



PODER EXECUTIVO
MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DO AMAZONAS - UFAM
PRÓ-REITORIA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO
PPGDIR - PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO “CONSTITUCIONALISMO
E DIREITOS NA AMAZÔNIA”



TELETRABALHO NO SERVIÇO PÚBLICO E SUA NORMATIZAÇÃO
NO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 11ª REGIÃO
(AM/RR): UMA ANÁLISE SOB A PERSPECTIVA DE PROTEÇÃO DOS
PRINCÍPIOS ESTRUTURANTES DO MEIO AMBIENTE DO
TRABALHO SADIO

MANAUS -AM
2023

JOSANY KEISE DE SOUZA DAVID

**TELETRABALHO NO SERVIÇO PÚBLICO E SUA NORMATIZAÇÃO
NO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 11ª REGIÃO
(AM/RR): UMA ANÁLISE SOB A PERSPECTIVA DE PROTEÇÃO DOS
PRINCÍPIOS ESTRUTURANTES DO MEIO AMBIENTE DO
TRABALHO SADIO**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito (PPGDIR), Linha de Pesquisa – Mecanismos e Processos de Efetivação de Direitos, da Universidade Federal do Amazonas no (UFAM), como requisito para obtenção do título de Mestre em Direito, na Área de Constitucionalismos e Direitos na Amazônia.

Examinado em:

BANCA EXAMINADORA

Profa. Dra. Carla Vidal Gontijo Almeida, Presidente
Universidade Federal do Amazonas – UFAM

Prof. Dr. Thiago Augusto Galeão de Azevedo, Membro interno
Universidade Federal do Amazonas - UFAM

Prof. Dr. Sandro Nahmias Melo, Membro externo
Universidade do Estado do Amazonas – UEA

MANAUS -AM
2023

DEDICATÓRIA

À minha mãe, ELAINE PEREIRA DE SOUZA,
pelo apoio, pelo cuidado e benção
durante toda a gestação, assim como o (re) nascer,
tanto do Benício quanto desta pesquisa.
O seu amor, nunca poderei retribuir à altura.

AGRADECIMENTOS

Aos meus pais, cujo amor e força, em ambos, é sempre motriz, em mim;

Ao meu parceiro de vida, Charles, com quem partilho a instigante descoberta do que é amor, respeito e companheirismo;

Ao meu filho Benício, que ressignificou contextos, palavras e sentimentos, ensinando-me que o amor pode transcender além de nós;

Aos meus irmãos e amigos que acreditam em mim, às vezes mais do que eu mesma;

À professora-orientadora, Dra. Carla Vidal Gontijo Almeida, pelo acolhimento humano em todo o percurso, pelo exemplo acadêmico, e pelos seus ensinamentos, tão pontuais e enriquecedores, sem as quais esse trabalho não assumiria o *status* de dissertação;

À Universidade Federal do Amazonas, berço da minha formação acadêmica em Pedagogia e do meu ofício em querer ser professora universitária;

Ao Programa de Pós-Graduação em Direito-UFAM, pela contribuição que deram à minha visão reformulada do Direito, do Meio Ambiente do Trabalho, da Saúde e sobretudo, da vida digna;

Aos meus colegas mestrandos e egressos, com quem desenvolvi diálogos que iluminaram muitas das minhas proposições.

RESUMO

Inserida na temática do Constitucionalismo e Direitos na Amazônia, como também no estudo dos mecanismos e processos de efetivação de direitos, a presente pesquisa está vocacionada para analisar o teletrabalho, no serviço público dos órgãos da Justiça do Trabalho, destacando-se o Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região (AM/RR). O teletrabalho é uma das novas formas de organização do trabalho. Nessa modalidade, o trabalhador não está fisicamente presente na sede da organização, mas virtualmente presente, por meio telemático, na execução da prestação de serviços laborais. Nesse contexto, a presente pesquisa tem como objetivo analisar, sob a perspectiva da proteção dos princípios estruturantes do ambiente de trabalho, as normativas referentes ao teletrabalho no Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região, especialmente no que diz respeito ao ambiente de trabalho sadio para o servidor que desempenha suas funções de forma remota. A título de pergunta-problema, busca-se responder o seguinte: em que medida os princípios estruturantes do meio ambiente do trabalho encontram-se potencializados nas normativas relacionadas ao labor ambiental sadio do teletrabalho, no Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região? Considerando a referida pergunta, foram traçados os seguintes objetivos específicos: Descrever uma digressão histórica social do regime do teletrabalho no meio ambiente do trabalho do serviço público; como segundo objetivo específico, abordar os princípios estruturantes do meio ambiente do trabalho, compreendidos como o princípio do desenvolvimento sustentável, o princípio da prevenção e o princípio da precaução; como o terceiro objetivo, analisar o cenário jurídico laborativo do teletrabalho nos órgãos da justiça do trabalho, sob a perspectiva dos princípios estruturantes do meio ambiente do trabalho sadio. Por derradeiro, como quarto objetivo, destacar os processos de subjetivação do trabalhador e da trabalhadora no regime do teletrabalho, tais como: o regime integral 24x7x12; a expressão “Não perturbe!” - o direito à desconexão e; por fim, o teletrabalho sob a perspectiva de gênero, abordando mulheres-mães trabalhadoras em teletrabalho na Pandemia Covid-19. Metodologicamente, a pesquisa a ser empregada será predominantemente qualitativa e descritiva. A investigação se vale do método principiológico pelo caminho da categoria de análise, para identificar os elementos constitutivos fundamentais de cada princípio estruturante do meio ambiente de trabalho, nos mecanismos normatizadores do trabalho remoto. A constatação revela que as resoluções administrativas e demais atos normativos do teletrabalho foram direcionados para equilibrar os temas interdependentes entre o ambiente de trabalho saudável e a saúde, visando à proteção jurídica da saúde e do ambiente de trabalho saudável do teletrabalhador e da teletrabalhadora, nas dimensões remota e presencial.

Palavras-chave: Teletrabalho no serviço público. Normatização do teletrabalho. Princípios estruturantes. Meio Ambiente do Trabalho sadio.

.

ABSTRACT

Inserted in the theme of Constitutionalism and Rights in the Amazon, and in the study of the mechanisms and processes of enforcing rights, this research is aimed at analyzing teleworking in the public service of Labor Court bodies, highlighting the Regional Labor Court of 11th Region (AM/RR). Teleworking is one of the new ways of organizing work. In this modality, the worker is not physically present at the organization's headquarters, but is virtually present via telematic means in the provision of labor services. Thus, the present research has the general objective of analyzing, from the perspective of protecting the structuring principles of the work environment, the teleworking regulations in the Regional Labor Court of the 11th region in relation to the healthy work environment of teleworking employees. As a problem question, we seek to answer to what extent the structuring principles of the work environment are enhanced in the regulations related to healthy environmental work and teleworking in the Regional Labor Court of the 11th Region? Considering the aforementioned question, the following specific objectives were outlined: Describe a social historical digression of the teleworking regime in the public service work environment; as a second specific objective, we intend to address the structuring principles of the work environment, understood as the principle of sustainable development, the principle of prevention and the precautionary principle; Analyzing the legal labor scenario of teleworking in labor justice bodies from the perspective of the structuring principles of a healthy work environment is the third objective. Lastly, as a fourth objective, highlight the processes of subjectivation of male and female workers in the teleworking regime, such as: the 24x7x12 full-time regime; the expression “Do not disturb!” - the right to disconnect and, finally, teleworking from a gender perspective, addressing working women-mothers teleworking during the Covid-19 Pandemic. Methodologically, the research to be used will be predominantly qualitative and descriptive. Using the principle method through the category of analysis to identify the fundamental constituent elements of each structuring principle of the work environment in the regulatory mechanisms for remote work; it was found that administrative resolutions and other normative acts on teleworking were aimed at balancing the interdependent themes between the healthy work environment and health, events regarding the legal protection of health and the healthy work environment of the teleworker and the teleworker in the remote dimensions and in person.

Keywords: Teleworking in the public service. Standardization of teleworking. Structuring principles. Healthy work environment.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Princípios Aplicáveis Ao Direito Ambiental sob a Perspectiva Jusambiental....	105
Quadro 2 – Categoria De Análise: OIT e Princípio Do Desenvolvimento Sustentável – Resoluções Administrativas do CNJ.....	106
Quadro 3 – Categoria De Análise: OIT E Princípio Do Desenvolvimento Sustentável – Resoluções Administrativas do TST.....	108
Quadro 4 – Categoria De Análise: OIT E Princípio Do Desenvolvimento Sustentável – Resoluções Administrativas Do TRT11.....	109
Quadro 5 – Categoria De Análise: OIT e Princípio Da Prevenção – Resoluções Administrativas do CNJ.....	110
Quadro 6 – Categoria De Análise: OIT E Princípio Da Prevenção – Resoluções Administrativas do TST.....	110
Quadro 7– Categoria De Análise: OIT E Princípio Da Prevenção – Resoluções Administrativas do TRT11.....	112
Quadro 8 – Categoria De Análise: OIT E Princípio Da Precaução – Resoluções Administrativas do CNJ, TST e TRT11	115

LISTA DE SIGLAS

CGJT	Corregedoria Geral da Justiça do Trabalho
CLT	Consolidação das Leis Trabalhistas
CNJ	Conselho Nacional de Justiça
CRFB	Constituição da República Federativa do Brasil
CSJT	Conselho Superior da Justiça do Trabalho
DORT	Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho
ESPIN	Emergência em Saúde Pública de Importância Nacional
ISO	International Organization for Standardization, ou Organização Internacional para Padronização
LER	Lesões por Esforços Repetitivos
MP	Medida Provisória
MPT	Ministério Público do Trabalho
NR	Normas Regulamentadoras
ODS	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OMS	Organização Mundial da Saúde
ONU	Organização das Nações Unidas
OPAS	Organização Pan-Americana da Saúde
SOF	Sempreviva Organização Feminista
SST	Saúde e Segurança do Trabalho
SUS	Sistema Único de Saúde
TRT	Tribunal Regional do Trabalho
TST	Tribunal Superior do Trabalho
UNICEF	United Nations Children's Fund ou Fundo das Nações Unidas para Infância

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	11
1 - A REGULAMENTAÇÃO DO TELETRABALHO.....	15
1.1 O Surgimento do Teletrabalho.....	15
1.2 Conceito de Teletrabalho.....	21
1.2.1 Classificações do Teletrabalho	25
1.3 O Meio Ambiente do Trabalho	28
1.3.1 O Teletrabalho integra o Meio Ambiente?.....	31
1.3.2 Saúde no Meio Ambiente do Trabalho	33
1.3.3 O Servidor Público Teletrabalhador.....	40
2 - PRINCÍPIOS ESTRUTURANTES DO TELETRABALHO NO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO	44
2.1 Princípios estruturantes do Meio Ambiente do Trabalho	45
2.1.1.Princípio do desenvolvimento sustentável	47
2.1.2 Princípio da prevenção	51
2.1.3 Princípio da precaução	54
2.2. A identificação dos princípios do meio ambiente do trabalho no teletrabalho.....	60
2.2.1. Método: compreensão principiológica	60
3 - METODOLOGIA	64
3.1 Delineamento da pesquisa	64
3.2 O locus da pesquisa	65
3.3 Forma de realização da pesquisa	65
4 - A NORMATIZAÇÃO DO CENÁRIO JURÍDICO LABORATIVO DO TELETRABALHO SOB A PERSPECTIVA DOS PRINCÍPIOS DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO	67
4.1 O teletrabalho nos órgãos da Justiça do Trabalho.....	67
4.1.1 A institucionalização da modalidade teletrabalho no Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região.	70
4.1.2 Legística de crise na Pandemia e o teletrabalho	71
4.1.3 Pós-pandemia: o retorno às atividades presenciais e o teletrabalho	75
4.2 Das categorias de análise dos princípios do meio ambiente de trabalho com o contexto normativo teletrabalho institucionalizado	77
4.2.1 Categoria de análise: Organização Internacional do Trabalho (OIT) e Princípio do Desenvolvimento Sustentável	77
4.2.2 Categoria de análise: Organização Internacional do Trabalho e Princípio da Prevenção	79

4.2.3 Categoria de análise: Organização Internacional do Trabalho e Princípio da Precaução.....	81
---	----

5 - PROCESSOS DE SUBJETIVAÇÃO DO TRABALHADOR E DA TRABALHADORA: A (DES)ROMANTIZAÇÃO DO TELETRABALHO 83

5.1 Regime integral de 24 x 7 x 12.....	83
5.2. “ <i>Do not disturb!</i> ” – O direito à desconexão do servidor teletrabalhador	87
5.3. Teletrabalho na perspectiva da sobrecarga da mulher-mãe na Pandemia Covid-19	90

CONCLUSÃO..... 96

REFERÊNCIAS 101

ANEXOS 109

INTRODUÇÃO

Muitos foram os reflexos que a sociedade pensou com as tecnologias de informação e comunicação. Inicialmente, as vantagens de celeridade foram as mais perceptíveis na produção do mundo do trabalho, haja vista a redução econômica observada nas relações laborais, sobretudo ao se relacionar com as particularidades geográficas, comunicabilidade, organização espacial na área física e demais conflitos concorrentes ao trabalho.

A maneira telemática em que as organizações e os trabalhadores passaram a fazer uso deu origem à modalidade de teletrabalho, definida como o serviço prestado pelo teletrabalhador, majoritariamente fora das dependências físicas do local de trabalho, através dos meios telemáticos e de telecomunicações, com regras e critérios definidos conforme a anuência de ambas as partes.

Com efeito, a prescindibilidade do trabalhador *in loco* modificou toda a interface do sujeito com o meio ambiente de trabalho pela simbiose das dimensões reais e virtuais, ou melhor, na maneira de prestar os serviços à distância. As novas formas de organização e controle do trabalho no teletrabalho tornaram-se substantivas como local e tempo em constante flexibilização, uma vez que eliminaram períodos improdutivos como o deslocamento ao trabalho ou demais espaços laborais para a realização do mesmo, por exemplo.

Frente à característica da ausência física do teletrabalhador e da teletrabalhadora, outras questões relacionadas à dignidade da pessoa humana passaram a ser discutidas, como meio ambiente de trabalho sadio, saúde individual e o próprio coletivo do trabalho, dadas as relações de trabalho aproximadas pelas telas vinculadas à Internet, sobretudo, quando, em 11 de março de 2020, a Organização Mundial de Saúde caracterizou como pandemia o novo coronavírus da Covid-19, declarando emergência de saúde pública de importância internacional.

Como forma de dar andamento à organização e ao funcionamento socioeconômico, o regime de teletrabalho foi agregado à estrutura social do trabalho desse período. Além disso, houve determinações, como medidas de contingência nos espaços públicos, horário reduzido do comércio, alerta sobre os cuidados com a higiene pessoal e de alimentos, através dos meios telemáticos e informatizados de comunicação (Saude, 2020).

Cadastre-se que o trabalhador e a trabalhadora no método remoto precisaram experimentar adequações a partir do próprio domicílio. O local doméstico, antes reservado à vida privada, ao descanso e ao lazer, passou a concorrer com o meio ambiente laboral: virtual, real, formal, improvisado e a todo momento.

Nesse desdobramento na forma de se relacionar, o Observatório de Saúde e Segurança do Trabalho (SmartLab), plataforma construída pelo Ministério Público do Trabalho em conjunto com a Organização Internacional do Trabalho (OIT), sinalizou que, entre os anos de 2007 e 2020, no Brasil, foram notificados 12.969 casos de transtornos mentais relacionados ao trabalho por meio do Sistema de Informações de Agravos de Notificação (SINAM), do Ministério da Saúde. Nesse cenário, destaca-se que, apenas no ano de 2020, foram notificados 934 casos de transtornos mentais relacionados ao trabalho.

Diante desse novo modelo de vida, apresentou-se a inquietação desta pesquisa: o teletrabalho, o meio ambiente do trabalho e a saúde do trabalhador nos órgãos da justiça do trabalho, com destaque ao TRT11 (AM/RR), sobretudo com o objetivo geral de analisar, sob as perspectivas protetivas dos princípios estruturantes do meio ambiente do trabalho, as normativas de teletrabalho para o meio ambiente do trabalho sadio, a partir dos órgãos da justiça do trabalho, sendo o eleito o Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região.

A título de pergunta-problema, buscou-se responder o seguinte: em que medida os princípios estruturantes do meio ambiente do trabalho encontram-se potencializados nas normativas relacionadas ao labor ambiental sadio do teletrabalho, no Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região?

No intuito de encontrar respostas, foram traçados quatro objetivos específicos: Descrever uma digressão histórica social do regime do teletrabalho no meio ambiente do trabalho do serviço público; como segundo objetivo específico, abordar os princípios estruturantes do meio ambiente do trabalho, compreendidos como o princípio do desenvolvimento sustentável, o princípio da prevenção e o princípio da precaução; como o terceiro objetivo, analisar o cenário jurídico laborativo do teletrabalho nos órgãos da justiça do trabalho sob a perspectiva dos princípios estruturantes do meio ambiente do trabalho sadio. Por derradeiro, como quarto objetivo, destacar três processos de subjetivação do trabalhador e da trabalhadora no regime do teletrabalho, tais como: o regime integral 24x7x12; a expressão “Não perturbe!” - o direito à desconexão e, por fim, o teletrabalho sob a perspectiva de gênero, abordando mulheres-mães trabalhadoras em teletrabalho, na Pandemia Covid-19.

Sob esse cenário, esta pesquisa não se configurou como um trabalho de higienização de contextos normativos do teletrabalho, mas sim como uma abordagem pela análise principiológica do direito ambiental, para verificar se os princípios estruturantes do meio ambiente de trabalho foram potencializados nas normativas que respaldam o teletrabalho no serviço público do Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região. Assim, a proposta ocorreu

por uma análise da institucionalização do teletrabalho no serviço público, sob as perspectivas dos princípios jus ambientais que integram premissas de proteção da vida humana digna no meio ambiente do trabalho sadio.

Nesse intuito, na sede do primeiro capítulo, buscou-se descrever sobre a evolução do teletrabalho, abordando o parâmetro histórico-social desse regime e seu conceito. Além disso, apresentamos os desdobramentos que resultam em classificações do teletrabalho adaptadas aos novos formatos de trabalho à distância. Relacionando ainda questões acerca do meio ambiente do trabalho, à saúde no meio ambiente do trabalho e ao servidor público enquanto teletrabalhador.

Em seguida, a fim de estabelecer premissas de investigação científica às normativas de teletrabalho, buscou-se apresentar os princípios estruturantes do meio ambiente do trabalho, isto é, definido o princípio do desenvolvimento sustentável, princípio da prevenção e princípio da precaução como base principiológica fundamental para análise da regulação e aplicabilidade do teletrabalho, sobretudo no contexto do serviço público dos órgãos da Justiça do Trabalho.

No terceiro capítulo, destinado à metodologia, a pesquisa caracterizou-se por ser, predominantemente, qualitativa e descritiva. Valendo-se do método principiológico pelo caminho da categoria de análise, para identificar os elementos constitutivos fundamentais de cada princípio estruturante do meio ambiente de trabalho nos mecanismos normatizadores do trabalho remoto, ou seja, a descrição dos caminhos metodológicos foi apresentada de maneira a facilitar a compreensão da investigação do estado da arte. Nesse contexto, a proteção jurídica ao meio ambiente do trabalho e a saúde encontra-se nas normativas de teletrabalho, sendo estas identificadas no âmbito do serviço público dos órgãos da Justiça do Trabalho, TST, TRT11 (AM/RR) e, de forma especificamente, o Conselho Nacional de Justiça, para balizar diretrizes processuais do teletrabalho a todo o Poder Judiciário.

A análise do quarto capítulo será a respeito da normatização do cenário jurídico laborativo do teletrabalho nos órgãos da justiça do trabalho, sob a compreensão dos princípios estruturantes do meio ambiente do trabalho e a observância em relação à saúde do servidor em teletrabalho, dando destaque ao Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região. Mediante a isso, foram estudadas as resoluções institucionalizadas, as alterações decorridas da legislação de crise na Pandemia Covid-19 e pós-Pandemia Covid-19.

Estabelecidas as premissas possíveis, o quinto capítulo do desenvolvimento desta pesquisa se ateve aos desafios contemporâneos relacionados ao ambiente de trabalho e à saúde presentes nos processos de subjetivação do trabalhador e da trabalhadora. À guisa de reflexão,

foram abordadas a romantização ou desromantização vislumbradas no teletrabalho, na seara pública trabalhista. Na oportunidade, foram planejados o regime integral de 24 x 7 x 12, a frase "não perturbe!" e o direito à desconexão, além do teletrabalho na perspectiva da sobrecarga da mulher-mãe na pandemia de Covid-19.

Por fim, uma ressalva importante: nesta pesquisa, optou-se por utilizar os termos subjetivação e subjetividade sob a perspectiva da Psicologia, a fim de pensar-se os contornos para a proteção jurídica do ambiente de trabalho e da saúde pelo viés biopsicossocial do servidor teletrabalhador e da servidora teletrabalhadora, em especial no que tange à saúde mental.

1 - A REGULAMENTAÇÃO DO TELETRABALHO

O modal laboral do teletrabalho originou-se como consequência do desenvolvimento econômico a partir dos avanços tecnológicos.

Assim, este capítulo introdutório visa discorrer sobre a regulamentação do teletrabalho enquanto regime remoto que surge para a necessidade basilar de continuidade das relações de trabalho a longas distâncias.

Nesta compreensão, o capítulo apresenta como objetivo específico discorrer sobre a regulamentação do teletrabalho desde o seu advento histórico social até a integração da própria organização do trabalho no serviço público.

Para tanto, antes de analisar os princípios estruturantes do teletrabalho no Meio Ambiente do Trabalho do Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região, buscou-se perseguir o conceito de teletrabalho ao longo do tratamento da organização social, bem como as classificações do teletrabalho ao longo da relação entre economia, tecnologia e trabalho.

Sentido este, que se entende a relevância de trazer à discussão o Meio Ambiente do Trabalho como integrante das relações laborais que passaram a ser articuladas nas dimensões presenciais e virtuais. Por essa razão, em busca do reconhecimento do meio ambiente do trabalho e a inserção da figura do teletrabalho, indagamos se o teletrabalho integra o Meio Ambiente? Em resposta, concluímos que o regime de teletrabalho encontra tutela e pertence ao meio ambiente, uma vez que é reconhecido na ambiência laboral por reunir elementos virtuais e reais das novas relações de trabalho do mundo pós-moderno.

Por conseguinte, partindo do pressuposto que o meio ambiente integra o meio ambiente do trabalho, e, nesta análise o contexto do cenário jurídico laborativo do teletrabalho, destacamos a saúde no meio ambiente do trabalho como um direito social a ser buscado no contexto contemporâneo que dialoga com sistemas informatizados, recursos telemáticos que podem trazer ao teletrabalhador do serviço circunstâncias de hiperfuncionamento fadiga mental e visual e outros contextos que envolvem a saúde e a própria existência do trabalhador e da trabalhadora.

De forma conclusiva, como parte fundamental da prestação de serviços na modalidade de trabalho realizado à distância, ressaltamos a importância do servidor público teletrabalhador como sujeito preponderante para a informação, comunicação e desenvolvimento do trabalho praticado fora das dependências físicas dos órgãos públicos, bem como a evolucionariedade das normativas de teletrabalho. Sendo, assim é figura imprescindível para (auto) avaliação contínua de riscos-labor-ambientais de natureza presencial e virtual.

1.1 O Surgimento do Teletrabalho

A gênese do teletrabalho está intrinsecamente ligada à relação entre trabalho e tecnologia. Grohman (2020, p. 93) destaca essa conexão histórica ao afirmar que "Tecnologia e trabalho são imbricados historicamente". Segundo o autor, a tecnologia é uma manifestação da racionalidade humana, e, por essa razão, não pode ser analisada isoladamente, sendo essencial considerar as modificações organizacionais tecnológicas associadas ao trabalho.

Nesse contexto, a globalização desempenha um papel crucial na configuração das práticas laborais, principalmente desde o início da Revolução Industrial, quando o modo de produção capitalista estabeleceu o lucro e a acumulação de riquezas como os novos princípios organizacionais e divisores da sociedade do trabalho.

É interessante observar que, no início do século XX, o autor David Harvey (2008) discutiu, em sua obra "A condição pós-moderna", o impacto global dos movimentos de recessão das técnicas de taylorismo, fordismo e toyotismo. Esses modelos de produção, que antes eram amplamente adotados, começaram a ser repensados e reestruturados.

Portanto, o advento do teletrabalho representa uma das consequências dessas mudanças no paradigma laboral. Com a evolução tecnológica e a intensificação da globalização, as formas tradicionais de organização do trabalho foram sendo reavaliadas e deram espaço para novas modalidades, como o teletrabalho, que proporcionam maior flexibilidade e autonomia aos trabalhadores. Essa transformação continua em curso, moldando o cenário laboral do século XXI.

[...] uma série de novas experiências nos domínios da organização industrial e da vida social e política começou a tomar forma. Essas experiências podem representar os primeiros ímpetus da passagem para um regime de acumulação inteiramente novo, associado com um sistema de regulamentação política e social bem distinta. A acumulação flexível, como vou chamá-la, é marcada por um confronto direto com a rigidez do fordismo. Ela se apóia na flexibilidade dos processos de trabalho, dos mercados de trabalho, dos produtos e padrões de consumo. Caracteriza-se pelo surgimento de setores de produção inteiramente novos, novas maneiras de fornecimento de serviços financeiros, novos mercados e, sobretudo, taxas altamente intensificadas de inovação comercial, tecnológica e organizacional. A acumulação flexível envolve rápidas mudanças dos padrões do desenvolvimento desigual, tanto entre setores como entre regiões geográficas, criando, por exemplo, um vasto movimento no emprego chamado "setor de serviços", bem como conjuntos industriais completamente novos em regiões até então subdesenvolvidas [...]. Ela também envolve um novo movimento que chamarei de "compressão do espaço-tempo" no mundo capitalista - os horizontes temporais da tomada de decisões privada e pública se estreitaram, enquanto a comunicação via satélite e a queda dos custos de transporte

possibilitaram cada vez mais a difusão imediata dessas decisões num espaço cada vez mais amplo e variegado (David Harvey, 2008, p. 140).

Diante do entendimento acima, as atividades-meio ou atividades-fim de empresas, indústrias e organizações precisaram se adequar às transformações no mercado de trabalho e na sociedade para assegurar a sua existência nos movimentos de livre-iniciativa e livre concorrência, dos quais a globalização foi e continua sendo constituída.

Nesse sentido, o processo intrínseco da globalização associou o trabalho humano ao trabalho das máquinas sob uma nova perspectiva: a do consumo. Acompanhando esse desenvolvimento, os trabalhadores passaram a adquirir serviços antes restritos às classes superiores, como refeições prontas, vestimentas adequadas ao trabalho, aparelhos eletrodomésticos, automóveis particulares, entre outros. Segundo a compreensão de Manoela de Bitencourt (2020, p.34):

Pode-se dizer que a globalização do capitalismo implica também a globalização do mundo do trabalho, criando uma nova divisão internacional do trabalho. **Com essas transformações, em nível regional, nacional e, até mesmo, mundial, ocorreu uma dinamização do mercado (como a passagem do fordismo ao toyotismo, retratando, assim, novas formas e significados do trabalho. São mudanças que afetam significativamente a classe operária, bem como as estruturas sociais.** Vários sinais fazem pensar que entramos na era do “hiper”, a qual se caracteriza pelo hiperconsumo, essa terceira fase da modernidade e pela hipermodernidade, que se segue a pós-modernidade (grifo nosso).

Pela compreensão da autora, as formações das atividades econômicas foram articuladas de modo não estático, desencadeando *mutatis mutandis*¹ nas estruturas sociais em que os sujeitos trabalhadores atuavam. Isto é, trazendo para a pós-modernidade um sentido diferente à cadeia econômica social.

A esse respeito, o professor Ricardo Antunes (2020, p. 66), ao abordar o processo de transformação das condições de trabalho, contextualiza o uso das “velhas” e novas tecnologias e o consequencialismo gerado para a classe trabalhadora:

As formas de intensificação do trabalho, a burla dos direitos, a superexploração, a vivência entre a formalidade e a informalidade, a exigência de metas, a rotinização do trabalho, o despotismo dos chefes, coordenadores e supervisores, os salários degradantes, os trabalhos intermitentes, os assédios, os adoecimentos, padecimentos e mortes decorrentes das condições de trabalho indicam o claro processo de proletarianização dos assalariados de serviços que se encontra em expansão no Brasil e em várias partes do mundo, dada a importância das informações no capitalismo

¹ *Mutatis mutandis* é uma expressão advinda do latim que significa "mudando o que tem de ser mudado".

financeiro global. Constituem-se, portanto, numa nova parcela que amplia e diversifica a classe trabalhadora.

A compreensão acima decorre da necessidade de receber ganhos pela produtividade. O perfil imposto ao sujeito em labor de fazer mais em menor tempo passou a ser a medida de eficiência, aliada às facilidades proporcionadas pela tecnologia. Sem perceber, a gestão do tempo, antes de responsabilidade do empregador, foi de maneira oculta transferida aos próprios trabalhadores, como se máquinas fossem.

A capilarização das tecnologias de informação e comunicação no cotidiano laboral viabilizou o chamado regime do teletrabalho. Com a utilização de equipamentos de hardware e software, agregando investimentos diversos para o funcionamento adequado, o trabalho pela via remota foi implementado como uma nova forma de trabalhar, demandando inclusive discussão para regulamentação. Nesse contexto, importam as ponderações de Orly Lobel (2004, p.359-360):

Nenhum regulamento padrão pode efetivamente governar a multiplicidade de configurações nas quais a ação social opera. A natureza da nova economia exige que as instituições jurídicas sejam múltiplas e variadas. Os avanços tecnológicos e as mudanças na infraestrutura de mercado têm sido favoráveis a essas novas exigências de abertura e modernidade radicalizada. Eles também adicionaram uma nova camada de configurações às quais o pensamento jurídico deve reagir. Ou seja, a fisicalidade unidade regulada mudou. Os avanços em tecnologia e comunicação facilitam cada vez mais a autorregulação no mercado privado, permitindo mais compartilhamento de informações e reduzindo as barreiras de entrada. Por exemplo, os avanços nas viagens aéreas aumentaram a concorrência entre as companhias aéreas; reduzindo assim a necessidade de regulamentação antitruste. Do mesmo modo, o monopólio natural da transmissão de micro-ondas diminuiu nas telecomunicações. A explosão das tecnologias da internet e da radiodifusão a cabo eliminou alguns raciocínios para a regulamentação de informações, ao mesmo tempo que criam outros tipos de riscos. Um exemplo central é a forma como a nova tecnologia de cibercomunicações reduziu o limiar para que os grupos atuem coletivamente, desencadeando o surgimento de novos tipos de instituições geradoras de norma. Além disso, a revolução digital facilitou a cópia, a transmissão e a distribuição de materiais, bem como a conexão com outras pessoas através de redes de comunicação com custos drasticamente mais baixos. Essas inovações físicas e arquitetônicas requerem desenvolvimentos correspondentes na teoria geral.

A autora recorda, pelo excerto acima, que o significativo avanço em tecnologia e comunicação não se opera em um regulamento uniforme. A forma como as informações e comunicações são produzidas, compartilhadas e difundidas na velocidade digital permite organizações na realidade bidimensional - físico e virtual. Isso demonstra a complexidade de abarcar a fluidez nas relações estabelecidas a partir das tecnologias.

Dentro desse contexto, o prefixo "tele" na palavra teletrabalho expressa a ideia de uma modalidade de trabalho realizado "longe de" um local específico. Para enquadrar essa modalidade, é necessário executar as atividades fora das dependências da empresa, fazendo uso dos recursos telemáticos.

A história do teletrabalho remonta à criação do inventor francês Claude Chappe: o telégrafo óptico ou telégrafo sinaleiro. Esse período coincide com a Revolução Francesa de 1791, quando foi inaugurada a Monarquia Constitucional no país. Nas palavras da autora e pesquisadora Denise Fincato (2020, p.26-27):

O cenário em que surge o telégrafo óptico é o da França de 1791, época de uma revolução recém-eclodida e de realidade na qual a maioria dos trabalhadores estava em condições de extrema penúria, em face da escassez de alimentos e do alto índice de desemprego. A miséria atingia quase todos os franceses: desde os camponeses até os trabalhadores urbanos que tinham uma jornada de trabalho de aproximadamente 16 horas diárias. A necessidade de comunicação mais eficaz através de longas distâncias vinha já de longa data, podendo ser observada já nos anos 335 a.C. com Enéias e em 150 a.C. com Políbio, quando estes se utilizavam de tochas para comunicarem-se através de sinais de fumaça e se acirrava numa França ameaçada em suas fronteiras. Cientista e pesquisador, Chappe inventou um sistema de comunicação visual, realizando sua primeira experiência pública de comunicação à distância em 1793. **O sistema baseava-se nos pêndulos de relógios e consistia na instalação de duas hastes com agulhas e números móveis, no topo de edificações altas. O princípio de funcionamento do telégrafo óptico era muito simples, sustentava-se sobre um mecanismo visível de longe, tendo sua vista facilitada pelo uso de lunetas bem como com o emprego de um código de transmissão.** Como o telégrafo foi desenvolvido por razões bélicas, no início, sua administração era feita pelo Ministério da Guerra. **A gestão se reorganizou, passando a ser composta por três administradores a partir de 1833: um chefe e dois adjuntos em quatro escritórios físicos e distantes das torres de telégrafo.** Ainda no que pertine à hierarquia laboral, haviam os diretores e os inspetores (responsáveis pelos pagamentos dos salários, p.ex.). Entende-se que o distanciamento entre o gestor e os prestadores de serviço concretiza o elemento caracterizador do teletrabalho, dito topográfico (ou geográfico). Já a organização hierárquica e operacional, revela o elemento organizacional (grifo nosso).

Como pode-se notar, a comunicação pelas torres de telégrafo visou sumarizar a distância entre as pessoas e os espaços. Contudo, as estruturas desenvolvidas na época demandavam decurso de tempo para sua construção e operacionalização, sendo marcos de esboço da ideia do trabalho globalizado.

A partir desse entendimento e, ao avançarmos em um parâmetro histórico, rememoramos a evolucionaridade da constituição do telégrafo do seguinte modo:

Corria o ano de 1900, o século XIX se encerrava. A humanidade fechava o balanço daquele século das máquinas. Nunca a ciência avançara tanto em tão pouco tempo. O carvão desenterrado das sepulturas carboníferas inundava as fábricas para a produção

de aço: 28 milhões de toneladas produzidas apenas em 1900. Transatlânticos salpicavam os oceanos e aposentavam as embarcações a vela. O vapor gerado pela queima de carvão girava suas gigantescas hélices propulsoras incrementando a velocidade pelas avenidas oceânicas. As viagens conectavam Europa e América em menos de uma semana. As rotas marítimas globalizavam o planeta com carregamentos de alimentos, artigos de luxo, manufaturados e matérias-primas. No solo, as linhas ferroviárias se estendiam ao interior das nações, e as locomotivas multiplicavam os rastros de fumaça na paisagem.

Cabos telegráficos encurtavam a distância entre as cidades para alavancar as negociações comerciais e a transmissão de informações. Esses cabos, protegidos por carapaças de borracha, eram assentados no fundo dos oceanos. As mensagens partiam da Indonésia, seguiam à costa asiática, continuavam ao Oriente Médio e à Europa, para então serem transmitidas à América. As notícias deixavam Londres e chegavam a Nova York em três minutos pelo telégrafo submarino, e à Índia em trinta minutos. Nos grandes centros urbanos, galpões repletos de prensas cilíndricas cuspiam edições diárias dos jornais com novidades recém-chegadas. Nas cidades norte-americanas, ultrapassavam 100 mil exemplares por dia. O crescimento urbano acompanhava o dinamismo planetário (Ujvari; Adoni, 2014, p.7).

A narrativa histórica demonstrada acima, confirma que a natureza do teletrabalho advém de meios de comunicação viabilizados, como identificados nos telégrafos. Em outras palavras, a comunicação possibilitou questões de crescimento e produtividade, sendo a característica mais aproximada da contemporaneidade do trabalho via tecnologias virtualizadas².

O professor Álvaro Mello (1999, p.7) menciona o teletrabalho, relacionando-o a outro período histórico. Ele faz referência a Jack Nilles, engenheiro, oficial da aeronáutica americana e físico, que também é o criador do termo "telecommuting". Esse termo é utilizado em idiomas europeus, como alemão, espanhol, italiano e francês. Nos demais idiomas, prevalece a denominação original em inglês, "telework".

Teletrabalho (Telecommuting)

Termo criado por Jack Nilles em 1976 no seu livro "The Telecommunications Transportation Trade-Off".

É o processo de levar o trabalho aos funcionários em vez de levar estes ao trabalho; atividade periódica fora da empresa um ou mais dias por semana, seja em casa seja em outra área intermediária de trabalho.

É a substituição parcial ou total das viagens diárias do trabalho por tecnologia de telecomunicações, possivelmente com o auxílio de computadores, e outros recursos de apoio.

Teletrabalho (Telework)

Denominação equivalente ao termo Teletrabalho, utilizado na Europa.

² Nas palavras de Pierry Lévy, abordado na obra "O que é virtual": A palavra virtual vem do latim medieval *virtualis*, derivado por sua vez de *virtus*, força, potência. Na filosofia escolástica, é virtual o que existe em potência e não em ato. O virtual tende a atualizar-se, sem ter passado, no entanto, à concretização efetiva ou formal. A árvore está virtualmente presente na semente. Em termos rigorosamente filosóficos, o virtual não se opõe ao real, mas ao atual: virtualidade e atualidade são apenas duas maneiras de ser diferentes.

É qualquer alternativa para substituir as viagens ao trabalho por tecnologias de informação como telecomunicações e computadores.

O surgimento do teletrabalho trouxe consigo mudanças significativas no tempo e no local em que as atividades profissionais são desempenhadas, de acordo com os parâmetros apresentados. Nesse contexto, o uso de equipamentos tecnológicos foi fundamental para viabilizar a prestação de serviços à distância.

Em 1996, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) abordou a proteção dos trabalhadores em domicílio na Convenção n. 177, estabelecendo formas de prestação de serviços fora das dependências físicas do empregador, sem a necessidade de meios telemáticos ou de telecomunicação. Essa forma de trabalho manual incluía atividades como montagem, costura e corte.

A OIT também se pronunciou em 1996 sobre a atividade laboral em que o trabalhador não está fisicamente presente no local de trabalho, mas faz uso de recursos tecnológicos de informação e comunicação, definindo-o como teletrabalho.

No âmbito nacional, o teletrabalho foi reconhecido em 1997, durante o Seminário Home Office/Telecommuting - perspectivas de negócios e de trabalho para o terceiro milênio. Posteriormente, em 1999, foi fundada a Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividade - SOBRATT, que ofereceu informações e diretrizes preliminares para a implementação desse regime fora das dependências do empregador ou da instituição, destacando as vantagens e benefícios dessa modalidade de trabalho (Santos, 2021).

Destacando-se como órgão pioneiro no âmbito do Poder Judiciário, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) efetivou a adoção do regime de teletrabalho no ano de 2012. Essa possibilidade de prestação pelo regime de teletrabalho no serviço público foi motivada pelo Plano Estratégico de 2010 a 2014 do TST, aliado às observações relacionadas ao avanço tecnológico, bem como aos benefícios diretos e indiretos para a administração e para os servidores, inclusive os trabalhadores sob vínculo empregatício (TST, 2012).

Em outros termos, esse fato desencadeou a aderência à oferta na prestação de serviços pela via do teletrabalho nos Tribunais Regionais do Trabalho e Varas do Trabalho a partir do ano citado (TST, 2020). Por fim, o Conselho Nacional de Justiça, em 2016, ampliou a regulamentação do teletrabalho para todo o Judiciário por meio da Resolução CNJ 227/2016.

1.2 Conceito de Teletrabalho

Em consonância com a Constituição Federal de 1988, os meios telemáticos de controle ganharam destaque pela primeira vez no artigo 6º, parágrafo único da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), através da Lei Federal 12.551, de 15 de dezembro de 2011. Antes dessa previsão, constava tão somente o trabalho em domicílio, no supracitado artigo, conforme vigência do Decreto-Lei 5.452 de 1º de maio de 1943.

Um passo atrás à análise, é relevante abordar que entre as tecnologias utilizadas na época, os grandes protagonistas eram os computadores, o telefone celular e o pager ou bipe. Tais instrumentos engrenaram discussões sobre as tarefas realizadas à distância, de maneira subordinada e controlada pelos instrumentos telemáticos ou informatizados. À guisa de exemplo, a súmula nº 428³, do TST, ampliou o conceito de tempo à disposição do empregado em face do empregador pelo uso dos meios telemáticos e de telecomunicações.

Nota-se que com o progresso da tecnologia e a desmaterialização da prestação de serviços, as ferramentas utilizadas no mundo do trabalho, interessaram em profundas mudanças de cunho organizacional. Em outros termos, contribuiu para a configuração do cenário em que o regime do teletrabalho surgiria e ficou definido.

Nesse contexto, Manuel Martín Pino Estrada (2014, p.7) assim conceitua teletrabalho:

[...] é aquele realizado com ou sem subordinação através do uso de antigas e novas formas de telecomunicação em virtude de uma relação de trabalho, permitindo a sua execução à distância, prescindindo da presença física do trabalhador em lugar específico de trabalho, ou seja, podendo ser executada também tanto na internet bidirecional, tridimensional conforme seu uso como na internet superficial, profunda ou escura segundo a sua realidade.

Em outra análise, o autor Fabiano Zavanella (2019, p.126) traz a seguinte definição:

O instituto do teletrabalho foi idealizado para empregados que desenvolvam atividades intelectuais de expertise específica e que não necessitem estar, presencialmente, nas instalações da empresa para sua consecução. Não se confunde com o trabalho em domicílio porquanto pode ser realizado mesmo num veículo em movimento, por meio de conexão telemática. Também difere do trabalho à distância, porque este pode ter o tempo de suas tarefas controladas pelo empregador, o que não se dá com o teletrabalho. A título de exemplo, podemos citar como teletrabalhadores os contabilistas, auditores, jornalistas, editores, tradutores, todos esses detentores de conhecimentos específicos e que trabalham com projetos definidos, e evidentemente

³ SÚMULA TST N.º 428 - SOBREAVISO. APLICAÇÃO ANALÓGICA DO ART. 244, § 2º DA CLT I - O uso de instrumentos telemáticos ou informatizados fornecidos pela empresa ao empregado, por si só, não caracteriza o regime de sobreaviso.

II - Considera-se em sobreaviso o empregado que, à distância e submetido a controle patronal por instrumentos telemáticos ou informatizados, permanecer em regime de plantão ou equivalente, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço durante o período de descanso.

com prazos, mas sem o controle rígido das horas trabalhadas. O que o empregador espera é o projeto pronto.

No primeiro conceito, o autor traz a discussão os elementos que caracterizam o teletrabalho, são eles: prestação do trabalho à distância, uso de antigas e novas tecnologias atreladas à internet e desnecessidade física do trabalhador nas dependências da empresa. Trata a segunda definição da ausência do controle físico da atividade a ser executada via teletrabalho e destaca o controle indireto, realizado por meio dos resultados. Além de mencionar que o trabalhador desse regime pressupõe qualificação necessária ao trabalho virtualizado.

Atravessando essa atomização do trabalho pela via do teletrabalho, reforçou-se a necessidade de previsão legislativa como instituto jurídico especializado. Apesar dessa emergência, essa perspectiva só foi observável com maior precisão pelo ordenamento jurisdicional brasileiro, na Reforma Trabalhista do ano de 2017⁴, quando tutelado na CLT, nos artigos 62, incisos III, no Capítulo II - Da duração do trabalho e no Capítulo II- A - Do teletrabalho, nos artigos 75-A ao 75-F, dispondo da execução laboral à distância, a prescindibilidade da presença física no estabelecimento ou organização, disposição dos instrumentos tecnológicos etc.

Nessas circunstâncias, coleciona-se o entendimento trazido pelos autores Amauri Mascaro Nascimento e Sônia Mascaro Nascimento (2018, p.218), acerca dos artigos inseridos à CLT:

Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo. Ressalva que o comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime. Estabelece que tal modalidade deve constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado. Admite a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual. Aceita, ainda, alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual. Por fim estabelece que o trabalhador em regime de teletrabalho está excluído do controle de jornada.

Deve-se alertar que, conforme excerto acima, o regime do teletrabalho se desenvolvia sem controle formal de jornada do trabalho pela impossibilidade de se aplicar um registro padrão. Trazendo a questão da gestão do tempo de trabalho operado pelo teletrabalhador,

⁴ Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm.

pontuamos a crítica da autora Tamara Natácia Mulari Coneglian (2020, p.41), psicóloga que ao analisar identidade, subjetividade e saúde mental dos trabalhadores em exercício de teletrabalho, comenta:

É perceptível que a legislação trabalhista ainda está em um estágio embrionário no que se refere ao teletrabalho no Brasil, esse fato tem impactos diretos nas condições de trabalho dos teletrabalhadores, pois não existem órgãos fiscalizadores para garantir que a lei seja cumprida e, mesmo que a lei se faça valer, ela mesma ainda não assegura direitos aos trabalhadores, principalmente com relação a carga horária de trabalho, infraestrutura e doenças/acidentes de trabalho. Como foi visto acima, a lei, hoje, responsabiliza ou tem a oportunidade de responsabilizar - via acordo em contrato - o trabalhador, por todos esses critérios.

Dessa forma, percebe-se que, embora a evolução legisferante na temática do teletrabalho vem demonstrando a tutela à modalidade laboral, a autora relata lacunas relacionadas à dignidade do trabalhador em regime de teletrabalho, caracterizadas em estruturas flexíveis tratadas por meio do contrato de trabalho.

Nesse bojo, acresça-se que a Lei Federal 14.442, de 2 de setembro de 2022⁵, adicionou dispositivos à CLT para fins de registro no contrato individual, tratando de disposições diversas, constituindo maior proteção jurídica ao regime de teletrabalho, como, por exemplo, podem-se citar a permissão da modalidade do teletrabalho para estagiários e aprendizes (art. 75-B, §6º, CLT), bem como a disposição de horários para comunicabilidade entre empregador e empregado diante da conexão que envolve o trabalho virtual em um mundo real (art. 75-B, §9º, CLT).

Recorda-se que o regime de teletrabalho não previa o controle de jornada, o que implicava na ausência de percentual de horas extras, adicional noturno e intervalos para descanso entre uma jornada e outra de trabalho. No entanto, tal contexto foi modificado com a introdução de inovações legislativas que trouxeram previsões para os formatos de prestação de serviços relacionados ao teletrabalho, tais como a modalidade por jornada ou por produção ou tarefa (art. 75-B, §2º, CLT).

⁵ [CLT - Art. 75-B](#). Considera-se teletrabalho ou trabalho remoto a prestação de serviços fora das dependências do empregador, de maneira preponderante ou não, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que, por sua natureza, não configure trabalho externo. § 2º O empregado submetido ao regime de teletrabalho ou trabalho remoto poderá prestar serviços por jornada ou por produção ou tarefa; § 6º Fica permitida a adoção do regime de teletrabalho ou trabalho remoto para estagiários e aprendizes; § 9º Acordo individual poderá dispor sobre os horários e os meios de comunicação entre empregado e empregador, desde que assegurados os repousos legais” (NR).

O teletrabalho por jornada se caracteriza pela formalização da prestação de serviços a partir de disposições que limitam a jornada de trabalho. Nesse formato, o teletrabalhador tem em seu contrato individual de trabalho a previsão de horários para execução das atividades, intervalos de descanso e término das tarefas à distância, por meio de tecnologias telemáticas. Além disso, o teletrabalhador tem direito ao adicional de horas extras nos casos em que excede a jornada estabelecida.

Por outro lado, o teletrabalho prestado por produção ou tarefa se adequa à autonomia e à responsabilidade do trabalhador, bem como às demandas específicas determinadas pelo empregador. Nesse modelo, não é necessário registrar a jornada de trabalho, pois o cumprimento das obrigações contratuais é baseado na produção ou nas tarefas solicitadas e concluídas, utilizando-se de tecnologias de informação e comunicação.

Esses institutos, integrados ao teletrabalho, justificam-se diante da dinamicidade das relações sociais, especialmente no contexto das relações trabalhistas, que foram afetadas pelas complexidades decorrentes da pandemia da Covid-19. O teletrabalho foi a modalidade mais adotada, pois permitiu a continuidade das atividades econômicas, respeitando as restrições de circulação e as medidas de saúde pública vigentes naquele período de emergência sanitária.

1.2.1 Classificações do Teletrabalho

Em relação às classificações que abrangem o teletrabalho, é importante destacar as 10 tipologias propostas por Estrada (2014). Primeiramente, temos o teletrabalho histórico, que remete ao uso de antigas tecnologias, como o telégrafo. O teletrabalho escravo ocorre quando há um uso excessivo dos meios telemáticos, resultando na privação de liberdade por meio de coerção moral ou psicológica, inseridos em um contexto artificial. Já o teletrabalho ilícito é utilizado para atividades criminosas virtualizadas, como o tráfico de órgãos humanos sem autorização.

O teletrabalho especial está relacionado ao trabalho realizado em explorações espaciais, como ocorre na NASA. Por sua vez, o teletrabalho robótico é caracterizado pela prestação de serviços mediada por robôs com acesso a dados na nuvem. O teletrabalho cibernético envolve a implantação de chips nos corpos dos indivíduos. O teletrabalho indígena ocorre quando os povos indígenas se comunicam com o meio urbano por meio da internet.

Já o teletrabalho tribal se baseia em formas primitivas de comunicação, como toques em árvores, tambores, entre outros. O teletrabalho cibernético se destaca pela interação instantânea

entre seres humanos e dispositivos tecnológicos de comunicação digital. Por fim, temos o teletrabalho misto, que combina duas formas de teletrabalho mencionadas anteriormente, como o teletrabalho robótico com o teletrabalho cibernético (Estrada, 2014).

O autor acima aborda ainda algumas definições de teletrabalho construídas na pluralidade social em que se disciplinou o trabalho através das ferramentas das telecomunicações. Cabe ressaltar que as mencionadas classificações não se esgotam em tempos de mudanças e atualizações vinculadas ao próprio *modus operandi*⁶ de trabalho presencial e/ou virtual.

A literatura descreve o teletrabalho como um gênero de evolução tecnológica que engloba diferentes espécies, tais como o home office, o trabalhador de campo, o centro compartilhado e o teletrabalho em equipes transnacionais.

O teletrabalho home office é caracterizado pela realização das atividades profissionais em um espaço indefinido na residência do trabalhador, mesmo que compartilhado com outros moradores. Nesse caso, é necessário utilizar tecnologias informacionais para desempenhar as tarefas. É fundamental que exista um ambiente estruturado e com suporte informatizado para estabelecer metas e avaliar a interação do trabalhador home office com a equipe de trabalho (Coneglian, 2020).

O teletrabalho nômade, também conhecido como trabalhador de campo, envolve realizar as atividades fora do domicílio ou do centro principal de trabalho, incluindo viagens de negócios, trabalho de campo ou em instalações do cliente (Rosenfield; Alves, 2011, p.415). Executivos e advogados são exemplos de profissionais que possuem maior flexibilidade de tempo e espaço para realizar suas atividades.

O teletrabalho por centro compartilhado é quando os trabalhadores executam suas tarefas em pequenas unidades espalhadas de uma empresa central (Rosenfield; Alves, 2011, p.415). Nesse caso, a empresa fornece a infraestrutura necessária para o teletrabalho através de uma terceira empresa. Essa modalidade também é conhecida como coworking.

O teletrabalho em equipes transnacionais permite trabalhar internacionalmente resolvendo demandas corporativas, realizando atividades além das fronteiras territoriais da empresa sede. O teletrabalhador nesse modelo pode combinar o trabalho com a prática de turismo, fazendo uso das tecnologias disponíveis. Além disso,

⁶*Modus operandi*: Expressão em latim – modos de operação. Maneira que determinada pessoa utiliza para trabalhar ou agir, ou seja, as suas rotinas e os seus processos de realização.

Redes hoteleiras desenvolveram o conceito de *workation* (work and vacation), em que trabalho se mistura com descanso em locais paradisíacos como Aruba, em estadias de longo prazo. Um executivo brasileiro pode se hospedar por meses em um resort no Caribe e prestar serviços remotamente a seu empregador em S. Paulo. Isso não ocorre apenas na iniciativa privada. O Conselho Nacional de Justiça, com a Resolução n. 298, de 22.10.2019, reconheceu "expressamente autorizado o teletrabalho para os servidores do Poder Judiciário no exterior desde que no interesse da Administração" (Peres, 2022).

Martin Estrada (2002) também elenca fundamentos que justificam a adoção ao teletrabalho transnacional:

As razões para explicar a ida ao teletrabalho transfronteiriço são diversas, desde a procura de um perfil determinado, até a possibilidade de entrar em outros mercados sem a necessidade de criar filiais nem de deslocar trabalhadores. Mas a principal causa é obter vantagens competitivas, obtendo um benefício das diferenças salariais e da carga social que existem nos diferentes países. Em outros casos, o empresário procura uma maior operatividade da empresa, aproveitando-se dos fusos horários, fazendo que se acesse aos terminais da empresa enquanto o pessoal interno estiver descansando, desta forma, os computadores centrais ficariam funcionando dia e noite, ou seja, as 24 horas do dia. Este tipo de deslocamento permite que as empresas ofereçam mais emprego, tendo um maior número de empregados a serem incorporados e com a possibilidade de que, trabalhadores com dificuldade de acesso por motivos geográficos e despesas no transporte possam conseguir ofertas de trabalho, provocando uma "exportação de emprego" a países em desenvolvimento, colocando um freio na pressão migratória nos países desenvolvidos e colaborando com a melhoria dos métodos tecnológicos, da produção e do trabalho, e claro está, estaria melhorando-se a formação profissional dos trabalhadores.

No contexto do teletrabalho transnacional, é possível atribuir sua relação às vantagens amplamente divulgadas dessa modalidade de trabalho, que não impõe encargos tanto para as empresas e organizações quanto para os indivíduos que optam por realizar suas tarefas remotamente. Além disso, outra hipótese mencionada é a ideia de combinar trabalho, liberdade, prazer e turismo.

Dentro das diversas classificações do teletrabalho, destaca-se o impacto da proteção concedida ao trabalhador, levando em consideração o princípio da dignidade da pessoa humana. Como afirmou Norberto Bobbio (2004, p. 33), "o próprio homem não é mais considerado como um ser genérico ou abstrato, mas é visto em sua especificidade e concretude nas diferentes formas de sua existência em sociedade".

Portanto, entre as concepções mencionadas, o teletrabalho, com suas diversas modalidades estabelecidas, pode ser compreendido como uma categoria diferenciada e em constante adaptação nos modelos de organização produtiva. Por essa razão, ele proporciona

proteção social e ambiental para a multiplicidade de indivíduos que têm interesse e vivenciam essa nova realidade.

Como representante de avanços em relação ao mundo do trabalho, conclui-se que o teletrabalho e suas modalidades não se limitam à comunicação escrita, mas exigem do ser humano suas percepções e expressões, que influenciam o processo de socialização. Isso justifica a necessidade de uma regulamentação mais cuidadosa para que essa atividade não se torne prejudicial à saúde humana, em todos os seus aspectos, nas gerações presentes e futuras (CRFB, art. 225, *caput*).

1.3 O local de trabalho como Meio Ambiente

O meio ambiente ganhou notoriedade nos estudos mundiais a partir da década de 70, quando na Declaração de Estocolmo, de 5 a 16 de junho de 1972, apresentou-se a terminologia Meio Ambiente Humano, de forma principiológica no item I. 1:

O homem é ao mesmo tempo obra e construtor do meio ambiente que o cerca, o qual lhe dá sustento material e lhe oferece oportunidade para desenvolver-se intelectual, moral, social e espiritualmente. Em larga e tortuosa evolução da raça humana neste planeta chegou-se a uma etapa em que, graças à rápida aceleração da ciência e da tecnologia, o homem adquiriu o poder de transformar, de inúmeras maneiras e em uma escala sem precedentes, tudo que o cerca. Os dois aspectos do meio ambiente humano, o natural e o artificial, são essenciais para o bem-estar do homem e para o gozo dos direitos humanos fundamentais, inclusive o direito à vida mesma (ONU, 1972).

No que diz respeito ao valor intrínseco, o meio ambiente humano coloca em destaque a vida e o meio ambiente como elementos interligados. Ambos são essenciais e inseparáveis de outras formas de natureza, tornando a proteção ambiental fundamental para qualquer tipo de desenvolvimento.

Um marco importante na conscientização sobre a relação entre meio ambiente e desenvolvimento humano foi a criação da Comissão Mundial sobre o Meio Ambiente e Desenvolvimento pela Organização das Nações Unidas (ONU) em 1983. Esse movimento resultou no Relatório Brundtland - "Nosso Futuro Comum" (1987, p. 64-66), que introduziu o conceito de desenvolvimento sustentável no debate público.

O relatório propôs a implementação de medidas de proteção ambiental e o desenvolvimento gradual da consciência coletiva da atual geração, que se organiza e se adapta às tecnologias. Também alertou para os riscos ambientais relacionados às decisões tecnológicas

e de desenvolvimento, ressaltando a importância de mecanismos institucionais nos níveis nacional e internacional para avaliar os impactos das novas tecnologias nos recursos ambientais (CMMAD, 1991).

No âmbito nacional, a Lei 6.938/81 - Lei da Política Nacional do Meio Ambiente, estabeleceu explicitamente, entre seus objetivos, a integração do desenvolvimento econômico-social com as questões ambientais. O artigo 3º, inciso I, define o meio ambiente como "o conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, química e biológica que permitem, abrigam e regem a vida em todas as suas formas". Já o inciso V do artigo 4º prevê a divulgação de dados e informações ambientais e a conscientização pública sobre a necessidade de preservação da qualidade ambiental e do equilíbrio ecológico.

A Constituição Federal de 1988, diante do avanço tecnológico e científico, reconhecendo a importância da proteção ambiental, incluiu um capítulo dedicado exclusivamente ao meio ambiente, destacando o artigo 225/CRFB/88. Ao fazer uma rápida busca no ordenamento jurídico atual, podemos observar que a expressão "meio ambiente" aparece dezenove vezes, evidenciando a relevância conferida pelo poder constituinte originário à proteção do meio ambiente como um direito fundamental para a vida humana.

Ao se debruçar sobre o texto constitucional, o autor Tiago Fensterseifer (2008, p. 164) observando a tutela dada ao meio ambiente, apontou quatro dimensões distintas e necessariamente integradas:

Assim, pode-se distribuir o bem jurídico ambiental em: a) ambiente natural ou físico, que contempla os recursos naturais de um modo geral, abrangendo a terra, a água, o ar atmosférico, a flora, a fauna e o patrimônio genético; b) ambiente cultural, que alberga o patrimônio histórico, artístico, paisagístico, arqueológico e turístico; c) ambiente artificial ou criado, que compreende o espaço urbano construído, quer através de edificações, quer por intermédio de equipamentos públicos; e também **d) ambiente do trabalho, que integra o ambiente onde as relações de trabalho são desempenhadas, tendo em conta o primado da vida e da dignidade do trabalhador em razão de situações de insalubridade e periculosidade** (arts. 7º, XXII, XXIII e XXXIII; e 200, II e VIII, do texto constitucional de 1988) (grifo nosso).

As dimensões acima transcritas percebem o meio ambiente de modo inter-relacionado. Destacamos dentre as dimensões, o meio ambiente do trabalho como espaço que produz reflexos sociais para além das relações laborais. Por essa concepção, a relação do sujeito com o meio ambiente do trabalho impacta na visão do autor, na própria condição de vida, e na sua condição de bem-estar, atrelada à dignidade da pessoa humana.

Em que pese o reconhecimento do meio ambiente do trabalho, Fernando Belfort (2019, p.136), preceitua que o meio ambiente do trabalho pode ser traduzido:

[...] como sendo o local (alínea c do art. 30 da Convenção n. 155 da OIT) onde se desenvolve a prestação dos serviços quer interna ou externamente, e também o ambiente reservado pelo empregador para o descanso do trabalhador, dotado de condições higiênicas básicas, regras de segurança capazes de preservar a integridade física e a saúde das pessoas envolvidas no labor, com domínio, o controle, o reconhecimento e a avaliação dos riscos concretos ou potenciais existentes, assim considerados agentes químicos, físicos e biológicos, no objetivo primacial de propiciar qualidade de vida satisfatória e proteção secundária do conjunto de bens móveis e imóveis utilizados na atividade produtiva .

Diante dessa explicação, compreendemos que o local de trabalho se constituiu como ambiente que promove reflexos na dignificação do trabalhador, e, por essa razão, abarca a proteção ao meio ambiente equilibrado.

Nas palavras de Sandro Nahmias Melo (2019, p.313):

[...] o meio ambiente, em todas as suas nuances, é uno e indivisível, não admitindo compartimentação. Não se sustenta, portanto, a divisão do meio ambiente em subespécies ou classes, sob pena de admitir-se que as ações humanas, de qualquer natureza, incidentes sobre determinado aspecto do meio ambiente não tenham, necessariamente, qualquer repercussão sobre os demais aspectos do mesmo. O estudo do meio ambiente em aspectos facilita a visualização do bem imediatamente tutelado, tal como acontece com uma parte do corpo humano (membros, ossos, órgãos, etc.) sob um microscópio. O estudo daquela parte integrante de um todo, como se faz na medicina, torna-se-á mais claro e didático. Os problemas daquela área em estudo ficarão evidenciados, o que não quer dizer que a mesma deixou de ter ligação direta com as demais áreas do corpo, em uma verdadeira e contínua troca de energias.

Pela interpretação do autor, o meio ambiente do trabalho não é parte desintegrado do meio ambiente. Integra-o e apresenta influência à qualidade de vida para questões além da ambiência laboral física. De forma sistêmica, ressalta atenção que a proteção jusambiental pertence à comunicação, infraestrutura, e bem-estar do trabalhador. Corroborando na funcionalidade e efetividade do que fora tutelado na Constituição Federal de 1988 (Art. 225, CRFB/1988) de meio ambiente ecologicamente equilibrado.

Por esse contexto, o meio ambiente enseja a ideia sistêmica⁷ de que, ao possuir partes, possuem peculiaridades que demandam estudos distintos que não podem ser compreendidos

⁷ Sistêmica: A palavra advém da compreensão dos sistemas vivos como redes oferece uma nova perspectiva acerca das chamadas hierarquias da natureza. Neste sentido, de acordo com Capra, não existe hierarquia na natureza, e sim redes que se formam dentro de outras redes. Disponível em: CAPRA, F. *A teia da vida: Uma nova compreensão científica dos sistemas vivos*. São Paulo: Cultrix, 2006.

isoladamente, sob pena de escapar significados que compuseram a sua existência e contribuíram com a existência dos demais.

1.3.1 O Teletrabalho integra o Meio Ambiente?

A progressiva desmaterialização da comunicação pelos meios telemáticos e de telecomunicações possibilitou novas formas de execução das atividades. Nesse contexto, a dimensão virtualizada passou a ser preponderante em relação à dimensão presencial.

Na perspectiva pós-internet, é observável que o mundo físico não necessita mais definir um local específico para colher uma assinatura à mão, a qual anteriormente era considerada uma ação determinante para a realização de contratos. Os certificados digitais conferem a identidade fidedigna do emissor e do conteúdo assinado às partes interessadas, tornando a assinatura manual facilmente substituível pela digital, que pode ser realizada em qualquer ambiente.

Situações como a descrita acima demonstram como o trabalho tem sido mediado pelas tecnologias, possibilitando que atividades específicas sejam realizadas no ambiente virtual. Conforme afirmado por Felipe Braga Netto (2018, p.132):

Estamos diante de um novo ambiente dimensional, que é influenciado pelo ambiente físico tradicional, mas por certo não se confunde com ele. Com frequência ocorre o contrário: o mundo digital influencia fortemente o ambiente social físico tradicional. Não há, na verdade, como separar os dois ambientes atualmente, sendo indissoluvelmente ligados. Aliás, a internet não apenas reproduz, com extrema velocidade, os fatos que acontecem no mundo físico-convencional. Ela *cria* novos fatos. As empresas e os governos, em especial, estão sujeitos a manifestações digitais, com repúdio e ataques diante desse ou daquele modo agir. Podemos citar, de modo breve, sem pretensão de exaustividade, algumas das características da internet: a) transnacionalidade por excelência; b) potencial de compartilhamento das informações inédito na história humana; c) velocidade das trocas de informações; d) conteúdo fortemente colaborativo. As três primeiras características são de intuitiva compreensão. A internet não conhece as barreiras que separam países. Permite compartilhar informações de um modo que a humanidade antes desconhecia.

Identifica-se nessa era de novas formas de trabalho, estruturas descentralizadas, mas reciprocamente compartilhadas que, por consequência, resultaram em um modo de produzir difuso, cujas informações, comunicações e interações são compreendidas no meio ambiente sem fixar um local físico. Além disso, esse fenômeno é nomeado pelos autores Deleuze e

Guattari (2001) de desterritorialização⁸. Isto é, a produção e a manutenção das informações e comunicações se estruturam em rede, nos processos tecnológicos e interativos em que a internet se materializa. Embora demandem suportes físicos, não demarcam propriamente um lugar.

A partir dessas questões, é importante destacar a construção teórica compreendida como "Era Figital". Esse termo refere-se ao ambiente de trabalho que incorpora elementos físicos, digitais e sociais em prol do planejamento estratégico das empresas e organizações. A definição de Figital pode ser encontrada no e-commerce, embora não seja um conceito comum, sendo mais conhecido na língua inglesa como Phygital. Esse conceito abrange ainda um mecanismo de compra e venda híbrido, em que as ferramentas de comunicação virtual possibilitam a aquisição de um produto por meio do site, permitindo que o produto seja retirado fisicamente no estabelecimento ou entregue no domicílio do comprador.

A título de exemplo, ao realizar uma simples busca em um site de consulta, encontramos o termo Figital (SINDILOJAS-SP, 2022) como:

[...] baseado no conceito omnichannel (estratégia de vendas que integra diferentes canais de comunicação e divulgação), onde a experiência do consumidor é definida por ele, e as marcas passam a se fazer presentes em diversos canais e formatos. O formato amplia a superfície de alcance do negócio, pois transita entre ambientes distintos, mas sempre com uma conexão. Apesar do momento de adaptação, os consumidores já passaram a compreender o formato também como um benefício para consumir no formato em que desejar.

No tocante às informações acima descritas, o termo “Figital”, contração das palavras físico e digital⁹, reside na tentativa de demonstrar por analogia o meio ambiente do trabalho sob o aspecto sociodigital. A liberdade proporcionada pelo que é virtual, em decorrência do uso da tecnologia da informação, gerou um acesso ao trabalho sem controle. Os trabalhadores, ao fazerem uso das tecnologias, passaram a estar disponíveis nos planos físico e digital, com presença simultânea.

⁸ A desterritorialização é uma saída de um suposto território, porque pressupõe uma reterritorialização. (Deleuze; Guattari, 2001). Assim sendo, a desterritorialização do conhecimento oportuniza a criação de novos territórios mais abertos e acessíveis, no qual se abandona, mas não se aniquila o território anterior. Os primeiros levaram milênios para modificarem-se; em contrapartida, os novos territórios são móveis, descontínuos e flexíveis. Disponível em: <[file:///C:/Users/samsung/Downloads/1915-4242-1-PB%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/samsung/Downloads/1915-4242-1-PB%20(1).pdf)>.

⁹ Por digital, adotaremos o entendimento de Pierry Lévy, na obra *Cibercultura*: “O digital: Digitalizar uma informação consiste em traduzí-la em números. Quase todas as informações podem ser codificadas desta forma (...) Em geral, não importa qual é o tipo de informação ou de mensagem: se pode ser explicitada ou medida, pode ser traduzida digitalmente (...) Após terem sido tratadas, as informações codificadas em binário vão ser traduzidas (automaticamente) no sentido inverso, e irão manifestar-se como textos legíveis, imagens visíveis etc.” (LÉVY, Pierre. *Cibercultura*. Trad. Carlos Irineu da Costa. São Paulo: Editora 34, 1999, p.50).

Envolvendo a promoção de ambientes de trabalho saudáveis, o Direito do Trabalho, com o fito de proteção e promoção do equilíbrio do meio ambiente (art. 225, CRFB/1988) do qual o meio ambiente do trabalho integra (art. 200, VIII, CRFB/1988), reconheceu ao regime de teletrabalho a tutela em relação a fatores externos e internos que influenciam as relações sociais de trabalho, com a recente alteração do texto celetista no ano de 2022.

Diante do contexto em que o meio ambiente do trabalho se constitui, recordamos que o conceito de teletrabalho se dá em torno do prestador de serviços encontrar-se fisicamente ausente das dependências do empregador, mas virtualmente presente, por meios telemáticos, conforme disposição realizada em contrato individual de trabalho (Martinez, 2019).

Nessa seara de reflexões, em resposta a esta seção deste subtópico, compreende-se que o teletrabalho é uma modalidade de trabalho do mundo pós-moderno integrado ao meio ambiente instituído por meio da metamorfose que reúne elementos virtuais e reais, sendo marcado pela "descorporificação do trabalho humano que serve ao capital contemporâneo" (Castelo, 2017, p. 62).

1.3.2 Saúde no Meio Ambiente do Trabalho

Saúde não é apenas ausência de doenças. Essa assertiva, conforme se verá, não é nova e foi ratificada pela Organização Mundial de Saúde (OMS) e pela Organização Internacional do Trabalho (OIT). Anteriormente, o conceito de saúde estava associado apenas ao corpo físico, e sua assistência estava restrita às Normas de Regulamentação (NRs) e Portarias, enquanto a saúde mental era relegada ao mero esquecimento legislativo.

A partir do texto constitucional vigente, a saúde passa ao patamar de direito social no art.6º, *caput*, da Constituição Federal. Sem trazer um conceito definido, a percepção da saúde é construída pela história, sendo intersetorial. Enquanto instituto novo, ganha o caráter público e um conceito exposto nos artigos 2º e 3º da Lei 8.080 de 1990, garantindo a tutela sob aspectos físico, mental e social.

Contida nesse conceito, a saúde mental ocupa um lugar de relevância em discussões quando transtornos mentais e suicídios passam a ocorrer nos locais relacionados ao trabalho, testemunhando as fragilidades ocorridas aos trabalhadores no cenário laboral. Com efeito, o autor Dejourns (2015) explana que se trata de uma questão sensível por atravessar as relações de trabalho de forma silenciosa, quando os sintomas alcançam as performances psicossociais, físicas, nervosas ou intelectuais, consideradas as condições de trabalho.

Diante desse quadro, a articulação entre o meio ambiente, trabalho e saúde permeiam processos de subjetivação¹⁰ pertencentes à vida do indivíduo na integralidade física e psíquica, dialogando com outros indivíduos e espaços desde o início da humanidade. Apesar disso, é somente a partir do século XX que a correlação - saúde, meio ambiente e trabalho - ganha notoriedade e reconhecimento.

Como já exposto em linhas anteriores, o conceito de saúde foi alicerçado na interpretação da ausência de enfermidades relacionadas às descobertas médicas. Não obstante, em 7 de abril de 1948, a Organização Mundial de Saúde ampliou o termo saúde, ressignificando-o para o completo bem-estar físico, mental e social do indivíduo, tomando aquela data para alusão ao Dia Mundial da Saúde.

Mais adiante, em 1974, o ministro da Saúde do Canadá, Marc Lalonde, trouxe o entendimento de que saúde contempla quatro pilares - biologia humana, o meio ambiente, o estilo de vida e a organização da assistência à saúde, conforme registrado no Relatório Lalonde (Ferreira; Castiel; Cardoso, 2016):

- a *biologia humana*, que compreende a herança genética e os processos biológicos inerentes à vida, incluindo os fatores de envelhecimento;
- o *meio ambiente*, que inclui o solo, a água, o ar, a moradia, **o local de trabalho**;
- o *estilo de vida*, do qual resultam decisões que afetam a saúde: fumar ou deixar de fumar, beber ou não, praticar ou não exercícios;
- a *organização da assistência à saúde*. A assistência médica, os serviços ambulatoriais e hospitalares e os medicamentos são as primeiras coisas em que muitas pessoas pensam quando se fala em saúde. No entanto, esse é apenas um componente do campo da saúde, e não necessariamente o mais importante; às vezes, é mais benéfico para a saúde ter água potável e alimentos saudáveis do que dispor de medicamentos. É melhor evitar o fumo do que submeter-se a radiografias de pulmão todos os anos. É claro que essas coisas não são excludentes, mas a escassez de recursos na área da saúde obriga, muitas vezes, a selecionar prioridades (Sciliar, 2007, p.37, grifo nosso).

¹⁰Processos de subjetivação: A concepção que utilizamos de subjetividade é a de Michel Foucault. Revel (2005) explana que, para Foucault, os processos de subjetivação do ser humano correspondem a uma dupla análise, perpassando, de um lado, pelos modos de objetificação que transformam os seres humanos em sujeitos, e por outro lado, os modos de subjetivação são práticas de objetificação. Além disso, há a maneira pela qual a relação consigo mesmo, por meio de um certo número de técnicas, permite construir-se como sujeito de sua própria existência. Já a subjetividade pode ser compreendida pela maneira como o sujeito vivencia a si mesmo num jogo de verdade, no qual ele se relaciona consigo mesmo. Disponível em: Revel, J. (2005). **Michel Foucault: conceitos essenciais**. Tradução: GREGOLIN, M. R., N; MILANEZ, C. Piovesani. São Carlos: Claraluz, 2005. Além disso, a concepção de subjetividade com a qual se trabalha também pode ser definida da seguinte maneira: A subjetividade entendida como emergência histórica de processos, não determinados pelo social, mas em conexão com os processos sociais, culturais, econômicos, tecnológicos, midiáticos, ecológicos, urbanos, que participam de sua constituição e de seu funcionamento (Ferreira Neto, 2011, p. 57). *CRFB. FERREIRA NETO, J. L. A analítica da subjetivação em Michel Foucault. Polis e Psique*, v.7, n.3, p.7-25, 2017. Disponível em: <http://seer.ufrgs.br/index.php/PolisePsique/article/view/76339>.

A partir do excerto transcrito, a saúde passa a ser observada e veiculada de maneira mais abrangente. Diferentemente do que era percebido nos sistemas escravista, feudal e início do século das máquinas, em que a condição física de saúde do ser humano se limitava à ausência de doenças já conhecidas. A proposta do Relatório Lalonde torna-se mais um instrumento de qualificação que contribuiu para consolidar o contexto da nossa saúde atual em diversas áreas científicas.

Dessa maneira, outros movimentos incitaram a abordagem da questão da saúde diante dos desdobramentos do conceito dado à saúde. A título de exemplo, em setembro de 1978, ocorreu a Primeira Conferência Internacional sobre Cuidados Primários de Saúde, que reconheceu a saúde como um direito humano fundamental por meio da Declaração de Alma-Ata. A organização foi de iniciativa da UNICEF (Fundo das Nações Unidas para a Infância) em parceria com a OMS, em Alma-Ata, capital do Cazaquistão (Bandini; Lucca, 2018).

Em sequência,

[...] em 1986, a Carta de Ottawa, elaborada na Conferência do Canadá, listou condições e recursos fundamentais, identificando campos de ação na promoção da saúde e ressaltando a importância da equidade (sic). Seguindo este direcionamento, em 1988, a Conferência da Austrália enfatizou a importância das políticas públicas como pressuposto para vidas saudáveis, destacando a responsabilidade das decisões políticas, especialmente as de caráter econômico para a saúde (Mendes, 2004, p. 447).

Como se pode observar pela digressão histórica apresentada até aqui, as reflexões no campo da saúde demonstram a expansão do 'cenário da saúde', o que possibilitou adequações nas relações internacionais, tais como as recomendações estabelecidas pela Convenção nº 155 da OIT de 1983, e alterações dentro da legislação brasileira. Não é à toa que o Brasil assina a citada convenção em 1992, acrescentando às Normas Regulamentadoras e Portarias já existentes os princípios destinados à promoção da saúde e à melhoria da qualidade de vida do trabalhador sob a perspectiva jusambiental¹¹.

De outro ponto de vista, essas premissas foram essenciais para o desenvolvimento da ordem econômica, com os fundamentos da valorização do trabalho humano e os princípios da justiça social, expressos no art. 170, caput, e incisos seguintes da CRFB/1988, uma vez que abarcam o equilíbrio do meio ambiente, incluindo o meio ambiente do trabalho, previsto no art. 200, VIII da Constituição.

¹¹ Perspectiva jusambiental: contexto jurídico-laborativo (Constituição Federal/1988, art.7º, caput, 225 e 200, VIII) no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças do trabalho, considerando o meio ambiente do trabalho.

Com certeza, o direito à saúde, incluindo o meio ambiente do trabalho, também está presente em toda a Consolidação das Leis do Trabalho, conforme consta nos dispositivos do art. 166, art. 189, art. 194, art. 197, art. 223-C, etc. Além disso, vislumbra-se ainda apoio em outras normas e princípios que visam à proteção do ser humano no ambiente laboral.

Considerando o entendimento da legislação sobre o tema, reconhece-se que, no fim do século XIX e início do século XX, a concepção de saúde sofreu influências de outras áreas, incluindo a própria organização social nos modos de produção e relacionamento. Esse contexto histórico e cultural refletiu na dinâmica em que o trabalho se organiza.

Ao dar ênfase à palavra trabalho, registra-se que, entre as concepções, a atividade humana era vista como algo depreciativo, destinado aos escravos, sendo associada ao exercício de alta demanda de esforço físico, imprimindo a ideia de sofrimento (Albornoz, 2004). Sobre a temática, destacam-se as palavras de Nicola Abbagnano (2007, p. 964):

TRABALHO (*gr. ΤΤÓΥΟÇ; lat. Labor, in. Labor, fr. Travail; ai. Arbeit; it. Lavoro*). Atividade cujo fim é utilizar as coisas naturais ou modificar o ambiente e satisfazer às necessidades humanas. Por isso, o conceito de T. implica: 1) dependência do homem em relação à natureza, no que se refere à sua vida e aos seus interesses: isso constitui a necessidade, num de seus sentidos (v.); 2) reação ativa a essa dependência, constituída por operações mais ou menos complexas, com vistas à elaboração ou à utilização dos elementos naturais; 3) **grau mais ou menos elevado de esforço, sofrimento ou fadiga, que constitui o custo humano do trabalho** (grifo nosso).

O item 3 do conceito apontado remete à ideia de que o trabalho demanda tempo e energia do ser humano, e, por consequência, quando há desproporcionalidade entre o tempo despendido e a produtividade do sujeito no labor, pode desencadear desequilíbrios de ordem mental, física e social. Configurando o cenário "com trabalho, sem saúde", as autoras Alana Dale e Maria Dias (2018, p. 275-276) investigaram o significado do corpo no trabalho em indivíduos com lesões por esforços repetitivos/distúrbios osteomusculares (LER/DORT) no ambiente laboral. Dentre os relatos, pontuaram três razões que justificaram a permanência no trabalho mesmo sem saúde plena: (1) necessidade de trabalhar - o corpo em movimento; (2) submissão do corpo - falta de autonomia/poder; e (3) corpo impedido - 'eu travei, eu parei minha vida'¹².

¹² Excertos da pesquisa: (1) Necessidade de trabalhar: Os entrevistados, ao expressarem suas ideias e vivências com o trabalho, confirmaram a teoria de que toda atividade é realizada para suprir alguma necessidade, restringindo-se a ser unicamente fonte de sustento do trabalhador. (2) Submissão do corpo: Nos relatos dos sujeitos, a penosidade e as cargas de trabalho que realizavam foram indicadas como naturais, como se fosse inerente ao trabalho ser pesado e danoso à saúde. A baixa escolaridade pode ter contribuído para essa concepção. Além disso, no momento em que um adulto perde seu emprego, ter o grau de escolaridade baixo se torna um grande problema, o que dificulta seu retorno ao mercado de trabalho. (3) Corpo impedido: é consequência das LER/DORT e pode

Nota-se que a pesquisa constata a atitude dos trabalhadores e trabalhadoras doentes no trabalho, a qual se concentra na subjetividade de sobrevivência, visando evitar a vulnerabilidade social do desemprego e/ou ainda a perda do cargo/função desempenhados, constituindo o presenteísmo no trabalho.

O presenteísmo pode ser definido como estar no trabalho mesmo percebendo limitações que reduzem a capacidade laborativa. Tais limitações se expressam pelo sofrimento psíquico ou físico, comprometendo o bem-estar dentro e fora do trabalho. O presenteísmo tem sido medido por meio do registro de dias em que o trabalhador, embora presente no local de trabalho, sentiu que deveria estar ausente devido à sua condição física, cognitiva ou emocional, sentindo-se, portanto, incapaz de realizar as atividades laborais em sua plenitude (Pie; Fernandes; Carvalho; Porto, 2020, p. 2).

Importa registrar que a questão do presentismo permeia a estrutura organizacional na qual o trabalho é realizado e também as condições psíquicas e físicas do trabalhador quando decide comparecer ao trabalho apresentando problemas de saúde. Ou seja, ancora-se na ideia de que o trabalho possui valor superior à própria dignidade humana.

Fato inafastável é que o trabalho, seja no contexto individual ou coletivo, movimentar-se para a vida em sociedade, ao mesmo tempo em que vincula a identidade com o exercício das habilidades e competências necessárias à consecução da atividade. Destarte, cabe a reflexão dada por Cristiane Brum Marques de Mattos e Vanderléia de Lurdes Dal Castel Schlindwein (2015, p.32):

[...] Quando a forma como o trabalho está organizado (trabalho prescrito) entra em conflito com a vida psíquica do sujeito e as possibilidades de adaptação ao meio se opõem às suas aspirações, anseios, desejos e objetivos na vida (trabalho real), poderá emergir o sofrimento e a tarefa poderá perder o sentido na sua história singular. Neste contexto, abre-se espaço para conflitos interpessoais que envolvem a emoção: o sujeito exprime e vivencia estados de sofrimento como sentimentos de frustração, medo, angústia, insatisfação, sentimento de não reconhecimento e de impotência diante de determinadas situações e outros.

As autoras exploram diferentes contextos que surgem durante a realização do trabalho. Destacamos o estresse relacionado ao ambiente de trabalho, que se caracteriza pelo conflito entre as necessidades pessoais e profissionais, gerando reflexos na prática laboral e afetando a saúde do indivíduo durante o trabalho. Citando o sofrimento como o ápice do estresse

ser causadora de ‘dificuldades emocionais’ e ‘dificuldades de realizar outros trabalhos’, sendo esta última agravada pela ‘baixa escolaridade’.Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1981-7746-sol00106>.

provocado, o ambiente de trabalho se torna uma questão de ordem pública, pois envolve a proteção à saúde e a própria existência do trabalhador e da trabalhadora.

Importante frisar que a conjuntura das relações de trabalhos dadas tanto na dimensão presencial, quanto na dimensão virtual, potencializou a discussão em torno da saúde, sobretudo em destaque à saúde mental do trabalhador e da trabalhadora. Isto é, perpetradas pela flexibilização e disponibilidade geradas pelos sistemas informatizados, induzem ao trabalho *full time*¹³ suscitadas pelo não desligamento dos recursos telemáticos, colocando o sujeito em labor no contexto de hiperfuncionamento¹⁴, isolamento, fadiga mental e visual, bem como em circunstâncias de ansiedade e depressão.

Registre-se, ainda que a OMS em janeiro de 2022 incluiu o Burnout como Síndrome Ocupacional Crônica, inserida na Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde - CID e identificada no Brasil pelo código QD85. Sua terminologia em inglês, ao ser traduzida, remete à ideia de "queimar por completo", o que corresponde ao agravamento do estado psicológico do indivíduo dado pelo estresse de jornadas extensas ou com metas incansáveis, notadas majoritariamente no curso das relações de trabalho.

À luz dessa narrativa, no corrente ano, as Normas Regulamentadoras (NR) foram alteradas com base nos princípios da prevenção e da informação, com o intuito de proteger as exposições excessivas decorrentes das condições atuais de trabalho em que os trabalhadores podem estar expostos. Além disso, buscou-se minimizar os diversos riscos inerentes aos aspectos ergonômicos e psicossociais. São elas:

NR 01 - Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais; NR 07 - Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional - PCMSO; NR 09 - Avaliação e Controle das Exposições Ocupacionais a Agentes Físicos, Químicos e Biológicos; e NR 18 - Condições de Segurança e Saúde no Trabalho na Indústria da Construção (...). Adicionalmente, foram prorrogados subitens específicos da NR 37 - Segurança e Saúde em Plataformas de Petróleo (Ministério da Saúde, 2022).

O contexto em que as narrativas acima foram transcritas situa-se no espaço-tempo em que ocorreu a condição inafastável das mudanças no ambiente de trabalho, decorrente da

¹³ *Full time*: tempo integral/ tempo total

¹⁴ Hiperfuncionamento: O desejo de triunfar sobre o tempo aparece como uma forma de onipresença existencial, correspondendo ao anseio de viver em múltiplos registros ao mesmo tempo. Na vida privada, o cenário inaceitável não é, como na esfera profissional, a derrota econômica, mas sim a oportunidade perdida. Impulsionado pelo desejo de obter sucesso em todos os momentos, movido pela preocupação com o desempenho e a intensidade, "o homem apressado" é o representante perfeito do indivíduo contemporâneo (Aubert, 2003, p. 4). Disponível em: AUBERT, N. **Les pathologies de l'urgence**, 2003. Recuperado a partir de https://www.4tempsdumanagement.com/4-21-Les-pathologies-de-l-urgence-par-NicoleAubert_a765.html

pandemia da Covid-19, período em que o trabalho passou a ser predominantemente on-line. Realizado de forma interativa e em tempo real, a prestação de serviços ocorreu fora das dependências físicas dos órgãos e setores. Os registros de ponto, para controle de jornada laboral, não necessitaram de um crachá ou impressão digital, mas sim de acesso às plataformas virtuais que registraram o acesso e a produtividade.

O regime de teletrabalho foi eleito majoritariamente, em decorrência da condição inafastável do período de exceção, o que desencadeou adaptações ao regime de teletrabalho "tradicional". Essa situação implicou em muitas empresas e organizações o aumento da demanda de trabalho de diversas formas: excesso de mensagens on-line, ligações, reuniões por vídeo chamada, comunicação via e-mails e horários de trabalho extensos, que podem ter dado azo aos riscos psicossociais na difícil conciliação entre a vida privada e a vida profissional.

Nesse período, evidenciou-se, de modo inicial, a atenção ao cenário do teletrabalho em home-office, no que tange às estruturas domiciliares em que o trabalho se dava. Conforme assevera o autor Sandro Nahmias Melo (2019, p. 314):

A mera observância de normas de ergonomia, luminosidade, duração de jornada de trabalho, previstas em lei, não autoriza - por si só - a conclusão por higidez no meio ambiente do trabalho. Um trabalho realizado em condições extremas, estressantes poderá ser tão ou mais danoso ao meio ambiente do trabalho que o labor realizado em condições de potencial perigo físico. O dano à saúde psíquica - por suas peculiaridades - dificilmente tem seu perigo imediato identificado o que, todavia, não subtrai o direito do empregado a ter saúde no meio ambiente do trabalho.

Denota-se, portanto que, os riscos-labor ambientais intensificam-se além dos aspectos ergonômicos, tangenciam os fatores psicossociais, e demandam maior atenção daqueles que gerenciam e coordenam trabalhos prestados fora das dependências das empresas e organizações, mediante os recursos tecnológicos, como ocorreu com os teletrabalhadores.

Assim, reafirmando os direitos do trabalhador aos direitos humanos, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) na realização da 110ª Conferência Internacional do Trabalho, em junho de 2022, incluiu como quinta categoria, a segurança e a saúde no meio ambiente do trabalho aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, independente de ratificação das convenções anteriores. Disciplinando a garantia de que o trabalhador não pode ser objeto de ingerências arbitrárias na ambiência laboral.

Feito esses registros, constata-se que o direito à saúde no meio ambiente do trabalho não se assenta de modo estático, porque o ser humano não o é, e a sociedade também não. Por esse

fundamento, os estudos direcionados a saúde no meio ambiente do trabalho confere maior vulnerabilidade e desafios às normativas que disciplinam a sociedade contemporânea.

Rememoramos ainda que a dimensão virtual ou presencial são ambientes que fazem parte da efetivação do direito social à saúde aos trabalhadores e se coaduna ao meio ambiente em equilíbrio.

1.3.3 O Servidor Público Teletrabalhador

Nos termos da Lei nº 8.112, de 1990, conceitua que servidor público é a pessoa investida em cargo público, legalmente para o conjunto de atribuições e responsabilidades dispostas na estrutura do órgão ao qual pertence e unidade a qual foi enquadrado.

Nas palavras do professor de Direito Administrativo Hely Lopes Meirelles (2005, p.31-62), o servidor público:

A categoria dos agentes administrativos - espécie do gênero agente público - constitui a imensa massa dos prestadores de serviços à Administração Direita e Indireta do Estado, sob três subespécies ou subcategorias bem distintas, a saber: 1ª) servidores públicos da Administração Direta (que se subdividem em: a) funcionários públicos nomeados (estatutários); b) servidores admitidos para serviços temporários; c) servidores contratados em regime especial para funções técnicas especializadas; d) servidores contratados pelo regime da CLT para funções comuns); 2ª) servidores autárquicos (que podem ser: a) servidores autárquicos estatutários; b) servidores autárquicos contratados no regime da CLT para quaisquer funções); 3ª) dirigentes paraestatais (de empresa pública, sociedade de economia mista, fundações instituídas pelo Poder Público e demais entes de cooperação com o Estado).

Como se denota do excerto acima, servidor público é espécie do gênero agentes administrativos. Ele é vinculado ao Estado está a serviço da sociedade por intermédio do sistema do regime jurídico único, que regula atribuição para o cargo para o qual foi investido. Por essa razão desempenha atividades essenciais ao interesse da coletividade, aplicado a natureza de suas atividades o Princípio da Continuidade do Serviço Público.

À vista dessa concepção, as atividades realizadas pelo servidor público refletem no funcionamento e movimento da sociedade. Em face a não interrupção das atividades, o servidor público está para a necessidade social e dever do Estado. Por essa razão, configura-se como sujeito a ser destacado nesta pesquisa por ser o propulsor da manutenção da vida em coletividade, sendo contributo nas profundas mudanças ocorridas na sociedade e, de forma especial, às relações de trabalho.

Conforme já sinalizado, os avanços tecnológicos invadiram modos de produção e a força de trabalho experimentada tanto em espaços privados, como residenciais, quanto em espaços públicos, como o ambiente de trabalho. Assim, relações passaram a ser líquidas, flutuaram em diversos espaços, como estudado por Zygmunt Bauman na obra "Modernidade Líquida" (2001), caracterizando que saímos oficialmente da exclusiva era das máquinas.

Considerado esse contexto, em que o sistema capitalista passou a delinear, destaca-se o surgimento do teletrabalho como uma proposta de prestação de serviços que funcionam de forma indissociável dos meios tecnológicos. Acompanhado de práticas organizacionais que variam do padrão de trabalho presencial, a adaptação pelo servidor para o regime do teletrabalho perpassa pela análise do contexto jurídico normativo realizado no órgão público ao qual pertence. Além da flexibilidade frente a novos contextos de trabalho, como questões individuais, aderência à estrutura necessária para o funcionamento do regime laboral remoto, modelagem de novas formas de comunicação, processos de metas individuais e isolamento.

Desse modo, o servidor deve estar ciente dos instrumentos normativos que regem as situações concretas para a existência desse regime. Como exemplo, podemos mencionar a Resolução do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) n. 227/2016, instrumento de observância compulsória a todo o Poder Judiciário, que designa os critérios mínimos de adesão ao teletrabalho.

Nestes termos, citamos o art. 4º e art. 5º, § 3º, da Resolução n. 227 de 2016, CNJ:

Art. 4º A realização do teletrabalho é facultativa, a critério dos órgãos do Poder Judiciário e dos gestores das unidades, e restrita às atribuições em que seja possível mensurar objetivamente o desempenho, não se constituindo, portanto, direito ou dever do servidor.

Art. 5º, § 3º Os órgãos do Poder Judiciário devem priorizar os servidores que desenvolvam atividades que demandem maior esforço individual e menor interação com outros servidores, tais como: elaboração de minutas de decisões, de pareceres e de relatórios, entre outras.

Observe-se, pelo artigo 4º da resolução, que, diferentemente do modal presencial, o teletrabalho não se trata de um direito adquirido do servidor, mas de uma vertente da sua prestação de serviços à sociedade. Dessa forma, sua efetivação será inserida no âmbito da discricionariedade administrativa. Ou seja, mesmo que o servidor preencha os pré-requisitos para o enquadramento no regime de teletrabalho, o órgão público e o gestor da unidade desse servidor interessado não possuem a obrigatoriedade de integrá-lo nesse regime.

Com efeito, o artigo 5º, §3º da mesma resolução, revela que a passagem para a condição

de servidor teletrabalhador coloca em evidência que a prioridade será dada aos servidores que melhor se adequarem ao plano de trabalho individualizado, mensurado por metas de desempenho. Por isso, cita-se a experiência de atuação nas atividades e menor interação com outros servidores.

Outro efeito do texto resolutivo diz respeito ao percentual de produtividade, visto que é imperativo ao servidor teletrabalhador produzir resultados em percentuais maiores do que aqueles no modo presencial, mesmo que se tratem das mesmas atividades, sem adicional de pagamento extraordinário pelo cumprimento de metas ou eventual deslocamento.

Diante dessa situação, o servidor, ao tomar uma iniciativa para o teletrabalho, é convidado a internalizar uma nova forma de relacionamento e controle com o trabalho que marca a ausência de controle de ponto e subordinação à gestão de metas. Esta estrutura organizacional, Vicent de Gaulejac denomina de gestão gerencialista: “cada indivíduo deve tornar-se gestor de sua vida, fixar objetivos, avaliar seus desempenhos, tornar seu tempo rentável” (Gaulejac, 2007, p. 177).

Assim, a estrutura do teletrabalho para o servidor público encontra respaldo na hipótese de não sofrer tantas interrupções de deslocamento e atendimento ao público como na política presencial, ensinando a ideia de que a ausência da possibilidade física no ambiente de trabalho (*in loco*), exclui esse ambiente e coloca a condição de servidor em uma “liberdade conectada”.

Acerca da temática, importam as considerações da pesquisadora Dra. Carla Vidal Gontijo Almeida (2017), no artigo: *Trabalho no modo remoto e a liberdade falseada: a tecnologia que escraviza*, quanto à expressão “liberdade falseada. A autora ressalta que a realidade da conectividade total pode trazer prejuízos ao trabalhador em relação a sua saúde, como ansiedade digital, pontuando a relevância de compreender as características do trabalho na era digital.

Em acréscimo, no ano de 2021, em consulta ao site do Ministério das Comunicações, registrado-se que o Brasil se encontra em 5º (quinto) lugar como país mais conectado do mundo, ocupando o 3º (terceiro) lugar em uso diário da internet (Brasil, 2021). Os dados não sinalizaram a relação com a intensidade laboral, mas sinalizaram atenção para reflexão do tema nas relações de teletrabalho.

Dessa forma, a possibilidade da atuação de servidor ao modal do teletrabalho, perpassa também pela autoavaliação do processo descrito de trabalho prescrito, como também pelo trabalho real a ser desempenhado em tal cenário. A partir dos apontamentos de Dejours (2013),

compreende-se que o trabalho prescrito¹⁵ corresponde às tarefas definidas pelo órgão e a estrutura, por ele, fornecida. Por sua vez, o trabalho real¹⁶ diz respeito às condições ambientais para sua materialização, consistindo em acontecimentos inevitáveis que independem da vontade do servidor trabalhador.

Importa frisar que o meio ambiente do trabalho, ao dialogar com fenômeno da globalização, trafega pelos ambientes físicos e digitais, proporcionado pela elasticidade das tecnologias às condições de trabalho. Assim, diante de um processo de autogerenciamento por parte do servidor teletrabalhador, antes a sua adesão, cabe a análise de fatores associados aos riscos de adoecimentos para sua atuação.

Em outras palavras, trata-se de fatores que, para a ambiência laboral, referem-se a dados sensíveis ainda em construção, atrelados às condições físicas e subjetivas fornecidas ao servidor, haja vista que podem ser interpretados sob o tecido principiológico da precaução. Entende-se, então, que os riscos de adoecimento ou psicossociais derivam do ambiente social que já se encontra estabelecido e consolidado, especialmente nas práticas organizacionais e de gestão. Essas práticas podem resultar em efeitos prejudiciais à saúde integral do trabalhador, sendo essencial vincular essa problemática ao princípio da prevenção, conforme será abordado no próximo capítulo.

Logo, a prestação de serviços à distância, mediada pela conectividade de diversas formas, deve ser vista sob uma perspectiva sistêmica, considerando o impacto no meio ambiente, no trabalho e na saúde pertencente à vida de relações laborais, sobretudo nos processos de subjetivação no setor público laborativo.

¹⁵ O trabalho real: A psicodinâmica do trabalho estuda as condições de articulação das inteligências singulares, na coordenação das atividades, no nível da organização do trabalho como um todo ou de um segmento dessa organização. Nesse ponto, encontramos então a distância entre a organização do trabalho prescrito e organização do trabalho real. Este último toma o lugar da distância inicial entre tarefa e atividade, de modo que passamos do singular ao plural, do individual ao coletivo, do solipsismo à intersubjetividade, da inteligência astuciosa à cooperação (Dejours, C. **O fator humano**. Rio de Janeiro: FGV Editora. 2005, p.57).

¹⁶ O trabalho real é sempre muito mais rico e diversificado do que aquilo que os organizadores/mentores do trabalho prescrito conseguem prever. No mundo do trabalho há sempre incertezas, resistências, dificuldades, imprevistos, incidentes ou falhas. Por isso, é pertinente referir que trabalhar implica normalmente efetuar adaptações, fazer ajustes ou criar alternativas para, por exemplo, ultrapassar as dificuldades impostas por novas situações. Ver: Dejours, Christophe. A sublimação, entre o sofrimento e prazer no trabalho. **Revista Portuguesa de Psicanálise**, n.33 (2), 2013, p. 11.

2 - PRINCÍPIOS ESTRUTURANTES DO TELETRABALHO NO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

O presente capítulo se propõe a conceituar e trazer reflexões sobre os princípios estruturantes do meio ambiente do trabalho, diante da implementação legislativa do regime trabalhista do teletrabalho nos órgãos da Justiça do Trabalho, compreendidos como: o princípio do desenvolvimento sustentável, o princípio da prevenção e o princípio da precaução.

É necessário, *a priori*, esclarecer que, inserido no sistema de justiça brasileiro, a Justiça do Trabalho apresenta como órgãos integrantes: o Tribunal Superior do Trabalho (TST), os Tribunais Regionais do Trabalho e os Juízes do Trabalho pertencentes às Varas do Trabalho. Constitucionalmente, possuem a função de julgar e proteger os direitos decorrentes das relações laborais entre trabalhadores e funcionários, como dispõe o Art. 111 e seguintes da CRFB/1988.

Nessa premissa, este capítulo corresponde ao segundo objetivo específico da pesquisa. Nele, serão descritos os princípios estruturantes do meio ambiente do trabalho tangentes ao objetivo geral da investigação. Ao alcançarmos esse objetivo, perquiramos uma base principiológica fundamental para a análise da regulação e aplicabilidade do teletrabalho no contexto do serviço público trabalhista amazonense, ou seja, o conhecimento principiológico com relação à tutela do dano ambiental laboral é obrigatório para o meio ambiente laboral sadio. A esse respeito, José Rubens Morato Leite (1999) faz referência aos "princípios estruturantes", termo cunhado por Canotilho. Esses princípios abrangem as duas dimensões fundamentais na estrutura principiológica do direito constitucional: a constitutiva, que proporciona uma compreensão sistêmica da ordem constitucional, e a declarativa, que manifesta subprincípios e a concretude na caracterização das normas.

[...] os princípios são verdades fundantes de um sistema de conhecimento, como tais admitidas, por serem evidentes ou por terem sido comprovadas, mas também por motivos de ordem prática de caráter operacional, isto é, como pressupostos exigidos pelas necessidades de pesquisa e de práxis.

Para o autor, os princípios comportam-se a natureza instrutiva. Isto é, na mesma medida em que pertence ao processo de elaboração, aplica-se aos valores e disposições jurídicas. Nesse sentido, por serem fundamentais à visão social, são importantes meios protetores para as atividades produtivas do meio ambiente de trabalho.

Diante dessa observação, será traçado o mapeamento dos princípios do meio ambiente de trabalho, a partir dos princípios fundamentais do Direito Ambiental que, porventura, existem

nas resoluções que regulamentam o teletrabalho no âmbito do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), da Organização Internacional do Trabalho (OIT), e do Tribunal Superior do Trabalho (TST) para alcance do 11º Tribunal Regional do Trabalho (11º TRT).

Ressalta-se que as práticas trabalhistas são organismos vivos que, embora se originem no plano formal, podem, nos processos de subjetivação, interpretação e muita justiça, escapar do que se buscou aplicar no plano material.

Por tudo o que foi exposto, verificando a possibilidade de reforma da pretensa análise na razão da transitoriedade das relações laborais, em especial do regime de teletrabalho, reforça-se que a presente dissertação não está vocacionada a tratar da análise da plasticidade das resoluções, mas evidenciar a observância acerca dos princípios tutelares do meio ambiente de trabalho, sobretudo em relação aos riscos psicossociais do teletrabalhador no serviço público trabalhista.

2.1 Princípios do Direito Ambiental e o teletrabalho no serviço público

Dentro do sistema normativo, os princípios conferem às regras processos de flexibilidade e reconhecimento do caráter *mutatis mutandis* na sociedade. Enquanto as regras pertencem ao processo rígido da legística. Os princípios, por outro lado, acompanham a essência das modificações pelas quais o meio ambiente passa, não sendo mera abstração. Pelos princípios, é possível identificar e adequar ao contexto fático o elemento necessário para estruturar o meio ambiente conforme a sua demanda.

Nas palavras de Robert Alexy (2008, p. 90), "princípios são normas que exigem que algo seja realizado na maior medida possível diante das possibilidades fáticas e jurídicas existentes."

No mesmo entendimento, o autor Guilherme Machado Dray (2015, p. 20) explica que:

Os princípios são, em suma, normas de dever ser ou linhas e diretrizes valorativas que informam algumas regras e que inspiram direta ou indiretamente uma série de soluções: servem, nomeadamente, para promover a aprovação de regras, orientar a interpretação das existentes, resolver os casos não previstos em lei e fornecer fundamentos e argumentos válidos para a solução do caso concreto.

Pelos dois excertos acima, percebe-se que os princípios se moldam em contextos diversos, incluindo o ambiente de trabalho, no qual o teletrabalho se instrumentaliza em diversas realidades de tempos e espaços. A função principiológica que estrutura o ambiente de

trabalho emerge para atender à complexidade das necessidades e interesses de determinado período social e histórico, decorrentes do desenvolvimento econômico. E, uma vez adotadas, são como princípios de otimização diante das possibilidades fáticas e jurídicas, conforme definido por Alexy (2008).

Incidente de maneira específica nas relações laborais, os princípios estruturantes do ambiente de trabalho são âncoras que estruturam o direito social ao trabalho e à saúde do trabalhador e da trabalhadora no ambiente de trabalho. Dando suporte formal e material às questões relacionadas ao uso de recursos telemáticos e às plataformas digitais nas relações de trabalho, em especial o teletrabalho.

Em outras palavras, distanciamento físico, instrumentos tecnológicos, organização do tempo de trabalho e tempo de vida pessoal, direito à desconexão, ergonomia, acessibilidade à internet, etc., são alguns dos cenários jurídicos laborativos contemporâneos que merecem a aplicação e o amparo dos princípios.

Na atualidade, os princípios desempenham um papel fundamental como mecanismos limitadores do crescimento econômico desenvolvido. Eles desempenham um papel crucial na mitigação dos impactos negativos sobre o meio ambiente, em busca da melhoria da qualidade de vida humana. Esses princípios servem como pilares de apoio aos direitos à saúde e ao meio ambiente, que são essenciais no contexto do teletrabalho.

Os três princípios selecionados - desenvolvimento sustentável, precaução e prevenção - refletem a visão predominante na doutrina que aborda o ambiente de trabalho. Em um mundo em constante avanço científico e tecnológico, esses princípios não apenas beneficiam a humanidade no presente, mas também são essenciais para moldar o futuro do direito ambiental. Eles carregam em seu âmago o princípio "*erga omnes*"¹⁷, ou seja, têm efeitos que se aplicam a todos indiscriminadamente.

Com essa perspectiva, fica claro que os princípios não apenas limitam o desenvolvimento econômico desenfreado, mas também fortalecem os alicerces do teletrabalho ao protegerem a saúde e o ambiente. Eles não são apenas conceitos abstratos, mas diretrizes práticas que orientam a busca por um equilíbrio sustentável entre o progresso humano e a preservação do nosso planeta.

¹⁷ *Erga omnes* – Efeitos da lei ou decisão atingem todas as pessoas que estejam submetidas a um determinado ordenamento jurídico. Ex: uma decisão judicial do STF com efeito "*erga omnes*" vale para todos os brasileiros. Disponível em: <https://www.tjdft.jus.br/institucional/imprensa/campanhas-e-produtos/direito-facil/educacao-semanal/erga-omnes-e-inter-partes> . Acesso em: 25 out 2023.

2.1.1. Princípio do desenvolvimento sustentável

Surgido no meio dos anos 90, com os avanços das tecnologias de informação e comunicação, o princípio do desenvolvimento sustentável apareceu ao público pela primeira vez em 1987, no Relatório “Nosso Futuro Comum”, também denominado Relatório Brundtland. Entre os registros em referência à conceituação, citamos: “que atendem às necessidades do presente sem invadir as possibilidades futuras de existir e desenvolver-se dentro das próprias necessidades”. Mas antes disso, a terminologia “desenvolvimento sustentável” foi trazida à reflexão em 1972, na conferência da Organização das Nações Unidas (ONU, 87, s/p) em Estocolmo, abordando como prioridade os aspectos ambientais, a relação de gestão e governança dos ecossistemas e o meio ambiente.

Outro marco importante, extremamente destacado, ocorreu na conferência Rio 92, quando os meios de produção passaram a interagir continuamente a partir da intervenção imperativa das tecnologias de informação e comunicação. Renovou-se na conferência o compromisso político com o princípio do desenvolvimento sustentável. Desta forma, a ideia de agir de forma ponderada com os recursos destinados à produção, ao consumo e ao desenvolvimento tecnológico e social, incluindo recursos humanos, localiza-se em processos históricos relevantes.

Evidenciado que a perspectiva sistêmica do meio ambiente não pode ser desconsiderada nos diferentes aspectos materiais e imateriais das relações sociais e de trabalho na contemporaneidade, considerando a atuação do Judiciário Trabalhista, o princípio do desenvolvimento sustentável percebe-se como condição inafastável, sobretudo por implicar direitos personalíssimos aos trabalhadores, tanto no sentido da autonomia individual quanto no coletivo, no qual os trabalhos são desenvolvidos e o princípio do desenvolvimento sustentável é um dos pilares em que as novas formas de trabalho em ebulição, como o teletrabalho, devem ser inovadoras.

Nesse particular, os autores Sarlet e Fensterseifer (2017, p.149) trazem à baila que:

[...] o conceito de desenvolvimento sustentável vai mais além de uma mera harmonização entre a economia e a ecologia, incluindo valores morais relacionados à solidariedade, o que indica o estabelecimento de uma nova ordem de valores que devem conduzir a ordem econômica rumo a uma produção social e ambientalmente compatível com a dignidade de todos os integrantes da comunidade político-estatal. O desenvolvimento econômico, portanto, deve estar vinculado à ideia de uma melhoria substancial da qualidade de vida, e, portanto, não apenas assentar em aspectos quantitativos no que diz com o crescimento econômico. A partir da mesma ideia de solidariedade, inclusive considerando a dimensão intergeracional que lhe é inerente.

Pelo excerto acima, entenda que o princípio do desenvolvimento sustentável vai além de buscar a satisfação da tríade ambiente, sociedade e economia. Representa a consonância do bem-estar humano, integrada a sua dignidade humana biopsicossocial, bem como o alinhamento às questões do desenvolvimento econômico. Logo, não está desassociado o *modus operandi* do trabalhador em teletrabalho da justiça trabalhista.

Com base nesse entendimento, a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável surgiu como resultado de um esforço coletivo internacional, sendo lançada em setembro de 2015 pela Organização das Nações Unidas (ONU). Ela é composta por 17 objetivos e 169 metas, com o propósito de promover os direitos humanos para todas as pessoas, independentemente de sua localização geográfica. A criação dessa agenda se justifica pela constatação de metas não alcançadas e evidências de desigualdades que afetam as dimensões econômicas, sociais e ambientais em todas as regiões do mundo.

Com o exposto, orientado pelo princípio do Desenvolvimento Sustentável, acenamos para a aplicação do objetivo nº 8 da Agenda 2030, que anseia: “promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todos e todos” (ONU, 2015, s/p). O objetivo nº 8 da Agenda 2030 estimula ações que se tornem compatíveis com a condição pessoal do trabalhador de forma que existe o alinhamento ao progresso econômico. As menções “inclusivo”, “emprego pleno” e “trabalho decente” norteiam que a prevalência não está somente em oferecer oportunidades para que a força de trabalho seja executada pelo trabalhador ou trabalhadora, mas de considerar os direitos à integridade do sujeito no trabalho no viés de sua subjetividade.

Englobar no princípio do desenvolvimento sustentável à subjetividade sadia do trabalhador e da trabalhadora de forma inclusiva, com emprego pleno e decente; ou melhor, diz respeito à observância de cenários arrolados nas relações de trabalho, tais como qualidade de vida durante uma jornada de trabalho, projetos de vida, assédio moral, síndrome de Burnout e demais riscos psicossociais aos quais a organização do trabalho humano pode ser exposta.

Pela mesma vertente, a Organização Internacional de Padronização (ISO), homologada à Agenda 2030, trouxe no ano de 2021 a ISO 37.301, denominada de “Sistemas de gestão de conformidade”, trazendo à luz práticas e sistemas de gestão de conformidade que considera o princípio do desenvolvimento sustentável aplicável a todos os tipos de organizações. Dentre os objetivos, destacamos:

[...] melhorar as oportunidades de negócio e a sustentabilidade; proteger e melhorar a reputação e credibilidade de uma organização; considerar as expectativas das partes

interessadas; demonstrar o compromisso de uma organização em gerir os seus riscos de conformidade de forma eficaz e eficiente; aumentar a confiança de terceiros na capacidade da organização para alcançar um sucesso sustentado; minimizar o risco de ocorrência de uma infração com os custos inerentes e danos à reputação (tradução livre)¹⁸.

Assenta-se, portanto que, os objetivos da ISO 37.301:2021 apontam que contexto atual demanda ações responsáveis de cunho intergeracional em decorrência das transições experienciadas a nível global no meio ambiente natural ou físico, artificial, cultural, do trabalho (Fensterseifer, 2008, p. 164). Em suma, destaca que as relações humanas laborais impactam a vida humana e ambiental diante do modelo econômico dominante.

Nessa postura, o autor Sandro Nahmias Melo (2019, p.314-315) aborda que o desenvolvimento sustentável possui como base a perspectiva da dignidade humana como prevalência:

A aplicação do princípio do desenvolvimento sustentável é uma constante na resolução da antinomia aparente entre normas constitucionais ligadas ao desenvolvimento e às normas garantidoras da higidez no ambiente de trabalho. Mostra-se necessário adequar a inclusão de novas tecnologias ao ambiente laboral de maneira que estas não prejudiquem o bem-estar físico e psicológico do trabalhador. É importante garantir que o desenvolvimento - tecnológico e econômico – venha fortalecer os sistemas produtivos sem prejudicar o ser humano que se insere no contexto laboral, com geração de trabalhos decentes e não nocivos à saúde (física e mental) dos trabalhadores. Esta diretriz constitucional preconizada no art. 7º, inciso XXII, da CF/88, ao estabelecer a “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”.

Conforme acentuado anteriormente, a orientação principiológica do desenvolvimento sustentável é condição *sine qua non* para a proteção da vida digna no ambiente de trabalho. A aplicação do referido princípio envolve questões de identidade, subjetividade e saúde mental dos trabalhadores, haja vista que a tríade economia, sociedade e ambiente só pode ser concebida com uma compreensão adequada do ser humano.

Atravessando as percepções já mencionadas, o princípio do desenvolvimento sustentável, quando relacionado ao meio ambiente de trabalho, preocupa-se não apenas com aspectos ambientais, econômicos e sociais. Ele também considera a preservação da existência

¹⁸ ISO 37301:2021 Objectives of this document: “improving business opportunities and sustainability; protecting and enhancing an organization’s reputation and credibility; taking into account expectations of interested parties; demonstrating an organization’s commitment to managing its compliance risks effectively and efficiently; increasing the confidence of third parties in the organization’s capacity to achieve sustained success; minimizing the risk of a contravention occurring with the attendant costs and reputational damage.” Disponível em: <https://www.iso.org/standard/75080.html>

do sujeito humano, que carrega consigo a atividade essencialmente humana chamada de trabalho. Nesse contexto, Padilha (2011, p. 243) disserta:

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 considerando 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 meio ambiente, no qual se dá a implementação de uma atividade produtiva, não podem, por si só, comprometer esse direito albergado constitucionalmente.

Por meio dessa análise, a autora observa que o princípio do desenvolvimento sustentável orienta a concepção do ambiente de trabalho saudável, confundindo-se com a própria vida humana. Isso ocorre quando qualquer alteração nas relações de trabalho acompanha as transformações integradas à realidade ambiental, econômica e social, como, por exemplo, o ocorrido no período da pandemia de Covid-19.

Sob esse aspecto, importam as considerações trazidas por David e Almeida (2022, p.25), no artigo: *Sustentabilidade emocional no meio ambiente do trabalho como instrumento de compliance para proteção da dignidade do trabalhador e da trabalhadora*:

[...] o indivíduo percebe-se pertencente no contexto socioambiental, neste apresenta-se condições determinantes a boa qualidade de vida sob o âmbito da saúde individual e coletiva nos vieses físico, cognitivo e psíquico. Tais condicionantes fazem parte dos inter-relacionamentos nas organizações sociais, constituindo o que neste estudo delineamos de sustentabilidade emocional.

Pelo excerto acima, a sustentabilidade emocional parte da perspectiva do desenvolvimento sustentável no meio ambiente do trabalho, sendo indissociável a proteção dos aspectos do meio ambiente digno sem a associação ao equilíbrio das relações. Para tanto, faz-se necessária a atenção devida para a saúde individual e, sob o âmbito do grupo laboral, para o alcance sistemático do meio ambiente do trabalho sustentável, inclusive emocionalmente.

Coerente a esse entendimento, a tutela preservada nesta seção concentra a atenção no princípio do desenvolvimento sustentável, chamando o ser humano para o centro do desenvolvimento da prática sustentável no ambiente laboral ao qual pertence. Isso se aplica, principalmente, no que diz respeito ao parâmetro endógeno, que inclui contextos de jornadas excessivas, adoecimentos, restrição ao acesso à educação, momentos de lazer, descanso etc.

2.1.2. Princípio da prevenção

A etimologia da palavra "prevenção" traduz-se em ver provável dano diante de ações, situações ou possibilidades já conhecidas no meio ambiente. Essa noção de tutela foi apresentada na Declaração da conferência das Nações Unidas sobre Meio Ambiente Humano em 1972 e reafirmada na Declaração do Rio 92 sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento.

Em referência aos dois movimentos, o autor Gunther Handl, pesquisador e professor de Direito Público Internacional, abordou a seguinte compreensão:

Provavelmente, a disposição mais significativa comum às duas declarações refere-se à prevenção de danos ambientais. Em linguagem idêntica, a segunda parte do Princípio 21 de Estocolmo e do Princípio 2 do Rio estabelece a responsabilidade do Estado de garantir que atividades dentro de sua atividade ou controle não causem danos ao meio ambiente de outros Estados ou áreas fora da jurisdição ou controle nacional. Essa obrigação é contrabalançada pelo reconhecimento das declarações, na primeira parte dos respectivos princípios, do direito soberano de um Estado de “explorar” seus recursos naturais de acordo com suas políticas “ambientais” (Estocolmo) e “ambientais e desenvolvimentistas” (Rio). Enquanto em Estocolmo alguns países ainda questionavam a natureza legal consuetudinária da obrigação em questão, hoje não há dúvida de que esta obrigação faz parte do direito internacional geral. Assim, em sua Opinião Consultiva sobre o *Legalidade da Ameaça ou Uso de Armas Nucleares* primeiro, e novamente mais recentemente no *Caso relativo às Fábricas de Celulose no Rio Uruguai*, a Corte Internacional de Justiça endossou expressamente a obrigação como regra de direito consuetudinário internacional. Além disso, a decisão da *Pulp Mills* confirma claramente que a obrigação de prevenção do Estado é de devida diligência.

Pode-se afirmar pelo excerto que o princípio da prevenção exige, como um dos núcleos basilares dos princípios ambientais, a utilização dos conhecimentos de riscos já manifestos. Sendo intervencionista, o princípio da prevenção fundamenta a responsabilidade do Estado nas questões laborais ambientais de forma atemporal e desterritorializada, com as mutações das relações do trato laborativo.

Nesta concepção, a autora Germana Parente Neiva Belchior, na obra: *Hermenêutica Jurídica Ambiental* (2012), explica acordos que o princípio se encontra de forma implícita no artigo 225, §1º, incisos II, III, IV e V da Constituição vigente, por conferir à geração presente a responsabilidade de promover uma política ativa de educação ambiental. Além desse contexto, o autor acima narra que o texto constitucional apresenta instrumentos preventivos que atuam na defesa do meio ambiente laboral, em virtude de sua natureza antecipatória. Exemplificando, citamos: estudo de impacto ambiental, interdição e embargo, inquérito civil, ação civil pública, greve ambiental, termo de ajuste de conduta, programa de prevenção de

riscos ambientais, etc. garantir o meio ambiente sadio às presentes e futuras gerações. Ademais, integrada e empreendedora ao contexto socioeconômico presente, a autora Norma Sueli Padilha (2011, p. 246) posiciona-se da seguinte maneira:

Na leitura principiológica dos valores protegidos pelo art. 225 do texto constitucional, não resta dúvida que dentre “todos” incluem-se o ser humano na sua qualidade de trabalhador, pois no exercício desta condição submete diariamente sua saúde e energia vitais a um ambiente, que embora artificialmente construído, deve também proporcionar-lhe sadia qualidade de vida, por meio de controle de agentes degradadores que possam afetar sua saúde em todos os seus múltiplos aspectos.

Diante do trecho acima, é possível extrair que o princípio da prevenção está sujeito a danos possíveis e incertos, também existentes nos espaços laborais, suscetíveis a riscos jusambientais. O princípio da prevenção vincula-se ao meio ambiente de trabalho para tutelar o direito à vida digna do trabalhador no ambiente laboral, de modo a dar direção ao que se conceitua como "ecologicamente equilibrado".

Com efeito, a Organização Internacional do Trabalho (OIT), no ano de 2010, apresentou o relatório denominado "Riscos emergentes e novas formas de prevenção num mundo de trabalho em mudança", sobre qual o princípio da prevenção é fundamento necessário na solução de conflitos. Nesse documento, o princípio da prevenção é tratado como um direito que envolve a adoção de procedimentos seguros às necessidades humanas no ambiente laboral. A gestão de Saúde e Segurança do Trabalho (SST) é legitimada para além do plano formal, previsão, planejamento e compromisso são mecanismos imprescindíveis para o ambiente de trabalho adequado aos trabalhadores.

Em uma interpretação complementar, o relatório narra ainda que o princípio da prevenção pode ser operado em paralelo com o princípio da participação e da informação em relação à implementação de ações previstas em prol da qualidade ambiental em que o trabalho é organizado, bem como para limitar ou proibir as probabilidades de acidentes existentes (OIT, 2010).

Em termos constitucionais, o princípio da participação é considerado princípio implícito e está pulverizado em toda a Carta Magna de 1988. Diferentemente do princípio da informação expresso no art. 5º, incisos XIV, em referência ao acesso à informação, e no art. 200, §1º, liberdade de informação não que tange à comunicação social.

Feitas essas considerações, é inegável que, diante das novas formas de organização e modernização, o meio ambiente do trabalho dialoga com processos dinâmicos, de atendimentos

deslocalizados, nos ambientes do trabalho físico e virtuais decorrentes de lesões sociais e globais.

Atento a essa perspectiva, o Tribunal Superior do Trabalho (TST), enquanto instância mais elevada da justiça do trabalho, dentre as suas atribuições, buscou desenvolver temas relacionados ao trabalho seguro. A iniciativa, fundada no princípio da prevenção, articulou temas de campanhas “visando à formulação e execução de projetos e ações nacionais voltados à prevenção de acidentes de trabalho e ao fortalecimento da Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho” (Brasil, 2023, s/p). Como exemplo de aplicação desse preceito, os temas abordados pelo TST, no período de 2012 a 2015, impunha-se um pouco mais de atenção para eventos danosos à saúde física, tais como acidentes: na construção civil, no setor de transportes, com trabalhadores rurais, e em trabalhos com máquinas.

Considerando uma concepção menos centrada no aspecto físico do corpo humano, o enfoque na saúde mental relacionada às atividades laborais recebeu maior atenção a partir do biênio 2016-2017, com a campanha "Transtornos mentais relacionados ao trabalho". Em seguida, o tema abordado foi “Violências no trabalho: enfrentamento e superação”, no biênio 2018-2019. Em continuidade, nos biênios 2020-2021 e 2022-2023, o TST apresentou a temática "Construção do trabalho seguro e decente em tempos de crise: prevenção de acidentes e doenças ocupacionais" (TST, 2023, s/p).

No contexto exposto acima, os temas desenvolvidos para reduzir e promover uma cultura de prevenção de acidentes de trabalho, considerando o conhecimento prévio sobre a saúde dos trabalhadores no ambiente laboral. Além disso, observa-se que, inicialmente, as temáticas abordadas fizeram referência às condições de trabalho sob a perspectiva da saúde física. Como resultado, a inclusão dos aspectos subjetivos da saúde dos trabalhadores foi ampliada, à medida que a organização do trabalho se desenvolveu, influenciando o entendimento e o tratamento da saúde mental dos trabalhadores em suas atividades diárias.

Ao analisar as nuances do mundo do trabalho, os autores Mendes, Borges e Ferreira (2002, p. 14) narram:

O que ocorre, atualmente na esfera do mundo do trabalho atravessa os “muros” das organizações – que, em muitos casos, já se pretendem “sem muros” – produzindo efeitos em todas as esferas da vida social com desdobramentos, sobretudo, ético-políticos, culturais e educacionais. No debate que se trava, há os que argumentam que o próprio processo civilizatório está na berlinda e, mais uma vez, parece muito atual a ideia, surgida no século XIX, de que “tudo que é sólido se evapora no ar”. No campo da perspectiva crítica daquilo que estamos denominando “trabalho em transição”, muitos autores manifestam-se, chamando a atenção para as características centrais do processo de metamorfose do trabalho em curso.

Os autores acima trazem o entendimento de que o modo de produção perpassa por um modo de organização que apresenta semelhanças com as alterações de mercado, produção e consumo ocorridas em outro período histórico. A menção à frase "tudo que é sólido se desmancha no ar" foi extraída da obra "Manifesto do Partido Comunista" (1848) de Karl Marx e Friedrich Engels. Note-se ainda que a denominação dada pelos autores do "processo de metamorfose do trabalho em curso" contribui para observar o princípio da prevenção no ambiente laboral, sob a ótica atual do "Efeito Moebius" da virtualização, treinado por Pierre Lévy (1996), diante dos cenários de distanciamento físico, tempo de exposição às telas, critério de metas pelas novas tecnologias, estrutura ergonômica associada à duração do trabalho etc.

Integrado a esse novo debate, o princípio da prevenção de apresenta-se como fundamento indispensável à saúde integral do sujeito trabalhador, e neste estudo específico, os teletrabalhadores, haja vista que o estruturalismo do meio ambiente do trabalho, em convívio com processos tecnológicos virtuais, é um cenário conhecido e tem apresentado repercussões que afetam a saúde do sujeito em labor nas diversas áreas do trabalho.

Em outros termos, a distinção que difere esse princípio do que será estudado na sequência, é o conhecimento de risco labor ambiental, isto é, publicizados por dados sinalizados pela OMS E OIT que evidenciam que a saúde do trabalhador quando desconsiderada.

2.1.3. Princípio da precaução

Diferentemente, do princípio citado anteriormente, o princípio da precaução descobre-se no desconhecimento de um risco labor ambiental lesivo ao trabalhador no meio ambiente do trabalho. Nesse cenário, o contexto principiológico da precaução tem seu fundamento surgido na Suécia, disposto na Lei de Proteção Ambiental ao término dos anos 60 (Bazurco, 2020). Isto é, incluso na República Federal Alemã nos anos 70, conforme evidenciado nos estudos dos autores Andrew Jordan e Timothy O'Riordan, na publicação do artigo de jornal intitulado: *O princípio da precaução na política ambiental contemporânea* (1995, p.193):

O princípio da precaução surgiu durante a década de 1970 na antiga Alemanha Ocidental em um momento de planejamento socialdemocrata. No centro das primeiras concepções de precaução (ou Vorsorge) estava a crença de que o Estado deveria procurar evitar danos ambientais por meio de um cuidadoso planejamento antecipado. A palavra Vorsorge significa previsão ou cuidado, embora também incorpore noções

de boa criação e boas práticas na gestão ambiental, mesmo na ausência de risco¹⁹ (Tradução livre).

Nesse sentido, depreende-se que o princípio da precaução tem sua compreensão inicial desenvolvida quando surgiram os debates e ações em relação às consequências do modelo capitalista para o meio ambiente, bem como seu impacto na vida coletiva no final dos anos 1960 e início dos anos 1970.

Isto posto, em ordem cronológica, o princípio da precaução também está presente desde a Conferência de Estocolmo de 1972 e foi, posteriormente, reconhecido em 1985 na Convenção de Viena para a Proteção da Camada de Ozônio; sendo adotada na Declaração de Princípios da Conferência das Nações Unidas em 1992, bem como na Carta da Terra em 1997. Assim, pode ser declarado como o princípio direcionado de condutas cautelosas que objetivam evitar possíveis riscos abstratos, ou seja, não conhecidos.

Nas palavras de Jean-Marc Lavieille, citadas por Paulo Machado (2017, p. 58): "O princípio da precaução consiste em dizer que não somente somos responsáveis pelo que sabemos, mas também pelo que deveríamos ter sabido, bem como pelo que deveríamos duvidar". Em outros termos, a partir da análise do excerto transcrito, o princípio da precaução traz como seletivo a possibilidade de um risco não experimentado, mas passível de existir diante de determinada ação humana. Desse modo, a ausência de certeza científica não desvirtua a necessidade de tutela ao meio ambiente, afetando especificamente a ambiência laboral.

O autor Edis Milaré (2000, p. 61-62), apesar da ausência de certeza científica, explica que: "a incerteza científica milita em favor do meio ambiente, carregando ao interessado o ônus de provar que as intervenções pretendidas não trarão consequências indesejadas ao meio considerado". Alinhado ao mesmo pressuposto, sobre a inversão do ônus probatório, o princípio da precaução foi mencionado pelo eminente Ministro do Superior Tribunal de Justiça Antônio Herman Benjamin (1998, p. 18):

Com isso, pode-se dizer que o princípio da precaução inaugura uma nova fase para o próprio Direito Ambiental. Nela já não cabe aos titulares de direitos ambientais provar efeitos negativos (=ofensividade) de empreendimentos levados à apreciação do Poder

¹⁹ Texto original: The precautionary principle emerged during the 1970s in the former West Germany at a time of social democratic planning. At the core of early conceptions of precaution (or Vorsorge) was the belief that the state should seek to avoid environmental damage by careful forward planning. The word Vorsorge means foresight or taking care, although it also incorporates notions of good husbandry and best practice in environmental management even in the absence of risk. O'RIORDAN, TIMOTHY, and ANDREW JORDAN. "The Precautionary Principle in Contemporary Environmental Politics." *Environmental Values*, vol. 4, no. 3, 1995, pp. 191–212. JSTOR, <http://www.jstor.org/stable/30301451>. Accessed 31 Aug. 2023.

Público ou do Poder Judiciário, como é o caso de instrumentos filiados ao regime de simples prevenção (p. ex., o Estudo de Impacto Ambiental); por razões várias que não podem aqui ser analisadas (a disponibilidade de informações cobertas por segredo industrial nas mãos dos empreendedores é apenas uma delas), **impõe-se aos degradadores potenciais o ônus de corroborar a inofensividade de sua atividade proposta, principalmente naqueles casos onde eventual dano possa ser irreversível, de difícil reversibilidade ou de larga escala** (grifo nosso).

Como visto logo acima, o princípio da precaução se constitui como uma ferramenta de controle diante de um risco desconhecido, que transfere a responsabilidade a um indivíduo, parte ou poder estatal, incumbindo-os de demonstrar, mediante fatos, o prejuízo futuro em questões ambientais. Dentro dessa lógica, o autor Ulrich Beck, na obra: *Sociedade de Risco* (2010, p. 40), esclarece que:

[...] os riscos indicam um futuro que precisa ser evitado. Em oposição à evidência tangível das riquezas, os riscos acabam implicando algo irreal. Num sentido decisivo, eles são simultaneamente *reais e irreais*. De um lado, muitas ameaças e destruições já são reais: rios poluídos ou mortos, destruição florestal, novas doenças etc. de outro lado, a verdadeira força social do argumento do risco reside nas ameaças projetadas no futuro. São, nesse caso, riscos que, quando quer que surjam, representam destruições de tal proporção que qualquer ação em resposta a elas se torna impossível e que, já como suposição, como ameaça futura, como prognóstico sincreticamente preventivo, possuem e desenvolvem relevância ativa. (...) Na discussão com o futuro, temos, portanto, de lidar com uma “variável projetada”, com uma “causa projetada” da atuação (pessoal e política) presente, cuja relevância e significado crescem em proporção direta à sua incalculabilidade e ao seu teor de ameaça, e que concebemos (temos de conceber) para definir e organizar nossa atuação presente.

Anote-se que, pelo trecho acima, o princípio da precaução se aplica às medidas antecipadas frente às ameaças futuras. Visualizado pelo "tempo presente", possui o fito de tutelar os riscos em potencial de desregular a vida socioambiental no futuro. Portanto, a associação do princípio em estudo com a responsabilidade do Estado na gestão ambiental (Art. 174, caput, CRFB) considera o direcionamento dado pela Constituição Federal no art. 225, §3º, que trata do desenvolvimento econômico, desde que assegurado o "meio ambiente ecologicamente equilibrado" no momento atual e futuro.

Lembre-se que, nesse mesmo paradigma de entendimento, a Conferência Rio 92 sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento trouxe como proposta global de proteção ao futuro da humanidade a gestão ambiental, cujo conteúdo contido no princípio 15 da Rio-92 foi apresentado da seguinte maneira:

De modo a proteger o meio ambiente, o princípio da precaução deve ser amplamente observado pelos Estados, de acordo com as suas capacidades. Quando houver ameaça

de danos sérios ou irreversíveis, a ausência de absoluta certeza científica não deve ser utilizada como razão para postergar medidas eficazes e economicamente viáveis para prevenir a degradação ambiental (ONU, Rio-92, Princípio 15).

Em suma, a conferência abordou o cenário do desenvolvimento e os impactos ao meio ambiente desse contexto, bem como as projeções de danos irreversíveis. Isso posto, é comprovado que o princípio da precaução pode ser aplicado na medida em que detectem novos riscos à própria atividade humana, referentes à sua existência, capacidade de planejamento o futuro e à busca por segurança.

À luz dessa compreensão, Paulo Affonso Leme Machado (2017, p. 102-103) estabelece que:

Controlar o risco é não aceitar qualquer risco. Há riscos inaceitáveis, como aquele que coloca em perigo os valores constitucionais protegidos, como o meio ambiente ecologicamente equilibrado, os processos ecológicos essenciais, o manejo ecológico das espécies e ecossistemas, a diversidade e a integridade do patrimônio biológico – incluído o genético – e a função ecológica da fauna e da flora. Repita-se que o princípio da precaução é uma ferramenta para evitar o dano ambiental e implantar o direito de todos ao meio ambiente equilibrado e à sadia qualidade de vida.

Apreende-se que o referido princípio assume o risco contextualizado de duas formas: pela observância da legislação ambiental brasileira, incluída nas recomendações internacionais, na incitação "do fazer", de um lado. Por outro, aplica-se a intervenção "do não fazer", através da colocação de condutas, ações e intervenções ambientais que possam trazer consequências adversas à vida humana no meio ambiente.

Ademais, do ponto de vista do trabalho, o princípio da precaução tem ganhado posição de destaque nas discussões jusambientais, tendo em vista a conjuntura do desenvolvimento tecnológico envolvendo práticas de comunicação e resultados cada vez mais céleres. Sendo inescapáveis as implicações estatais na qualidade do meio ambiente laboral e na própria saúde do trabalhador.

Com relação às práticas de comunicação, não se sabe que as novas tecnologias de informação e comunicação, na palma das mãos, modificaram ajudando os ambientes e as formas de relacionamento entre a pessoa, o trabalho e o meio ambiente de trabalho. Afinal, no primeiro momento, o contexto da comunicabilidade laborativa era majoritariamente presencial.

Por sua vez, no atravessamento tecnológico, com a possibilidade da ausência física, o trabalho passou a ser exposto em tempo real, afetando imediatamente o direito à autonomia mental do trabalhador, conforme apontado por Gaulejac (2007, p. 179-180):

Delineia-se aqui um verdadeiro projeto de sociedade: transformar o homem em empreendedor para um mundo produtivista. O manager emerge como figura ideal do homem que empreende, capaz de assumir riscos, decidir, resolver problemas complexos, suportar o estresse, desenvolver sua inteligência cognitiva e também emocional, pôr todas as qualidades a serviço da rentabilidade. (...) Temos uma colonização do espaço e do tempo “pessoal”.

Diante dessa observação do autor, a reflexão do excerto acima traduz a afetação da autodeterminação do trabalhador. O estar presente, estando ausente do próprio tempo, passou a entrelaçar a vida privada com o tempo destinado ao trabalho na sociedade contemporânea. Isso implica, implicitamente, que ao trabalhador e à trabalhadora é atribuída a responsabilidade de gerenciar sua própria singularidade sem deixar de ser produtivo.

É relevante destacar que a vulnerabilidade das questões sanitárias durante a pandemia da Covid-19 permeou um período de incerteza em relação à previsão para o seu fim. Isso se deve ao fato de que o contágio pelo vírus da Covid-19 poderia ocorrer através do simples contato físico. Com efeito, a atenção voltada para as questões sanitárias tornou-se, assim, uma necessidade emergencial.

No intuito de enfrentar esse cenário desafiador, foram desenvolvidas vacinas com o objetivo de conter o avanço do vírus. Ademais, medidas adicionais de segurança e saúde, tais como o distanciamento social, representaram inovações destinadas a resguardar não apenas o presente, mas também as futuras gerações. Como resultado, de maneira abrupta, a continuidade das atividades laborais necessitou ser ajustada, considerando as novas realidades impostas pela pandemia.

Ainda como resultado, isto marcou o que foi denominado de “Direito do trabalho de crise”, com o afastamento de alguns princípios do direito do trabalho para se alcançar um bem maior: a tutela à vida. Em outros termos, tal fato resultou em tensões às conquistas de direitos já consolidados nas normas jurídicas, como o próprio direito social ao trabalho, bem como **"os direitos à saúde, ao descanso e ao lazer"** (Melo; Leite, 2021, p. 88 grifo nosso).

Em outras palavras, profissões de prestação exclusivamente presencial vivenciaram um contexto de maior restrição, acentuando a legislação de crise enfrentada nesse período. Como o próprio texto legal prevê, fizeram-se necessárias elaborações de Medidas Provisórias (MP), como a MP nº 927, no ano de 2020; e no ano de 2021, com a MP nº 1.045 e MP nº 1.046, sobretudo aplicando parâmetros para não agravar o cenário da saúde e o direito à atividade laborativa daquele período.

Em relação às atividades intelectuais que podem ser realizadas remotamente, foram adotadas medidas preventivas com base no princípio da precaução. Para garantir a continuidade

das operações laborais, a implementação do teletrabalho revelou uma necessidade essencial na organização do ambiente de trabalho. Nesse sentido, o acesso aos sistemas online e à adoção do *home office*, antes de serem considerados especiais, agora se tornaram a norma. Diante dessa mudança de cenário, as normas que regem a organização das instalações e das atividades dos trabalhadores foram cuidadosamente consideradas.

Além disso, o contexto da pandemia de Covid-19 proporcionou a oportunidade de atualização das Normas Regulamentadoras (NRs) que orientam as medidas de segurança e saúde no local de trabalho. Portanto, em 2022, foi dedicada atenção especial aos riscos abstratos que afetam o coletivo de trabalhadores, adicionando medidas de saúde e segurança às NRs. Destacamos entre elas a NR-5, que trata da prevenção de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho, incluindo o combate ao assédio e outras formas de violência, e a NR-17, que distribui restrições para as condições de trabalho relacionadas aos aspectos psicofisiológicos dos trabalhadores .

Importante registrar que as NRs 5 e 17 citadas, com fundamento no princípio da precaução, visaram alcançar no plano do direito material, a efetividade constitucional ao meio ambiente do trabalho ecologicamente equilibrado. Dessa forma, articulou-se as relações de trabalho à saúde dos trabalhadores, que autores como Sandro Melo e Karen Leite (2021, p.33), sustentam que:

No tocante à introdução de novas tecnologias aos ambientes laborais é visível a aplicação de tal princípio, posto que não existem estudos científicos que demonstrem a longo prazo os efeitos à saúde dos humanos a exposição prolongada a dispositivos como exemplo *smartphones*, que são utilizados em muitas empresas como instrumento de trabalho.

Estariamos diante então de danos potenciais à saúde do trabalhador que não tendo certeza absoluta de sua inocuidade, deveria ser retirado do ambiente laboral. E não estamos falando apenas dos danos psicológicos decorrentes de fenômenos como a telepressão e o monitoramento eletrônico, há indícios de danos físicos à saúde do ser humano potencialmente causados pelo uso das novas tecnologias (...).

Conforme ressaltado, os autores enfatizam que a negligência em relação aos direitos dos trabalhadores nas relações laborais fica exposta diante do excesso tecnológico, comprometendo tanto o direito à saúde do trabalhador quanto ao meio ambiente. Até o momento apresentado, observamos que as normas regulamentadoras estabeleceram medidas protetivas não apenas para os riscos conhecidos, mas também para aqueles ainda desconhecidos, em proporções exponenciais que podemos compreender.

Considerando a extensão do dano laboral ao ambiente, esta depende da condição da

pessoa humana, que requer o seu bem-estar biopsicossocial. Em outras palavras, é essencial tutelar a saúde dos trabalhadores de maneira integral, uma posição na qual o princípio da precaução não pode ser desconsiderado

2.2. A identificação dos princípios do meio ambiente do trabalho no teletrabalho

Na seção específica, segue a descrição do método modificado e adotado para a construção das categorias que subsidiaram o reconhecimento, ou não, dos princípios estruturantes do meio ambiente de trabalho nas resoluções de teletrabalho encontradas nos órgãos da Justiça do Trabalho.

Nesse intuito, inicialmente, tomamos como base os princípios de direito ambiental que atuam como vetores de interpretação na tutela de proteção à ambiência laboral nos termos do art. 225 da CRFB/1988. Em seguida, foram identificados os princípios mais cotejados pela doutrina e pelas exigências aplicadas ao meio ambiente de trabalho, tais como desenvolvimento sustentável, prevenção e precaução.

A eleição dos três princípios ora descritos foi comum aos autores que pesquisaram os princípios caracterizadores de proteção ao meio ambiente, dos quais o meio ambiente de trabalho faz parte. Com efeito, verificou-se que não há consenso entre os principais estudiosos sobre os princípios estruturantes do meio ambiente de trabalho. No entanto, a eleição dos três princípios majoritariamente se faz apresentar nos estudos dos mais diversos doutrinadores nacionais, a saber: Paulo Affonso Leme Machado, Édis Milaré, Paulo de Bessa Antunes, Celso Antônio Pacheco Fiorillo, entre outros. Registra-se ainda que a construção do raciocínio desta dissertação será detalhada no capítulo específico, sobretudo para a descrição da metodologia qualitativa.

2.2.1. Método: compreensão principiológica

Conforme o autor Leônidas Hegenberg (1976, p. 116), “Método é o caminho pelo qual se chega a determinado resultado”. De maneira mais ampla, o método pode ser definido como um procedimento explícito para a compreensão do processo investigativo.

Desta feita, conforme se pode inferir sobre os princípios estruturantes do meio ambiente de trabalho, os trabalhadores são vistos como parte integrante do conceito que se encontram no meio ambiente de trabalho. Isto é, trata-se da existência das próprias relações de trabalho e das condições para consolidar o trabalho decente. Nessa afirmação, pelos princípios treinados nesta

seção, o aspecto humano não pode ser desconsiderado, uma vez que denota a compreensão da tutela dos riscos manifestados nas condições do meio ambiente de trabalho.

Diante disso, entende-se que os princípios, como método no processo investigativo, fortalecem os preceitos legais e a eficácia dos direitos fundamentais à saúde e ao trabalho para as resoluções do teletrabalho. Assim, é importante lembrar que, após a eleição dos órgãos de justiça trabalhista para participarem da pesquisa e coleta das resoluções dos órgãos eleitos, é fundamental aplicar os princípios como um método para estabelecer as premissas necessárias à construção da categoria de análise, sobretudo no que diz respeito à verificação da conformidade dos princípios do direito ambiental nas normas indicadas.

Aliás, a menção à palavra "categoria" se deve aos estudos de Bardin (1979, p. 117-118), que tratam da reunião de critérios para concretizar o material de pesquisa.

A categorização é uma operação de classificação de elementos constitutivos de um conjunto, por diferenciação e, seguidamente, por reagrupamento segundo o gênero (analogia), com critérios previamente definidos. As categorias são rubricas ou classe, as quais reúnem um grupo de elementos (unidades de registro no caso da análise de conteúdo) sob um título genérico, agrupamento esse efetuado em razão dos caracteres comuns desses elementos [...] A categorização é um processo de tipo estruturalista e comporta etapas: o inventário: isolar os elementos; a classificação: repartir os elementos, e portanto, procurar ou impor uma certa organização as mensagens.

Dentro desse contexto, baseando-me nas obras mencionadas anteriormente, foi possível estabelecer classificações com base nos princípios selecionados, permitindo a visualização dos elementos dentro do cenário ao qual pertencem. Em resumo, a análise dos dados obtidos moldou-se de acordo com as relações e interpretações feitas para cada classe/princípio, viabilizando a reflexão em relação a cada categoria de análise.

Como base para a categoria de análise, foram consideradas as Convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e seus Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho. É importante destacar a 110ª Conferência Internacional do Trabalho (CIT), realizada em junho de 2022, como um evento de relevância nesse contexto. Na conferência, foi enfatizado o princípio e direito fundamental à Segurança e Saúde no Trabalho como a quinta categoria a ser observada, independentemente da ratificação das Convenções internacionais.

É importante ressaltar que essa atenção dada à Segurança e Saúde no Trabalho foi uma resposta à transformação inegável no ambiente de trabalho durante a situação emergencial da pandemia de Covid-19. A crise na forma de organização do trabalho, naquele período, comprovada em precariedade na saúde e qualidade de vida dos trabalhadores em todo o mundo.

Sua incorporação como princípio adequado de forma beneficia as novas formas de organização no ambiente de trabalho, especialmente com as tecnologias de informação e comunicação em constante evolução.

Nesse aspecto da realidade do mundo do trabalho, a identificação dos princípios como método pautou-se na observação do direito à saúde dos teletrabalhadores, incluindo os servidores públicos, como um direito humano. Isso está alinhado com a Convenção nº 155 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), em especial a cláusula "e" do Artigo 3º, bem como o Artigo 12, Parágrafo 1º, do Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais de 1966, que garante o direito à saúde dos trabalhadores, abrangendo aspectos físicos e mentais.

Para retomar as categorias de análise, optou-se por conectar a proteção de cada princípio fundamental do ambiente de trabalho às normativas da Organização Internacional do Trabalho (OIT), consideradas essenciais para garantir um ambiente de trabalho saudável e seguro. Isso resultou em três categorias de análise:

1. Organização Internacional do Trabalho (OIT) e o princípio do Desenvolvimento Sustentável;
2. Organização Internacional do Trabalho (OIT) e o princípio da Prevenção; e;
3. Organização Internacional do Trabalho (OIT) e o princípio da Precaução.

Para a primeira categoria de análise, tomou-se a relação com a OIT, extraindo-se a palavra-chave "saúde" sob o âmbito biopsicossocial e associada ao desenvolvimento econômico, desde que observada a tutela com o meio ambiente ecologicamente equilibrado (Art. 225, CRFB/1988). Além disso, elegeu-se a expressão “meta” como caractere genuíno para a identificação do citado princípio. Delineado assim: OIT e Princípio do Desenvolvimento Sustentável.

No que tange a segunda categoria de análise, a palavra “saúde”, proveniente da OIT, manteve-se, encontrando fundamento nos conhecimentos já tecidos em relação aos “riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança” (Art. 7º, inciso XXII, CRFB/88). Isto é, traçado como método identificador para a articulação entre a OIT e o Princípio da Prevenção.

Em sequência, a terceira categoria de análise manteve o conteúdo essencial do direito à saúde dos trabalhadores pela OIT e versou-se sobre o que se considera como incerteza científica do dano laboral ambiental. Enfim, compreendido como última categoria de análise: a OIT e o Princípio da Precaução.

Nesse contexto, imersos pelo método principiológico acima descrito, foram assinalados os princípios estruturantes do meio ambiente de trabalho às resoluções de teletrabalho encontradas nos órgãos da Justiça do Trabalho nos âmbitos nacional e regional, conforme serão explanados no capítulo seguinte.

3 - METODOLOGIA

3.1 Delineamento da pesquisa

Metodologicamente, a presente pesquisa é predominantemente qualitativa e descritiva. Qualitativa, por prescindir de estatísticas e se aprofundar na dinâmica das relações sociais e seus processos de subjetivação. Descritiva, com a intencionalidade de expor os contextos existentes das características vivenciadas.

Nas acepções trazidas por Gatti e André (2011, p.30), a pesquisa qualitativa "busca a interpretação no lugar da mensuração, a descoberta no lugar da constatação, e assume que fatos e valores estão intimamente relacionados." No mesmo entendimento, Minayo (2001, p.21-22) acrescenta que a pesquisa qualitativa explora significados, motivos e aspirações "que encontrou um espaço mais profundo das relações, dos processos e das características que não podem ser reduzidas à operacionalização de variáveis ."

Apoiada nessa forma específica de investigação, o objetivo principal deste estudo foi debruçado em analisar, sob as perspectivas dos princípios do meio ambiente do trabalho, as resolutivas de teletrabalho existentes nos órgãos da justiça do trabalho, Tribunal Superior do Trabalho e Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região, observando os possíveis reflexos na saúde do servidor teletrabalhador.

Para atingir esse objetivo, foram percorridos quatro objetivos específicos. O primeiro tratou da descrição da legitimação da implementação do teletrabalho, perpassando suas origens e modalidades até a presente regulação nos órgãos de justiça do trabalho, com destaque para o Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região.

O segundo objetivo específico abordou os princípios jusambientais no contexto jurídico laborativo do teletrabalho, elegendo três princípios estruturantes para a análise: princípio do desenvolvimento sustentável, princípio da prevenção e princípio da precaução. Para chegar a esses três princípios, foi realizada uma pesquisa entre os principais autores sobre Direito Ambiental e a atenção dada ao meio ambiente do trabalho sadio (quadro 1 anexo).

Desse modo, o terceiro objetivo específico tratou da análise da regulamentação do teletrabalho nos órgãos da justiça do trabalho sob a perspectiva dos princípios do meio ambiente do trabalho, indagando sobre o posicionamento dessas organizações em relação ao meio ambiente do trabalho e à saúde do servidor teletrabalhador na prestação de serviços remotos até o contexto atual.

Por fim, o quarto objetivo específico retratou o processo de subjetivação sob a perspectiva da romantização do teletrabalho do servidor teletrabalhador e da servidora teletrabalhadora, destacando as nuances perpassadas nas modulações das resoluções de teletrabalho, especialmente na realidade vivenciada em maior escala em decorrência da Pandemia Covid -19.

3.2 O locus da pesquisa

Optou-se como local de pesquisa os órgãos da Justiça do Trabalho (Art. 111, incisos I e II, CRFB/1988) atuantes na implementação do trabalho remoto pela modalidade do teletrabalho. Sendo elegidos o Tribunal Superior do Trabalho (TST), Tribunal Superior do Trabalho da 11ª Região.

De forma específica, o Conselho Nacional de Justiça (Art. 92, inciso I-A, CRFB/1988) integra este estudo por balizar diretrizes processuais do teletrabalho a todo Poder Judiciário.

3.3 Forma de realização da pesquisa

Pautada em três etapas integradas e flexíveis, as fases da pesquisa englobaram: pesquisa bibliográfica, pesquisa analítica e pesquisa qualitativa. A primeira etapa foi constituída pelo caminho metodológico da pesquisa bibliográfica. Tecido o embasamento ao referencial teórico a partir de livros, artigos periódicos, teses, revistas e doutrinas tangentes as temáticas da pesquisa: meio ambiente do trabalho, teletrabalho e saúde.

Nessa linha intelectual, fora reconhecida a necessidade de aprofundar os princípios aplicáveis a promoção do equilíbrio ao meio ambiente e relações jurídico-laborais (Art. 7º, XXII e 200, VIII, CRFB/1988). Para tanto, foram perseguidos autores do campo do Direito Ambiental que estudam os princípios sob a perspectiva jusambiental.

Nesse intuito, feito esse registro inicial, após intensa reflexão sobre os princípios norteadores do meio ambiente, observou-se que a doutrina não apresenta um consenso acerca dos princípios estruturantes do meio ambiente do trabalho. Contudo, elegeu-se os princípios em comuns trazidos pelos juristas em suas obras, em destaque: princípio do desenvolvimento sustentável, princípio da prevenção e princípio da precaução, conforme anexo (Quadro 1). Após esse cotejo, adotou-se o método principiológico pelo viés da categoria de análise para identificar os elementos constitutivos fundamentais a cada princípio na etapa seguinte da pesquisa.

Para se chegar nesses caracteres, foram observadas as particularidades de cada princípio em relação à organização socioambiental e aplicabilidade prática dos riscos biopsicossociais afetas ao meio ambiente do trabalho. Após essa leitura, foram constituídas palavras-chaves principiológicas de cada princípio estruturante encontrado nas resoluções de teletrabalho, descritos no segundo capítulo na seção “Método: compreensão principiológica”

Em seguida, a pesquisa analítica consistiu no processo de aquisição de informações coletadas a partir das resoluções administrativas existentes de teletrabalho. Essa etapa demandou a busca minuciosa em sites oficiais do Conselho Nacional de Justiça e órgãos da Justiça do Trabalho, a saber Tribunal Superior do Trabalho e Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região.

Posteriormente, investigou-se nas resoluções os caracteres definidos por princípios, após isso, foram registradas as resoluções que evidenciaram os caracteres mais marcantes ou não, dos princípios em estudos. Na sequência foram elaboradas planilhas por categorias de análise dos princípios (anexos), bem como a ordem cronológica, observadas suas alterações e transversalidades (Quadros 2 a 8).

Por derradeiro, a pesquisa debruçou-se na fase qualitativa. Período em que foram percebidos os processos históricos das resoluções administrativas encontradas, ou seja, os fins sociais a que elas foram dirigidas, e observadas as exigências afetas quanto à temática ambiental e à saúde no meio ambiente do trabalho do teletrabalho.

4 - A NORMATIZAÇÃO DO CENÁRIO JURÍDICO LABORATIVO DO TELETRABALHO SOB A PERSPECTIVA DOS PRINCÍPIOS DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

O presente capítulo aborda a contextualização normativa do teletrabalho nos órgãos de justiça do trabalho, considerando os princípios estruturantes do meio ambiente do trabalho e a observância à saúde do servidor em teletrabalho.

Inicialmente, realiza-se a contextualização do cenário jurídico laborativo do teletrabalho nos órgãos da justiça do trabalho, com destaque para o Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região.

Em sequência, aborda-se o contexto normativo das resoluções do teletrabalho a partir do marco temporal da Pandemia Covid-19. Esse período implicou em mudanças e adequações à legislação existente, resultando em diversas realidades sociais, especialmente nas relações trabalhistas sob o regime de teletrabalho.

Discute-se ainda o retorno às atividades presenciais no período pós-pandemia Covid-19 e as alterações nas resoluções de teletrabalho naquele momento. Isso traz à tona a modulação dos efeitos telemáticos e telepresenciais ao meio ambiente de trabalho que emergiram nesse período.

Neste capítulo, emprega-se o método descrito no segundo capítulo, isto é, por compreensão principiológica para análise qualitativa da presença ou ausência dos princípios estruturantes do meio ambiente do trabalho, no contexto normativo do teletrabalho institucionalizado nos órgãos da justiça do trabalho.

4.1 O teletrabalho nos órgãos da Justiça do Trabalho

O Tribunal Superior do Trabalho (TST) considerando a ascensão tecnológica, e expectativa de redução de custos provenientes da nova divisão internacional do trabalho²⁰,

²⁰ Nova divisão internacional do trabalho: A reestruturação do sistema capitalista, que marcou esse período, foi, em grande medida, uma resposta à crise estrutural aberta em 1974 e à crescente contestação social. A reestruturação buscou-se recompor a rentabilidade do capital em queda acentuada, reorganizando o processo produtivo, por meio da introdução da chamada “acumulação flexível”, e realocando espacialmente setores importantes da indústria, o que contribuiu para o surgimento de novas fronteiras de acumulação de capital, em especial na Ásia. Nesses complexos processos, foram introduzidas novas tecnologias que poupam trabalho e diferentes formas de reorganização do processo de trabalho, acompanhadas da desregulamentação do mercado e da precarização das condições de trabalho. Mudanças que contribuíram para fragmentar a classe trabalhadora e enfraquecer os sindicatos. Ademais, observa-se rápida e acentuada desregulamentação das economias nacionais, caracterizada pela abertura comercial e, sobretudo, financeira. (Belluzzo, 2005 *apud* Corsi, 2015, p.281) CORSI, Francisco Luiz. As estratégias de desenvolvimento na América Latina e as transformações na economia mundial (1930-2008). *Brasilian Journal of International Relations BJIR*, Marília, v.2, n.2, p.272-299, Maio/Ago.2013. Disponível em: <https://revistas.marilia.unesp.br/index.php/bjir/article/download/3193/2499> . Acesso em: 11 Out 2023.

inaugura no Poder Judiciário a figura laboral do teletrabalho de forma expressa no seu Planejamento Estratégico no ano de 2010, conforme Resolução CNJ n. 70/2009, citado no primeiro capítulo desta dissertação.

Em estudo específico sobre o contexto de mudanças exponenciais advindas das tecnologias, o pesquisador Flavio Carneiro (2015, p.12) relatou que as novas formas de trabalho passaram a ser delineadas a partir de dois fatores:

Dois fatores foram essenciais para superar esse problema e permitiram que a divisão internacional do trabalho avançasse para além dos produtos e alcançasse as etapas intermediárias da produção. Em primeiro lugar, **a redução dos custos envolvidos** no comércio observada na segunda metade do século XX eliminou – ou reduziu drasticamente – o problema logístico de levar os produtos das etapas intermediárias de um lugar a outro do globo, de maneira barata e rápida, sem arriscar interromper a produção toda. Note-se que neste caso não apenas se trata dos custos de transporte – cuja redução, de fato, foi vertiginosa, não só pelos avanços tecnológicos, mas também pelo crescimento da containerização –, como também de todos os obstáculos ao fluxo de mercadorias e serviços: tarifas de importação, barreiras não tarifárias, regulamentos alfandegários etc. O avanço nas tecnologias de informação e comunicação (TICs), especialmente a partir dos anos 1980, por sua vez, permitiu reduzir sobremaneira o custo – e o risco – de **coordenar à distância as diferentes etapas interdependentes** (grifo nosso).

Conforme apontado pelo autor e destacado no excerto acima, a exploração da força de trabalho passou a sofrer influência do impacto direto nos custos e da coordenação remota da prestação de serviços. Por essa combinação, a estratégia empresarial por metas passou a ser considerada nas relações sociais em diversas áreas correlacionadas entre capital e trabalho, incluindo elas a Administração Pública (Antunes, 2018).

Atento a esse movimento, o poder judiciário, no âmbito da Justiça do Trabalho, regulamentou o teletrabalho em sua organização laboral, sobretudo em consonância com o sistema de gestão por metas de produtividade, por meio da Resolução Administrativa nº 1.499/2012/TST. Além disso, a teoria do texto resolutivo abordou, em seus “considerandos”, a otimização por metas como uma estratégia disponível para maximizar resultados à sociedade.

Após esse primeiro documento, o Conselho Superior da Justiça do Trabalho, distribuído pela Resolução CSJT 109/2012, sucedido pela Resolução CSJT 151/2015, instituíram um título de experiência, a implementação do teletrabalho nos Tribunais Regionais do Trabalho e Varas do Trabalho. Considerando a boa avaliação dada ao teletrabalho no âmbito do primeiro e segundo graus da Justiça do Trabalho, no período de 2012 a 2015, o Conselho Nacional de Justiça (CNJ) regulamentou a expansão do teletrabalho para todo o Poder Judiciário, nos termos da Resolução CNJ 227/2016. Anos após, o Tribunal Superior do Trabalho (TST), por meio da

Resolução 1970/2018, coadunou o teletrabalho às orientações atualizadas do Conselho Nacional de Justiça (TST, 2020, s/p).

Assim, após leitura e análise das primeiras resoluções encontradas, ficou claro que o teletrabalho é uma modalidade de trabalho facultativa ao servidor. O TST, em sua resolução iniciada em 2012, **troux**e – dessa maneira – no teor do art. 2º, caput, essa previsão, abordando ainda de forma expressa que a função, a seleções da chefia imediata, seria mensurada via desempenho de metas.

À vista disso, citamos o art. 4º e art. 5º, § 3º, da Resolução n. 227 de 2016, CNJ:

Art. 4º A realização do teletrabalho é facultativa, a critério dos órgãos do Poder Judiciário e dos gestores das unidades, e restrita às atribuições em que seja possível mensurar objetivamente o desempenho, não se constituindo, portanto, direito ou dever do servidor.

Art. 5º, § 3º Os órgãos do Poder Judiciário devem priorizar os servidores que desenvolvam atividades que demandem maior esforço individual e menor interação com outros servidores, tais como: elaboração de minutas de decisões, de pareceres e de relatórios, entre outras.

Primeiramente, observe-se, pelo artigo 4º da resolução, que, ao contrário do modelo laboral presencial, o teletrabalho é uma modalidade de prestação de serviços a serviço do interesse da Administração Pública, homologada aos critérios de discricionariedade (conveniência e oportunidade). Por sua vez, extrai-se do artigo 5º, §3º da resolução acima que a migração para o teletrabalho é condicionada a perfis de servidores específicos que melhor desenvolvem uma metodologia de desempenho por metas. Isto é, de modo que características de concentração e interações sociais, quando reduzidas, contemplam a capacidade de executar o trabalho pela via remota.

Apresentado esse conjunto de fatores, nota-se que o teletrabalho no serviço público marca a característica da excepcionalidade. Radicado nas orientações compulsórias condições pelo Conselho Nacional de Justiça a todo Poder Judiciário, a sua adesão requer anuência da chefia, apresentados os requisitos e habilidades de autogerência e comprometimento com o atendimento às atividades intelectivas remotas. Postas essas propostas, é forçoso registrar que, pelos instrumentos positivados, a percepção dada ao meio ambiente do trabalho e os reflexos à saúde do servidor teletrabalhador focados em pretensa neutralidade, conforme pode se extrair dos primeiros textos resolutivos de teletrabalho do TST dos anos de 2012 um 2015.

O CNJ, por outro lado, trouxe no ano de 2016, de forma tímida, o cuidado necessário pela perspectiva jusambiental na prestação de serviços via remota, atribuindo aos tribunais a

tutela para saúde e ergonomia do servidor teletrabalhador, materializado em palestras, escritórios, cursos (Art. 12 da Resolução CNJ n.227/2016). Com isso, constata-se que, sendo um regime laboral de natureza facultativa, pautado no agir voluntário, mediante interesse pessoal do servidor e anuência do gestor, a tutela iniciou no teletrabalho no serviço público dos órgãos da justiça do trabalho não vislumbrou, na época referência, aspectos como segurança e saúde no meio ambiente do trabalho com abordagem impessoal e intemporal.

4.1.1 A institucionalização da modalidade teletrabalho no Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região.

A priori, o Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região designou uma Comissão de Gestão de Teletrabalho, no ano de 2015, para análise dos aspectos de desenvolvimento tecnológico e as novas configurações nas relações de trabalho.

A normatização da matéria ocorreu em 2017, por meio da Resolução Administrativa n. 42/TRT11. Identificada como a primeira resolução de teletrabalho positivada, pode-se identificar vários artigos da legislação instituída pelo TST na Resolução CDJT 151/2015 e pelo CNJ na Resolução 227/2016. O conteúdo dos dispositivos trouxe o caráter de excepcionalidade²¹, descrições das imprescindíveis metas sob o percentual de 15%, e anuência do gestor para sua realização. Embora tenha citada a frase: “peculiaridades inerentes ao Tribunal Regional da 11ª. Região” em um dos seus “considerando”, não contém fundamentos que a respaldam nem a justificam, subentendendo o espectro subjetivo dos litígios na Justiça do Trabalho.

Traçado esse cenário, faz-se importante frisar que a citada resolução do TRT11 se apresenta ausente quanto os aspectos normativos de seguridade e saúde do servidor teletrabalhador. Pela lacuna no plano formal, infere-se, nesse primeiro momento, a inobservância rege-se pelos moldes da saúde individual no trabalho presencial quando é adstrito ao servidor manifestar o adoecimento para o trabalho. Além disso, no que se refere ao meio ambiente do trabalho sadio e demais desdobramentos no campo dos direitos sociais como segurança (Art. 6º, *caput*, CRFB/1988) aos textos resolutivos, não há dispositivos que tragam a tutela.

Em deferência a esta resolução, foram encontrados Atos conjuntos²², com vistas à evolução e aprimoramento processual decorrentes do sistema de teletrabalho instituído. Em

²¹ A dimensão presencial era predominante para a execução dos trabalhos.

²² Designação de magistrados para determinada prática jurisdicional.

outras palavras, dentre as primeiras designações por Atos conjuntos, destaca-se o Ato TRT 11 n.41/2019/SGP, que teve como finalidade satisfazer a estrutura tecnológica adequadas as atividades do tribunal. Ademais, o sistema de comunicação operacionalizado corrobora para o funcionamento do teletrabalho. Em suma, a necessidade de acesso à rede de computadores, sistemas informatizados, bancos de dados e internet para o Tribunal viabilizam a prestação para o teletrabalho.

Registre-se, além disso, que os conjuntos Atos expedidos pelo TRT11 têm maior incidência no ano de 2020, quando a situação de emergência da Pandemia Covid-19 designava, a nível mundial, uma verdadeira legislação de crise. Dessa forma, cada Tribunal precisava de políticas regulares internacionais para atender as demandas de sua realidade.

Em consulta ao site oficial, foi fornecido que a Resolução TRT n.42/2017 foi revogada pela Resolução TRT n.35/2022. No documento, restou orientações o fortalecimento da saúde no meio ambiente do trabalho, quando, de forma expressa, constitui como base Boletim de Saúde atualizado, avaliação do trabalho remoto, dicas de organização da rotina para teletrabalhadores, live (gravada) sobre Riscos Psicossociais do Servidor público teletrabalhador, boletim de ocorrência de Saúde Covid-19 e cuidados com a Saúde Mental. Além disso, há uma previsão de forma expressa da ciência da Cartilha de Orientação em Saúde e Ergonomia para o servidor em teletrabalho, bem como definições para a meta de desempenho ser superior aos servidores em regime presencial, desde que apresentados os princípios da razoabilidade e da proporcionalidade, respeitado o tempo livre do servidor em teletrabalho.

4.1.2 Legística de crise na Pandemia e o teletrabalho

A data de 31 de dezembro de 2019 é a prova que chancela a afirmação do tópico acima. Veiculado através de uma notícia, o coronavírus SARS-COV-2, é registrado na China como uma doença infecciosa. Com efeito, foi reconhecida a emergência de saúde pública pela Organização Mundial da Saúde em 30 de janeiro de 2020. E com registros da disseminação do vírus por todo o globo, foi oficialmente declarada como Pandemia Covid-19 em 11 de março de 2020, conforme histórico consultado da Organização Pan-Americana da Saúde (OPAS, 2020, s/p).

A Organização Mundial de Saúde (OMS) ganhou maior destaque nesse período. A Pandemia Covid-19 repercutiu uma síndrome respiratória aguda em seres humanos, acarretando

para além de prejuízos à saúde, óbitos. As recomendações expedidas pela OMS concentraram esforços em medidas de isolamento social e quarentena, diante da inexistência de vacinas.

Obviamente, o cenário à época impôs impactos nas relações trabalhistas. A OMS²³ em sua página oficial, realizou um juízo de ponderamento acerca da temática saúde e trabalho:

No entanto, estas medidas podem ter um impacto negativo profundo nos indivíduos, nas comunidades e nas sociedades, quase paralisando a vida social e económica. Tais medidas afetam desproporcionalmente os grupos desfavorecidos, incluindo as pessoas em situação de pobreza, os migrantes, as pessoas deslocadas internamente e os refugiados, que na maioria das vezes vivem em ambientes sobrelotados e com poucos recursos, e dependem do trabalho diário para a sua subsistência.

A OMS reconhece que, em determinados momentos, alguns países não tiveram outra escolha senão emitir ordens de permanência em casa e outras medidas, para ganhar tempo.

Os governos devem aproveitar ao máximo o tempo extra concedido pelas medidas de “confinamento”, fazendo tudo o que puderem para desenvolver as suas capacidades para detectar, isolar, testar e cuidar de todos os casos; rastrear e colocar em quarentena todos os contatos; envolver, capacitar e permitir que as populações impulsionem a resposta social e muito mais.

A OMS espera que os países utilizem intervenções específicas onde e quando necessário, com base na situação local. (tradução livre)

Notadamente, a OMS, sensível a uma realidade nunca antes experienciada, pontuou que equacionar interesses referentes à saúde e ao trabalho não poderiam ser vistos por um único viés. Manifestando-se prudente, cada país deveria apresentar as adaptações razoáveis condizentes a sua realidade para o enfrentamento expansivo da Pandemia Covid-19.

Essa circunstância trouxe à legislação trabalhista novos contornos entre os direitos fundamentais saúde e trabalho. Como resultado, para as relações privadas, fizeram-se necessárias Medidas Provisórias (MPs)²⁴ para a convergência de regras e princípios do direito

²³ ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS): However, these measures can have a profound negative impact on individuals, communities, and societies by bringing social and economic life to a near stop. Such measures disproportionately affect disadvantaged groups, including people in poverty, migrants, internally displaced people and refugees, who most often live in overcrowded and under resourced settings, and depend on daily labour for subsistence. WHO recognizes that at certain points, some countries have had no choice but to issue stay-at-home orders and other measures, to buy time. Governments must make the most of the extra time granted by ‘lockdown’ measures by doing all they can to build their capacities to detect, isolate, test and care for all cases; trace and quarantine all contacts; engage, empower and enable populations to drive the societal response and more. WHO is hopeful that countries will use targeted interventions where and when needed, based on the local situation. ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). **Coronavirus disease (COVID-19):** Herd immunity, lockdowns and COVID-19. 31 dez 2020. s/p. Disponível em: <https://www.who.int/news-room/questions-and-answers/item/herd-immunity-lockdowns-and-covid-19> . Acesso em 12 out 2023.

²⁴ Medidas Provisórias (MPs): As MPs funcionam como normas com força de lei, editadas pelo presidente da República, em situações de relevância e urgência. Na prática, é uma forma de criar leis, que possibilitam o financiamento de políticas públicas assim que publicadas, mas que precisam ser ratificadas pelo Congresso para que perdurem, já que possuem validade máxima de 120 dias. Em 2020, foram 29 medidas provisórias. Em 2021, 38 normas aprovadas pelos parlamentares, sendo um terço correlatas às crises sanitária, social e econômica abarcadas pela pandemia. Em 2022, foram 24 medidas provisórias apreciadas. Fonte: Pedro França/ Agência

do trabalho em prol da manutenção da vida econômica e social. No âmbito público, órgãos emitiram notas do estado de calamidade pública em decorrência do coronavírus, sobretudo para operacionalizarem outras resolutivas para a continuidade dos serviços públicos.

É também nesse contexto que os órgãos da Justiça do Trabalho procuram elaborar as suas normativas relacionadas à situação epidemiológica. De modo a viabilizar o atendimento ao público, ligadas às medidas assecuratórias para a continuidade de suas competências essenciais.

Sem intenção de estabelecer uma atuação ajustada ao cenário da Pandemia Covid-19, os órgãos elegeram o regime de teletrabalho para se tratar de instrumento trabalhista que melhor se subordinasse aos protocolos de segurança sanitária, em decorrência de sua prestação remota. É sabido que nem todas as atividades envolvendo leis trabalhistas e resoluções administrativas puderam ser realizadas com o instrumento remoto do teletrabalho, sobretudo pelos modos de prestação de serviços se desenvolverem exclusivamente no modo presencial. Contudo, a possibilidade de continuidade nas atividades intelectivas que dispensavam a presença física nos órgãos através dos meios telemáticos e informatizados pode ser viabilizada.

Nesta linha, o Conselho Nacional de Justiça (CNJ) expediu a Resolução nº 313/2020, em março de 2020, com o teor da uniformização do trabalho remoto no âmbito do Poder Judiciário. Norteando sua argumentação na prevenção ao contágio da Pandemia Covid-19 e acesso à justiça. Adiciona-se à presente resolução que, sem fazer menção formal à expressão teletrabalho, disciplina ou atividades de magistrados, servidores e colaboradores à distância (Art. 6º da Resolução CNJ 313/2020), equipada com recursos tecnológicos, suspenda os atendimentos presenciais. Seguindo a interpretação do CNJ e considerando a priorização da proteção da coletividade, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) referendou o Ato nº 126/GDGS.GP, de 17 de março de 2020, com a suspensão presencial das atividades não essenciais. Em seguida, expediu a Resolução Administrativa nº 2.156, de maio de 2020, abordando a metodologia de prestação de serviços em regime de trabalho remoto como protocolo para prevenção da propagação da Pandemia Covid-19.

Pela razão dos reflexos já apontados, o Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região (TRT11) elaborou em seus conjuntos de Atos, protocolos baseados nas medidas de enfrentamento à Pandemia Covid-19, com as publicações dadas pela Organização Mundial de Saúde (OMS). Dentre os documentos elaborados pelo órgão, destacamos o Ato

Senado. 30 dez 2021. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2021/12/30/pelo-segundo-ano-pandemia-domina-lista-de-medidas-provisorias-aprovadas> . Acesso em 15 out 2023.

GDGSET.GP.110/2020, publicado em março de 2020, que trouxe a concessão de regime de teletrabalho temporário aos servidores que tenham retorno de viagens.

Registre-se até esse momento que o TRT11 apresentou de forma expressa o termo “teletrabalho” às suas normativas para a continuidade dos serviços à sociedade. Citando os meios tecnológicos como recursos disponíveis para a transição do trabalho presencial ao modo remoto no período de medidas de enfrentamento à Pandemia Covid-19.

Obsarve-se ainda que a “anuência” para adesão ao teletrabalho foi substituída por “informar à chefia imediata” (Art. 2º do Ato GSGSET.GP.110/2020 de 10 de março de 2020). Isto é, a forma como a estrutura funcional foi publicada ao plano formal, como o termo teletrabalho e não somente trabalho remoto, remonta o julgamento de que, diante de um cenário de incertezas jurídicas, o texto resolutivo do TRT11 citado buscou tutelar o meio ambiente do trabalho a a partir da preservação da vida humana e de modo implícito à saúde do servidor.

Na prática conforme recomendações estabelecidas pela OMS, bem como deliberações do CNJ e do TST, o TRT11 estabeleceu medidas preventivas ao contágio ao coronavírus. Como exemplo, citamos: a suspensão do expediente externo nas unidades judiciárias e administrativas do TRT11; priorização de citações e intimações por meio eletrônico, congelamento de realização de perícias; comunicação viabilizada entre partes e advogados por números telefônicos e endereços eletrônicos disponíveis e atualizados no site do TRT/11. Audiências também passaram a ser realizadas pelo modo telemático por videoconferência. Além disso, prazos processuais em curso nesse período foram prorrogados (Ato Conjunto n. 4/2020/SGP, Ato Conjunto n.15/2020/SGP c/c Resolução CNJ n. 329/2020 e Provimento CNJ n. 96/2020).

Nesse sentido, diante de um desastre natural biológico, nasceu um ponto de vista relevante que quebrou paradigmas para o mundo do trabalho. Isto é, a estruturação do meio ambiente do trabalho sob a perspectiva da análise da vida humana para o trabalho, e não o contrário do padrão estabelecido às relações trabalhistas. Por outro lado, a situação desenvolveu a expansão à “estrutura tecnológica utilizada no desenvolvimento da atividade empresarial, com a mente criativo-produtora que atuará em prol dos objetivos corporativos finais” (Aguiar, 2018, p.57), como será estudado em capítulo seguinte.

Desse modo, a mudança abrupta do coletivo do trabalho precisou adaptar-se a estruturas tecnológicas existentes a partir da casa do servidor. A característica da ininterrupção no serviço público, passou a preocupar-se com a continuidade da vida coletiva e individual. Etapa em que todos os servidores tornaram-se teletrabalhadores e teletrabalhadoras, oficialmente.

Notadamente, a metodologia adotada pelos órgãos da justiça do trabalho, pela via do teletrabalho pode ser resumida em um processo temporário, necessário e imperativo que prezou pelo princípio da garantia do mínimo existencial²⁵, ao mesmo tempo elencou prejuízos e soluções ao meio ambiente do trabalho diante das jornadas de trabalho prolongadas para manutenção da vida individual e coletiva.

Logo, a legística de crise na Pandemia evidenciou pelas alterações normativas descritas que, a maior atenção à saúde pública possibilitou atenção ao meio ambiente do trabalho frente a um período de adaptações em que o servidor se tornou teletrabalhador pelo viés de um contexto sanitário da Pandemia da Covid-19.

4.1.3 Pós-pandemia: o retorno às atividades presenciais e o teletrabalho

Inicialmente, o controle sanitário ocorreu por meio de medidas não farmacológicas, como o uso de máscaras, higienização, distanciamento, quarentena e isolamento social. A medida farmacológica foi iniciada em janeiro de 2021, com campanhas de vacinação contra a Covid-19 no Brasil. Ambos os movimentos se desenvolveram para a diminuição dos contágios e registros de óbitos relacionados à Pandemia da Covid-19.

De forma preponderante, este período destacou o cuidado com a saúde pública, materializado em campanhas de imunização do coronavírus, responsável pelo surto iniciado em 2019. A necessidade de vacinação foi condição *sine qua non* para o (re)ingresso seguro às atividades laborativas, articuladas às medidas não farmacológicas. Assim, após as diretrizes em matéria de segurança e saúde, o Ministério da Saúde, representando o Poder Executivo Federal, declarou, por meio da Portaria n. 913, datada de 22 de abril de 2022, o encerramento da Emergência em Saúde Pública de Importância Nacional (ESPIN) pelo coronavírus. Em reforço, o Plano de Contingência Nacional para Infecção Humana pelo novo Coronavírus avaliou e divulgou o controle da situação epidemiológica e a expressiva redução de contágios e mortalidade (Ministério da Saúde, 2021, s/p).

É nesse contexto que o Conselho Nacional de Justiça (CNJ), após a apreciação do Procedimento de Controle Administrativo (PCA) n. 0002260-11.2022.2.00.0000, conferiu aos

²⁵ Princípio do mínimo existencial: Nas palavras de Rawls (1974, p.156) “Abrange qualquer direito, ainda que originariamente não-fundamental (direito à saúde, à alimentação etc.), considerado em sua dimensão essencial e inalienável. Não é mensurável, por envolver mais os aspectos de qualidade que de quantidade, o que torna difícil estimá-lo, em sua região periférica, do máximo de utilidade (maximum welfare, Nutzenmaximierung), que é princípio ligado à ideia de justiça e de redistribuição da riqueza social”. RAWLS, J. A theory of justice. Oxford, Oxford University Press, 1980. p. 156.

Tribunais o prazo de 60 (sessenta) dias para o retorno ao trabalho presencial de magistrados e servidores. Em sequência, a Resolução CNJ n. 481/2022, de 22 de novembro de 2022, revogou as resoluções vigentes à época da Pandemia Covid-19, reafirmando o retorno presencial e disponível sobre novas regras para o teletrabalho no Poder Judiciário.

Acerca das regras de retornos incluídos pelo CNJ e da manutenção do regime de teletrabalho, chamam a atenção as condições especiais para o trabalho de servidores com mobilidade reduzida ou com deficiência, e ainda, os servidores que têm filhos ou dependentes nas situações específicas, reservados o limite em 30% (trinta por cento).

Perfilhando o posicionamento de controle epidemiológico, o Tribunal Superior do Trabalho (TST), intermediado pela Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho, expediu em 2021 o Ato Conjunto TST.GP.GVP.CGJT n.279, de 26 de outubro de 2021, deliberando o retorno gradativo no âmbito dos Órgãos de Justiça do Trabalho, bem como a permanência nas dependências e realização das atividades inerentes ao trabalho.

Da mesma forma, o TST preceituou a Recomendação n.02/2022/GCGJT, em 24 de outubro de 2022, com o teor de orientações para o retorno presencial das atividades dos órgãos da Justiça do Trabalho, Tribunais Regionais do Trabalho dos primeiros e segundos graus. Os “considerandos” inscritos no documento trazem apontamentos da situação sanitária normalizada. Em outros termos, abordando a excepcionalidade da manutenção do trabalho remoto, para audiências e sessões telepresenciais em situações solicitadas e justificadas por requerimento das partes.

O Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região, por sua vez, considerou o teor do Ofício-Circular CSJT.GP.SG nº 26/2020, que deliberou o planejamento para o retorno das atividades presenciais a cada TRT. O plano de retomada das atividades presenciais no TRT11 foi regulado pelo Ato Conjunto 02/2022/SGP/SCR em 18 de março de 2022, que resultou por manter a política de recomendação pelo uso de máscaras, aferição de temperatura do público interno e externo na entrada do órgão, apresentação do certificado de vacinação ou teste antígeno negativos para o coronavírus.

É possível inferir do Ato Conjunto n. 02/2022.SGP/SCR do TRT11 a preocupação em explicitar definições como: ambiente seguro, ambiente de trabalho com distanciamento físico adequado, e ambiente de trabalho com ventilação natural. Essas expressões refletiram na continuidade de afastamento das atividades presenciais para pessoas com morbididades, gestantes, e servidores ou colaboradores acima de 60, desde que não houvesse possibilidade

para o uso de equipamentos de proteção individual. Além disso, trouxe a previsão de audiências no modo híbrido, desde que fosse requerido e autorizado, como sinalizado pelo TST.

Por derradeiro, ainda em cotejo ao Ato Conjunto nº 02/2022/SGP/SGR do TRT11, foi tutelada a sanitização de ambientes e, em conjunto a obediência aos “Equipamentos de Proteção Individual” (EPI). Importa acrescentar que esses são tradicionalmente evidenciados às relações privadas de trabalho sob a protetiva da Consolidação das Leis Trabalhistas e aplicados nas Normas Regulamentadoras (NR).

Assim, é possível chegar à conclusão que a estrutura normativa de regras foi baseada na repercussão da Pandemia Covid-19 em relação aos direitos fundamentais à saúde e ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, ou melhor, de modo que os textos resolutivos dos órgãos elegidos nesta pesquisa funcionaram como microssistemas normativos que vocalizaram interesses difusos voltados à saúde para o meio ambiente do trabalho. Adiciona-se a essa compreensão que o contexto da Pandemia Covid-19 contribuiu de forma significativa frente aos dispositivos anteriores na reconstrução de conteúdos normativos referentes ao teletrabalho.

4.2 Das categorias de análise dos princípios do meio ambiente de trabalho com o contexto normativo teletrabalho institucionalizado

Com base nesses aportes dos tópicos passados, é possível constatar que as normas que instituíram o regime de teletrabalho percorreram campos de significação operacionalizados, a partir de elementos empíricos relacionados a evolucionaridade do labor praticado à distância. Preconizado nesta concepção, passaremos as categorias de análise cunhadas no segundo capítulo deste estudo.

4.2.1 Categoria de análise: Organização Internacional do Trabalho (OIT) e Princípio do Desenvolvimento Sustentável

A identificação da primeira categoria de análise foi feita por meio do termo "meta(s)", delineada por ser um dos meios eficazes para o alcance da produtividade no trabalho realizado via teletrabalho. Nesse contexto, foram anuídas com a interpretação acima descrita: 9 (nove) Resoluções Administrativas do Conselho Nacional de Justiça, 6 (seis) do Tribunal Superior do Trabalho e 1 (uma) do Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região.

As disposições relativas às metas trazem considerações sobre os custos com aquisição de equipamentos e despesas para a realização das atividades, ônus do servidor em teletrabalho. Isso inclui a responsabilidade com computadores ou notebooks, conexão à internet e demais

despesas como energia ou manutenção de equipamentos. Além disso, impõe a condição de implementação para o teletrabalho sob a imprescindibilidade de execução de tarefas em percentual maior que os servidores no modal presencial, sendo elemento caracterizador da transição para a atividade remota.

A regulação acima descrita está contida no artigo 3º, caput e §1º e §2º da Resolução Administrativa do TST n. 1499/2012, e mantido nos termos do artigo, 6º, caput e §2º da Resolução Administrativa no CNJ n.227/2016.

O Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região, no ano de 2017, também aborda o quesito produtividade como parâmetro para manutenção do regime laboral em que possibilita o servidor a organização do trabalho à distância pelo uso dos meios telemáticos.

As demais resoluções administrativas acompanham a necessidade de cumprimento de metas como forma de mensurar as atribuições dadas ao servidor que não se encontra “existindo presencialmente”. Nesse âmbito, o servidor em teletrabalho é vinculado pela lógica de entrega de resultados. Registra-se que os órgãos da justiça do trabalho (TST e TRT11) estabeleceram o *quantum* de produção em 15% (quinze por cento) superior ao realizado no modo presencial. Não se encontrou justificativa nos textos resolutivos que justificassem o percentual identificado.

Assim sendo, a sumariedade da concepção de produtividade lapida interesses relacionados a redução de custos e/ ou resposta à justiça em números²⁶, argumentados pelo progresso tecnológico. Todavia, a previsão associa a modalidade do teletrabalho como um recurso a qualidade de trabalho e de vida dos servidores. Por esta razão, importa a reflexibilidade: a qualidade de vida do servidor em teletrabalho é alcançada quando estabelecida a produtividade a maior? Como definir uma medida razoável de produtividade para cada servidor teletrabalhador?

À vista da complexa matéria que soma fatores laborais e particulares do servidor em teletrabalho, encontramos resposta no texto constitucional: a produtividade, estreitamente relacionada às condições relacionadas à saúde e à segurança do trabalho, demanda a observância à duração para a prestação do trabalho, bem como aspectos decorrentes da ambiência laboral (art. 7º, incisos XIII e XXII, CRFB/1988).

Nessa esteira, a Convenção nº155 da OIT e o Decreto nº 7.062/2011, que regulamenta a Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho, aborda o entendimento de que a

²⁶ Justiça em números: expressão retirada no site do Conselho Nacional de Justiça - Principal fonte das estatísticas oficiais do Poder Judiciário, anualmente, desde 2004, o Relatório Justiça em Números divulga a realidade dos tribunais brasileiros, com muitos detalhamentos da estrutura e litigiosidade, além dos indicadores e das análises essenciais para subsidiar a Gestão Judiciária brasileira. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/pesquisas-judiciarias/justica-em-numeros/>. Acesso em 17 out de 2023.

prestação das atividades não pode estar dissociada da tutela humana do trabalhador.

Partindo do que foi desenvolvido pelo princípio do desenvolvimento sustentável, o provimento ambiental, social e econômico só pode ser integrado à par da tutela humana, uma vez que repercute diretamente nos limites objetivos e subjetivos da dinâmica laboral. Importe ainda a sustentabilidade emocional dos teletrabalhadores, como já sinalizado no capítulo próprio.

Com vistas a corroborar a temática em reflexão, o período da Pandemia Covid-19 protagonizou a produtividade nos órgãos da Justiça do Trabalho. Em relatório, o TST apresentou o aumento de produtividade dos servidores em 6% entre janeiro e outubro de 2020 em relação ao ano de 2019, correspondendo à economia de R\$ 4,4 milhões em despesas desse período. Em contexto semelhante, o TRT declarou que a prestação jurisdicional por meio de trabalho remoto contribuiu para o processo de produtividade, gerando economia de R\$ 5,8 milhões em 2020 e R\$ 4,6 milhões em 2021.

Ademais, considerando que as informações acima demonstram o impacto positivo na produtividade nos órgãos da Justiça do Trabalho, esses dados relevantes são quantitativos quando instigam: de que forma este cenário repercutiu na saúde do teletrabalhador? Indubitavelmente, dados sensíveis à pesquisa futura.

4.2.2 Categoria de análise: Organização Internacional do Trabalho e Princípio da Prevenção

Ao realizar o levantamento sobre a categoria de análise que aborda a saúde segundo a concepção da OIT e o princípio da prevenção, recomenda-se um maior número de instrumentos resolutivos que abordam o tema nos órgãos da justiça do trabalho: 12 (doze) Atos conjuntos e 1 (uma) Resolução n.35/2022 expedidos pelo Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região, 7 (sete) Resoluções Administrativas do Tribunal Superior do Trabalho e 2 (dois) instrumentos resolutivos identificados pelo CNJ.

O resultado da análise pretendida revelou uma forte influência das “ondas” de contágio da Pandemia Covid-19. Recordar-se que a primeira delas implicou o reconhecimento da pandemia diante de adoecimentos no sistema prejudicado, a segunda ocorreu pelo colapso na saúde pública diante do crescimento dos contágios, a terceira pelo agravamento dos quadros contemporâneos e a quarta onda pelos problemas decorrentes da saúde mental (Mendes, 2020).

Diante disso, tornou-se necessária a implementação de estratégias de mobilização para prevenir os problemas enfrentados, aliadas à condição paradoxal da virtualidade fornecida pelos

meios telemáticos e de telecomunicações. Um título de exemplo, com o reconhecimento da primeira onda da Pandemia Covid-19, o TRT11, por meio do Ato Conjunto 15/2020/SGP, distribuiu-se medidas temporárias para a prestação de suas atividades públicas. Procedimentos especiais, anteriores realizados de forma presencial, foram suspensos ou remarcados para um momento posterior (Art. 2º, §1º e seguintes do Ato TRT11 15/2020/SGP).

Importam nesse contexto a tutela à saúde pública²⁷ sob o viés da saúde individual, como se pode depreender do dispositivo 6º do Ato TRT11 15/2020/SGP e parágrafo único:

Art.6º A apresentação de febre ou sintomas respiratórios (tosse seca, dor de garganta, mialgia, cefaléia, prostração, dificuldade para respirar e batimento das asas nasais) em qualquer Desembargador, Juiz, servidor, estagiário ou terceirizado do Tribunal será considerada caso suspeito.

Parágrafo único. Na hipótese do caput, em se tratando de Desembargador, Juiz, servidor, estagiário ou terceirizado, o afastamento das suas atividades dar-se-á por meio do envio de cópia digital de atestado médico a Seção de Saúde, obrigatoriamente, pelo Sistema E-SAP, que será homologado administrativamente, sem a necessidade de comparecimento físico para realização de perícia.

Do teor do dispositivo acima, observa-se a aplicabilidade princiológica da prevenção ao meio ambiente do trabalho e à saúde, diante do reconhecimento da Pandemia Covid-19, uma vez que as pessoas pertencem à estrutura da sociedade, e é dever Estatal a proteção jurídica e social a todos os trabalhadores, independente da sua relação contratual ou regime laboral.

Em contínua atenção de emergência daquele período, o aceleração dado a ações preventivas pôde ser percebidas com o agravamento dos índices de contágio a Pandemia Covid-19. Sendo salutar, o desvio do convívio social pela adesão imperativa ao modal do teletrabalho, conforme preceituado no Ato Conjunto TRT11 nº1/2021/SGP/SCR.

Articulado a esse espaço temporal, em desfavor da saúde coletiva, a saúde mental acabou sendo descortinada a nível internacional e nacional como a 4ª onda da Pandemia da Covid-19²⁸ (Laranjeiras, 2021), que apontou consequências acometidas em depressão, transtornos de ansiedade e estresse. Visando qualidade de vida dos seus servidores e colaboradores, o TRT11 promoveu pelo seu canal oficial no Youtube, a palestra on-line

²⁷ Saúde pública, na concepção mais tradicional, é a aplicação de conhecimentos (médicos ou não), com o objetivo de organizar sistemas e serviços de saúde, atuar em fatores condicionantes e determinantes do processo saúde-doença controlando a incidência de doenças nas populações através de ações de vigilância e intervenções governamentais. Disponível em: https://pt.wikipedia.org/wiki/Sa%C3%BAde_p%C3%ABlica . acesso em 17 out 2023.

²⁸ Laranjeiras, Marcionilo. **A 4ª Onda da Pandemia da Covid-19: Ansiedade, Estresse e Depressão.** In: Núcleo de atenção ao Desenvolvimento Humano, 2021. Disponível em: <https://nucleodeatencao.com.br/a-4a-onda-da-pandemia-da-covid-19-ansiedade-estresse-e-depressao/> . Acesso em 17 out 2023.

intitulada “Quais lições a Covid nos deixou? Reflexões em tempos de Pandemia”, cujo palestrante foi o Dr. Cristiano Nabuco²⁹, psicólogo renomado em psicologia clínica.

A sensibilização para a discussão destes novos fatos sociais e agir coletivo são avanços significativos nas constantes relações entre Estado e sociedade, e do indivíduo trabalhador nos seus processos de subjetivação. Pautas antes sentidas em silêncio que foram verbalizadas no âmbito jurisdicional do trabalho.

Cresce-se ainda que, após o período de agravamento pelos contágios do coronavírus, foram seguidas outras ações preventivas para o retorno gradual às dependências dos órgãos. A inserção de dispositivos preventivos à saúde e ao meio ambiente de trabalho foi mantida, como exemplo a Resolução Administrativa nº042/2017 e a Cartilha de Orientação em Saúde e Ergonomia para o servidor em teletrabalho, ambas normativas do TRT11.

Diante do exposto, a realidade da pandemia teceu oportunidades de provimento jurisdicionais antes não pensadas. Em outras palavras, na tangência do regime do teletrabalho, a saúde do servidor dos órgãos da justiça do trabalho era restrita às condições sadias e ao perfil que se adequava ao modal remoto, escapando assim, uma visão holística pela concepção biopsicossocial já criada pela OIT, OMS e a legislação do Sistema Único de Saúde (Lei nº 8.080/1990).

Partindo desta conclusão, podemos-se falar que a Pandemia Covid-19 trouxe uma sensibilização normativa em favor do meio ambiente de trabalho e da saúde do servidor em teletrabalho e no modo presencial. As ações preventivas decorrentes do coronavírus possibilitaram um aprimoramento em relação à ambiência laboral e à saúde individual, considerando tanto as alterações via medidas temporárias, quanto as lives promovidas pelo TRT11 em atenção à saúde mental dos trabalhadores.

A Resolução nº35/2022 do TRT11 ainda trouxe um detalhamento sobre o meio ambiente de trabalho do servidor teletrabalhador, abordando requisitos sob o olhar individual para cada servidor, antes do início do trabalho operado à distância. Cita-se como exemplo a declaração dada pelo servidor quando declara a saúde plena para o desempenho das atividades.

4.2.3 Categoria de análise: Organização Internacional do Trabalho e Princípio da Precaução

Por esta categoria de análise, descrevemos pela projeção do que se considera incerteza

²⁹ Tribunal Regional do Trabalho da 11.^a Região. NABUCO, Cristiano. "Quais Lições a COVID nos deixou? Reflexões em Tempos de Pandemia". TRT11, 12 mar 2021. Palestra *on line* (2h 2min 17s). Disponível em: <https://www.youtube.com/live/30seLwMkZMI?si=R17MzV3pvgwUPMIN> . Acesso em 1 out 2023.

científica do dano trabalhista ambiental, dentre as resoluções e demais textos resolutivos de teletrabalho dos órgãos CNJ, TST e TRT, haja vista não houve sinalizações significativas do princípio em estudo. Contudo, feita a análise da digressão do teletrabalho, compreendeu-se que, embora não expresso, o princípio da precaução foi a base de construção para o cenário jurídico laboral do teletrabalho.

Nesse entendimento, a autora Cristiane Derani (1997, p.166) assim define: “precaução ambiental é necessariamente modificação do modo de desenvolvimento da atividade econômica”. Nesse sentido, reconhece-se que a assertiva acima se enquadra na análise desta pesquisa em diferentes contextos históricos que o teletrabalho passou a ser institucionalizado, uma vez que sua estruturação é resultado da “modernização” da sociedade. Notadamente, pode-se extrair que o fundamento do princípio da precaução declarado foi lido desde o ano de sua apresentação em 2012 pelo TST, em 2016 pelo CNJ quando ocorre a regulação a todo Poder Judiciário. Acentuando-se a experiência em larga escala pelas características da Pandemia Covid-19.

A partir do cenário que acometeu toda a população, mencionamos a Resolução CNJ 343 de setembro de 2020, que tutelou coletivamente trabalhadores com deficiência ou doença grave, ou ainda responsáveis por dependentes nessa mesma condição neste período de exceção. O documento trouxe a previsibilidade do deslocamento da produtividade no regime de teletrabalho, concessão de jornada especial e a possibilidade de alteração temporária da Comarca ou Subseção de lotação para locais próximos aos serviços médicos, terapêuticos etc.

Sobre esse aspecto, não há como não associar o princípio da precaução no teor da resolução acima explicado e no Art. 225, da CRFB/1988. A perspectiva constitucional ou de Direitos Humanos apresentou o amparo de forma específica para as presentes e futuras gerações frente a um quadro de incertezas científicas. Ademais, é regular um modal de trabalho baseado no contato constante com as tecnologias, porque inegavelmente perpassa pela vulnerabilidade de incertezas. Dessa maneira, embora não percebido expressamente, foi um dos princípios mais utilizados para se perquirir a previsão da regularização do teletrabalho em cenário atípico.

5 - PROCESSOS DE SUBJETIVAÇÃO DO TRABALHADOR E DA TRABALHADORA: A (DES)ROMANTIZAÇÃO DO TELETRABALHO

O presente capítulo se dedica a retratar os processos de subjetivação do trabalhador e do trabalhador pela perspectiva idealizada da romantização do teletrabalho, considerado como o trabalho realizado fora do ambiente convencional, proporcionando um status de liberdade para o tempo pessoal em conjunto com o tempo de trabalho. Entretanto, é importante ressaltar que, assim como qualquer regime de trabalho, o teletrabalho também está sujeito a regras e princípios normativos que regem sua execução à distância.

A compreensão da saúde relacionada ao trabalho é uma necessidade fundamental para a dignidade humana, conforme demonstrada nos estudos anteriores. A partir dessa discussão, o tema ganha maior relevância quando o ambiente institucionalizado favorece a dignidade da pessoa trabalhadora. Dessa forma, serão considerados aspectos ligados ao teletrabalho que resultam em processos de subjetivação do trabalhador e da trabalhadora nesse regime, tais como: o regime integral 24x7x12, que implica trabalhar 24 horas por dia, 7 dias por semana e 12 meses ao ano; a expressão "Não perturbe!" e o direito à desconexão; e, por fim, o teletrabalho sob a perspectiva de gênero, abordando mulheres-mães trabalhadoras em teletrabalho.

Esses temas interdependentes têm como intenção proporcionar proteção jurídica à saúde do teletrabalhador e da teletrabalhadora no ambiente de trabalho, nas dimensões remotas e presenciais.

5.1 Regime integral de 24 x 7 x 12

A estrutura positiva do regime de teletrabalho representava uma solução para o tensionamento entre o cumprimento da jornada de trabalho e ações pessoais, devido à liberdade de estar em qualquer lugar. A percepção fluida da imagem de liberdade para o trabalho, associada ao sentido da frase: "A qualquer hora, em qualquer lugar", traz a compreensão implícita de uma realidade possível derivada do contexto tecnológico que mudaria a relação de trabalho em um breve espaço de tempo. Contudo, o que parecia possível, atrelado às condições sociais já formadas, descortinou cenários antes romantizados por trás do regime de teletrabalho.

Atravessando questões para além das características laborais do trabalho à distância por produtividade, como o perfil da pessoa em teletrabalho e as mudanças na forma de trabalho integrada a realidade de cada trabalhador. À medida que o teletrabalho foi circunstanciado por meio da capilarização, processos de subjetivação que foram apresentados.

Por processos de subjetivação compreende-se a **área** da psicologia que estuda a construção das relações sociais em que o indivíduo se constitui a partir da experiência, tornando-se sujeito sócio-histórico que movimenta e modifica-se com as características de determinada época. Subjetividade³⁰ por sua vez, é a individualidade, o devir do relacionamento consigo (Revel, 2005 *apud* Almeida, 2019, p. 59).

À vista disso, imagens circuladas pela internet da tendência de escritório na praia retratavam a satisfação de aliar trabalho e ambiente de férias, mesmo no sistema produtivo da sociedade. Essa neutralização trouxe a ideia de que estar disponível em um regime integral de 24x7x12 (24 horas por dia, durante os 7 dias por semana, e nos 12 meses do ano) significa ser inscrito a qualquer perfil laboral diferente do padrão presencial centralizado.

Lembre-se que, com o processo de desenvolvimento tecnológico, surgiu a ideia de que o ser humano seria substituído por máquinas, como ocorreu com o advento da indústria manufatureira em meados do século XVIII. A produção larga em escala e a automação geraram novas formas de ser, estar, comunicar, consumir e produzir que também foram implementadas ao mundo do trabalho. Manter-se atualizado e qualificado frente aos novos conhecimentos tornou-se seletivo para não ficar à margem do processo de socialização desta produção.

Em outros termos, aquele possível temor da substituição humana por máquinas configuradas-se o *status* de estar atento aos efeitos do mundo do trabalho, sendo contributivo para o regime integral 24x7x12: “É a chamada jornada de trabalho 24x7x12 (24 por 7 por 12), compreendendo a ideia de disponibilidade 24 horas por 7 dias da semana e 12 meses ao ano. O funcionário entende que é natural a conectividade em tempo integral com o ambiente corporativo” (Almeida, 2019, p.80).

Por essa definição, a dimensionalidade do ambiente em real e digital converteu o trabalhador em desenvolver a característica da flexibilidade, bem como uma atualização profissional para prestação de serviços que comportam acesso a informações em tempo real.

Ajustados a essa realidade que criou novos fatos, a pesquisadora Simone Linzmeyer (2014, p.22), na tese (doutorado): *Carreiras contemporâneas: responsabilidade pessoal e desafios na trajetória profissional*, abordou que:

As demandas de autonomia, iniciativa, responsabilidade e necessidade de conduzir o desenvolvimento profissional na direção imposta pelos impactos da competitividade, da tecnologia e da internacionalização impõem aos trabalhadores a necessidade de reestruturação da carreira a cada nova etapa com objetivo de aumentar a sua

³⁰ Subjetividade para a ciência jurídica importa na manifestação da capacidade jurídica de exercer poderes e direitos jurídicos.

empregabilidade. A instabilidade, o medo da debilidade econômica e de não atingir o sucesso almejado ampliam a busca por novos modelos de desenvolvimento profissional e, a partir dos anos oitenta do século XX, a carreira tradicional com estruturas burocráticas hierarquizadas e relações de trabalho estáveis passa a dar espaço para as novas formas de trabalho, entre elas o trabalho temporário, o trabalho em tempo parcial, o trabalho voluntário, o trabalho eventual e o trabalho com duração programada para a realização de determinado projeto.

Pelos elementos descritos anteriormente, o autor destaca a tecnologia, internacionalização e competitividade como os três fatores que influenciaram o trabalhador na busca de habilidades e competências para se manter no mercado de trabalho.

Alterando significativamente o ambiente de trabalho, o regime 24 x 7 x 12 é uma decorrência do teletrabalho. A dinâmica desse regime integral pode ser observada na Resolução CNJ 227/2016, no Art. 9º e seus incisos, que mencionam a necessidade de “reunir-se periodicamente com a chefia imediata”, “atender às convocações”, “manter telefones de contatos permanentemente atualizados”, “consultar diariamente a caixa de correio eletrônico”, entre outros.

Notavelmente, a escala 24 x 7 x 12 ficou evidente durante a Pandemia Covid-19. Silenciosamente, ela adquiriu uma proporção maior devido à acumulação de trabalho em um período de adaptação. A adaptação ao trabalho remoto em um ambiente antes destinado ao descanso, ou seja, a casa, planejando uma reestruturação em andamento.

Trabalhar por meio do teletrabalho **precisou** se tornar algo natural durante esse período. O acesso remoto a documentos e informações, videoconferências, teleaulas, teleaudiências, entre outros, passou a fazer parte do cotidiano doméstico de forma acelerada. Gerenciar o trabalho e a si mesmo, em uma escala de 24 x 7 x 12, desencadeou desafios, tanto em sistemas e plataformas quanto no processo de subjetivação do servidor sob o status de "teletrabalhador

A conexão generalizada e todos conectados em 24 x 7 x 12, desdobrou o espectro circunstancial-social em relação à saúde mental de todas as pessoas. Conforme sinalizado pelo Relatório mundial sobre saúde mental: Transformar a saúde mental para todos, foi divulgado pela OMS³¹, que no primeiro ano de pandemia, revelou o aumento de 25% a nível global dos quadros de ansiedade e depressão (OMS, 2022). Além disso, o Observatório de Saúde e Segurança do Trabalho (SmartLab), por intermédio do Sistema de Informações de Agravos de Notificação (SINAM), do Ministério da Saúde apresentou notificação de 934 casos de transtornos mentais relacionados ao trabalho no Brasil, apenas no ano de 2020.

³¹ OMS. **Relatório Mundial sobre Saúde Mental: Transformar a Saúde Mental para Todos**. 16 jun 2022. p. 8. Disponível em: <https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/356119/9789240049338-eng.pdf?sequence=1> . Acesso em 19 out 2023.

Esse contexto estatístico revelado na Pandemia Covid-19 demonstrou que o regime integral 24 x 7 x 12 demandou uma preocupação para além dos dados. A metodologia de não interrupção, sem as devidas observâncias relacionadas à ambiência laboral, às protetivas de saúde e segurança ao servidor teletrabalhador, ou ainda como um cidadão no mundo digital/virtual pautado na instantaneidade, pode impactar a vida na sua individualidade e à economia política do Estado, como Sistema Único de Saúde (SUS) e na Previdência Social.

Acresça-se a essa informação que a importância desses dados contribuiu para reavaliar o meio ambiente do trabalho pelo viés dos efeitos do ambiente tecnológico, de forma específica a saúde do servidor teletrabalhador. Não à toa, a Resolução CSJT 293, de 21 de maio de 2021³², trouxe a possibilidade do regime parcial para o teletrabalho a todos os servidores. Em seguida, o texto resolutivo citado foi considerado pela Resolução CNJ 481/2022, alterando a redação da Resolução CNJ 227/2016.

Frente a essa sucessão de acontecimentos, importam os estudos de Peyon (2018, p. 190):

Trata-se, assim, de evidenciar que existe na relação do trabalhador com seu trabalho uma economia psicossomática que envolve a estrutura psíquica do sujeito, sua história, sua formação pessoal e expectativas, as necessidades do seu corpo decorrentes da formação erótica deste corpo na infância e na juventude, o significado do trabalho e o da relação com a tarefa atual, e a resultante desse encontro que culmina no conteúdo significativo do trabalho e na dimensão da carga psíquica do trabalho. **Quanto maior o desencontro entre a estrutura psíquica do indivíduo, suas expectativas profissionais e a realidade de seu trabalho, mais ameaçada estará a sua economia psíquica e, conseqüentemente, a sua saúde.**

Segundo o autor, a relação do trabalhador com o trabalho é tecida a partir do processo de subjetivação do sujeito com o trabalho e do trabalho prestado com o coletivo do trabalho. São fatores interligados que envolvem desejos, identificação profissional, trabalho real, trabalho prescrito e a construção do meio ambiente do trabalho, moldando o equilíbrio ou o desequilíbrio das relações laborais e, por consequência, desaguando na saúde ou no adoecimento do trabalhador. Portanto, a experiência do teletrabalho como um serviço temporário à interrupção das relações laborais e sociais na Pandemia Covid-19, permitiu o (re)exame de particularidades das normas regulamentadoras sob o âmbito da saúde e segurança

³² Resolução n. 151/CSJT, de 29 de maio de 2015: Art.2º. I-A – Teletrabalho integral: modalidade de trabalho executado preponderantemente fora das dependências do órgão com a utilização de recursos tecnológicos de informação e de comunicação e compreende a totalidade da jornada de trabalho do servidor dispensado do controle de frequência. I-B - Teletrabalho parcial: modalidade em que o trabalho é executado de forma híbrida entre os regimes presencial e de teletrabalho, de acordo com o cronograma específico e utilização de recursos tecnológicos e de informação e de comunicação. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/186771> . Acesso em: 19 out 2023.

do Trabalho, como a qualidade de vida do servidor teletrabalhador sob as vidas físicas e mentais. Além disso, registramos que a atualização da jornada laboral do teletrabalho pela compreensão da subjetividade do trabalhador foi um fato inaugural e histórico que incidiu nos princípios estruturantes do meio ambiente do trabalho da prevenção, no sentido de evitar doenças ocupacionais, e da precaução, impondo-se investigações contínuas de riscos (Art. 13, inciso X, Resolução CSJT 293, de 21 de maio de 2021).

Não mais, reiteramos que não houve uma nulidade do regime integral 24 x 7 x 12, mas uma adequação a partir da subjetividade e da própria organização do teletrabalho, com a previsibilidade do teletrabalho parcial no período pós Pandemia Covid-19.

5.2. ***“Do not disturb!”*³³ – O direito à desconexão do servidor teletrabalhador**

A frase traduzida por “não perturbe!” retrata a concentração necessária para maior desempenho individual e menor interação com outros servidores. No contexto contemporâneo do teletrabalho, a conexão é mediada pelo contato de telas ligadas à internet que facilitam as relações de tempo e espaço, tornando pretérita a prática social de olhares humanos.

Nesse cenário, os trabalhadores são agrupados em um ou vários conjuntos virtuais que, diariamente e em tempo real, interagem digitalmente e à distância por meio de smartphones, notebooks, e-mails, aplicativos de mensagens instantâneas como Whatsapp e Telegram. Com efeito, a presença na dinâmica das relações laborais tratou-se da manifestação do engajamento tecnológico, que alterou o sistema de comunicação antes de existir apenas pela dimensão presencial.

Manifestada essa realidade, que não exclui a diacronia do modal físico, a disposição do presencial para o virtual inaugurou a era da conexão digital, a qual tem instigado questões sociais no ambiente de trabalho devido ao uso exacerbado de telas e à hiperconectividade na ambiência laboral. Assim sendo, a hipótese de incidência parte das altas demandas em virtude do desempenho de metas estipuladas de maneira irrazoável ou desproporcional, quando ocorre má distribuição das atividades laborativas, resulta, geralmente, em impactos diretos no ambiente de trabalho equilibrado, o que pode refletir na saúde do servidor teletrabalhador.

E nesta temática:

A desconexão é, em primeiro lugar, uma questão de formação sobre uma utilizaçã

³³ Tradução do inglês para o português: não perturbe.

razoável das NTIC, de organização individual, mas também coletiva, isto é, saber viver e sobreviver neste mundo digital, defendendo a necessária conciliação e equilíbrio entre a vida profissional e a vida pessoal e familiar (Moreira, 2019, p.87).

Considerando essa análise, a proposta do direito à desconexão trata-se da promoção da saúde para o meio ambiente ecologicamente equilibrado, que se traduz no descanso e no ato do teletrabalhador desligar-se dos instrumentos tecnológicos de trabalho. Esse afastamento consiste no bem-estar físico e mental, possibilitando uma melhor qualidade de vida e saúde. As pausas de forma proporcional e adequada são benéficas para o meio ambiente sadio, produtividade e lazer (Melo; Leite, 2017).

Articulado a essa compreensão, torna-se imperiosa a conversão de "do not perturbe!" para limitações expressas e específicas ao contexto normativo institucional. Dessa forma, o *modus operandi* do servidor teletrabalhador terá a tutela das discussões acima descritas, e outras relacionadas à privacidade em finais de semana, férias e momentos de lazer e descanso (Art. 5º, inciso X; Art. 6º, caput; Art. 7º, inciso IV da CRFB/1988).

Alinhada à compreensão da relação meio ambiente e saúde dos trabalhadores, no ano de 2020, o Ministério Público do Trabalho (MPT) emitiu a Nota Técnica 17/2020 do GT Nacional Covid-19 e do GT Nanotecnologia/2020, recomendando a adoção de modelos de "etiqueta digital" em virtude da expansão do teletrabalho no curso da Pandemia Covid-19. O teor da nota específica a possibilidade de horários específicos para o atendimento virtual, atenção para as normas formas de violência pela via telemática, como intimidação sistemática no ambiente de trabalho virtualizado por memes, comentários, insultos pessoais etc. dignidade do trabalhador sob o aspecto não habitual das condições de higiene e segurança então viabilizadas pelos meios tecnológicos.

Postas essas premissas, importa a compreensão do ministro Herman Benjamin, do Superior Tribunal de Justiça, no julgamento do Recurso Especial nº 1.117.633/RO:

A internet é o espaço por excelência da liberdade, o que não significa dizer que seja um universo sem lei e sem responsabilidade pelos abusos que lá venham a ocorrer. No mundo real, como no virtual, o valor da dignidade da pessoa humana é um só, pois nem o meio em que os agressores transitam nem as ferramentas tecnológicas que utilizam conseguem transmutar ou enfraquecer a natureza de sobreprincípio irrenunciável, intransferível e imprescritível que lhe confere o Direito brasileiro.

O ministro ressalta a necessidade de considerar o ambiente virtual também como um ambiente em que pessoas são presentes e, por isso é dever do Estado o amparo à dignidade da pessoa humana nas questões laborais. Afastar ou não observar tal princípio constitucional é

violar direitos humanos e sociais vinculados ao bem-estar e à saúde individual que constitui o meio ambiente em que esse sujeito está inserido.

Acerca da temática, o direito à desconexão registra-se a passos tímidos na jurisprudência brasileira. Quando expresso, o seu reconhecimento encontra articulação a um direito social, como direito ao lazer e à saúde, geralmente ocorridos nas relações laborais privadas. A respeito da seara pública, constatou-se a menção na nota técnica do MPT supracitada e a reafirmação da nota técnica no conteúdo do material educativo lançado pelo TST, em 14 de dezembro de 2020 sob o título: “Teletrabalho – o trabalho de onde você estiver”³⁴. Desse modo, entende-se que o TST, ao relacionar o teletrabalho à expressão “o trabalho de onde você estiver”, maximiza a diluição do tempo e provoca a ideia de erosão do que é público e privado nas relações sociolaborais. Essa abordagem, quando excedida, seja pelo próprio teletrabalhador, seja pela chefia imediata, compreende uma violência sistêmica estudada pelo filósofo Byung Chul Han denominada de violência neuronal³⁵.

Segundo Han (2015), o sujeito trabalhador da sociedade disciplinar de Foucault migra para a sociedade do desempenho pelo viés da conexão. Em síntese, a existência do sujeito se dá enquanto “on line” sem espaço para o tempo do não trabalho. Nas palavras do autor: “a violência da positividade que resulta da superprodução, superdesempenho ou supercomunicação (...)” (Han, 2015, p.10), gera vulnerabilidades à saúde ligadas à fadiga mental, depressão, ansiedade, déficit de atenção, insônia, entre outros.

Em análise semelhante, o autor Jonathan Crary, na obra: *24/7 Capitalismo tardio e os fins do sono* (2016), relata que o processo de imposição de gerenciamento e autogerenciamento provoca uma exposição 24/7 (24 horas, 7 dias por semana). Por receio da não visibilidade social atrelada ao fracasso profissional, o indivíduo experencia um empobrecimento sensorial, uma vez que deixa de perceber o quanto da sua privacidade foi transformada pelo hábito da

³⁴ Material educativo “Teletrabalho – o trabalho de onde você estiver”. Disponível em : <https://www.tst.jus.br/documents/1015/7/2374827/Manual+Teletrabalho.pdf/e5486dfc-d39e-a7ea-5995-213e79e15947?t=1608041183815> . Acesso em 30 out 2023.

³⁵ Violência neuronal: A violência da positividade que resulta da superprodução, superdesempenho ou supercomunicação já não é mais “viral”. A imunologia não assegura mais nenhum acesso a ela. A rejeição frente ao excesso de positividade não apresenta nenhuma defesa imunológica, mas uma ab-reação neuronal-digestiva, uma rejeição. Tampouco o esgotamento, a exaustão e o sufocamento frente à demasia são reações imunológicas. Todas essas são manifestações de uma violência neuronal, que não é viral, uma vez que não podem ser reduzidas à negatividade imunológica. Assim, a teoria da violência de Baudrillard está perpassada de refutações argumentativas, porque busca descrever imunologicamente a violência da positividade ou do igual, do qual não participa nenhuma alteridade. HAN, Byung-Chul. **Sociedade do Cansaço**. Tradução de Enio Paulo Giachini. 2ª edição ampliada – Petrópolis, RJ: Vozes, 2015, p.10. disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/5000148/mod_resource/content/1/Sociedade%20do%20cansa%C3%A7o.pdf . acesso em 31 out 2023.

vigilância conectada nas redes. Com isso, há a ruptura do sono de qualidade³⁶, já que para ocorrer o desacelerar mental, uma espécie de higiene da administração eletrônica, em resumo, há o direito à desconexão física, mental e tecnológica.

Assim, o direito a desconexão ocupa-se principalmente da saúde mental pelo viés do princípio da prevenção. Impondo o respeito aos limites de biopsicossociais do servidor teletrabalhador. Numa primeira análise, são questões que se normatizadas e abarcam não apenas o meio ambiente do trabalho para um trabalho decente no teletrabalho, mas também à vida humana em completude. Isto é, trata-se de mecanismo de proteção contra abusos à saúde neuronal já naturalizadas neste século, haja vista que imprime o sentimento de urgência como autossatisfação, autoafirmação da pessoa teletrabalhadora.

Ressalta-se, por fim, que, embora ausente de regulamentação, muitos autores³⁷ têm se debruçado a pesquisar, conceituar e fundar o direito à desconexão no Brasil, como, por exemplo: Jorge Luiz Souto Maior, Elisangela Belote Mareto, Sandro Nahmias Melo, entre outros.

5.3. Teletrabalho na perspectiva da sobrecarga da mulher-mãe na Pandemia Covid-19

“O corpo já nasce maculado pela cultura” (Bento, 2006, p. 89). A identificação do corpo biológico impõe conceitos abstratos que moldaram a divisão sexual do trabalho, manifestando o papel de mulheres e homens no mercado de trabalho. Como sinalizado nos estudos da autora Ursula Huws (2017, p. 120), o teletrabalho, integrado a essa análise, perpassou por dinâmicas relacionadas às relações laborais, apresentando reflexos na perspectiva de gênero.

O papel do teletrabalho foi transformado. Em vez de ser a solução para o problema do

³⁶ O sono é uma remissão, uma liberação da “permanente continuidade” de todas as tendências em que estamos imersos quando acordados. Parece óbvio demais afirmar que o sono exige um desligamento periódico das redes e aparelhos para que entremos em um estado de inatividade e inutilidade. É uma forma de tempo que nos leva a outro lugar que não às coisas que possuímos ou de que supostamente precisamos. Segundo minha análise, o sono moderno inclui o intervalo antes do sono — o momento em que permanecemos deitados na semiescuridão, esperando indefinidamente pela tão desejada perda de consciência. Durante esse tempo suspenso, recuperamos capacidades perceptivas que são desativadas ou ignoradas durante o dia. Involuntariamente, readquirimos uma sensibilidade e capacidade de atenção a sensações tanto internas como externas em uma duração não mensurável. Crary, Jonathan. **24/7: Capitalismo tardio e os fins do sono** (Coleção Exit) (Portuguese Edition) (pp. 104-105). Ubu Editora. Edição do Kindle. Acesso em 31 out. 2023.

³⁷ Autores e obras do direito à desconexão: MAIOR, Jorge Luiz Souto. Do direito à desconexão do trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**. Disponível em: <http://bdjur.stj.gov.br/dspace/handle/2011/18466>; MARETO, Elisangela Belote. **Do direito à desconexão do trabalho**. São Paulo: Jusbrasil, 2013. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/do-direito-a-desconexao-do-trabalho/111560646>; ABREU, Cristiano Nabuco, autor de vários livros relacionados a dependência tecnológica.

transporte, ou para o problema da natureza alienada e incômoda de grandes burocracias, tornou-se agora a resolução para a questão do colapso da família. Com a mudança de papel, a imagem do teletrabalhador também se transformou. Houve mudanças tanto no sexo quanto no status. Não mais o homem *commuter* ou o artista autônomo, a teletrabalhadora agora é uma mulher que, por implicação, “coloca sua família em primeiro lugar”, e o corolário disso é que seu trabalho é relativamente desimportante, algo que deve ser encaixado entre tarefas de esvaziar o penico do vovô e lavar a fralda a fralda do bebê.

A autora deixa claro que o regime do teletrabalho, em sua evolução histórica, ao descentralizar a força de trabalho, aliada aos efeitos das tecnologias, criou e vendeu a imagem de as mulheres permanecerem nos cuidados com a família sem ficarem marginalizadas do mercado de trabalho. Assim, ao optar por essa via de participação, a mulher, como teletrabalhadora, não precisaria sair de casa, unindo o “útil ao agradável” e sendo uma solução para a atomização do trabalho. Executando em um único espaço, a fusão das atividades do trabalho (público/útil) e da vida doméstica (privada/“agradável”).

Em 5 de julho de 2020, a fotógrafa Ekaterina Bolovtsoba registrou uma cena que retrata o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional: uma mulher negra sentada no sofá da sala, com o notebook no colo e duas crianças de tenra idade e tranquilas na sala enquanto trabalho remotamente. O conforto, a segurança e a paz do lar teorizam o controle de todas as atividades. A fotografia expressa ainda a ideia de autonomia, flexibilidade, abstenção para a locomoção do trabalho *in loco* e tranquilidade na produtividade das atividades à distância, em conjunto com o cuidado de crianças. Estruturando internamente que o trabalho remoto desenvolva uma melhor qualidade de vida para elas, para a família e para a economia política. A figura romantizada e sonhada favorecendo a gestão gerencialista pelas dimensões virtuais e presenciais do teletrabalho, colocando a mulher-mãe nas melhores condições de vida, em uma imagem positiva proporcionada pelas tecnologias. Dessa forma, a escolha entre abrir a mão das relações sociais do lar para alavancar a carreira profissional, como ocorrer na inserção das mulheres no mercado de trabalho, não seria mais necessária.

Frente aos aspectos positivos de adesão do teletrabalho, Heleieth Saffiotti (1976,p.30), em discussão à temática vida pessoal e trabalho, relata que:

Para a mulher, ter um emprego significa, embora isso nem sempre se eleve a nível de consciência, muito mais do que receber um salário. Ter um emprego significa participar da vida comum, ser capaz de construí-la, sair da natureza para fazer a cultura, sentir-se menos insegura na vida. Uma atividade ocupacional constitui, portanto, uma fonte de equilíbrio. Todavia, o equilíbrio da mulher não pode ser pensado exclusivamente como o resultado do exercício de uma atividade ocupacional. Seu papel na família é a contrapartida necessária de suas funções profissionais, nas sociedades capitalistas. Sua força de trabalho ora se põe no mercado como mercadoria

a ser trocada, ora se põe no lar enquanto mero valor de uso que, no entanto, guarda uma conexão com a determinação enquanto mercadoria da força de trabalho do chefe da família. Por tudo isso e ainda pelos arquétipos femininos que a sociedade constrói e alimenta, a adaptação da mulher às duas ordens de papéis que lhe cabe executar (se simultaneamente, de modo intermitente em grande parte dos casos) é tarefa complexa.

Pelo excerto acima, o trabalho formal é importante para identidade feminina na contemporaneidade. A sua força de trabalho tem valor atribuído tanto para a organização do trabalho e para a sociedade. O seu processo de individualidade integra as relações sociais do lar e do trabalho. Ambos, tornam-se meio para transformar o *status quo*, antes visto somente pelo viés da natureza biológica. Não à toa, nos séculos passados a figura da mulher-mãe aparecia de forma típica como o “berço da reprodução”³⁸, tratando-se de uma “atividade gratuita” de mero valor de uso, dispensando reconhecimento e atenção. Desse modo, os processos de subjetivação da mulher na duplicidade de papéis é uma análise complexa³⁹ que pertence a variados contextos sociais e históricos, haja vista que vão além da economia do capital, e da perpetuação do papel/papéis atribuído ao gênero “mulher”.

Retomando a visão positivada do teletrabalho às mulheres, essa passou a ser discutida e evidenciada quando a Pandemia Covid-19 ressaltou detalhes da adaptabilidade desse regime de trabalho, sobretudo em decorrência do contexto imperativo à saúde coletiva. O conjunto de atividades envolta à casa e ao trabalho outrora “estabelecidos por anúncios e por pressões ideológicas não tão evidentes” (Huws, 2017, p.47) revelaram que as atividades em teletrabalho, desempenhadas de forma isolada e individual por elas, acarretaram consequências à saúde e ao trabalho de forma sistêmica.

A imagem antes organizada e fluída possibilitada pelo regime remoto *home office* deu luz às exigências do teletrabalho acumulado com as necessidades reais do cuidado com a casa, sobretudo na presença de dependentes como crianças pequenas, pessoas com deficiências e idosos. Em outras palavras, a conciliação “pacífica” da vida profissional e familiar deu lugar à

³⁸ A título ilustrativo, a obra de arte: *O Berço*, 1872, óleo sobre tela, 56x46 cm, da pintora Berthe Morisot, retrata o cuidado com o bebê à mulher, de forma exclusiva. IMBROISI, Margaret; MARTINS, Simone. **O Berço, Berthe Morisot**. História das Artes, 2023. Disponível em: <<https://www.historiadasartes.com/sala-dos-professores/o-berco-berthe-morisot/>>. Acesso em 30 out 2023.

³⁹ A complexidade tratada pela autora parte da percepção que os estudos relacionados a gênero, também atravessam questões de raça e classe. Uma mulher branca se difere da realidade sócio-histórica da mulher preta/negra. À guisa de exemplo: Na “ordem das bicadas” neste país, a mulher negra ocupa a última posição. Ela é duplamente discriminada: enquanto mulher e enquanto negra. De acordo com o modelo oficial, cabem-lhe, fundamentalmente, dois papeis: o de empregada doméstica e o de objeto sexual. Sugere-se ao leitor que preste atenção na publicidade de produtos de limpeza na televisão. Geralmente, o produto é recomendado a patroa branca por uma empregada negra. Nas novelas, nas peças de teatro, as empregadas domésticas são, quase sempre, representadas por atrizes negras (SAFFIOTI, Heleith Iara Bongiovani. **O Poder do Macho**. São Paulo: Moderna, 1987, p. 52).

imagem da mulher-mãe em malabarismos⁴⁰.

Desconstruiu-se a visão romantizada do teletrabalho pelos reais espectos da economia do cuidado⁴¹. O trabalho que inicia, mas não termina se deu pela pressão de responder mensagens instantâneas nos diversos grupos criados, atender vídeos chamadas, ouvir áudios, carregar o bebê, preparar o alimento, produzir demandas do trabalho remotamente em tempo hábil, entre outros.

O exacerbamento na distribuição de tarefas *on line* e presencial engendrou desafios na comunicação clara via plataformas digitais e aplicativos, somados ao despreparo para um modal de trabalho remoto, em conjunto com as demais interrupções do trabalho para solucionar problemas familiares em um período pandêmico nunca antes experienciado.

Notadamente, o teletrabalho sob esse cenário em adequações com as atividades cotidianas influenciou a saúde mental de muitas mulheres mães. Consideradas um dos grupos de maior vulnerabilidade em relação à saúde mental, ocasionou com que a Organização Mundial de Saúde (OMS) sinalizasse para o aumento a quadros de ansiedade e depressão para elas. A análise encontra-se no resumo científico intitulado: *Saúde Mental e COVID-19: Evidências iniciais do impacto da pandemia*⁴², publicado em 2 de março de 2022.

O documento fornece informações dos impactos da Pandemia Covid-19, indicando a atenção para taxas de transtornos mentais para mulheres com idade inferior a 40 anos. Destacando como fatores associados aos desequilíbrios à saúde mental: o baixo apoio social, exaustão mental e física, distúrbios de sono, solidão, quarentena, redução dos cuidados com o corpo, dificuldades econômicas nesse período etc.

Com efeito, o cenário da saúde de mulheres-mães suscitou fenômenos psicossomáticos ligados a sobrecarga de trabalho, impossibilidade de desconexão, falta de outros espaços de apoio como escolas e creches fechadas nesse período, e as metas de produtividade inaltingíveis

⁴⁰ A imagem retratada está disponibilizada pela *Revista Bula*. Disponível em: <https://revistabula.com/wp/wp-content/uploads/2020/03/sobrecarregada.jpg>. Acesso em 31 out 2023.

⁴¹ Economia do cuidado: O tema suscita a questão de desigualdade entre gêneros, pois as mulheres perfazem a maioria dos trabalhadores dos cuidados, principalmente nos trabalhos domésticos. Estatisticamente há uma evolução lenta, mas constante, no sentido de haver maiores condições de igualdade no mercado de trabalho para homens e mulheres, entretanto os números ainda são bastante desfavoráveis às mulheres. Supõe-se que a maior causa dessa desproporção de oportunidades seja decorrente da herança cultural de uma época em que ao homem era reservado o dever de prover o lar e à mulher o dever de manter a casa. Nessa visão o trabalho do homem seria gerador de valor e o trabalho da mulher seria algo estéril, sem qualquer significação econômica. A invisibilidade e desprestígio do trabalho não remunerado envolvido no *care* provoca consequências materiais impactantes na vida dos que se dedicam a essa atividade. SOUSA, Iuri Gregório. **Economia do cuidado**. Consultoria Legislativa, 14 ago 2017. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/estudos-e-notas-tecnicas/fiquePorDentro/temas/economia-do-cuidado-set-2017>. Acesso em 31 out 2023.

⁴² OMS. **Saúde Mental e COVID-19: Evidências iniciais do impacto da pandemia: Resumo científico**, 2 de março de 2022. Disponível em: https://www.who.int/publications/i/item/WHO-2019-nCoV-Sci_Brief-Mental_health-2022.1. Acesso em 31 out 2023.

nesse contexto. Esses dois últimos fatores da crise sanitária, em particular, desencadearam a crise do cuidado, uma vez que sendo mulheres, foram teletrabalhadoras e mães ou/e reponsaveis pela economia do lar e do cuidado.

Nesse sentido, a instituição Sempreviva Organização Feminista (SOF) e Gênero e Número sob título: *Sem parar: o trabalho e a vida das mulheres na pandemia*⁴³, no período de 27 de abril de 2020 a 11 de maio de 2020, ao entrevistar mulheres via plataforma *on line*, e estimou que durante a pandemia 50% ficaram responsáveis por cuidar de alguém. Além disso, 72% relataram o aumento no monitoramento com os menores, idosos e PCDs. E 41% seguiram trabalhando e afirmaram trabalhar mais para manutenção do salário.

De forma extrema, a Pandemia Covid-19 deu notoriedade real ao teletrabalho e aos aspectos relacionados à sustentabilidade da vida. A economia do cuidado referiu-se a estrutura (inter) subjetiva de muitas mulheres que não só cuidaram da saúde no contexto privado, como coletivo da pandemia. Assim, contribuindo com a manutenção da vida e do o meio ambiente ecologicamente equilibrado. Contudo, a saúde delas tornou-se um ponto a ser visto e resolvido.

De forma inegável, o fato repercutiu na principal característica do teletrabalho: a produtividade delas no contexto isolado do lar. Teletrabalhadoras com crianças abaixo de 5 anos apresentaram durante a Covid-19 rendimento inferior as pessoas sem filhos. Essa percepção foi registrada pela Escola Nacional de Administração Pública⁴⁴ (Enap, 2020), em parceria com o Ministério da Economia e a Universidade de Duke no primeiro ano da Pandemia Covid-19.

Diante de todos os ocorridos, é importante ressaltar que a Pandemia Covid-19 prejudica o distanciamento da compreensão do meio ambiente de trabalho experienciado pelas teletrabalhadoras mães/cuidadoras. As condições de trabalho por elas vivenciadas, os desafios da sobrecarga e a forma como lidar com os meios virtuais representaram implicações diretas no atual contexto normativo no teletrabalho, tanto no setor público quanto no privado.

No contexto pós-Pandemia Covid-19, foram encontradas estratégias para dignificar o ambiente laboral das teletrabalhadoras. Alterações na CLT, conforme disposto no art. 75-F, que dispõe de forma expressa o regime de teletrabalho ou trabalho remoto para trabalhadores com

⁴³ Sempreviva Organização Feminista (SOF); Gênero E Número. **Sem parar: o trabalho e a vida das mulheres na pandemia.** Abril e Maio de 2020. Disponível em: <https://mulheresnapandemia.sof.org.br/> . Acesso em: 31 out 2023.

⁴⁴ BRASIL, Ministério da Economia. Escola Nacional de Administração Pública (Enap). **Servidores com filhos pequenos são os que sentem maior queda de produtividade no teletrabalho.** 4 dez 2020. Disponível em: <https://enap.gov.br/pt/acontece/noticias/servidores-com-filhos-pequenos-sao-os-que-sentem-maior-queda-de-produtividade-no-teletrabalho> . Acesso em 31 out 2023.

filhos ou crianças de até 4 anos; a Lei federal 14.457 de 2022 institui o Programa Emprega mais Mulheres, trazendo de forma expressa o teletrabalho como apoio à parentalidade.

No que tange à Justiça Trabalhista do Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região, a Resolução Administrativa n. 35 de 2022 trouxe, no plano individual de trabalho, prioridade para mulheres gestantes ou que tenham filhos, destacando a atenção aos princípios de proporcionalidade e razoabilidade no que tange à meta de desempenho integrado às servidores em regime de teletrabalho.

Acentua-se que, no *site* do Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região, podem ser consultados quais servidores encontram-se em teletrabalho. Diante dessa possibilidade, foi observado pelos últimos relatórios⁴⁵ datados de 16 de outubro de 2023, que as mulheres são maioria na adesão da modalidade, tanto no modo parcial de teletrabalho quanto no regime integral da jornada de trabalho. Importa considerar que os dados sinalizados podem incorrer em processos de subjetivação como a conciliação da vida pessoal e profissional.

Por derradeiro, importa rememorar que passada a Pandemia Covid-19, o teletrabalho segue como um regime facultativo que pontua o princípio da confiança a partir de combinados pré-estabelecidos com a servidora. Assim, distância e virtualidade são particularidades que permanecerão articuladas às tecnologias. O caminho normativo atual direciona um cenário que permitirá a construção ou registros de sustentabilidade emocional no serviço público de teletrabalhadoras, mulheres-mães, com condições que sustentem a promoção da saúde física, mental e social.

⁴⁵ **Regime parcial de teletrabalho no TRT11 (AM/RR):** de 16 servidores teletrabalhadores, 9 são mulheres. **Regime integral de teletrabalho no TRT11 (AM/RR):** de 125 servidores teletrabalhadores, 72 são mulheres. Disponível em: <https://portal.trt11.jus.br/index.php/transparencia/informacoes-sobre-pessoal/teletrabalho#relat%C3%B3rios-cf-res-cnj-n%C2%BA-227-2016> . Acesso em 16 out 2023.

CONCLUSÃO

O avanço científico fez mudanças no mundo do trabalho. Com isso, o teletrabalho surgiu como um modal para reduzir distâncias e aproximar a transmissão de informações às relações laborais pelos meios tecnológicos. Indubitavelmente, novos arranjos foram delineados no regime em estudo, haja vista que a desnecessidade de um local fixo para a produção do trabalho englobou diferentes espécies de atividade remota, tais como: o *home office*, o trabalhador de campo, o centro compartilhado e o teletrabalho em equipes transnacionais.

A partir dessas novas formas de trabalho, de estruturas descentralizadas, o modo de produzir difuso em dimensões reais e digitais, teceu o fenômeno definido pelos autores Deleuze e Guattari (2001) de desterritorialização⁴⁶. Nesse sentido, a forma de trabalho humano integrou outros ambientes de trabalho, dos quais o teletrabalho, que passou a fazer parte de tal dinâmica. Com efeito, isso expandiu a possibilidade de riscos ocupacionais para o servidor teletrabalhador no meio ambiente de trabalho.

Nesse contexto, a pesquisa voltou-se para analisar, sob as perspectivas dos princípios estruturantes do meio ambiente de trabalho, as resoluções administrativas e demais atos normativos a partir dos órgãos da justiça do trabalho superiores ao Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região, e como esses foram e são importantes para os cenários do meio ambiente de trabalho saudável e a proteção à saúde do servidor em teletrabalho do órgão em estudo.

Com isso, percebeu-se que, embora o regime de teletrabalho possa ser desempenhado de modos diversos, havendo classificações variadas, a regulamentação no TRT11 adotou o teletrabalho sem especificar uma classificação já padronizada. Contudo, para o devido desempenho na modalidade, o servidor precisa manifestar-se em âmbito formal na instituição e no setor ao qual está vinculado, tendo em vista tratar-se de prestação de serviço de excepcionalidade.

Por essa característica, faz-se necessária a anuência da chefia imediata, sendo analisado se o servidor ou servidora preenche os requisitos para a satisfação do trabalho remoto. Registra-se que é primordial a autoavaliação do servidor(a) quanto às particularidades deste

⁴⁶ A desterritorialização é uma saída de um suposto território, porque pressupõe uma reterritorialização (Deleuze; Guattari, 2001). Assim sendo, a desterritorialização do conhecimento oportuniza a criação de novos territórios mais abertos e acessíveis, no qual se abandona, mas não se aniquila o território anterior. Os primeiros levaram milênios para modificarem-se; em contrapartida, os novos territórios são móveis, descontínuos e flexíveis. Disponível em: <[file:///C:/Users/samsung/Downloads/1915-4242-1-PB%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/samsung/Downloads/1915-4242-1-PB%20(1).pdf)>.

tipo de trabalho, sobretudo o que se define como trabalho prescrito, bem como o que se projeta como trabalho real.

Nessa primeira etapa, percebeu-se que, embora as normativas tenham avançado na tutela dos riscos ambientais a que o teletrabalhador e a teletrabalhadora estará sujeito, é ônus do trabalhador a avaliação pessoal e técnica para o ingresso deste tipo de trabalho. Diante dessa observação, na esteira dos princípios estruturantes do meio ambiente do trabalho sadio, as normativas mostraram que os princípios jusambientais da prevenção e da precaução se restringiam inicialmente a mera declaração do servidor acerca do meio ambiente sadio e da sua saúde. À guisa de exemplo, citamos a resolução do n. 42/2017 do TRT11 que, inicialmente, satisfazia-se com o atestado de perfil sadio para as atividades remotas. Isto é, subentendendo assim o meio ambiente do trabalho sadio ao teletrabalhador.

Diante da condição inafastável da relação entre trabalho e tecnologia, os princípios estruturantes do meio ambiente do trabalho sadio passaram a conhecer os riscos labor ambientais do trabalhador e da trabalhadora e seu local de trabalho, sobretudo para além de aspectos físicos. Além disso, foram inseridos riscos labor ambientais trabalhistas de ordem psicossocial. Essa nova regência aplicada nas normativas do teletrabalho no TRT11 puderam ser conjugadas quando o teletrabalho passou a ser experienciado em maior escala na Pandemia Covid-19, descortinando outros riscos ambientais, como aqueles que incluíam respeito as boas condições de trabalho, do ponto de vista psíquico e físico.

Registra-se que o alerta para o meio ambiente do trabalho sadio aferiu atenção maior àqueles que não estavam presentes fisicamente. O excesso de telas, o quantitativo de processos, e a produtividade do trabalhador remoto por meios tecnológicos diversos são alguns exemplos que implicaram na necessidade de preservar o direito fundamental à saúde, ao meio ambiente equilibrado e ao trabalho em um contexto atualizado.

Esta abordagem foi essencial para reconhecer, no teletrabalho, direitos personalíssimos como aspectos de uma vida digna, considerando o meio ambiente do trabalho saudável e a saúde pelo viés biopsicossocial. Ratificando assim o princípio protetivo do desenvolvimento sustentável. Importa mencionar que ele é manifestado na proteção da dimensão intergeracional, ao considerar a harmonização entre economia e ecologia. Além de sustentar o viés da produtividade, sob o olhar das relações individuais e coletivas, constituindo o que denominamos, neste estudo, de “Sustentabilidade emocional”.

Entendeu-se, também, que a Agenda 2030, por meio do objetivo n. 8, foi um dos instrumentos vigentes que vincularam a oferta de trabalho decente à preservação da vida

humana como um direito do trabalhador. E, neste cenário, compreendeu-se que o teletrabalho no serviço público não está apartado. Logo, a importância desta pesquisa registrou que as normativas de teletrabalho no serviço público do TRT11 evidenciaram a tônica preventiva das relações de trabalho; ou seja, à medida em que se mapeou os riscos laborais ambientais, o meio ambiente do trabalho do teletrabalho instituído no TRT11 foi assegurando uma nova perspectiva de proteção.

Além disso, constatou-se que o enfoque na saúde mental relacionada às atividades laborais do teletrabalho receberam maior atenção por volta dos anos 2016-2017 nos órgãos da justiça do trabalho, do qual o TRT11 é integrado. Nesse período, a presença de campanhas com a temática: "Transtornos mentais relacionados ao trabalho", passaram a ganhar destaque com a capitalização do teletrabalho nos setores públicos e privados, abarcando de forma mais concreta os princípios estruturantes do direito ambiental do trabalho. Assim, diante do cenário global dado pela Pandemia Covid-19, foram identificadas algumas estratégias que contribuíram para que a saúde mental passasse a ocupar um lugar de destaque no meio ambiente do trabalho, correlacionada ao teletrabalho, uma vez que o regime laboral remoto passou a ser visto como um mecanismo de segurança e preservação da saúde coletiva no período de excepcionalidade.

Ademais, percebeu-se que esse fato impactou diretamente na principal característica do teletrabalho: a flexibilidade. Isto é, popularmente divulgado como o trabalho realizado a qualquer tempo e em qualquer lugar, com a Pandemia Covid-19 configurou-se em: isolamento, quarentena, medidas de restrição a espaços públicos e de grande circulação. Com efeito, tornou-se limitado na espécie teletrabalho *home-office*, em maioria, e em casas. A partir desse contexto, houve atenção para além da estrutura à distância, ou seja, a importância da saúde a partir do equilíbrio no meio ambiente do trabalho nas relações laborais à distância e virtualmente.

Nesse sentido, observou-se que, apesar das normativas de teletrabalho instituídas no Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região não regulamentarem explicitamente o cuidado com o meio ambiente de trabalho saudável, foram confeccionados e publicados, nos meios telemáticos, manuais para vigilância de acidentes e doenças ocupacionais em teletrabalho, além de guias de orientação para cuidados ergonômicos em prol do bem-estar estrutural e físico. Isso contempla os vieses dos princípios da prevenção e da precaução.

Diante desse contexto, ocorreram também palestras relacionadas à saúde mental do servidor teletrabalhador transmitidas via canal do Youtube do TRT11 (AM/RR), tendo em vista

o reconhecimento da síndrome de Burnout⁴⁷, em 2022, como doença originada na ambiência laboral. Percebeu-se também outras palestras realizadas com o teor relacionado aos cuidados com a saúde física. Logo, a necessidade de preservação da saúde coletiva motivou a implementação de medidas de atenção à saúde individual do servidor teletrabalhador, visando proporcionar boas condições ao ambiente de trabalho saudável para todos que operam por meio do teletrabalho “imperativo”.

Verificou-se ainda que, após o período da Pandemia Covid-19, o Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região revogou a resolução n.42/2017 pela Resolução n.35/2022. Esta última caminhou em direção à materialização normativa e em favor do meio ambiente do trabalho e à saúde do servidor. Além disso, disciplinou o teletrabalho na modalidade parcial e integral, ofertando ao servidor e à servidora, alternativas mais alinhadas com a esfera social individual do servidor e do trabalho remoto. Com efeito, inaugurou o plano individual para o trabalho, que sinalizou requisitos que importassem na singularidade do servidor e da servidora que estivesse na condição de operação à distância.

Dessa forma, constatou-se que as alterações mencionadas se revelaram fundamentadas nos princípios do desenvolvimento sustentável, da prevenção e da precaução. Sem o acelerado e expandido recurso ao teletrabalho decorrente da pandemia de Covid-19, momento que propiciou, em alguma medida, que o globo como um todo se condicionasse temporariamente ao regime de teletrabalho, trouxe aspectos positivos ao Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região e a toda a sociedade.

Ademais, apreendeu-se que esse fato pode ser confirmado quando o Ministério da Saúde atualizou a lista de doenças relacionadas ao trabalho, em novembro de 2023. A partir dela, o quantitativo de códigos de diagnósticos passou de 182 (cento e oitenta e dois) riscos labor ambientais para 347 (trezentos e quarenta e sete), resultando em 165 novas possibilidades que ensejam o trabalho precarizado. Em que pese as patologias, ressalta-se que a lista contempla, agora, a atenção ao aspecto biopsicossocial, ou seja, danos à integridade física ou mental do trabalhador apontadas no alargamento vivenciado no teletrabalho.

Partindo desta conclusão, muito embora a Resolução n.35/2022 não tenha instrumentalizado nenhum tipo de fiscalização para ambiência laboral do teletrabalho, é imprescindível a contínua avaliação do órgão em estudo cuja função é a proteção digna ao trabalho, bem como a avaliação e autoavaliação do servidor quanto ao modal do teletrabalho.

⁴⁷ UFMG. OMS incluiu síndrome de Burnout na lista de doenças ocupacionais. <https://ufmg.br/comunicacao/noticias/oms-inclui-a-sindrome-de-burnout-na-lista-de-doencas-do-trabalho>. acesso em: 1 nov 2023.

Enfim, pode-se entender que a Pandemia da Covid-19 proporcionou aprimoramentos em relação à normatização da ambiência laboral, tanto presencial quanto remota, no âmbito do teletrabalho no serviço público do Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região. Foi possível observar ainda, refletir e destacar como os princípios estruturantes do ambiente de trabalho saudável foram materializados e potencializados no discurso oficial sobre o teletrabalho no Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região.

REFERÊNCIAS

- AGUIAR, Antonio Carlos. **Direito do Trabalho 2.0**: digital e disruptivo. São Paulo: LTr, 2018.
- ABBAD, Gardenia da Silva; COSTA, Russencleyton Barros; LEGENTIL, Juliana; MARTINS, Lara Barros; MIRANDA, Lisa; MOURÃO, Luciana. Habilidade para Teletrabalho em Casa: Construção e Evidências de Validade de Escala. **Revista de Psicologia: Organizações & Trabalho**. Ano 2021. ISSN 1984-6657. Disponível em: <<https://doi.org/10.5935/rpot/2021.3.22568>>. Acesso em: 4 de fev. 2023.
- ABBAGNANO, Nicola. **Dicionário de Filosofia**. Revisão da tradução de novos textos de Ivone Castilho Benedetti. 5ª ed. São Paulo: Martins Fontes, 2007.
- ALBORNOZ, Suzana. **O que é trabalho?** São Paulo: Brasiliense, 2004.
- ALEXY, Robert. **Teoria dos direitos fundamentais**. 5ª ed. São Paulo: Malheiros, 2008.
- ALMEIDA, Carla Vidal Gontijo. O Trabalho no modo remoto e a liberdade falseada. **Revista de trabalhos acadêmicos – Universo Belo Horizonte**. Vol 1, n. 2 (2017): Anais Jornada Acadêmica, 2017. Disponível em: <http://revista.universo.edu.br/index.php?journal=3universobelohorizonte3&page=article&op=viewFile&path%5B%5D=4224&path%5B%5D=2537> . Acesso em: 10 de out 2023.
- ALVES, D; ROSENFELD, C. L. A. Teletrabalho. In: CATTANI, A. D.; HOLZMANN, L. (orgs). **Dicionário de trabalho e tecnologia**. Porto Alegre: Zouk, 2011b. p. 414-418.
- ALVES, Giovanni. **Gestão de Metas e Serviço Público – A degradação do trabalho no Brasil neoliberal**. 2ª ed. Marília: São Paulo: Projeto Editorial Praxis, 2022.
- ALVES, Giovanni. **Gestão de metas e serviço público: a degradação do trabalho no Brasil neoliberal**. 2 ed. Marília, SP: Projeto Editorial Praxis, 2022.
- ANTUNES, Ricardo (Org.). **Uberização, trabalho digital e indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020.
- ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. São Paulo: Boitempo, 2018.
- ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. 2ª ed. São Paulo: Boitempo, 2020.
- BANDINI, Marcia; LUCCA, Sergio Roberto de. De Alma-Ata a Astana: por que a atenção primária à saúde interessa aos profissionais da saúde no trabalho? **Rev Bras Med Trab**, v.16, n.4, p. 391-2, 2018. Disponível em: <<http://www.rbmt.org.br/statistics/377/en-US> > . Acesso em: 31 jan. 2023.
- BARBIERI, José Carlos. **Gestão Ambiental Empresarial: Conceitos, modelos e Instrumentos**. 2ª ed. atual e ampliada. São Paulo: Saraíva, 2007, p. 75.

BARDIN, Lawrence. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 1979.

BARZURCO, José Felix Pinto. O princípio da precaução. In: **Instituto Internacional para o Desenvolvimento Sustentável**. 23 de out 2020. Disponível em: <https://www.iisd.org/articles/deep-dive/precautionary-principle> . Acesso em 3 set de 2023.

BAUMAN, Zygmunt. **Modernidade líquida**. Tradução Plínio Dentzien. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2001.

BELCHIOR, Germana Parente Neiva. **Hermenêutica jurídica ambiental**. São Paulo: Editora Saraiva, 2011

BELFORT, Fernando. Direito Ambiental do Trabalho e sua influência na Atividade Empresarial. In: BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de *et al.* **O mundo do trabalho em debate** - estudos em homenagem ao professor Georgeton de Sousa Franco Filho. São Paulo: LTr, 2019.

BENJAMIN, Antônio Herman. Responsabilidade Civil pelo Dano Ambiental. **Revista de Direito Ambiental**, São Paulo, v.9, ano 3, p.5-52, jan/mar. 1998. Disponível em: <http://bdjur.stj.jus.br/dspace/handle/2011/44994>. Acesso em: 3 set de 2023.

BITENCOURT, Manoela de. **Teletrabalho**: novo direito do trabalho e o conflito de leis trabalhistas. Curitiba: Juruá, 2020.

BOBBIO. Norberto. **A era dos direitos**. Tradução: Carlos Nelson Coutinho. Apresentação de Celso Lafer. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

BRASIL, Ministério da Economia. Escola Nacional de Administração Pública (Enap). **Servidores com filhos pequenos são os que sentem maior queda de produtividade no teletrabalho**. 4 dez 2020. Disponível em: <https://enap.gov.br/pt/acontece/noticias/servidores-com-filhos-pequenos-sao-os-que-sentem-maior-queda-de-produtividade-no-teletrabalho> . Acesso em 31 out 2023.

BRASIL, Ministério da Saúde. **Plano de Contingência Nacional para Infecção Humana pelo novo Coronavírus COVID-19** - Centro de Operações de Emergências em Saúde Pública | COE COVID-19 [recurso eletrônico]. Brasília : Ministério da Saúde, 2021. Disponível em: <http://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/.pdf> . Acesso em 13 out 2023.

BRASIL. Ministério das Comunicações. **Brasil está entre os cinco países do mundo que mais usam internet**. Ano 2021. Disponível em: <https://www.gov.br/pt-br/noticias/transito-e-transportes/2021/04/brasil-esta-entre-os-cinco-paises-do-mundo-que-mais-usam-internet> . Acesso em: 10 out 2023.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. 2ª Turma. **REsp 1.117.633/RO**. Acórdão da Segunda Turma do Superior Tribunal de Justiça Processual Civil. Orkut. Ação Civil Pública. Bloqueio de Comunidades. Omissão. Não-Ocorrência. Internet e Dignidade da Pessoa Humana. Astreintes. Relator: Herman Benjamin. Disponível em: https://scon.stj.jus.br/SCON/GetInteiroTeorDoAcordao?num_registro=200900266542&dt_pu . Acesso em 5 out 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Manual de Teletrabalho**, 2020. Disponível em: <<https://www.tst.jus.br/teletrabalho>>. Acesso em: 6 de jan. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Saúde mental no trabalho: a construção do trabalho seguro depende de todos nós**. 28 abril 2021. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/sa%C3%BAde-mental-no-trabalho-a-constru%C3%A7%C3%A3o-do-trabalho-seguro%C2%A0depende-de-todos-n%C3%B3s> . Acesso em 25 ago 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Resolução administrativa nº 1499**, 2012. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/19477/2012_ra1499_compilado.pdf?sequence=10&isAllowed=y . Acesso em 24 ago 2023.

CACCIAMALI, Maria Cristina. **Globalização e processo de informalidade**. Economia e Sociedade, n. 14, jun 2000, p. 153-174. Disponível em: Acesso em: 27 set. 2023.

CAPRA, Fritjof. **A Teia Da Vida: Uma Nova Compreensão Científica Dos Sistemas Vivos**. Tradução: Newton Roberval Eichenberg. Editora Cultrix: São Paulo, 2006.

CARDOSO, Maria Helena C. de Almeida; CASTIEL, Luiz David; FERREIRA, Marcos. **Promoção da saúde: entre o conservadorismo e a mudança**, 2016. Disponível em: <https://silo.tips/download/promoao-da-saude-entre-o-conservadorismo-e-a-mudana>. Acesso em: 2 de jan. 2023.

CARNEIRO, Flavio L. Fragmentação internacional da produção e cadeias globais de valor. In: **Textos para discussão n. 2097 – Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea)**. Brasília: Rio de Janeiro, Ipea, 2015. Disponível em: https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/4376/1/td_2097.pdf . Acesso em 27 set 2023.

CARVALHO, Fernandes Martins; FERNANDES, Rita de Cássia Pereira Fernandes; PORTO, Lauro Antônio; PIE, Ana Clara Souza. **Fatores associados ao presenteísmo em trabalhadores da indústria**. Rev. bras. saúde ocup. Disponível em: < <https://doi.org/10.1590/2317-6369000003118> >. Ano 2020. Acesso em: 26 de jan. 2023.

CASTELO, Jorge Pinheiro. **O direito do trabalho líquido: o negociado sobre o legislado, a terceirização e o contrato de curto prazo na sociedade da modernidade líquida**. São Paulo: LTr, 2017.

COMISSÃO MUNDIAL SOBRE MEIO AMBIENTE E DESENVOLVIMENTO - CMMAD. **Nosso Futuro Comum**. 2ª ed. Rio de Janeiro: Editora da Fundação Getúlio Vargas, 1991. 430 p

CONEGLIAN, Tamara Natácia Mulari. **Teletrabalho Home-office: identidade, subjetividade e saúde mental dos trabalhadores**. Curitiba: CRV, 2020.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Coronavírus: Atos Normativos**. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/coronavirus/atos-normativos/> Acesso em 12 out 2023.

DALE, Alana Pires; DIAS, Maria Dionísia do Amaral. **A ‘extravagância’ de trabalhar doente: o corpo no trabalho em indivíduos com diagnóstico de LER/DORT**. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/1981-7746-sol00106>> . Acesso em: 5 de jan. 2023.

DAVID, Josany Keise de S.; ALMEIDA, Carla Vidal Gontijo. Sustentabilidade Emocional no Meio Ambiente do Trabalho como Instrumento de Compliance para Proteção da Dignidade do Trabalhador e da Trabalhadora. **Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho**. e-ISSN: 2525-9857. XXIX Congresso Nacional. Vol.8. n.2. p.22-40. Jul/Dez.2022.

DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho**: estudo de psicopatologia do trabalho. Tradução de Ana Isabel Paraguay e Lúcia Leal Ferreira. 6ª ed. São Paulo: Cortez, 2015.

DERANI, Cristiane. **Direito Ambiental econômico**. São Paulo: Max Limonad, 1997.

DRAY, Guilherme Machado. **O princípio da proteção do trabalhador**. São Paulo: LTr, 2015.

ENGELS, Friedrich; MARX, Karl. **O manifesto comunista**. 5ª ed. São Paulo: Ed. Paz e Terra, 1999.

ESTRADA, Manuel Martín Pino. **O teletrabalho transfronteiriço no Direito brasileiro e a globalização**, 2002. Disponível em: <<https://www.sedep.com.br/artigos/o-teletrabalho-transfronteirico-no-direito-brasileiro-e-a-globalizacao/>>. Acesso em: 22 de jan. 2023.

ESTRADA, Manuel Martín Pino. **Teletrabalho e Direito**: o trabalho à distância e sua análise jurídica em face aos avanços tecnológicos. Curitiba: Juruá, 2014.

FENSTERSEIFER, Tiago. **Direitos fundamentais e proteção do ambiente**: a dimensão ecológica da dignidade humana no marco jurídico-constitucional do Estado Socioambiental de Direito. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2008, p. 164.

FERNANDES, Carlos Henrique Ribeiro. **O teletrabalho no Brasil e seus desafios**. AmazonKindle (2018). 17ª ed. São Paulo: Loyola, 2008.

FINCATO, Denise. Teletrabalho na reforma trabalhista brasileira. In: BRITO, Paulo de; GONÇALVES, R; FINCATO, D; VEIGA, Fábio da Silva. **Estudos de Direito, Desenvolvimento e Novas tecnologias**. Porto: Curitiba: Instituto Iberoamericano de Estudos Jurídicos e Universidade Positivo, 2021.

FLORIDI, Luciano. **The OnLife Manifesto - Being Human in Hyperconnected**. Oxford Internet Institute. University of Oxford. Springer Open: Oxford, 2014. DOI 10.1007/978-3-319-04093-6.

FOUCAULT, Michel. **A Arqueologia do saber**. Tradução de Luiz Felipe Baeta Neves. 7ª ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2008.

GALEUJAC, Vincent de. **Gestão como doença social**: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social. Tradução Ivo Storniolo. Aparecida, SP: Ideias & Letras, 2007.

GATTI, Bernardete; ANDRE, Marli. A relevância dos métodos de pesquisa qualitativa em educação no Brasil. In WELLER, Wivian; PFAFF, Nicolle (Orgs.). **Metodologias da pesquisa qualitativa em Educação: teoria e Prática**. 2. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2011. p. 29-38.

GAULEJAC, Vicent de. **Gestão como doença social: Ideologia, poder gerencialista e fragmentação social**. 3 ed. São Paulo: Ideias e Letras.

GEMIGNANI, Teresa Aparecida Asta; GEMIGNANI, Daniel. A Eficácia Dos Direitos Fundamentais Nas Relações De Trabalho. **Revista CEJ**, Brasília, Ano XIV, n.49, p. 59-67, abr./jun. 2010. Disponível em: <<https://www.corteidh.or.cr/tablas/r25476.pdf>>. Acesso em: 26 de jan. 2023.

HAN, Byung-Chul. **Teletrabalho, zoom e depressão**. In: El País. 22.03.2021. disponível em: <https://www.cesforma.org.br/blog/teletrabalho-zoom-e-depressao-o-filosofo-byung-chul-han-diz-que-exploramos-a-nos-mesmos-mais-do-que-nunca> . Acesso em: 20 jul 2023.

HARVEY, David. **A condição pós-moderna - Uma pesquisa sobre as Origens da Mudança Cultural**. Tradução: Adail Ubirajara Sobral e Maria Stela Gonçalves. Rio de Janeiro: Editora Edições Loyola, 2008.

HEGENBERG, Leônidas. **Etapas da investigação científica**. São Paulo: EPU: Edusp, 1976. 2v.

INSTITUTO SINDICAL DE TRABAJO, AMBIENTE Y SALUD. **Organización del Trabajo, Salud y Riesgos Psicosociales: guía para la intervención sindical** [Internet]. Madrid: ISTAS, 2006. Disponível em: » <http://www.istas.net/web/abreenlace.asp?idenlace=3362>. Acesso em: 21 set 2023.

LEITE, José Rubens Morato Leite. **Dano ambiental – Do individual ao coletivo extrapatrimonial**. Tese (doutorado). Universidade Federal de Santa Catarina, Centro de Ciências Jurídicas. Florianópolis, 1999. Disponível em: <http://repositorio.ufsc.br/xmlui/handle/123456789/80511> . Acesso em: 23 ago 2023.

LÉVY, Pierre. **Cibercultura**. Trad. Carlos Irineu da Costa. São Paulo: Editora 34, 1999.

LOBEL, Orly. The renew deal: the fall of regulation and the rise of governance in contemporary legal thought. **Minnesota Law Review**, San Diego, v.89, n.07-27. p. 359-360, nov. 2004. Disponível em: <<https://core.ac.uk/download/pdf/217211732.pdf>> . Tradução livre. Acesso em: jan. 2023

MACHADO, Paulo Affonso Leme. **Direito ambiental brasileiro**. 25ª ed. São Paulo: Malheiros, 2017.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 10ª ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

MARX, Karl. **Grundrisse – Manuscritos econômicos de 1857-1858 – Esboços da crítica da economia política**. Cit. p. 720. Disponível em: [https://files.cercomp.ufg.br/weby/up/208/o/Karl_Marx_-_Grundrisse_\(boitempo\)_completo.pdf](https://files.cercomp.ufg.br/weby/up/208/o/Karl_Marx_-_Grundrisse_(boitempo)_completo.pdf) . Acesso em: 27 set 2023.

MATTOS, Cristiane Brum Marques de; SCHLINDWEIN, Vanderléia de Lurdes Dal Castel. “Excelência e produtividade”: novos imperativos de gestão no serviço público. **Psicol. Soc.**, v.27. Ago. 2015. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/1807-03102015v27n2p322>>. Acesso em: 28 de jan. 2023.

MEIRELLES, HELY LOPES. **Direito Administrativo Brasileiro**. 8ª ed. Editora Revista dos Tribunais, 2005.

MELLO, Álvaro. **Teletrabalho (Telework) O trabalho em qualquer lugar e em qualquer hora**, 1999. Disponível em: <https://www.crasp.gov.br/centro/conteudo/old/uploads/17_11_2004_TELETRABALHO_O_TRABALHO_EM_QUALQUER_LUGAR_E_A_QUALQUER_HORA.pdf> . Acesso em 8 de jan. 2023.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **Curso de direito administrativo**. 32ª ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2015, p. 394.

MELO, Sandro Nahmias. A Garantia do Núcleo Essencial do Direito ao Meio Ambiente do Trabalho Saudável. In: FILHO, José Cláudio Monteiro de Brito *et al.* **O mundo do trabalho em debate**: estudos em homenagem ao professor Georgenor de Sousa Franco Filho. São Paulo: LTr, 2019.

MELO, Sandro Nahmias; CAMARGO, Thaísa Rodrigues Lustosa de. **Princípios de direito ambiental do trabalho**. São Paulo: LTr, 2013.

MENDES, A. M., BORGES, L. De O. FERREIRA, M. C. (Orgs). **Trabalho em transição, saúde em risco**. Brasília: Editora Universidade de Brasília, 2002.

MENDES, Eugênio Vilaça. **O lado oculto de uma pandemia**: a terceira onda da Covid-19 ou o paciente invisível. Disponível em: <https://www.conass.org.br/wp-content/uploads/2020/12/Terceira-Onda.pdf> . Acesso em 17 out 2023.

MENDES, Isabel Amélia Costa. **Desenvolvimento e saúde**: a declaração de Alma-Ata e movimentos posteriores. Jun. 2004. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S0104-11692004000300001>>. Acesso em: 31 de jan. 2023.

MILARÉ, Edis. **Direito do ambiente**: doutrina, jurisprudência, prática, glossário. São Paulo: RT, 2000.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. (Org.). **Pesquisa social**: teoria, método e criatividade. Petrópolis: Vozes, 2001.

MINISTÉRIO DA SAÚDE. **Normas Regulamentadoras – NR**. Brasília, 2022. Disponível em: <<https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/composicao/orgaos-especificos/secretaria-de-trabalho/inspecao/seguranca-e-saude-no-trabalho/ctpp-nrs/normas-regulamentadoras-nrs>>. Acesso em: 31 de jan. 2023.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2018.

NETTO, Felipe Braga. **Manual do Direito do Consumidor**: à luz da jurisprudência do STJ. 13ª ed. Salvador: Ed. JusPodivm, 2018.

O'RIORDAN, TIMOTHY, and ANDREW JORDAN. The Precautionary Principle in Contemporary Environmental Politics. **Environmental Values**, vol. 4, no. 3, 1995, pp. 191–212. JSTOR, <http://www.jstor.org/stable/30301451> . Accessed 31 Aug. 2023.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS – ONU. **Handl, Günther. Meio ambiente**: as Declarações de Estocolmo (1972) e do Rio (1992). Disponível em: <https://legal.un.org/avl/ha/dunche/dunche.html> . Acesso em 22 ago 2023.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS – ONU. **Conferência Rio 92 sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento**. Ago 1992. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0103-40141992000200013> . Acesso em 20 jul 2023.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Declaração da Conferência da ONU sobre o Ambiente Humano**; Estocolmo, 1972. Disponível em <http://www.unu.org.br> . Acesso em 20.12.2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO - OIT. **110ª. Conferência Internacional do Trabalho**. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_848148/lang--pt/index.htm . Acesso em 24 ago 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT. **Convenção nº 155 - Segurança e Saúde dos trabalhadores**. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_236163/lang--pt/index.htm >. Acesso em: 12 de jan. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO - OIT. **Riscos emergentes e novas formas de prevenção num mundo de trabalho em mudança**. Abril 2010. ISBN: 978-989-8076-53-3 (web pdf). Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_718134.pdf . Acesso em 24 ago 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **110ª. Conferência Internacional do Trabalho**. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_848148/lang--pt/index.htm >. Acesso em: 2 de fev. 2023.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DE SAÚDE (OMS). **Plano de Ação Abrangente de Saúde Mental 2013-2030**. Pub. 21 set 2021. Disponível em: <https://www.who.int/publications/i/item/9789240031029> . Acesso em 10 Out 2023.

ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DA SAÚDE (OPAS). **Histórico da pandemia de Covid-19**. Disponível em: <https://www.paho.org/pt/covid19/historico-da-pandemia-covid-19>. Acesso em 1 out 2023.

PADILHA, Norma Sueli. O equilíbrio do meio ambiente do trabalho: direito fundamental do trabalhador e de espaço interdisciplinar entre o direito do trabalho e o direito ambiental. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, vol. 77, no 4, out/dez 2011. Disponível em:

https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/28356/009_padilha.pdf. Acesso em 12 jul 2023.

PAIVA, Vanilda. Qualificação, crise do trabalho assalariado e exclusão social. *In*: GENTILI Pablo; FRIGOTTO, Gaudêncio (Orgs). **A cidadania negada**: políticas de exclusão na educação e no trabalho, Buenos Aires: Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales (CLACSO), 2000, p. 52-53.

PERES, Antonio Galvão. **Deslocalização do trabalho e teletrabalho transnacional**. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/coluna/direito-trabalhista-nos-negocios/361957/deslocalizacao-do-trabalho-e-teletrabalho-transnacional>> . Acesso em: 20 de jan. de 2023.

REALE, Miguel. **Lições preliminares de direito**. 20ª ed. São Paulo: Forense, 1993.

SANTOS, Anna Karollyne Moreira. **O avanço do Teletrabalho no Brasil**. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) - Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, 2021. Disponível em: <<https://repositorio.ufu.br/handle/123456789/33348>>. Acesso em: 15 de jan. 2023.

SARLET, Ingo Wolfgang; FENSTERSEIFER, Tiago. **Princípios do direito ambiental I**. 2ª ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

SCILIAR, Moacyr. História do Conceito de Saúde. **Rev. Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, p. 29-41, 2007. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S0103-73312007000100003>>. Acesso em: 29 de jan. 2023.

SINDILOJAS-SP. **Figital**: entenda como funciona este formato que integra o físico e o digital, 2022. Disponível em: <<https://sindilojas-sp.org.br/figital-entenda-como-funciona-este-formato-que-integra-o-fisico-e-o-digital/>>. Acesso em: 10 de jan. 2023.

Tribunal Superior do Trabalho (TST). Teletrabalho: O trabalho de onde você estiver. Material Educativo. 1 ed. Dezembro de 2020. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/documents/10157/2374827/Manual+Teletrabalho.pdf/e5486dfc-d39e-a7ea-5995-213e79e15947?t=1608041183815> . Acesso em 6 out 2023.

UJVARI, Stevan Cunha; ADONI, Tarso. **A história do século XX pelas descobertas da medicina**. São Paulo: Contexto, 2014.

ZAVANELLA, Fabiano. As vantagens estruturais do teletrabalho e sua regulação pela autonomia à luz da Lei n. 13.467/2017. *In*: FILHO, José Cláudio Monteiro de Brito *et al.* **O mundo do trabalho em debate - estudos em homenagem ao professor Georgeton de Sousa Franco Filho**. São Paulo: LTr, 2019.

ANEXOS

Quadro 1 - Princípios aplicáveis ao Direito Ambiental sob a Perspectiva Jusambiental

AUTORES	PRINCÍPIOS ABORDADOS
ANTUNES, Paulo de Bessa ⁴⁸	Princípio da dignidade da pessoa humana; Princípio do desenvolvimento; Princípio democrático; Princípio da precaução; Princípio da prevenção; Princípio do equilíbrio; Princípio da capacidade de suporte; Princípio da responsabilidade; Princípio do poluidor-pagador.
FIORILLO, Celso Antônio Pacheco ⁴⁹	Princípio do desenvolvimento sustentável; Princípio do poluidor-pagador; Princípio da prevenção; Princípio da participação; Princípio da ubiquidade.
MACHADO, Paulo Affonso Leme ⁵⁰	Princípio do direito ao meio ambiente equilibrado; Princípio do direito à sadia qualidade de vida; Princípio da sustentabilidade; Princípio do acesso equitativo aos recursos naturais; Princípio usuário-pagador e poluidor-pagador; Princípio da precaução; Princípio da prevenção; Princípio da reparação; Princípio da informação; Princípio da participação; Princípio da obrigatoriedade da intervenção do poder público.
MELO, Sandro Nahmias; Leite, Karen Rosendo de Almeida ⁵¹	Princípio do desenvolvimento sustentável; Princípio da prevenção; Princípio da precaução.
MILARÉ, Edis ⁵²	Princípio do ambiente ecologicamente equilibrado como direito/dever fundamental da pessoa humana; Princípio da solidariedade intergeracional; Princípio da natureza pública da proteção ambiental; Princípio da prevenção; Princípio da precaução; Princípio da consideração da variável ambiental no processo decisório de políticas de desenvolvimento; Princípio do controle do poluidor pelo Poder Público; Princípio do poluidor-pagador; Princípio do usuário-pagador; Princípio do protetor-recebedor; Princípio da função socioambiental da propriedade; Princípio da participação comunitária; Princípio da proibição de retrocesso ambiental;

⁴⁸ ANTUNES, Paulo de Bessa. **Direito Ambiental**. 17ª ed. São Paulo: Atlas, 2015.

⁴⁹ FIORILLO, Celso Antônio Pacheco. **Curso de Direito Ambiental**. 8ª ed. Saraiva: São Paulo, 2007.

⁵⁰ MACHADO, Paulo Afonso Leme. **Direito Ambiental Brasileiro**. 23ª ed. São Paulo: Malheiros, 2015.

⁵¹ MELO, Sandro Nahmias; Leite, Karen Rosendo de Almeida. **Direito à desconexão do trabalho**: com análise crítica da reforma trabalhista: Lei n. 13.467/2017). 2ª ed. São Paulo: LTr, 2021.

⁵² MILARÉ, Edis. **Direito do Ambiente**. 10 ed. São Paulo: RT, 2015

	Princípio da cooperação entre os povos.
SIRVINSKAS, Luís Paulo ⁵³	Princípio do direito humano; Princípio do desenvolvimento sustentável; Princípio democrático ou da participação; Princípio da prevenção; Princípio da precaução; Princípio do equilíbrio; Princípio do limite; Princípio do poluidor-pagador, do usuário-pagador e do protetor-recebedor; Princípio do não retrocesso ou da proibição de retrocesso; Princípio da responsabilidade social.

⁵³ SIRVINSKAS, Luís Paulo. **Manual de Direito Ambiental**. 11 ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

Quadros 2, 3, e 4 relacionados à Categoria De Análise: OIT e Princípio Do Desenvolvimento Sustentável, respectivamente CNJ, TST e TRT11ª

Quadro 2 – Categoria De Análise: OIT e Princípio Do Desenvolvimento Sustentável – Resoluções Administrativas do CNJ

N.	CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ)	EMENTA
1	Resolução n. 227, de 15 de junho de 2016	Regulamenta o teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário e dá outras providências
2	Resolução n. 298, de 22 de outubro de 2019	Altera a Resolução nº 227/2016, de 14 de junho de 2016, que regulamenta o teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário: O teletrabalho, integral ou parcial, será permitido a todos servidores, inclusive fora da sede de jurisdição do tribunal, no interesse da Administração, desde que não incidam em alguma das seguintes vedações:
3	Resolução n. 313, de 19/03/2020	Estabelece, no âmbito do Poder Judiciário, regime de Plantão Extraordinário, para uniformizar o funcionamento dos serviços judiciários, com o objetivo de prevenir o contágio pelo novo Coronavírus – Covid-19, e garantir o acesso à justiça neste período emergencial.
4	Resolução n. 345, de 9 de outubro de 2020	Dispõe sobre o “Juízo 100% Digital” e dá outras providências.
5	Resolução n.354, de 19 de novembro de 2020.	Dispõe sobre o cumprimento digital de ato processual e de ordem judicial e dá outras providências. Regulamentando a realização de audiências e sessões por videoconferência e telepresenciais e a comunicação de atos processuais por meio eletrônico nas unidades jurisdicionais de primeira e segunda instâncias da Justiça dos Estados, Federal, Trabalhista, Militar e Eleitoral, bem como nos Tribunais Superiores, à exceção do Supremo Tribunal Federal.
6	Resolução n.371, de 12 de fevereiro de 2021	Altera a Resolução CNJ no 227/2016, que regulamenta o teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário e dá outras providências. Teletrabalho passa a ser permitido aos cargos de gerência e chefia.

7	Resolução n.465, de 22 de junho de 2022	Institui diretrizes para a realização de videoconferências no âmbito do Poder Judiciário.
8	Resolução n. 481, de 21/11/2022	Revoga as Resoluções vigentes à época da pandemia do Coronavírus e altera as Resoluções CNJ n. 227/2016, 343/2020, 345/2020, 354/2020 e 465/2022.
9	Instrução Normativa n. 92 de 20/01/2023	Altera a Instrução Normativa n. 74, de 19 de fevereiro de 2019. CONSIDERANDO a edição da Resolução CNJ nº 481, de 22 de novembro de 2022, que alterou o art. 5º da Resolução CNJ nº 227/2016, para limitar em 30% o número máximo de servidores que poderão executar suas atividades em regime de teletrabalho; Art. 7º, V – o limite máximo de servidores em teletrabalho, por unidade, é de 30%, arredondando-se as frações para o primeiro número inteiro imediatamente superior;”.

Quadro 3 – Categoria De Análise: OIE e Princípio Do Desenvolvimento Sustentável – Resoluções Administrativas do TST:

N	TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST)	EMENTA
1	Resolução Administrativa n. 1499, de 1º de fevereiro de 2012	Regulamenta o teletrabalho no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho e dá outras providências.
2	Resolução Administrativa n. 1796, de 16 de fevereiro de 2016	Altera a redação do inciso I do art. 5º e acresce o parágrafo único ao art. 6º e o art. 18-A à Resolução Administrativa nº 1499, de 1º de fevereiro de 2012, que regulamenta o teletrabalho no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho. “Art. 18-A. O teletrabalho poderá ser autorizado, a critério da administração, de acordo com a conveniência e oportunidade, ao servidor afastado para acompanhar cônjuge ou companheiro(a) que foi deslocado(a) ou se deslocou temporariamente, por motivo justificado, para outro ponto do território nacional ou para o exterior, hipótese em que serão afastadas as exigências previstas nos arts. 5º, inciso I, exclusivamente quanto à necessidade de cumprimento do estágio probatório, e 6º, incisos II, III e VII.”
3	Resolução Administrativa n. 2094, de 12 de agosto de 2019	Aprova a proposta orçamentária da Justiça do Trabalho relativa ao exercício de 2020 e o Plano Plurianual 2020-2023.

4	Resolução Administrativa n. 2156, de 18 de maio de 2020 (PANDEMIA COVID-19)	Referenda o Ato GDGSET.GP nº 126, de 17 de março de 2020, que suspende a prestação presencial de serviços no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho quanto às atividades não essenciais e estabelece protocolo para a prestação presencial de serviços essenciais ao cumprimento das atribuições finalísticas do Tribunal Superior do Trabalho, como medida de emergência para prevenção da disseminação do Novo Coronavírus (COVID-19).
5	Resolução Administrativa n. 2321, de 6 de junho de 2022	Referenda o Ato TST.GP nº 212, de 5 de maio de 2022, que altera os artigos 3º, 8º, 9º e 15 da Resolução Administrativa nº 1.970, de 20 de março de 2018. Art. 1º, §4º Serão priorizados os servidores que desenvolvam atividades que demandem maior esforço individual e menor interação com outros servidores.
6	Resolução Administrativa n. 2412, de 19 de dezembro de 2022	Referenda o Ato n. 742/SEGPES.GDGSET.GP, de 5 de dezembro de 2022, que altera o inciso III do art. 8º da Resolução Administrativa n. 1970, de 20 de março de 2018, que regulamenta o teletrabalho no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho.

Quadro 4 – Categoria De Análise: OIT e Princípio Do Desenvolvimento Sustentável – Resoluções Administrativas do Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região:

N	RESOLUÇÃO TRT11	EMENTA
1	Portaria Nº 2053/2015/SGP	Desginou a Comissão de Gestão de Teletrabalho, no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região
2	Resolução TRT 11 n. 042/2017	Regulamenta, no no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região, a modalidade de teletrabalho, em caráter complementar à Resolução n.151 de 29-5-2015 do CSJT

QUADROS 5, 6, e 7 relacionados à Categoria De Análise: OIT e Princípio Da Prevenção, respectivamente CNJ, TST e TRT11^a

Quadro 5 – Categoria De Análise: OIT e Princípio Da Prevenção – Resoluções Administrativas Do CNJ:

N	RESOLUÇÃO CNJ	EMENTA
1	Resolução Administrativa nº 313 de 19 de março de 2020	Estabelece, no âmbito do Poder Judiciário, regime de Plantão Extraordinário, para uniformizar o funcionamento dos serviços judiciários, com o objetivo de prevenir o contágio pelo novo Coronavírus – Covid-19, e garantir o acesso à justiça neste período emergencial.
2	Resolução Administrativa nº 465 de 22 de junho de 2022	Institui diretrizes para a realização de videoconferências no âmbito do Poder Judiciário.

Quadro 6 – Categoria De Análise: OIT e Princípio Da Prevenção – Resoluções Administrativas Do TST:

N	RESOLUÇÃO TST	EMENTA
1	Resolução Administrativa n. 2158, de 18 de maio de 2020	Referenda o Ato n. 132/TST.GP, de 19 de março de 2020, que suspende a prestação presencial de serviços no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho e estabelece protocolo para a prestação presencial mínima e restrita aos serviços essenciais ao cumprimento das atribuições finalísticas do Tribunal Superior do Trabalho, como medida de emergência para prevenção da disseminação do Novo coronavírus (Covid-19).
2	Resolução Administrativa n. 2165, de 18 de maio de 2020	Referenda o Ato Conjunto n. 173/TST.GP.GVP.CGJT, de 30 de abril de 2020, que consolida e uniformiza, no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho, a regulamentação do trabalho remoto temporário, do funcionamento dos serviços judiciários não presenciais e da realização de sessões de julgamento telepresenciais, com o objetivo de prevenir o contágio pelo Novo coronavírus (Covid-19), bem como garantir o acesso à justiça.
3	Resolução Administrativa n. 2256, de 13 de setembro de 2021	Referenda o Ato Conjunto nº 217/TST.GP.GVP.CGJT, de 23 de agosto de 2021, que revoga o Ato Conjunto nº

		398/TST.GP.GVP.CGJT, de 19 de outubro de 2020, e o Ato nº 36/TST.GP, de 27 de fevereiro de 2021, e implementa a etapa intermediária 1 de retorno ao regime presencial, prevista no art. 3º, II, do Ato Conjunto nº 316/TST.GP.GVP.CGJT, de 4 de agosto de 2020.
4	Resolução Administrativa n. 2200, de 8 de fevereiro de 2021	Referenda o Ato n. 480/TST.DILEP.SEGPES.SESAUD.CPAI.GP, de 10 de dezembro de 2020, que regulamenta a concessão de condições especiais de trabalho ao servidor com deficiência ou doença grave ou que tenha filhos ou dependentes legais na mesma condição no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho (TST).
5	Resolução Administrativa n. 2284, de 11 de fevereiro de 2022	Referenda o Ato Conjunto nº 351/TST.GP.GVP.CGJT, de 20 de dezembro de 2021, que implementa a etapa intermediária 2 de retorno ao regime presencial, prevista no art. 3º, III, do Ato Conjunto nº 316/TST.GP.GVP.CGJT, de 4 de agosto de 2020, que institui, no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho, protocolo para a retomada gradual dos serviços presenciais, observadas as ações necessárias para prevenção de contágio pelo novo Coronavírus – Covid-19.
6	Resolução Administrativa n. 2296, de 21 de fevereiro de 2022	Referenda o Ato Conjunto nº 11/TST.GP.GVP.CGJT, de 26 de janeiro de 2022, que prorroga para o dia 1º de março de 2022 a produção de efeitos do Ato Conjunto nº 351/TST.GP.GVP.CGJT, de 20 de dezembro de 2021, que implementa a etapa intermediária 2 de retorno ao regime presencial, prevista no art. 3º, III, do Ato Conjunto nº 316/TST.GP.GVP.CGJT, de 4 de agosto de 2020, que institui, no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho, protocolo para a retomada gradual dos serviços presenciais, observadas as ações necessárias para prevenção de contágio pelo Novo Coronavírus – Covid-19.

7	<u>ATO CONJUNTO Nº 657/TST.GP.GVP.CGJT, de 25 de outubro de 2022</u>	revoga o Ato Conjunto nº 173/TST.GP.GVP.CGJT, de 30 de abril de 2020, que consolida e uniformiza, no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho, a regulamentação do trabalho remoto temporário, do funcionamento dos serviços judiciários não presenciais e da realização de sessões de julgamento telepresenciais, com o objetivo de prevenir o contágio pelo Novo coronavírus (Covid-19), bem como garantir o acesso à justiça; e o Ato Conjunto nº 89/TST.GP.GVP.CGJT, de 2 de março de 2022, que orienta o retorno das atividades presenciais no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho e atualiza as recomendações a serem adotadas durante a vigência da Emergência de Saúde Pública de Importância Nacional decorrente da infecção humana pelo Coronavírus; e dá outras providências.
---	--	---

Quadro 7 – Categoria De Análise: OIT e Princípio Da Prevenção – Resoluções Administrativas do TRT11:

N	ATO CONJUNTO TRT11	EMENTA
1	Ato Conjunto nº 1/2020/SGP/SCR	impõe medidas restritivas de acesso às dependências do TRT da 11ª Região, em razão do agravamento da pandemia no Estado do Amazonas;
2	Ato Conjunto N.05/2020/SGP/SCR	Regulamenta, no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região, a adoção de meios telepresenciais para a realização de audiências e sessões de julgamento durante a vigência das medidas de isolamento social para a prevenção do contágio pelo Coronavírus (COVID-19);
3	ATO CONJUNTO Nº 1/2021/SGP/SCR Manaus, 4 de janeiro de 2021.	Dispõe sobre medidas de emergência restritivas de acesso às dependências das unidades administrativas e judiciárias do TRT da 11ª Região, em razão do agravamento da pandemia e calamidade na saúde, pública e privada, nos estados do Amazonas e Roraima.
4	<u>ATO CONJUNTO Nº 2/2021/SGP/SCR Manaus, 11 de janeiro de 2021.</u>	Dispõe sobre a suspensão das audiências e sessões de julgamento no mês de janeiro de 2021 e a adoção de medidas de restrição na

		realização das audiências e sessões de julgamento no mês de fevereiro de 2021, no âmbito do TRT da 11ª Região.
5	<u>ATO CONJUNTO Nº 03/2021/SGP/SCR Manaus, 25 de janeiro de 2021.</u>	Dispõe sobre a suspensão da realização de audiências, sessões de julgamento e prazos processuais no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região, no período de 25.01.2021 a 31.01.2021, em razão do Decreto Estadual nº 43.303/2021, que endureceu as medidas de restrição de deslocamento de pessoas nos municípios do Estado do Amazonas, em razão do agravamento da pandemia da covid 19. -(DP-890/2021)
5	<u>ATO CONJUNTO Nº 14/2021/SGP/SCR Manaus, 17 de Junho de 2021</u>	Regulamenta o processo de retorno progressivo às atividades presenciais do Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região.
6	<u>ATO CONJUNTO Nº 23/2021/SGP/SCR Manaus, 31 de agosto de 2021</u>	Altera o Ato Conjunto Nº 14/2021/SGP para constar o artigo 2º-A, que dispõe sobre a apresentação do comprovante de vacinação pelos magistrados e servidores, como condição de retorno da atividade presencial.
7	<u>ATO CONJUNTO Nº 28/2021/SGP/SCR Manaus, 13 de dezembro de 2021</u>	Estabelece medidas e orientações para o retorno pleno das atividades presenciais no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região.
8	<u>ATO CONJUNTO Nº 001/2022/SGP/SCR Manaus, 14 de janeiro de 2022</u>	Restabelece a Etapa 2 do procedimento de retorno progressivo às atividades presenciais das unidades judiciárias do Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região nos termos do Ato Conjunto n. 14/2021/SGP/SCR.
9	<u>ATO CONJUNTO Nº 002/2022/SGP/SCR Manaus, 18 de março de 2022</u>	Restabelece medidas e orientações para o retorno pleno das atividades presenciais no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região.
10	<u>ATO CONJUNTO Nº 006/2022/SGP/SCR Manaus, 8 de abril de 2022</u>	Atualiza as medidas e orientações quanto ao retorno pleno das atividades presenciais no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região.
11	<u>ATO CONJUNTO Nº 009/2022/SGP/SCR Manaus, 24 de junho de 2022</u>	Torna obrigatório o uso de máscara de proteção respiratória no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região (AM/RR) e dá outras providências.
12	<u>ATO CONJUNTO Nº 013/2022/SGP/SCR Manaus, 23 de agosto de 2022</u>	Atualiza as medidas e orientações quanto à manutenção das atividades presenciais no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região.

13	Resolução TRT n.35/2022	Regulamenta a modalidade de teletrabalho, em caráter complementar à Resolução CSJT nº 151, de 29 de maio de 2015, no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região. Traz a previsão do teletrabalho parcial e de forma expressa fator de prioridade aos servidores com deficiência, gestante ou lactante, com filhos, dependentes com deficiência e outros contextos que direcionam à saúde e ergonomia para o servidor em teletrabalho.
----	-------------------------	--

QUADROS 8 relacionados à Categoria De Análise: OIT e Princípio Da Precaução respectivamente CNJ, TST e TRT11^a

Quadro 8 – Categoria De Análise: OIT E Princípio Da Precaução – Resoluções Administrativas do CNJ, TST e TRT11:

ORGÃO	RESOLUÇÃO	EMENTA
CNJ	Resolução Nº 343 de 09 de setembro de 2020	Institui condições especiais de trabalho para magistrados(as) e servidores(as) com deficiência, necessidades especiais ou doença grave ou que sejam pais ou responsáveis por dependentes nessa mesma condição e dá outras providências.
TST	Não expresso	-
TRT11	Não expresso	-