses equipamentos, em seu art.75-D dispõe que:

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

O texto da lei não é tão claro e ainda abre espaço para que esse dever seja previsto em contrato escrito, ou seja, será estipulado pelas partes, dando brecha para que as empresas se abstenham de uma responsabilidade intrinsecamente ligada ao seu funcionamento.

Se esse dever for repassado para o empregador por meio de contrato escrito, irá de encontro com o que se prevê no art. 2º, caput, da CLT, sendo o risco da atividade econômica responsabilidade do empregador. Portanto, a aquisição e fornecimento desses equipamentos para o regular desempenho da atividade laboral do teletrabalho é de responsabilidade do empregador, o que não acontece de forma absoluta na prática.

Em uma matéria publicada no site do Senado Federal em 2020, revelou que a preocupação infiltrou-se no senado e levou o senador Fabiano Contarato a apresentar o Projeto de Lei n. 3.512/2020 que estabelece as obrigações dos empregadores no que diz respeito ao regime virtual e busca suprir as lacunas sobre o assunto na CLT (Agência Senado, 2020).

A matéria explica o que Contarato pretende com tal projeto:

Contarato propõe que as empresas e organizações em geral sejam obrigadas a fornecer e manter o aparato necessário à execução do trabalho: computadores, mesas, cadeiras ergonômicas e o que mais for necessário para a segurança dos órgãos visuais do empregado. Os empregadores também teriam de reembolsar o empregado pelos gastos com energia elétrica, telefonia e uso da internet relativos ao trabalho (Agência Senado,2020).

Ele se preocupa não apenas com as preocupações mais gerais, mas também com gastos que muitas vezes não são citados, como é o caso da energia elétrica, quando o trabalho é realizado na sede da empresa esse gasto é da empresa, porém, quando se trata de teletrabalho,

esse custo que já era do trabalhador, quando realizado em sua residência, continua sendo apenas dele, o que é normalizado de forma errônea, pois está beneficiando a empresa e faz parte da realização da atividade laboral.

A ergonomia adequada é outra dificuldade enfrentada pelo trabalhador, a NR 17 trata acerca do tema, pontuando que possui como objetivo:

17.1.1 Esta Norma Regulamentadora - NR visa estabelecer as diretrizes e os requisitos que permitam a adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores, de modo a proporcionar conforto, segurança, saúde e desempenho eficiente no trabalho.

17.1.1.1 As condições de trabalho incluem aspectos relacionados ao levantamento, transporte e descarga de materiais, ao mobiliário dos postos de trabalho, ao trabalho com máquinas, equipamentos e ferramentas manuais, às condições de conforto no ambiente de trabalho e à própria organização do trabalho (Ministério do Trabalho e Emprego, 1978).

A ausência da observância dos cuidados acima citados pode gerar problemas como dores musculares, lesões e fadiga, impactando diretamente a saúde do trabalhador, essa norma reguladora apresenta requisitos mínimos para condições de trabalho, postura e uso de equipamentos.

Quando se fala em ergonomia estamos tratando dos ajustes necessários nos equipamentos e acessórios, no computador, na escolha correta de mobiliário, na organização do trabalho e nas condições ambientais adequadas (GOV, 2022).

Em 2020, a Agência Brasil publicou uma matéria intitulada “Teletrabalho demanda cuidados com postura, equipamentos e jornada” que retrata a preocupação com a saúde ocupacional do trabalhador durante o teletrabalho, pontuando preocupações como a luz do ambiente, o espaço a ser utilizado exclusivamente para tal função e a temperatura adequada (Agência Brasil, 2020).

Cabe ressaltar alguns pontos que foram citados na matéria mencionada e que se revelam como integrantes da ergonomia: mobiliário, equipamentos, atividades, direitos e obrigações. Questões como essas muitas vezes são deixadas de lado, mas fazem toda a diferença no dia a dia do trabalhador no teletrabalho.

Na NR 6 encontramos o Equipamento de Proteção Individual (EPI), sendo este de grande relevância para aqueles que necessitam de suporte ergonômico. Podemos entender como EPI todo aquele utilizado pelo trabalhador, composto por vários dispositivos que o fabricante tenha conjugado contra um ou mais riscos ocupacionais existentes no ambiente de trabalho (Ministério do Trabalho e Emprego, 1978).

No teletrabalho a fiscalização das condições adequadas de ergonomia e utilização efetiva do EPI representa um desafio significativo tanto para empresas quanto para órgãos

reguladores. O ambiente doméstico não é programado para a atividade laboral o que dificulta a adesão da NR 17 e no caso da NR 06 a supervisão do uso adequado de EPI é reduzido, tendo em vista que é um ambiente inviolável protegido constitucionalmente.

O art.62, inciso III, da CLT, excluiu do capítulo da duração do trabalho os empregados em regime de teletrabalho que prestam serviço por produção ou tarefa (Brasil, 1943).

Esse dispositivo teve sua inclusão com a Reforma Trabalhista de 2017, reforçando a inviabilidade de fiscalização na modalidade de teletrabalho, já que nesse caso são as metas e entregas que interessam de fato para o empregador, o que afasta o direito de pagamento de horas extras.

Com essa autonomia de trabalhar em qualquer momento “oportuno” o empregado se encontra iludido com a falsa percepção de liberdade, o que na prática camufla a realidade da jornada, pois muitos teletrabalhadores acabam estendendo suas jornadas, exercendo atividade laboral por um tempo muito superior ao que costumeiramente exerceria no ambiente corporativo, resultando em sobrecarga de trabalho e redução do tempo íntimo para descanso, lazer e cuidado familiar.

A exclusão do controle de jornada causa a ausência de equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, muitos trabalhadores relatam dificuldades em se desconectar do trabalho, como observado no trecho de uma matéria publicada pelo CONJUR em 2022:

Diante de tais cenários, é certo que o trabalhador, em muitos casos, tem dificuldades em se desconectar do trabalho, principalmente no atual regime de *home office*. Um levantamento realizado pela Oracle apontou que 87% dos brasileiros sinalizaram enfrentar esse problema com o trabalho remoto (CONJUR, 2022).

Esse problema afeta diretamente o bem-estar físico e mental dos teletrabalhadores, os colocando em exposição para contrair síndrome de Burnout, entre outras doenças ocupacionais, indiscutivelmente o risco de contrair doença ocupacional sempre existiu durante a execução da atividade laboral, mas com o teletrabalho, as medidas necessárias para saúde exigem atenção especial, em decorrência do elevado percentual de adesão ao problema.

Com o trabalhador fora da sede empresarial seu isolamento social se torna latente, afetando diretamente o princípio do não retrocesso social, previsto no caput do art.7º da Constituição Federal.

O teletrabalhador ao realizar sua atividade laborativa fora do ambiente físico da empresa perde o convívio social com os demais trabalhadores, o que causa o isolamento social. Esse isolamento gera impactos na saúde mental e no desenvolvimento profissional, pois a falta de contato faz com que se perca oportunidades de adquirir conhecimento com o outro.

Uma matéria publicada em 2021 pela revista VEJA, aponta que 7 a cada 10 brasileiros

sentem falta de socializar, o que impulsiona o cenário de retomada ao presencial.

O levantamento chegou a algumas conclusões. Uma delas, é que a falta de convivência com a equipe é o principal problema apontado por quem está em home office, mesmo que de forma híbrida: 72% lamentam a diminuição de oportunidades de socializar com os colegas (VEJA,2021).

A lamentação pela diminuição de oportunidade com os colegas, faz com que os trabalhadores que se encontram em atividades laborais distantes da sede empresarial desejem voltar ao presencial de forma híbrida como uma alternativa para que se mantenha o convívio social e as interações que dela resultam.

Desse modo, observa-se a necessidade de um ambiente de trabalho seguro e saudável, promovendo uma modalidade de atividade laboral que respeite a saúde mental e física daqueles que a aderem, sendo fundamental mitigar esses desafios e promover um teletrabalho mais equilibrado e produtivo.

As crescentes demandas que ainda não são regulamentadas de forma eficiente ou até mesmo específica em relação ao meio ambiente do teletrabalho, o que acarreta a perda de credibilidade da modalidade e expõe a riscos desnecessários os teletrabalhadores.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A evolução do teletrabalho, especialmente após a pandemia da COVID-19, evidenciou a falta de regulamentação efetiva na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aumentando a insegurança para os trabalhadores e trazendo à evidência a questão da saúde de seu meio ambiente de trabalho. A inclusão de dispositivos específicos, como na Lei nº 14.442/2022, trouxe avanços ao definir o teletrabalho e estabelecer normas para a proteção do trabalhador. Contudo, a autonomia concedida aos empregadores muitas vezes implica em uma jornada descontrolada e invasão da vida privada, trazendo impacto direto na saúde física e mental dos trabalhadores.

Ademais, a legislação enfrenta dificuldades em atender às necessidades do meio ambiente de trabalho saudável no contexto do teletrabalho. A falta de regulamentação sobre a ergonomia, o fornecimento de equipamentos adequados e o reembolso de despesas revelam lacunas significativas. Tais aspectos reforçam a importância de se buscar um equilíbrio entre flexibilidade e proteção ao trabalhador, para que o teletrabalho seja um meio sustentável e seguro, respeitando a saúde e o bem-estar daqueles que o exercem.

REFERÊNCIAS

AGÊNCIA BRASIL. **Teletrabalho demanda cuidados com postura, equipamentos e jornada.** Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/saude/noticia/2020-04/teletrabalho-demanda-cuidados-com-postura-equipamentos-e-jornada#:~:text=%E2%80%9C%C3%89%20importante%20saber%20selecionar%20quais,ser%20fundamental%20respeitar%20os%20hor%C3%A1rios>. Acesso em: 25 jan 2024.

AGÊNCIA IBGE, NOTÍCIAS. **Pesquisa inédita do IBGE mostra que 7,4 milhões de pessoas exerciam teletrabalho em 2022.**

Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/38159-pesquisa-inedita-do-ibge-mostra-que-7-4-milhoes-de-pessoas-exerciam-teletrabalho-em-2022>. Acesso em: 2 set.2024.

Agência Senado. **Teletrabalho ganha impulso na pandemia mas e regulação e é objeto de controvérsia** Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/infomaterias/2020/07/teletrabalho-ganha-impulso-na-pandemia-mas-regulacao-e-objeto-de-controversia>. Acesso em: 28 set 2024.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil, 1988.** Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 10 jan 2024.

BRASIL. **Decreto-Lei Nº 5.452, de 1º de maio de 1943.** Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 5 jan 2024.

BRASIL. **Lei n. 12.551, de 15 de dezembro de 2011.** Institui o Código Civil. Altera o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizado à exercida por meios pessoais e diretos. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/CCivil_03/_Ato2011-2014/2011/Lei/L12551.htm. Acesso em: 10 jan.2024.

BRASIL. **Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017.** Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm. Acesso em: 10 jan.2024.

BRASIL. **Lei n. 14.442, de 2 de setembro de 2022.** Dispõe sobre o pagamento de auxílio-alimentação ao empregado e altera a Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976, e a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/lei/114442.htm. Acesso em: 10 jan.2024.

BRASIL. **Lei n. 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. Acesso em: 8 ago.2024.

BRASIL. **Lei n.8213, 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. Acesso em: 20 ago 2024.

BRASIL. **Portaria Nº 6.730, de 09 de março de 2020.** Nr 01 - Disposições Gerais E Gerenciamento De Riscos Ocupacionais. Disponível em: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/acao-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/NR01atualizada2024I.pdf>. Acesso em: 10 set 2024.

BRASIL,2022. **Portaria MTP n.º 4.219, de 20 de dezembro de 2022.** Disponível em:<chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/acao-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/arquivos/normas-regulamentadoras/nr-17-atualizada-2022.pdf>. Acesso em: 17 set 2024.

BRASIL. **Portaria MTP n.º 4.219, de 20 de dezembro de 2022.** Disponível em: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/acao-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/NR06atualizada2023.pdf>. Acesso em: 25 set 2024. CNN BRASIL. CLT completa 80 anos: mais de 500 mudanças foram feitas ao longo da história. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/economia/macroeconomia/80-anos-de-clt-veja-como-foi-a-criacao-do-principal-marco-trabalhista-do-pais/#:~:text=A%20Consolida%C3%A7%C3%A3o%20das%20Leis%20do,80%20anos%20n esta%20segunda%2Dfeira..> Acesso em: 10 ago 2024.

CONJUR,2022. **As adversidades do home office e a síndrome de Burnout.** Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2022-fev-10/pratica-trabalhista-adversidades-home-office-sindrome-burnout/>. Acesso em: 27 set 2024.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho.** 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

FIORILLO, Celso Antônio Pacheco. **Curso de Direito Ambiental.** 20. ed. São Paulo: Saraiva, 2020.

GOV, 2020.Normas Regulamentadoras Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/acao-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora#:~:text=Consistem%20em%20obriga%C3%A7%C3%B5es%2C%20direitos%20e,8%20de%20junho%20de%201978.> Acesso em : 20 set 2024.

GOV, 2022.**Trabalho Remoto, Ergonomia E Saúde Ocupacional.** Disponível em: <https://www.gov.br/mma/pt-br/acao-a-informacao/programa-de-gestao-e-desempenho-pgd/o-que-temos-para-voce/condicoes-de-trabalho/trabalho-remoto-ergonomia-e-saude-ocupaciona>. Acesso em : 20 set 2024.

Jus Brasil. TRT 23 , Ação Trabalhista, rito ordinário. XXXXX-10.2016.5.23.004. Disponível em:<https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-23/2033751457/inteiro-teor-2033751458> Acesso em: 25 set 2024.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

NILES, Jack. **The telecommunications-transportation tradeoff**. Nova York: Wiley, 1975

PADILHA, Norma Sueli. A questão ambiental no Direito do Trabalho. In: **Revista de Direito Ambiental**, São Paulo, v. 16, n. 64, 2011.

VEJA, 2021. **7 em cada 10 brasileiros sentem falta de socializar no trabalho**. Disponível em: <https://veja.abril.com.br/coluna/radar/7-em-cada-10-brasileiros-sentem-falta-de-socializar-no-trabalho>. Acesso em: 28 set 2024.

FGV- Fundação Getúlio Vargas, 2022. **Panorama do Uso de TI no Brasil - 2022**. FGV, 26 de maio de 2022. Disponível em:<https://portal.fgv.br/artigos/panorama-uso-ti-brasil-2022>. Acesso em: 10 jan.2024.

SMARTLABBR,2021. **Observatório de Segurança e Saúde no Trabalho**, 2021. Incidência e Prevalência.de.Afastamentos-INSS.Disponível em:<http://smartlabbr.org.br/sst/localidade/0?dimensao=prevalenciaAfastamentos>. Acesso em:20 ago.2024.