

OS DESAFIOS DA PROMOÇÃO DA SAÚDE DO EMPREGADO E A ERGONOMIA NO REGIME DE TELETRABALHO

SILVA, Patrícia Coelho Pereira da¹; Carvalhido, Aline Carneiro Magalhães²



patycoellho27@gmail.com
aline.magalhaes@unifagoc.edu.br

^a Discente do curso de Bacharelado em Direito - UNIFAGOC

^b Doutora, Mestre e Graduada em Direito pela PUC Minas; MBA em Educação Híbrida; Metodologias Ativas e Gestão de Aprendizagem pela UniAmérica - Professora no UNIFAGOC

RESUMO

O presente artigo tem como objetivo central abordar e analisar se o direito fundamental à saúde do obreiro estabelecido pela Constituição Federal está sendo aplicado e quais os desafios enfrentados pelo empregador para aplicar as normas de segurança do trabalho no âmbito do teletrabalho, especificamente em relação à ergonomia. Para a elaboração deste artigo, foi feita análise bibliográfica e doutrinária. Posto isso, verifica-se que há um grande desafio na promoção da saúde e segurança do obreiro no regime de teletrabalho, em especial quanto à ergonomia. Apesar dos benefícios apresentados pelo teletrabalho, há inúmeros desafios quanto a promoção da saúde no que tange a ergonomia.

Palavras-chave: Teletrabalho. Saúde. Ergonomia. Desafios. Decisões TRT3.

INTRODUÇÃO

A saúde do trabalhador é direito fundamental previsto na Constituição Federal de 1988 (CF/88), especificamente no art. 7º, XXII. E, atrelado a essa norma constitucional, é sabido que a saúde do trabalhador é um direito humano, um valor fundamental do sistema jurídico, alicerçado no princípio ontológico da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, CF/88).

Apesar do amplo aparato normativo sobre o tema as estatísticas¹ demonstram o grave problema da infortunística laboral, suscitando o debate a seu respeito, especificamente no teletrabalho e na perspectiva da ergonomia.

A questão se justifica porque o regime de teletrabalho passou a ser mais expressivo após a pandemia da Covid-19. Nessa forma de labor, as estruturas físicas e mobiliárias podem não ser adequadas e não é possível haver fiscalização da empresa, o que pode afetar a garantia de saúde e segurança para o trabalhador.

Nesse contexto, pergunta-se: quais os desafios enfrentados no que tange à promoção da saúde do empregado e à ergonomia em regime de teletrabalho?

Assim, o objetivo principal é analisar os desafios enfrentados no que tange à promoção da saúde do empregado e à ergonomia em regime de teletrabalho. No primeiro tópico vamos analisar o direito fundamental à saúde do empregado e a

¹ Sobre o assunto dados do Anuário Estatístico da Previdência Social : <https://www.anamt.org.br/portal/2023/02/08/divulgadas-as-estatisticas-de-acidentes-de-trabalho-para-o-ano-de-2021/>. Acesso em: 01 set. 2023.

ergonomia no regime de teletrabalho. No segundo tópico, serão abordados o conceito de ergonomia, suas finalidades e regras. E, por fim, serão analisados os desafios enfrentados no que tange à promoção da saúde do empregado e à ergonomia em regime de teletrabalho.

No presente trabalho seguir-se-á a vertente teórico-metodológica da pesquisa social aplicada e jurídica criada por Gustin e Dias (2006), classificada como linha metodológica jurídica-sociológico, pois, a partir da análise bibliográfica, doutrinária e jurisprudencial, é possível analisar um fenômeno, qual seja, o estudo da promoção da saúde no teletrabalho.

2 A RELAÇÃO ENTRE A SAÚDE E A SEGURANÇA DO TRABALHADOR E A ERGONOMIA NO TELETRABALHO

A saúde e a segurança do trabalho têm como objetivo prevenir acidentes de trabalho, doenças ocupacionais e outras formas de agravos à saúde do empregado, cabendo, assim, à empresa identificar os fatores de risco e propor medidas a serem aplicadas no ambiente de trabalho.

Nesse sentido, assevera Sebastião Geraldo de Oliveira:

[...] a Constituição garantiu no art. 7º, XXII, a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança. A segurança visa à integridade física do trabalhador e a higiene tem por objetivo o controle dos agentes do ambiente de trabalho para a manutenção da saúde no seu amplo sentido. Pela primeira vez, o texto da Constituição menciona 'normas de saúde', e, por isso, não pode ser relegada a segundo plano a amplitude do conceito de saúde, que abrange o bem-estar físico, mental e social. A conclusão que se impõe é que o empregador tem obrigação de promover a redução de todos os fatores (físicos, químicos, biológicos, fisiológicos, estressantes, psíquicos, etc.) que afetam a saúde do empregado no ambiente de trabalho. (OLIVEIRA, 2007, p. 111).

A preservação do bem-estar físico e mental do trabalhador, além de resguardar o empregador acerca de eventuais responsabilidades relativas aos danos decorrentes do trabalho, garante maior produtividade e eficiência da função desempenhada pelo trabalhador.

Quando o trabalhador se encontra em boas condições de saúde física e mental, é capaz de realizar suas atividades de maneira mais eficiente e produtiva. Ao cuidar da saúde do trabalhador, o empregador contribui para a redução de faltas, licenças médicas e acidentes de trabalho, o que impacta positivamente os resultados da empresa.

Na modalidade do teletrabalho, as consequências advindas de horas exaustivas, o descumprimento das regras ergonômicas, ruídos e vibrações, têm sido fatores primordiais que expõem a saúde do trabalhador ao risco (OLIVEIRA, 1996).

Insta salientar que o regime de teletrabalho foi incorporado na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), em seu Capítulo II-A, quando houve a reforma trabalhista do ano de 2017. Inicialmente, o art. 75-B da CLT define o regime de teletrabalho como sendo aquele serviço que é "prestado 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", *in verbis*:

Art. 75-B. 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. Parágrafo único. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descharacteriza o regime de teletrabalho. (BRASIL, 1943, Art. 75-B)

Por outro lado, o *home office* refere-se ao trabalho realizado em casa, conforme a própria tradução do termo; contudo, não é necessário que o trabalho seja realizado na residência do obreiro, podendo ocorrer em qualquer outro local, desde que seja realizado por meios eletrônicos.

Assim, o teletrabalho pode levar a jornadas de trabalho prolongadas e à falta de separação entre o tempo de trabalho e o tempo pessoal, o que pode gerar sobrecarga física e mental, resultando em fadiga, estresse e problemas de saúde.

Além disso, a falta de um ambiente de trabalho ergonomicamente adequado, com mobiliário e equipamentos corretamente ajustados, pode causar dores musculares, lesões e problemas posturais. Ruídos e vibrações presentes no ambiente doméstico também podem impactar negativamente a saúde do trabalhador.

Os riscos e problemas de saúde enfrentados pelo trabalhador no teletrabalho podem afetar não apenas sua própria saúde, mas também a de seus familiares próximos. Por exemplo, um trabalhador estressado e sobrecarregado pode ter dificuldades em manter um equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, afetando seus relacionamentos familiares e sua qualidade de vida em geral. Portanto, é importante considerar o impacto mais amplo desses riscos na saúde e no bem-estar de toda a família (OLIVEIRA, 1996).

Nesse contexto, emerge o papel do empregador na promoção de um ambiente de trabalho seguro e saudável, mesmo no regime de teletrabalho.

Conforme estabelecido na Constituição Federal de 1988, no artigo 7, inciso XXII, é um direito do trabalhador a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança. Ao garantir a implementação adequada dessas normas, o empregador protege não apenas a saúde e o bem-estar do funcionário, mas também contribui para o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, fortalecendo os laços familiares e promovendo uma melhor qualidade de vida para todos os envolvidos.

O legislador, ao instituir a modalidade do teletrabalho, introduziu na Consolidação das Leis Trabalhistas, seu art. 75-E, segundo o qual o empregador deverá instruir os empregados de maneira expressa e ostensiva sobre as precauções a serem tomadas para evitar doenças e acidentes de trabalho, devendo o trabalhador assinar um termo de responsabilidade para tanto (BRASIL, 2015).

Contudo, ainda são escassas no campo doutrinário e jurisprudencial análises da expressão "ostensiva" introduzida pelo legislador no artigo 75-E da CLT.

Nesse aspecto, indaga-se o que seria considerado ostensivo: se o modo como a instrução é feita, se a periodicidade, se o conteúdo... Enfim, não há parâmetro seguro

que norteie as partes da relação empregatícia e, consequentemente, comprove o cumprimento da regra.

No que tange à instrução ser expressa, a NR-1² pode trazer o parâmetro. De acordo com a norma: “[...] 1.4.4.1 As informações podem ser transmitidas: [...]f) durante os treinamentos; e g) por meio de diálogos de segurança, documento físico ou eletrônico” (BRASIL, 1978).

Para tanto, recomenda-se que as empresas elaborem um manual de normas de segurança no ambiente de trabalho, com o intuito de permitir que os colaboradores estejam devidamente informados sobre as condutas a serem adotadas, fornecendo orientações sobre as regras de saúde e segurança a serem cumpridas no ambiente de teletrabalho, bem como sobre todos os possíveis riscos existentes.

3 ERGONOMIA: conceito, finalidade e regras

Ergonomia é o estudo científico da interação entre seres humanos e os elementos de um sistema, incluindo equipamentos, ambientes físicos, tarefas, organizações e processos. Busca promover alterações nos sistemas de trabalho, de modo a adaptar as atividades neles presentes às características, habilidades e limitações individuais das pessoas, visando alcançar um desempenho eficiente, confortável e seguro (ABERGO, 2000).

A palavra “ergonomia” é formada por duas palavras gregas: “ergos”, que significa trabalho, e “nomos”, que significa normas, leis e regras; assim, tem-se que ergonomia é a organização do trabalho (CAMISASSA, 2015).

A finalidade primordial da ergonomia consiste na adaptação do trabalho ao ser humano, envolvendo o ambiente físico organizacional, atuando em atividades que ocorrem antes e durante o trabalho a ser realizado, bem como avaliando as consequências que o trabalho pode causar após as atividades desenvolvidas, buscando promover eficiência, segurança, conforto e bem-estar dos trabalhadores em seu ambiente de trabalho (IIDA, 2005).

Assim, ao aplicar princípios ergonômicos, é possível proporcionar um ambiente de trabalho seguro e saudável, minimizando o risco de lesões musculoesqueléticas e problemas de saúde relacionados ao trabalho remoto. Além disso, a ergonomia no teletrabalho também visa otimizar a produtividade e a satisfação dos trabalhadores, contribuindo para uma melhor qualidade de vida no contexto do trabalho remoto.

Os profissionais que são especializados em ergonomia desempenham um papel fundamental ao colaborar para o planejamento, projeto, avaliação de tarefas, produtos, ambientes, locais de trabalho e sistema. Seu objetivo é garantir que esses elementos sejam projetados e adaptados de forma a atender às necessidades dos trabalhadores (CAMISASSA, 2015).

Essas normas visam garantir que as condições de trabalho remotas sejam adequadas e evitem problemas de saúde relacionados a postura, iluminação, uso prolongado de dispositivos e outras questões ergonômicas relevantes.

² A NR-1 tem como objetivo estabelecer os termos e as definições comuns às normas regulamentadoras relativas à segurança e saúde no trabalho e os requisitos de riscos ocupacionais e as medidas de prevenção em Segurança e Saúde no Trabalho – SST.

Nesse contexto, considerando a prevalência de tecnologias, como computadores e dispositivos móveis, utilizados pelos profissionais que desempenham suas atividades na modalidade de teletrabalho, torna-se imprescindível a observância de diretrizes ergonômicas específicas. Tais diretrizes visam assegurar condições adequadas de trabalho remoto, mitigando potenciais riscos à saúde relacionados à postura, iluminação, utilização prolongada de dispositivos e outros aspectos ergonômicos pertinentes.

No entanto, embora os empregadores forneçam instruções aos empregados de maneira expressa e ostensiva sobre as precauções a serem tomadas para evitar doenças e acidentes de trabalho, nem sempre os trabalhadores as seguem.

Com intuito de uniformizar regras a serem diligenciadas nas relações empregador e empregado, com o fim de proteção dos trabalhadores na modalidade remota, o Ministério Público do Trabalho, por meio da Procuradoria Geral do Trabalho, traçou diretrizes inseridas na Nota Técnica 17/2020³.

Além das regras impostas pelo órgão ministerial, profissionais devidamente qualificados na área aconselham diversos comportamentos a serem seguidos pelo trabalhador no teletrabalho. O primeiro passo é a escolha do local, que deverá ter um boa iluminação e ventilação natural, contudo o computador deverá ser posicionado de modo que a luz natural não reflita diretamente na sua tela, uma vez que poderá causar fadiga visual (FREIRE; COSTA, 2020).

É importante destacar aspectos ligados à postura adequada durante o trabalho. Segundo a NR-17, é necessário que o ângulo formado entre o braço e o antebraço esteja próximo a 90º ao utilizar o teclado dos computadores, além de deixar a coluna cervical alinhada, sentar de forma alinhadas e utilizar cadeiras com encosto e acolchoadas. Alertam, ainda, que, se necessário, deve-se utilizar um suporte para colocar os pés (FREIRE; COSTA, 2020).

Portanto, ao observar e aplicar as normas ergonômicas no teletrabalho, os trabalhadores podem desfrutar de um ambiente de trabalho mais saudável, minimizando riscos de lesões, aumentando a produtividade e melhorando a qualidade de vida. Ao adotar medidas simples, como uma boa escolha do local de trabalho e a adoção de uma postura adequada, é possível garantir o conforto e a segurança durante as atividades realizadas remotamente, contribuindo para um trabalho eficiente e bem-sucedido.

4 OS DESAFIOS ENFRENTADOS NA PROMOÇÃO DA SAÚDE DO EMPREGADO E A ERGONOMIA NO REGIME DE TELETRABALHO

A incorporação constitucional do direito fundamental à saúde, bem como de inúmeros outros direitos fundamentais de caráter social, é uma característica proeminente da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.

³ A nota técnica 17/2020 destaca a importância de proteger os trabalhadores no contexto do trabalho remoto ou home office. Para isso, são feitas solicitações as empresas, sindicatos e órgãos da administração pública, com a ressalva de que estes devem seguir a legislação específica e as orientações dos órgãos de controle. A referida nota técnica sugere a adoção de medidas que visam garantir a segurança e o bem-estar dos trabalhadores nesse ambiente de trabalho, buscando assim equilibrar a flexibilidade proporcionada pelo trabalho remoto com a necessidade de proteção dos direitos trabalhistas e condições adequadas de trabalho.

Dentre os direitos sociais, tem-se que a saúde não apenas é reconhecida como um direito fundamental, mas também acarreta responsabilidades fundamentais. O texto do artigo 196 da Constituição Federal é claro quanto à existência desse direito-dever, no qual os deveres conexos ou correlatos são derivados diretamente da norma de direito fundamental. Em outras palavras, os deveres fundamentais associados ao direito à saúde estão intimamente ligados às diversas maneiras pelas quais esse direito fundamental é efetivado (SARLET; FIGUEIREDO, 2014).

O direito à saúde, tanto física como mental, dos trabalhadores no ambiente de trabalho é inquestionavelmente um direito fundamental, pois somente com sua efetivação é possível garantir a existência de um trabalho digno.

A Constituição Federal de 1988 elevou o direito social do trabalho à categoria de direito fundamental, desdobrando-o em novas vertentes, entre as quais está o direito ao meio ambiente laboral equilibrado, tendo por foco a saúde e a segurança dos trabalhadores.

Seguindo nesse cenário, verifica-se que, além da Constituição Federal, há outras normas que definem uma série de responsabilidades para os empregadores no que diz respeito à segurança e à saúde no trabalho de seus empregados.

A manutenção de um meio ambiente de trabalho sadio e saudável é responsabilidade do empregador, cabendo, ainda a fiscalização dos ambientes e condições de trabalho aos auditores fiscais do trabalho com base na legislação de segurança e medicina do trabalho constante da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e das normas regulamentadoras (NRs).

De acordo com o art. 157 da CLT, cabe às empresas cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho, bem como instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais. Já nos termos do art. 158, cabe aos empregados observar as normas de segurança e medicina do trabalho, inclusive as instruções dadas pelo empregador.

Ocorre que, no novel art. 75-E da CLT, está previsto que o empregador deverá instruir os empregados de maneira expressa e ostensiva sobre os cuidados que devem ter durante o regime de teletrabalho a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho (BRASIL, 2017).

Essa norma tem sido objeto de críticas, pois deixa em aberto a compreensão do que seja instrução ostensiva, e parece transferir para o obreiro a responsabilidade por sua própria saúde e segurança.

O texto celetista dispõe ainda que o empregado deve assinar termo de responsabilidade, comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.

No regime de teletrabalho, os obreiros não têm um espaço físico definido, oferecido e supervisionado pelo empregador para prestarem o serviço, sendo necessário apenas acesso à tecnologia, especificamente, internet.

Essa realidade pode dar ensejo a problemas ergométricos que prejudicam a saúde física do trabalhador devido à má postura, as longas horas sem intervalo, dores lombar, entre outros distúrbios que a falta de fiscalização das normas ergonômicas causa ao trabalhador (BUOMPRISCO; RICCI; PERRI; DE SIO, 2021):

Ao dedicar boa parte de suas horas trabalhadas na frente de uma tela, o trabalhador é condicionado a movimentos repetitivos, má postura,

cansaço visual e vários outros incômodos relacionados à falta de movimentação. Buscar alternativas em benefício da saúde física e mental é imprescindível para alcançar bons resultados, não apenas no âmbito profissional, como também no pessoal. [...] Segundo a Organização Mundial da Saúde (OMS), um ambiente de trabalho negativo pode levar a problemas de saúde física e mental de trabalhadores, além do uso abusivo de drogas ou álcool e perda de produtividade. (UNIÃO, 2019).

No regime de teletrabalho, não raro, a atividade laboral é exercida em ambiente improvisado, o que coloca em risco a saúde do trabalhador, havendo a dificuldade da questão da fiscalização pelo empregador:

Em sede doutrinária, Rodrigo Bulcão Vianna Domingues defende caber ao empregador "*realizar vistorias e adequar o ambiente de trabalho do empregado submetido no teletrabalho, sob pena de ter sua culpa presumida no evento danoso*". Não concordamos com a ideia de que a presunção de culpa seja uma consequência necessária da ausência de vistorias ou adequações de iniciativa da empresa, mas é um fato que o risco de responsabilização da empresa é acrescido significativamente por tal circunstância. (CAÚLA; SANTANA, 2021).

A questão é de tamanha relevância que foi objeto do enunciado 83 da 2^a Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, promovida pela Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho⁴, *in verbis*:

TELETRABALHO: CONTROLE DOS RISCOS LABOR-AMBIENTAIS. O regime de teletrabalho não exime o empregador de adequar o ambiente de trabalho às regras da NR-7 (PCMSO), da NR-9 (PPRA) e do artigo 58, § 1º, da Lei 8.213/91 (LTCAT), nem de fiscalizar o ambiente de trabalho, inclusive com a realização de treinamentos. Exigência dos artigos 16 a 19 da convenção 155 da OIT. (ANAMATRA, Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho, 2018.).

No que tange à fiscalização do labor em regime de teletrabalho, Caúla e Santana aduzem que a questão foi abordada pelo Enunciado 23 do XIX Congresso Nacional dos Magistrados do Trabalho:

TELETRABALHO. FISCALIZAÇÃO DO MEIO AMBIENTE LABORAL. OBRIGAÇÃO DO EMPREGADOR. LIMITES - Sempre que o teletrabalho seja realizado no domicílio do trabalhador, a visita ao local de trabalho para fins de fiscalização do meio ambiente laboral deverá se dar: (i) com a anuência e presença do empregado ou de alguém por ele indicado; (ii) a visita ao local de trabalho só deve ter por objeto o controle da atividade laboral, bem como dos instrumentos de trabalho; (iii) em horário comercial, segundo os usos e costumes do

⁴ A 2^a Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho foi um evento promovido pela Anamatra, em parceria com outras entidades, que reuniu mais de 600 juízes, procuradores e auditores fiscais do Trabalho, além de advogados e outros operadores do Direito que, divididos em oito comissões temáticas, debateram mais de 300 propostas sobre a nova norma em 2018. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/imprensa/noticias/26227-enunciados-aprovados-na-2-jornada-de-direito-material-e-processual-do-trabalho-sao-organizados-por-tema>. Acesso em: 31 ago. 2023.

local; (iv) com respeito aos direitos fundamentais – intimidade e vida privada – do empregado. (CAÚLA; SANTANA, 2021).

Os autores ainda asseveram:

[...] a fiscalização das condições de labor dos teletrabalhadores, feita na casa do colaborador ou virtualmente, desde que seguidos alguns requisitos mínimos, é adequada aos objetivos das normas protetivas do trabalho. Ao lado da definição de acompanhamento médico especificamente estabelecido para trabalhadores em tais condições, a verificação das condições de labor dos teletrabalhadores é medida que se impõe, em atenção aos interesses dos trabalhadores e dos empregadores. É conveniente, nesse ponto, a normatização do teletrabalho por meio de disposições coletivas, que podem, a um só tempo, atender às necessidades de premência na regulamentação de vários aspectos relacionados a tal prática e de observância das condições específicas e particulares dos empregados de uma dada empresa ou de uma categoria profissional. (CAÚLA; SANTANA, 2021).

Ainda, a relevância do tema ensejou a criação de uma cartilha, em 2021, do Ministério da Saúde, com orientações Ergonômicas para o trabalho remoto⁵.

A realidade nos mostra que há muitos desafios na aplicação da ergonomia no regime de teletrabalho, seja no que diz respeito à compreensão/interpretação dos conceitos legais, à questão da fiscalização e à questão da responsabilidade pela adoção de manutenção do meio ambiente laboral remoto seguro e saudável.

Os desafios, entretanto, não elidem o dever do empregador de promover a saúde do obreiro, sendo importante a discussão do tema para que sejam encontradas soluções em relação à ergonomia e o regime de teletrabalho.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O direito à saúde do empregado está previsto na Constituição e tem natureza jurídica de direito fundamental, o qual ganha relevo considerando os altos índices de acidente do trabalho, especificamente, doenças laborais.

Nesse contexto, emerge a ergonomia como conjunto de regras e procedimentos que estudam a organização do ambiente de trabalho e as interações deste com os obreiros, com as máquinas e com o processo produtivo. Ela busca prevenir acidentes, corrigir erros e diminuir riscos, equacionando o conforto, segurança e eficiência do trabalhador e do trabalho.

A saúde do trabalhador, bem como a ergonomia devem ser promovidas em todo e qualquer trabalho, inclusive no teletrabalho, modalidade que ganhou ênfase na pandemia da Covid-19 e se manteve após o seu término.

Esse tipo de labor foi regulamentado em 2017, pela Lei 13.467, responsável pela reforma trabalhista, cabendo ao empregador instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes

⁵ Disponível em: https://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/guia_orientacoes_ergonomicas_trabalho_remoto.pdf. Acesso em: 31 ago. 2023.

de trabalho; e, cabendo ao empregado assinar termo de responsabilidade, comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.

A novel norma tem suscitado vários debates, dentre eles os desafios enfrentados no que tange à promoção da saúde do empregado e à ergonomia em regime de teletrabalho, à exemplo da questão da compreensão/interpretação dos conceitos legais, da fiscalização e da responsabilidade pela adoção de manutenção do meio ambiente laboral remoto seguro e saudável.

O debate acerca da problemática é importante para se buscar soluções que equacionem a promoção do direito fundamental à saúde, a ergonomia e o regime de teletrabalho. Assim, embora exista uma regulamentação quanto ao regime de teletrabalho é necessária a observância dos direitos sociais e fundamentais previstos na Constituição Federal, bem como a criação de mecanismos que eliminem o adoecimento físico e mental do trabalhador neste regime.

REFERÊNCIAS

ABERGO. **A certificação do ergonomista brasileiro.** Editorial do Boletim 1/2000, Associação Brasileira de Ergonomia, 2000.

ANAMATRA, Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho. Reforma Trabalhista Enunciados Aprovados, **2 jornada de direito material e processual do trabalho.** XIX Congresso Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho – CONAMAT. Belo Horizonte/ MG, 2018. Disponível em: https://www.anamatra.org.br/attachments/article/27175/livreto_RT_Jornada_19_Conamat_site.pdf. Acesso em: set. 2023.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: set. 2023.

BRASIL. Tribunal Regional Do Trabalho (6. Região). **Recurso Ordinário nº 0010691-05.2021.5.03.0107.** Recorrente: Lucas Pereira de Souza. Recorrido : AEC Centro de Contatos S/A, Companhia de Saneamento de Minas Gerais - Copasa MG. Relator: Jorge Berg de Mendonça. Belo Horizonte, 16 de fevereiro de 2022.

BRASIL. **Lei 13.467, de 13 de julho de 2017.** Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: set. 2023.

BUOMPRISCO, Giuseppe; RICCI, Serafino; PERRI, Roberto; DE SIO, Simone. Health and telework new challenges after COVID-19 pandemic. **European Journal of Environment and Public Health**, v. 5, 2021. Disponível em: <https://www.ejeph.com/article/health-and-telework-new-challenges-after-covid-19-pandemic9705>.

CAMISASSA, Mara Queiroga. **Segurança e saúde no trabalho:** n. 1 a 36, comentadas e descomplicadas. São Paulo: Método, 2015. Disponível em: <http://www.norminha.net.br/Normas/Arquivos/NR-1-36Comentadadaedescomplicada.pdf>. Acesso em: maio 2023.

CAÚLA, César; SANTANA, Benick. A fiscalização das condições ergonômicas do teletrabalho. **Revista Consultor Jurídico**, 19 fev 2021. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2021-fev-19/caula-santana-fiscalizacao-condicoes-ergonomicas-teletrabalho>. Acesso em: 31 ago. 2023.

FINCATO, D. P. Acidente do trabalho e teletrabalho: novos desafios à dignidade do trabalhador. **Revista Brasileira de Direitos Fundamentais & Justiça**, v. 2, n. 4, p. 146-173, 2008.

FREIRE, A. N. F.; COSTA, P. H. F. S. **Manual de orientação ao trabalhador em teletrabalho**. Natal, RN: EDUFRN, 2020. Disponível em: <https://progesp.ufrn.br/storage/documentos/9Or6ZZG8193EBPv073i2bs5zzkkJQxuwRvQnC1cL.pdf>. Acesso em: maio 2023.

IIDA, I. **Ergonomia**: projeto e produção. São Paulo: Edgar Blücher, 2005. Disponível em: https://books.google.com.br/books/about/Ergonomia_projeto_e_produ%C3%A7%C3%A3o.html?id=LcGPDwAAQBAJ&printsec=frontcover&source=kp_read_button&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false. Acesso em: maio 2023.

Lei 13.467, de 13 de julho de 2017. **Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)**, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: set. 2023.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO (MPT). **Nota Técnica 17/2020 do GT Nacional COVID-19 e do GT Nanotecnologia**. Nota Técnica para a atuação do Ministério Público do Trabalho para a proteção da saúde e demais direitos fundamentais das trabalhadoras e dos trabalhadores em trabalho remoto ou home office, 2020. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/dl/nota-tecnica1.pdf>. Acesso em: set. 2023.

MISHIMA, Santo V.; STICCA, M. G.; ZERBINI, T. **Teletrabalho e a pandemia da Covid-2019: um guia para organizações e profissionais**. Ribeirão Preto, 2020. 18p. Disponível em: https://books.google.com.br/bookshl=ptBR&lr=&id=teDuDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=teletrabalho+covid+19&ots=P2CfWopPns&sig=0bD9QrpFPuS_vDBVyTMKPwSCihg#v=onepage&q&f=false. Acesso em: maio 2023.

NASCIMENTO, P. R. do; SICOLI, J. L. Promoção de saúde: concepções, princípios e operacionalização. **Interface: Comunicação, Saúde, Educação**, v. 7, n. 12, 2003. UNIÃO, 2019. Disponível em: <https://portal.tcu.gov.br/lumis/portal/file/fileDownload.jsp?fileId=8A81881E6ED20F9A016EDC0F00F805A2>. Acesso em: 31 ago. 2023.

OLIVEIRA, Martha. **A ergonomia e o teletrabalho no domicílio**. Biblioteca Universitária/UFSC, 1996. Disponível em: [file:///C:/Users/Ferreira/Downloads/pagina%2062%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Ferreira/Downloads/pagina%2062%20(1).pdf). Acesso em: maio 2023.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. Estrutura normativa da segurança e saúde do trabalhador no Brasil. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 45, n. 75, p. 107-130, jan./jun. 2007. Disponível em: https://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_75/_Sebastiao_Oliveira.pdf. Acesso em: 19 set. 2021.

SARLET, Ingo Wolfgang; FIGUEIREDO, Mariana Filchtiner. O direito fundamental à proteção e promoção da saúde no Brasil: principais aspectos e problemas. 2. ed. Rio de Janeiro: **Juspodivm**, 2014. Disponível em: https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2011/03/iws_mff_direito_a_saude_%20final%2027%2011%2010.pdf. Acesso em: maio 2023.