


## Doenças psicossomáticas e teletrabalho: responsabilidade do empregador frente à preservação do corpo-território do trabalhador


Izabela Boyher Nunes

Universidade Vale do Rio Doce (UNIVALE)

 <https://orcid.org/0009-0008-1086-7448>  
[izabelaboyher@hotmail.com](mailto:izabelaboyher@hotmail.com)

Alexandre Pimenta Batista Pereira

Universidade Vale do Rio Doce (UNIVALE)

 <https://orcid.org/0000-0002-0860-789X>  
[a.pimentabp@gmail.com](mailto:a.pimentabp@gmail.com)

### RESUMO

No contexto do neoliberalismo e avanços tecnológicos, o mundo do trabalho tem passado por transformações sociais, com a expansão considerável do teletrabalho, sobretudo após o momento pandêmico. Partindo do conceito de *corpo-território*, este artigo busca refletir sobre os dilemas de reconhecimento do nexo de causalidade das doenças psicossomáticas e transtornos de saúde, desenvolvidos sob o modelo organizacional do teletrabalho. Os riscos psicossociais, emanados no paradigma do trabalho a distância, impactam no território do teletrabalhador. Sem se olvidar do exame doutrinário e da perspectiva crítica sobre a temática, será feita, como foco metodológico, análise qualitativa da jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, cotejada a decisões do Tribunal Superior do Trabalho, quanto aos problemas de reconhecimento do nexo de causalidade das doenças psicossomáticas. É necessário

entender que o postulado de proteção do trabalho tem uma conotação expansiva, não restrito ao território presencial.

**Palavras-chave:** teletrabalho; saúde; doenças psicossomáticas; corpo-território; responsabilização do empregador.

## **ABSTRACT**

In the context of neoliberalism and technological advances, the world of work has undergone social transformations, with the considerable expansion of teleworking, especially after the pandemic. Starting from the concept of body-territory, this article seeks to reflect on the dilemmas of recognizing the causal link of psychosomatic illnesses and health disorders, developed under the organizational model of teleworking. The psychosocial risks, emanating from the distance work paradigm, impact the teleworker's territory. Without forgetting the doctrinal examination and the critical perspective on the subject, as a methodological focus, a qualitative analysis of the jurisprudence of the Regional Labor Court of the 3rd Region will be carried out, compared with decisions of the Superior Labor Court, regarding the problems of recognizing the nexus of causality of psychosomatic illnesses. It is necessary to understand that the postulate of labor protection has an expansive connotation, not restricted to the face-to-face territory.

**Keywords:** teleworking; health; psychosomatic illnesses; body-territory; employer liability.

**Submissão em:** 16/08/2024 | **Aprovação em:** 15/10/2024

## 1. INTRODUÇÃO

Os novos modelos de produção implicam transformação no ambiente laboral, para se adaptar às atuais necessidades do mercado e ao desenvolvimento do capitalismo. As impressões ao regime de teletrabalho acabam por impactar na saúde e qualidade de vida do trabalhador.

O teletrabalho tem recebido expansão crescente, na contemporaneidade, sobretudo após a pandemia do Covid 19. Como reboque, problemas psicossociais na constelação do teletrabalho têm se intensificado, marcados como formas de adoecimento daqueles que vivem do trabalho.

A doença de cunho psíquico-social aparece no afetar do exercício do trabalho, com o emanar de dores e problemas mentais, como característica da doença ocupacional.

A saúde mental está concebida por meio da capacidade de o indivíduo procurar equilibrar-se entre as atividades pessoais e profissionais. A saúde psicológica não é dissociável da saúde física, existindo, com frequência, ligações entre as patologias mentais e as físicas. A preservação do bem-estar psíquico do teletrabalhador necessita da efetivação dos direitos fundamentais nas searas diversas - residência ou lugar de exercício laboral. A produção acelerada e desgastante, por meio dos avanços tecnológicos e do modelo neoliberal, faz o corpo adoecer.

Verifica-se uma dificuldade de identificação do nexos causal entre o adoecimento e o trabalho, bem como a eventual responsabilidade do empregador diante das implicações no corpo-território do teletrabalhador, em razão das complexas relações de subordinação densificadas no ambiente laboral.

Este artigo pretende analisar os impactos do teletrabalho na relação laboral.

A pesquisa levará em conta metodologia qualitativa de análise doutrinária, esmiuçando obras e artigos temáticos, além de focar em um parâmetro documental de enfrentamento de decisões jurisprudenciais, perguntando sobre a confrontação do nexos de causalidade no tocante às doenças psicossomáticas advindas do teletrabalho.

Impende refletir sobre os aspectos do neoliberalismo na sociedade contemporânea, com ênfase nos desdobramentos das configurações territoriais no espaço social, à luz dos desdobramentos da responsabilidade civil do empregador no horizonte das doenças psicossomáticas, advindas do modelo do trabalho a distância.

Ainda que seja difícil perquirir os horizontes do liame causal, não se pode descurar que o avanço tecnológico deva colocar a pessoa humana em primeiro lugar, promovendo um ambiente com dignidade, ainda que a distância.

## 2. TELETRABALHO E NEOLIBERALISMO

Com a crise do capitalismo no ano de 1929, iniciou-se um processo de ruptura do padrão de dominação por meio da reorganização do capital, com destaque para o advento do neoliberalismo, privatização do Estado, desregulamentação dos direitos trabalhistas e reestruturação do sistema de produção.

A crise estrutural do capital está concretizada na nova tessitura do trabalho neoliberal. O capital, juntamente ao avanço tecnológico, com vistas ao aumento da produtividade, implica exploração, desemprego e precarização do trabalho, por meio da lógica de desregulamentação dos direitos. A competitividade e a concorrência destinam nefastas consequências de destruição de direitos e degradação do meio ambiente, voltando-se para uma ordem mercadológica de interferência nas relações sociais (Antunes, 2009, p. 36).

O neoliberalismo está focado na interferência direta na subjetividade, de forma a legitimar a lógica de mercado, a partir de um domínio do *corpo-território* (Foucault, 2008).

As empresas desenvolveram novos instrumentos de gestão para corroborar o poder hierárquico do empregador sobre seus funcionários e aumentar o comprometimento, por meio de metas individuais e bonificações de resultados.

A individualização do desempenho faz por conceber uma lógica de concorrência abrupta entre os assalariados, com interferência progressiva nos processos

de gestão, apoiados em uma lógica de “modos de organização, novas tecnologias de contabilidade, registro, comunicação” (Dardot; Laval, 2016, p. 220-221).

A nova gestão laboral promove outra indumentária do poder disciplinar à distância, concebido de modo indireto, com base em um mercado flexível de metas e utilização das tecnologias de informação e comunicação.

O sistema de produção do toyotismo é caracterizado pelo elemento da flexibilização da produção industrial, colocado no modo *just-in-time* e atendimento conforme a demanda. A lógica é marcada pelo *outsourcing*, processo mediante o qual as empresas concentram suas atividades principais e promovem transferência de suas tarefas secundárias.

A classe trabalhadora torna-se verdadeira matéria-prima para exploração do sistema capitalista, acentuada nas noções de autogerenciamento e de individualidade. Novos riscos físicos, mentais e sociais, começam a aparecer, atrelados ao processo de aumento de produtividade, a partir do uso de novas tecnologias (Scarpa, 2023).

O *outsourcing* e o *crowdsourcing* impactam na forma de execução do trabalho, que passou, em grande parte, do trabalho físico para o trabalho intelectual. O novo sistema de trabalho eleva a duração de jornada de trabalho e contribui para o aumento de doenças psíquicas, intensificando as formas típicas de execução do labor.

O teletrabalho está, assim, ancorado no uso de plataformas eletrônicas e sistemas informatizados. “As inovações tecnológicas, contudo, possibilitam o surgimento de uma nova modalidade assediadora: o assédio moral virtual ou teleassédio moral” (Filho, 2016, p. 16).

O regime neoliberal transforma a exploração imposta pelos outros em uma *autoexploração* que atinge todas as classes, rompendo com a base foucaultiana da relação entre dominador e dominado, concebendo um sujeito explorador de si mesmo (Han, 2018).

Se, antes, existia o dominador e o dominado, agora o controlador e controlado se confundem na mesma pessoa. Há uma automanipulação dos corpos, em que o indivíduo e a sua mente se tornam produtos de dominação do sistema capitalista. A

propagada sensação de liberdade significa, em verdade, prisão dos corpos, emaranhada por novas técnicas de poder (Han, 2015).

O teletrabalho faz o trabalhador mais vulnerável, exigindo-lhe um comprometimento integral de sua subjetividade, constatado por meio da melhoria do seu desempenho pessoal, instrumento de autocoerção.

Supera-se o controle tradicional, enfatizado pelo empregador, para se chegar em uma nova forma de controle, o autocontrole, uma vez que a coerção é sentida por meio do próprio trabalhador em produzir o máximo possível, fazer o seu melhor.

O gestor tenta captar as energias individuais, não de acordo com uma lógica *artista* ou *hedonista*, mas segundo um regime de autodisciplina que manipula as instâncias psíquicas de desejo e culpa. Trata-se de mobilizar a aspiração à “realização pessoal” a serviço da empresa, transferindo exclusivamente para o indivíduo, contudo, a responsabilidade pelo cumprimento dos objetivos. O que, evidentemente, tem um alto custo psíquico para os indivíduos (Dardot; Laval, 2016, p. 223).

O neoliberalismo promove uma falsa sensação de escolha, transformando o trabalhador, sujeito livre, a um mero capital humano, ecoado por uma lógica de melhoria das aptidões e competências. Os indivíduos devem aceitar a lógica de mercado, imposta como realidade única do jogo e estabelecida na interseção do capital pessoal voltado à acumulação (Dardot; Laval, 2016, p. 301).

Os trabalhadores são, verdadeiramente, escravizados por aparatos digitais. As tecnologias, internet das coisas, big data, blockchain, algoritmo, em razão de sua mobilidade, transformam o espaço em um local de trabalho e toda hora em tempo de trabalho (Han, 2018).

A autoexploração gera uma liberdade paradoxal, à medida que a liberdade individual da produção não combina com a ausência de não produzir. “Os adoecimentos psíquicos da sociedade de desempenho são precisamente as manifestações patológicas dessa liberdade paradoxal” (Han, 2015, p.17).

O trabalhador neoliberal é um indivíduo competitivo, que busca ser o mais eficaz possível, aperfeiçoar-se por uma aprendizagem contínua e flexível quanto às

mudanças impostas pelo mercado. É um empreendedor de si mesmo, medido por sua força de trabalho. A nova gestão laboral é guiada pelo binômio desempenho-gozo.

O corpo é produto de uma escolha, de um estilo, de uma modelagem. Cada indivíduo é responsável por seu corpo, reinventado e transformado. “Esse é o novo discurso do gozo e do desempenho que obriga o indivíduo a dar-se um corpo tal que ele possa ir sempre além de suas capacidades atuais de produção e prazer” (Dardot; Laval, 2016, p. 349).

O conflito social é enfraquecido porque o poder é ilegível, levando aos novos sintomas de sofrimento psíquico. Existe a deslegitimação do conflito acarretado pelo fato de que as exigências não terem uma fonte identificável (Dardot; Laval, 2016).

O teletrabalho está ligado ao contexto da terceira revolução industrial, destilado no modelo americano dos anos 70, após a crise do petróleo. A redução dos custos de produção é colocada pelo desenvolvimento de tecnologias de comunicação e informação.

O marco legislativo brasileiro consolida-se na Reforma Trabalhista - Lei 13.467/2017 - de modo que o teletrabalho teve seu uso exponencial, após o advento da pandemia do Covid 19.

Antes do referido marco legal, é de se notar que a Lei 12.551, de 2011, acrescentou o artigo 6º, parágrafo único da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT - (Brasil, 1943), reconhecendo as formas de trabalho realizadas à distância por intermédio das tecnologias da informação e comunicação (Feliciano; Pasqualetto, 2020).

O teletrabalho constitui um modo específico de prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com utilização de meios telemáticos e informatizados que, por sua natureza, não se revela trabalho externo, consoante preconizado no 75-B da Consolidação das Leis do Trabalho (Brasil, 1943).

O teletrabalho não necessariamente precisa ser executado na casa do trabalhador, inclusive podendo ser realizado em outros espaços descentralizados fora do seu domicílio, com controle precípua dos resultados (de Masi, 2001).

Há divergência doutrinária sobre os conceitos de trabalho remoto, trabalho à distância e o teletrabalho. Etimologicamente os três conceitos seriam equivalentes, uma vez que tele é um sufixo que significa “a distância” e remoto é sinônimo de “a distância”.

Com o advento da sociedade pós-industrial foi possível delegar às máquinas várias tarefas físicas e intelectuais, com encurtamento das distâncias por meio das tecnologias de informação (de Masi, 2001).

O teletrabalho constitui uma organização laboral, em que o prestador de serviços encontra-se fisicamente ausente da sede do empregador, mas ao mesmo tempo virtualmente presente por meios telemáticos e informatizado, estando inserido na dinâmica dos objetivos contratuais do empreendimento.

O regramento do teletrabalho, com a promulgação da Lei 13.467/2017 seguiu uma ótica voltada à intensificação do poder empresarial. A fórmula encontrada para moldar a jornada do teletrabalhador por produção ou tarefa intensifica o caráter assimétrico do poder empregatício. Ao empregador é conferido o direito de promover ampla fiscalização do tempo de trabalho, mas não assume os riscos quando há a extrapolação dos limites estabelecidos em lei. O teletrabalhador está em permanente estado de disposição (Pimentel, 2022).

A Reforma Trabalhista excluiu o teletrabalhador que presta serviço, por produção ou tarefa, da proteção do capítulo II da CLT, referente à duração do trabalho (art. 62, III, CLT). Ao cotejar tal regramento com o conjunto normativo no direito comparado (artigos 166º e 170º do Código de Trabalho de Portugal de 2009), verifica-se que a legislação brasileira não regulou, na relação em teletrabalho, a proteção da intimidade e saúde física e a responsabilidade pelo fornecimento de equipamentos e softwares (Carvalho, 2023).

Verifica-se que o legislador, ao isentar teletrabalhadores de controle de jornada, acabou por lhes transferir o peso da responsabilidade pelo cumprimento das normas de saúde e segurança.



O artigo 75-E da CLT (Brasil, 1943) dispõe que o empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho. A expressão *de maneira expressa e ostensiva* traduz que o empregador deve instruir o teletrabalhador, de maneira clara, sobre a execução do trabalho e sobre os riscos que dele podem decorrer. Ao fazer uma interpretação do referido artigo, verifica-se que não basta apenas o empregador instruir o empregado, mas deve acompanhar o efetivo cumprimento das normas relativas à segurança e medicina do trabalho.

As medidas de instrução e precaução são, de suma importância, já que “o empregado neste regime está fora do controle físico do empregador, sem receber vigilância de técnicos de segurança do trabalho ou da própria CIPA” (Domingues, 2018, p.463).

Não se pode negar que a implementação do teletrabalho trouxe aspectos positivos no âmbito laboral, como a otimização do tempo, redução de despesas com transporte, aumento de produtividade, encurtamento de distâncias e melhoria da qualidade da alimentação do empregado, além da diminuição de gastos pelo empregador, como a locação de espaço físico e gastos inerentes.

Todavia, os aspectos negativos quanto à saúde do trabalhador são inerentes. Há uma dificuldade de separação entre o ambiente do trabalho e o espaço familiar, de sorte que o controle do empregador por meio das ferramentas tecnológicas gera excesso de trabalho e esgotamento físico e mental ao trabalhador.

Embora haja uma flexibilização da jornada diária no regime de teletrabalho, a ausência de horários previamente estabelecidos e a dificuldade de distinção entre a vida pessoal e profissional causam ao trabalhador um intenso desgaste físico e emocional, além de queda considerável em sua produtividade habitual (Ferreira, 2021).

A efetivação ampla do modelo de teletrabalho, sem se preocupar com a saúde humana, intensifica o fenômeno da precarização, infringindo o princípio da vedação do retrocesso social (artigos 7º, caput, da Constituição da República e 26 da Convenção Americana de Direitos Humanos).

O aumento do ritmo de trabalho e da redução do tempo livre para o lazer é oriundo de um sentimento de auto pressão, advindo do sistema neoliberal. A emergência de novas condições laborais, no contexto do neoliberalismo, ressignifica o regime da acumulação flexível. A exploração da mão-de-obra dos dependentes do labor promove perdas irreparáveis, intensificando a precarização e a rede de opressão (Câmara; Costa, 2017).

### 3. DOENÇAS PSICOSSOMÁTICAS E OS IMPACTOS NO CORPO-TERRITÓRIO

O corpo, além de instrumento de dominação, serve para construir as relações sociais. A sociedade disciplinar dos corpos-indivíduos, característica dos séculos XVII e XVIII, transforma-se para a sociedade do controle de massas, típica dos séculos XIX e XX, densificando a forma de dominação ao controle do território no corpo, ecoada na dimensão do biopoder. Em vez de se submeter a coações, “o poder inteligente se plasma à psique” (Han, 2018, p. 27).

O biopoder indica um conjunto de mecanismos por meio do qual as características biológicas possibilitam a entrada na via estratégica política do poder, sendo uma forma de agenciamento da vida para criar corpos economicamente ativos (Foucault, 2008, p. 3).

O corpo torna-se mais útil quanto mais é controlado. É esse controle sobre a vida sobre diversas tarefas humanas cotidianas (trabalho, reprodução, criação, informação) que visa legitimar e fortalecer a ordem neoliberal.

Essa passagem do corpo-devoção para o corpo-útil, destinado ao trabalho, disciplinado e controlado pelo exercício de poder sobre ele exercido, fabricou corpos submissos e dóceis. “A motivação, o projeto, a competição, a otimização e a iniciativa são inerentes à técnica psicopolítica de dominação do regime neoliberal” (Han, 2018, p. 31).

A articulação entre corpo e território “coloca no centro o comunitário como forma de vida, permitindo abordar o território em múltiplas escalas, ressaltando a

importância da escala mais íntima, que é o corpo, primeiro território de luta” (Haesbert, 2020,p.80).

A saúde, na dimensão do corpo capacitado para o trabalho ou por meio da compreensão de um corpo-instrumento, legitima um perfil específico para a produção – estável, previsível, ordenada e submissa às leis da produtividade a qualquer preço. (Gomez; Veryhein, 2000).

Com a consolidação do capitalismo, emerge uma obrigatoriedade da capacidade para o trabalho, criando-se uma necessidade de cuidados médicos para restauração do corpo-território do trabalhador.

No espaço virtual, a dimensão do corpo perde seu significado através da ampliação da liberdade, no qual o sujeito experimenta a multiplicidade de eus. As vivências geram confusões entre o mundo real e o virtual. Construtora de afetos amplos e instantâneos, a realidade virtual promove uma negligência com a identidade do corpo (Le Breton, 2013).

O novo modelo organizacional da sociedade contemporânea substitui antigos padrões, de modo que as forças produtivas se apresentam intangíveis. A subjetividade está focada em diferentes arquétipos, dados por afetos, desejos e ações frutos de interesses econômicos e organizacionais (Coneglian, 2020, p. 3).

O imperativo neoliberal do desempenho transforma todo o tempo existente em tempo de trabalho. O princípio do desempenho frustra a aproximação entre trabalho e jogo, uma vez que priva o lúdico de todo jogo e o transforma novamente em trabalho. A pausa no trabalho e o relaxamento não permitem uma desconexão do indivíduo, mas apenas fazem por diminuir a velocidade do tempo de labor (Han, 2018).

A nova modalidade de trabalho distante das dependências físicas do empregador faz com que o trabalhador traga as suas vivências do ambiente laboral para o seu domicílio, culminando em dois territórios de vivências diversas.

A chamada *transterritorialidade* significa a transformação efetiva em uma situação nova e híbrida, tendo por norte a vivência concomitante de múltiplos territórios, articulados e sobrepostos (Haesbaert; Mondardo, 2011).

O foco do corpo como território designa uma marca de experiências, memórias e identidades. “O ponto de partida é o corpo-território, como extensa superfície de sentimentos, trajetórias e memórias que ultrapassam e transbordam do corpo, possibilitando a invenção de outros modos de vida.” (Brito; Zurbriggen, 2022, p. 63).

O corpo expressa-se como retrato de construções culturais que fundamenta as constelações de “espaço, lugar, território, comunidade e contexto”. (Cruz, 2016, p.41)

O controle sobre o próprio corpo reflete relações de poder, podendo ser utilizado também como uma forma de resistência. Na seara trabalhista, a forma em que é exercido o labor, o controle e a manifestação do poder diretivo do empregador podem impactar, positivamente ou negativamente, sobre o corpo-território do teletrabalhador.

“O corpo visto como território é em si um espaço, um território/lugar, que está no mundo e pode vivenciar todas as emoções, sensações e reações físicas, para encontrar nele um lugar de resistência e ressignificação.” (Brito; Zurbriggen, 2022, p.52)

Compreender o corpo como espaço significa reconhecer a sua construção em estruturas políticas e relações de poder.

A condição antropológica está no corpo-território como condição última e inexorável de existência, dimensionada numa dimensão de controle (Haesbaert, 2020, p.5).

O vínculo jurídico estabelecido entre o empregador e empregado constitui uma relação social, política e cultural entre diversos corpos-territórios, destacado por múltiplas experiências de construção de subjetividades.

O teletrabalho opera na multiplicidade de espaços geográficos. O teletrabalhador interage com os objetos e tarefas existentes nos espaços geográficos do seu domicílio e as dependências virtuais da empresa por meio do acesso simultâneo a várias relações de poder (Pimentel, 2022).

O corpo do teletrabalhador revela-se na concretude de inúmeras escalas de opressões e de resistências. O mapeamento da desterritorialização revela-se múltiplo, ecoado no movimento do capitalismo de acumulação flexível, a partir do

enfraquecimento de bases territoriais sob a dimensão econômica, política e cultural (Haesbaert, 2011).

No contexto da globalização, a desterritorialização política está ligada à expansão das tecnologias de informação e de comunicação, do ciberespaço, focada na redução de fronteiras, com o movimento de reestruturação do espaço ligado a novas escalas de trabalho. O teletrabalho está intimamente relacionado ao fenômeno da desterritorialização, uma vez que os trabalhadores podem executar suas funções profissionais em qualquer lugar, não estando mais ligados ao espaço físico tradicional empresarial.

O teletrabalho permite que as empresas contratem trabalhadores de diferentes lugares do mundo, o que, conseqüentemente, enfraquece as barreiras geográficas tradicionais e promove uma força laboral globalizada, com menor índice de interação subjetiva no meio laboral, enfraquecendo o senso de coletividade.

Os elogios ao modelo do teletrabalho, ligados a redução do tempo no trajeto, diminuição do impacto ambiental e aprimoramento da rotina urbana, são desestabilizados frente aos desafios da rotina na seara doméstica, rompendo ao equilíbrio com a restrição ao espaço doméstico, privando o empregado à desconexão, com o enfraquecimento do associativismo. Há de se confirmar, em algumas hipóteses, o aumento de riscos psicológicos na precariedade do labor a distância (Costa, 2023).

A rotina empresarial se transfere para o ambiente doméstico, contaminando as relações de família, rompendo com a privacidade e corroendo a noção de lazer (Carvalho, 2023, p. 166).

A defesa da saúde, física e mental, do teletrabalhador está ligada umbilicalmente à defesa do seu corpo-território. Há uma produção de bloqueio do corpo que adoce o teletrabalhador em função do trabalho. Isso ocorre porque o território integra o corpo do indivíduo, tomado como extensão simbólica ao espaço físico.

O processo de adoecimento do teletrabalhador revela um contexto histórico e social de violência, por meio da submissão ao poder patronal. O corpo no teletrabalho continua sendo demandado de maneira diversa, tendo por foco não os esforços físicos,

mas, sim, os desgastes mentais. Os custos com a segurança e saúde no ambiente transferem-se aos próprios trabalhadores, já que, em caso de eventual doença, inexistente percepção de remuneração.

O modelo do teletrabalho brasileiro intensificou os riscos psicossociais, diante da dificuldade de alguns empregados não conseguirem lidar com a rotina do labor a distância, intensificando-se diagnósticos de ansiedade, depressão e síndrome de Burnout (Moreira, 2022).

Os teletrabalhadores estão sujeitos aos riscos ergonômicos, advindos, por exemplo, da má postura, equipamentos de informática inadequados e mobiliários sem ajuste de altura, que ocasionam problemas de ordem física, como a fadiga visual, problemas musculoesqueléticos e gastrointestinais, doenças cardiovasculares, tendinite, lesões por esforços repetitivos (L.E.R). Há também os riscos oftalmológicos decorrentes do excesso de tempo em frente à tela do computador, notebook ou tablet e iluminação inadequada.

Por fim, os riscos psicossociais como o estresse mental por cobranças excessivas e controle através dos resultados, (aumento da ansiedade e sentimentos de solidão, angústia, irritabilidade, preocupação, culpa e estresse), a depressão, a síndrome de Burnout, a telepressão, dificuldade de adaptação com o manuseio de aparelhos tecnológicos, tecnoestresse, isolamento social e problemas com a separação do trabalho e a vida privada.

Essa gestão por estresse é facilitada pela Reforma Trabalhista (Lei n. 13.467/2017), ao se permitir a flexibilização do tempo de labor e o seu ajuste alinhado às necessidades do empreendimento. Existe uma ruptura com a noção de ambiente equilibrado, à luz de metas exaustivas e jornadas extenuantes (Scarpa, 2023, fl. 336).

A saúde é um direito social previsto nos artigos 6º, 198 a 200 da Constituição Federal (Brasil, 1988). A Carta Magna, no artigo 7º, XXII, traz o princípio do risco mínimo regressivo, o qual busca-se a diminuição dos riscos de acidentes de trabalho diante dos avanços tecnológicos. No plano internacional, os artigos 3º, c, e 16 da

Convenção fundamental 155 da OIT (1983) e o artigo 6.1 da Convenção 148 da OIT (1979) trazem normas referentes à segurança e a saúde dos trabalhadores.

A convenção 155 da OIT, ratificada pelo Brasil, vai ao encontro dos princípios da progressividade dos direitos sociais (artigo 7º, caput, CF), ao dispor, no artigo 4º, que todo Estado-parte deve pôr em prática políticas com o objetivo de prevenir os acidentes e os danos à saúde, consequência do trabalho ou relacionados à atividade de trabalho, com o fito de reduzir as causas dos riscos inerentes ao meio ambiente.

A saúde, na dimensão do corpo, atualiza o território do trabalhador ideal e ratifica um perfil de indivíduo voltado para a produção – estável, previsível, ordenado e submisso às leis da produtividade. (Verthein; Gomes, 2000).

A saúde está ligada a um contexto de higidez ao meio ambiente laboral, com equilíbrio nas relações sociais e na ausência de agentes que comprometam a incolumidade físico-psíquica dos trabalhadores (Fiorillo, 2022).

O meio ambiente laboral seguro e saudável constitui um direito fundamental com eficácia horizontal nas relações particulares. É responsabilidade da empresa cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho, além de instruir os empregados quanto às precauções a serem tomadas no sentido de evitar acidentes de trabalho ou doenças ocupacionais (art. 157 da CLT). O empregador deve observar os princípios da prevenção (prevenir riscos conhecidos) e da precaução (precaver riscos não conhecidos), bem como adotar medidas tendentes a mitigar os riscos, como controle de pausas ativas, ginástica laboral e orientações permanentes.

Ao pensar no contexto do teletrabalho, encontram-se categorias de profissionais que se servem de modelos para tentar se enquadrar em determinados padrões, como, por exemplo, ser o mais produtivo, o melhor funcionário, o *workaholic*. Há uma construção social do corpo e do gesto, que se impõe de modo diferenciado a cada indivíduo, de acordo com suas condições sociais e até mesmo o ambiente laboral.

Os riscos psicossociais e os fatores ergonômicos aparecem como desafios na contemporaneidade. O novo modelo organizacional de prolongamento do trabalho, sobretudo por meio de aparatos digitais, provoca níveis de ansiedade mais elevados do

que os habituais, com aumento de fadiga, irritabilidade, cansaço, além de problemas com consumo de álcool e outras drogas e sedentarismo (Ludwig, 2022, p.84).

O problema das doenças ligadas ao trabalho toca a luta por reconhecimento da indenização acidentária quanto aos distúrbios psíquicos de acometimento às condições de trabalho.

As doenças ocupacionais constituem alterações físicas ou mentais que são acometidas ao trabalhador em decorrência da atividade laboral. Podem ser divididas em duas categorias, a doença profissional e a doença do trabalho. A doença profissional (tecnopatia) ou doença profissional típica é aquela específica de determinada profissão. Já a doença do trabalho (mesopatia) ou doença profissional atípica não está vinculada a uma profissão, mas decorre da forma com que o trabalho é prestado e com as condições do ambiente laboral.

Com a intensificação do trabalho e maiores exigências de produtividade, as patologias mentais têm relação direta com a individualização da responsabilidade na realização dos objetivos.

A doença psicossomática representa uma integração entre os processos biológicos, mentais e físicos, ao culminar por reações ao corpo, tocando em um problema emocional no indivíduo. A somatização das disfunções físicas, visíveis ou não, ocorridas na mente, faz com que o corpo sinta outros sintomas, tais como dores, mal-estar, ansiedade, culminando em múltiplas doenças (Carvalho, 2017).

A síndrome de burnout ou síndrome do esgotamento profissional é caracterizada pela exaustão emocional, despersonalização e auto depreciação, sendo um dos principais transtornos mentais relacionados com a atividade laboral, com destaque ao período pandêmico de incremento de adoção do regime de teletrabalho.

A síndrome de Burnout constitui uma forma de ansiedade social, ao problematizar o desenvolvimento nos trabalhadores de uma relação obsessiva às comunicações profissionais (Moreira, 2020).

O meio profissional pode comprometer o equilíbrio psicossomático. A organização laboral é causa de uma fragilização somática, uma vez que pode



impossibilitar os esforços do trabalhador para adequar o modo de realização das atividades às necessidades de sua estrutura mental. (Dejours, 2021).

Fundado no artigo 7, XXII, da Constituição da República, o direito à desconexão e ao lazer representa importante conquista cidadã, de sorte que todos os trabalhadores (inclusive os que exercem a profissão à distância) devem ter alcance a esta dimensão jurídica.

Verifica-se que a Reforma Trabalhista foi omissa quanto à proteção da saúde do labor em teletrabalho, não respeitando o núcleo mínimo de proteção que permeia o meio ambiente de trabalho quanto a prevenção/precaução de danos irreversíveis à saúde do trabalhador, retirando aos teletrabalhadores (artigo 62, II, CLT) a dimensão de limite de jornada diária.

A cobrança por conexão contínua e resultados imediatos, independentemente do dia da semana, lugar e horário faz surgir o assédio moral organizacional virtual (assédio moral eletrônico, assédio moral digital, cyberbullying laboral, tecno assédio ou tele assédio moral)

O assédio moral virtual, que ocorre por meio de ações em que os empregadores realizam cobranças reiteradas, de formas abusivas, invadindo o espaço íntimo do trabalhador e o seu tempo à desconexão, sendo um corolário do modo de vida do trabalhador na contemporaneidade. Assim, a imposição do cumprimento de metas e a vinculação à produtividade crescente podem caracterizar o aparecimento de outro risco psicossocial, que é o de comprometimento ao direito de desconexão.

O adoecimento está ligado ao imperativo de desempenho, e não necessariamente ao excesso de responsabilidade e iniciativa. Na sociedade do desempenho, os indivíduos são instados, a todo tempo, a ter iniciativa, eficiência e almejar a produtividade ao máximo. Esse excesso de pressão traz como consequência o esgotamento físico e mental, o cansaço e o adoecimento do trabalhador (Han, 2015).

O desempenho deste novo mandato da sociedade pós-moderna do trabalho torna doente o trabalhador, uma vez que o excesso de trabalho e de desempenho culmina numa autoexploração, provocando adoecimentos psíquicos. (Han, 2015).

Com efeito, o labor em sobejo representa uma autoexploração e gera uma liberdade paradoxal que, em virtude das estruturas coercitivas que lhe são inerentes, se transforma em violência. Os adoecimentos psíquicos da sociedade de desempenho são emanações patológicas de uma autonomia em contradição (Han, 2015).

Frisa-se que os problemas mentais que os trabalhadores enfrentam atualmente possuem uma similitude com as doenças de natureza física advindas no século XIX, onde a industrialização alterou a forma de labor, ocasionando o aumento do controle sobre os trabalhadores, a necessidade de ter de estar constantemente online e disponível, o controle através de algoritmos (Moreira, 2020).

Dessa forma, constitui dever das empresas evitar e minimizar os impactos negativos na saúde do trabalhador que se encontra em regime de trabalho remoto, promovendo treinamentos e suportes de qualidade, equipe técnica preparada para as novas mudanças, ações de prevenção de doenças no ambiente domiciliar do trabalhador incentivo à alimentação saudável, prática de atividade física e qualidade do sono, bem como apoio emocional e psicológico aos trabalhadores, com vistas a propiciar condições dignas e sadias no ambiente domiciliar de labor.

Há medidas que podem ser utilizadas pelo empregador como forma de prevenir as doenças psicossomáticas no teletrabalho, como a previsão de reserva de teletrabalhadores para a composição da CIPA em empresas com grande número de trabalhadores à distância e realização de avaliação médica periódica.

Ademais, é obrigação das empresas: implementar Programa Médico de Saúde Ocupacional (arts. 168 e 169, CLT e NR-7) e normas pertinentes à edificações, iluminação e conforto térmico (arts. 170/178 da CLT e NR-8); assegurar medidas para prevenir ou neutralizar a exposição dos teletrabalhadores à agentes insalubres ou perigosos (arts. 189/197 da CLT e NRs 15 e 16); elaborar e implementar o Programa de Gerenciamento de Riscos – PGR, para fins de prevenção e gerenciamento dos riscos ocupacionais, agentes ergonômicos, psíquicos (NR 01) e elaborar e manter atualizado o Perfil Profissiográfico Previdenciário – PPP (arts. 68, §§8º a 10 do Decreto nº 3.048/99 e 58, §4º

da Lei nº 8.213/91). Caso o empregador infrinja tais normas relativas à segurança e saúde no trabalho, sujeita-se às sanções administrativas (art. 201 da CLT).

A utilização massiva de tecnologias desafia um equilíbrio entre segurança e saúde do trabalhador na dimensão de integridade do corpo-território, de modo que se faça necessário pensar uma forma de responsabilização equitativa aos transtornos emocionais sofridos no teletrabalhador.

#### **4. ANÁLISE JURISPRUDENCIAL DA RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR POR DOENÇAS PSICOSSOMÁTICAS ADVINDAS DO TELETRABALHO**

Para além do horário e local de execução, o acidente de trabalho no teletrabalho decorre da execução do labor, podendo ter múltiplas causas, como o estresse por cobranças excessivas, má adaptação ao ambiente de labor e fatores ergonômicos (Oliveira, 2024).

Para se atingir a responsabilidade do empregador em relação a uma doença do trabalho, pela concepção clássica da responsabilidade civil exige-se a presença de três requisitos: a ocorrência de um fato deflagrador do dano, que se constata pelo emanar da doença; nexos causal, que se evidencia pela circunstância de o malefício ter ocorrido em face das circunstâncias laborativas, ou a atividade laboral ter atuado como fator de concausalidade, capaz de desencadear ou agravar a doença; c) culpa empresarial *latu sensu*.

Fosse como fosse, o Supremo Tribunal Federal, fixou a tese de repercussão geral no Tema 932, na qual se admite a responsabilidade civil objetiva do empregador por danos decorrentes de acidentes de trabalho quando a atividade empresarial for de risco, com exposição da vítima a um risco especial, com potencial lesivo, implicando ônus maior do que aos demais membros da coletividade. A responsabilização objetiva do empregador é pautada nos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, valor social do trabalho, não retrocesso social e progressividade dos direitos sociais.

O acórdão proferido no bojo do Recurso Extraordinário 828.040/DF destaca a incidência de compatibilidade do art. 927, parágrafo único, do Código Civil com o art. 7º, XXVIII, da Constituição Federal, com respeito ao implicar o potencial lesivo ao trabalhador, “ao permitir hipótese excepcional de responsabilização objetiva do empregador por danos decorrentes de acidentes de trabalho, nos casos especificados em lei ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor implicar, por sua natureza, outros riscos, extraordinários e especiais” (STF, 2020).

O ônus probatório é direcionado às condições de prova singulares, tendo por norte a entrega efetiva da prestação jurisdicional (Carvalho, 2010, p. 153-154).

Se a atividade for de risco aplica-se a teoria objetiva, segundo a qual basta a ocorrência do dano e do nexo causal para a responsabilização (TST, 2018).

A simples assinatura do termo de responsabilidade previsto no Artigo 75, parágrafo único, da CLT, não impede o deferimento da indenização por doença no teletrabalho quando o empregador não fiscaliza o cumprimento das normas prevenção, como previsto no Enunciado 72 da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, realizada pela Anamatra (2017).

Há uma dificuldade de prova do nexo causal, uma vez que as doenças psicológicas têm como base diversos fatores que interagem de modo complexo. É necessário fazer distinção do acidente laboral ao simples acidente doméstico, sem nexo causal com o exercício laboral.

Para facilitar o enquadramento de doenças de natureza ocupacional, a Lei 11.430 (Brasil, 2006) criou o Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário - NTEP. O NTEP estabelece um indício de relação de causa e efeito entre a atividade empresarial e a entidade mórbida incapacitante elencada na Classificação Internacional de doenças - CID. Sua constitucionalidade foi reconhecida pelo STF na ADI 3931/DF (STF, 2020).

O NTEP é um método de associação estatística entre a reiterada ocorrência de determinadas patologias e grupos de trabalhadores de uma mesma atividade empresarial, estabelecendo-se o nexo de causalidade entre eles. Trata-se de uma presunção *iuris tantum* de vínculo entre a doença ou o acidente e as atividades

profissionais. Admite-se a produção de contraprova pela empresa, conforme se depreende do § 11 do artigo 337 do Decreto 3048 (Brasil, 1999). Assim, a descaracterização da natureza acidentária da patologia pressupõe a ausência de laudo pericial que demonstre a inexistência de nexo de causalidade ou concausalidade com o trabalho.

A Convenção 155 da OIT (1981) traz um conceito amplo de local de trabalho, o qual abrange todos os lugares onde os trabalhadores devam encontrar-se ou para onde devam dirigir-se em virtude do seu trabalho e que estejam sujeitos à fiscalização direta ou indireta do empregador (Art. 3º). O mesmo diploma internacional dispõe no Artigo 16.1 que os empregadores deverão ser obrigados a tomar as medidas necessárias para que os locais de trabalho e os materiais de trabalho sujeitos à sua fiscalização não apresentem risco para a segurança e saúde dos trabalhadores.

Impende ressaltar que o empregador tem o dever de cumprir as normas de segurança e saúde do trabalho, sem falar em distinção de ambientes – presencial *versus* a distância, à luz do disposto no artigo 157, I, CLT (Brasil, 1943).

Como destacado no julgado da Turma Recursal de Juiz de Fora, nos autos do processo nº 00208-2006-143-03-00-2, na fundamentação do voto do desembargador relator Heriberto de Castro, o fato de o empregado trabalhar em domicílio não constitui, por si só, motivo para eximir o empregador da observância das normas de segurança e medicina do trabalho, colocando o trabalhador à margem da proteção legal que deve abranger 'todos os locais de trabalho', sem distinção, consoante prevê o artigo 157 da CLT (Minas Gerais, 2006).

Diante do cenário de descentralização das relações laborais e do surgimento de impactos negativos à saúde do teletrabalhador, verifica-se uma patente insuficiência de proteção normativa que configura fator impeditivo de implementação de mecanismos com vistas a prevenir os riscos psicossociais no teletrabalho. Se não há parâmetros explícitos, não há como proteger, fiscalizar, nem mesmo reparar os danos de forma minimamente adequada.

Nesta toada, no tocante ao exame jurisprudencial da responsabilidade do empregador em sede de doenças acontecidas no regime de teletrabalho, é de se notar que, no contexto do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, pouco acórdãos entendem por pertinente a incidência da responsabilidade patronal

Em relação aos pedidos de responsabilização do empregador pela doença ocupacional e indenização por danos materiais e extrapatrimoniais, normalmente as decisões captam a impertinência da responsabilidade patronal, valendo lembrar dos seguintes processos: 0010771-42.2022.5.03.0136 (Minas Gerais, 2022), 0010543-63.2022.5.03.0008 (Minas Gerais, 2022), 0010819-42.2022.5.03.0187 (Minas Gerais, 2022), 0010082-36.2022.5.03.0091 (Minas Gerais, 2022), 0010792-66.2022.5.03.0023 (Minas Gerais, 2022), 0010568-90.2022.5.03.0068 (Minas Gerais, 2022), 0010653-58.2022.5.03.0074 (Minas Gerais, 2022), 0010035-72.2021.5.03.0099 (Minas Gerais, 2021) e 0011755-72.2015.5.03.0103 (Minas Gerais, 2015). Apenas em um deles se reconheceu o nexo causal entre a moléstia e o labor prestado, o de número 0011181-70.2017.5.03.0138 (Minas Gerais, 2017).

Quanto à improcedência dos pedidos, a fundamentação, em regra, está baseada na incidência do não se desincumbir o trabalhador do ônus de prova quanto às patologias acontecidas em atenção às condições especiais das atividades e ambiente laboral.

Em outras decisões, aborda-se o acolhimento das conclusões do laudo técnico pericial que não identifica o nexo de causalidade entre a doença adquirida e o labor prestado, como no acórdão n. 0010543-63.2022.5.03.0008 (Minas Gerais, 2022), no qual foi julgada indevida a indenização por dano moral vindicada, e no acórdão n. 0010082-36.2022.5.03.0091 (Minas Gerais, 2022), em que foi acolhido o laudo médico pericial por profissional de confiança do juízo quanto à conclusão de inexistência de nexo de causalidade ou concausalidade entre as patologias que acometiam a reclamante e suas atividades nas reclamadas.

Convém destacar o acórdão n. 0011755-72.2015.5.03.0103 (Minas Gerais, 2015) que sinalizou a dificuldade de comprovação do nexo de causalidade entre a possível

doença apresentada pelo teletrabalhador e a atividade laboral, uma vez que as doenças psicossomáticas são desencadeadas por causas multifatoriais, não sendo possível, muitas vezes, identificar uma causa única para o desenvolvimento das doenças.

Saliente-se a fundamentação constante do acórdão de n. 0010846-73.2022.5.03.0074 (Minas Gerais, 2022), em que o Egrégio Tribunal não reconheceu haver elementos seguros nos autos aptos ao convencimento de que as alterações promovidas durante o período da pandemia de covid-19, com a adoção do trabalho à distância, tenham sido a causa ou concausa do adoecimento da autora. Assim, não se vislumbrou que a empresa tivesse atuado de forma a causar ansiedade em seus trabalhadores, além daquela intrínseca ao momento de crise decorrente da própria pandemia.

Evidencia-se o teor do acórdão n. 0010167-66.2020.5.03.0002 (Minas Gerais, 2020) em que foi reconhecido que a reclamante era submetida a cobrança de rendimento e a situações de estresse no ambiente de trabalho, entretanto os julgadores concluíram que não ficou comprovado que a rotina de trabalho, a forma de desempenho do trabalho ou a atuação do superior hierárquico contribuíram, de modo relevante, para o desencadeamento ou agravamento da doença diagnosticada.

Já no processo de 0010932-92.2021.5.03.0134 (Minas Gerais, 2021) foi julgado procedente o pedido de pagamento de indenização por dano moral, em razão do assédio moral pelo cumprimento excessivo de metas, o que levou uma gerente bancária a desenvolver doença ocupacional. Os julgadores concluíram que foi no curso do contrato de trabalho e após a reclamante ser submetida a condições de trabalho inadequadas é que houve a eclosão da lesão apurada, sendo tais condições determinantes para o desencadeamento dos males sofridos pela trabalhadora. Destaca-se que houve o reconhecimento do ato ilícito omissivo culposo do empregador, que tem o dever de zelar pela saúde de seus empregados, fornecendo-lhes condições laborais adequadas, o que abrange a ergonomia de seus postos de trabalho, sendo dever do empregador agir com cuidado permanente.

No processo 0011097-75.2019.5.03.0178 (Minas Gerais, 2019), o Juízo decidiu pela responsabilização de uma empregadora em relação a um gerente bancário imposto a um alto padrão de responsabilidade, com cobrança excessiva de metas, além de jornada estendida, que desenvolveu um quadro depressivo grave e da Síndrome de Burnout. Nesta toada, pontificou-se que:

Certamente, fatores ambientais tiveram uma contribuição decisiva para o agravamento da doença, mormente porque, conforme se analisa do laudo médico, além do quadro depressivo grave, o autor sofre de esgotamento profissional profundo. O trabalho, embora não tenha sido a causa única, atuou como causa de agravamento das mazelas do autor (...) Demonstrado que o diagnóstico de esgotamento está comprovado nos autos, conclui-se que as condições de trabalho contribuíram e afetaram a saúde mental e física da reclamante, levando-o à exaustão (Minas Gerais, 2021).

No mesmo sentido, ao fazer uma pesquisa de jurisprudência no Tribunal Superior do Trabalho (<https://jurisprudencia.tst.jus.br>) contendo as palavras *teletrabalho-doença* foram encontrados 131 resultados, entretanto nenhum dos acórdãos se relaciona com o reconhecimento da responsabilidade do empregador, ou possível existência do nexo de causalidade entre a doença adquirida e o teletrabalhador.

Caracteriza-se como verdadeira prova diabólica a imposição de o empregado fazer comprovação da relação entre a doença adquirida com a execução do trabalho remoto, em razão da múltipla dimensão da causa do infortúnio.

Em que pese haver escassa jurisprudência trabalhista sobre o tema, e a maior parte dos acórdãos analisados julgarem improcedente a responsabilização civil do empregador, há de se verificar, casuisticamente, se o empregador cumpriu com as obrigações mínimas, como a de instruir os empregados quanto às precauções a tomar no sentido de evitar as doenças ocupacionais, fornecer mobiliário adequado, orientar o trabalhador quanto à postura correta, conceder as pausas para descanso e respeitar os limites da jornada máxima diária de trabalho.

Apurado o descumprimento das obrigações trabalhistas em face da negligência no tocante à saúde do teletrabalhador, não seria razoável isentar o empregador da culpa no surgimento da doença psicossomática, sob pena de ferir os



postulados do trabalho decente, meio ambiente de trabalho saudável, risco mínimo regressivo e dignidade da pessoa humana.

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O mundo laboral passa por impactantes transformações, a partir da Revolução 4.0, com a introdução de novas tecnologias nas relações laborais. O teletrabalho é modalidade laborativa que está crescendo, com intensificação a partir da pandemia do Covid-19, em que as tarefas serão cumpridas sem a necessidade de se deslocar ao local físico do empregador.

A conexão telemática entre empregador e empregado pode resultar na prática de assédio moral, cobranças excessivas, acúmulo de metas implicando diversas consequências para o trabalhador, em especial o adoecimento mental.

Os sintomas das doenças psicossomáticas constituem uma forma de resistência do corpo aos limites impostos pelo teletrabalho. A doença, como uma manifestação de resistência, ameaça a relação de poder que impacta a saúde do teletrabalhador.

Sobre a responsabilização do empregador quanto as doenças psicossomáticas advindas no teletrabalho, ainda não há consenso doutrinário e jurisprudencial que garanta a segurança jurídica do teletrabalhador. Qualquer interpretação restritiva com a finalidade de excluir o nexo de causalidade entre a doença mental e o labor realizado no teletrabalho poderá precarizar tal modalidade laboral e desproteger o teletrabalhador, distanciando do princípio fundamental protetivo.

A partir do foco jurisprudencial, verifica-se que o ajuizamento de ações trabalhistas, pleiteando indenizações em face do empregador por doenças ocupacionais ocorridas no teletrabalho, ainda é incipiente. Com o avanço tecnológico, é importante evitar o desencadear de doenças psicossomáticas no meio de labor.

Analisando-se a semântica jurisprudencial, constata-se uma dificuldade de comprovar o nexo de causalidade para fins indenizatórios nessa nova modalidade de prestação de serviço, já que o meio laboral faz confluência ao espaço privado. A tese da

pluralidade de fatores congênitos deve ser sopesada quanto aos fatores concretos de prevenção, efetivamente buscados pela empresa. O cotejo à inversão do ônus de prova deve ser pensado como medida efetiva de dar prestígio à concretização do ambiente digno de labor.

A saúde do teletrabalhador deve ser protegida. Independentemente do espaço físico, é certo que a busca pelo evitar de doenças deve ser colocada como importante vertente de consagração à decência do trabalho. A seara telemática não pode se revelar um ambiente de precarização, mas ser colocada como elemento de consagração da tutela de proteção do trabalho e da dignidade humana.

## REFERÊNCIAS

ANAMATRA. **Reforma Trabalhista – enunciados aprovados**. Brasília: s.ed., 2017.

ANTUNES, R. L. C. **Os Sentidos do Trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo, SP: Boitempo, 2009.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: [www.planalto.gov.br](http://www.planalto.gov.br). Acesso em: jan. 2023.

BRASIL. **Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999**. Aprova o Regulamento da Previdência Social, e dá outras providências. Disponível em: [www.planalto.gov.br](http://www.planalto.gov.br). Acesso em: ago. 2024.

BRASIL. **Lei nº 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: [www.planalto.gov.br](http://www.planalto.gov.br). Acesso em: jan. 2023.

BRASIL. **Lei nº 8213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: [www.planalto.gov.br](http://www.planalto.gov.br). Acesso em: ago. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. ADI 3981, DF, Relator(a): CÁRMEN LÚCIA, Tribunal Pleno, em 10-04-2020, DJe 20-04-2020.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. RE 828040, DF, Relator(a): ALEXANDRE DE MORAES, Tribunal Pleno, em 12-03-2020, DJe 26-06-2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. AIRR-395-83.2014.5.15.0090, 3ª Turma, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, julgamento 13-11-2018, DEJT 16/11/2018.

CÂMARA, H. M.S.; COSTA, J.H. **A impossibilidade estrutural do 'ócio criativo' sob a acumulação flexível do capital**: estudo crítico da obra de Domenico de Masi. Revista Brasileira de Estudos do Lazer, v. 4, n. 3, p. 154-171, Belo Horizonte, 2017.

CARVALHO, A. C. L. **Direito do trabalho**: curso e discurso. 5. ed. Brasília, DF: Venturoli, 2023.

CARVALHO, P. S. A teoria dinâmica do ônus da prova e sua repercussão no direito processual do trabalho. In: KOURI, L. R. N.; FERNANDES, N. S.; CARVALHO, R. W. R. (Coord). **Tendências do processo do trabalho**. São Paulo: LTR, 2010.

COSTA, C. L. **Trabalho na era digital e a necessidade de cooperação entre estados como política pública de combate à precarização**. Direitos sociais e políticas públicas I [Recurso eletrônico on-line]. Florianópolis; CONPEDI, 2023.

DARDOT, P.; LAVAL, C. **A Nova Razão do Mundo**: Ensaio sobre a sociedade neoliberal. São Paulo: Editora Boitempo, 2016.

DE MASI, D. **O futuro do trabalho**: fadiga e ócio na sociedade pós-industrial. Tradução de Yadyr A. Figueiredo. Rio de Janeiro: José Olympio. 2001.

DEJOURS, C. **A loucura do trabalho**: estudo de psicopatologia do trabalho. Cortez, 2021. E-book. Disponível em:  
<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786555551358/>. Acesso em: nov. 2023.

DOMINGUES, R. B. V. **A responsabilidade civil do empregador em casos de acidente ou doenças no teletrabalho após a reforma trabalhista**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região, Florianópolis, v. 21, n. 30, p. 447-468, 2018.

- FELICIANO, G. G.; PASQUALETO, O. Q. F. **Teletrabalho, saúde e segurança do trabalho e regulamentação estatal: pandemia, aprendizados e perspectivas futuras.** Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, Belo Horizonte, v. 66, n. 102, p. 107-127, jul./dez. 2020.
- FERREIRA, M. P. **A ampliação do teletrabalho e home office em tempos de pandemia e seus reflexos na Saúde do Trabalhador.** São Paulo: Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho, v. 7, n. 1, 2021. Disponível em: <https://www.indexlaw.org/index.php/revistadtmat/article/view/7934>. Acesso em: dez. 2022
- FILHO, R. P.; SANTOS, C. M. P. G. **As Inovações Tecnológicas e o Assédio Moral Organizacional.** Editora Saraiva, 2020. Disponível em: CONFERIR ESTA CITAÇÃO....
- FIORILLO, C. A. P. **Curso de Direito Ambiental Brasileiro.** Rio de Janeiro: Editora Saraiva, 2022. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786555596748/>. Acesso em: dez. 2023.
- FOUCAULT, M. **Nascimento da biopolítica.** São Paulo: Martins Fontes, 2008.
- HAESBAERT, R. **Do corpo-território ao território-corpo (da terra): contribuições decoloniais.** GEOgraphia, v. 22, n. 48, 16 jun. 2020.
- HAESBAERT, R. **O mito da desterritorialização: Do “fim dos territórios” à multiterritorialidade.** Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2011.
- HAESBAERT, R.; MONDARDO, M. **Transterritorialidade e antropofagia: territorialidades de trânsito numa perspectiva brasileiro-latino-americana.** GEOgraphia, v. 12, n. 24, p. 19-50, 17 nov. 2011.
- HAN, B. **Psicopolítica: o neoliberalismo e as novas técnicas de poder.** Tradução de Maurício Liesen. Belo Horizonte: Editora Ayiné, 2018.
- HAN, B. **Sociedade do cansaço.** Tradução de Enio Paulo Giachini. Petrópolis: Vozes, 2015.
- LE BRETON, D. **Adeus ao Corpo.** 6ª ed. Campinas: Editora Papyrus, 2013.

LUDWIG, G. G. O teletrabalho e os aspectos evolutivos e precarizantes das novas tecnologias. In: **Direito do trabalho e tecnologia: aspectos materiais e processuais**.

ROCHA, A. P., LEAL, E. R. S.; OLIVEIRA, M. C. S. (Orgs.) Salvador: Escola Judicial, TRT-5, 2022.

MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho (3ª Região). **Agravo de Petição n. 0011097-75.2019.5.03.0178**. Relator: Adriana Goulart de Sena Orsini. Disponibilização: 20/08/2021. Disponível em:

<https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-3/1592752494/inteiro-teor-1592752624>. Acesso em: jan. 2023.

MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho (3ª Região). PJe: 0010035-72.2021.5.03.0099 (ROT); Disponibilização: 30/03/2022; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relator(a)/Redator(a) Maria Cecilia Alves Pinto.

MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho (3ª Região). PJe: 0010082-36.2022.5.03.0091 (ROT); Disponibilização: 23/11/2023; Órgão Julgador: Decima Turma; Relator(a)/Redator(a) Marcus Moura Ferreira.

MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho (3ª Região). PJe: 0010167-66.2020.5.03.0002 (ROT); Disponibilização: 03/02/2022; Órgão Julgador: Setima Turma; Relator(a)/Redator(a) Convocado Mauro Cesar Silva.

MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho (3ª Região). PJe: 0010568-90.2022.5.03.0068 (ROT); Disponibilização: 21/09/2023; Órgão Julgador: Nona Turma; Relator(a)/Redator(a) Rodrigo Ribeiro Bueno.

MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho (3ª Região). PJe: 0010653-58.2022.5.03.0074 (ROT); Disponibilização: 04/05/2023; Órgão Julgador: Decima Turma; Relator(a)/Redator(a) Convocado Alexandre Wagner de Moraes Albuquerque.

MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho (3ª Região). PJe: 0010792-66.2022.5.03.0023 (ROT); Disponibilização: 13/10/2023; Órgão Julgador: Decima Primeira Turma; Relator(a)/Redator(a) Des. Antonio Gomes de Vasconcelos.

MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho (3ª Região).

PJe: 0010819-42.2022.5.03.0187 (ROT); Disponibilização: 30/11/2023; Órgão Julgador: Nona Turma; Relator(a)/Redator(a) Maria Stela Alvares da S. Campos.

MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho (3ª Região).

PJe: 0010846-73.2022.5.03.0074 (AP); Disponibilização: 29/05/2024; Órgão Julgador: Terceira Turma; Relator(a)/Redator(a) Des.Marcelo Moura Ferreira.

MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho (3ª Região).

PJe: 0010932-92.2021.5.03.0134 (ROT); Disponibilização: 16/03/2023; Órgão Julgador: Quinta Turma; Relator(a)/Redator(a) Paulo Mauricio R. Pires.

MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho (3ª Região).

PJe: 0011755-72.2015.5.03.0103 (ROT); Disponibilização: 17/08/2018; Órgão Julgador: Quinta Turma; Relator(a)/Redator(a) Julio Bernardo do Carmo.

MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho (3ª

Região). PJe: 0010543-63.2022.5.03.0008 (ROT); Disponibilização: 11/12/2023; Órgão Julgador: Oitava Turma; Relator(a)/Redator(a) Sérgio Oliveira de Alencar.

MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho (3ª

Região). PJe: 0010771-42.2022.5.03.0136 (ROT); Disponibilização: 20/12/2023; Órgão Julgador: Segunda Turma; Relator(a)/Redator(a) Lucas Vanucci Lins.

MTE. Ministério do Trabalho e Emprego. NR 7 – Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional – PCMSO. Disponível em: [www.gov.br](http://www.gov.br). Acesso: ago. 2024.

MTE. Ministério do Trabalho e Emprego. NR 8 – Edificação. Disponível em: [www.gov.br](http://www.gov.br). Acesso: ago. 2024.

OLIVEIRA, S. G. **Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional**. São Paulo; Jus Podivm; 15 ed., 2024

PIMENTEL, L.L. **O teletrabalho e o poder empregatício**: reflexões à luz da reforma trabalhista e da teoria territorial. Revista de Direito do Trabalho. São Paulo: Revista dos Tribunais, v.226, p. 399-428, nov./dez. 2022.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. Convenção n. 148 – Contaminação do Ar, Ruído e Vibrações em 11.7.1979. Disponível em: [www.ilo.org](http://www.ilo.org). Acesso: ago. 2024.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. Convenção 155 – Segurança e Saúde dos Trabalhados em 11.8.1983. Disponível em: [www.ilo.org](http://www.ilo.org). Acesso: ago. 2024.

PORTUGAL. Código do Trabalho. **Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro**. Disponível em: <https://portal.act.gov.pt/AnexosPDF/Legisla%C3%A7%C3%A3o%20nacional/C%C3%B3digo%20do%20trabalho.pdf>. Acesso em: dez. 2023.

SCARPA, R. C. N. M. **Reforma Trabalhista, Flexibilização e Crise no Direito do Trabalho**. Grupo Almedina (Portugal), 2023. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786556278308/>. Acesso em: nov. 2023.

VERTHEIN, M. A. R.; GOMEZ, C. M. **O território da doença relacionada ao trabalho: o corpo e a medicina nas LER**. Rio de Janeiro: Physis, 2000.