

A RESSIGNIFICAÇÃO DO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO: OS DESDOBRAMENTOS DO *HOME OFFICE* NA SAÚDE MENTAL DOS TRABALHADORES

The redefinition of the work environment: the ramifications of home office on worker's mental health

João Raul Penariol Fernandes Gomes¹

UNESP

<https://doi.org/10.62140/JRPF742024>

Sumário: 1. Os desdobramentos do conceito de meio ambiente de trabalho sob a perspectiva do *home office*; 2. Reflexos do sistema *home office* na saúde mental dos trabalhadores através da Teoria da Perspectiva Labor-ambiental; 3. Aspectos regulamentares de proteção da saúde mental e do meio ambiente de trabalho no sistema *home office* no Brasil; Considerações Finais.

Resumo: O avanço da tecnologia da informação possibilitou o surgimento do trabalho remoto, uma prática em expansão. Essa forma de trabalho foi concebida para permitir que as pessoas exerçam suas funções fora do ambiente físico tradicional do empregador, como em suas próprias residências. O objetivo do trabalho remoto é melhorar a qualidade de vida dos funcionários, reduzindo o tempo gasto em deslocamentos e o estresse causado pelo trânsito, ao mesmo tempo em que oferece flexibilidade na jornada de trabalho. No entanto, a adoção não planejada do trabalho remoto pode contribuir para o surgimento de problemas de saúde ocupacional, como a síndrome do esgotamento profissional, estresse e depressão, devido à confusão entre os limites entre o local de trabalho e o espaço de lazer, bem como entre o tempo dedicado ao descanso e à jornada laboral. Assim, o presente trabalho pretende investigar, num primeiro momento, os desdobramentos do conceito de meio ambiente de trabalho e de trabalho ao longo da história; após, analisar como os fatores ambientais influenciam na saúde mental dos trabalhadores, por meio da Teoria da Perspectiva Labor-ambiental; por fim, verificar os aspectos regulamentares do meio ambiente do trabalho dentro do *sistema home office* no Brasil, como mecanismo de preservar a saúde mental dos trabalhadores. Para a execução do objeto, adota-se, como método de procedimento, a técnica de pesquisa bibliográfica em materiais e pesquisas publicados, cujos dados são analisados por meio do método dedutivo. Observa-se, por meio dos resultados objetivos, que no Brasil não há regulamentação sólida e contundente sobre proteção da saúde mental dos trabalhadores e do meio ambiente de trabalho equilibrado no sistema *home office*, o que proporciona o surgimento ou agravamento de transtornos psicossomáticos.

¹ Mestre em Direito pela Faculdade de Ciências Humanas e Sociais de Franca (UNESP). Bacharel em Direito pela Faculdade de Ciências Humanas e Sociais de Franca (UNESP). Pós-graduado em Processos didáticos-pedagógicos pela Universidade Virtual do Estadual de São Paulo (UNIVESP). Advogado. E-mail: jrpfsgomes@gmail.com. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9715-3403>.

Palavras-chave: Transtornos psicossomáticos; Teoria da Perspectiva Labor-ambiental; regulamentação do sistema *home office*; reflexos do meio ambiente de trabalho na saúde mental.

Abstract: The advancement of information technology has enabled the emergence of remote work, an expanding practice. This form of work was designed to allow people to perform their duties outside the traditional physical environment of the employer, such as in their own homes. The goal of remote work is to improve employees' quality of life by reducing time spent commuting and the stress caused by traffic, while also providing flexibility in the work schedule. However, the unplanned adoption of remote work can contribute to the emergence of occupational health problems, such as burnout syndrome, stress, and depression, due to confusion between the boundaries of the workplace and leisure space, as well as between rest time and work hours. Thus, this study aims to investigate, firstly, the evolution of the concept of the work environment throughout history; secondly, to analyze how environmental factors influence workers' mental health through the Labor-Environmental Perspective Theory; and finally, to examine the regulatory aspects of the work environment within the home office system in Brazil, as a mechanism to preserve workers' mental health. To achieve this objective, the research adopts the method of bibliographic research on materials and published studies, whose data are analyzed through the deductive method. It is observed, through the objective results, that in Brazil, there is no solid and forceful regulation regarding the protection of workers' mental health and a balanced work environment in the home office system, which leads to the emergence or worsening of psychosomatic disorders.

Keywords: Psychosomatic disorders; Labor-Environmental Perspective Theory; regulation of the home office system; effects of the work environment on mental health.

1. Os desdobramentos do conceito de meio ambiente de trabalho sob a perspectiva do *home office*

Ao longo da história, o conceito de trabalho e meio ambiente de trabalho passou por modificações e reestruturações, conforme a cultura e a perspectiva social de cada povo. Para os antigos egípcios, as atividades braçais e penosas eram atribuídas para os extratos sociais marginalizados, que vendiam sua força de trabalho em troca de alimento e vestimenta.² Na Antiguidade Ocidental, o trabalho era visto como atividade essencial para o desenvolvimento dos povos nômades; contudo, no período helenístico, os gregos elevaram sua valorização pelo ócio, que fomentava as atividades intelectuais, em detrimento do trabalho braçal.³

Foi com o advento do Renascimento que o homem se tornou sujeito ativo de sua realidade e, assim, o trabalho deixou de ser uma atividade das camadas marginalizadas, tornando-se um meio de enobrecimento. Martinho Lutero, líder da Reforma Protestante,

² DOBERSTEIN, Arnaldo Walter. *O Egito Antigo*. Porto Alegre: EdiPUCRS, 2010, p. 29.

³ ALBORNOZ, Suzana. *O que é Trabalho?* São Paulo: Brasiliense, 1992, p. 50.

pregava que o trabalho era o meio para a salvação; em contraponto, o ócio era uma evasão antinatural e pernicioso.⁴

A Revolução Industrial, iniciada no século XVII, fez aflorar “[...] uma nova maneira de arranjo social, de sobrevivência e de conduta humana; o trabalho já não era mais o mesmo, e um novo conceito começa a lentamente a ganhar forma: o emprego”.⁵ Assim, surge o conceito de emprego como uma forma de acesso à renda e, conseqüentemente, ao consumo, guiada pela perspectiva capitalista e pela lógica do mercado. Nesse mesmo contexto, o trabalho passou a ser “[...] o instrumento de medição do valor e da dignidade humana [...]”, com desprezo pelo lazer e pela ociosidade.⁶ Foi nesse período também que o meio ambiente se tornou objeto de discussão e estudo em razão das modificações do modelo de produção.

A Primeira Revolução Industrial, ocorrida no século XVIII, acarretou o desenvolvimento da indústria fabril, além de propulsionar melhorias pontuais no setor de comunicação e transporte. Já a Segunda Revolução Industrial, iniciada no século XIX, trouxe formas de divisão do trabalho, a utilização de energia elétrica e de combustíveis fósseis na indústria, bem como a aplicação de ciências sociais no setor industrial.⁷

Embora o meio ambiente de trabalho ganhou destaque com as revoluções, foi com a Declaração das Nações Unidas sobre o Meio Ambiente Humano (Declaração de Estocolmo), positivada em 1972, que o meio ambiente de trabalho ganhou destaque internacional, ao compartilhar a responsabilidade social pelo meio ambiente de trabalho saudável e equilibrado entre os empregadores, as instituições, a sociedade civil e o Estado. No ano de 1992, o tema ganhou nova repercussão, através da Declaração sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento (Declaração do Rio), denominada de “Agenda 21”, que traçou parâmetros e diretrizes para o século XXI através do desenvolvimento sustentável.⁸ A “Agenda 21” também priorizou a ratificação das convenções basilares, propostas pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), que tratam sobre o respeito à segurança e à

⁴ ALBORNOZ, Suzana. ob. cit., 1992, p. 50.

⁵ COLOSSI, Nelson; COSENTINO, Aldo; GIACOMASSA, Luciano. Do Trabalho ao Emprego: uma releitura da evolução do conceito de trabalho e a ruptura do atual modelo. *Teoria e Evidência Econômica*, v. 5, n. 9, p. 53-66, maio 1997, p. 55-56. Disponível em: <http://seer.upf.br/index.php/rtee/article/view/4769>. Acesso em: 02 fev. 2024.

⁶ RAMOS, Alberto Guerreiro. *A nova ciência das organizações: uma reconceitualização da riqueza das nações*. 2. ed. Tradução Mary Cardoso. Rio de Janeiro: 1989, p. 134.

⁷ FELICIANO, Guilherme Guimarães. Meio ambiente de trabalho: aspectos gerais e propedêuticos. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região*, Campinas, n. 20, p. 160-203, set. 2002, p. 158. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/109018>. Acesso em: 04 fev. 2024.

⁸ FELICIANO, Guilherme Guimarães. ob. cit., 2002, p. 161.

saúde no meio ambiente de trabalho. “Encampavam-se, portanto, prioridades afetas à OIT e à qualidade de vida do trabalhador no âmbito conceitual de desenvolvimento sustentável.”⁹

Com base nesses primeiros textos, extrai-se dois princípios norteadores no estudo sobre o meio ambiente de trabalho: o princípio da prevenção, previsto na Declaração de Estocolmo de 1972, que está relacionada a “[...] um risco concreto, real e palpável de dano, que se aproxima do termo perigo [...]”; e o princípio da precaução, positivado na Declaração do Rio em 1992, que diz respeito a “[...] um risco abstrato, hipotético e potencial, que poderá, num futuro, ensejar danos irreversíveis e de conotação grave [...]”¹⁰

Contudo, antes da publicação dessas declarações internacionais, em 1891, o Papa Leão XII editou a encíclica *Rerum Novarum* (Das Coisas Novas). Esse texto papal condena os trabalhos inóspitos, desproporcionais e degradantes, que colocam em risco a saúde física e mental dos trabalhadores. Ou seja, trata-se de um documento que preconiza a dignidade do trabalhador e condições mínimas para a formação de um meio ambiente de trabalho saudável. Anuncia, portanto, a exortação àquele primado da ética sobre a economia e da dignidade humana sobre o lucro capitalista e a mais-valia, que depois seria retomado, em termos mais abrangentes, pela Declaração do Rio.¹¹ Em 1º de maio de 1991, o Papa João Paulo II, na comemoração do centenário da encíclica *Rerum Novarum* (Das Coisas Novas), editou a encíclica *Centesimus Annus* (Centésimo Ano), na intenção de reafirmar a importância da dignidade da pessoa humana na construção de um meio ambiente de trabalho saudável e equilibrado.¹² No princípio, nota-se que a investigação sobre o meio ambiente de trabalho se pautava dentro dos limites dos estabelecimentos dos empregadores, das fábricas e das indústria, haja vista que era nesses locais onde ocorria a prestação de serviço.

Nesse contexto, José Afonso da Silva¹³ conceitua o meio ambiente de trabalho como sendo o local no qual os trabalhadores passam grande parte do tempo e, por isso, está intrinsecamente ligado à qualidade de vida dos colaboradores. No Brasil, o meio ambiente do trabalho goza, inclusive, de proteção constitucional, como é possível verificar no artigo 200, inciso VII, ao fixar que uma das atribuições do Sistema Único de Saúde (SUS) “[...]

⁹ FELICIANO, Guilherme Guimarães. ob. cit., 2002, p. 161.

¹⁰ BARBUGIANI, Luiz Henrique Sormani. O meio ambiente do trabalho e a tutela dos trabalhadores: aspectos relevantes do risco inerente à atividade laboral e a da interdependência de outros ramos do Direito na concretização do Princípio da Proteção. *Revista de Estudos Jurídicos UNESP*, Franca, v. 21, n. 34, p. 143-166, jan./jun. 2017, p. 145. Disponível em: <https://periodicos.franca.unesp.br/index.php/estudosjuridicosunesp/article/view/2994>. Acesso em: 20 jan. 2024.

¹¹ FELICIANO, Guilherme Guimarães. ob. cit., 2002, p. 161.

¹² BARBUGIANI, Luiz Henrique Sormani. ob. cit., 2017, p. 145.

¹³ SILVA, José Afonso. *Direito Ambiental Constitucional*. 11.ed. São Paulo: Malheiros, 2010, p. 23-24.

consiste em colaborar na proteção do ambiente, nele compreendido o do trabalho. O ambiente do trabalho é protegido por uma série de normas constitucionais e legais destinadas a garantir-lhe condições de salubridade e de segurança.”¹⁴

De acordo com Victor Hugo de Almeida¹⁵, durante certo período, o conceito de meio ambiente de trabalho e seu estudo focalizavam, essencialmente, os elementos físicos, sem considerar sua interação ou influências com outros aspectos importantes, como o comportamental dos trabalhadores e psicológico. Isto é, o estudo se pautava apenas a análise do espaço físico e dos objetos palpáveis, sem considerações os aspectos socioculturais, pessoais e organizacionais. Ou seja, o meio ambiente de trabalho se interrelaciona com as manifestações do meio ambiente humano (artificial, natural e cultura), e também com os aspectos ambientais (arquitetônicos, tecnológicos e geográficos) e pessoais dos trabalhadores (biogenéticos, comportamentais e psicológicos), “[...] os quais são interdependentes e influenciam no equilíbrio labor-ambiental e, conseqüentemente, na saúde e qualidade de vida do trabalhador.”¹⁶

Igualmente, Luiz Henrique Sormani Barbugiani¹⁷ também ensina que o meio ambiente de trabalho e a questão da saúde dos trabalhadores estão “associados de maneira umbilical”, pois, o fato ambiental interfere diretamente e na saúde física e mental dos trabalhadores. Por isso, o estudo a ressignificação do conceito de meio ambiente de trabalho sob a perspectiva de equilíbrio e saúde “[...] possibilita o gozo dos demais direitos fundamentais, visto atrelar-se ao exercício da vida com qualidade que pressupõe não só o meio social, natural, artificial e cultura, como também o laboral.”

Com o aperfeiçoamento das tecnologias de comunicação e da *internet*, o conceito de meio ambiente de trabalho, até então limitado ao espaço físico dos estabelecimentos dos empregadores, passou por nova alteração: surge a possibilidade de a prestação do serviço ocorrer em lugar diversos do estabelecimento do empregador, como na residência do colaborador, denominado de *home office*. O advento dessa nova forma de prestação de serviço

¹⁴ SILVA, José Afonso. ob. cit., 2010, p. 23-24.

¹⁵ ALMEIDA, Victor Hugo de. *Consumo e trabalho: impactos no meio ambiente do trabalho e na saúde do trabalhador*. Orientador: Otavio Pinto e Silva. 2013. 241 f. Tese (Doutorado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2013, p. 62. Disponível em: <https://teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-02082017-152602/pt-br.php>. Acesso em: 02 fev. 2024.

¹⁶ ALMEIDA, Victor Hugo de. A interdependência entre aspectos organizacionais, comportamentais e psicológicos do meio ambiente do trabalho e sua influência na saúde mental do trabalhador: uma análise a partir da perspectiva labor-ambiente. *Revista de Estudos Jurídicos UNESP*, Franca, v. 23, n. 37, p. 213-237, jan./jun. 2019, p. 216-217. Disponível em: <https://periodicos.franca.unesp.br/index.php/estudosjuridicosunesp/article/view/2998>. Acesso em: 05 jan. 2024.

¹⁷ BARBUGIANI, Luiz Henrique Sormani. ob. cit., 2017, p. 146.

implicou na reconstrução do “mundo do trabalho” e na ressignificação do conceito de meio ambiente do trabalho, pois, nesse modelo, há a fusão do espaço doméstico com o espaço laboral.¹⁸ Embora o sistema *home office* pode proporcionar vantagens aos seus adeptos, como redução do tempo de deslocamento, flexibilidade de jornada de trabalho e a realização do labor na comodidade da residência; também pode gerar desequilíbrio entre o binômio “trabalho-descanso”, acarretando aumento da jornada de trabalho, intensificação da produtividade e conectividade ininterrupta com o trabalho, o que gera reflexos na saúde mental dos trabalhadores.¹⁹

Tais efeitos negativos podem ser observados através do desenvolvimento ou agravamento de doenças psicossomáticas, tais como a depressão e a síndrome do esgotamento profissional.²⁰ Sobre essa questão, Adriano Hyeda e Zuher Handar²¹ explicam que o surgimento ou o agravamento de doença psicossomáticas estão associadas a “estressores emocionais” e “interpessoais ocupacionais” presentes no meio ambiente de trabalho, que resulta em três principais problemas: a “exaustão emocional” (falta de entusiasmo e vitalidade); a “despersonalização” (forma de tratar os clientes ou colegas de trabalho como objetos, sem personalidade e individualidade) e “redução da realização pessoal no trabalho” (autoavaliação negativa). De igual modo, Victor Hugo de Almeida²² assevera a relação entre transtornos mentais e comportamentais com o meio ambiente de trabalho é complexa, em razão da necessidade de profunda análise sobre os aspectos organizacionais do trabalho e os aspectos psicológicos e comportamentais dos trabalhadores, que são ambos elementos constitutivos do *locus* laboral.

Em razão da correlação entre o desenvolvimento ou agravamento de transtornos psicossomáticos e o meio ambiente de trabalho, no próximo tópico, investiga-se os possíveis

¹⁸ NAVARRO, Vera Lucia. Trabalho, saúde e tempo livre sob os domínios do capital. In: PADILHA, Valquíria. (Org). *Dialética do Lazer*. São Paulo: Cortez, 2006, p. 72.

¹⁹ FIGARO, Roseli *et al.* Como trabalham os comunicadores na pandemia da Covid-19? *Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano*, Campinas, edição especial – Dossiê COVID-19, v. 3, p. 1-39, 3 jul. 2020, p. 20. Disponível em: <https://doi.org/10.33239/rjtdh.v.76>. Acesso em: 05 jan. 2024.

²⁰ GOMES, João Raul Penariol Fernandes. *A participação dos sindicatos na regulamentação da modalidade home office no contexto pandêmico e suas implicações na saúde mental do trabalhador*. Orientador: Victor Hugo de Almeida. 2023. 188f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”, Franca, 2023, p. 54.

²¹ HYEDA, Adriano; HANDAR, Zuher. Avaliação da produtividade na síndrome de burnout. *Revista Brasileira de Medicina do Trabalho*, São Paulo, v. 9, n. 2, p. 78-84, 2011, p.79. Disponível em: <http://www.rbmt.org.br/details/90>. Acesso em: 11 dez. 2023.

²² ALMEIDA, Victor Hugo de. Aspectos organizacionais, psicológicos e comportamentais do meio ambiente do trabalho e seus impactos no equilíbrio labor-ambiental e na saúde mental do trabalhador. *Revista Eletrônica do Curso de Direito da UFMS*, Santa Maria, v. 17, n. 1, p. 1-37, 2022, p. 12-13. Disponível em: <https://doi.org/10.5902/1981369439365>. Acesso em: 12 dez. 2023.

reflexos gerados pelo sistema *home office* na saúde mental dos trabalhadores, sob o viés da Teoria da Perspectiva Labor-Ambiental.

2. Reflexos do sistema *home office* na saúde mental dos trabalhadores através da Teoria da Perspectiva Labor-Ambiental

Em 2015, uma investigação feita com trabalhadores remotos, apontou, como vantagens, a flexibilidade de horários, bem como a redução ou ausência de tempo gasto com deslocamento. Em contrapartida, os trabalhadores relataram a falta de socialização; aumento dos conflitos entre família e trabalho e dificuldade de divisão de tempo entre trabalho e descanso.²³ Em 2020, um levantamento realizado pela plataforma LinkedIn com dois mil profissionais brasileiro em *home office* identificou que: 68% dos trabalhadores relataram aumento de, pelo menos, um hora de trabalho diário; 21% relataram aumento de até quatro horas de trabalho por dia; o estudo também apontou que 24% dos colaboradores se sentiam pressionados a responder de modo mais rápido às tarefas e a permanecer mais tempo conectados do que no trabalho presencial e 18% apontaram que a preocupação de se manter conectado ao trabalho está diretamente relacionado com o medo de perder o emprego.²⁴

Sobre causas de afastamento laboral, uma pesquisa realizada pela B2P – sociedade empresarial especializada em gestão de funcionários da *It's Seg Company* – com 331 mil colaboradores de 18 corporações empresariais, no período de março de 2020 a março de 2021, concluiu que os transtornos psicossomáticos relacionados ao trabalho são a segunda maior causa de afastamento de trabalhadores, superado apenas por doenças relacionadas ao tecido conjuntivo e do sistema osteomuscular.²⁵

Recentemente, outra pesquisa feita com 279 pessoas sobre os reflexos da pandemia, demonstrou que 188 trabalhadores (67%) foram transferidos para a modalidade remota (*home office*). Desse número, cerca de 21% alegaram que receberam os equipamentos e a infraestrutura necessários para a realização das atividades laborais; ou seja, 129 colaboradores

²³ RAFALSKI, Julia Carolina; ANDRADE, Alexsandro Luiz de. Home office: aspectos exploratórios do trabalho a partir de casa. *Temas em Psicologia*, Ribeirão Preto, v. 23, n. 2, p. 431-441, jun. 2015, p. 438-439. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.9788/TP2015.2-14>. Acesso em: 02 dez. 2024.

²⁴SUTTO, Giovanna. 62% dos brasileiros ficaram mais estressados com o trabalho no home office, diz estudo do LinkedIn. *InfoMoney*, São Paulo, 3 jun. 2020. Disponível em: <https://www.infomoney.com.br/carreira/62-dos-brasileiros-ficaram-mais-estressados-com-o-trabalho-no-home-office-diz-estudo-do-linkedin/>. Acesso em: 31 dez. 2023.

²⁵ SENA, Victor. Transtornos mentais causam mais afastamentos no trabalho que covid. *Revista Exame*, São Paulo, 05 ago. 2021. Carreira. Disponível em: <https://exame.com/carreira/transtornos-mentais-afastamentos-trabalho-covid/>. Acesso em: 02 dez. 2023.

(46%) mudaram seu local de trabalho para o *home office* no curso da pandemia e receberam algum equipamento para o desenvolvimento das atividades produtivas. Ademais, 204 (86%) relataram aumento da carga de trabalho durante a pandemia; cerca de 52% afirmaram aumento da sensação de cobrança por parte do empregador.²⁶

Em relação aos possíveis reflexos do sistema *home office* na saúde mental física dos trabalhadores, a entrevista mostrou que 238 (85%) dos participantes alegaram sentir algum impacto na saúde mental, indicando os seguintes sintomas: “[...] 196 (70%) estresse; 195 (69%) ansiedade; 120 (43%) insônia; 113 (40%) fadiga; 103 (37%) dores de cabeça; 52 (19%) depressão; e 80 (29%) outros.”²⁷ Por fim, 29% dos entrevistados disseram sentir dificuldades de se desconectar ao trabalho, bem como violação ao direito à desconexão. A pesquisa conclui os fatores ambientais e psicossociais do sistema *home office* impacta na saúde mental dos trabalhadores, justamente por ocasionar confusão entre espaço de lazer e descanso com local de trabalho e produtividade.²⁸

No mesmo sentido, o Comitê Gestor do Programa Trabalho Seguro da Justiça do Trabalho²⁹ brasileira identificou os fatores ambientais como as principais causas de aparecimento ou intensificação de doenças psicossomáticas, especialmente quando se observa para a modalidade *home office*. “O ambiente que tem se desenhado nas últimas décadas envolve novas tecnologias, intensa competitividade, concorrência global e cobrança de metas cada vez mais ambiciosas”, com isso, os fatores labor-ambientais são modificados, o que resulta em maiores impactos na saúde mental e física dos colaboradores.

Rodrigo Goldschmidt e Vivian Maria Graminho³⁰ explicam que a alta carga de estresse e o aumento expressivo da cobrança na modalidade *home office* decorre da possibilidade de constante conexão com ao trabalho por meio das tecnologias. Em alguns casos, os empregadores se utilizam dessa permissibilidade para pressionar os colaboradores,

²⁶PEDROSO, Luiza Macedo. *Direito à desconexão do trabalho: fundamentalidade e formas de efetivação ante ao meio ambiente do trabalho e à saúde do trabalhador*. Orientador: Victor Hugo de Almeida. 2022. 122 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”, Franca, 2022, p. 92. Disponível em: <http://hdl.handle.net/11449/235048>. Acesso em: 28 dez. 2023.

²⁷ PEDROSO, Luiza Macedo. Ob. cit., 2022, p. 92.

²⁸ PEDROSO, Luiza Macedo. Ob. cit. 2022, p. 93.

²⁹ TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Saúde mental no trabalho: a construção do trabalho seguro depende de todos nós. Brasília, DF, 28 abr. 2021. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/sa%C3%BAde-mental-no-trabalho-a-constru%C3%A7%C3%A3o-do-trabalho-seguro%C2%A0depende-de-todos-n%C3%B3s>. Acesso em: 02 jan. 2024.

³⁰GOLDSCHMIDT, Rodrigo; GRAMINHO, Vivian Maria Caxambu. O direito (fundamental) de desconexão como instrumento de proteção e garantia dos direitos humanos fundamentais do trabalhador. *Direitos Fundamentais e Justiça*, Belo Horizonte, v. 14, n. 43, p. 185-214, 2021, p. 191. Disponível em: <https://doi.org/10.30899/dfj.v14i43.773>. Acesso em: 10 dez. 2023.

conceituada como “telepressão”, o que ocasiona uma espécie de *overdose* de trabalho e, conseqüentemente, impactos na saúde mental do trabalhador.

Observa-se, dessa forma, que os estudos concluem que o sistema *home office* altera significativamente o cotidiano dos colaboradores, que encontram dificuldades de adaptar o espaço residencial, bem como seus fatores ambientais intrínsecos, para o exercício do trabalho. Ademais, a confusão entre meio ambiente de trabalho e local de descanso, que acarreta a fusão entre jornada de trabalho e tempo de descanso, viola o direito à desconexão e produz reflexos negativos sobre a saúde mental e física dos trabalhadores.

Ao elaborar um estudo sobre ecologia social e saúde, Daniel Stokols³¹ afirma que o meio ambiente sofre influências de fatores pessoais – que abrange aspectos psicológicos (estresse, esgotamento, estado depressivo, criatividade, habilidade, motivação entre outros), biogênicos (idade, condições hereditárias, competência imunológicas entre outros) e comportamentais (consumo de drogas, vícios, padrões de comportamento entre outros) – e fatores ambientais – que incluem aspectos geográficos (presença de agentes insalubres ou perigosos, clima, vegetação entre outros), arquiteturas-tecnológicos (arranjo espacial, poluição ambiental, arquitetura, ergonomia entre outros) e socioculturais (crenças, padrão cultural, legislação, política entre outros).

Com base no estudo sobre ecologia social, Victor Hugo de Almeida³² propõe a Teoria da Perspectiva Labor-ambiental, cujo objetivo é analisar a interação entre o meio ambiente de trabalho e os colaboradores com os fatores físicos e não físicos e as possíveis influências na saúde psicofísicos dos trabalhadores. É a partir dessa teoria que o meio ambiente de trabalho é entendido como um local composto de fatores ambientais e pessoais, juntamente com os aspectos organizacionais do trabalho, percebidos como “[...] os recursos alocados pela e na organização, a serviço dos objetivos institucionais, tendentes a influenciar a satisfação individual e coletiva dos trabalhadores [...]”³³ A título de exemplo de aspecto organizacional, citam-se a jornada de trabalho, os intervalos intrajornada e interjornadas, a estrutura hierárquica e organizacional, a divisão do trabalho, entre outros. Não obstante, os fatores se relacionam entre si e, “[...] ainda, podem ser influenciados por atributos sociais,

³¹ STOKOLS, Daniel. Establishing and maintaining healthy environments: toward a social ecology of health promotion. *American Psychologist*, California, v. 47, n. 1, p. 6-22, jan. 1992, p.18-19. Disponível em: https://escholarship.org/content/qt8gn9r5bg/qt8gn9r5bg_noSplash_3ab6a07a05da10e66335893f734e180c.pdf?t=owkn7s. Acesso em: 07 jan. 2024.

³² ALMEIDA, Victor Hugo de. Ob. cit., 2013, p. 86-87.

³³ ALMEIDA, Victor Hugo de. Ob. cit., 2019, p. 217.

culturais, econômicos, políticos e jurídicos intrínsecos ao sistema no qual o meio ambiente do trabalho se encontra imerso.”³⁴

Verifica-se, portanto, que o meio ambiente de trabalho não é um sistema hermético, haja vista que se tratar de uma microssistema complexo de relações pessoais, que está inserido num macrossistema composto por protótipos gerais (tais como economia, política, jurídica entre outras), que estabelecem um padrão a ser observado e que influenciam no comportamento e nas relações e interações.

Sobre os reflexos da qualidade do meio ambiente do trabalho, por meio da Teoria da Perspectiva Labor-ambiental, Victor Hugo de Almeida³⁵ ensina que:

A qualidade do meio ambiente do trabalho repercutirá na qualidade de vida do trabalhador, que está intrinsecamente relacionada também a outros contextos ambientais. O inverso também é possível. Por exemplo, uma epidemia que atinge uma determinada região onde se encontra instalada uma empresa que emprega trabalhadores regionais, inevitavelmente repercutirá na qualidade de vida dessas pessoas, dentro e fora dos muros da empresa. A situação econômica de uma certa região, estado ou país pode ser um outro exemplo da interdependência entre contextos ambientais, haja vista que as dificuldades econômicas empresariais certamente influenciarão na produção, na quantidade de postos de trabalho, na remuneração e na satisfação com o trabalho, balizada pelo temor do desemprego.

Conclui-se, então, que os aspectos ambientais interferem diretamente na saúde mental e física dos trabalhadores, conforme apontam os estudos e as pesquisas pertinentes. No próximo tópico, analisa-se se no Brasil há legislação pertinente e sólida que capaz de evitar ou atenuar possíveis violações aos direitos trabalhistas, como o direito ao meio ambiente de trabalho saudável e equilibrado e o direito à desconexão.

3. Aspectos regulamentares de proteção da saúde mental e do meio ambiente de trabalho no sistema *home office* no Brasil

³⁴ ALMEIDA, Victor Hugo de. Ob. cit., 2019, p. 218.

³⁵ ALMEIDA, Victor Hugo de. Ob. cit., 2013, p. 67.

O primeiro documento a estabelecer princípios sobre o teletrabalho foi a Convenção Internacional nº 177 da OIT, firmada em 20 de junho de 1996, juntamente com a Recomendação nº 184 da OIT, aprovada durante a 83ª Reunião da Conferência Geral em 4 de junho de 1996. De acordo com o artigo 1º da Convenção Internacional nº 177, o teletrabalho é definido como o trabalho realizado por um funcionário em sua residência ou em outro local de sua escolha, desde que não seja nas dependências do empregador, com o propósito de produção ou prestação de serviços em troca de remuneração, independentemente de quem forneça os equipamentos, materiais ou outros elementos necessários para a realização das atividades.³⁶

Em seguida, em 2002, o Marco Europeu sobre o Teletrabalho (AMET) foi estabelecido, tomando como base a Convenção Internacional nº 177 da OIT, com o objetivo de harmonizar as leis relativas ao teletrabalho na Europa e encorajar os países a legislar sobre o assunto, visando garantir segurança e igualdade de direitos e responsabilidades para os teletrabalhadores. Em consonância com essas diretrizes, Portugal passou a regular o teletrabalho em 2003, quando promulgou seu Código do Trabalho. O país introduziu os artigos 165º a 171º no Título II (Contrato de Trabalho), Capítulo I (Disposições Gerais), Seção IX (Modalidades de contrato de trabalho), Subseção V (Teletrabalho), tornando-se pioneiro global na implementação de normas específicas para o teletrabalho.³⁷

A legislação portuguesa evidencia uma postura política de aceitação do teletrabalho, concedendo aos trabalhadores o direito de escolha desde que atendam aos requisitos estabelecidos. Ao mesmo tempo, assegura a equidade de direitos e responsabilidades entre os trabalhadores remotos e os presenciais, além de definir diretrizes fundamentais para a implementação desse formato de trabalho. Estas incluem a realização de exames de saúde regulares para avaliar as condições físicas e mentais, a monitorização das horas de trabalho, o direito à desconexão, entre outros, e explicitamente prevê a responsabilidade do empregador em casos de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais.

No Brasil, a noção de teletrabalho surgiu durante o Seminário *Home Office/Telecommuting*, em 1997, porém, não havia uma regulamentação nacional sobre o assunto naquela época. A primeira menção formal ao trabalho remoto ocorreu em 2011, com a promulgação da Lei nº 12.551, que modificou o artigo 6º da CLT. Essa alteração

³⁶ Gomes, João Raul Penariol Fernandes. Op. cit., 2023, p. 40.

³⁷ COMISSÃO EUROPEIA. Teletrabalho: no entender da Comissão, o novo acordo constitui uma boa notícia para os teletrabalhadores e para as empresas. *Comissão Europeia*, Bruxelas, 16 jun. 2002. Disponível em: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/pt/IP_02_1057. Acesso em: 29 jan. 2024.

eliminou qualquer distinção entre o trabalho realizado nas dependências do empregador e aquele feito na residência do empregado ou em outro local. Além disso, o parágrafo único equiparou, para fins de subordinação jurídica, os meios telemáticos e informatizados aos métodos pessoais e diretos de supervisão, comando e gestão do trabalho. No entanto, o teletrabalho começou a ser regulamentado com a introdução da Lei nº 13.367, de 13 de julho de 2017, conhecida como a reforma trabalhista brasileira, que incluiu o Capítulo II-A, composto pelos artigos 75-A a 75-E, na CLT.³⁸

Ao comparar as legislações brasileira e portuguesa, percebe-se que o regulamento nacional adota uma abordagem mais assertiva e preventiva em relação aos possíveis impactos do teletrabalho na saúde mental dos funcionários. Por outro lado, na legislação portuguesa, a disposição presente na redação do artigo 170º-A revela uma clara preocupação com a eventual manifestação de doenças ocupacionais ou acidentes de trabalho, exigindo a realização de exames de saúde periódicos e estabelecendo sanções para os empregadores que não se comprometam com a promoção da saúde física e mental dos teletrabalhadores.

É notável que a legislação brasileira não diferencia o teletrabalho do *home office*, embora reconheça que existam algumas distinções entre eles. Como mencionado anteriormente, o *home office* é uma forma derivada do teletrabalho, pois implica na realização das atividades laborais na residência do funcionário ou em outro local de sua escolha, utilizando tecnologias de informação.³⁹ Portanto, é considerada pertinente a implementação do controle de jornada e a adoção de todas as medidas de prevenção de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais como meio de proteger os direitos fundamentais dos trabalhadores e garantir o direito à desconexão.

Recentemente, devido à ampla adesão ao regime de *home office* como medida de distanciamento social para conter a propagação do vírus SARS-CoV-2, foi promulgada a Medida Provisória nº 1.108, datada de 25 de março de 2022. Esta medida alterou o Capítulo referente ao teletrabalho e, posteriormente, converteu-se na Lei nº 14.442, de 2 de setembro de 2022. O artigo 5º da medida, promoveu mudanças no enunciado do artigo 75-B,

³⁸ FINCATO, Denise. Teletrabalho na Reforma Trabalhista brasileira. *Revista Eletrônica do Tribunal Região do Trabalho da 9ª Região*, Curitiba, v. 8, n. 75, p. 58-72, fev. 2019, p.65-66. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/152290>. Acesso em: 07 fev. 2023.

³⁹ DELGADO, Gabriela Neves; AMORIM, Helder Santos. A legislação pandêmica e o perigoso regime de exceção aos direitos fundamentais trabalhistas. *Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano*, Campinas, edição especial – Dossiê COVID-19, v. 3, p. 1-38, 29 set. 2020, p. 28-29. Disponível em: <https://doi.org/10.33239/rjtdh.v3.80>. Acesso em: 05 fev. 2024.

acrescentou-lhe nove parágrafos; também alterou o enunciado do artigo 75-C e incluiu o parágrafo terceiro, além de adicionar o artigo 75-F.

Segundo Marcella Pagani, Caio Afonso Borges e Gabriela Neves Delgado⁴⁰, as alterações possibilitaram a subversão das noções de local e tempo de trabalho, além de viabilizar a violação do direito à limitação da jornada de trabalho (previsto no artigo 7º, inciso XIII, da Constituição de 1988) e do direito à desconexão. A legislação mitiga o tempo de desconexão do trabalhador, pois “[...] assenta terreno para que ele [trabalhador] seja acionado a qualquer momento pelo empregador e imediatamente comece a trabalhar, sem que seja devidamente remunerado.” Além disso, a medida confere aos sindicatos a responsabilidade de estabelecer normas claras por meio de negociações coletivas e de supervisionar potenciais violações dos direitos trabalhistas, especialmente no tocante ao direito à desconexão.

Observa-se que as alterações introduzidas pela Lei nº 14.442/2022 ampliam a definição de trabalho remoto e flexibilizam os parâmetros da jornada de trabalho, muitas vezes sem uma compensação adequada, o que coloca em risco os direitos à desconexão, à saúde e ao lazer. Dentro desse cenário de flexibilização da jornada de trabalho, as tecnologias de comunicação e informação podem obscurecer “[...] a exploração no trabalho, na medida em que permitem que o teletrabalhador fique conectado ao trabalho ininterruptamente ocasionando o que se chama de invisibilidade digital no trabalho.”⁴¹ Portanto, é possível perceber certo movimento em direção à desregulamentação das garantias de proteção dos direitos trabalhistas, com uma certa flexibilização dos conceitos de ambiente de trabalho equilibrado, saúde mental do trabalhador e segurança no trabalho dentro do *home office*, além do Estado delegar aos entes sindicais a responsabilidade e faculdade de normatizar e fiscalizar questões importantes referentes ao teletrabalho, que impactam diretamente na saúde mental e física dos colaboradores.

Considerações finais

O desenvolvimento tecnológico modificou, ao longo dos anos, o conceito e o entendimento sobre trabalho e meio ambiente de trabalho, além de permitir o surgimento do sistema *home office*. Acontece que a implementação dessa medida de trabalho favorece o

⁴⁰ PAGANI, Marcella; BORGES, Caio Afonso; DELGADO, Gabriela Neves. Teletrabalho: reflexões introdutórias na perspectiva da Lei nº 14.442/2022. *Revista dos Estudantes de Direito da Universidade de Brasília*, Brasília, v. 1, n. 22, p. 210-225, 2023, p. 214-215. Disponível em: <https://periodicos.unb.br/index.php/redunb/article/view/46992>. Acesso em: 17 fev. 2024.

⁴¹ PAGANI, Marcella; BORGES, Caio Afonso; DELGADO, Gabriela Neves. Ob. cit., 2023, p. 215.

surgimento ou o agravamento de transtornos psicossomáticos e comportamentais, como a síndrome do esgotamento profissional, justamente em razão da confusão entre o meio ambiente de trabalho e o local de descanso e lazer (domicílio). Embora essa modalidade de trabalho possui vantagens aos trabalhadores, como a flexibilidade de horário e redução do tempo de deslocamento; por outro lado, também gera a problemas na socialização, favorece a conexão constante ao trabalho e má divisão de tempo entre descanso e trabalho; por sua vez, tais fatores geram impactos na saúde mental e física dos colaboradores.

Com base na Teoria da Perspectiva Labor-ambiente, que busca compreender as interações dos fatores laborais com os seres humanos, compreende-se que o equilíbrio ou o desequilíbrio do meio ambiente repercutem diretamente na qualidade de vida e, conseqüentemente, na saúde psicofísica do trabalhador. Assim, no *home office*, o ambiente de trabalho e o ambiente doméstico (entendido como local de descanso e lazer) se mesclam e, o que prova impactos na saúde mental dos trabalhos e na também na produtividade. Por essas razões, considera-se imprescindível a estrita regulamentação dessa forma de trabalho, justamente para assegurar os direitos trabalhistas fundamentais, como o direito ao meio ambiente de trabalho saudável e equilibrado e o direito à desconexão.

No Brasil, embora haja uma tímida legislação trabalhista sobre o teletrabalho, nota-se que há carência de tratamento normativo incisivo que almeje proteger e fiscalizar, efetivamente, os direitos trabalhistas, como o meio ambiente de trabalho equilibrado e a desconexão com as atividades laborais.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALBORNOZ, Suzana. *O que é Trabalho?* São Paulo: Brasiliense, 1992.

ALMEIDA, Victor Hugo de. A interdependência entre aspectos organizacionais, comportamentais e psicológicos do meio ambiente do trabalho e sua influência na saúde mental do trabalhador: uma análise a partir da perspectiva labor-ambiente. *Revista de Estudos Jurídicos UNESP*, Franca, v. 23, n. 37, p. 213-237, jan./jun. 2019. Disponível em: <https://periodicos.franca.unesp.br/index.php/estudosjuridicosunesp/article/view/2998>. Acesso em: 05 jan. 2024.

ALMEIDA, Victor Hugo de. Aspectos organizacionais, psicológicos e comportamentais do meio ambiente do trabalho e seus impactos no equilíbrio labor-ambiental e na saúde mental do trabalhador. *Revista Eletrônica do Curso de Direito da UFMS*, Santa Maria, v. 17, n. 1, p. 1-37, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.5902/1981369439365>. Acesso em: 12 dez. 2023.

ALMEIDA, Victor Hugo de. *Consumo e trabalho: impactos no meio ambiente do trabalho e na saúde do trabalhador*. Orientador: Otavio Pinto e Silva. 2013. 241 f. Tese (Doutorado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2013. Disponível em:

<https://teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-02082017-152602/pt-br.php>. Acesso em: 02 fev. 2024.

BARBUGIANI, Luiz Henrique Sormani. O meio ambiente do trabalho e a tutela dos trabalhadores: aspectos relevantes do risco inerente à atividade laboral e a da interdependência de outros ramos do Direito na concretização do Princípio da Proteção. *Revista de Estudos Jurídicos UNESP*, Franca, v. 21, n. 34, p. 143-166, jan./jun. 2017. Disponível em: <https://periodicos.franca.unesp.br/index.php/estudosjuridicosunesp/article/view/2994>. Acesso em: 20 jan. 2024.

COLOSSI, Nelson; COSENTINO, Aldo; GIACOMASSA, Luciano. Do Trabalho ao Emprego: uma releitura da evolução do conceito de trabalho e a ruptura do atual modelo. *Teoria e Evidência Econômica*, v. 5, n. 9, p. 53-66, maio 1997. Disponível em: <http://seer.upf.br/index.php/rtee/article/view/4769>. Acesso em: 02 fev. 2024.

COMISSÃO EUROPEIA. Teletrabalho: no entender da Comissão, o novo acordo constitui uma boa notícia para os teletrabalhadores e para as empresas. *Comissão Europeia*, Bruxelas, 16 jun. 2002. Disponível em: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/pt/IP_02_1057. Acesso em: 29 jan. 2024.

DELGADO, Gabriela Neves; AMORIM, Helder Santos. A legislação pandêmica e o perigoso regime de exceção aos direitos fundamentais trabalhistas. *Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano*, Campinas, edição especial – Dossiê COVID-19, v. 3, p. 1-38, 29 set. 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.33239/rjtdh.v3.80>. Acesso em: 05 fev. 2024.

DOBERSTEIN, Arnaldo Walter. *O Egito Antigo*. Porto Alegre: EdiPUCRS, 2010.

FELICIANO, Guilherme Guimarães. Meio ambiente do trabalho: aspectos gerais e propedêuticos. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região*, Campinas, n. 20, p. 160-203, set. 2002. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/109018>. Acesso em: 04 fev. 2024.

FIGARO, Roseli et al. Como trabalham os comunicadores na pandemia da Covid-19? *Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano*, Campinas, edição especial – Dossiê COVID-19, v. 3, p. 1-39, 3 jul. 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.33239/rjtdh.v76>. Acesso em: 05 jan. 2024.

FINCATO, Denise. Teletrabalho na Reforma Trabalhista brasileira. *Revista Eletrônica do Tribunal Região do Trabalho da 9ª Região*, Curitiba, v. 8, n. 75, p. 58-72, fev. 2019. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/152290>. Acesso em: 07 fev. 2023.

FORRESTER, Viviane. *O horror econômico*. Tradução Álvaro Lorencini. São Paulo: Universidade Estadual Paulista, 1997.

GOLDSCHMIDT, Rodrigo; GRAMINHO, Vivian Maria Caxambu. O direito (fundamental) de desconexão como instrumento de proteção e garantia dos direitos humanos fundamentais do trabalhador. *Direitos Fundamentais e Justiça*, Belo Horizonte, v. 14, n. 43, p. 185-214, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.30899/dfj.v14i43.773>. Acesso em: 10 dez. 2023.

GOMES, João Raul Penariol Fernandes. *A participação dos sindicatos na regulamentação da modalidade home office no contexto pandêmico e suas implicações na saúde mental do trabalhador*. Orientador: Victor Hugo de Almeida. 2023. 188 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”, Franca, 2023.

HYEDA, Adriano; HANDAR, Zuher. Avaliação da produtividade na síndrome de burnout. *Revista Brasileira de Medicina do Trabalho*, São Paulo, v. 9, n. 2, p. 78-84, 2011. Disponível em: <http://www.rbmt.org.br/details/90>. Acesso em: 11 dez. 2023.

NAVARRO, Vera Lucia. Trabalho, saúde e tempo livre sob os domínios do capital. In: PADILHA, Valquíria. (Org). *Dialética do Lazer*. São Paulo: Cortez, 2006, p. 50-74.

PAGANI, Marcella; BORGES, Caio Afonso; DELGADO, Gabriela Neves. Teletrabalho: reflexões introdutórias na perspectiva da Lei nº 14.442/2022. *Revista dos Estudantes de Direito da Universidade de Brasília*, Brasília, v. 1, n. 22, p. 210-225, 2023. Disponível em: <https://periodicos.unb.br/index.php/redunb/article/view/46992>. Acesso em: 17 fev. 2024.

PEDROSO, Luiza Macedo. *Direito à desconexão do trabalho: fundamentalidade e formas de efetivação ante ao meio ambiente do trabalho e à saúde do trabalhador*. Orientador: Victor Hugo de Almeida. 2022. 122 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”, Franca, 2022. Disponível em: <http://hdl.handle.net/11449/235048>. Acesso em: 28 dez. 2023.

RAFALSKI, Julia Carolina; ANDRADE, Alexsandro Luiz de. Home office: aspectos exploratórios do trabalho a partir de casa. *Temas em Psicologia*, Ribeirão Preto, v. 23, n. 2, p. 431-441, jun. 2015. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.9788/TP2015.2-14>. Acesso em: 02 dez. 2024

RAMOS, Alberto Guerreiro. *A nova ciência das organizações: uma reconceituação da riqueza das nações*. 2. ed. Tradução Mary Cardoso. Rio de Janeiro: 1989, p. 134.

SENA, Victor. Transtornos mentais causam mais afastamentos no trabalho que covid. *Revista Exame*, São Paulo, 05 ago. 2021. Carreira. Disponível em: <https://exame.com/carreira/transtornos-mentais-afastamentos-trabalho-covid/>. Acesso em: 02 dez. 2023.

SILVA, José Afonso. *Direito Ambiental Constitucional*. 11.ed. São Paulo: Malheiros, 2010.

SUTTO, Giovanna. 62% dos brasileiros ficaram mais estressados com o trabalho no home office, diz estudo do LinkedIn. *InfoMoney*, São Paulo, 3 jun. 2020. Disponível em: <https://www.infomoney.com.br/carreira/62-dos-brasileiros-ficaram-mais-estressados-com-o-trabalho-no-home-office-diz-estudo-do-linkedin/>. Acesso em: 31 dez. 2023.

STOKOLS, Daniel. Establishing and maintaining healthy environments: toward a social ecology of health promotion. *American Psychologist*, California, v. 47, n. 1, p. 6-22, jan. 1992, Disponível em: https://escholarship.org/content/qt8gn9r5bg/qt8gn9r5bg_noSplash_3ab6a07a05da10e66335893f734e180c.pdf?t=owkn7s. Acesso em: 07 jan. 2024

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Saúde mental no trabalho: a construção do trabalho seguro depende de todos nós. Brasília, DF, 28 abr. 2021. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/sa%C3%BAde-mental-no-trabalho-a-constru%C3%A7%C3%A3o-do-trabalho-seguro%C2%A0depende-de-todos-n%C3%B3s>. Acesso em: 02 jan. 2024.