



**CENTRO UNIVERSITÁRIO VALE DO SALGADO
BACHARELADO EM DIREITO**

ELISA JUNIELI GONÇALVES SOUZA

AS DOENÇAS OCUPACIONAIS GERADAS PELO TELETRABALHO

**ICÓ-CE
2023**

ELISA JUNIELI GONÇALVES SOUZA

AS DOENÇAS OCUPACIONAIS GERADAS PELO TELETRABALHO

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Direito, do Centro Universitário Vale do Salgado (UNIVS) como requisito para obtenção do título de Bacharel em Direito, sob a orientação do Professor: Me. Romeu Tavares Bandeira

ELISA JUNIELI GONÇALVES SOUZA

AS DOENÇAS OCUPACIONAIS GERADAS PELO TELETRABALHO

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Direito, do Centro Universitário Vale do Salgado (UNIVS) como requisito para obtenção do título de Bacharel em Direito, sob a orientação do Professor: Me. Romeu Tavares Bandeira

Aprovada: ____/____/____.

BANCA EXAMINADORA:

Prof. Me. Romeu Tavares Bandeira.

Orientador

Prof. Esp. Ayllane Amâncio Lucas

Avaliador 1

Prof. Esp. Maria Beatriz De Sousa Carvalho

Avaliador 2

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	5
2. O TELETRABALHO NO CENÁRIO NACIONAL	7
3. DOENÇAS OCUPACIONAIS CAUSADAS PELO TELETRABALHO.....	10
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	15
REFERÊNCIAS	17

AS DOENÇAS OCUPACIONAIS GERADAS PELO TELETRABALHO

Elisa Junieli Gonçalves Souza¹
Romeu Tavares Bandeira²

RESUMO

Este artigo fala sobre o direito fundamental ao trabalho, explorar o surgimento de doenças ocupacionais, sobrecarga de trabalho, estresse e a não restrição entre horário de trabalho e lazer, além de analisar a efetividade dos direitos fundamentais no trabalho, por meio da utilização do direito de desligar. A evolução histórica do teletrabalho no direito do trabalho, que os empregados se reinventaram diante das grandes mudanças tecnológicas, desta forma, foi feita uma análise desde o seu surgimento até a sua regulamentação na legislação brasileira. Em seguida, o ato de formalização do liame entre empregador e empregado, iniciando pela contratação e os riscos envolvidos na relação empregatícia, discorreu sobre as vantagens e desvantagens enfrentadas no cotidiano dos teletrabalhadores, os obstáculos à saúde para o ambiente de trabalho. Para a vida privada e/ou profissional, também o aumento de doenças trabalhistas devido à isolamento diários, estresse, sobrecarga, levando as patologias como síndrome de burnout, depressão, entre outras. Abordaram a efetivação ou não dos direitos fundamentais dos trabalhadores no marco do princípio da isonomia e dos direitos fundamentais dos trabalhadores previstos na constituição da república Federativa de 1988. Outro ponto investigado e analisado foi o direito à desconexão, sendo o direito de todos os trabalhadores de se ausentar do trabalho após certa carga horária acordada entre o trabalhador e o empregador, o que é muito importante para a qualidade de vida física e mental do trabalhador bem como para a preservação de seus direitos vida social e familiar vida. A flexibilização do teletrabalho materializou-se num contexto de pandemia e, com a COVID-19, muitos trabalhadores progrediram a exercer as suas funções dentro das suas casas, evitando o contágio e a propagação da pandemia, no entanto, meios inovadores e o uso de tecnologias devem objetivam o crescimento econômico e a realização do valor social do trabalho e do pundoor humana.

Palavras-chave: Teletrabalho. Doenças Ocupacionais. Direitos e Garantias.

ABSTRACT

This thesis aimed to discuss the fundamental right to work, explore the emergence of occupational diseases, work overload, stress and the non-restriction between work and leisure hours, in addition to analyzing the effectiveness of fundamental rights at work, through the use of the right to disconnect. We learned the historical evolution of telework in labor law, that employees reinvented themselves in the face of major technological changes, in this way, an analysis was made from its emergence to its regulation in Brazilian legislation. Then, the

¹Graduando em Direito pela UNIVS. E-mail: elisajunieli1999@gmail.com

²Graduado em Direito pela UFPB, Especialista em Direito Público e Mestre em Direito, na área de Concentração em Direito Econômico - PPGCJ/UFPB, E-mail: romeutavares@univs.edu.br

act of formalizing the bond between employer and employee, starting with hiring and the risks involved in the employment relationship, discussed the advantages and disadvantages faced in the daily life of telework, the obstacles to health for the work environment. For private and/or professional life, there is also an increase in occupational diseases due to daily isolation, stress, overload, leading to pathologies such as burnout syndrome, depression, among others. They addressed the implementation or not of the fundamental rights of workers within the framework of the principle of isonomy and the fundamental rights of workers provided for in the constitution of the Federative Republic of 1988. Another point investigated and analyzed was the right to disconnection, being the right of all workers to to be absent from work after a certain workload agreed between the worker and the employer, which is very important for the worker's physical and mental quality of life, as well as for the preservation of his/her rights, social and family life. The flexibilization of teleworking materialized in a pandemic context and, with COVID-19, many workers progressed to perform their functions within their homes, avoiding the contagion and spread of the pandemic, however, innovative means and the use of technologies should aim at economic growth and the realization of the social value of work and human pride.

Keywords: Telework. Occupational Diseases. Rights and guarantees.

INTRODUÇÃO

O Brasil não é um país desenvolvido na área tecnológica, sofreu impactos profundos nesse período, até se adaptar à nova realidade. A pandemia acelerou o processo, como o aumento de trabalho remoto e da concentração, porém acabam afetando aqueles trabalhadores menos qualificados que não possuem nenhum tipo de conhecimento da área tecnológica, gerando desemprego, pois muitos trabalhadores não conseguem seguir o novo fluxo.

Então, com essa transformação profunda no setor do trabalho, surgindo uma nova problemática, as doenças ocupacionais é qualquer complicação de saúde que o trabalhador apresente em decorrência da sua atividade profissional ou as condições de trabalho às quais ele está sujeito. Dessa maneira, doenças ocupacionais ocorrem em decorrência a inúmeros fatores, que acarretam movimentos repetitivos, exposição a produtos perigosos, ruídos excessivos, sobrecarga de trabalho e muitos outros.

Assim, foi estabelecida na Lei n. 8.213 de 24 de julho de 1991, art. 20, inciso I, tratando como enfermidade produzida ou desencadeada em consequência ao trabalho que o trabalhador executa. Então, é provocada pelo desempenho do trabalhador em uma determinada função que esteja diretamente ligada a profissão.

As condições extremas impostas pela pandemia de Covid-19 transformaram as relações de trabalho e suas estruturadas. O regime híbrido ou 100% remoto modificou a rotina do trabalhador. O novo cenário proporcionou uma nova estrutura para o trabalhador executar seu trabalho.

O teletrabalho já é uma prática realizada há algum tempo, mas ganhou mais espaço na pandemia, está previsto em lei desde que a Reforma Trabalhista entrou em vigor. Porém, é abordado como “teletrabalho”, então na legislação brasileira não é atualizado o “teletrabalho”. Nesse contexto, o direito teve a necessidade de se adaptar a nova realidade, trazendo uma legislação para acompanhar esse novo cenário no qual interferiu em todos os ramos da sociedade.

O direito é ordenamento jurídico criador para manter a ordem em uma sociedade, então, a pandemia acarretou problemas que as Leis da época já não regulamentavam, assim o direito se adapta ao novo cenário. A Lei nº14. 44 /22 regulamentam o teletrabalho como a prestação de serviços fora das dependências da firma, de maneira preponderante ou híbrida, que não pode ser caracterizada como trabalho externo.

As mudanças trazidas são o controle de jornada de trabalho, mesmo em casos de teletrabalho ou trabalho remoto. A jornada no regime teletrabalho um ponto importante para algumas empresas, pois essas empresas trabalham com o controle de produtividade.

Assim, tendo como objetivos específicos: a) Caracterizar o teletrabalho na legislação brasileira. b) Descrever quais foram os impactos no teletrabalho ocasionados pela pandemia do Coronavírus e possíveis ações para redução desses impactos.

O teletrabalho proporcionou uma nova realidade no ambiente do trabalho, com isso o empregador que tinha suas horas definidas, nesse processo de adaptação acabou tendo um novo fluxo de horário, e assim gerando uma nova dinâmica de fluxo de horário. Dessa maneira, para que o trabalhador não tenha o esgotamento emocional do tele trabalho uma forma de amenizar os impactos é estabelecer uma rotina saudável para que consiga fazer suas atividades de forma benéfica. Então, é preciso estabelecer horários para acordar, comer, trabalhar e descansar. Uma rotina não organizada acaba prejudicando outras áreas da vida do trabalhando.

As doenças ocupacionais, por terem sido uma das principais formas de trabalho na pandemia, foi nesse período que algumas doenças foram surgindo com mais frequência, a

exemplo: problemas na coluna, movimentos repetitivos, estresse, problemas oculares, sedentarismos, etc.

A pesquisa se justifica no cenário atual onde o teletrabalho se tornou uma prática que vem ganhando espaço em diferentes setores. A proposta é fornecer uma reflexão sobre o teletrabalho, trazendo subsídios relevantes sobre esta prática e suas implicações.

Para a elaboração do trabalho foram utilizados como metodologia as seguintes plataformas SCIELO, google acadêmico, canais digitais do governo federal, biblioteca virtual, e também COVID-19, leis trabalhistas, demissão e jurisprudência.

A pesquisa bibliográfica fornece respostas decisivas sobre os materiais publicados anteriormente. A metodologia é apresentada no trabalho de Gil (2017). Assim, os objetivos, o método utilizado para a pesquisa é utilizado a doutrina de Carlos Gil (2017). Aborda sobre um estudo descritivo, reflexivo sobre o tema, fundamentado na literatura científica, tais como, livros, revistas, artigos, dentre outros.

2 O TELETRABALHO NO BRASIL

Sobre a definição de teletrabalho, a Organização Internacional do Trabalho Defina como "(...) em local distante da sede e/ou Centros de produção que permitem a separação física e incorporam o uso de novas tecnologias A mídia" (NASCIMENTO, 2001, p. 778). O teletrabalho não extingue o contrato de trabalho. Afiliado à CLT ou como comerciante independente atuando em nome da CLT. Por si só, tudo depende da forma como o serviço é prestado (BARROS, 2016). Na legislação trabalhista, toda e qualquer alteração contratual, precisa para ser válida, da concordância expressa do trabalhador e necessita ser benéfica ao mesmo, sob pena de ser tida como nula (BRASIL, 1943). O teletrabalho possui a flexibilidade de horário capaz de facilitar-lhe a conciliação das atividades profissionais com os encargos familiares, desde que ele consiga distinguir entre tempo de trabalho e tempo livre (BARROS, 2016). Outra vantagem está na possibilidade de trabalhar remotamente, que se estende a Pessoas que têm dificuldade em obter emprego formal, como mulheres Donas de casa, idosos, trabalhadores com deficiência física e presidiária (CARRINHOS DE MÃO, 2016). A disseminação do trabalho remoto ajudará a reduzir a poluição onde quer que ela esteja. Reduzir o uso de transporte público, incentivar a mobilidade e benefícios ambientais (BARROS, 2016). Historicamente, a legislação, tal como era regras, prós e contras e fatores

relacionados ao trabalho remoto. Será demonstrado como funciona o contrato de trabalho no teletrabalho, as horas extras, a subordinação, os meios de fiscalização e a flexibilidade dessa modalidade.

O surgimento do vírus no Brasil iniciou uma importante discussão acerca das estratégias que seriam adotadas pelo mercado de trabalho. Nas grandes indústrias as principais preocupações eram a manutenção da produção e a não ocorrência de demissões em massa, pois acrescentaria ainda mais a taxa de desemprego no País.

Segundo dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua realizada pelo IBGE e publicada em março de 2021, “a taxa média de desocupação em 2020 foi recorde em 20 estados do país, acompanhando a média nacional, que aumentou de 11,9% em 2019 para 13,5% no ano passado”, é o que diz os autores Góes e Martins, Nascimento (2021, p.03). Para impedir o crescimento ainda maior na taxa de desemprego, o mercado de trabalho acabou seguindo medidas para evitar a propagação do vírus no ambiente laboral, dentre a opção o teletrabalho.

Em um primeiro momento, cobriu os sistemas de trabalho do judiciário o recurso é chamado de legislação do setor como base para proteção Trabalhadores do setor, em sua maioria mulheres e menores de idade, com carga horária limitada jornadas de trabalho, posteriormente alargadas a outras categorias de trabalhadores seu desenvolvimento

A Constituição Federal de 1988 foi um marco no decorrer do desenvolvimento do trabalho, embora existam algumas legislações deste período, mas foi fortalecido pelo processo político em prol da redemocratização do país.

O teletrabalho permitiu um novo cenário para o país, preservando o trabalhador da contaminação do vírus, assim, possibilitando que continuasse exercendo a função para a qual fora contratado.

Dessa maneira, o avanço acaba muitas vezes se tornando uma grande dificuldade, especialmente para o empregado. Talvez o principal desafio suportado pelo trabalhador em teletrabalho esteja relacionado à saúde. A pandemia influenciou não apenas a saúde física, mas também a saúde mental dos empregados submetidos.

O Brasil foi um dos principais países a sofrer com essas alterações, pois o vírus surgiu sem controle, se espalhou por todo país, então o trabalhador não poderia deixar de trabalhar, se adaptou ao novo cenário que possibilitou o teletrabalho, mas tem os prós e contras, pois interferiu em todas as áreas da vida do empregado, tanto física como emocional.

O trabalho remoto é considerado uma instituição recente e ainda em desenvolvimento no ordenamento jurídico brasileiro, especialmente desde que a Lei nº 13.67/2017 acrescenta que a consolidação do Direito do Trabalho há um tópico exclusivo sobre trabalho remoto. Além disso, queremos pensar em quais discussões a reforma do mercado de trabalho pode trazer para o mundo do direito do trabalho, principalmente no que diz respeito ao monitoramento do trabalho remoto em teletrabalho.

Como foco, questiona-se o direito à privacidade do teletrabalhador à luz da obrigação do empregador de permitir o controle ambiental, que se relaciona a essa aparente contradição com a obrigação de manter um ambiente de trabalho equilibrado e saudável e de solucionar o problema com direitos fundamentais. O trabalho de pesquisa é realizado principalmente de forma bibliográfico-documental. O estudo é realizado sob o Projeto de Lei da Câmara (PLC) No. 38/2017 e a consequente Lei nº. 13.67/2017, que confirma as mudanças na consolidação do Direito do Trabalho, com mudanças relevantes em relação ao trabalho remoto, mais precisamente na categoria do teletrabalho, pois os autores esperam por sua parte amadurecer o assunto.

A reforma trabalhista visa iniciar uma nova fase no direito substantivo do trabalho brasileiro em relação ao trabalho remoto. A legislação brasileira pertinente contida no artigo 6º da CLT (BRASIL, 1943) a telemática serve também à gestão, fiscalização e controle do trabalho, se a Lei nº 13.67/2017 será ampliada porque a CLT passará a ter um capítulo dedicado apenas ao teletrabalho. Há o que atualmente não existe: a obrigação de adaptar explicitamente as formas de trabalho remoto e de fornecer tal acordo que exclua a possibilidade de emprego verbal ou silencioso anteriormente assumido em razão da equiparação do trabalhador presencial, lembrando que o legislador teve o cuidado de redigir o artigo apenas para dar sentido a esse procedimento e sua forma normativa, além das peculiaridades da dinâmica contratual, como o aviso prévio do cancelamento.

Em relação ao tema desta pesquisa, também se resume a importante mudança na negociabilidade quanto à responsabilidade de adquirir, manter e adaptar o local de trabalho. No home office do empregado, onde se presume que o empregado ou o empregador podem ser responsáveis pela construção do ambiente de trabalho. Ainda que a norma não seja negar qual das partes é responsável pela configuração da sala planejada tratando-se de trabalho do empregado, considera-se também salutar o controle prévio do empregador no ambiente domiciliar do empregado, tendo em vista o dever geral do empregador de manter o empregado

em condições adequadas de trabalho e a eventual comprovação processual de possível nexo de causalidade entre o acidente ou doença e o acidente.

Embora o empregado não seja necessariamente responsável por fornecer os equipamentos necessários para criar esse ambiente, ele não pode se eximir de responsabilidade se não exercer efetivamente seu direito de controle (que pode aparecer sob o controle do controle), prevenir acidentes de trabalho ou doenças ocupacionais e alertar o empregado sobre os riscos e os consequentes cuidados que devem ser implementados em suas atividades. Proteger o compromisso geral da República Federativa do Brasil com a dignidade da pessoa humana e valorizar socialmente o trabalho e o auto emprego de acordo com o art. CF/88, Seções III e IV.

A nova regulamentação do teletrabalho permite a livre negociação entre empregado e empregador, o que tira os trabalhadores remotos da zona de total inadequação (a reforma aumenta a liberdade de negociação sobre o contrato de trabalho e principalmente as orientações sobre o ambiente de trabalho), o que exige maior rigidez na aplicação da lei, na interpretação do contrato e das circunstâncias e na distribuição do ônus da prova em relação a uma possível reclamação. Nesta fase, a análise do acórdão trabalhista do III Circuito é importante para aferir a responsabilidade civil do empregador decorrente de doença ocupacional de empregado que trabalhava em domicílio, o que reforça os argumentos acima. Diante da regulamentação do teletrabalho pela reforma trabalhista, a partir de um capítulo próprio para tratar.

3 DOENÇAS OCUPACIONAIS CAUSADAS PELO TELETRABALHO

Quando há fatores de risco no ambiente de trabalho, fala sobre doenças ocupacionais, o local de trabalho. Os funcionários são frequentemente expostos, o que pode levar a efeitos adversos à saúde afeta toda a vida física, mental, emocional e profissional do trabalhador. Quando há perigo, a situação pode evoluir para distúrbios emocionais, mudanças comportamentais e hormonais, podendo se tornar uma doença física e mental. É um problema de saúde pública que requer intervenção política: reduzir distúrbios. A criação da OIT marca o fim de uma era em que os debates jurídicos aconteciam internamente. A comunidade internacional lida especificamente com questões normativas nas relações entre os Estados 99 Oferecer oportunidades dignas de trabalho no setor público.

Dada a situação pandêmica provocada pelo vírus SARS-CoV-2 que atingiu o nosso país e outras partes do mundo, os horários de trabalho em vários setores da economia foram afetados, e muitas empresas viram-se subitamente obrigadas a alterar os seus processos e rotinas de trabalho. Hoje, estamos passando por um grande marco na história da humanidade, caso em que um evento serviu de catalisador para o aumento do tele trabalho em todo o mundo, incluindo o Brasil.

À medida que as empresas aceleram a inclusão do teletrabalho, os especialistas estão preocupados com a saúde dos funcionários que trabalham em casa. Em entrevista ao Jornal Brasil Atual, a Dra. Maria Maeno (2020) concluiu: coluna ou lesão por esforço repetitivo (LER) são decorrentes da falta de condições ergonômicas adequadas para a realização do trabalho em casa. Já a falta de um espaço adequado, somado a jornadas exaustivas, pode causar aumento do estresse, resultando em adoecimento psíquico (MAENO, 2016, p. 104)

A Organização Mundial da Saúde (OMS) descreve a saúde como um estado de completo bem-estar físico, mental e social e não simplesmente a ausência de enfermidade ou doença. Ser saudável significa que a experiência de bem-estar psicológico e social inclui a qualidade das relações entre as pessoas e seu ambiente, incluindo o ambiente de trabalho (CORTEZ, 2015).

As doenças ocupacionais e a relação saúde-trabalho-doença podem ser causadas pela exposição aos seguintes fatores: físicos, químicos ou biológicos, bem como organização do trabalho e ergonomia. Por meio de programas integrados de gestão de riscos relacionados ao trabalho estabelecidos em normas regulamentadoras, os empregadores devem manter a avaliação, mapeamento o controle dos riscos do processo de trabalho para prevenir e minimizar os impactos na saúde e segurança de seus empregados.

Em nosso país, devido à falta de notificação de acidentes de trabalho (CAT) e a falta de integração das informações do Ministério da Previdência e Saúde, é difícil criar um retrato fiel da realidade brasileira, mas sabe-se que enquanto as doenças ocupacionais mais antigas como a pneumoconiose continuam a ocorrer, num contexto mais moderno surgem as doenças dos órgãos de sustentação e locomoção e os transtornos mentais.

Dejours (1992) afirma que a sensação de domínio sobre a vida mental do empregado devido à organização do trabalho pode levar ao cansaço, frustração e agressividade. Esse sofrimento (muitas vezes causado pelo ritmo acelerado de trabalho) quando chega ao ponto de

causar isolamento psicopatológico, pode afetar a saúde do trabalhador e se manifestar em sua vida pessoal, podendo até reduzir a produtividade do trabalhador.

Regras de trabalho confortáveis significam, mesmo que seja uma suposta vantagem um modelo econômico adequado para condições de trabalho instáveis. A demanda exclusiva do proprietário dos meios de produção que atendam às condições trabalho mínima (SILVA, BERSANI, 2020).

A resiliência pode significar, no contexto da insegurança no trabalho, “a capacidade de fazer”. Vincular cadeias de produção individuais com trabalho offshore com várias regiões, às vezes, em casas de trabalhadores, uma ponta, desenvolvido em um ambiente "moderno" e "limpo" em uma empresa global (ANTOS, 2018, p.162).

Quando há fatores de risco ocupacionais, fala-se muito sobre a doença, trabalho e ergonomia, o lugar em si, o local de trabalho. Os funcionários são frequentemente expostos, o que pode levar a efeitos adversos à saúde, afeta toda a vida física, mental, emocional e profissional do trabalhador. Neste capítulo, o teletrabalho e as doenças profissionais Doença profissional, que tipo de doença é doença profissional, acidente de trabalho, teletrabalho, riscos psicossociais e, por fim, investigação existente, além das consequências da epidemia, doenças ocupacionais estão aumentando no ambiente de trabalho COVID-19.

O Estado como meio de garantir condições satisfatórias de vida e trabalho alcançar plenamente os objetivos políticos. (Nascimento, p. 89). Quando há fatores de risco ocupacionais, fala-se muito sobre a doença Trabalho e ergonomia, o lugar em si, o local de trabalho. Os funcionários são frequentemente expostos, o que pode levar a efeitos adversos à saúde. Afeta toda a vida física, mental, emocional e profissional do trabalhador.

A criação da OIT marca o fim de uma era em que os debates jurídicos aconteciam internamente A comunidade internacional lida especificamente com questões normativas nas relações entre os Estados Oferecer oportunidades dignas de trabalho no setor público. (Coxa, peito, 2018). Realizar um trabalho de alta qualidade em condições de liberdade, segurança e justiça. A segurança e a dignidade das pessoas são necessárias para reduzir e fortalecer as desigualdades sociais Garantias de desenvolvimento sustentável e governabilidade democrática. (Padilha; Pedro, 2018).

O princípio da dignidade humana enfatiza o meio ambiente e temos de continuar a trabalhar e a cooperar para um melhor bem-estar e independência. Que quando a qualidade de vida dos funcionários melhora, eles também. Mais rendimento e satisfação com a conclusão

das tarefas, o principal fator é um ambiente propício à criação e produção de ideias, como horários flexíveis e aumento O tempo gasto na prática diária pode beneficiar a todos, inclusive o meio ambiente. (PICCARELLI, 2003).

Os acidentes de trabalho sempre foram considerados um tabu pela sociedade. Seria inevitável, mas ao longo dos anos a sociedade tem visto com um viés diferente. Acontece que pode ser evitado. O artigo 2º da Lei nº. 6.367/76 diz o seguinte: "Acidentes de trabalho Trabalho na empresa que envolva lesão corporal ou disfunção Causa morte, invalidez ou incapacidade permanente ou temporária um trabalho (JÚNIOR, 2015, p. 22). José Cairo Júnior, no seu livro "Acidentes de trabalho e responsabilidade civil". Empresário", Antônio Ferreira compara o entendimento de Cesarino Jr.:

Acidentes e Trabalhista, que insiste que os acidentes de trabalho são eventos causais prejudiciais ao trabalho Capacidade e competências laborais relacionadas com a prestação do serviço. Nesta definição há quatro, ou seja: nexos de causalidade, dano, invalidez e vínculo empregatício (2015, pág. 23).

Conseqüentemente, a responsabilidade civil visa restabelecer o equilíbrio (moral ou hereditário). Falha e redistribuição da riqueza de acordo com as regras legais e, portanto, proteção A importância do artigo, incluindo todos os seus usos atuais e futuros, para o sujeito decidir (DENIZ, 2015).

Basicamente, segundo Maria Helena Diniz (2015, p. 25) a responsabilidade civil é dupla, devendo ser garantida a segurança e os interesses da vítima a título de sanção cível, a título de indenização, a título de reparação dos danos causados à vítima, punir os infratores e prevenir a ocorrência de comportamentos nocivos (DENIZ, 2015).

A saúde do empregado não está à venda, muito menos abaixo do preço de mercado. Práticas corretas de prevenção e uso são necessárias para eliminar riscos Psicologia Social no Trabalho. Isso resultou em encontrar o lugar certo na avaliação A imagem negativa entre os funcionários para que a competição empresarial se torne competição para obter uma posição melhor na empresa. Mate todos os pensamentos de lealdade e consenso o trabalho em equipe em grupo se transforma em discussões individuais, deixando os concorrentes doentes (BAROCCHI, 2010).

Depressão, tentativas de suicídio são condições bastante comuns sim. Segundo a Organização Mundial da Saúde, a depressão se tornará a doença mais incapacitante em meados de 2003 e esse fator será atribuído ao ambiente de trabalho (BAROCCHI, 2010).

Existem quatro grupos de doenças que estão atraindo mais atenção na sociedade atual e são: qualquer patologia de hiperemia; transtorno de estresse pós-traumático; a patologia do bullying, finalmente depressão e consequências dolorosas, como tentativas de suicídio (BAROCCHI, 2010).

Diante da regulamentação do teletrabalho pela reforma trabalhista, a partir de um capítulo próprio para tratar das normativas entre empregador e empregado, surgem dois lados dessa faceta, de um lado, os pontos positivos e benéficos da contratação e, de outro lado, os riscos e pontos. A iniciar-se pelos singelos pontos positivos do regime de contratação pelo teletrabalho, a OIT indica uma das vantagens do teletrabalho, podendo ser uma oportunidade de emprego para as pessoas com deficiência, com dificuldades para chegar ao trabalho, e até para mulheres que não conseguem conciliar o tempo de trabalho e as tarefas domiciliares. (BARBOSA JUNIOR, 2019).

O teletrabalho permite aos seus usuários esboçar seus horários, sendo capaz de adaptar seu trabalho a vida familiar, podendo dedicar ao trabalho na parte de manhã, tarde ou até mesmo noite, da mesma maneira é em relação ao espaço que será utilizado pelo empregado, podendo ser na sua residência, shopping, lan house, com inúmeras opções, bastando ter acesso à internet e meios eletrônicos. Assim partindo das características de cada pessoa, o teletrabalho executado fora da empresa, poderá proporcionar aos seus usuários um ambiente laboral confortável e tranquilo. Devido às suas remotas propriedades relacionadas com o morio, é frequentemente encontrado em casa para trabalhadores, teletrabalho acaba beneficiando a participação das mulheres Cuide de seus filhos e deficientes (LA PETITA BARBOSSA, 2019)

A disponibilidade desta mão-de-obra, geralmente feminina, juntamente com assumir responsabilidades domésticas e cuidar das tarefas dos outros baseia-se principalmente nos papéis de gênero na família e na sociedade.

A Organização Internacional do Trabalho estima que em 2019 havia cerca de 260 milhões de trabalhadores domésticos em todo o mundo, representando 7,9% do emprego global. Este valor corresponde a 2019, anterior desencadeada pela pandemia de COVID-19. Se o valor total for estimado para 2020, é de se esperar O número de trabalhadores que trabalham em casa supera em muito o número de 2019 (ILO, 2021).

Os trabalhadores trabalham na maioria dos países para os quais há dados disponíveis. As famílias representam menos de 10% de todos os funcionários, mas em 13 países mais de

15% da força de trabalho. A Ásia-Pacífico responde por cerca de 65% (mais de 166 milhões) de todos os trabalhadores domésticos em todo o mundo (OIT, 2021). Em países de baixa e média renda, a maioria são trabalhadores domésticos trabalham por conta própria, mas em países de alta renda, os empregados pertencem ao grupo mais alto. Essas diferenças não são surpreendentes, dadas as diferenças ocupacionais entre os países com o nível de desenvolvimento econômico (OIT, 2021). Os cargos administrativos, profissionais e técnicos representam 53% do total emprego em países de alta renda e as porcentagens correspondentes em países de baixa e média renda, a receita foi de 31,2% (OIT, 2021).

Esta é a terceira pesquisa realizada pela SAP e a primeira após a reforma trabalhista 2017. O estudo destaca que, na perspectiva de 315 empresas de teletrabalho no Brasil. Uma realidade que é abraçada por mais de 5% (quarenta e cinco por cento) das empresas Consulta, 0% (quarenta por cento) não aceitam, 15% (quinze por cento) avaliam. Considere isso uma forma de emprego no local de trabalho (SOPRAT, 2018).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em suma, a presente pesquisa acadêmica buscou analisar aspectos inerentes ao teletrabalho, e causas das doenças ocupacionais, por terem sido uma das principais formas de trabalho na pandemia, foi nesse período que algumas doenças foram surgindo com mais frequência, a exemplo: problemas na coluna, movimentos repetitivos, estresse, problemas oculares, sedentarismos.

A evolução da humanidade trouxe novas roupagens para o Direito do Trabalho, a começar pelas inovações tecnológicas que possibilitaram formas diversas de contratação. Hodiernamente, é um dos assuntos mais recorrentes na sociedade, muito se discute e debate, pois enquanto o direito provoca uma mudança de paradigmas, a sociedade com seus tabus, ainda resiste as tecnologias. O mundo está rodeado pelo desenvolvimento informatizado, permitindo uma infinidade de dados e conhecimentos que, no passado, era inimaginável, para qualquer indivíduo. A título de exemplo, na década de 90, as tecnologias estavam em aperfeiçoamento e suas conexões eram difíceis de instalar, além do fato da internet não ser tão usual igual atualmente, sendo pouco provável àquela época imaginar-se o avanço a que se chegou nos dias de hoje. Naqueles anos, as tecnologias, smartphone, notebook, tablete e afins, assim como os recursos de acessibilidade, não eram tão difundidos entre a comunidade em geral.

Mas as tecnologias têm impactado cada vez mais o dia a dia dos indivíduos, e a sociedade sem perceber está conectada praticamente 24 (vinte e quatro) horas por dia, utilizando o despertador eletrônico ao acordar, as trocas de mensagens para comunicação, até mesmo para entretenimentos. Desde a década de 70, houveram mudanças nas relações das empresas com os seus empregados, surgindo o termo “teletrabalho”, com a ideia de diminuir os gastos com deslocamento, possibilitando que o empregado trabalhe de sua casa ou do local que melhor lhe adaptar, contando apenas com os recursos tecnológicos para o acesso aos serviços que deverão cumpri-los. Ao longo do tempo, as tecnologias têm influenciado a maneira de viver em sociedade, resgatando alguns padrões antigos, mas aperfeiçoados com a modernidade, citamos o caso do trabalho em casa, correlacionado ao teletrabalho, mas distinguindo de imediato do conceito de antigamente, sendo que quando dizia trabalho em casa, já imaginava o trabalho artesanal ou manual, hoje a principal distinção para o teletrabalho é o uso de recursos tecnológicos.

O direito do trabalho desde o seu surgimento, detêm o intuito da criação de uma disciplina para dotar a ordem jurídica de forma a reger as relações coletivas e individuais de trabalho. Em 2011, a Consolidação das Leis do Trabalho, teve seu art. 6º alterado para incluir o teletrabalho, e apenas em 2017, com a Reforma Trabalhista, foi incluído o Capítulo II-A, regulamentando de fato o teletrabalho (BRASIL, 1943).

É um trabalho que oferece vantagens e desvantagens como qualquer outro, mas não conhece idiomas ou fronteiras geográficas e com a modernização a tendência ainda vem crescer e expandir. Facilidade de terceirização de tarefas por meio de plataformas de trabalho tecnologia digital refere-se ao crescimento contínuo das possibilidades de trabalhar em casa nas próximas décadas.

O sistema de contrato de teletrabalho tem funções básicas tecnologia da informação e comunicação e pode ser seguido por todas as empresas onde a atividade pode ser realizada fora do ambiente normal, desta forma o funcionário pode trabalhar de um local que oferece acesso remoto às operações diárias. A principal vantagem destacada neste estudo está relacionada às habilidades O trabalho remoto é bom para o meio ambiente, mas também pode ser bom para empregar pessoas com deficiência, dificuldades de mobilidade diária e precursora da desigualdade social e cultura.

REFERÊNCIAS

ALVES, Giovanni. **Trabalho, subjetividade e capitalismo manipula tório**. O novo metabolismo social do trabalho e precarização do homem que trabalha. Revista da RET (Rede de Estudos do Trabalho), Marília, v. 4, p. 1-31, 2011.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho: **Decreto-Lei nº 5.452**, de 1º de maio de 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452.htm. Acesso em: julho de 2021.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: julho de 2021.

BRASIL. **Decreto-Lei 5.452**, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452.htm. Acesso em: julho de 2021.

BRASIL. **Emenda Constitucional nº 45**, de 30 de dezembro de 2004. Altera dispositivos dos arts. 5º, 36, 52, 92, 93, 95, 98, 99, 102, 103, 104, 105, 107, 109, 111, 112, 114, 115, 125, 126, 127, 128, 129, 134 e 168 da Constituição Federal.

BRASIL. Lei nº14.442, **DE 2 DE SETEMBRO DE 2022**. Brasília: Planalto, 06 SET. 2022. Disponível em: https://planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/113979.htm. Acesso em: 31 out. 2022.

BRASIL. **Ministério da Saúde**. Conselho Nacional de Saúde. Seminário estadual discute os desafios do SUS em tempos de pandemia [Internet]. Brasília: Ministério da Saúde; 2021 [citado 28 Jul 2021]. Disponível em: <http://conselho.saude.gov.br/ultimas-noticias-cns/1929-seminario-estadual-discute-os-desafios-do-sus-em-tempos-de-pandemia>

COIMBRA, R. **Fundamentos e evolução da limitação constitucional da duração do tempo de trabalho no Brasil**. e-Pública. 2016;3(1):184-206.

MPT. **Ministério Público do Trabalho**. Grupo Nacional - GT - COVID -19. Disponível em: https://mpt.mp.br/pgt/noticias/estudotecnico_vacinacaocovid19-4.pdf. Acesso em: 06 Out.2022.

NETO, Francisco Ferreira Jorge; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. Direito do trabalho. 9.ed. São Paulo: Atlas, p. 33-38, 2019. SILVA, Homero Batista Mateus da. Comentários à reforma trabalhista. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, p. 56, 2017.

TYBUSCH, Jerônimo Siqueira e NUNES, Denise Silva. Teletrabalho sob o enfoque da sustentabilidade multidimensional. In: MARQUES, Carlos Alexandre Michaello e STOLZ, Sheila. Teletrabalho. São Paulo: Editora LTr, p. 74-76, 2017.

LEITE, Ana Luiza. Gestão de pessoas e o teletrabalho. Florianópolis – SC. Jun. 2021. Disponível em: Acesso em: 11 de nov. 2022

XIX Congresso Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho. Reforma Trabalhista. Enunciados Aprovados. 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho (2017). Disponível em: https://www.anamatra.org.br/attachments/article/27175/livreto_RT_Jornada_19_Conamat_sit_e.pdf. Acesso em: julho de 2021

STURMER, Gilberto. **Direitos humanos e meio ambiente do trabalho.** In: Veredas do Direito. Belo Horizonte, v. 13, n. 25, 2016. Disponível em: <https://www.domhelder.edu.br/revista/index.php/veredas/article/view/535/479>. Acesso em: julho de 2021. <https://doi.org/10.18623/rvd.v13i25.535>