

**XXXII CONGRESSO NACIONAL DO  
CONPEDI SÃO PAULO - SP**

**DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO  
TRABALHO II**

**RUBENS BEÇAK**

**PATRÍCIA TUMA MARTINS BERTOLIN**

**IARA MARTHOS ÁGUILA**

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

#### **Diretoria - CONPEDI**

**Presidente** - Profa. Dra. Samyra Haydée Dal Farra Naspolini - FMU - São Paulo

**Diretor Executivo** - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC - Santa Catarina

**Vice-presidente Norte** - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa - Pará

**Vice-presidente Centro-Oeste** - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG - Goiás

**Vice-presidente Sul** - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos - Rio Grande do Sul

**Vice-presidente Sudeste** - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio - Rio de Janeiro

**Vice-presidente Nordeste** - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP - Pernambuco

**Representante Discente:** Prof. Dr. Abner da Silva Jaques - UPM/UNIGRAN - Mato Grosso do Sul

#### **Conselho Fiscal:**

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - SKEMA/ESDHC/UFMG - Minas Gerais

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UFERSA - Rio Grande do Norte

Prof. Dr. Fernando Passos - UNIARA - São Paulo

Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP - São Paulo

#### **Secretarias**

##### **Relações Institucionais:**

Prof. Dra. Claudia Maria Barbosa - PUCPR - Paraná

Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA - Bahia

Profa. Dra. Daniela Marques de Moraes - UNB - Distrito Federal

##### **Comunicação:**

Prof. Dr. Robison Tramontina - UNOESC - Santa Catarina

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS - Sergipe

##### **Relações Internacionais para o Continente Americano:**

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM - Rio Grande do sul

Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto - UPM - São Paulo

##### **Relações Internacionais para os demais Continentes:**

Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR - Ceará

Profa. Dra. Sandra Regina Martini - UNIRITTER / UFRGS - Rio Grande do Sul

Profa. Dra. Maria Claudia da Silva Antunes de Souza - UNIVALI - Santa Catarina

##### **Educação Jurídica**

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba - PR

Prof. Dr. Rubens Beçak - USP - SP

Profa. Dra. Livia Gaigher Bosio Campello - UFMS - MS

##### **Eventos:**

Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - FDF - São Paulo

Profa. Dra. Norma Sueli Padilha - UFSC - Santa Catarina

Prof. Dr. Juraci Mourão Lopes Filho - UNICHRISTUS - Ceará

##### **Comissão Especial**

Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UFRJ - RJ

Profa. Dra. Maria Creusa De Araújo Borges - UFPB - PB

Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta - Fumec - MG

Prof. Dr. Rogério Borba - UNIFACVEST - SC

D597

Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho II[Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Rubens Beçak, Patrícia Tuma Martins Bertolin, Iara Marthos Águila – Florianópolis: CONPEDI, 2025.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5274-333-6

Modo de acesso: [www.conpedi.org.br](http://www.conpedi.org.br) em publicações

Tema: Os Caminhos Da Internacionalização E O Futuro Do Direito

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Direito do trabalho. 3. Meio ambiente do trabalho. XXXII Congresso Nacional do CONPEDI São Paulo - SP (4: 2025 : Florianópolis, Brasil).

CDU: 34

# **XXXII CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI SÃO PAULO - SP**

## **DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II**

---

### **Apresentação**

A revolução tecnológica em andamento, manifestada no mundo do trabalho por novos modos de contratação da prestação de serviços e novas formas de organização do trabalho, propõe não apenas a substituição do trabalho humano por algoritmos e sistemas tecnológicos, mas também a precarização das condições de trabalho e modelos de trabalho para além do vínculo de emprego.

Nesse contexto se encontra a pejetização, o trabalho prestado por meio de plataformas digitais, a mecanização do trabalho, dentre outras inovações que desafiam o Direito do Trabalho a adotar interpretação ampliativa para garantir direitos fundamentais consagrados na Constituição da República Federativa do Brasil aos trabalhadores. O trabalho digno e meio ambiente de trabalho seguro e saudável não são prerrogativas apenas dos empregados e sim de todos os trabalhadores.

O poder econômico que movimenta as inovações tecnológicas e seus impactos no mundo do trabalho com o objetivo de aumentar a produtividade e reduzir custos resulta no aumento da assimetria de forças nas relações de trabalho, trazendo desigualdade também entre os trabalhadores, criando classes diferentes entre eles, com trabalhadores protegidos pelo emprego, trabalhadores sem vínculo de emprego e com trabalho precário, sem direitos trabalhistas garantidos na legislação laboral em vigor, e trabalhadores sem qualificação sujeitos à exploração que a necessidade lhes impõe.

As inovações tecnológicas não serão paralisadas e não deixarão de ser implementadas na organização do trabalho, o capital não deixará de exercer seu poder na economia e no mundo do trabalho, contudo o valor social do trabalho e a dignidade do trabalhador são valores éticos e sociais que se sobrepõem ao interesse puramente econômico. Necessário, portanto, conjugar o valor social do trabalho com a liberdade econômica, sem tirar o trabalhador do centro do debate.

Os pesquisadores que apresentam artigos nesta seção, em sintonia com as exigências do momento atual do Direito do Trabalho, desenvolveram suas pesquisas com temáticas sensíveis e voltadas para a dignidade e proteção do trabalhador, como ao tratar da precarização do trabalho pejetizado, inclusive na perspectiva de gênero, e a fragilidade do princípio da primazia da realizada na validação da pejetização.

A temática do trabalho prestado por meio de plataformas digitais também está presente, na análise da subordinação em nova dimensão na uberização; a precarização do trabalho apontada na uberização e sua relação com o aspecto econômico do Direito. No mesmo sentido, foram apresentados desafios contemporâneos para o Direito do Trabalho do ponto de vista da globalização, crise do capitalismo e inteligência artificial.

O imperativo da dignidade do trabalho humano e sua sobreposição ao capital está presente nas pesquisas sobre a mecanização do trabalho no campo e persistência do trabalho em condição análoga à escravidão; o racismo estrutural no trabalho doméstico; o respeito à privacidade do trabalhador expresso na LGPD; o direito à desconexão; e a inclusão inóvia no recrutamento de empregados.

Nesta seção também estão pesquisas importantes sobre meio ambiente de trabalho, tratando do risco de monetização da saúde do trabalhador; análise sobre os riscos psicossociais da NR1; a regulamentação do adicional de penosidade; e o meio ambiente de trabalho do teletrabalhador.

Os artigos apresentados nesta seção são fruto de relevantes análises e pesquisas voltadas para temas que suscitem reflexão de todos aqueles que participam do mundo jurídico, em especial, dos juslaboralistas.

Coordenadores do GT:

Profa. Dra. Iara Marthos Águila – Faculdade de Direito de Franca

Profa. Dra. Patrícia Tuma Martins Bertolin – Universidade Presbiteriana Mackenzie

Prof. Dr. Rubens Beçak – USP

## **MEIO AMBIENTE DO TRABALHO DO TELETRABALHADOR**

### **TELEWORKER'S WORK ENVIRONMENT**

**Rogério Borba**  
**Juliana Pieruccetti Senges Waksman**

#### **Resumo**

O presente artigo analisa o meio ambiente do trabalho no contexto do teletrabalho, considerando os impactos sobre a saúde física e mental do trabalhador, as lacunas legislativas e a necessidade de políticas públicas e fiscalização específicas. A pesquisa enfatiza que, com a expansão do teletrabalho na era da Quarta Revolução Industrial, o domicílio do trabalhador passou a integrar o conceito de ambiente laboral, exigindo adaptações ergonômicas, delimitação de jornada, orientação preventiva e monitoramento da saúde ocupacional. Por meio da revisão da Constituição Brasileira, da Consolidação das Leis do Trabalho, normas regulamentadoras e da jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, evidencia-se que, embora existam diretrizes gerais sobre saúde e segurança, sua aplicação ao teletrabalho ainda é insuficiente. O estudo destaca a importância da responsabilidade compartilhada entre empregador, Estado e trabalhador, de forma a promover um meio ambiente laboral equilibrado, seguro e salubre, preservando o bem-estar físico, mental e social. Conclui-se que a regulamentação adequada, aliada a políticas preventivas e fiscalização inovadora, é essencial para garantir a proteção integral do teletrabalhador, conciliando produtividade, tecnologia e qualidade de vida. Fez-se uso do método monográfico com pesquisa documental e bibliográfica.

**Palavras-chave:** Teletrabalho, Meio ambiente do trabalho, Saúde do trabalhador, Ergonomia, Políticas públicas

#### **Abstract/Resumen/Résumé**

This article analyzes the workplace environment in the context of telework, focusing on its impacts on workers' physical and mental health, legislative gaps, and the need for specific public policies and supervision. The study emphasizes that, with the expansion of telework during the Fourth Industrial Revolution, the worker's home has become part of the labor environment, requiring ergonomic adjustments, work schedule delimitation, preventive guidance, and occupational health monitoring. Through a review of the Brazilian Constitution, the Consolidation of Labor Laws, regulatory norms, and case law from the Superior Labor Court, it is evident that, although general health and safety guidelines exist, their application to telework remains insufficient. The study highlights the importance of shared responsibility among employers, the State, and workers to promote a balanced, safe, and healthy labor environment, ensuring physical, mental, and social well-being. It concludes that proper regulation, combined with preventive policies and innovative supervision, is

essential to guarantee comprehensive protection for teleworkers, reconciling productivity, technology, and quality of life. The

**Keywords/Palabras-claves/Mots-clés:** Telework, Workplace environment, Worker health, Ergonomics, Public policies

## INTRODUÇÃO

O avanço das tecnologias da informação e comunicação, aliado às transformações econômicas e sociais decorrentes da globalização, tem promovido mudanças profundas nas relações de trabalho. Entre essas mudanças, destaca-se o teletrabalho, modalidade que permite a prestação de serviços fora das dependências físicas do empregador, mas mantendo o vínculo laboral e a integração com a equipe e os processos produtivos.

A Reforma Trabalhista, por meio da Lei nº 13.467/2017, incorporou expressamente o teletrabalho ao ordenamento jurídico brasileiro, regulamentando-o nos artigos 62 e 75-A a 75-E da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Apesar dessa normatização, persiste um grande desafio: assegurar que o meio ambiente do trabalho em teletrabalho ofereça condições adequadas de saúde, segurança e bem-estar ao trabalhador, aspectos tradicionalmente associados ao ambiente laboral presencial.

O teletrabalho apresenta particularidades que o distinguem do trabalho tradicional. O espaço doméstico, que historicamente era destinado ao convívio familiar e ao lazer, passa a ser também o local de exercício da atividade laboral, gerando uma sobreposição de funções e exigindo novos parâmetros de proteção jurídica.

Nesse contexto, surgem riscos não apenas físicos, como inadequação de mobiliário e equipamentos, mas também psicológicos, associados ao isolamento, à sobrecarga de trabalho e à dificuldade de delimitar fronteiras entre vida profissional e pessoal. Estudos da Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2022) indicam que a pandemia de COVID-19 acelerou a adoção do teletrabalho em escala global, evidenciando lacunas regulatórias, especialmente no que concerne à saúde mental, ergonomia e segurança do trabalhador remoto.

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, em seus artigos 7º, 193 e 225, estabelece que o trabalho é base da ordem social, e que todo trabalhador tem direito à redução dos riscos inerentes à atividade laboral, bem como a um meio ambiente ecologicamente equilibrado, essencial à sadia qualidade de vida. Assim, a proteção do meio ambiente do trabalho se apresenta como uma extensão do direito fundamental à saúde e à dignidade da pessoa humana, devendo englobar fatores físicos, mentais e sociais que influenciam diretamente o bem-estar do trabalhador.

O meio ambiente do trabalho não se restringe ao espaço físico da empresa, mas compreende o conjunto de condições que afetam a integridade física e psíquica do trabalhador, independentemente do local em que a atividade seja realizada. No Brasil, apesar da existência de normas regulamentadoras como a NR-17, voltada à ergonomia, a aplicação dessas regras ao teletrabalho ainda é limitada, principalmente pelo fato de o ambiente domiciliar não estar sujeito à fiscalização direta do empregador ou do Estado.

Além disso, a ausência de regulamentação detalhada acerca da jornada de trabalho, pausas, direito à desconexão e condições mínimas de ergonomia evidencia lacunas normativas que podem gerar impactos significativos na saúde física e mental do teletrabalhador. O teletrabalho, portanto, exige uma abordagem integrada que considere a proteção do trabalhador como um direito fundamental, em consonância com a Constituição Federal e as convenções internacionais sobre segurança e saúde no trabalho, especialmente a Convenção nº 155 da OIT, que define a saúde laboral como um estado de completo bem-estar físico, mental e social (OIT, 1981).

A relevância do tema é ainda mais evidente quando se considera o contexto da Revolução 4.0, marcada pela integração entre ambientes digitais e físicos, robotização, automação e conectividade contínua. Essa realidade altera substancialmente a forma como o trabalho é organizado, aumentando a demanda por habilidades digitais, adaptabilidade e capacidade de gestão do tempo, mas também elevando os riscos de sobrecarga, estresse e adoecimento psicológico.

Assim, o presente artigo busca analisar o meio ambiente do trabalho no contexto do teletrabalho, destacando suas vulnerabilidades, os desafios para a proteção da saúde do trabalhador e a necessidade de políticas públicas e regulamentações que promovam um equilíbrio entre produtividade, inovação e bem-estar laboral. Ao longo do texto, serão abordados os fundamentos constitucionais e legais do meio ambiente do trabalho, os impactos físicos e psicológicos do teletrabalho, lacunas legislativas, normas de ergonomia e segurança, jurisprudência relevante, bem como experiências internacionais que podem servir de referência para aprimorar a proteção do trabalhador remoto.

O objetivo é oferecer uma visão abrangente e crítica sobre o tema, ressaltando a importância da atuação integrada do Estado, dos empregadores e da sociedade na concretização de direitos fundamentais e na promoção de um meio ambiente do trabalho

saudável e equilibrado, mesmo em espaços não convencionais como o domicílio do trabalhador. Fez-se uso do método monográfico com pesquisa documental e bibliográfica.

## **1. MEIO AMBIENTE DO TRABALHO: CONCEITO E TUTELA CONSTITUCIONAL**

O conceito de meio ambiente do trabalho, embora intrinsecamente vinculado à saúde e segurança do trabalhador, vai além das condições físicas do espaço laboral, abrangendo elementos materiais, imateriais, sociais e psicológicos que impactam direta e indiretamente o bem-estar do indivíduo. O meio ambiente do trabalho compreende “o local onde as pessoas desempenham suas atividades laborais, sejam remuneradas ou não, cujo equilíbrio está baseado na salubridade do meio e na ausência de agentes que comprometem a incolumidade físico-psíquica dos trabalhadores, independentemente da condição que ostentem”.

Nesse sentido, percebe-se que a proteção do trabalhador exige uma abordagem multidimensional, capaz de contemplar tanto os riscos tradicionais, como exposição a agentes químicos, físicos ou biológicos, quanto os riscos emergentes relacionados à saúde mental e ao equilíbrio social do ambiente laboral. A Constituição (BRASIL, 1988) assegura, em diversos dispositivos, a proteção ao meio ambiente do trabalho como expressão do direito à saúde e à dignidade da pessoa humana.

O artigo 7º, incisos XXII e XXIII (BRASIL, 1988), prevê a redução dos riscos inerentes à atividade laboral por meio de normas de saúde, higiene e segurança, além da compensação financeira para atividades penosas, insalubres ou perigosas. Já o artigo 225 (BRASIL, 1988), ao reconhecer o direito de todos a um meio ambiente ecologicamente equilibrado, reforça que a tutela ambiental não se restringe ao contexto ecológico, mas também inclui o ambiente laboral como espaço essencial à qualidade de vida e à proteção do trabalhador. O artigo 193, por sua vez, define o trabalho como base da ordem social, consolidando-o como direito social que exige condições equilibradas para sua efetivação.

A relevância jurídica do meio ambiente do trabalho também se manifesta em normas infraconstitucionais, tais como a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e as Normas Regulamentadoras (NRs) do Ministério da Economia. A NR-17, por exemplo,

estabelece parâmetros de ergonomia e conforto, visando minimizar esforços repetitivos e lesões ocupacionais, contribuindo para a produtividade e a proteção integral do trabalhador. Entretanto, a aplicação dessas normas ao teletrabalho apresenta lacunas significativas, uma vez que os mecanismos de fiscalização são limitados pelo fato de o ambiente domiciliar não estar sob controle direto do empregador ou do Estado.

A doutrina trabalhista contemporânea ressalta que a efetividade do direito ao meio ambiente do trabalho depende da interação entre Estado, empregador e trabalhador. Delgado (2020) enfatiza que políticas públicas consistentes, combinadas com instrução adequada aos trabalhadores sobre práticas preventivas e com fiscalização contínua, são indispensáveis para garantir que o ambiente laboral seja seguro e saudável.

A ausência de regulamentação detalhada para o teletrabalho não deve eximir o empregador de responsabilidades, especialmente em relação à ergonomia, saúde mental e prevenção de acidentes, reafirmando a necessidade de uma interpretação extensiva e adaptativa das normas existentes. Além disso, a jurisprudência brasileira tem progressivamente reconhecido a importância de um meio ambiente do trabalho equilibrado, mesmo fora das dependências físicas do empregador. Os Tribunais Regionais do Trabalho, tem considerado a responsabilidade do empregador em casos de adoecimento físico ou psicológico do trabalhador em home office, reforçando a necessidade de adequação do espaço laboral domiciliar e de fornecimento de orientações claras sobre prevenção de riscos (BRASIL, 2022).

A proteção ao meio ambiente do trabalho não se limita à prevenção de acidentes e doenças físicas, incluindo o bem-estar mental e social, reconhecendo que fatores como sobrecarga de tarefas, falta de pausas, isolamento social e pressão por produtividade podem causar transtornos psicológicos, afetando a qualidade de vida e o desempenho profissional. Nesse contexto, a Convenção nº 155 da OIT (1981) estabelece que saúde ocupacional envolve “não só a ausência de afecção ou de doenças, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene no trabalho”. Portanto, um meio ambiente do trabalho saudável deve contemplar tanto a integridade física quanto o equilíbrio psicológico e social do trabalhador.

A doutrina reforça que, para o teletrabalho, essas diretrizes precisam ser adaptadas ao contexto domiciliar, onde o meio ambiente do trabalho é constituído por todos os

elementos que compõem as condições materiais e imateriais, físicas ou psíquicas, de uma pessoa, não havendo distinção entre ambiente presencial e remoto. A responsabilidade compartilhada entre empregador e Estado deve garantir condições seguras, mesmo em ambientes não convencionais, com medidas preventivas, orientação e monitoramento adequados.

O debate sobre o meio ambiente do trabalho também envolve a necessidade de políticas públicas que promovam prevenção, educação e fiscalização, considerando a viabilidade econômica e o respeito à privacidade do trabalhador. O teletrabalho, ao expandir o espaço laboral para o domicílio, impõe desafios inéditos, pois exige conciliar produtividade, inovação e respeito às condições de saúde e segurança, sem infringir a intimidade do trabalhador e de sua família. Portanto, a tutela do meio ambiente do trabalho deve ser compreendida como uma extensão do direito à saúde, à dignidade e à qualidade de vida, adaptada às novas formas de organização laboral que caracterizam o século XXI.

## **2. O TELETRABALHO NO CONTEXTO DA REVOLUÇÃO 4.0**

A Quarta Revolução Industrial, também denominada Revolução 4.0, caracteriza-se pela fusão entre os mundos físico, digital e biológico, promovendo transformações profundas na forma de produzir, consumir e organizar o trabalho, diferentemente das revoluções industriais anteriores, a Revolução 4.0 não se limita à mecanização ou automação parcial, mas incorpora inteligência artificial, robótica avançada e computação em nuvem, permitindo que processos produtivos e administrativos sejam realizados em qualquer lugar do mundo, desde que conectados digitalmente.

O teletrabalho, regulamentado no Brasil pela Lei nº 13.467/2017, artigos 75-A a 75-E da CLT (BRASIL, 1943), consiste na prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, utilizando tecnologias de informação e comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo, não se confundindo, ainda, com o trabalho externo tradicional, realizado em campo ou em locais públicos, pois exige infraestrutura tecnológica, conectividade permanente e disciplina autogerida por parte do trabalhador.

O teletrabalhador, em grande parte dos casos, desempenha suas atividades no domicílio, integrando a residência como espaço laboral, o que traz desafios inéditos à proteção da saúde, ergonomia e qualidade de vida. A pandemia de COVID-19 evidenciou a relevância do teletrabalho, acelerando sua implementação em larga escala. Dados da OIT (2020) indicam que, durante os períodos de isolamento social, aproximadamente 40% da força de trabalho global passou a exercer suas atividades remotamente, muitas vezes sem preparo adequado ou orientação sobre prevenção de riscos ocupacionais.

No Brasil, pesquisas do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2021) mostram que, entre 2020 e 2021, cerca de 8,2 milhões de trabalhadores passaram a atuar em regime de teletrabalho, sendo que 60% relataram dificuldades relacionadas à organização do espaço, ergonomia e sobrecarga de atividades domésticas. Esses dados reforçam a necessidade de regulamentação clara e políticas públicas que garantam condições de trabalho saudáveis e protegidas, independentemente do local de execução das tarefas.

O teletrabalho, ao incorporar o domicílio como extensão do ambiente laboral, apresenta uma série de implicações jurídicas e sociais. Primeiramente, surge a questão da delimitação da jornada de trabalho e do direito à desconexão. Em ambientes digitais, a comunicação constante via aplicativos, e-mails e plataformas corporativas cria a sensação de disponibilidade contínua, expondo o trabalhador a riscos de sobrecarga, estresse e burnout.

Outro aspecto relevante é a ergonomia, a NR-17 estabelece critérios para condições adequadas de trabalho, incluindo postura, mobiliário e organização do espaço, mas sua aplicação no teletrabalho é limitada pela impossibilidade de fiscalização direta. A inadequação do ambiente domiciliar, a utilização de cadeiras e mesas improvisadas e a ausência de pausas estruturadas podem gerar lesões por esforço repetitivo (LER) e doenças osteomusculares relacionadas ao trabalho (DORT), afetando permanentemente a capacidade laboral do trabalhador.

Além disso, o teletrabalho impacta a interação social e as relações interpessoais, onde o isolamento do trabalhador remoto pode resultar em redução do apoio social, dificuldades de comunicação, diminuição da motivação e aumento de conflitos interpessoais, afetando a coesão da equipe e a saúde psicológica individual. Do ponto de

vista econômico e empresarial, o teletrabalho também exige repensar a responsabilidade do empregador na manutenção do ambiente de trabalho saudável.

A disponibilização de equipamentos adequados, o fornecimento de orientações sobre ergonomia, a definição de jornadas e pausas estruturadas e a implementação de programas de prevenção de adoecimento físico e mental são medidas indispensáveis para garantir o equilíbrio entre produtividade e saúde do trabalhador. Todavia, o custo de implementação dessas medidas e a complexidade da fiscalização têm levado muitas empresas a transferir ao trabalhador a responsabilidade por manter condições adequadas, o que evidencia lacunas na proteção jurídica.

Em termos de políticas públicas, é fundamental que o Estado estabeleça diretrizes claras sobre segurança, saúde, ergonomia e direitos do teletrabalhador. A Convenção nº 155 da OIT (1981) e recomendações recentes de organismos internacionais indicam que o teletrabalho deve respeitar os mesmos padrões de saúde e segurança aplicáveis ao ambiente laboral presencial, incluindo monitoramento de condições físicas e mentais, educação preventiva e supervisão periódica (OIT, 1981; OMS, 2020). Além disso, experiências internacionais, como na França e na Espanha, têm instituído o direito à desconexão e diretrizes específicas sobre ergonomia domiciliar, oferecendo modelos que podem ser adaptados à realidade brasileira. (SENGES, 2021)

Dessa forma, o teletrabalho, embora traga benefícios de flexibilidade, economia e integração tecnológica, também amplia a vulnerabilidade do trabalhador, exigindo adaptação das normas existentes, supervisão adequada e políticas públicas eficientes. O desafio central reside em equilibrar produtividade, inovação e proteção integral do trabalhador, garantindo que a residência, como extensão do ambiente laboral, seja também um espaço seguro, saudável e compatível com os direitos constitucionais de saúde, dignidade e qualidade de vida.

### **3. SAÚDE FÍSICA E MENTAL DO TELETRABALHADOR**

A saúde do trabalhador, enquanto direito fundamental previsto na Constituição (BRASIL, 1988), envolve não apenas a ausência de doenças ou afecções físicas, mas também o completo bem-estar mental e social, de forma que o ambiente laboral se

apresenta como fator determinante para a manutenção dessa integridade (BRASIL, 1988, art. 6º e art. 7º, XXII; OIT, 1981). No contexto do teletrabalho, a convergência entre domicílio e espaço de trabalho introduz riscos específicos, impactando diretamente a saúde física, psicológica e social do trabalhador.

A partir da perspectiva do direito ambiental, que consiste num conjunto de normas, que buscam a coexistência do ser humano com o meio ambiente, voltadas para o bem comum, encontra-se a classificação de meio ambiente, espaço de existência e desenvolvimento humano (BORBA; VASCONCELOS, 2020), onde se verifica o meio ambiente do trabalho, direcionado para a proteção da saúde e dignidade especificamente do trabalhador.

O meio ambiente do trabalho é constituído por todos os elementos que compõem as condições materiais e imateriais, físicas ou psíquicas de uma pessoa, independentemente do local em que se encontra, evidenciando que o teletrabalhador necessita de atenção especial para que suas condições de saúde não sejam comprometidas. Em termos de saúde física, destacam-se os riscos ergonômicos decorrentes do uso inadequado de mobiliário e equipamentos tecnológicos. A Norma Regulamentadora nº 17 (NR-17) estabelece critérios para adaptação ergonômica, considerando postura, altura de mesas e cadeiras, iluminação e disposição de equipamentos.

Entretanto, no teletrabalho, o ambiente domiciliar frequentemente não atende a esses requisitos, elevando o risco de desenvolvimento de lesões por esforço repetitivo (LER) e doenças osteomusculares relacionadas ao trabalho (DORT), que podem resultar em incapacidade laboral permanente. Assim, a adequação do ambiente doméstico constitui medida preventiva essencial para a saúde física, sendo responsabilidade compartilhada entre empregador e trabalhador.

A saúde mental constitui outro aspecto crítico. O teletrabalho pode gerar isolamento social, sobrecarga de tarefas, dificuldade em separar vida profissional e pessoal, e sensação de constante disponibilidade digital. Esses fatores contribuem para o desenvolvimento de burnout, estresse crônico, ansiedade e depressão. A Organização Mundial da Saúde (OMS, 2022) alerta que trabalhadores em home office apresentam maior propensão a transtornos psicológicos quando não há delimitação de jornada, ausência de pausas regulares e falta de suporte organizacional. Nesse sentido, políticas de

prevenção, programas de apoio psicológico e medidas que promovam a desconexão digital tornam-se imprescindíveis para manter a saúde mental do teletrabalhador.

Além disso, os fatores sociais e familiares influenciam diretamente a saúde do trabalhador remoto. A residência, agora também espaço de trabalho, pode gerar conflitos entre atividades laborais e responsabilidades domésticas, especialmente para mulheres, que historicamente acumulam dupla jornada de trabalho. A comunicação virtual constante, por meio de aplicativos e e-mails, pode resultar em sensação de vigilância permanente, afetando a autonomia e o bem-estar psicológico, onde a responsabilidade do empregador não se limita ao ambiente físico da empresa, mas se estende ao espaço doméstico do trabalhador, sempre respeitando a privacidade e intimidade do domicílio.

Outro ponto relevante é a relação entre saúde física, mental e produtividade. Estudos demonstram que condições inadequadas de trabalho, incluindo ergonomia deficiente e sobrecarga psicológica, reduzem a eficiência e aumentam absenteísmo e rotatividade. Nesse contexto, a implementação de programas de prevenção e monitoramento, orientação quanto à ergonomia, delimitação de horários e incentivo à desconexão digital não apenas preserva a saúde do trabalhador, mas também contribui para a sustentabilidade e competitividade das organizações.

Por fim, a literatura especializada aponta que o teletrabalho exige uma abordagem integrada e multidisciplinar, combinando aspectos de direito do trabalho, medicina ocupacional, ergonomia, psicologia e sociologia. A adaptação do meio ambiente do trabalho ao contexto domiciliar deve levar em conta todos os fatores que afetam a integridade física, mental e social do trabalhador, garantindo que a proteção do trabalho seja efetiva e abrangente. Nesse sentido, políticas públicas e regulamentações específicas, alinhadas com normas internacionais como a Convenção nº 155 da OIT, são essenciais para assegurar um teletrabalho saudável, equilibrado e sustentável.

#### **4. NORMAS DE SEGURANÇA, LACUNAS LEGISLATIVAS E FISCALIZAÇÃO**

A Consolidação das Leis do Trabalho (BRASIL, 1943), especialmente após a Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017), incorporou dispositivos que regulamentam o

teletrabalho, prevendo orientações expressas sobre medidas preventivas e responsabilidades do empregador (BRASIL, 2017, art. 75-A a 75-E). Apesar disso, a legislação brasileira ainda apresenta lacunas significativas quanto à proteção integral do teletrabalhador, especialmente no que se refere à adaptação ergonômica, prevenção de doenças ocupacionais e manutenção da saúde mental e embora existam normas gerais de saúde e segurança no trabalho, sua aplicação ao contexto domiciliar é limitada, o que exige uma interpretação extensiva e criativa das regras existentes.

A Norma Regulamentadora nº 17 (NR-17), que trata da ergonomia, estabelece parâmetros para o mobiliário, iluminação, disposição de equipamentos e pausas durante a jornada. No entanto, esta foi concebida para ambientes presenciais, de fácil fiscalização pelo empregador ou por órgãos competentes, sendo insuficiente para atender ao teletrabalho, onde a residência do trabalhador é o espaço laboral. Essa limitação cria vulnerabilidade, uma vez que a responsabilidade pela adequação do espaço domiciliar recai majoritariamente sobre o trabalhador, que nem sempre possui conhecimento técnico ou condições financeiras para implementá-la.

A lacuna legislativa evidencia a necessidade de políticas públicas complementares e regulamentação específica para teletrabalho, medidas que não apenas protegem a integridade do trabalhador, mas também evitam demandas judiciais e prejuízos decorrentes de acidentes ou doenças ocupacionais.

A fiscalização do teletrabalho constitui outro desafio relevante. A Superintendência Regional do Trabalho e Emprego (SRTE) possui competência para inspecionar condições de trabalho, mas a atuação em domicílios é limitada por questões de privacidade e autonomia individual. O teletrabalho exige mecanismos inovadores de supervisão, como autorrelatórios, auditorias digitais, checklists de ergonomia e programas de saúde ocupacional online. Essa abordagem permite compatibilizar fiscalização efetiva com respeito à privacidade do trabalhador, promovendo equilíbrio entre segurança e autonomia.

Do ponto de vista jurídico, a jurisprudência brasileira tem buscado preencher essas lacunas por meio da interpretação ampliativa dos direitos constitucionais à saúde, dignidade e meio ambiente do trabalho. A criação de políticas públicas e regulamentação específica deve considerar o custo econômico e a viabilidade prática, sem transferir integralmente a responsabilidade para o trabalhador.

Sugere-se um modelo ideal que combine educação, fiscalização, fornecimento de recursos e participação ativa do empregador, promovendo a prevenção de riscos de forma sustentável. Esse modelo é coerente com os princípios constitucionais de proteção do trabalho, dignidade da pessoa humana e meio ambiente do trabalho equilibrado, garantindo que o teletrabalhador tenha um espaço laboral seguro e saudável, mesmo fora da empresa.

Por fim, é necessário destacar que o teletrabalho representa uma transformação estrutural nas relações laborais, exigindo adaptação normativa, fiscalização inovadora e políticas de prevenção contínuas. A responsabilidade compartilhada entre empregador, Estado e trabalhador, aliada a medidas preventivas e supervisão, é essencial para que o teletrabalho seja sustentável, produtivo e seguro. A regulamentação existente constitui um ponto de partida, mas sua ampliação e atualização são fundamentais para atender aos desafios emergentes da Revolução 4.0 e garantir a efetividade dos direitos sociais do trabalhador brasileiro.

## **CONCLUSÃO**

O presente estudo buscou analisar de forma aprofundada o meio ambiente do trabalho no contexto do teletrabalho, destacando os desafios emergentes da Quarta Revolução Industrial, os impactos sobre a saúde física e mental do trabalhador, bem como as lacunas legislativas e a necessidade de fiscalização e políticas públicas específicas.

A análise desenvolvida evidencia que o teletrabalho, embora ofereça vantagens como flexibilidade, redução de deslocamentos e integração tecnológica, também amplia a vulnerabilidade do trabalhador, exigindo atenção especial às condições ergonômicas, à delimitação da jornada de trabalho e à proteção da saúde psicológica.

No plano constitucional, o direito a um meio ambiente laboral saudável é assegurado pelo artigo 7º, XXII e XXIII, e pelo artigo 225 da Constituição, reforçando a relevância de políticas públicas que garantam a proteção integral do trabalhador (BRASIL, 1988).

Além disso, o artigo 193 da Constituição (BRASIL, 1988) reafirma o trabalho como base da ordem social, destacando que um ambiente equilibrado e salubre é condição

indispensável para a efetividade dos direitos sociais. Nesse sentido, o teletrabalho amplia o conceito de meio ambiente do trabalho, incorporando o domicílio do empregado como espaço laboral, o que exige novas estratégias de proteção, orientação e fiscalização.

A saúde mental do teletrabalhador é impactada pelo isolamento social, sobrecarga de tarefas e dificuldade em separar vida pessoal e profissional, o que pode gerar burnout, ansiedade e depressão (DELGADO, 2020; OMS, 2020). Esses elementos reforçam a necessidade de políticas preventivas que integrem aspectos ergonômicos, psicológicos e sociais, promovendo o bem-estar completo do trabalhador.

O estudo das normas de segurança e lacunas legislativas revelou que, embora a NR-17 e a CLT disponham de diretrizes gerais sobre saúde e segurança, sua aplicação ao teletrabalho é limitada, exigindo interpretação extensiva e regulamentação específica (BRASIL, 2017; MELO, 2017).

A jurisprudência brasileira tem buscado suprir essas lacunas, reconhecendo a responsabilidade do empregador em fornecer condições adequadas, mesmo em regime remoto, e destacando a importância da prevenção de danos à saúde física e mental do trabalhador. Assim, evidencia-se que a proteção jurídica do teletrabalhador depende da aplicação integrada dos direitos sociais, normas de segurança e políticas preventivas. Outro ponto relevante é a necessidade de fiscalização inovadora, compatível com a privacidade do domicílio do trabalhador.

Diante do exposto, conclui-se que o teletrabalho representa um desafio multifacetado às relações laborais, demandando integração entre direito, saúde ocupacional, ergonomia, psicologia e políticas públicas. A efetividade dos direitos sociais, a garantia de um meio ambiente laboral equilibrado e a proteção da saúde física e mental do trabalhador dependem da atuação coordenada do empregador, do Estado e do próprio trabalhador, por meio de medidas preventivas, orientação, fiscalização e regulamentação adequada.

Assim, é imprescindível reconhecer que o teletrabalho não deve ser considerado apenas uma modalidade de execução laboral, mas sim um espaço que exige proteção integral, garantindo que a inovação tecnológica seja acompanhada pela manutenção da dignidade, saúde e bem-estar do trabalhador.

Por fim, ressalta-se que a expansão do teletrabalho na era digital impõe a urgente necessidade de atualização normativa, criação de políticas públicas robustas e adoção de práticas corporativas que conciliem produtividade e qualidade de vida. A construção de um meio ambiente do trabalho saudável, inclusivo e seguro, seja presencial ou remoto, constitui um imperativo constitucional, social e ético, representando um passo essencial para consolidar a proteção integral do trabalhador brasileiro na sociedade contemporânea.

## REFERÊNCIAS

- ANTUNES, Paulo Bessa. **Direito Ambiental**. 21 ed. São Paulo, SP, Editora Atlas, 2020.
- ANTUNES, Ricardo L. **Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho**. 11 ed. São Paulo, SP, Editora da Universidade Estadual de Campinas, 2006.
- ANTUNES, Ricardo. **O Privilégio da Servidão. O Novo Proletariado de Serviços na Era Digital**. São Paulo: Boitempo Editorial, 2018.
- BORBA, ROGÉRIO; MONACO, R. O. **Muita sede para pouca água: breves sobre a escassez da água e a experiencia brasileira**. Revista Científica Monfrague, v. 10, p. 217-232, 2020.
- BORBA, ROGÉRIO; VASCONCELOS, P. E. A. **Conflitos ambientais e águas no Brasil: a mediação como meio de solução de litígios**. Cadernos de Dereito Actual, v. 14, p. 173-190, 2020.
- BORBA DA SILVA, Rogerio. **O reconhecimento do direito ambiental como direito fundamental no Brasil**. Revista Iberoamericana de Derecho Ambiental y Recursos Naturales, v. 11, p. 1-20, 2014.
- BORBA DA SILVA, Rogerio. **O direito ambiental como direito fundamental**. Revista de Direito do UniFOA, v. 6, p. 53-60, 2011.
- BORBA, Rogerio. **“Muita sede para pouca água: breves considerações sobre a escassez da água e a mediação como alternativa para resolução de conflitos”**. In: *XXV ENCONTRO NACIONAL DO CONPEDI - BRASÍLIA/DF. GT DIREITO AMBIENTAL E SOCIOAMBIENTALISMO III*. Brasília, 2016. Disponível em: <http://www.conpedi.org.br/publicacoes/y0ii48h0/864z6gon/xl4D49g5AQm7G9n7.pdf>. Acesso em: 14 de maio de 2025.

BORBA, Rogerio. **O princípio da fundamentação das decisões judiciais na esfera ambiental: o caso do derramamento de petróleo na baía de Guanabara em janeiro de 2000**. Dissertação de Mestrado defendida junto ao Programa de Pós-Graduação em Direito da Faculdade de Direito de Campos. Campos dos Goitacazes. Policopiado, 2009.

BORBA, Rogerio; BARRETO JUNIOR, Francisco Ubiratan Conde. “**Meio ambiente e sociedade no Brasil: conflitos e mediação judicial**”. In: *III CONGRESSO INTERNACIONAL INTERDISCIPLINAR EM SOCIAIS E HUMANIDADES - SALVADOR/BA*. Salvador, 2014. Disponível em: <http://aninter.com.br/Anais%20CONINTER%203/GT%2012/29.%20SILVA%20BARRETO%20FILHO.pdf>. Acesso em: 14 de maio de 2025.

BRASIL. **Consolidação das leis do trabalho**. Organização Vólia Bomfim Cassar. 2.ed. São Paulo: Gen, 2018. Coletânea de Legislação.

BRASIL. TRT-2 – **ROT 1002175-09.2022.5.02.0612**, Relator.: SIDNEI ALVES TEIXEIRA, 5ª Turma. 2022.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 6. Ed. Rio de Janeiro: Impetus, 2012

C155 - **Segurança e Saúde dos Trabalhadores**. Disponível em <[https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS\\_236163/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_236163/lang--pt/index.htm)> Acesso em setembro de 2025.

DA ROCHA, Julio Cesar de Sá, **Direito ambiental do trabalho: reflexo da contemporaneidade**. Disponível em: <[https://www.researchgate.net/publication/286420752\\_Direito\\_ambiental\\_do\\_trabalho\\_reflexo\\_da\\_contemporaneidade](https://www.researchgate.net/publication/286420752_Direito_ambiental_do_trabalho_reflexo_da_contemporaneidade)>. Acesso em setembro de 2025.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017.

FIORILLO. Celso Antonio Pacheco. **Curso de Direito Ambiental Brasileiro**, 19ª ed. São Paulo: Ed. Saraiva, 2019.

GALVÃO, Andréia et al. **REFORMA TRABALHISTA: precarização do trabalho e os desafios para o sindicalismo**. Caderno CRH, v. 32, n. 86, p. 253-270, 2019.

JARDIM, Leila Maria de Souza. **O direito fundamental do trabalhador ao meio ambiente de trabalho saudável**. Disponível em: <<http://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/8873/o-direito-fundamental-do-trabalhador-ao-meio-ambiente-de-trabalho-saudavel>> Acesso em setembro de 2025.

LODUCA, Emília Kazue Saio. **O Direito Fundamental e Constitucional ao Meio Ambiente do Trabalho Equilibrado e Saudável**. Disponível em:

<<https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-do-trabalho/o-direito-fundamental-e-constitucional-ao-meio-ambiente-do-trabalho-equilibrado-e-saudavel/>>. Acesso em setembro de 2025.

MELO, Sandro Nahmias. Teletrabalho, controle de jornada e direito à desconexão. **Revista LTr - Legislação do Trabalho**, São Paulo, v. 81, n. 09, p. 1094-1099, set. 2017.

SENGÈS, J. P.; **Seleção de Artigos jurídicos ABA-RJ** - Artigo: Os desafios e repercussões do teletrabalho em meio ao contexto pandêmico. 1. ed. Rio de Janeiro: Editora Processo, 2022. v. 1. 491p.

SILVA, José Affonso da. **Direito Constitucional Positivo**. 43ª Ed, São Paulo, SP. Editora Juspodvim. 2020.

SILVA, Leonardo Rabelo de Matos. **MOBILE: The New Employee**. Anais do XVII Congresso Nacional do CONPEDI, Brasília, p. 7810 -7825, nov. 2008.

RODRIGUES, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**: fac-similada. São Paulo, Ltr, 2015.

VIANA, Marcio Tulio – **As faces ocultas da terceirização: Uma “mix” de velhos textos e novas ideias**. Rev. TST, Brasília, vol. 80, no 3, jul/set 2014, p.228-238