

EL MEDIO AMBIENTE LABORAL DIGITAL Y LA SALUD DE LOS TRABAJADORES

THE DIGITAL WORK ENVIRONMENT AND WORKERS' HEALTH

Artículo recibido el: 24/05/2022

Artículo aceptado el: 04/04/2023

Celso Antonio Pacheco Fiorillo

Universidade Nove de Julho (UNINOVE), São Paulo/SP, Brazil

Lattes: <http://lattes.cnpq.br/2325230608192870>

Orcid: <https://orcid.org/0000-0001-6969-7043>

celsofiorillo@uol.com.br

Natalia dos Santos Medeiros

Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (TRT1), Rio de Janeiro/RJ, Brazil

Lattes: <http://lattes.cnpq.br/6652517737545098>

Orcid: <https://orcid.org/0000-0003-2603-552X>

nataliamedeiros@uni9.edu.br

Los autores declaran no haber conflicto de intereses

Abstract

Con la generalización del home office, es necesario identificar en qué aspecto el concepto de medio ambiente laboral engloba ese tipo de prestación de servicios, para identificar qué normas constitucionales y legales que regulan el medio ambiente pueden ser aplicadas. El propósito de esta investigación es demostrar la equivalencia del trabajo presencial y del teletrabajo, identificando la salud de los trabajadores como un bien ambiental, basado en las características de bien de uso común de las personas y bien esencial para una calidad de vida saludable, de modo que, a partir de ahí, atribuir al empleador la responsabilidad de adoptar las medidas necesarias para reducir los riesgos ambientales. Esa responsabilidad del empleador puede ser

Resumo

With the spread of the home office, it is necessary to identify in what aspect the concept of the work environment encompasses this modality of service provision, to identify which constitutional and legal norms that regulate the environment can be applied. The aim of this research is to demonstrate the equivalence of face-to-face work and telework, identifying workers' health as an environmental good, based on the characteristics of a common good of the people and essential good for the healthy quality of life, in order to assign the responsibility to the employer for taking the necessary measures to reduce environmental risks. This responsibility of the employer can be extracted from the protection norms, including the proviso of arts. 1º, 3º, 7º, XXII, 170, 196 and 225 of the Constitution, Law 6.938/81,



extraída de las normas de protección, incluyendo las disposiciones de los arts. 1, 3, 7, XXII, 170, 196 y 225 de la Constitución Federal, de la Ley n. 6.938/81, del art. 19, § 1 y § 3 de la Ley n. 8.213/90 y del Capítulo V de la CLT. El método hipotético-deductivo se adoptó principalmente, y la investigación cualitativa.

Palabras clave: activo ambiental; home office; medio ambiente digital; medio ambiente laboral; salud.

art. 19, § 1º and § 3º of Law 8.213/90 and Chapter V of the CLT. The hypothetical-deductive method was mainly adopted, being the qualitative research.

Keywords: environmental good; home office; digital environment; work environment; health

INTRODUCCIÓN

Aunque el teletrabajo ya era una realidad para algunos trabajadores, en 2020 el mundo se enfrentó a la popularización de ese tipo de prestación de servicios, debido a la necesidad de garantizar la distancia social. En Brasil, fue editada la Ley n. 13.979/2020, que dispuso sobre las medidas para enfrentar la emergencia de salud pública de importancia internacional debida al coronavirus por el brote de 2019. Allí se estableció que las autoridades podían adoptar, en el ámbito de sus competencias, entre otras medidas, el aislamiento y la cuarentena.

Numerosos sectores de la economía sufrían restricciones y la extensión del teletrabajo era importante para que las actividades económicas pudieran desarrollarse. Tanto los empleadores como los empleados notaron los beneficios. Algunas empresas, basándose en los beneficios percibidos durante ese periodo, especialmente en lo que se refiere a la reducción de los costes de infraestructura, pretenden mantener esa modalidad como norma, pretiriendo la modalidad de trabajo presencial.

En ese sentido, lo que se pretende discutir es la responsabilidad del empleador por los riesgos ambientales que experimentan esos trabajadores, ya que investigaciones recientes indican un agotamiento psicológico precoz en los teletrabajadores. Sin embargo, todavía no se ha identificado con exactitud la relación causal entre esa modalidad de prestación de servicios y la enfermedad del trabajador, ya que el crecimiento del teletrabajo se vio acelerado por el surgimiento de COVID-19.

La determinación de dicha responsabilidad es necesaria para evitar el enriquecimiento injusto de los empleadores y las distorsiones en el orden económico en detrimento de la salud de los teletrabajadores, teniendo en cuenta los principios de alteridad y de quien contamina paga.

El método utilizado en la presente investigación fue el hipotético-deductivo. Se ha partido del problema de la protección de la salud de los teletrabajadores, que están expuestos a riesgos ambientales aún no bien delimitados. La premisa de que la salud es un bien ambiental, por ser esencial para una calidad de vida saludable y por ser un bien de uso común de las personas y, como tal, está sujeto a las disposiciones del art. 225 de la Constitución Federal.

Además, se estableció la premisa de que la legislación equipara el teletrabajo al trabajo presencial y que, por tanto, el medio ambiente laboral digital contiene, en sí mismo, la ampliación del concepto de medio ambiente laboral.

A partir de tales premisas, esta investigación establece como solución al problema identificado anteriormente la responsabilidad del empresario en la identificación, eliminación y reducción de los riesgos ambientales derivados del teletrabajo, ya que es él quien ostenta los poderes de dirección y supervisión del empresario y es quien se beneficia de la actividad económica.

Hay que destacar que, si no se atribuyera responsabilidad al empleador por los riesgos ambientales derivados del teletrabajo, no se respetarían los principios de alteridad, que asigna el riesgo de la empresa al empleador, y de contaminador-pagador y se produciría un desequilibrio en el orden económico, ya que el empleador se beneficiaría de la mano de obra sin asumir los costes de su desarrollo.

La investigación fue cualitativa, con un estudio bibliográfico y legislativo sobre la salud, el medio ambiente de laboral y la responsabilidad del empleador en la identificación, eliminación y reducción de los riesgos ambientales.

1 TELETRABAJO Y EL MEDIO AMBIENTE LABORAL DIGITAL

1.1 Teletrabajo

Ante los altos índices de enfermedad por el virus COVID, la Ley n.13.979/2020 dispuso medidas para enfrentar la emergencia de salud pública, permitiendo a las autoridades adoptar, en el ámbito de sus competencias, aislamiento social, cuarentena, entre otras medidas, para garantizar la protección de la colectividad.

Un gran número de actividades económicas se cerraron, ya que los Decretos Estatales y Municipales sólo autorizaban la permanencia de las actividades

empresariales consideradas esenciales. Todas las demás debían desarrollarse remotamente.

El teletrabajo, que antes se desarrollaba en algunos segmentos, se expandió fuertemente y los trabajadores, que antes realizaban sus tareas en el establecimiento del empleador, trabajaban a distancia y mezclaban su vida profesional con su vida personal.

Desde 2011, con la llegada de la Ley n. 12.551/2011, que modificó la redacción del art. 6 de la CLT, ya no se distingue el trabajo realizado en el establecimiento del empleador del realizado a domicilio o a distancia, siempre que se cumplan los elementos jurídicos de la relación laboral previstos en los arts. 2 y 3 de la misma Consolidación. En ese mismo artículo se establece que “Los medios telemáticos e informatizados de mando, control y supervisión se igualan, para fines de subordinación jurídica, a los medios personales y directos de mando, control y supervisión de trabajo ajeno” (BRASIL, 2011).

Según Leite (2022, p. 121),

El teletrabajo es un tipo de trabajo a distancia, no a domicilio. La razón es sencilla: el teletrabajo no se limita al domicilio y puede realizarse en cualquier lugar. De hecho, el teletrabajo se produce en un ambiente virtual y, como tal, se localiza en el espacio, no cambiando, por tanto, la definición de localidad que, en el Derecho del Trabajo, se establece en función de la efectividad del Derecho del Trabajo en el espacio.

La Consolidación de las Leyes Laborales prevé la figura del teletrabajo en el Capítulo II-A y lo define, en el art. 75-B, como “la prestación de servicios principalmente fuera de las instalaciones del empleador, con el uso de tecnología de la información y la comunicación que, por su naturaleza, no se constituye como trabajo externo” (BRASIL, 2022).

1.2 Medio ambiente laboral digital

El art. 225 de la Constitución Federal acogió el concepto de medio ambiente establecido en la Política Nacional del Medio Ambiente (Ley n. 6.938/81), en la medida en que dispone que el medio ambiente es “el conjunto de condiciones, leyes, influencias e interacciones de orden físico, químico y biológico, que permite, abriga y rige la vida en todas sus formas” (BRASIL, 1981).

Se percibe con ese concepto una característica multifacética, ya que el objeto de protección contempla cinco aspectos distintos, a saber: patrimonio genético, natural, artificial, cultural y ambiente de trabajo. Todos ellos importantes para el concepto de calidad de vida saludable.

El medio ambiente de trabajo, incluido en el objeto de protección, como se ha indicado anteriormente, está constitucionalmente protegido, según lo dispuesto en los arts. 7, XXII y XXIII, y 200, VIII.

Fiorillo (2020, p. 83) define el medio ambiente de trabajo como

El lugar donde las personas realizan sus actividades laborales relacionadas con la salud, remuneradas o no, cuyo equilibrio se basa en la salubridad del entorno y en la ausencia de agentes que comprometan la seguridad física y psicológica de los trabajadores, independientemente de su condición (hombres o mujeres, adultos o menores, asalariados con contrato indefinido, funcionarios, autónomos, etc.).

Se caracteriza por ser el conjunto de bienes inmuebles y muebles de una empresa o sociedad, objeto de derechos subjetivos privados e inviolables para la salud e integridad física de los trabajadores que lo frecuentan.

Ese concepto ha sido utilizado en numerosas ocasiones por el Tribunal Superior de Trabajo¹, que estableció el alcance del concepto para responsabilizar al

1 Como se puede observar en las Sentencias Ag-AIRR-605-10.2015.5.17.0005, 1ª Sección, Ponente Ministro Walmir Oliveira da Costa, DEJT 04/09/20, Ag-RR-1139-80.2017.5.17.0005, 3ª Sección, Ponente Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 13/09/2019, RR-0001677-12.2015.5.17.0141, 3ª Sección, Ponente Ministro Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, DEJT 07/12/2018, AIRR-588-77.2016.5.17.0121, 3ª Sección, Ponente Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 24/08/2018, AIRR-1099-48.2015.5.17.0012, 8ª Sección, Ponente Ministra Dora Maria da Costa, DEJT 29/09/2017, AIRR – 1951-02.2015.5.17.0003, 8ª Sección, Ponente Dora Maria da Costa, DEJT 14/08/2017, AIRR 945-08.2015.5.17.0181, 2ª Sección, Ponente: José Roberto Freire Pimenta, DEJT 05/05/2017, AIRR 726-17.2015.5.17.0012, 2ª Sección, Ponente José Roberto Freire Pimenta, DEJT 28/04/2017, AIRR 566-39.2010.5.15.0071, 8ª Sección, Ponente: Dora Maria da Costa, CEJT 28/04/2017, AIRR 896-63.2015.5.21.0016, 8ª Sección, Ponente: Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, DEJT 10/03/2017, AIRR 1124-38.2015.5.21.0016, 8ª Sección, Ponente: Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, DEJT 03/03/2017, AIRR 929-53.2015.5.21.0016, AIRR – 929-53.2015.5.21.0016, 8ª Sección, Ponente: Marcio Eurico Vitral Amaro, DEJT 12/12/2016, ARR – 1099-48.2015.5.17.0012, 8ª Sección, Ponente: Dora Maria da Costa, DEJT: 02/12/2016, AIRR – 2099-11.2014.5.12.0060, 8ª Sección, Ponente: Dora Maria da Costa, DEJT: 28/10/2016, AIRR – 421-32.2015.5.21.0041, 3ª Sección, Ponente: Mauricio Godinho Delgado, DEJT: 30/09/2016, RO – 327-27.2013.5.23.0000, Subsección II Especializada en Litigios Individuales, Ponente: Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, DEJT: 05/08/2016, ARR – 157400-86.2011.5.17.0004, 8ª Sección, Ponente: Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, DEJT: 06/05/2016, AIRR – 11022-39.2014.5.18.0131, 8ª Sección, Ponente: Dora Maria da Costa, DEJT: 04/03/2016, AIRR – 207-19.2012.5.19.0262, 1ª Sección, Ponente: Luiza Lomba, DEJT: 18/12/2015, ED-RR – 2438-53.2012.5.03.0136, 2ª Sección, Ponente: Claudio Armando Couce de Menezes, DEJT: 27/11/2015, RR – 144000-40.2009.5.01.0062, 2ª Sección, Ponente: Claudio Armando Couce de Menezes, DEJT: 27/11/2015, RR – 1130-69.2010.5.02.0462, 2ª Sección, Ponente: Claudio Armando Couce de Menezes, DEJT: 27/11/2015, ED-ARR – 988-20.2013.5.03.0143, 2ª Sección, Ponente: Claudio Armando Couce de Menezes, DEJT: 27/11/2015, ED-RR – 1050-43.2011.5.05.0024, 2ª Sección, Ponente: Claudio Armando Couce de Menezes, DEJT: 27/11/2015, RR – 651-78.2011.5.01.0071, 2ª Sección, Ponente: Claudio Armando Couce de Menezes, DEJT: 27/11/2015, ARR – 394-21.2012.5.01.0038, 2ª Sección, Ponente: Claudio Armando Couce de Menezes, DEJT: 29/10/2015, ARR – 988-20.2013.5.03.0143, 2ª Sección, Ponente: Claudio Armando Couce de Menezes, DEJT: 09/10/2015, RR – 1050-43.2011.5.05.0024, 2ª Sección, Ponente: Claudio Armando Couce de Menezes, DEJT: 02/10/2015, RR – 1768-86.2012.5.02.0089, 2ª Sección, Ponente:

empresario del mantenimiento de un medio ambiente sano y obligarle a promover todos los medios capaces de garantizar la incolumidad de la salud física y psíquica del trabajador.

El medio ambiente laboral, como no podía ser de otra manera, aporta la actividad laboral como pilar fundamental para su identificación, ya que el lugar, sin que el trabajador ejerza en él sus actividades, puede ser conceptualizado bien como medio natural, bien como medio artificial, pero no como medio laboral. El establecimiento del empleador, cuando se trabaja en él, puede identificarse como un medio ambiente laboral, pero si no hubiera actividad alguna en ese lugar, se clasificaría como un medio artificial o, a lo más, como un medio cultural, en función del valor histórico de la construcción.

Se observa, por tanto, que la actividad humana desempeña un papel esencial

Claudio Armando Couce de Menezes, DEJT: 02/10/2015, RR – 135700-18.2009.5.01.0021, 2ª Sección, Ponente: Claudio Armando Couce de Menezes, DEJT: 02/10/2015, RR – 698-81.2012.5.09.0657, 2ª Sección, Ponente: Claudio Armando Couce de Menezes, DEJT: 25/09/2015, RR – 213-55.2013.5.24.0002, 2ª Sección, Ponente: Claudio Armando Couce de Menezes, DEJT: 25/09/2015, AIRR – 20711-94.2013.5.04.0402, 2ª Sección, Ponente: Claudio Armando Couce de Menezes, DEJT: 25/09/2015, RR – 2438-53.2012.5.03.0136, 2ª Sección, Ponente: Claudio Armando Couce de Menezes, DEJT: 25/09/2015, RR – 734-11.2012.5.04.0028, 2ª Sección, Ponente: Claudio Armando Couce de Menezes, DEJT: 25/09/2015, RR – 482-42.2012.5.01.0076, 2ª Sección, Ponente: Claudio Armando Couce de Menezes, DEJT: 25/09/2015, AIRR – 1593-35.2011.5.02.0087, 2ª Sección, Ponente: Claudio Armando Couce de Menezes, DEJT: 26/06/2015, AIRR – 69800-37.2008.5.01.0017, 2ª Sección, Ponente: Claudio Armando Couce de Menezes, DEJT: 29/05/2015, AIRR – 495-30.2010.5.01.0070, 2ª Sección, Ponente: Claudio Armando Couce de Menezes, DEJT: 08/05/2015, AIRR – 40301-47.2013.5.13.0001, 2ª Sección, Ponente: Claudio Armando Couce de Menezes, DEJT: 31/03/2015, RR – 12-35.2012.5.09.0093, 2ª Sección, Ponente: Claudio Armando Couce de Menezes, DEJT: 31/03/2015, RR – 886-07.2012.5.04.0304, 2ª Sección, Ponente: Claudio Armando Couce de Menezes, DEJT: 31/03/2015, AIRR – 1485-61.2012.5.15.0102, 2ª Sección, Ponente: Claudio Armando Couce de Menezes, DEJT: 31/03/2015, AIRR – 1120-34.2012.5.14.0005, 2ª Sección, Ponente: Claudio Armando Couce de Menezes, DEJT: 19/12/2014, AIRR – 36100-74.2009.5.19.0004, 2ª Sección, Ponente: Claudio Armando Couce de Menezes, DEJT: 19/12/2014, AIRR – 2419-28.2012.5.03.0110, 2ª Sección, Ponente: Claudio Armando Couce de Menezes, DEJT: 19/12/2014, RR – 211800-33.2006.5.02.0072, 2ª Sección, Ponente: Claudio Armando Couce de Menezes, DEJT: 28/11/2014, RR – 2430-62.2012.5.02.0085, 2ª Sección, Ponente: Claudio Armando Couce de Menezes, DEJT: 28/11/2014, AIRR – 92-58.2012.5.02.0201, 2ª Sección, Ponente: Claudio Armando Couce de Menezes, DEJT: 31/10/2014, RR – 273000-93.2009.5.02.0053, 2ª Sección, Ponente: Claudio Armando Couce de Menezes, DEJT: 31/10/2014, RO – 9121-90.2011.5.02.0000, Órgano Especial, Ponente: Guilherme Augusto Caputo Bastos, DEJT: 12/09/2014, AIRR – 63900-74.2009.5.19.0005, 2ª Sección, Ponente: Jose Roberto Freire Pimenta, DEJT: 20/06/2014, RO – 6250-87.2011.5.02.0000, Sección Especializada en Litigios Colectivos, Ponente: Katia Magalhaes Arruda, DEJT: 21/02/2014, AIRR – 80600-56.2012.5.17.0012, 3ª Sección, Ponente: Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, DEJT: 20/09/2013, AIRR – 143100-90.2009.5.16.0013, 2ª Sección, Ponente: Jose Roberto Freire Pimenta, DEJT: 02/08/2013, RR – 125600-49.2005.5.15.0087, 4ª Sección, Ponente: Maria de Assis Calsing, DEJT: 07/06/2013, RR – 139000-97.2004.5.15.0077, 3ª Sección, Ponente: Mauricio Godinho Delgado, DEJT: 31/10/2012, RR – 167500-50.2004.5.15.0021, 8ª Sección, Ponente: Marcio Eurico Vitral Amaro, DEJT: 02/12/2011.

en la conceptualización del medio ambiente laboral. Cabe señalar que el valor social del trabajo es el fundamento de la República previsto en el art. 1 de la Carta Constitucional y el fundamento del orden económico, en virtud del art. 170 del mismo documento constitucional y la centralidad del trabajador no es más que la manifestación de la preponderancia humana en el ámbito laboral.

Tampoco se ignora que el trabajador es también poseedor de dignidad, siendo la misma prevista en el art. 1, III, de la Constitución Federal, en la medida en que, antes que trabajador, es ser humano, centro de todo el ordenamiento jurídico y poseedor de cualidades intrínsecas.

La preocupación con la figura del trabajador materializa la humanización del trabajo, sin perjuicio de la preocupación con los aspectos económicos ya que, según la redacción de los arts. 1, IV, y art. 170, caput, de la Constitución Federal, el orden económico capitalista privilegia la libre empresa, que debe armonizar con el valor social del trabajo.

El medio ambiente laboral tiene una naturaleza difusa, ya que no tiene un propietario identificable, y puede contemplar a todas las personas y no sólo a los trabajadores. Un medio ambiente laboral desequilibrado corrompe la salud no sólo de los trabajadores, sino también de los clientes, los socios comerciales y, al fin y al cabo, de toda la colectividad.

Con eje en el art. 225 de la Constitución Federal es posible afirmar que a todos incumbe el deber de preservarla, considerando el principio de ubicuidad; aunque se pueda identificar en el contratante de servicios el papel preponderante en esa protección ante la existencia del poder de dirección y fiscalización del empleador.

Por consiguiente, debido a la amplitud del papel del trabajo en la vida de las personas, el medio ambiente laboral también incluye las relaciones interpersonales. Eso porque, según el mencionado concepto de Fiorillo (2020, p. 83), su “equilibrio se basa en la salubridad del ambiente y en la ausencia de agentes que comprometan la seguridad física y psicológica de los trabajadores”.

Por eso, el deber de garantizar un ambiente de trabajo saludable debe incluir también las relaciones interpersonales que puedan comprometer la salud física y psicológica de los trabajadores.

Todo el conjunto de condiciones, leyes, influencias e interacciones de naturaleza física, química y biológica que rodean al trabajador y pueden interferir en su calidad de vida y que, por tanto, se incluyen en el concepto de ambiente de trabajo, están sujetas a la incidencia de la previsión constitucional del art. 225.

El medio ambiente laboral contempla no sólo a los empleados, que son los

que prestan servicios de forma subordinada, sino también a otros tipos de trabajadores, como los autónomos, los trabajadores eventuales, así como los funcionarios públicos. Eso porque no sólo los empleados tienen derecho a una calidad de vida saludable, sino todos aquellos que prestan sus servicios a terceros, pues la disposición del art. 225 de la Constitución Federal es clara en el sentido de que todos tienen derecho a un ambiente equilibrado.

Tradicionalmente, la realización de las tareas ocurría en el lugar donde el tomador del servicio tenía sus activos productivos, ocasión en la cual este último ejercía directamente su poder de dirección y supervisión. Con la modernización de la vida, sin embargo, esa relación laboral sufrió los impactos de la virtualización y los medios telemáticos de comunicación pasaron a ser utilizados como instrumentos para las manifestaciones laborales.

Aquí surge, el medio digital que se trata, según Fiorillo (2016, p. 6), de

[...] una dimensión específica del medio ambiente cultural, a saber, el medio ambiente digital, ya que es un instrumento de manifestación de la identidad y los valores del pueblo brasileño. Además, este medio es objeto de derecho e instrumento para la realización de los derechos humanos.

El medio ambiente cultural tiene asiento constitucional y está conceptualizado por el constituyente en el art. 216 de la Constitución Federal (BRASIL, 1988):

Art. 216. Constituyen el patrimonio cultural brasileño los bienes materiales e inmateriales, tomados individualmente o en conjunto, que se refieren a la identidad, la acción y la memoria de los diferentes grupos que componen la sociedad brasileña, entre los que se incluyen:

I – las formas de expresión;

II – las formas de crear, hacer y vivir;

III – las creaciones científicas, artísticas y tecnológicas;

IV – las obras, objetos, documentos, edificios y otros espacios destinados a manifestaciones artísticas y culturales;

V – los conjuntos urbanos y sitios de valor histórico, paisajístico, artístico, arqueológico, paleontológico, ecológico y científico.

Destaca, desde la perspectiva del medio ambiente digital, la previsión sobre formas de expresión, maneras de crear, hacer y vivir, ya que el uso de medios telemáticos de comunicación ha cambiado la relación humana y la manera de vivir, crear y expresarse, siendo, en la misma medida, objeto e instrumento de la creación humana. Así, se observa que el medio ambiente digital es una manifestación de la verdadera creación humana y de la libre expresión, con toda la fluidez que la caracteriza.

Según Fiorillo (2015, p. 156):

El medio ambiente digital, en consecuencia, establece en el ámbito de nuestro derecho positivo deberes, derechos, obligaciones y régimen de responsabilidades inherentes a la manifestación del pensamiento, la creación, la expresión y la información realizada por el ser humano con la ayuda de computadoras (art. 220 de la CF) dentro del pleno ejercicio de los derechos culturales garantizados a los brasileños y extranjeros residentes en el País (arts. 215 y 5 de la CF) guiados por los principios fundamentales de la Constitución Federal (arts. 1 a 4).

El desarrollo digital ha cambiado el modo de vida y la relación laboral no ha sido ajena a ese cambio. El trabajo, que antes se realizaba en las instalaciones del contratista, ahora puede realizarse desde cualquier lugar y en cualquier momento.

Sin embargo, junto a la dificultad de identificar satisfactoriamente el medio ambiente laboral digital, sus límites y características, está la dificultad de identificar en qué medida ese ambiente es causa de enfermedad y cuál es el coste de la enfermedad causada por el trabajo a distancia.

No obstante, hay que señalar que la legislación no distingue entre el trabajo realizado dentro o fuera del establecimiento del empleador, ya que cuando el legislador equiparó el trabajo, no corresponde al intérprete distinguir. Incluso porque cuando quiso crear distinciones, lo hizo de forma clara, por ejemplo, la disposición del art. 62 de la CLT, que excluía a los trabajadores a domicilio de la legislación que regula la jornada de trabajo. Aunque la constitucionalidad de la disposición esté siendo discutida a la luz del art. 7, XIII, de la Constitución Federal, el hecho es que la disposición sigue siendo válida en el ordenamiento jurídico brasileño.

En ese sentido, parece indudable que el teletrabajo hace que el concepto de ambiente de trabajo se extienda a todos los lugares donde el trabajador desempeña sus tareas, y alcanza el medio ambiente laboral digital, sin distinción de que eso ocurra en el establecimiento o a distancia. Eso se debe a lo dispuesto en el artículo 6 de la CLT y en el art. 3, I, de la Ley n. 6.938/81.

Es importante destacar que, debido a la necesidad de garantizar la máxima eficacia constitucional, es necesario que haya esa ampliación del concepto, ya que es la única forma de garantizar la valorización del trabajo humano y la dignidad del ser humano, fundamentos previstos en los arts. 1 y 170 de la Carta Constitucional.

Establecida tal premisa, que el teletrabajo no se diferencia del trabajo dentro del establecimiento del empresario a efectos de identificación del medio ambiente laboral, es cierto que debe observarse la regla constitucional prevista en el art. 225, así como las demás normas que regulan el uso de bienes ambientales.

2 SALUD COMO BIEN AMBIENTAL

La salud de los trabajadores es un derecho fundamental que compone el piso mínimo vital y está constitucionalmente establecido en los arts. 6 y 196. Derecho vinculado al derecho a la vida digna, asume relevancia como bien ambiental, ya que la Constitución Federal, en su art. 225, dispone que “Toda persona tiene derecho a un medio ambiente ecológicamente equilibrado, bien de uso común de las personas y esencial para una calidad de vida saludable, imponiendo a los poderes públicos y a la colectividad el deber de defenderlo y preservarlo para las generaciones presentes y futuras” (BRASIL, 1988).

Así pues, la calidad de vida saludable prevista en la ley plantea al ser humano como punto gravitante y establece que la salud es fundamental para que se garantice una vida digna, utilizando el concepto de salud no sólo como la ausencia de enfermedad o dolencia, sino el completo bienestar físico, mental y social, concepto éste aportado por la OMS.

En opinión de Fiorillo (2018, p. 1):

Por lo tanto, prevista como derecho constitucional integrante del Piso Mínimo Vital (Art. 6 del CF) y encuadrada dentro del concepto plural de medio ambiente aceptado por el Supremo Tribunal Federal (ADI 3540) la salud ambiental tiene su marco jurídico estructurado por el derecho ambiental constitucional y evidentemente por sus principios generales y específicos.

Esa calificación de la salud como bien ambiental, sujeta a todas las restricciones jurídicas propias de esa naturaleza jurídica, ya ha sido reconocida en sentencias del STF, por ejemplo, en el Recurso Extraordinario 627.189, en el que la Corte Constitucional adoptó el principio de precaución para limitar el uso de la iniciativa de las concesionarias de servicios públicos de distribución de energía eléctrica ante la posibilidad de daños a la salud de la población.

La clasificación de la salud como un bien ambiental, según las enseñanzas de Celso Fiorillo, se puede extraer de su característica de ser un derecho difuso, que no puede ser atribuido a una sola persona, no siendo un derecho privado, ni un derecho público, sino de uso común por el pueblo; así como por el hecho de ser esencial para una calidad de vida sana.

La salud se incluye en la conceptualización de derechos difusos hecha por la Ley n. 8.078/90, en su art. 81, I: derechos de naturaleza transindividual, de carácter indivisible, detentados por personas indeterminadas vinculadas por circunstancias de hecho. La Constitución Federal también dispone, en su art. 196,

que es derecho de todos.

Además, la dignidad de la persona humana fue erigida como fundamento de la República, según lo dispuesto en el art. 1, III, de la Constitución, y es objetivo de esa misma República promover el bienestar de todos. En esa perspectiva, no es posible pensar en una vida de calidad sin que los derechos previstos en el art. 6 de la Constitución Federal, entre ellos la salud, estén presentes. Son el sueldo mínimo vital para que el ser humano asuma su papel destacado en el ordenamiento jurídico.

De acuerdo con Fiorillo (2020, p. 162):

En Brasil, sin embargo, y se trata de un aspecto curioso en el desarrollo histórico de nuestro derecho, la Constitución Federal de 1988, de forma paradigmática, no sólo define lo que es un bien ambiental, sino que permite verificar su naturaleza jurídica. En efecto.

El art. 225 de la Constitución Federal establece, como ya tuvimos oportunidad de afirmar, que el medio ambiente ecológicamente equilibrado es un bien de uso común de las personas y esencial para una calidad de vida saludable. Así, al anunciarlo como esencial para la calidad de vida, la disposición acogió el concepto de medio ambiente establecido en la Política Nacional del Medio Ambiente (Ley n. 6.938/81), a saber, “el conjunto de condiciones, leyes, influencias e interacciones físicas, químicas y biológicas que permiten, albergan y gobiernan la vida en todas sus formas” (art. 32, I), dentro de un concepto que determina un vínculo estrecho y adecuado entre la protección del medio ambiente y la protección de la persona humana.

La expresión “calidad de vida sana” hace que el intérprete asocie con seguridad el derecho a la vida con el derecho a la salud (en la exacta medida de lo que sostiene Malinconico en su obra clásica²¹⁰ e incluso Ruiz²¹¹), dentro de una visión de la legislación brasileña dirigida a evitar que el medio ambiente se convierta en una mera cuestión de supervivencia, sino que, efectivamente, “algo más” dentro de un parámetro, vinculando el derecho a la vida frente a la protección de la salud con normas de calidad y dignidad.

Téngase en cuenta que el Convenio 155 de la OIT, en su art. 3, “e”, establece que “el término ‘salud’, en relación con el trabajo, abarca no sólo la ausencia de afecciones o enfermedades, sino también los elementos físicos y mentales que afectan a la salud y están directamente relacionados con la seguridad y la higiene en el trabajo” (OIT, 1981). Es evidente, por tanto, que también debe protegerse la salud psicológica del trabajador.

Por otra parte, la seguridad y la salud de los trabajadores han sido objeto de preocupación para la Organización Internacional del Trabajo desde su Constitución en 1919, y esa preocupación queda patente al leer el preámbulo de la

Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, cuando menciona que

Considerando que existen condiciones de trabajo que para muchos individuos implican pobreza y privaciones y que el descontento resultante pone en peligro la paz y la armonía universales, y que es urgente mejorar estas condiciones, por ejemplo, regulando los horarios de trabajo, fijando una duración máxima de la jornada y de la semana laboral, contratando mano de obra y luchando contra el desempleo, la garantía de un salario que asegure unas condiciones de vida adecuadas, la protección de los trabajadores contra las enfermedades graves o profesionales y los accidentes de trabajo, la protección de los niños, los adolescentes y las mujeres, las pensiones de vejez e invalidez, la defensa de los intereses de los trabajadores empleados en el extranjero, la afirmación del principio de “a igual trabajo, igual salario”, la afirmación del principio de libertad sindical, la organización de la enseñanza profesional y técnica, y otras medidas análogas(OIT, 1946).

Además, el trabajo digno es esencial para una calidad de vida sana, en la medida en que, para la mayoría de los trabajadores, el tiempo dedicado al trabajo es mucho mayor que el dedicado a otras actividades.

Hace tiempo que el trabajo es un factor de enfermedad, y Brasil es el 4º país en tasa de bajas por enfermedades relacionadas con el trabajo, según datos del Observatorio Digital de Salud y Seguridad en el Trabajo desarrollado por la Fiscalía del Trabajo en colaboración con la OIT. Tradicionalmente, esas enfermedades estaban relacionadas con la dolencia física del trabajador. Sin embargo, hoy en día se ha observado un aumento de la tasa de ausencias debidas a enfermedades mentales relacionadas con el trabajo.

Las bajas laborales por enfermedad tienen un importante impacto económico. Según el mismo informe, cada año la economía pierde 4% de su Producto Interno Bruto debido a enfermedades y accidentes de trabajo, sin perjuicio de las pérdidas humanas. En el Municipio de Rio de Janeiro, en 2020, el gasto con baja por accidente de trabajo alcanzó el nivel de R\$ 46,8 millones de reales.

Además, un entorno de trabajo degradado reduce la productividad, aumenta el absentismo y la inestabilidad laboral.

Por consiguiente, la necesidad de garantizar un medio ambiente de trabajo sano, además de dar prioridad a la calidad de la vida humana, objetivo último de toda legislación, garantiza el desarrollo económico, en la medida en que genera un ahorro de recursos públicos. Así, si la salud de los trabajadores es un bien ambiental de uso común del pueblo y esencial para una calidad de vida saludable, su uso no es libre, existiendo serias restricciones en la Constitución Federal, especialmente por el art. 7, XXII y art. 225. Además, el art. 19, § 1 de la Ley n. 8.213/91 establece que “La empresa es responsable de la adopción y utilización

de medidas colectivas e individuales para la protección y seguridad de la salud de los trabajadores” y § 3, que “Es deber de la empresa proporcionar información detallada sobre los riesgos de la operación a realizar y del producto a manipular” (BRASIL, 1991).

En efecto. Si las últimas investigaciones indican que el teletrabajo, especialmente el que depende del uso de medios telemáticos de comunicación, actúa como factor de enfermedad laboral, es necesario que las empresas se responsabilicen no sólo de esas enfermedades, cuando ya se han producido, sino también de la prevención de su ocurrencia.

Para que eso sea posible, es necesario tener una identificación exacta de cuáles son las enfermedades causadas por esa modalidad de trabajo y en qué medida el trabajo es su causa. La dificultad con la que nos encontramos actualmente es que, según las investigaciones mencionadas anteriormente, las principales enfermedades derivadas de este tipo de trabajo son enfermedades psicológicas, como la ansiedad y la depresión.

Esas enfermedades no son catalogadas por el Instituto Nacional de Seguridad Social como enfermedades profesionales, debido a su carácter multifactorial y su caracterización como tales depende de la aplicación de la regla prevista en el art. 20, § 2 de la Ley n. 8.213/91. Pero tal caracterización depende de los conocimientos técnicos, lo que acaba provocando una infradeclaración del número de enfermedades psicológicas relacionadas con el trabajo.

3 RESPONSABILIDAD DEL EMPLEADOR

La Constitución Federal de 1988, en su art. 225, § 3, establece claramente que “Las conductas y actividades consideradas perjudiciales para el medio ambiente someterán a los infractores, personas físicas o jurídicas, a sanciones penales y administrativas, independientemente de la obligación de reparar los daños causados” (BRASIL, 1988). En la misma línea, según el art. 3 de la Política Nacional de Medio Ambiente, se entiende por

III – Contaminación, la degradación de la calidad del medio ambiente resultante de actividades que directa o indirectamente:

a) perjudiquen la salud, la seguridad y el bienestar de la población;
y se aplicarán las siguientes definiciones

IV – contaminador, la persona física o jurídica, de derecho público o privado, responsable directa o indirectamente de una actividad causante de la degradación del medio ambiente (BRASIL, 1981)

Al ser el trabajo un factor de enfermedad, por disposición constitucional y legal, es necesario reconocer la contaminación y el empleador – como agente contaminador – será responsable de los costes que esa degradación ambiental provocó o provoca. No se trata de que el empresario pueda extraer toda la salud de su trabajador y, en última instancia, pagar por ese uso, como si la salud pudiera identificarse como un insumo consumible. Al contrario.

El argumento es que el empresario debe ser responsable de todos los costes de las medidas preventivas. Pero si, aunque se tomen todas las medidas de vanguardia existentes, no es posible evitar el deterioro de la salud, el empresario debe ser responsable de los costes de reparación. Esa es la mejor interpretación que se puede extraer de los arts. 7, XXII, art. 225 de la Constitución Federal, art. 19, § 1 y § 3 de la Ley n. 8.213/91.

En ese sentido, la lección de Fiorillo (2020, p. 200), para quien

[...] En un primer momento, el contaminador tiene el deber de sufragar los costes de prevención de los daños ambientales que su actividad pueda ocasionar. Corresponde al contaminador utilizar los instrumentos necesarios para prevenir los daños. En un segundo alcance, este principio aclara que, si se produce un daño al medio ambiente debido a la actividad desarrollada, el contaminador será responsable de repararlo.

Por otra parte, el principio de quien contamina paga está previsto oficialmente desde 1972 en la Recomendación C (72)128 de la OCDE², cuando se identificó, en su momento, como un principio de carácter económico, en la medida en que el contaminador, al no responsabilizarse de los costes de su degradación, acaba ganando de la competencia de forma desleal, porque los costes de su producción serán menores.

Así, si no hay atribución de responsabilidad al empleador por los costos de

2 The principle to be used for allocating costs of pollution prevention and control measures to encourage rational use of scarce environmental resources and to avoid distortions in international trade and investment is the so-called “Polluter-Pays Principle”. This principle means that the polluter should bear the expenses of carrying out the above-mentioned measures decided by public authorities to ensure that the environment is in an acceptable state. In other words, the cost of these measures should be reflected in the cost of goods and services which cause pollution in production and/or consumption. Such measures should not be accompanied by subsidies that would create significant distortions in international trade and investment. En traducción libre: “El principio que debe utilizarse para asignar los costes de las medidas de prevención y control de la contaminación con el fin de estimular el uso racional de los escasos recursos ambientales y evitar distorsiones en el comercio y las inversiones internacionales es el principio de que quien contamina paga. Tal principio significa que quien contamina debe sufragar los costes derivados del cumplimiento de las citadas medidas determinadas por las autoridades públicas para garantizar que el medio ambiente se encuentra en un estado aceptable. En otras palabras, el coste de tales medidas debe reflejarse en el coste de los bienes y servicios responsables de la contaminación en la producción y el consumo. Tales medidas no deben ir acompañadas de subvenciones que creen distorsiones significativas en el comercio y la inversión internacionales”.

estudio de riesgos ambientales y medidas de protección a la salud, es seguro que el principio de libre competencia previsto en el art. 170, IV, de la Constitución Federal, en su sentido de equidad, se verá amenazado, pues los costos de producción serán menores.

El principio de libre competencia

[...] es una libertad de carácter instrumental en la medida en que es necesaria para que la libre iniciativa económica pueda ejercerse de conformidad con el orden económico constitucional. La libre concurrencia, como principio constitucional del orden económico, es una libertad considerada como esencial para la legitimidad de la libre iniciativa económica. Es decir, la Constitución presume que la libre iniciativa sólo actúa a los fines del orden económico cuando se respeta el principio de libre competencia [...]. Tal principio significa que el mercado debe regirse por una lógica competitiva capaz de permitir que el orden económico produzca efectos sociales positivos; los efectos que la Constitución declara como fin necesario del orden económico que consagra (COSTA, 1998, p. 4).

Con respecto a las empresas, ese principio actuaría de forma positiva, ya que se prohibiría a los agentes económicos actuar en contra del juego regular del libre mercado y, aquí, la doctrina suele considerar que la disposición del art. 173, § 4, de la Constitución Federal actúa como directriz. Por ello, los agentes económicos deben abstenerse de cualquier práctica que pretenda dominar los mercados, eliminar la competencia y aumentar arbitrariamente los beneficios.

La libre competencia también se considera una faceta del derecho a la libertad, en la medida en que garantiza al agente económico la libre actuación, eligiendo los medios necesarios, entre los legalmente disponibles, para atraer a su clientela. Por otro lado, dicha clientela también es libre de consumir del proveedor que prefiera, sin que el Estado interfiera en dicha elección.

Es necesario, aquí, hacer un paralelo de ese principio con el fundamento de la valorización del trabajo humano, previsto en el *caput* del art. 170 de la Constitución Federal y el principio del pleno empleo.

Y es que es innegable que los costes laborales tienen un gran impacto en el desarrollo de la actividad económica y son quizás el punto de mayor tensión económica, en la medida en que colocan en situaciones antagónicas a dos importantes actores sociales: el empleado y el empresario.

En consecuencia, es habitual que los empresarios intenten reducir el impacto económico de las relaciones laborales, alegando que el Estado desregula y flexibiliza las relaciones laborales. Además, en ciertos casos, se llega incluso a negar los derechos existentes.

La propia Constitución impone el límite de esa desregulación y flexibilización, en la medida en que el Constituyente original pretendió garantizar el trabajo digno y la búsqueda del pleno empleo, y sólo es posible lograr lo primero cuando se garantizan todos los derechos mínimos previstos en el art. 7 de la Constitución Federal.

Además, el orden económico erige la valoración del trabajo humano como fundamento y el art. 1 de la Carta Constitucional, la dignidad de la persona humana como fundamento de la República brasileña.

La violación de los derechos laborales es capaz de interferir en la libre competencia, en la medida en que crea ventajas distorsionadas, ya que quien elude los derechos laborales produce más a menor coste, afectando al equilibrio competitivo económico. Por eso, la OMC ha identificado la negación de los derechos laborales como una práctica de dumping social.

La alteridad es uno de los elementos fáctico-jurídicos más importantes de la relación laboral, ya que el art. 2 de la CLT define al empresario como “la empresa, individual o colectiva, que, asumiendo los riesgos de la actividad económica, admite, emplea y dirige la prestación personal de servicios” (BRASIL, 1943). Esos riesgos de la empresa no pueden ser atribuidos al trabajador, so pena de violar los fundamentos del Orden Económico enunciados en el art. 170 de la Constitución, especialmente los fundamentos de valorización del trabajo humano.

En efecto. Si los riesgos de la empresa corren a cargo del empresario y si, según el ordenamiento constitucional brasileño, quien contamina debe responder de los costes de dicha contaminación, no cabe duda de que el empresario es responsable de investigar e identificar los riesgos que corren los teletrabajadores; y a él le corresponde adoptar todas las medidas necesarias para que se eliminen y reduzcan los riesgos ambientales. La finalidad es clara: garantizar la preservación de la salud del trabajador para que pueda tener una calidad de vida saludable.

CONCLUSIÓN

El Constituyente fue cuidadoso al establecer cuáles son los fundamentos de la República (art. 1 de la CF), cuáles son sus objetivos (art. 3 de la CF) y cómo se orientará el Orden Económico Brasileño (art. 170). Por lo tanto, el empresario es libre de ejercer sus actividades, ya que la libre empresa es el fundamento de la República (art. 1, IV, CF) y el principio del Orden Económico (art. 170, IV, CF), pero no puede dejar de observar que el valor social del trabajo y la dignidad de la persona humana (art. 1, III y IV, CF) son también fundamentos de la República

y que la finalidad del Orden Económico es garantizar a todos una existencia digna (art. 170, caput, CF).

La salud es un bien ambiental y su uso está restringido en los fundamentos de la República (art. 1 del CF), sus objetivos (art. 3 del CF), en los fundamentos del Orden Económico y sus objetivos (art. 170, caput, CF), en sus principios (art. 170, I a IX, CF); y especialmente en la dignidad de la persona humana (art. 1, III, CF).

Entonces, es cierto que la función de la empresa es la producción de bienes y servicios, con la finalidad específica de generar lucro y riqueza, para sí o para terceros, de acuerdo con los límites establecidos por la Constitución Federal, especialmente por los fundamentos y objetivos de la República y por los fundamentos, fines y principios del Orden Económico.

La defensa y preservación del medio ambiente es uno de los límites previstos por el constituyente (art. 225 del CF) para la actuación empresarial; siendo el empleador responsable por la adopción de medidas que favorezcan la protección de la salud de sus empleados, ya que por el poder de dirección e inspección del empleador, tiene el poder de organizar el ambiente de trabajo, creando condiciones para la eliminación de cualquier riesgo ambiental que pueda comprometer la salud de los trabajadores. Aunque no sea posible eliminarla, deben adoptarse medidas de protección. Esa es la disposición constitucional contenida en el art. 7, XXII, CF.

Además, cuando el ambiente de trabajo contiene agentes capaces de comprometer la salud de los trabajadores, se aplican los conceptos de polución y contaminador previstos en la Ley 6.938/81, ya que el art. 3 de esa ley identifica el ambiente como el “conjunto de condiciones, leyes, influencias e interacciones de orden físico, químico y biológico, que permite, abriga y gobierna la vida en todas sus formas” (BRASIL, 1981).

Por eso, corresponde al empresario crear las condiciones para que todos los riesgos ambientales estén bien identificados y para que puedan adoptarse todas las medidas preventivas, con el fin de salvaguardar la salud del trabajador.

Cabe destacar que la legislación no distingue entre trabajo presencial y teletrabajo y que la Constitución Federal es clara al afirmar que el medio ambiente equilibrado es un derecho de todos (art. 225, CF).

Para que la salud de todos los trabajadores esté garantizada, es importante identificar los riesgos ambientales percibidos por los teletrabajadores y las enfermedades profesionales relacionadas con esa modalidad de empleo.

Así, para garantizar una calidad de vida saludable a los trabajadores, como prevé el Art. 225 de la Constitución Federal, es necesario, en primer lugar, garantizar su derecho a la salud, bien ambiental por excelencia.

Por otra parte, el costo de la mano de obra es un aspecto importante considerado para el aumento o disminución de los beneficios obtenidos por las empresas, y no atribuir al empleador-contaminador la responsabilidad de adoptar estudios capaces de identificar los riesgos ambientales y de adoptar medidas de protección para la salud del trabajador es comprometer la libre competencia y la competencia leal, un principio del Orden Económico impreso en el art. 170, IV, de la Carta Constitucional.

REFERENCIAS

ADERALDO, I. L.; ADERALDO, C. V. L.; LIMA, A. C. Aspectos críticos do teletrabalho em uma companhia multinacional. *Cad. EBAPE.BR*, Rio de Janeiro, v. 15, edição especial, artigo 8, set. 2017.

BARROS, A. M.; SILVA, J. R. G. Percepções dos indivíduos sobre as consequências do teletrabalho na configuração home-office: estudo de caso da Shell Brasil. *CADERNOS EBAPE. BR*, Rio de Janeiro, v. 8, n. 1, artigo 5, mar. 2010.

BOONEN, E. M. As várias faces do teletrabalho. *E & G Economia e Gestão*, Belo Horizonte, v. 2-3, n. 4-5, p. 106-127, dez. 2002/jul. 2003.

BRASIL. [Constituição (1988)]. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília, DF: Presidência da República, [2021]. Disponible en: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acceso: 30 de noviembre. 2021.

BRASIL. *Lei n. 13.979, de 6 de fevereiro de 2020*. Dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus responsável pelo surto de 2019. Disponible en: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/l13979.htm. Acceso: 30 de noviembre. 2021.

BRASIL. *Lei n. 12.551, de 15 de dezembro de 2011*. Altera o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943, para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos. Disponible en: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12551.htm. Acceso: 23 de marzo. 2023.

BRASIL. *Lei n. 6.938, de 31 de agosto de 1981*. Dispõe sobre a Política Nacional do Meio Ambiente, seus fins e mecanismos de formulação e aplicação, e dá outras providências. Disponible en: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6938.htm. Acceso: 30 de noviembre. 2021.

BRASIL. *Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponible en: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acceso: 30 de noviembre. 2021.

BRASIL. *Lei n. 14.442, de 2 de setembro de 2022*. Dispõe sobre o pagamento de auxílio-alimentação ao empregado e altera a Lei n. 6321, de 14 de abril de 1976, e a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei n. 5454, de 1º de maio de 1943. Disponible en: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Lei/L14442.htm. Acceso: 23 de marzo. 2023.

BRASIL, *Lei n. 8.213/91, de 24 de julho de 1991*. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponible en: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/

l8213cons.htm. Acesso: 17 de marzo. 2023.

BRASIL. SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. *RE 627189 / SP – SÃO PAULO RECURSO EXTRAORDINÁRIO* Relator(a): Min. DIAS TOFFOLI. Julgamento: 08/06/2016 Órgão Julgador: Tribunal Pleno Publicação ACÓRDÃO ELETRÔNICO. REPERCUSSÃO GERAL – MÉRITO DJe-066 DI VULG 31-03-2017 PUBLIC 03-04-2017.

CANOTILHO, J. J. *et al. Comentários à Constituição do Brasil*. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

COSTA, M. M. O Princípio Constitucional De Livre Concorrência *Revista do IBRAC – Direito da Concorrência, Consumo e Comércio Internacional*, São Paulo, v. 5/1998, p. 8 – 27, Jan / 1998, DTR\2011\4888.

FILARDI, F.; CASTRO, R. M. P.; ZANINI, M. T. F. Vantagens e desvantagens do teletrabalho na administração pública: análise das experiências do Serpro e da Receita Federal. *Cad. EBAPE.BR*, Rio de Janeiro, v. 18, n. 1, jan./mar. 2020.

FIORILLO, C. A. P. *Princípios constitucionais do Direito da Sociedade da Informação: a tutela jurídica do meio ambiente digital*. São Paulo: Saraiva. 2015.

FIORILLO, C. A. P.; WALDMAN, R. L. Fundamentos Constitucionais do Meio @mbiente Digit@l no Direito Brasileiro em face da sociedade da informação e sua relação com os Direitos Humanos. *CONPEDI*, Florianópolis, 2016. Disponível em: <http://conpedi.danilolr.info/publicacoes/9105o-6b2/1z17fce5/43Vvaa9UGn4j8l15.pdf>. Acesso: 20 de marzo. 2023.

FIORILLO, C. A. P. Tutela Jurídica da Saúde Ambiental em Face do Sistema Económico Constitucional Brasileiro. *RJLB*, Lisboa, ano 4, n. 5, 2018. Disponível em: https://www.cidp.pt/revistas/rjlb/2018/5/2018_05_0605_0633.pdf. Acesso: 20 de marzo. 2023.

FIORILLO, C. A. P. *Curso de Direito Ambiental Brasileiro*. 20. ed. São Paulo: Saraiva, 2020.

LEITE, C. H. B. *Curso de Direito do Trabalho*. 13. ed. São Paulo: Saraiva, 2021.

LEMO, A. H. C.; BARBOSA, A. O.; MONZATO, P. P. Mulheres em home office durante a pandemia da Covid-19 e as configurações do conflito trabalho-família. *Revista de Administração de Empresas. FGV-EAESP*, São Paulo, v. 60, n. 6, p. 388-399, nov./dez. 2020.

MACHEMER, T. 'Fadiga do Zoom' pode perdurar por anos. Veja como lidar. *National Geographic*, 26 abr. 2021. Disponível em: <https://www.nationalgeographicbrasil.com/ciencia/2021/04/fadiga-do-zoom-pode-perdurar-por-anos-veja-como-lidar>. Acesso: 23 de marzo. 2023.

MARANHÃO, N. A ideia de solidariedade intergeracional aplicada ao meio ambiente do trabalho – reflexões e possibilidades. *Revista dos Tribunais*, São Paulo, v. 1007/2019. p. 143-162. set. 2019.

MPT; OIT. *Observatório de Segurança e Saúde no Trabalho: Promoção do Meio Ambiente do Trabalho Guiada por Dados*. Disponível em: <https://smartlabbr.org/sst>. Acesso: 6 de agosto. 2021.

OECD – ORGANIZAÇÃO PARA A COOPERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO ECONÓMICO. *Recommendation of the Council on Guiding Principles concerning International Economic Aspects of Environmental Policies*. 26 may 1972. Disponível em: <https://legalinstruments.oecd.org/en/instruments/OECD-LEGAL-0102>. Acesso: 30 de noviembre. 2021.

OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Convenção 155 – Segurança e Saúde dos Trabalhadores*. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236163/lang-pt/index.htm. Acesso: 4 de agosto. 2021.

OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Constituição da Organização Internacional do Trabalho e seu anexo (Declaração de Filadélfia)*. Disponible en: https://www.ilo.org/brasilia/conheca-a-oit/WCMS_336957/lang-pt/index.htm. Acceso: 20 de marzo. 2023.

OLTRAMARI, A. P.; PICCININI, V. C. Reestruturação produtiva e formas de flexibilização do trabalho. *O&S*, v. 13, n. 36, p. 85-106, jan./mar. 2006.

SILVA, L. A. M. G.; ROLEMBERG, J. C. A proteção ao meio ambiente do trabalho: o direito ao bem-estar do trabalhador. *Revista de Direito do Trabalho*, São Paulo, v. 146/2012, p. 375-386, abr./jun. 2012.

TOBIAS, P. B. Brasileiros estão mais estressados no home office. *LinkedIn*. Disponible en: <https://www.linkedin.com/news/story/brasil-est%C3%A3o-mais-estressados-no-home-office-4836924/>. Acceso: 30 de noviembre. 2021.

SOBRE LOS AUTORES

Celso Antonio Pacheco Fiorillo

Doctorado y Máster en Derecho de las Relaciones Sociales por la Pontificia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP), São Paulo/SP, Brasil. Profesor titular e investigador de los Programas de Doctorado/Maestría en Derecho Empresarial de la Universidade Nove de Julho (UNINOVE), São Paulo/SP, Brasil y del Curso de Especialización en Derecho de los Agronegocios en la Universidade Federal do Mato Grosso (UFMT). Director Académico del Congreso de Derecho Ambiental Contemporáneo España/Brasil en la Universidad de Salamanca (USAL), Salamanca, España. Profesor invitado en la Escola Superior de Tecnologia del Instituto Politécnico de Tomar (IPT), Tomar, Portugal. Abogado en ejercicio en Derecho Empresarial Ambiental.

Natalia dos Santos Medeiros

Estudiante de Maestría en Derecho por la Universidade Nove de Julho (UNINOVE). Licenciada en Derecho por la Universidade Estadual de Londrina (UEL). Jueza del Trabajo en el Tribunal Regional del Trabajo de la 1ª Región (TRT1), Rio de Janeiro/RJ, Brasil.

Participación de los autores

Ambos autores participaron activamente en la investigación y las discusiones para la elaboración de este artículo, así como en su revisión.

Cómo citar este artículo (ABNT):

MEDEIROS, N. S.; FIORILLO, C. A. P. El medio ambiente laboral digital y la salud de los trabajadores. *Veredas do Direito*, Belo Horizonte, v. 20, e202359, 2023. Disponible en: <http://www.domhelder.edu.br/revista/index.php/veredas/article/view/2359>. Acceso: día mes. año.