

TELETRABALHO E SAÚDE: DESAFIOS E POLÍTICAS PARA UM AMBIENTE SEGURO

Ricardo Calcini¹

Amanda Paoleli Camara²

Resumo: Nas últimas semanas, uma ilustração projetando as supostas consequências do *home office* ao trabalhador do futuro, associada equivocadamente a um estudo científico, desencadeou a retomada do debate sobre o impacto da pandemia de Covid-19 nas formas de trabalho e nos trabalhadores. Sem dúvidas, o teletrabalho se estabeleceu como uma realidade na retomada econômica pós-pandemia, levando a sociedade a discutir preocupações relacionadas à saúde física e mental dos trabalhadores inseridos nesse novo contexto laboral. Esta pesquisa tem como objetivo compreender os impactos do trabalho remoto, em suas diferentes modalidades, na vida dos trabalhadores contemporâneos. Busca, ainda, destacar a importância das organizações políticas e empresariais para a promoção de um ambiente de trabalho seguro, que reduza os danos físicos e ergonômicos derivados dessa nova realidade, em conformidade com as respectivas normas e, especialmente, para a valorização da saúde mental desses indivíduos. O estudo adota uma abordagem qualitativa, utilizando o método dedutivo, e fundamenta-se em pesquisa bibliográfica, análise de artigos científicos e periódicos, bem como em matérias jornalísticas, legislação e jurisprudência do tema. Conclui-se, portanto, que apesar dos avanços legislativos relacionados ao teletrabalho, evidenciados pela Medida Provisória n.º 1.108/2022, posteriormente convertida na Lei

1 Sócio Consultor de Chiode Minicucci Advogados | Littler Global. Parecerista e Advogado na Área Empresarial Trabalhista Estratégica. Atuação Especializada nos Tribunais (TRTs, TST e STF). Docente da Universidade presbiteriana Mackenzie. Coordenador Trabalhista da Editora Mizuno. Membro do Comitê Técnico da Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária. Coordenador Acadêmico e subscritor de colunas nos portais JOTA, Migalhas e Conjur. Membro e Pesquisador do Grupo de Estudos de Direito Contemporâneo do Trabalho e da Seguridade Social, da Universidade de São Paulo (GETRAB-USP), do GED-TRAB-FDRP/USP e da CIELO LABORAL. Celular: (11) 9.5353-4423 | E-mail contato@ricardocalcini.com.br

2 Sócia de Calil Dias Advogados. Advogada e Consultora. Pós-Graduada em Direito do Trabalho e Previdenciário pela PUC/MG. Graduada em Direito pela Universidade Católica de Santos (UNISANTOS). E-mail: amandapaoleli@gmail.com

n.º 14.442/2022, juntamente com as disposições da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) e demais normas regulamentadoras em saúde, ainda persiste certa lacuna em termos de orientação, fiscalização e efetividade das garantias para um ambiente de trabalho saudável, seguro e que proteja a saúde dos trabalhadores. A importância desta matéria não pode ser subestimada, a fim de assegurar que os riscos ergonômicos e psicossociais associados ao teletrabalho não sobrepujam os aspectos positivos e atrativos dessa modalidade contemporânea de trabalho.

Palavras-chave: teletrabalho; saúde do trabalhador; meio ambiente de trabalho.

INTRODUÇÃO

Recentemente, causou certo *frisson* na imprensa internacional e nas redes sociais uma ilustração em 3D que projetava a forma como os corpos de trabalhadores de *home office* seriam modificados até o ano de 2100. Nessa representação, era retratada uma mulher com os olhos escuros e inchados, sobrepeso, postura corcunda e mãos em formato de garra. Comicamente, a peça foi atribuída erroneamente a uma pesquisa realizada pela Universidade de Leeds, no Reino Unido, quando, na verdade, tratava-se apenas de uma campanha publicitária promovida por uma loja de móveis (Loja, 2023).

Antes que o equívoco pudesse ser devidamente esclarecido, surgiram matérias jornalísticas e uma série de comentários abordando medidas preventivas para evitar a concretização das mudanças corporais projetadas. Supostos especialistas ofereceram dicas para a preservação de um ambiente adequado ao trabalho remoto, reavivando o debate sobre os impactos ergonômicos na saúde e bem-estar dos teletrabalhadores, além de enfatizar a importância do cuidado com a saúde mental nesse contexto.

A preocupação não é sem razão.

Mesmo com a retomada econômica no pós-pandemia, o teletrabalho tem se consolidado no mundo corporativo, principalmente na forma híbrida (jornada de trabalho remota e presencial), como uma maneira de conciliar a intenção das empresas de retornar ao trabalho presencial com a resistência dos funcionários em renunciar ao *home office*.

O relatório intitulado “From Surviving to Thriving in Hybrid Work” (Da sobrevivência à prosperidade no trabalho híbrido, em tradução livre), elaborado em conjunto pela empresa de tecnologia Unisys e a consultoria HFS Research, apresenta dados que evidenciam a crescente adoção e consolidação do modelo híbrido de trabalho. Consoante o estudo, cerca de 70% das empresas consultadas afirmam que o trabalho híbrido permanecerá como o formato principal dentro de suas organizações nos próximos anos, apesar de somente 33% da liderança empresarial acreditar na eficácia do modelo, em contraponto aos 49% dos trabalhadores que consideram o trabalho híbrido bastante eficiente (Lima, 2023a).

A pesquisa apontou também que 89% dos empregados que trabalham no modelo híbrido relatam um nível de engajamento igual ou maior (Lima, 2023a), indicando uma resposta positiva do mercado em relação à manutenção do teletrabalho. Em acréscimo, o estudo da Brasin Inteligência Estratégica, empresa de pesquisa de mercado, revelou que 83% dos trabalhadores preferem modelo híbrido e não desejam o trabalho 100% presencial (Lima, 2023b).

Indubitavelmente, o teletrabalho apresenta uma série de vantagens, permitindo que o trabalhador desfrute de maior convívio familiar e integre suas responsabilidades familiares com sua produtividade, sobretudo quando não precisa gastar tempo se deslocando até o escritório.

No entanto, é fundamental reconhecer que o teletrabalho frequentemente ocorre em um ambiente inadequado, muitas vezes sem estrutura básica, mesclando o espaço familiar com o profissional, gerando evidentes efeitos negativos na saúde física e no bem-estar do teletrabalhador. Além disso, a disponibilidade constante do trabalha-

dor, em uma hiperconexão, pode dificultar o desfrute de momentos adequados de descanso, contribuindo para o surgimento de doenças ocupacionais.

Isso ocorre uma vez que, agora, o ambiente de trabalho ultrapassa as fronteiras físicas do local de prestação de serviços, não se limitando mais ao ambiente empresarial tradicional devido à descentralização das operações. Assim, por mais abrangente o conceito, o ambiente de trabalho atualmente integra “[...] as estruturas física, química, psíquica e biológica que decorrem da interação do homem com o ambiente em todos os aspectos do processo produtivo” (Calcini; Bertoldo, 2022, p. 291-292).

Reportando-se à mencionada pesquisa realizada pela Universidade de Leeds, no Reino Unido, liderada pelo Dr. Matthew Davis, professor da instituição, no artigo “Where is your office today? A research-led guide to effective hybrid working” (Onde fica seu escritório hoje? Um guia baseado em pesquisa para um trabalho híbrido eficaz, em tradução livre), expõe perfeitamente o impacto ergonômico na saúde e no bem-estar dos trabalhadores causado pelas mudanças nos locais de trabalho e formas de trabalhar impulsionadas pela pandemia de Covid-19, destacando que:

Com o aumento dos espaços de trabalho informais, tais como zonas de descanso, pontos de encontro mais confortáveis e postos de trabalho de descanso, os empregadores devem ter em conta o impacto ergonômico na saúde e no bem-estar do pessoal. Especificamente, embora estes espaços sejam ótimos para a colaboração e a criatividade, podem muitas vezes encorajar uma má postura, especialmente se trabalhar com computadores portáteis posicionados em mesas mais baixas durante longos períodos de tempo, resultando em problemas nas costas e no pescoço³.

3 Texto original: With the increase of informal working spaces, such as breakout zones, comfier meeting points and touchdown workstations, employers need to consider the ergonomic impact on staff health and wellbeing. Specifically, while these spaces are great for collaboration and creativity, they can often encourage poor posture, especially if working from laptops positioned on lower tables for long periods of time, resulting in back and neck problems. (...). It is always encouraged to have a supportive chair and desk set

[...]

É sempre recomendável ter uma cadeira e mesa de apoio em casa para reduzir o desenvolvimento de dores nas costas e no pescoço. A ergonomia oferece mais orientações sobre como trabalhar em diferentes espaços e manter uma postura saudável. (Davis *et al*, 2022, p. 46-47, tradução nossa).

Além das patologias associadas ao sistema musculoesquelético, que são derivadas dos riscos ergonômicos, há uma preocupação com ainda mais aspectos da saúde dos teletrabalhadores, uma vez que estejam hiperconectados, sobrecarregados e cada vez mais submetidos a um controle tecnológico invasivo, o qual muitos desconhecem. Nesse contexto, suas carreiras ou mesmo a manutenção do emprego são constantemente avaliados por algoritmos e dados coletados sobre a produtividade do trabalhador, que devem obrigatoriamente exceder as metas estabelecidas pelo empregador.

Álvaro dos Santos Maciel e George André Lando, no artigo “Desafios e perspectivas do mundo do trabalho pós-pandemia no Brasil: uma análise de flexibilização trabalhista e o paradoxos do home office/*anywhere* office”, ao arrolarem as principais desvantagens psíquicas do teletrabalho, oportunamente destacam:

b) desvantagens: (...). b.4) socialização: o trabalho a distância pode trazer a sensação de isolamento e de não pertencimento; b.5) sobrecarga: se as regras do teletrabalho não forem bem definidas e o trabalhador for acionado constantemente, os intervalos para descanso são afetados e pode haver sobrecarga de atividades geralmente inclusive síndrome de *Burnout* (Maciel; Lando, 2021, p. 66).

Como consequência, a existência humana do trabalhador é completamente subjugada pela sua atividade laboral, resultando em um frequente comprometimento dos intervalos de descanso e da socialização. O trabalhador acaba por adoecer, apresentando sintomas como ansiedade, estresse, distúrbios do sono, imunodeficiência, trans-

up at home to reduce the development of back and neck pain. Ergonomics offers further guidance about how to work from different spaces and maintain a healthy posture.

tornos cardiovasculares, falta de concentração, alterações na memória, depressão e desenvolvimento da Síndrome de *Burnout* ou Síndrome de Esgotamento Profissional, patologias que possuem o potencial de incapacitar o indivíduo em questão (Santos; Baracat, 2021, p. 12)

Em oportuna reportagem sobre “mente saudável”, intitulada “Como ficar em paz com o trabalho”, André Bernardo (2021), ao analisar o tamanho do problema com base em um estudo realizado, revelou que o número de licenciados por doenças de ordem psíquica (depressão e ansiedade) no país “aumentou 33,7% e passou de 213 mil, em 2019, para 285 mil, em 2020. Hoje é a terceira causa de afastamento do trabalho, atrás somente de lesões ocupacionais e de comprometimentos musculares, ósseos ou articulares”.

Na reportagem, André, em análise do tema com profissionais da área da saúde, elucida que:

“No Brasil, o adoecimento mental já vinha em um crescente. Mas, com a chegada da pandemia, tudo piorou”, sentencia a médica Rosylane Rocha, presidente da Associação Nacional de Medicina do Trabalho. “Por um lado, os trabalhadores não conseguem recuperar sua capacidade laboral por causa da cronificação da doença. Por outro, o aumento no número de casos de afastamento traz impactos negativos para a produtividade da empresa”, resume.

A pesquisa Os Impactos da Saúde Mental no Trabalho do Colaborador Brasileiro, realizada com 488 profissionais do setor, corrobora a tese de que a epidemia de transtornos psíquicos não compromete apenas a saúde do trabalhador.

Além da queda de produtividade (36,6%), outros danos são a falta de engajamento (23,3%) e o crescimento da rotatividade (19,6%). “Só que a saúde mental ainda é tabu na maioria das empresas”, aponta Alexandre Pellaes, mestre em psicologia do trabalho pela USP. “Muitas preferem fazer vista grossa a enfrentar o problema. Enxergam a pessoa como doente, e não o sistema como tóxico”, critica o psicólogo (Bernardo, 2021).

De fato, há uma crescente preocupação com o bem-estar dos trabalhadores remotos, tanto que o teletrabalho tem sido objeto de atenção legislativa, em busca de estabelecer normas de segurança mais abrangentes, em garantia do acompanhamento da saúde física e mental dos teletrabalhadores, entre outros aspectos igualmente relevantes. Além das iniciativas legislativas, órgãos e instituições também têm se empenhado em emitir notas técnicas, enunciados e normas regulamentadoras acerca do ambiente do teletrabalho e a responsabilidade relacionada à sua fiscalização, abordando, ainda, as doenças ocupacionais e avanços sociais necessários nesse sentido.

No entanto, apesar desses esforços, a discussão sobre a regulamentação do teletrabalho tem progredido em ritmo lento, permitindo que a busca pela estabilidade econômica empresarial seja priorizada em detrimento da saúde e do bem-estar dos trabalhadores.

1 DA NORMATIZAÇÃO E DA FISCALIZAÇÃO DO AMBIENTE DE TELETRABALHO

O teletrabalho é regulamentado pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que teve a matéria acrescida pelas normas antes previstas pela Medida Provisória n. 1.108/2022, que trouxe novas definições, incluindo o conceito de trabalho híbrido ou misto. A MP foi recentemente aprovada pelo Congresso Nacional e convertida na Lei n. 14.442/2022, publicada em 5 de setembro de 2022, sem sofrer alterações significativas em relação ao texto original.

Apesar das poucas melhorias na compreensão da matéria, a Lei n. 14.442/2022 lamentavelmente falhou em abordar adequadamente a segurança dos trabalhadores em regime de teletrabalho, pois não regulamentou de forma específica as normas de prevenção de doenças e acidentes laborais, mantendo inalterado o texto dos artigos 75-D e 75-E, incluídos pela Lei n. 13.467/2017 (reforma trabalhista).

Embora os dispositivos presentes nas normas façam referência indireta à ergonomia e ao ambiente de trabalho, seu conteúdo é insuficiente quando se trata dos deveres do empregador para garantir tais

condições. Em alguns casos, o sentido é até mesmo contrário, como é o caso do artigo 75-D, que estabelece que a infraestrutura necessária e adequada para o trabalho remoto deve ser prevista em contrato escrito, deixando a critério do empregador, no momento da contratação ou quando da adoção do teletrabalho, determinar o limite de sua responsabilidade nesse aspecto.

Além disso, embora o artigo 75-E disponha que o empregador deve instruir os empregados sobre as precauções a serem tomadas para evitar doenças e acidentes de trabalho, a legislação não estabelece qualquer regulamentação em relação à fiscalização das condições de trabalho pelo empregador ou por outra autoridade trabalhista, tampouco a sua responsabilidade nos casos em que ocorridas no local remoto de trabalho, residindo omissão também quanto aos termos administrativos punitivos ou educativos em caso de inobservância da normativa.

Ainda que se considere que o artigo 5º, X e XI, da Constituição Federal (CF) garanta a inviolabilidade da intimidade, da vida privada e da residência dos cidadãos, é importante ressaltar que a proteção do ambiente de trabalho também é um direito assegurado pelo artigo 225, *caput*, da CF, sendo classificado como um direito fundamental, em conformidade com o princípio supremo da Dignidade da Pessoa Humana (art. 1º, III, da CF).

Ademais, compete ao empregador assegurar um ambiente de trabalho saudável e seguro, conforme estipulado pelo artigo 7º, XXII, da CF e pelo artigo 157 da CLT. Portanto, é necessário equilibrar os valores para viabilizar a fiscalização ambiental, ainda que seja conduzida pela Auditoria-Fiscal do Trabalho, cuja responsabilidade é analisar as causas de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais, investigar possíveis irregularidades e violações das Normas Regulamentadoras de Segurança e Saúde no Trabalho (NRs), bem como avaliar os aspectos organizacionais e de gestão de segurança e saúde no trabalho que contribuíram para ocorrência desses eventos (artigo 185, I e II, da Instrução Normativa/MTP nº 2/2022). Além disso, aplicando-se por analogia as condições de fiscalização dos trabalhadores

domésticos, a Instrução Normativa nº 2/2021 permite que, em casos de necessidade de fiscalização do local de trabalho, o Auditor-Fiscal possa ingressar na residência onde ocorre a prestação de serviços, desde que haja consentimento expresso do empregador (artigo 106) (Caúla; Santana, 2021).

Dentre as Normas Regulamentadoras (NRs), aprovadas em 1978 pelo Ministério do Trabalho, destaca-se a NR-17, conhecida como “norma da ergonomia”, que regulamenta sobre a saúde ocupacional do trabalhador, destacando a ergonomia a ser aplicada em qualquer ambiente de trabalho. Dentre os seus aspectos gerais, a questão ergonômica se aplica às mobílias e equipamentos dos postos de trabalho (17.3.1); às condições ambientais de trabalho (iluminação, ruído, outros); à preservação das condições psicofisiológicas dos trabalhadores (17.5.1); e à organização do trabalho, sobretudo voltada às normas de produção, ao ritmo de trabalho e à exigência de tempo, em atenção à repercussão do desempenho exigido na saúde dos trabalhadores.

Alinhar-se com os parâmetros estabelecidos pela NR-17 não se resume apenas a evitar litígios trabalhistas ou compensações financeiras, uma vez que seja igualmente significativo considerar as implicações sociais, emocionais e físicas, que podem resultar em graves consequências para os profissionais inseridos nesse modelo de trabalho.

Ademais, em que pese à omissão legislativa apontada, a Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho já emitiu posicionamentos relevantes sobre o assunto. Por meio dos Enunciados 23 e 72, a associação estabeleceu diretrizes interpretativas acerca do teletrabalho, destacando a importância de garantir a proteção dos direitos trabalhistas e a responsabilização do empregador em fornecer condições adequadas para o trabalho remoto.

23. 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 local; (iv) com respeito aos direitos fundamentais – intimidade e vida privada – do empregado.

72. TELETRABALHO: RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR POR DANOS A mera subscrição, pelo trabalhador, de termo de responsabilidade em que se compromete a seguir as instruções fornecidas pelo empregador, previsto no art. 75-E, parágrafo único, da CLT, não exime o empregador de eventual responsabilidade por danos decorrentes dos riscos ambientais do teletrabalho. Aplicação do art. 7º, XXII da Constituição c/c art. 927, parágrafo único, do Código Civil (Associação, 2018, p. 42 e 67).

O Ministério Público do Trabalho (MPT) também desempenhou um papel ativo acerca da temática durante o período da pandemia pelo novo Coronavírus, emitindo a Nota Técnica 17/2020, com o propósito de estabelecer diretrizes a serem seguidas por empresas, sindicatos e órgãos da Administração Pública, visando garantir a proteção dos trabalhadores no contexto do trabalho remoto ou *home office*.

A referida Nota Técnica considerou as Convenções 142, 156 e 159 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), todas elas aplicáveis ao ordenamento jurídico brasileiro. Assim, destacou a importância de que o teletrabalho seja realizado em um ambiente de trabalho adequado, em conformidade com as diretrizes estabelecidas pela NR-17, que abrange aspectos relacionados à ergonomia, como equipamentos (mesas, assentos, etc.) e postura física. Não diferente, posicionou-se quanto à organização do trabalho, que deve levar em consideração os seguintes aspectos: a) normas específicas de produção; b) operações a serem realizadas; c) exigência de tempo; d) determinação do conteúdo do tempo; e) ritmo de trabalho; f) conteúdo das tarefas.

Para além dos cuidados com a deterioração física do trabalhador, não se olvide o seu direito à desconexão do ambiente de trabalho, que está intimamente atrelado ao direito de descanso, necessário para a manutenção da saúde e bem-estar do indivíduo. A inobservância

dos cuidados psíquicos pode desencadear um dano à sua existência, ensejando uma sociedade depressiva e ansiosa, acometida também pelas Síndromes do Pânico e Síndrome de *Burnout* (Maciel; Lando, 2021, p. 66).

O direito à desconexão, ainda que não esteja expressamente previsto na legislação pátria, tem por base as garantias mínimas constitucionais relacionadas à “[...] limitação da jornada, de preservação da saúde, meio ambiente de trabalho, direito ao lazer, gozo de férias e do repouso semanal remunerado” (Romar; Massoni, 2022, p. 293), que somam um conjunto de direitos amparados pelos artigos 6º e 7º, XIII, XIV, XV e XVII, da CF, em observância ao direito máximo da privacidade (art. 5º, X, CF) e da dignidade da pessoa humana do trabalhador (art. 1º, III, CF). Em acréscimo, a estrutura constitucional ampara o direito ao lazer, com redação clara em diversos dispositivos, tais como os artigos 6º, 7º, IV, 217, §3º, e 227.

Para além das garantias constitucionais destacadas, o artigo 6º da CLT equipara os trabalhos realizados de forma presencial, em domicílio e à distância, significando dizer que os trabalhadores remotos devem ser tratados igualitariamente àqueles que estão presencialmente nos escritórios, inclusive no que tange aos cuidados com a saúde física e mental.

Apesar da ausência de uma regulamentação explícita em relação ao dever de fiscalização do ambiente de trabalho no contexto do teletrabalho, especialmente de forma presencial por parte do empregador, é observado que algumas empresas já utilizam a fiscalização virtual por meio de recursos como fotografias e vídeos fornecidos pelos funcionários. Esses recursos têm o objetivo mínimo de apresentar a altura da mesa, as condições do local e a postura adotada pelos trabalhadores (Caúla; Santana, 2021).

Essa prática permite que os empregadores que estejam verdadeiramente preocupados com a saúde ocupacional de seus funcionários possam fornecer materiais adequados, como cadeiras, mesas e apoios, além de oferecer orientação ergonômica, acompanhamento médico ou até mesmo suporte psicológico quando necessário.

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).

Diante disso, torna-se oportuna a normatização do teletrabalho por meio de acordos e convenções coletivas, que têm o potencial de abordar diversas questões relacionadas a essa prática (Caúla; Santana, 2021), estabelecendo diretrizes claras, consensuais e proporcionando um ambiente regulatório mais seguro e equilibrado.

2 TELETRABALHO, DOENÇAS OCUPACIONAIS E A RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR

O teletrabalho pode ser considerado uma opção vantajosa para a maioria dos empregados envolvidos nesse novo paradigma de trabalho e, em certos casos, pode proporcionar uma melhor qualidade de vida. No entanto, é importante ressaltar que a prática indisciplinada do trabalho remoto apenas serve aos interesses do “capitalismo cognitivo”, que se protege da responsabilização por meio de uma produção exploratória, exibida como um “privilégio” ao trabalhador.

José Jorge Pantoja Coelho, ao analisar a adoção do trabalho remoto com algumas questões prementes, na obra “Teletrabalho, home office e abuso do direito”, explanou contundentemente a pseudo sensação de conforto que seria trabalhar em casa ou em qualquer outro ambiente que não seja presencial no escritório:

Estamos falando de uma imersão forçada, de uma jornada sem horário, difusa, que invade a privacidade, que se dissemina durante o lazer, que não tem fronteiras e que submete o trabalhador a surtos de ansiedade, depressão e falta de perspectiva, embora a mensagem, utópica como sempre, seja a de que você conquistou o suposto privilégio de trabalhar em casa, ao lado dos seus familiares, do seu animal

de estimação, de seu ambiente particular, cercado de conforto e com disponibilidade para administrar seu tempo. Sim, supostamente você “faz” o seu horário, desde que as metas estejam cumpridas... (Coelho, 2022, p. 3).

A realidade do teletrabalho está longe de proporcionar conforto para a maioria dos profissionais envolvidos nessa modalidade, uma vez que muitos deles não possuem a infraestrutura adequada para desempenhar suas atividades. É comum que os empregadores não ofereçam os recursos necessários para garantir um ambiente de trabalho seguro, além de demonstrarem pouco interesse em fiscalizar as condições utilizadas no trabalho remoto.

A escolha do local onde será desempenhado o trabalho é de suma importância para garantir uma postura corporal adequada, atendendo às necessidades ergonômicas para a saúde física do trabalhador.

A ergonomia busca compreender a forma como o ser humano interage com os sistemas e elementos do trabalho, a fim de modificá-los com o objetivo de melhorar o conforto, a saúde, a segurança e o desempenho do trabalhador, em benefício também da organização ou empregador. Isso implica em uma compreensão aprofundada do contexto de trabalho, abrangendo todo o ambiente de forma integrada, para promover transformações genuínas (Guérin et al., 2001, p.1 *apud* Primo, 2021, p. 7).

A história da ergonomia está intimamente ligada aos movimentos científicos, econômicos e sociais, sobretudo pela lógica de adaptação do trabalhador às máquinas, nos setores industriais, em decorrência das revoluções industriais que ocorreram nos últimos séculos.

A partir da terceira Revolução Industrial e do surgimento da Indústria 4.0, juntamente com o avanço tecnológico e a implementação de regulamentações voltadas à proteção dos trabalhadores, os riscos ergonômicos foram reduzidos, porém não eliminados. Isso ocorre porque, como demonstrado até o momento, o teletrabalho, devido às suas características ambientais, muitas vezes negligenciadas

pelas partes envolvidas, nem sempre permite o manuseio adequado de materiais e equipamentos, além de envolver movimentos repetitivos que podem levar ao desenvolvimento de distúrbios musculoesqueléticos (Primo, 2021, p. 12-13).

De acordo com o estudo e manual de orientação do teletrabalho elaborado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região, atualmente as maiores incidências de problemas relacionados ao uso intensivo de computadores têm ligação com:

Tempo de trabalho na posição sentada; Tempo de fixação visual na tela do computador; Problemas visuais dificultados pelo uso dos óculos (astigmatismo e hipermetropia) e pelo envelhecimento (presbiopia); Posicionamento incorreto do corpo; Esforços estáticos em diversos grupamentos musculares; Alta densidade (softwares, internet etc.). Ao usar o computador, assim como em outras atividades, você pode sentir um desconforto ocasional nas mãos, nos braços, nos ombros, no pescoço ou em outras partes do corpo (TRT-8, 2019, p. 9).

A realização inadequada do teletrabalho pode ter um impacto negativo tanto na saúde física quanto na cognitiva, afetando também a organização do trabalho como um todo. Nesse sentido, a ergonomia pode ser compreendida por meio de três abordagens principais - ergonomia física, cognitiva e organizacional -, que, embora distintas, estão interligadas e não podem ser separadas (Primo, 2021, p. 12-13). Essas abordagens abrangem diferentes aspectos relacionados à adaptação do ambiente de trabalho às necessidades do trabalhador, incluindo o *design* físico adequado, a interação entre o indivíduo e as tecnologias utilizadas, bem como a organização e o gerenciamento eficazes das tarefas e processos de trabalho.

Renan Primo, na obra “Ergonomia”, traz as características dessas três grandes frentes:

Segundo Eugênio (2014, p.14), a ergonomia física se encarrega de compreender as características da anatomia humana, da antropometria, da fisiologia e da biomecânica relacionadas com a atividade física

em ambientes de trabalho. Alguns exemplos relacionados a esse segmento são: a postura conforme a atividade; o manuseio correto de materiais e equipamentos; os movimentos repetitivos que podem causar distúrbios musculoesqueléticos; e a própria projeção dos postos de trabalho.

[...]

A própria NR-17 (BRASIL, 2002) possui diretrizes gerais com relação ao processo de carregamento de cargas, porém sem definição de cargas máximas. Portanto, é pertinente que se utilizem metodologias de cálculo, como a produzida pelo NIOSH (National Institute for Occupational Safety and Health, ou Instituto Nacional de Saúde e segurança Ocupacional em tradução livre). Já a ergonomia cognitiva aborda os processos mentais, como percepção, memória, raciocínio e resposta motora, relacionados com as interações entre as pessoas e outros elementos de um sistema. Vale ressaltar que essa visão cognitiva ganhou grande relevância a partir da década de 1980, com a difusão da informática, dos trabalhos informatizados e das máquinas programáveis em praticamente todos os setores de atividade humana (IIDA, 2018, p. 12). Por fim, temos a ergonomia organizacional, que trata da utilização dos sistemas sociotécnicos, abrangendo as estruturas organizacionais e políticas e os processos e sistemas de trabalho.

Cabe salientar que o campo de ação da ergonomia pode ser bastante diverso e, em algum sentido, até mesmo paradoxal. Para uns, ele é estritamente limitado a uma adaptação física dos objetos cotidianos, como uma mobília, limitando-se ao mundo físico do posto de trabalho. Já para outros, é utilizado apenas para reduzir o índice de acidentes ou aumentar a produtividade no trabalho (Primo, 2021, p. 13-15).

É importante destacar que os agentes ergonômicos desempenham um papel significativo no desenvolvimento de doenças ocupacionais. No entanto, a abordagem ergonômica visa abranger todos os agentes presentes no ambiente de trabalho, e não

se limita apenas aos aspectos ergonômicos. Dentre as enfermidades ocupacionais mais frequentes, merecem destaque as Lesões por Esforços Repetitivos (LER) e os Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (DORT), que apresentam uma maior prevalência em trabalhadores que permanecem por longos períodos em uma posição específica ou executam movimentos repetitivos de forma contínua, sendo justamente o caso dos teletrabalhadores (Primo, 2021, p. 24).

Shiguemoto (2019 *apud* Primo, 2021, p.24), destaca que o posicionamento inadequado do trabalhador no seu ambiente de trabalho pode agravar diversas doenças ocupacionais. Exemplificando, o trabalho em pé está associado a problemas circulatórios, pois envolve o esforço das pernas e dos pés. Já o trabalho sentado sem encosto pode resultar em sobrecarga nos músculos das costas. Quando o assento é muito alto, ocorre impacto negativo nas pernas, joelhos e pés, enquanto um assento muito baixo afeta o pescoço e os ombros. A extensão excessiva dos braços pode levar a problemas nos ombros e nos braços, e o uso de pegas inadequadas pode representar risco de lesões no antebraço. Além disso, a posição não neutra do punho está associada a lesões nesta região. As rotações frequentes do corpo podem resultar em danos na coluna.

A identificação e controle dos diversos agentes que podem ocasionar doenças ocupacionais desempenham um papel crucial na preservação da saúde dos trabalhadores. Nesse contexto, é essencial que o ambiente de trabalho seja monitorado e adequadamente ajustado, visando minimizar ao máximo a exposição a riscos. Tanto que, na obra de Primo, pontua-se pelo seu estudo que os principais erros na estação de talho correspondem “a alturas (mesas, cadeiras) e alcances (controles) incompatíveis com as medidas antropométricas”, bem como a “[...] espaços insuficientes para movimentos corporais (pernas, pés) e dos equipamentos (partes móveis)” (Primo, 2021, p. 26).

A correta promoção da ergonomia no ambiente de trabalho desempenha um papel essencial, como visto, na prevenção e redução

de riscos ocupacionais, mas não se ignora que as transformações ambientais também mitigam os riscos psicossociais, que estão relacionados a agentes que podem afetar a saúde mental, emocional e física dos trabalhadores. Melhor explicando, o TRT da 8ª Região, em seu manual, define que:

Em geral, este tipo de risco está relacionado às tensões da vida diária (deslocamentos, alimentação, demandas familiares), pressões no ambiente de trabalho (produtividade, prazos, relações interpessoais) e diversos outros fatores relacionados ao ambiente laboral (cultura organizacional, novas tecnologias, etc). Diferentemente dos outros tipos de risco ocupacional, que são, geralmente, mais fáceis de identificar, os riscos psicossociais podem passar despercebidos e ser ignorados, tanto por quem está em condição de teletrabalho, como pelas organizações. São aspectos que envolvem bem-estar físico (liberdade para regular as necessidades fisiológicas: cansaço, sono, fome etc.), bem-estar psíquico (liberdade para gerir a organização da sua vida) e bem-estar social (liberdade para atuar individual e coletivamente sobre a organização do trabalho) (FACAS, 2013). Na modalidade de teletrabalho, é possível identificar algumas situações específicas com que o trabalhador se depara: menor contato social, maior responsabilidade sobre a gestão do tempo, tanto nas atividades de trabalho quanto na dinâmica trabalho-família, auto-organização/disciplina e gerenciamento da produtividade (TRT-8, 2019, p. 21).

No livro “Mais direito, tecnologia e trabalho”, Oscar Krost (2021) faz referência a Rodrigo Carelli, destacando que desde a época da reforma trabalhista, em 2017, a questão do trabalho remoto foi tratada de maneira negligente, irrealista e ultrapassada, aspectos que não foram plenamente abordados pela Lei n.º 14.442/2022. A crítica se concentra principalmente na falta de consideração às preocupações expressas no relatório intitulado “Eurofound and International Labour Office”, elaborado pela Organização Internacional do Trabalho (EUROFOUND, 2022, p. 257), que constatou que os trabalhadores estão expostos a perigos que afetam sua saúde e bem-estar, relacionados à intensida-

de do trabalho e às longas horas extraordinárias. Nesse contexto, o direito à desconexão é mencionado como uma medida necessária.

O avanço tecnológico e a possibilidade de estar sempre conectado ao trabalho por meio de dispositivos eletrônicos têm abusado do tempo disponível do trabalhador, sobrecarregando-o física e emocionalmente. O direito de desconexão visa estabelecer limites claros quanto ao uso de dispositivos tecnológicos da empresa fora do horário de trabalho, protegendo o trabalhador durante o seu momento de descanso e lazer, garantindo tempo de qualidade para atividades e cuidados pessoais, familiares e sociais, e promovendo ambientes de trabalho saudáveis e produtivos. Assim, assegurar que o trabalhador se desligue das responsabilidades profissionais fora da sua jornada de trabalho evita o acometimento de estresse, exaustão e outros problemas de ordens psíquicas relacionados ao desequilíbrio entre trabalho e vida pessoal.

Quanto à responsabilidade do empregador, a regra da subjetividade em matéria de ambiente de trabalho (art. 7º, XVIII, CF) tem sido afastada. Os recentes precedentes em torno da questão do excesso de jornada, abrangendo o dano existencial provocado pela hiperconexão do trabalhador, têm reconhecido a responsabilidade ambiental objetiva, porquanto o dano à saúde do trabalhador, na hipótese, é presumido (*In re ipsa*).

Eis os precedentes da Corte Superior: TST-ARR-982-82.2014.5.04.504, 2ª Turma, Ministra Relatora Delaíde Miranda Arante, DEJT 10.4.2019; TST-AIRR-2058-43.2012.5.02.0464, 7ª Turma, DEJT 27.10.2017; TST-RR-10377-55.2017.5.03.0186, 3ª Turma, Ministro Relator Alexandre de Souza Agra Belmonte, DEJT 19.10.2018.

Não se olvide, aliás, que o Supremo Tribunal Federal (STF), em 2020, reconheceu pelo julgamento do Tema 932, em repercussão geral, tese que garante ao trabalhador em atividade de risco o direito a indenização em caso de acidente, consolidado a responsabilidade objetiva do empregador nesse sentido.

Diante das inúmeras consequências adversas previamente mencionadas, a implementação apropriada dos princípios da ergonomia visa identificar os pontos de melhorias nas estações de trabalho e intervir nesses aspectos, objetivando fomentar um ambiente laboral saudável e seguro, que promova o bem-estar integral dos trabalhadores em suas dimensões física, psicológica e social.

Ainda quanto ao tema, importa ressaltar que a Organização Mundial de Saúde (OMS) e a Organização Internacional do Trabalho (OIT) elaboraram um novo *dossier* de instruções técnicas sobre o teletrabalho saudável e seguro, com recomendações práticas que incluem “[...] discutir e desenvolver planos individuais de teletrabalho e clarificar prioridades; ser claro sobre os prazos e os resultados esperados; negociar um sistema comum para sinalizar a disponibilidade para o trabalho; e assegurar que os gestores e trabalhadores respeitam esse sistema” (ONU, 2021).

Como política pública, o Ministério da Saúde disponibiliza no site institucional um guia de orientações ergonômicas para o trabalho remoto, que auxilia na escolha do local de trabalho em casa, os ajustes no posto de trabalho e dicas para manter hábitos que tornem a vida mais saudável.

Embora a iniciativa seja interessante, com um linguajar de fácil compreensão e orientações importantes para a proteção do teletrabalhador, a sensação é de que mais iniciativas não só poderiam como deveriam ser tomadas nesse sentido, sobretudo porque as patologias ocupacionais podem incapacitar o trabalhador, sendo uma questão de saúde pública, para além do custo previdenciário envolvido.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Pelo estudo realizado, torna-se claro que compreender e abordar os impactos do trabalho remoto na vida dos trabalhadores contemporâneos é de suma importância, porquanto se esteja tratando também de questões de saúde pública. A pesquisa ressalta a necessidade de

as organizações políticas e empresariais promoverem um ambiente de trabalho seguro, que valorize não apenas a saúde física, mas também a saúde mental dos indivíduos envolvidos nessa “não mais tão nova” forma de trabalho.

A consideração dos diversos aspectos ergonômicos, como postura correta, mobiliário adequado, uso correto de equipamentos e organização do espaço de trabalho, possibilita a minimização dos riscos de lesões musculoesqueléticas, dores crônicas, fadiga e outros problemas de saúde relacionados ao trabalho. Isso não apenas protege a saúde dos trabalhadores, mas também contribui para a redução do absenteísmo e dos custos associados a licenças médicas e tratamentos de saúde.

Nesse aspecto, a pesquisa aponta que a ergonomia no trabalho remoto não se limita apenas ao aspecto físico, abrangendo também a saúde mental dos trabalhadores. Os desafios enfrentados são inúmeros, como falta de interação social, altos níveis de estresse e dificuldade em estabelecer limites entre trabalho e vida pessoal; temas que podem ser abordados por meio da ergonomia, contribuindo para a promoção do bem-estar psicológico e social, assegurando-se, ainda, o direito à desconexão em prol do seu direito de descanso.

Diante disso, é essencial que os impactos do trabalho remoto realizado em ambiente inadequado sejam amplamente divulgados, visando incorporar as boas práticas ergonômicas nas políticas de saúde e segurança no trabalho. Isso porque, como visto, apesar dos avanços legislativos observados no teletrabalho, ainda existem desafios e lacunas importantes a serem enfrentadas em termos de orientação, fiscalização e efetividade das garantias para um ambiente de trabalho saudável e seguro.

Portanto, é necessário um esforço conjunto por parte de governos, organizações e profissionais para promover a conscientização sobre a importância de um ambiente de trabalho adequado e em condições ergonômicas. A implementação de diretrizes claras, mecanismos de fiscalização eficientes e medidas de apoio adequadas são fundamentais nesse sentido, de modo a assegurar que o trabalho

remoto se mantenha uma opção saudável, em benefícios tanto para os trabalhadores quanto para as organizações empresariais.

REFERÊNCIAS

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO. Reforma trabalhista: enunciados aprovados. In: JORNADA DE DIREITO MATERIAL E PROCESSUAL DO TRABALHO, 2.; CONGRESSO NACIONAL DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO, 19., 2018, Brasília. [Anais...]. Brasília: ANAMATRA, 2018. Disponível em: https://www.anamatra.org.br/attachments/article/27175/livreto_RT_Jornada_19_Conamat_site.pdf. Acesso em: 26 jun. 2023.

BERNARDO, André. Como ficar em paz com o trabalho. **Veja Saúde**, 20 ago. 2021. Disponível em: <https://saude.abril.com.br/mente-saudavel/como-ficar-em-paz-com-o-trabalho>. Acesso em: 28 jun. 2023.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2016]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 26 jun. 2023.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro: Presidência da República, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm. Acesso em: 26 jun. 2023.

BRASIL. Ministério da Saúde. Gabinete do Ministro. Instrução Normativa GMTP/MTP nº 2, de 22 de dezembro de 2022. Altera a Instrução Normativa nº 02, de 8 de novembro de 2021, para disciplinar as análises de acidentes do trabalho realizadas pelos Auditores-Fiscais do Trabalho. (Processo nº 19966.117363/2022-17). **Diário Oficial**: seção 1, Brasília, DF, n. 241, p. 231, 23 dez. 2022. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/instrucao-normativa-gmtp/mtp-n-2-de-22-de-dezembro-de-2022-453273932>. Acesso em: 26 jun. 2023.

BRASIL. Ministério da Saúde. Gabinete do Ministro. Instrução Normativa nº 2, de 8 de novembro de 2021. Dispõe sobre os procedimentos a serem observados pela Auditoria-Fiscal do Trabalho nas situações elencadas. **Diário Oficial**: seção 1, Brasília, DF, n. 152, p. 213, 12 nov. 2021. Disponível em: <https://in.gov.br/en/web/dou/-/instrucao-normativa-359448244>. Acesso em: 26 jun. 2023.

BRASIL. Ministério da Saúde. Secretaria-Executiva. Subsecretaria de Assuntos Administrativos. **Guia de orientações ergonômicas para o trabalho remoto** [recurso eletrônico]. Brasília: Ministério da Saúde, 2021. Disponível em: https://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/guia_orientacoes_ergonomicas_trabalho_remoto.pdf. Acesso em: 28 jun 2023.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. **Nota Técnica 17/2020 do GT nacional Covid-19 e do GT nanotecnologia/2020**. 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. Brasília: PGT, 2020. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/nota-tecnica-n-17-sobre-trabalho-remoto-gt-covid-19-e-gt-nanotecnologia-2.pdf>. Acesso em: 26 jun. 2023.

BRASIL. Presidência da República. 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. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, ano 154, n. 134, p. 1, 14 jul. 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm#art1. Acesso em: 23 ago. 2023.

BRASIL. Presidência da República. **Lei nº 14.442, de 2 de setembro de 2022**. Dispõe sobre o pagamento de auxílio-alimentação ao empregado e altera a Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976, e a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Brasília, DF: Presidência da República, [2022]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/lei/L14442.htm. Acesso em: 26 jun. 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região. **Manual de orientação do teletrabalho**. Belém: TRT8, 2019. Disponível em: https://www.trt8.jus.br/sites/porta1/files/roles/governanca-de-pessoas/servicos/manual_orientacao_codsa_teletrabalho_trt8_final.pdf. Acesso em: 28 jun. 2023.

CALCINI, Ricardo; BERTOLDO, Paulo Henrique de Aguiar. **ESG: a referência da responsabilidade social empresarial**. São Paulo: Mizuno, 2022.

CAÚLA, César; SANTANA, Benick. A fiscalização das condições ergonômicas do teletrabalho. **Revista Consultor Jurídico**, [s.l.], 19 fev. 2021. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2021-fev-19/caula-santana-fiscalizacao-condicoes-ergonomicas-teletrabalho>. Acesso em: 28 jun. 2023.

COELHO, José Jorge Pantoja. **Teletrabalho, home office e abuso de direito**. [S.l.: s. n.], 2022. E-Book.

DAVIS, Matthew *et al.* **Where is your office today?: A research-led guide to effective hybrid working**. Leeds: University of Leeds, 2022. Disponível em: https://futureworkplace.leeds.ac.uk/wp-content/uploads/sites/86/2022/05/UoL_Adapting_Offices_Interactive_Report-Where_is_Your_Office_Today_May_2022.pdf. Acesso em: 26 jun. 2023.

EUROPEAN QUALITY OF LIFE SURVEY. **Working conditions in the time of COVID-19: implications for the future**. (EUROFOUND 2022). Luxemburgo: Publications Office of the European Union, 2022. (Série European Working Conditions Telephone Survey).

KROST, Oscar. **Mais direito, tecnologia e trabalho**. São Paulo: Mizuno, 2022.

LIMA, Luciana. Chefes confiam menos na eficácia do trabalho híbrido, diz pesquisa. **Exame**, 7 mar. 2023. Carreira. Disponível em: <https://exame.com/carreira/chefes-confiam-menos-na-eficacia-do-trabalho-hibrido-diz-pesquisa/>. Acesso em: 26 jun. 2023a.

LIMA, Luciana. Fim do home office? Trabalho presencial cresceu no ano passado, diz pesquisa. **Exame**, 27 mar. 2023. Carreira. Disponível em: <https://exame.com/carreira/fim-do-home-office-trabalho-presencial-cresceu-no-ano-passado-diz-pesquisa/>. Acesso em: 26 jun. 2023b.

LOJA de móveis ´ projeta ` funcionário do home office corcunda; desenho viraliza e é associado por engano a estudo. **G1**, 21 jun. 2023. Ciência. Disponível em: <https://g1.globo.com/ciencia/noticia/2023/06/21/loja-de-moveis-projeta-funcionario-do-home-office-corcunda-desenho-viraliza-e-e-associado-por-engano-a-estudo.ghtml>. Acesso em: 26 jun. 2023.

MACIEL, Álvaro dos Santos; LANDO Giorge. Desafios e perspectivas do mundo do trabalho pós-pandemia no Brasil. **Revista Espaço Acadêmico**, Maringá, ed. Especial, n. 20, p. 63-74, abr. 2021. Disponível em: <https://periodicos.uem.br/ojs/index.php/EspacoAcademico/article/view/58043>. Acesso em: 26 jun. 2023.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. OIT e OMS definem mudanças cruciais para proteger quem teletrabalha. **Centro Regional de Informação para a Europa Ocidental**, Genebra, [2021]. Disponível em: <https://unric.org/pt/oit-e-oms-definem-mudancas-cruciais-para-proteger-quem-teletrabalha/#>. Acesso em: 28 jun 2023.

PRIMO, Renan. **Ergonomia**. São Paulo: Saraiva, 2021.

ROMAR, Carla Teresa Martins; MASSONI, Tulio de Oliveira. **Reflexões jurídicas contemporâneas**. São Paulo: Mizuno, 2022.

SANTOS, Barbara Louise Rosa; BARACAT, Eduardo Milléo. Síndrome de burnout nos trabalhadores em regime de home office e o direito à desconexão. **Revista Percorso UNICURITIBA**, Curitiba, v. 2, n. 39, p. 12-15, 2021. Anais do 11º Congresso Brasileiro de Direito Comercial e Cidadania COBRADEC, 2021. Disponível em: <https://revista.unicuritiba.edu.br/index.php/percurso/article/view/5470/371373453>. Acesso em: 28 jun. 2023.