

UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALAGOAS
CAMPUS A. C. SIMÕES
FACULDADE DE DIREITO DE ALAGOAS
CURSO DE DIREITO

LUIZA VERLANIA BALBINO DA SILVA

**DA RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR PELO ACIDENTE DE
TRABALHO OCORRIDO EM REGIME DE TELETRABALHO**

Maceió

2023

LUIZA VERLANIA BALBINO DA SILVA

**DA RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR PELO ACIDENTE DE
TRABALHO OCORRIDO EM REGIME DE TELETRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao
Curso de Direito da Universidade Federal de
Alagoas, como requisito parcial à obtenção do título
de Bacharelado em Direito.

Orientador: Prof. Dr. Flávio Luiz Costa

Maceió

2023

Catálogo na Fonte
Universidade Federal de Alagoas
Biblioteca Central
Divisão de Tratamento Técnico

Bibliotecário: Marcelino de Carvalho Freitas Neto – CRB-4 – 1767

S586d Silva, Luiza Verlania Balbino da.
 Da responsabilidade do empregador pelo acidente de trabalho ocorrido em
 regime de teletrabalho / Luiza Verlania Balbino da Silva. – 2023.
 80 f.

Orientador: Flávio Luiz da Costa.
Monografia (Trabalho de Conclusão de Curso em Direito) – Universidade
Federal de Alagoas. Faculdade de Direito de Alagoas. Maceió, 2023.

Bibliografia: f. 73-80.

1. Teletrabalho. 2. Acidente. 3. Responsabilidade. 4. Saúde. 5. Segurança. I.
Título.

CDU: 349.2

À minha mãe, Josefa Balbino, que sempre me amou e me apoiou incondicionalmente. O que tenho de melhor veio dessa mulher batalhadora, que sempre lutou para crescer com respeito, esforço e dignidade, me fazendo crer em sonhos e na realização deles. Meu exemplo de vida, meu amor, meu tudo. Muito Obrigada!

AGRADECIMENTOS

À Deus Pai, companheiro fiel, que me abençoa todos os dias com sua sabedoria infinita, alegria infinita, vida infinita e amor infinito!

Aos meus pais, Josefa Balbino e José Luiz, de quem recebi além do dom da vida, todo carinho e força para ir sempre além. Obrigado por sempre acreditarem em mim!

Ao meu esposo, Edson Aguiar, sempre pronto a contribuir com seu amor, apoio, incentivo e paciência. Obrigada por compartilhar os inúmeros momentos de ansiedade e estresse e acreditar tanto em mim. Sem você ao meu lado teria sido mais difícil!

Às minhas irmãs Karlla e Thamyres, meu tio, Jú Balbino, minhas sobrinhas, Ana Júlia, Ana Karolina, Maria Ísis, meus cunhados, Rogério e Welber, pela força e pensamento positivo sempre! Amo vocês!

Zeni e Nathalya, pelo lar que dividiram comigo, serei grata eternamente por tudo! Vocês foram imprescindíveis em todo processo! Jamais conseguirei retribuir tanto apoio!

Ao estimado professor, Flávio Costa, pela orientação e incentivo na realização deste trabalho.

Aos colegas e amigos da faculdade que durante esses anos, entre resenhas e barreiras, estivemos unidos na certeza dessa vitória. Em especial, “aos Legais”, companheiros com quem compartilhei histórias inesquecíveis! Vou levá-los para sempre em minha vida!

Aos meus amigos da vida, sempre presentes, me apoiando, torcendo e entendendo o cansaço, e as muitas faltas de reposta. Em especial, Melzinha, Juliana e Ana Miranda!

Às minhas companheiras, Thayni e Valéria, com quem aprendo diariamente no estágio. Obrigada pelo apoio, paciência e pelos momentos em que me fizeram esquecer as batalhas árduas de trabalhar, estudar e ainda estagiar! Vocês são incríveis!

À minha inesquecível, Dr. Ana Maria Barroso Rezende, defensora pública competentíssima, humana, exemplo de chefe e servidora pública. O que aprendi na minha breve passagem pela Defensoria Estadual, me acompanhará por toda minha vida!

Aos professores do curso de Direito que foram tão importantes em minha formação! Foram anos de bastante crescimento intelectual e pessoal! Muito obrigada!

A todos os colaboradores invisíveis, o moço da xerox, o pessoal da lanchonete, os funcionários da FDA, da limpeza. De alguma forma eles contribuíram muito para minha formação. Obrigada a todos!

“Teu dever é lutar pelo Direito, mas se um dia encontrares o Direito em conflito com a Justiça, luta pela Justiça”.

Eduardo Juan Couture

RESUMO

O presente trabalho possui como objetivo realizar uma análise crítica do tema responsabilidade do empregador em caso de acidente de trabalho no contexto do teletrabalho. No primeiro momento, é importante compreender o conceito de teletrabalho, suas modalidades, os diferentes pontos de vista de doutrinadores, bem como, sua natureza jurídica, classificação e desafios. Nesse ínterim, foram feitas pesquisas sobre os acidentes de teletrabalho, suas consequências jurídicas, procurando entender seus diferentes tipos e equiparações, objetivando analisar seus reflexos nas relações de trabalho. Esse estudo visa elucidar os deveres jurídicos do empregador quanto à responsabilidade pelos acidentes de trabalho, sua obrigação de fornecer equipamentos, infraestrutura, treinamento, fiscalização e proteção ao teletrabalhador, se voltando para análise sobre a insuficiência e incompletude de normatização específica. Dessa forma, a pesquisa será conduzida tendo como aporte basilar o princípio da dignidade humana, a Constituição Federal de 1988, além de publicações baseadas em informações legislativas e doutrinárias, artigos, estudos e informações especializadas sobre o assunto, distribuídos entre arquivos acadêmicos e portais de tribunais.

Palavras-chave: Teletrabalho; acidente; responsabilidade; saúde; segurança.

ABSTRACT

This paper aims to make a critical analysis of the issue of the employer's responsibility in case of an accident at work in the context of telework. At first, it is important to understand the concept of telework, its modalities, the different points of view of scholars, as well as its legal nature, classification and challenges. Meanwhile, research was done on telework accidents and their legal consequences, seeking to understand their different types and equivalences, aiming to analyze their reflections on labor relations. This study aims to elucidate the employer's legal duties regarding responsibility for accidents at work, its obligation to provide equipment, infrastructure, training, inspection, and protection to the teleworker, turning to the analysis of the insufficiency and incompleteness of specific regulations. In this way, the research will be conducted based on the Principle of Human Dignity, the Federal Constitution of 1988, in addition to publications based on legislative and doctrinal information, articles, studies and specialized information on the subject, distributed among academic archives and portals of courts.

Keywords: Telework; Accident; Responsibility; Health. Security.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

TRT	Tribunal Regional do Trabalho
TST	Tribunal Superior do Trabalho
RO	Recurso Ordinário
ROT	Recurso Ordinário Trabalhista
AIRR	Agravo de Instrumento em Recurso de Revista
CLT	Consolidação das Leis Trabalhistas
OIT	Organização Internacional do Trabalho
TIC	Tecnologias de Informação e Comunicação
MP	MP Medida Provisória
PCD	Pessoas com Deficiência
OMS	Organização Mundial de Saúde
ANAMAT	Associação Nacional de Medicina do Trabalho
NR	Norma Regulamentadora

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	11
2	DO TELETRABALHO – LINHAS COMPLEMENTARES PARA COMPREENSÃO DA RELAÇÃO DE TRABALHO NA COMTEMPORANEIDADE	14
2.1	Linhas Conceituais sobre o Teletrabalho e suas características	14
2.2	Natureza Jurídica e Classificação	17
3.3	Teletrabalho por jornada, produção ou tarefa.	21
2.4	Teletrabalho e trabalho convencional presencial	25
2.5	Contexto histórico e a regulamentação no ordenamento jurídico brasileiro	26
2.6	A Regulamentação no ordenamento Jurídico Brasileiro	28
2.7	O Estado de Pandemia os Impactos Sobre o Trabalho	32
3	O TELETRABALHO E A PROTEÇÃO AOS DIREITOS DO TRABALHADOR À LUZ DA CRFB/88	35
3.1	Notas sobre acidente de trabalho: o acidente de trabalho típico, doenças ocupacionais e profissionais.	35
3.1.1	Acidente de trabalho típico (<i>strico sensu</i>)	36
3.1.2	Doença Ocupacional	38
3.1.2.1	Doença Profissional	40
3.1.2.2	Doença do Trabalho	40
3.1.3	Concausa e causalidade indireta	40
3.1.4	Acidente de trajeto ou acidente <i>in itinere</i>	42
3.2	Aplicabilidade do acidente de trabalho no teletrabalho	43
3.3	Distinção entre acidente de trabalho no regime presencial e no teletrabalho	44
3.4	Dignidade do teletrabalhador: sobre o relacionamento e problemas decorrentes do acidente de trabalho	45
3.4.1	Direito à vida privada e intimidade x Direito do tele empregador de fiscalizar a atividade laboral.	47
3.4.2	“Direito à desconexão do trabalho”, dignidade física e mental do teletrabalhador	48
4	DA RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR FRENTE AO ACIDENTE DE TRABALHO NO TELETRABALHO	52
4.1	Responsabilidade do empregador de fornecer equipamentos, infraestrutura, treinamento e fiscalização e proteção ao teletrabalhador.	52
4.2	Noções sobre Responsabilidade Civil	58
4.2.1	Responsabilidade Civil Subjetiva	59
4.2.2	Responsabilidade Civil Objetiva	60
4.3	Responsabilidade Civil do Empregador	61
4.4	Responsabilidade do empregador por acidentes de trabalho em regime de teletrabalho	64
4.5	Incompletude e insuficiência de normatização específica	68
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	70
	REFERÊNCIAS	73

1 INTRODUÇÃO

O desenvolvimento de novas tecnologias digitais de comunicação aliadas aos recursos computacionais e telemáticos tem possibilitado novos meios de comunicação em diversos âmbitos da vida humana, o que possibilita a reorganização das atividades empresariais e do trabalho realizado.

O teletrabalho teve início no final do século XX, quando foi desenvolvida uma série de tecnologias de informação e comunicação que possibilitaram o trabalho em localizações geográficas fora das empresas.

Trata-se de uma modalidade de trabalho que permite que o funcionário exerça suas atividades fora do ambiente físico da empresa, utilizando tecnologias de comunicação e informação para se comunicar, colaborar com a equipe e realizar suas tarefas. Essa nova forma de trabalho põe em causa a compreensão tradicional da arquitetura espaço temporal do trabalho, trazendo consequências diretas na proteção do trabalho justo.

A modalidade é uma evolução da relação de trabalho que se adapta às demandas e necessidades da sociedade contemporânea. Ele permite aos trabalhadores realizarem suas atividades profissionais de forma mais flexível e independente do local físico, o que pode melhorar a qualidade de vida e aumentar a produtividade. Além disso, o teletrabalho pode trazer benefícios tanto para as empresas, como também para trabalhadores.

Apesar de ainda modesto em nosso país, o teletrabalho é um tema que já vinha ganhando espaço, pela maneira nova de oferecer comodidade aos trabalhadores e empregadores, devido a sua flexibilidade e vantagens inicialmente apresentadas. No Brasil, o primeiro passo foi dado com o advento da Lei 12.551/2011, que alterou o art.º. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho, para equiparar os efeitos da subordinação jurídica exercida entre o “trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância”. Posteriormente, com o advento da Lei nº. 13.467/2017, a conhecida Reforma Trabalhista, ampliou-se regulamentação do teletrabalho, foi produzido um conceito próprio que expandiu a abrangência do instituto. A referida lei causou discussões quanto a repercussões sociais e impactos no cenário econômico brasileiro. *A posteriori*, a Lei 14.442/2022, trouxe diversas alterações trabalhistas, incluindo novas regulamentações sobre o teletrabalho.

Nessa conjuntura, o teletrabalho popularizado sobretudo na pandemia, exerceu vários efeitos que merecem nota. Alguns estudos demonstravam os impactos causados à saúde do teletrabalhador, como problemas ergonômicos, mas principalmente na *psiqué* humana, como

por exemplo, os transtornos de ansiedade, produzindo um novo contexto sobre acidente de trabalho.

Nesse sentido, surgem vários questionamentos importantes: quais os deveres jurídicos do empregador quanto à responsabilidade pelos acidentes laborais ocorridos nesse novo modelo de trabalho? Quais as consequências jurídicas que surgiram com esse novo instituto e seus reflexos nas relações de trabalho?

O trabalho realizado trata-se de pesquisa de natureza descritiva, utilizando o método de análise jurídico-teórica e método dedutivo, através de um levantamento da pesquisa bibliográfica, através de combinação de fontes normativas, doutrinária, documentais, e decisões judiciais.

Por conseguinte, o presente trabalho possui como eixo principal, analisar, através de um levantamento de bibliografia, normas e decisões judiciais, a responsabilidade do empregador nos episódios de acidentes de trabalho ou doenças ocupacionais ocorridas fora do ambiente físico das empresas, em razão do teletrabalho.

Destarte, é necessário investigar como a doutrina e as normas recentes conceituam o teletrabalho e o acidente de trabalho; examinar o contexto histórico e regulamentação do teletrabalho no ordenamento jurídico brasileiro; explorar as dificuldades na aplicação do acidente de trabalho no teletrabalho; observar os obstáculos na responsabilização do empregador frente ao acidente de trabalho no teletrabalho; pesquisar decisões judiciais no que se refere a responsabilidade do empregador nos episódios de acidentes de trabalho ou doenças ocupacionais ocorridas fora do ambiente físico das empresas, apresentar a carência de normas e a importância de produção legislativa específica no tocante ao tema para oportunizar uma maior segurança jurídica aos trabalhadores admitidos através dessa modalidade.

Portanto, o objetivo deste trabalho é apresentar uma perspectiva sobre o assunto no campo do direito do trabalho, sobre o teletrabalho, e as omissões existentes na legislação sobre a responsabilidade do empregador em caso de acidente de trabalho.

Para tanto, utilizou-se para o desenvolvimento do presente trabalho, pesquisa de natureza descritiva, por meio de um levantamento da pesquisa bibliográfica relacionada com o objetivo, através de combinação de fontes normativas, doutrinária, documentais, e decisões judiciais.

No tocante as fontes normativas, serão analisados institutos normativos que tratam sobre o tema, basilarmente a Constituição Federal de 1988, a Lei n.º 5.452/1943, lei n.º 13467/2017, Lei n.º 14.442/2022, entre outras normas.

O presente estudo encontra-se estruturado em quatro capítulos. Sendo este o primeiro,

onde é abordado a temática do trabalho de forma contextualizada, bem como a definição do objetivo e desenvolvimento da pesquisa.

No segundo momento, e para compreender esse modelo de trabalho, que se acentuou, como uma das medidas adotadas ao enfrentamento da crise ocasionada pela pandemia da Covid-19, apresentaremos o conceito, os diferentes pontos de vista de doutrinadores, suas características, modalidades, bem como sua natureza jurídica e classificação. O contexto histórico e a regulamentação do teletrabalho no ordenamento jurídico brasileiro também são importantes para entendermos como essa modalidade de trabalho tem sido tratada pela legislação. Além disso, é fundamental examinar os impactos da pandemia sobre o trabalho, a necessidade do distanciamento social, a sensação de insegurança financeira e impacto nos diversos setores da economia.

Em outro momento será abordado a proteção aos direitos do trabalhador em regime de teletrabalho, à luz da Constituição Federal de 1988, com destaque para a questão dos acidentes de trabalho e doenças ocupacionais. Serão abordadas questões como os tipos de acidentes de trabalho, a aplicabilidade de tais conceitos no teletrabalho e a distinção entre acidente de trabalho no regime presencial e no teletrabalho. Além disso, serão explorados os desafios relacionados à dignidade do teletrabalhador, incluindo o direito à privacidade, à desconexão, e ao direito do empregador de fiscalizar a atividade laboral.

No último capítulo, será analisada a responsabilidade do empregador frente ao acidente de trabalho no teletrabalho, com destaque para a obrigação do empregador de fornecer equipamentos, infraestrutura, treinamento e proteção ao teletrabalhador. Será abordada a noção de responsabilidade civil subjetiva e objetiva. E por fim, a regulamentação do teletrabalho no ordenamento jurídico brasileiro, e seus pontos importantes referentes a omissão da legislação acerca do tema, principalmente pós pandemia. O atual trabalho defende a importância de produção legislativa específica no tocante ao tema, para oportunizar uma maior segurança jurídica aos trabalhadores admitidos através dessa modalidade e a hipótese de responsabilização do empregador pela segurança e saúde dos empregados de maneira objetiva.

2 DO TELETRABALHO – LINHAS COMPLEMENTARES PARA COMPREENSÃO DA RELAÇÃO DE TRABALHO NA CONTEMPORANEIDADE

O teletrabalho é uma forma de trabalho que tem ganhado cada vez mais importância com a evolução da tecnologia e a globalização do mercado de trabalho. É uma evolução da relação de trabalho que se adapta às demandas e necessidades da sociedade contemporânea. Surgiu como uma alternativa ao modelo tradicional de trabalho presencial e pode trazer benefícios tanto para empresas como para funcionários, como aumento da produtividade, flexibilidade de horários e a possibilidade de trabalhar de qualquer lugar.

Trata-se em resumo de uma forma de trabalho que requer uma adaptação às novas tecnologias e à cultura de trabalho contemporânea, mas que pode trazer muitos benefícios se bem regulamentado e administrado.

2.1 Linhas Conceituais sobre o Teletrabalho e suas características

Telecommuting, home office, remote work, telework, teleworking, home working, mobile work, são algumas das formas empregadas para determinar a atual tendência nas relações de emprego utilizando recursos tecnológicos, embora, o termo ainda se encontre em processo de evolução. No idioma português, convencionou-se chamar esta modalidade trabalhista de teletrabalho.

O termo tem origem grega, onde *tele*, significa longe, e trabalho, consiste em atividade profissional¹. Assim, o teletrabalho é uma forma de trabalho remoto, onde as pessoas realizam suas tarefas profissionais de casa ou de qualquer outro lugar fora do escritório. Tem se tornado popular devido à popularização da tecnologia da informação e à necessidade de flexibilidade no local de trabalho.

Se engana quem supõe que o teletrabalho surgiu com o isolamento social e a pandemia provocada pela disseminação do vírus SARS-CoV-2. O teletrabalho é um modelo de trabalho existente há alguns anos, apesar de somente durante a pandemia ter se tornado popular.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT)², define o teletrabalho como aquele executado com o uso de Tecnologias de Informação e Comunicação (TIC), como tablets,

¹ Direito do Trabalho e novas tecnologias/Organizadora: Nara Fernandes Bordignon. – Londrina, PR: Thort 2022.

² OIT. **Teletrabalho durante e após a pandemia da COVID-19 Guia prático**. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilvia/documents/publication/wcms_772593.pdf>. Acesso em: 08 fev.2023.

computadores portáteis, smartphones, no trabalho que é realizado fora das instalações da empresa empregadora. Comumente o teletrabalho não é definido de forma a incluir o trabalho desenvolvido em plataformas digitais.

Segundo, Luciano Martinez³, “o teletrabalho é um conceito de organização laboral por meio do qual o prestador de serviços encontra-se ausente fisicamente do estabelecimento do tele empregador, mas virtualmente presente, por meios telemáticos, na construção dos objetivos contratuais do empreendimento.”

Manuel Martín Pinto Estrada⁴, aduz que o teletrabalho é aquele realizado com ou sem subordinação através do uso de antigas e novas formas de telecomunicação em virtude de uma relação de trabalho, permitindo a sua execução à distância, prescindindo da presença física do trabalhador em lugar específico de trabalho.”

A Justiça do Trabalho⁵, define o teletrabalho como a “modalidade de trabalho realizada fora das dependências do empregador, utilizando recursos tecnológicos e que não se enquadram na ideia de trabalho externo, ou seja, do trabalho que, em razão de sua natureza, é desempenhado em locais externos, como é o caso de motoristas, representantes etc.

Insta mencionar, que por certo tempo houve uma certa confusão no que tange o conceito de teletrabalho, entre o entendimento de doutrinadores e os diplomas legais⁶. Os diversos termos utilizados para se referir ao tema, confundiam. A definição do termo não é uníssona. Nas doutrinas nacionais, quanto internacionais, utilizam-se termos diferentes para se direcionar à mesma coisa, e de um mesmo termo para reporta-se a diferentes especialidades, ambos tratando do mesmo universo de organização de trabalho⁷.

Bramante⁸, chama a atenção para os elementos comuns do trabalho remoto, que podem caracterizá-lo e delinear-lo para evitar ambiguidades e mal-entendidos. O primeiro elemento é topográfico ou espacial e diz respeito ao local onde o serviço é efetivamente realizado. Segundo

³ MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho: Relações Individuais, Sindicais e Coletivas do Trabalho**. 7. ed. São Paulo: Saraiva, p. 299, 2016.

⁴ ESTRADA, Manuel Martín Pino. **Teletrabalho: Conceitos e a sua Classificação em face aos Avanços Tecnológicos**. In: STOLZ, Sheila; MARQUES, Carlos Alexandre Michaello (Orgs). Teletrabalho. São Paulo: LTr, 2017. p.11.

⁵ TST. **TELETRABALHO, O trabalho de onde você estiver**. Justiça do Trabalho – Tribunal Superior do Trabalho. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/documents/10157/2374827/Manual+Teletrabalho.pdf/e5486dfc-d39e-a7ea-5995-213e79e15947?t=1608041183815>. Acesso em: 09 fev. 2023.

⁶ FILHO, José Sarto Fulgêncio de Lima; BRASIL, Ana Larissa da Silva. **O conceito legal de teletrabalho e suas repercussões nos direitos do empregado**. Revista Juris UniToledo, Araçatuba, SP, v. 04, n. 01. jan./mar. 2019. p.111-126.

⁷ ROCHA, C. T. M.; AMADOR, F. S. **O Teletrabalho: Conceituação e Questões para Análise**. Cadernos EBAPE.BR, n. 16, p. 154-162, 2018. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/cebape/v16n1/1679-3951-cebape-16-01-152.pdf>. Acesso em: 09 fev. 2023.

⁸ BRAMANTE, Ivani Contini, **Teletrabalho – teledireção, telessubordinação e teledisposição**. Revista LTr, São Paulo, v. 76, Abr. 2012, p. 395.

a autora, todo teletrabalho é à distância - longe do local de trabalho do empregador ou do objetivo principal dos serviços oferecidos, mas nem todo trabalho à distância é teletrabalho - veja a existência de formas tradicionais de trabalho em domicílio, como por exemplo, o departamento de costura.

Como o segundo elemento, referente a presença física, Bramante⁹, trata da não-presença, ou seja, presença virtual, por meio de qual a comunicação entre o colaborador e a empresa ocorre de forma virtual, com o auxílio da telemática.

O uso da tecnologia telemática - uso permanente ou habitual é o terceiro elemento de Ivani Contini Bramante¹⁰, essencial para caracterizar o teletrabalho. A utilização de aparelhos telemáticos varia de acordo com o modo de operação e as possibilidades, podendo ser feita principalmente de três formas: *off-line*, onde não há comunicação constante com a empresa; linha unidirecional ou *one way line*, pela qual a produção é enviada, mas carece de controle direto e contínuo; e *online* (interativa ou bidirecional), onde existe uma comunicação constante entre o colaborador e a empresa, o que permite o despacho de trabalhos produzidos e a gestão de tarefas em tempo real, e ao mesmo tempo transforma os dispositivos em telemática, em meios para realizar e verificar as atribuições.

O quarto e último elemento indicado pela autora é o temporal, a partir do qual se pode constatar que um trabalhador remoto tem maior autonomia face a um trabalhador regular, dada a possibilidade geral de controlar a sua jornada de trabalho, horários de trabalho mais flexíveis, o que permite que o teletrabalhador trabalhe de acordo com seu método e ritmo pessoal¹¹.

Por fim, quanto à classificação do trabalho remoto em seu elemento qualitativo, há razões para repetir as palavras de Ivani Contini Bramante¹²:

Outras circunstâncias podem aparecer no teletrabalho, tais como o trabalho por conta própria ou alheia bem como a utilização de *softwares* de propriedade da empresa ou do trabalhador. Entretanto, referidos elementos servem para qualificar a natureza da relação jurídica, autônomo ou subordinado, entre o trabalhador e empresa e não constituem características do teletrabalho.

Esboçados os seus elementos e observadas as suas características, podemos resumi-los no conceito de teletrabalho, sem esquecer que o termo teletrabalho é polissêmico. Trata-se de um conceito que inclui realidades múltiplas e multivaloradas. Portanto, não é nossa proposta adentrar no mérito de uma conceituação pronta, mas sim, tomar uma visão geral de conceitos para abranger o maior número possível de situações jurídicas.

⁹ *Ibid.*, p. 397

¹⁰ *Ibid.*

¹¹ VALENTIM, João Hilário. **Teletrabalho e relações de trabalho**. Revista do Ministério Público do Trabalho, Brasília, DF, P.44-46, MAR 2000. ISSN 19, P44.

¹² BRAMANTE, *loc. cit.* p. 399.

No Brasil, com o advento da Reforma Trabalhista, lei n.º 13.467/2017, introduzida na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), o teletrabalho passou a ser regulamentado definitivamente pelos artigos 75-A a 75-F, que ampliou a regulamentação e produziu um conceito próprio de teletrabalho, expandindo a abrangência do instituto¹³.

Com a mudança trazida pela lei n.º 14.442/2022, art. 75-B, “considera-se teletrabalho ou trabalho remoto a prestação de serviços fora das dependências do empregador, de maneira preponderante ou não, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que, por sua natureza, não configure trabalho externo¹⁴”.

2.2 Natureza Jurídica e Classificação

Quanto à natureza jurídica e sua relação de teletrabalho, pode-se afirmar que de acordo com a escolha da forma de desenvolvimento para prestação de serviços, a natureza jurídica da empresa relacionada ao teletrabalho pode mudar e pode ter conteúdo civil, comercial ou trabalhista. Essa é a teoria defendida pela corrente majoritária.

A inovação de novas tecnologias modernizadoras não é considerada na relação entre empregado e empregador para estabelecer as características de subordinação e personalidade presentes nas atividades internas e externas da empresa. O contrato de trabalho remoto não é trancado, podendo o empregado prestar serviços por meio da CLT como subordinado ou autônomo, administrando suas atividades de forma independente. É importante compreender que não é o local onde os serviços são prestados, que distingue os dois casos¹⁵.

Robinson Luis¹⁶, expõe seu ponto de vista sobre a natureza jurídica do teletrabalho:

Alguns doutrinadores entendem que existe vínculo empregatício no teletrabalho e outros que é uma atividade autônoma. Tudo vai depender do conteúdo da prestação do serviço. Se a empresa tem o controle da atividade realizada pelo teletrabalhador, temos o trabalho subordinado; do contrário se o trabalho é realizado com autonomia, tendo apenas o teletrabalhador recebido as regras antes do início de sua atividade e

¹³ BRASIL. **Lei n.º 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm>. Acesso em: 08 fev.2023.

¹⁴ BRASIL. **Lei n.º 14.442, de 2 de setembro de 2022**. Dispõe sobre o pagamento de auxílio-alimentação ao empregado e altera a Lei n.º 6.321, de 14 de abril de 1976, e a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943 Disponível em: L14442 (planalto.gov.br). Acesso em: 9 mar. 2023. Acesso em: 08 fev.2023.

¹⁵ RACHADEL JUNIOR, João Talgino; CARDOSO, Mariana Viricimo da Silva Aguiar. **Teletrabalho: a tecnologia criando novo cenário na relação de emprego**. Orientador: Crispim, Carlos Alberto. 28-Nov-2022. Unisul. Disponível em: www.repositorio.animaeducacao.com.br/bitstream/ANIMA/27969/1/RUNA%20-%20TCC%20II%20Artigo%20Cientifico%20-%20Joao%20Talgino%20Rachadel%20Junior%20e%20Mariana%20Viricimo%20da%20Silva%20Aguiar%20Cardoso.pdf. Acesso em: 13. Mar. 2023. p. 19.

¹⁶ BARBOSA, Robison Luís Duarte. **O teletrabalho dentro de uma visão mais ampla da subordinação jurídica**. Revista Direito e Liberdade. Natal, v 3 n. 2, p. 618. Disponível em https://bdjur.stj.jus.br/jspui/bitstream/2011/60010/teletrabalho_dentro_uma_barbosa.pdf. Acesso em: 13 mar. de 2023.p.618.

sem o controle da empresa nas diversas fases de realização do trabalho, então o trabalho é autônomo.

Baseados nos ensinamentos de Barbosa, pode-se constatar que o teletrabalho pode ser subordinado. Quanto ao teletrabalho em domicílio, ele foi definido no artigo 6º da Lei Trabalhista antes mesmo da publicação da Lei n.º 12.511/2011, que foi amparado pela legislação como trabalho subordinado. No que diz respeito ao teletrabalho realizado em telecentros ou centros satélites, a predeterminação do local onde as atividades laborais devem ser exercidas caracteriza também a subordinação.

Destarte, com base nos argumentos apresentados pode-se concluir que o trabalho remoto possui natureza jurídica contratual mista e está diretamente relacionada ao conceito ao serviço prestado.

Insta mencionar, que após a entrada em vigor da Emenda Constitucional nº 45, todos os casos de teletrabalho são de competência da Justiça do Trabalho¹⁷.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT)¹⁸ escolheu o termo "trabalho remoto", para tratar sobre o tema, mas distinguiu algumas categorias específicas dentro dele. Em sua sistematização, o teletrabalho deve ser conceituado quanto a diferentes variáveis: a) local/ espaço de trabalho; b) horário/tempo de trabalho (integral ou parcial); c) tipo de contrato (assalariado ou independente); e d) competências requeridas (conteúdo do trabalho). Dentro dessas variáveis, várias categorias de trabalho remoto podem ser listadas.

Rosenfield e Alves¹⁹, sistematizaram da seguinte maneira:

- a) trabalho em domicílio: também conhecido com o termo *small office/home office*, é o tipo de serviço prestado na casa do trabalhador;
- b) trabalho em escritórios-satélite: os funcionários trabalham em pequenas unidades dispersas pela empresa central;
- c) trabalho em telecentros: o trabalho é normalmente realizado em estabelecimentos próximos da residência do trabalhador, que prestem trabalho a funcionários ou organizações diversas ou serviços telemáticos a clientes remotos;
- d) trabalho móvel: longe de casa ou centro de trabalho principal, incluindo viagens de negócios ou trabalho de campo ou no local do cliente;

¹⁷ *Ibid.*

¹⁸ ROCHA, C. T. M.; AMADOR, F. S. **O Teletrabalho: Conceituação e Questões para Análise**. Cadernos EBAPE.BR, n. 16, p. 154-162, 2018. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/cebape/v16n1/1679-3951-cebape-16-01-152.pdf>. Acesso em: 09 fev. 2023.

¹⁹ ROSENFELD, C. L.; ALVES, D. A. **Teletrabalho**. In: CATTANI, A. D.; HOLZMANN, L. (Orgs.). Dicionário de trabalho e tecnologia. Porto Alegre: Zouk, 2011b. p. 414-418.

e) trabalho em empresas remotas, teletrabalho transnacional ou *off-shore: call centers* ou serviços de telecomunicações por meio dos quais as empresas estabelecem seus próprios escritórios satélites ou firmam subcontratos com empresas prestadoras de serviços de telecomunicações de outras partes do mundo com mão de obra mais barata;

f) trabalho informal ou teletrabalho misto: acordo com o empregador para trabalhar fora da empresa por algumas horas.

Em todas estas formas, juntam-se a flexibilidade dos espaços de trabalho e muitas vezes do tempo que lhes é atribuído, que substitui a transferência de um colaborador para um quadro exigente com recurso a ferramentas de informação e comunicação remotas.

Já Denise Fincato²⁰, afirma que, para a classificação do teletrabalho, é necessário seguir a forma de comunicação entre os fornecedores. Segundo ela, os seguintes métodos podem ser: *online*, *one way line* e *offline*. O teletrabalho *online*, modalidade mais comum, é aquele em que o funcionário fica conectado à empresa em tempo real para constantes trocas de dados, informações e materiais. Teletrabalho *one way line*, seria aquele em que um trabalhador usa *software* para dar suporte aos negócios e o resultado do trabalho é enviado de uma só vez, por exemplo, por meio de uma conexão eletrônica. E a modalidade *offline*, seria aquela em que o computador, se utilizado, é utilizado apenas para a realização de tarefas, sem conexão com a rede da empresa ou computador central, e o material produzido é entregue pelo correio ou mesmo pessoalmente. No entanto, esta última forma essencialmente desconexa, não é aqui entendida como teletrabalho, por falta de meios telemáticos.

Em outro estudo, Denise Fincato²¹, aduz ainda, que o teletrabalho pode ser dividido em quatro modalidades principais, de acordo com o local de onde se presta o serviço: teletrabalho em centros remotos, teletrabalho em domicílio, telecentros e teletrabalho nômade.

A primeira delas, teletrabalho em centros satélites, ocorre em locais fora da sede da empresa, mas dela pertence, dela depende e está em constante contato com ela. Esses centros estão localizados geograficamente em pontos estratégicos sem formar uma estrutura de gestão, de forma que todos os trabalhadores localizados no raio deste centro satélite possam se beneficiar desse ambiente por terem uma relação comercial com a empresa. A categoria possui jornada definida, o funcionário trabalha em um horário específico, como se estivesse no escritório. Isso significa que ele deve cumprir uma carga horária determinada e estar disponível

²⁰ INCATO, Denise Pires. **Saúde, higiene e segurança no teletrabalho: reflexões e dilemas no contexto da dignidade da pessoa humana trabalhadora.** Revista Direitos Fundamentais & Justiça, Porto Alegre, PUCRS. Ano 3, n.º 9, out./dez. 2009, p. 101-123.

²¹ FINCATO, Denise Pires. **A Regulamentação do Teletrabalho no Brasil: indicações para uma contratação minimamente segura.** RJLB, Ano 2 (2016), n.º 2. p. 376-378.

para se comunicar com os colegas e superiores durante o horário de trabalho. Essa forma de teletrabalho é mais comum em empresas que precisam manter um controle mais rígido sobre o tempo de trabalho dos funcionários.

A segunda categoria, o teletrabalho em domicílio, funciona utilizando mecanismos de teletrabalho para realizar atividades em casa ou em ambiente familiar. Aqui, os trabalhadores remotos montam sua pequena estação de trabalho, fornecida ou não pela empresa, com acesso aos meios de comunicação necessários para o desempenho de suas funções, como: telefone, fax, computador, Internet etc. A jornada de trabalho pode ser realizada neste posto em horário integral (sistema puro) ou mesmo fracionada (sistema híbrido), onde é possível cumprimento por meio período em casa e o restante na sede da empresa. Algumas empresas podem tentar burlar o sistema, não reconhecendo o vínculo empregatício, fazendo parecer que há apenas a contratação de serviço. Neste íterim, o trabalho doméstico caracteriza-se pela prestação contínua, dispendiosa e pessoal de serviços, mas a chave desta distinção é a finalidade não lucrativa do indivíduo ou família em sua residência, ao contrário do trabalho autônomo, realizado por conta e risco, sem subordinação e salário, caso em que receberá o valor acordado pelos serviços prestados²².

A terceira modalidade, telecentros ou centros comunitários de trabalho, são locais fora da sede da empresa, onde os empregados desenvolvem suas atividades, em locais onde a empresa utiliza espaço físico, não necessariamente próprio. Portanto, os telecentros são como escritórios com todas as ferramentas necessárias para a atividade de um teletrabalhador, onde diversas empresas ou pessoas físicas podem alugar o espaço pelo tempo que acharem necessário.

A quarta modalidade, teletrabalho nômade, móvel ou itinerante, é aquela que ocorre fora da empresa mas sem local fixo e pode ocorrer em qualquer lugar. Segundo Carla Jardim²³, o trabalho móvel é utilizado em atividades nas quais o trabalhador deve se deslocar constantemente para atender às demandas da empresa e dos clientes. Com a ajuda de dispositivos de comunicação remota, os funcionários podem manter contato com a empresa sem necessariamente ter que se deslocar para lá devido à situação de trabalho. O teletrabalhador tem mobilidade constante por meio de dispositivos conectados à empresa (*laptop, palm, smartphone* etc.), fazendo um local improvisado, como por exemplo, a sede da empresa cliente,

²² ROMAR, Carla Tereza Martins. **Direito do Trabalho Esquematizado**. 7ª ed. São Paulo: Saraiva. 2021. p 133.

²³ JARDIM, Carla Carrara da Silva. **O teletrabalho e suas atuais modalidades**. 1. Ed. São Paulo: LTr, 2004, p. 25.

táxi, trem, ou mesmo um avião, se torna um local de trabalho. Essa categoria é cada vez mais comum.

3.3 Teletrabalho por jornada, produção ou tarefa.

Historicamente, uma das maiores desvantagens para o empregado, pode-se dizer que era a falta de controle sobre a jornada de trabalho o que ficou para trás com o advento da Lei n.º 14.442/2022. Desta feita, um empregado poderá receber remuneração por unidade de tempo (jornada), salário por unidade de obra (produção) ou salário por unidade de tarefa (tarefa). Apenas os teletrabalhadores que prestam serviços de acordo com a produção ou tarefa são excluídos do capítulo sobre duração e controle da jornada²⁴

- Teletrabalho com unidade de tempo (jornada)

Neste tipo de jornada o trabalhador realiza suas atividades de trabalho de forma remota, geralmente em casa ou em outro local fora do escritório. No entanto, o empregador estabelece uma jornada de trabalho que deve ser cumprida pelo trabalhador. É comum que as empresas usem ferramentas de monitoramento de tempo, como aplicativos de controle de ponto eletrônico, para garantir que os trabalhadores cumpram a jornada estabelecida. Assim sendo, se um teletrabalhador for contratado por jornada, ele terá todos os direitos de duração e controle da jornada, enquanto o empregador tem a responsabilidade de controlar suas horas de trabalho. O teletrabalho cria condições para o abuso do tempo de serviço, razão pela qual os legisladores transformaram a MP n.º 1.108/2022 em lei (n.º 14.442/2022).

- Unidade de obra (produção)

No teletrabalho por produção, a remuneração é baseada na quantidade de tarefas realizadas pelo funcionário, com base no resultado alcançado, ou seja, a atividade prescrita, independentemente do horário. Nesse caso, a empresa estabelece uma meta de produção a ser alcançada em um determinado período, e o funcionário recebe um valor proporcional ao número

²⁴ BRASIL. **Lei n.º 14.442, de 2 de setembro de 2022**. Dispõe sobre o pagamento de auxílio-alimentação ao empregado e altera a Lei n.º 6.321, de 14 de abril de 1976, e a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943 Disponível em: L14442 (planalto.gov.br). Acesso em: 9 mar. 2023

de tarefas realizadas. É o caso, por exemplo, de um programador que desenvolve um número Y de linhas de código em um determinado período.

- Unidade de tarefa (tarefa)

A remuneração por tarefa, por outro lado, leva em conta tanto o tempo quanto a produção, uma tarefa é uma atividade que deve ser concluída dentro de um prazo, com um objetivo claro e uma meta definida. Nesse caso, a empresa define as tarefas a serem realizadas pelo funcionário, e ele recebe um valor fixo por cada uma delas. É o caso, por exemplo, de um designer que cria uma logomarca para um cliente²⁵. O trabalho é realizado remotamente, fora do ambiente físico da empresa, em geral na própria casa do trabalhador. Neste regime de trabalho, é comum que haja metas e prazos a serem cumpridos, mas não existe um horário fixo de trabalho que precisa ser cumprido diariamente. Isso significa que o trabalhador pode definir suas próprias horas de trabalho, respeitando o período em que precisa estar disponível para reuniões, chamadas ou comunicação com os colegas e superiores.

As formas de contratos de produção ou distribuição não são novas, mas começam a orientar os empresários quando pensam na formação de equipes de trabalho que prestam serviços por meio do teletrabalho. É importante destacar que a adoção do teletrabalho por jornada, por produção ou tarefa, dependerá das políticas e necessidades de cada empresa, bem como da função exercida pelo funcionário.

Com efeito, o empregador deve avaliar se as características do serviço convencionado permitem que uma forma de trabalho proporcione aos seus trabalhadores horários de trabalho flexíveis (em função da produção ou das tarefas), ou se o horário de trabalho é a única forma de responsabilidade possível para este tipo.

Como explicado, o teletrabalho pode ser organizado de diferentes formas, mas há uma maneira ganhando bastante espaço atualmente, o “teletrabalho híbrido”.

No teletrabalho híbrido, há a combinação do trabalho remoto com o trabalho presencial e permite que os colaboradores trabalhem em casa em alguns dias da semana e no escritório em outros. Essa pode ser uma opção interessante para empresas que desejam equilibrar a tolerância com o bem-estar dos colaboradores, proporcionando maior flexibilidade e autonomia para a equipe. Um estudo realizado pela consultoria Robert Half²⁶, revelou que o modelo híbrido de trabalho foi a forma preferida de 48% das empresas em 2022.

²⁵ JBL. **Teletrabalho por jornada, produção ou tarefa**. Karina Rodrigues de Almeida. Disponível em: <https://jbleopoldino.com.br/teletrabalho-por-jornada-producao-ou-tarefa/>. Acesso em: 9 mar. 2023.

²⁶ Pesquisa da Robert Half revela que modelo híbrido de trabalho é a preferência de 48% das empresas em 2022. *Robert Half Talent Solutions*. 28 de janeiro 2022. Disponível em:

Há um projeto de lei da ex-senadora, Maria Eliza, (PL n.º 4098/2021), visando regulamentar o sistema híbrido, e sua proposta de texto prevê que esse regime, caso exista, “seja expressamente incluído no contrato individual de trabalho”. Permitindo ainda “por mútuo acordo das partes a alteração entre horário de trabalho presencial e horário de trabalho híbrido, o que será fixado em aditivo contratual”. Ele estipula que o empregador deve manter registros do tempo de trabalho e descanso quando o empregado estiver fora das instalações da empresa. Além disso, o texto estipula que, caso o empregado não disponha de equipamentos ou infraestrutura necessários para o trabalho remoto, “o empregador poderá alugar equipamentos e pagar por serviços de infraestrutura que não sejam típicos de valores salariais²⁷”.

A nova Lei n.º 14.442/22, também disciplina o teletrabalho para ser aplicado à aprendizes e estagiários. Para o aprendiz, o teletrabalho pode proporcionar mais flexibilidade para conciliar o trabalho com o aprendizado teórico, bem como maior autonomia para gerenciar suas atividades. O aprendiz pode trabalhar de casa ou de outro local remoto, desde que tenha acesso aos recursos necessários para realizar as tarefas, como computador, internet, telefone, entre outros²⁸.

Já para o estagiário, o teletrabalho pode permitir a realização de atividades práticas de forma remota, com a orientação de supervisores e profissionais mais experientes. O estagiário pode trabalhar em projetos jurídicos, administrativos, contábeis, entre outros, utilizando as ferramentas e plataformas digitais disponíveis para executar as tarefas.

No entanto, é importante ressaltar que o teletrabalho também pode apresentar desafios para aprendizes e estagiários, como a necessidade de gerenciar o tempo e as tarefas de forma autônoma, a falta de contato presencial com colegas e supervisores e a dificuldade em adaptar-se ao ambiente de trabalho em casa.

Assim, é necessário que as empresas e instituições ofereçam suporte e orientação adequados para garantir que aprendizes e estagiários possam realizar suas atividades de forma remota com qualidade e eficiência.

<https://www.roberthalf.com.br/imprensa/pesquisa-da-robert-half-revela-que-modelo-hibrido-de-trabalho-e-preferencia-de-48-das>. Acesso em: 01 mar. 2023.

²⁷ Secretaria de Comunicação Social. Manual de redação: Agência Senado, Jornal do Senado. Brasília: Senado Federal, **Projeto de Lei n.º 4098/2021**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre o regime híbrido de jornada de trabalho. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=9040695&ts=1674178328475&disposition=inline>. Acesso em: 01 mar. 2023

²⁸ BRASIL. **Lei n.º 14.442, de 2 de setembro de 2022**. Dispõe sobre o pagamento de auxílio-alimentação ao empregado e altera a Lei n.º 6.321, de 14 de abril de 1976, e a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943 Disponível em: L14442 (planalto.gov.br). Acesso em: 28 fev. 2023

Entre os pontos positivos para os teletrabalhadores está a melhor gestão de tempo, que deságua em uma melhor qualidade de vida. As vantagens incluem menos tempo e custos de deslocamento, mais tempo para a vida pessoal e familiar. Também pode contribuir com a inclusão social, ajudando a tornar o trabalho mais acessível para Pessoas com Deficiência (PCDs) ou com responsabilidades familiares, permitindo que elas equilibrem melhor suas vidas pessoais e profissionais. Para os tele empregadores, apresenta vantagens, como aumento da produtividade, redução de custos de transporte e imóveis, além de vantagens como redução de custos fixos e variáveis, como aluguel, energia elétrica, IPTU, segurança etc.

Ainda em relação as vantagens, os benefícios, segundo alguns doutrinadores podem ir além dos empregadores e trabalhadores, indicando até o aumento de desenvolvimento econômico do país. Segundo TYBUSCH e NUNES:

Na ótica do governo as principais vantagens do teletrabalho consistem na redução dos problemas com transporte (horário do rush), uma melhor organização territorial, contribuições para redução dos índices de poluição; na questão da sustentabilidade, pontuam-se principalmente as suas dimensões social, econômica e ambiental. Na dimensão ambiental da sustentabilidade, destaca-se que o teletrabalho contribui para a redução da poluição atmosférica; na dimensão social destaca-se a flexibilização da jornada de trabalho, possibilitando uma melhor qualidade de vida ao teletrabalhador; e na dimensão econômica da sustentabilidade o teletrabalho pode reduzir custos com transportes, dentre outros; o aumento e a inserção de pessoas portadoras de deficiência física no mercado de trabalho²⁹.

No entanto, também existem desafios como questões sobre a gestão do tempo, a possibilidade dos teletrabalhadores se transformar em “*workaholics*”. Problemas como a definição de metas e objetivos, possíveis dificuldades em garantir a privacidade e a segurança da informação e a falta de clara separação entre vida pessoal e profissional. Isso significa que as fronteiras entre o local de trabalho e a vida pessoal ficam mais tênues, e é importante que as empresas e os trabalhadores estabeleçam clara delimitação entre esses dois ambientes para preservar a saúde e o equilíbrio emocional dos trabalhadores.

A relação de trabalho também é impactada pelo teletrabalho, pois ele altera a dinâmica do trabalho em equipe e da comunicação entre os colaboradores. O contato humano direto pode ser quase totalmente substituído pelo contato através de e-mails, vídeos chamadas, provocando um isolamento social em alguns casos³⁰.

²⁹ TYBUSCH, Jerônimo Siqueira e NUNES, Denise Silva. **Teletrabalho sob o enfoque da sustentabilidade multidimensional**. In: MARQUES, Carlos Alexandre Michaello e STOLZ, Sheila. Teletrabalho. São Paulo: Editora LTr, 2017. p. 74-76.

³⁰ ANDRADE e PAIVA. **Perspectivas para o direito do trabalho no mundo pandêmico: reflexões sobre o futuro do trabalho após a maior crise econômica da modernidade**. coordenação Tatiana Guimaraes Ferraz Andrade, Roberta Cristina Luiz de Paiva. – Belo Horizonte: Editora Dialética, 2021. E-book:1 MB.; EPUB.

Além disso, para os tele empregadores, a supervisão e a avaliação de desempenho podem ser mais difíceis de serem realizadas, bem como a definição clara das responsabilidades, obrigações dos trabalhadores e das empresas, o que requer a adoção de novos métodos e ferramentas para garantir que todos estejam trabalhando de forma eficiente e eficaz.

Em geral, o teletrabalho é uma tendência que está transformando a relação de trabalho na contemporaneidade, e é importante que empresas e trabalhadores estejam conscientes dos desafios e oportunidades que ele apresenta para garantir um ambiente de trabalho saudável e produtivo. O instituto requer uma combinação de tecnologia confiável, habilidades de comunicação e colaboração eficaz e uma cultura organizacional aberta a novas formas de trabalho. É imprescindível que as empresas estabeleçam políticas claras de teletrabalho e garantam que os trabalhadores tenham os recursos e ferramentas necessários para trabalhar de forma eficaz e segura.

Por fim, é importante que haja uma comunicação clara entre as partes e que as leis trabalhistas sejam claramente aplicadas para garantir a proteção dos direitos dos trabalhadores e a justiça na relação de trabalho.

2.4 Teletrabalho e trabalho convencional presencial

Com o avanço tecnológico e a pandemia de COVID-19, o teletrabalho tornou-se uma alternativa viável e cada vez mais popular para as empresas e seus funcionários. Como explicado, o teletrabalho é uma forma de trabalho em que o funcionário realiza suas tarefas em um local diferente do escritório central da empresa, usando a tecnologia para se comunicar e colaborar com colegas de trabalho.

Por outro lado, o trabalho presencial é aquele realizado no local físico da empresa, onde os funcionários trabalham juntos em um ambiente compartilhado.

Apesar de ser uma forma de trabalho que apresenta muitas vantagens, o teletrabalho ainda é alvo de muitas dúvidas e questionamentos, principalmente em relação à sua diferença em relação ao trabalho presencial. Neste tópico, discutiremos brevemente, algumas das principais diferenças entre o teletrabalho e o trabalho presencial.

Uma das diferenças mais evidentes é o ambiente de trabalho. No trabalho presencial, o funcionário realiza suas tarefas em um escritório ou espaço de trabalho definido pela empresa, enquanto no teletrabalho, o funcionário trabalha a partir de casa ou de outro lugar de sua escolha. Isso significa que, no teletrabalho, o funcionário tem maior autonomia para definir seu

ambiente de trabalho, o que pode ser uma vantagem para algumas pessoas, mas pode ser um desafio para outras.

Outra diferença importante é a comunicação com os colegas de trabalho e com os gestores. No trabalho presencial, a comunicação é mais direta e imediata, já que os funcionários estão fisicamente presentes no mesmo ambiente de trabalho. No teletrabalho, a comunicação pode ser mais desafiadora, já que depende de ferramentas de comunicação online, como e-mail, *chat* ou videoconferência. Isso pode levar a um aumento na necessidade de organização e planejamento das atividades.

Além disso, o teletrabalho pode oferecer mais flexibilidade em termos de horários. Enquanto no trabalho presencial, o funcionário geralmente tem um horário fixo de trabalho, no teletrabalho, o funcionário pode ter mais liberdade para definir seus próprios horários. Isso pode ser uma vantagem para aqueles que precisam conciliar trabalho com outras atividades, como cuidados familiares ou estudos.

No entanto, é importante destacar que o teletrabalho também pode apresentar desafios. O principal deles é a dificuldade em manter o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal. Trabalhar em casa pode tornar mais difícil definir limites claros entre o trabalho e as atividades pessoais, o que pode levar a um excesso de trabalho e a uma diminuição da qualidade de vida.

Outro desafio é a falta de contato pessoal com os colegas de trabalho. O trabalho presencial oferece a oportunidade de interagir com outras pessoas, o que pode ser uma fonte de inspiração e motivação. No teletrabalho, por outro lado, pode ser mais difícil manter a conexão com os colegas e sentir-se parte de uma equipe.

Em resumo, o teletrabalho e o trabalho presencial apresentam diferenças significativas em termos de ambiente de trabalho, comunicação, horários e equilíbrio entre trabalho e vida pessoal. Ambas as formas de trabalho têm vantagens e desvantagens, e cabe avaliar qual delas é mais adequada para necessidades e estilo de trabalho da organização.

2.5 Contexto histórico e a regulamentação no ordenamento jurídico brasileiro

O teletrabalho se tornou uma realidade para muitas pessoas com a popularização da internet e dos dispositivos móveis, e tem sido amplamente debatido nos últimos anos devido a suas implicações para a vida profissional e pessoal. O estudo do instituto do teletrabalho procura compreender a natureza e os impactos desse tipo de trabalho, bem como identificar boas práticas e desafios a serem superados. Isso é importante para ajudar empresas e trabalhadores a aproveitar ao máximo os benefícios do teletrabalho, como a flexibilidade e a eficiência, sem

prejudicar a saúde e o bem-estar dos trabalhadores ou a qualidade do trabalho realizado. Além disso, o estudo também pode contribuir para o desenvolvimento de políticas públicas que regulamentem o teletrabalho de maneira equilibrada e eficaz.

A prática do teletrabalho tem suas raízes nas décadas de 1950. Há uma certa discussão referente ao surgimento do teletrabalho. Alguns afirmam que surgiu com a utilização do telégrafo nos Estados Unidos da América (EUA), em 1857, na *Companhia Estrada de Ferro Penn*, que utilizou um equipamento para administrar seu pessoal que trabalhava longe do escritório central. Outros consideram que surgiu na Inglaterra, em 1962, onde Stephanie Shirley geria de sua casa, um negócio conhecido como *Freelance Progammers*, criando programas de computador para empresa³¹.

Em meados das décadas de 1960 e 1970, antes da centralização da produção em unidades industriais, era comum o trabalho em domicílio, através da prática de distribuição de etapas de produção, principalmente de calçados, têxteis, embalagem e montagem de materiais elétricos e vestuário³².

Após os anos 1970 o trabalho remoto ligado ao uso de TIC, teve suas primeiras concepções com o surgimento da expressão teletrabalho (*telecommuting* ou *telework*, em inglês) e a noção de “trabalho a distância” e “trabalho em casa” convergiram, influenciados pela crise energética na Europa e Estados Unidos da América (EUA), pela popularização do uso de TIC’s. Na passagem para os anos 1980, as empresas começaram a experimentar formas de permitir que seus funcionários trabalhassem com o teletrabalho como uma opção para reduzir o deslocamento casa-trabalho e vice-versa. Essa forma de trabalho começou a ter registros consistentes, tornando-se tema de estudos acadêmicos, somente a partir dos anos 1990, quando se adquiriu mais consistentemente o significado que nos interessa³³.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT)³⁴, estima que havia antes da pandemia de covid, cerca de 260 milhões de trabalhadores domiciliares em todo o mundo na categoria mais ampla de “trabalho em domicílio”.

³¹ SILVA, Karoline Marthos da. **Como controlar quem não é visto? Breve reflexões sobre o exercício do poder de vigilância sobre o teletrabalhador e suas implicações jurídicas.** Revista Trabalhista: direito e processo, rio de Janeiro, n. 37, p.211, Jan/mar 2011, p. 213.

³² ROCHA, C. T. M.; AMADOR, F. S. **O Teletrabalho: Conceituação e Questões para Análise.** Cadernos EBAPE.BR, n. 16, p. 154-162, 2018. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/cebape/v16n1/1679-3951-cebape-16-01-152.pdf>. Acesso em: 09 fev. 2023. p. 3.

³³ *Ibid.*

³⁴ OIT. **A OIT defende uma melhor proteção dos trabalhadores domiciliares.** 13 de janeiro de 2021. Disponível em: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_765904/lang--es/index.htm. Acesso em: 13 fev. 2023.

O uso do termo "teletrabalho" é comum em vários países, incluindo os Estados Unidos, o Reino Unido, a Austrália, a Europa e outros países desenvolvidos. Alguns países têm suas próprias palavras para se referir ao trabalho remoto, mas o termo "teletrabalho" é amplamente compreendido e aceito como o termo padrão para se referir a este conceito.

O teletrabalho tem sido amplamente aceito em muitos países ao redor do mundo, e já se fala na forte tendência de aceitação mundial. Países como Portugal, Espanha, Itália e Chile, já definiram juridicamente o teletrabalho; uma forte ênfase ao Acordo Marco Europeu, que orienta as iniciativas legislativas europeias e tem um perfil de padrão comunitário. Algumas dessas leis abrangem questões econômicas, ambientais, tecnológicas, culturais, organizacional, horas de trabalho, condições de trabalho, segurança e saúde no trabalho, proteção de dados e direitos dos trabalhadores³⁵.

A Convenção n.º 177 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), reconhece o teletrabalho como uma forma de organização do trabalho e estabelece regras para garantir que os trabalhadores que trabalham à distância tenham as mesmas condições de trabalho, incluindo horas de trabalho, descanso, segurança e saúde no trabalho, proteção de dados e direitos dos trabalhadores, quanto aos trabalhadores que trabalham em escritórios. A Recomendação n.º 184 da Organização, complementa a Convenção n.º 177 e fornece orientações adicionais sobre questões como a segurança e saúde no trabalho, a proteção de dados, a representação sindical e a negociação coletiva para os trabalhadores que trabalham à distância³⁶.

Ambas as normas são importantes porque estabelecem diretrizes claras e internacionalmente aceitas para o teletrabalho e garantem que os direitos dos trabalhadores sejam protegidos, independentemente de onde eles trabalhem. Alguns países já ratificaram a Convenção n.º 177 e a Recomendação n.º 184 e estão implementando leis e regulamentos para cumpri-las.

2.6 A Regulamentação no ordenamento Jurídico Brasileiro

A legislação brasileira passou a tratar do teletrabalho, ainda que de forma indireta, a partir da Lei n.º 12.551, de 15 de dezembro de 2011, que alterou a consolidação das leis trabalhistas elaboradas na década de 1940, que por óbvio não previa regras específicas sobre o trabalho realizado utilizando meios tecnológicos inovadores. A referida lei alterou o art. 6º da

³⁵ FINCATO, *loc.cit.* p. 374.

³⁶ OIT. **Organização Internacional do Trabalho. C177 - Convenção do Trabalho Domiciliar, 1996** (nº 177). Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312322. Acesso em: 02 abr. 2023.

Consolidação das Leis do Trabalho, para equiparar os efeitos da subordinação jurídica exercida entre o “trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que, caracterizados os pressupostos da relação de emprego³⁷”.

Neste sentido, desde que existam pressupostos sobre a relação de trabalho – que devem ser ponderados na apuração das circunstâncias, não há distinção entre o trabalho prestado na empresa empregadora e o trabalho prestado na empresa, do trabalho prestado no domicílio do empregado e no domicílio do empregador. A subordinação existente nas relações de trabalho iniciadas com a telemática e as lâminas de comando computadorizadas podem ser reconhecidas pela força da peça única. A nova regra do art. 6º, expôs a abrangência, a complexidade e a modernidade do conceito jurídico de subordinação e abriu espaço para interpretações para que o trabalho remoto pudesse ser reconhecido como uma atividade remota que pode ser tanto independente quanto subordinada.

Com a paulatina disseminação e adoção do teletrabalho, era necessária uma melhor regulamentação. Com o advento da Lei nº. 13.467/2017³⁸, introduzida na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), ampliou-se regulamentação, foi produzido um conceito próprio, expandindo a abrangência do instituto. Conforme o art. 75-B da CLT instituído pela referida lei, admite-se como teletrabalho "a prestação de serviços predominantemente fora das dependências da empresa, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo". Nesse ínterim, o termo utilizado pela referida lei, “preponderantemente”, é esmiuçado no parágrafo único subsequente, quando aduz que o comparecimento a empresa para realização de determinadas atividades, que necessitam da presença dos empregados, não desfigura o regime de teletrabalho, considerando que a relação trabalhista contém os requisitos do artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho, subordinação, habitualidade, onerosidade e pessoalidade.

Em relação às condições contratuais da garantia do trabalho remoto, a CLT³⁹ estipula que a possibilidade desse procedimento deve ser explicitamente mencionada e as ações a serem executadas especificadas (art. 75-C) e podem ser alteradas diretamente do regime presencial

³⁷ BRASIL. **Lei n.º 12.551, de 15 de dezembro de 2011. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/112551.htm. Acesso em: 08 fev. 2023.

³⁸ DELGADO, Mauricio Godinho, **Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores** - 18. Ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 1069.

³⁹ BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943 – Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm. Acesso em: 2 fev.2023.

para o teletrabalho por meio de mútuo acordo, fixado na alteração contratual. A mesma inscrição também deve ocorrer se a mudança for feita por decisão do empregador, caso em que deve ser garantido ao empregado um "período de transição de, no mínimo, quinze dias". Insta mencionar que a determinação do empregador, que determina a modificação unilateral do contrato, só será possível, se a mudança for para sair do espaço de trabalho remoto e retorno para o trabalho presencial. O inverso não é possível: a mudança do trabalho presencial para o trabalho remoto só é possível mediante acordo, conforme demonstrado acima.

Observa-se que neste ponto ainda não havia controle de jornada, e por isso não havia direito a pagamento de horas extras, horas noturnas, intervalos e nem qualquer espécie de adicionais. Ressalte-se que, de acordo com o entendimento do Tribunal Superior do Trabalho, o pagamento de complementações poderia ser reconhecido se houvesse forma de controle da jornada de trabalho⁴⁰.

Quanto aos equipamentos necessários ao exercício das atividades, o art. 75-D da CLT⁴¹, aduz que “a responsabilidade pela aquisição, manutenção e fornecimento dos equipamentos técnicos e infraestrutura adequados assim como, reembolso dos custos incorridos, devem ser arcadas pelo empregador, e previstas em contrato escrito. O equipamento que incorpora os equipamentos necessários para operações contínuas não poderá ser caracterizados natureza salarial.

Em se tratando da segurança do ambiente de trabalho, ainda que distante do ambiente do empregador, a referida lei define no art. 75-E⁴², que "o empregador deve instruir de forma expressa e ostensiva aos empregados sobre as precauções para prevenir doenças e acidentes de trabalho". E finaliza no parágrafo único, expondo que o empregado deverá assinar um termo de responsabilidade se comprometendo a seguir com todas as instruções estabelecidas pelo empregador.

Em 2020, em conformidade com as recomendações da OMS, o governo editou a Medida Provisória n.º 927/2020⁴³, que trouxe as regras contra a calamidade geral causada pelo

⁴⁰ KICHILEVCZ, Érika Regina. **A responsabilidade do empregador diante de doença ou acidente de trabalho no teletrabalho e home office na pandemia**. Centro Universitário Curitiba. Curitiba. 2022. p. 27.

⁴¹ BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943 – Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm. Acesso em: 2 fev.2023.

⁴² BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943 – Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm. Acesso em: 2 fev.2023.

⁴³ BRASIL. **Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020**. Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv927.htm#:~:text=MPV%20927&text=Disp%C3%B5e%20sobre%20as%20medidas%20trabalhistas,%2C%20e%20d%C3%A1%20outras%20provid%C3%A2ncias. Acesso em: 16 fev. 2023.

novo coronavírus. Entre as providências adotadas, destaca-se o art. 4º, que permitia a alteração da modalidade de trabalho presencial para o trabalho remoto, independentemente de acordos individuais ou coletivos, e dispensava a alteração prévia no contrato individual de trabalho. O regulamento alargou este tipo de sistema aos aprendizes e estagiários. A medida temporária emitida em 22 de março de 2020 expirou em 19 de julho do mesmo ano. Portanto, os contratos celebrados após essa data devem obedecer ao disposto na CLT. No entanto, os acordos feitos durante a medida temporária possuem validade.

A Lei n.º 14.442/2022⁴⁴, de 2 de setembro de 2022, trouxe diversas alterações trabalhistas, incluindo regulamentações sobre o teletrabalho. Uma das principais mudanças trazidas pela lei em relação ao teletrabalho é a definição de regras mais claras para a sua implementação. A nova legislação estabelece que o teletrabalho deve ser formalizado por escrito, em contrato individual de trabalho, que deve conter as especificidades da prestação de serviços nessa modalidade.

A referida lei determina que a jornada de trabalho no teletrabalho deve ser registrada e controlada pelo empregador e empregado poderá receber remuneração por unidade de tempo (jornada), salário por unidade de obra (produção) ou salário por unidade de tarefa (tarefa). As horas extras deverão ser pagas, caso o empregado exceda a jornada normal de trabalho. Prevê que o empregado em teletrabalho tem o direito de se desconectar do trabalho fora do horário de expediente, garantindo o seu descanso e lazer. Também disciplinou o teletrabalho para ser aplicado à aprendizes e estagiários.

Importante mencionar que a lei dispõe ainda, indiretamente, sobre um sistema híbrido, pois o artigo 75-B § 1º, expressa a ideia de que mesmo o comparecimento habitual do empregado às dependências do empregador para a realização de atividades específicas, não altera a natureza do sistema de teletrabalho.

Por fim, a Lei n.º 14.442/2022⁴⁵, também determina que as normas relativas à segurança e à saúde do trabalhador devem ser aplicadas ao teletrabalho e que o empregado deve receber equipamentos tecnológicos e de infraestrutura necessários para a execução das atividades remotas. Isso inclui a adaptação do ambiente de trabalho e a prevenção de acidentes de trabalho.

⁴⁴ BRASIL. **Lei n.º 14.442, de 2 de setembro de 2022**. Dispõe sobre o pagamento de auxílio-alimentação ao empregado e altera a Lei n.º 6.321, de 14 de abril de 1976, e a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943 Disponível em: L14442 (planalto.gov.br). Acesso em: 19 fev. 2023.

⁴⁵ *Ibid.*

2.7 O Estado de Pandemia os Impactos Sobre o Trabalho

Em 2020, o mundo foi surpreendido com um cenário pandêmico, provocado pela disseminação do vírus SARS-CoV-2, altamente contagioso e letal, causador da doença conhecida como Covid -19, trazendo mudanças sensíveis às relações de trabalho. O vírus se espalhou rapidamente por todos os continentes, fazendo com que a Organização Mundial da Saúde (OMS), declarasse estado de Pandemia, recomendando medidas de contenção da doença, entre elas, o distanciamento social.

No Brasil, em conformidade com as recomendações da OMS, o Governo Federal, por meio da Portaria n.º 356/20 do Ministério da Saúde e, também Lei Federal n.º 13.979/2020, passou a recomendar o isolamento social, incentivando a redução ou paralisação de serviços e atividades consideradas não essenciais.

No contexto das atividades econômicas, com o objetivo de proteger a atividade produtiva e os empregos, o governo editou algumas Medidas Provisórias (MP) que introduziam ações de urgência para contenção do estado de calamidade pública. Dentre as providências adotadas, surgiu a possibilidade de alteração unilateral por parte do empregador, do regime de trabalho presencial dos trabalhadores, para o teletrabalho, trabalho remoto ou outro tipo de trabalho à distância.

Nesse íterim, percebe-se que tais medidas de controle do Covid-19, onde destaca-se o isolamento social, mudaram entre outras coisas, a rotina funcional dos indivíduos. Um visitante não esperado, chegou e foi necessário improvisar. Com a perda das fronteiras, os lares foram introduzidos ao mundo do trabalho. Novas questões afloraram, trazendo consigo demandas ímpares, nesse novo arranjo produtivo.

A necessidade de distanciamento social levou a uma rápida transição para o trabalho remoto, com muitas empresas forçadas a adotar essa prática, exigindo uma adaptação rápida às novas tecnologias e práticas de trabalho.

A pandemia levou a uma sensação generalizada de insegurança financeira, com muitos trabalhadores preocupados com suas finanças. A queda do mercado de trabalho e a incerteza econômica resultaram em perda de empregos e salários reduzidos, devido à queda da demanda por bens e serviços. Como resultado, muitos buscaram alternativas para complementar sua renda, incluindo trabalhos independentes, de curto prazo e geralmente de baixa remuneração, como entregas, trabalhos de cuidado domiciliar e serviços similares.

O setor de viagens e turismo foi um dos mais afetados. Com governos em todo o mundo implementando restrições de viagem, incluindo fechamento de fronteiras e quarentenas,

o número de pessoas viajando caiu dramaticamente e muitas companhias aéreas tiveram que cancelar voos ou reduzir sua capacidade. Muitos hotéis e outros estabelecimentos turísticos tiveram que fechar temporariamente e muitos eventos importantes, como conferências e feiras, foram cancelados ou adiados.

O setor de restaurantes e alimentação também foi impactado, com muitos estabelecimentos fechando temporariamente ou permanentemente. Muitos governos em todo o mundo impuseram restrições no horário de funcionamento de restaurantes e bares, incluindo o fechamento temporário. Eventos, como casamentos e festas de aniversário, foram cancelados ou adiados. A pandemia também causou interrupções na cadeia de suprimentos, tornando mais difícil para os restaurantes obterem os ingredientes de que precisam para preparar suas refeições⁴⁶.

Os trabalhadores do setor de saúde foram sobrecarregados com a demanda por atendimento. A pandemia levou a uma onda de casos de COVID-19, o que significou que os hospitais e clínicas ficaram lotados, e os trabalhadores da saúde precisaram lidar com uma grande quantidade de pacientes, trabalharam horas extras, enfrentando riscos de contrair o vírus e colocando em risco sua própria saúde e segurança. Muitos também precisaram lidar com a escassez de equipamentos de proteção, como máscaras e equipamentos de proteção individual (EPIs), o que aumentou o risco de contrair o vírus. Além disso, muitos trabalhadores da saúde também enfrentaram desafios emocionais, incluindo estresse, ansiedade e depressão devido ao alto nível de pressão e responsabilidade envolvidos em cuidar de pacientes com COVID-19⁴⁷.

A desigualdade de gênero também foi exacerbada pela pandemia, com as mulheres enfrentando barreiras adicionais para avançar em suas carreiras e obter acesso a oportunidades de emprego e promoções e em relação ao equilíbrio entre trabalho e vida pessoal. Com a necessidade de fechamento de escolas e creches para conter a propagação do vírus, muitas mulheres se viram encarregadas de cuidar de crianças e outros membros da família, o que tornou difícil conciliar o trabalho com as responsabilidades domésticas. Além disso, muitas mulheres também trabalham em setores que foram particularmente afetados pela pandemia, como o setor de serviços, incluindo restaurantes, hotéis e outros, que foram obrigados a fechar

⁴⁶ O que mudou e como o setor gastronômico enfrenta os quase dois anos de pandemia. **CNN Brasil**. Tina Bini Daniela Caravaggi. Viagem & Gastronomia. 22/10/2021. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/viagemgastronomia/noticias/o-que-mudou-e-como-o-setor-gastronomico-enfrenta-os-quase-dois-anos-de-pandemia/>. Acesso em: 28 fev. 2023.

⁴⁷ Pandemia destaca os desafios enfrentados por profissionais de saúde em todo o mundo. **ANAMT**. Associação Nacional de Medicina do Trabalho. 23 de set. 2020|Saúde no trabalho. Disponível em: <https://www.anamt.org.br/porta1/2020/09/23/pandemia-destaca-os-desafios-enfrentados-por-profissionais-de-saude-em-todo-o-mundo/>. Acesso em 27 fev.

temporariamente ou reduzir a capacidade. Isso resultou em perda de emprego ou redução de horas de trabalho para muitas mulheres⁴⁸.

Com o aumento do trabalho remoto, a privacidade e a segurança de dados se tornaram uma preocupação crescente para muitas empresas. O acesso remoto a informações sensíveis e a necessidade de garantir a proteção desses dados são fatores críticos para garantir a continuidade dos negócios e a proteção dos clientes⁴⁹.

Outrossim, muitos trabalhadores foram forçados a se aposentar antecipadamente ou a sair do mercado de trabalho, resultando em uma redução significativa da renda e da segurança financeira a longo prazo.

O estresse da pandemia e as preocupações sobre a segurança e a estabilidade financeira levaram a problemas de saúde mental, preocupações sobre a segurança e a estabilidade financeira para muitos trabalhadores. A incerteza e o medo em relação ao futuro, juntamente com a carga adicional de responsabilidades e estressores, resultaram em ansiedade, depressão e outros problemas de saúde mental. Além disso, muitos trabalhadores também enfrentaram desafios adicionais, como a solidão e a falta de interação social, devido ao trabalho remoto ou ao distanciamento social. Tudo isso causou um impacto significativo na saúde mental e no bem-estar dos trabalhadores⁵⁰.

A automação e a inteligência artificial são vistas como tendências cada vez mais relevantes no mercado de trabalho pós pandemia, com muitas empresas investindo em tecnologias para automatizar tarefas e processos.

Em resumo, a pandemia de COVID-19 teve grande impacto no mundo do trabalho, levando a mudanças significativas nas condições de trabalho e emprego para muitos trabalhadores e setores da economia.

⁴⁸ Entenda os impactos da pandemia nas relações de trabalho e a importância do acolhimento. **FUP**. Federação única dos Petroleiros. 25 set. 2020 16:24. Disponível em: Entenda os impactos da pandemia nas relações de trabalho e a importância do acolhimento | FUP - Federação Única dos Petroleiros. Acesso em: 28 fev. 2023

⁴⁹ Cinco desafios para a segurança digital no home office. **Techtudo**. Por Dell Expert Network. 22 jul. 2020. Disponível em: <https://www.techtudo.com.br/noticias/2020/07/5-desafios-para-a-seguranca-digital-no-home-office.ghtml>. Acesso em 27 fev. 2023.

⁵⁰ Pesquisa analisa o impacto da pandemia na saúde mental de trabalhadores essenciais. **FIO CRUZ**. Fonte: Iciict/Fiocruz. Disponível em: <https://portal.fiocruz.br/noticia/pesquisa-analisa-o-impacto-da-pandemia-na-saude-mental-de-trabalhadores-essenciais>. Acesso em: 28 fev. 2023. *Seq.*

3 O TELETRABALHO E A PROTEÇÃO AOS DIREITOS DO TRABALHADOR À LUZ DA CRFB/88

A Constituição Federal de 1988 (CF/88) estabelece em seu artigo 7º, uma série de direitos dos trabalhadores. Dessa forma os trabalhadores em regime de teletrabalho têm direito às mesmas garantias trabalhistas e previdenciárias previstas na Constituição e nas leis trabalhistas, como o salário-mínimo, jornada máxima de trabalho, descanso semanal remunerado, férias, 13º salário, FGTS, entre outros.

A Lei n.º 13.467/2017, conhecida como Reforma Trabalhista, introduziu algumas mudanças no regime de teletrabalho no Brasil. Antes dessa lei, o teletrabalho não era regulamentado pela legislação trabalhista brasileira. Com a Reforma, o teletrabalho passou a ser regulamentado e algumas questões foram estabelecidas, como a necessidade de um contrato de trabalho específico para essa modalidade e a responsabilidade do empregador em fornecer equipamentos e tecnologias necessárias para a realização do trabalho.

Outro ponto importante é a questão da saúde e segurança do trabalhador em regime de teletrabalho. O empregador deve fornecer os equipamentos necessários para a realização do trabalho, bem como garantir a ergonomia adequada e a segurança do ambiente de trabalho. O teletrabalhador também tem direito a intervalos para descanso e alimentação, assim como o trabalhador em regime presencial.

Mesmo antes das mudanças introduzidas pela Reforma Trabalhista, os direitos trabalhistas do teletrabalhador já estavam protegidos pela Constituição Federal e pelas leis trabalhistas brasileiras. Dessa forma, é importante que o teletrabalhador esteja atento aos seus direitos e, caso haja descumprimento por parte do empregador, busque os órgãos competentes para fazer valer seus direitos.

3.1 Notas sobre acidente de trabalho: o acidente de trabalho típico, doenças ocupacionais e profissionais.

O cumprimento dos contratos de trabalho pode acarretar danos à segurança ou à saúde dos empregados. Em termos jurídicos, os acidentes de trabalho ou lesões acidentárias no contrato de trabalho referem-se a danos físicos, psicológicos ou emocionais sofridos pelo trabalhador durante o exercício de suas funções que são causados por eventos imprevistos ou não intencionais.

Da leitura da Lei n.º 8.213⁵¹, de 24 de julho de 1991, é possível concluir que acidente do trabalho é o gênero, de qual se extrai as espécies: acidente típico e doenças ocupacionais, sendo que estas subdividem em doenças do trabalho e doenças profissionais. Embora, possuam similaridade são conceitos diferentes que se referem a situações que afetam a saúde do trabalhador no ambiente de trabalho. O acidente (acidente típico), "caracteriza-se por um fato súbito e externo ao trabalhador", enquanto doença ocupacional, "geralmente é insidioso e manifesta-se internamente e tende agravar-se.

Segundo Godinho⁵², diferentes lesões acidentárias podem traduzir-se em deterioração física e psíquica da pessoa em consequência do ambiente de trabalho ou da forma ou postura do corpo durante a prestação de serviços (doenças profissionais, em regra) ou do exercício de determinada embarcação profissional especial impregnado de fatores agressivos para o corpo humano (doenças laborais, em particular). Tais acidentes também podem resultar de acidente de trabalho que se manifesta em situação geral ou, em qualquer caso, em fato ou ação concentrada e uniforme, e que causam danos significativos à saúde física e mental do empregado.

A legislação trabalhista prevê a proteção do trabalhador em caso de acidentes do trabalho (sentido amplo), estabelecendo que o empregador é responsável por garantir condições de trabalho seguras e saudáveis. Em caso de lesões acidentárias, o trabalhador tem direito a receber assistência médica adequada, afastamento do trabalho, estabilidade no emprego, indenização por danos materiais e morais, entre outros direitos previstos em lei.

3.1.1 Acidente de trabalho típico (*strico sensu*)

O acidente de trabalho pode ser definido como todo evento que ocorre durante o exercício do trabalho, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte, perda ou redução, temporária ou permanente, da capacidade laborativa.

As empresas são obrigadas a atentar-se, não apenas com o resultado de cada tarefa lucrativa, mas também com o bem-estar e a qualidade de vida de seus funcionários. Embora a prevenção de acidentes de trabalho seja eficaz, ainda não é suficiente, pois acidentes de trabalho são registrados constantemente, muitas vezes por falta de equipamentos adequados ou mesmo por falta de fiscalização por parte das empresas.

⁵¹ BRASIL. **Lei n.º 8.213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: L8213consol (planalto.gov.br). Acesso em: 5 mar. 2023.

⁵² DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores** - 18. Ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 741.

A Constituição Federal, artigo 7º, inciso XXVIII, aduz que são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social, seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa⁵³.

Para que um acidente seja considerado de trabalho, é necessário que haja uma relação direta com a atividade laboral exercida pelo trabalhador, ou seja, que tenha ocorrido no local, no tempo de trabalho e que tenha sido causado por uma atividade relacionada à empresa ou por condições de trabalho que tenham contribuído para a sua ocorrência.

Assim, a caracterização do acidente de trabalho envolve a comprovação de que o trabalhador sofreu lesões ou perturbações funcionais durante o exercício da atividade laboral, além da comprovação donexo causal entre o acidente e a atividade laboral desempenhada.

O acidente de trabalho pode acarretar diversas consequências, tanto para o trabalhador quanto para a empresa, como afastamento do trabalho, indenizações trabalhistas, previdenciárias e civis, além de implicar em possíveis sanções administrativas e penais, caso a empresa não cumpra com suas obrigações legais relacionadas à prevenção de acidentes e segurança do trabalho.

A Lei n.º 8.213, de 24 de julho de 1991, assim define acidente do trabalho como aqueles decorrentes do exercício do trabalho quando em serviço da empresa ou pelo exercício do deste, os segurados sofrem lesão corporal ou perturbação funcional que cause morte, perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho⁵⁴.

Patrícia Ribeiro Vieira⁵⁵, considerou acidente de trabalho como um acidente violento e imprevisível que ocorre independentemente da vontade do trabalhador e quando menos se espera, um acidente de trabalho causa algum tipo de lesão, seja física ou psicológica, todas relacionadas à prática ao desempenho da atividade.

⁵³ Art. 7º - São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa. BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm. Acesso em: 4 fev. 2023.

⁵⁴ Art. 19. Acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art. 11 desta Lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho. BRASIL. **Lei n.º 8.213 de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213compilado.htm. Acesso em: 4 fev. 2023.

⁵⁵ VIEIRA, Patrícia Ribeiro Serra. **A responsabilidade civil objetiva no direito de danos**. Rio de Janeiro: Forense, 2005, p. 53.

Segundo Luciano Salem⁵⁶, a definição de acidente de trabalho seria bastante abrangente em relação a todos os tipos de acidentes de trabalho que ocorrem no ambiente de trabalho e até mesmo fora dele, desde que possuam um nexo de causalidade em relação ao desempenho da função.

Brandão⁵⁷, sistematiza algumas características do acidente de trabalho:

Causalidade: o acidente deve ter relação direta com a atividade laboral exercida pelo trabalhador, ou seja, ter sido causado por uma atividade relacionada à empresa ou por condições de trabalho que tenham contribuído para a sua ocorrência.

Nocividade: o acidente deve provocar lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte, perda ou redução, temporária ou permanente, da capacidade laborativa.

Incapacitação: refere-se à perda total ou parcial da capacidade laborativa em decorrência do acidente ocorrido durante a atividade profissional, temporária ou permanente, que impede a continuidade do serviço, causando perdas salariais e patrimoniais.

Nexo etiológico: é a relação, seja direta ou indireta, de causa e efeito, entre o trabalho subordinado realizado pelo empregador e a lesão pessoal sofrida por ele.

Insta mencionar que o último desses quatro elementos contém um detalhe importante que se assume quando se fala em acidente de trabalho: trata-se da subordinação, pois apenas aqueles que estão em um sistema hierárquico são protegidos pelas normas acidentárias. Assim, um trabalhador eventual que se acidente durante a prestação de serviços a uma determinada empresa pode receber uma indenização na vida civil porque o seguro de acidentes não o atinge. Deduz-se, do fato de que, segundo legislação especial, acidente de trabalho típico não ocorre fora de contrato de trabalho típico.

O Regulamento n.º 79.037/76, revogado, incluía uma lista com o rol de possíveis acidentes de trabalho. No entanto, era considerada apenas uma lista exemplificativa, considerando as inúmeras possibilidades de acidentes de trabalho⁵⁸.

3.1.2 Doença Ocupacional

Para esse estudo se faz necessário conhecer também o conceito de Doença Ocupacional. Trata-se de doenças que causam alterações na saúde do empregado devido a

⁵⁶ SALEM, Luciano Rossignolli. **Prática forense nos acidentes do trabalho**. São Paulo: JH. Mizuno, 2004. p. 23.

⁵⁷ BRANDÃO, Cláudio. **Acidente do trabalho e responsabilidade civil do empregador**. São Paulo: Ltr, 2006.

⁵⁸ RODRIGUES, Irair Alves. **Teletrabalho em domicílio: acidente de trabalho e responsabilidade do empregador**/ Irair Alves Rodrigues – Brasília: O autor, 2014, p. 31.

fatores relacionados ao ambiente de trabalho, ou seja, alterações na saúde do empregado decorrentes de fatores ambientais relacionados ao trabalho, causada ou desencadeada pelo desempenho profissional de determinada atividade. Também é conhecida como ergopatia, tecnopatia ou doença ocupacional típica.

De acordo com o art. 20 da lei n.º 8.213/1991, considera-se acidente do trabalho as seguintes entidades mórbidas:

- I - doença profissional, assim entendida a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social;
- II - doença do trabalho, assim entendida a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente, constante da relação mencionada no inciso I⁵⁹.

Como resultado, as doenças profissionais com diferentes consequências foram equiparadas a acidentes de trabalho nas leis de seguro social, trata-se de doenças profissionais que correspondem a acidentes de trabalho.

Como adverte Russomano⁶⁰, os acidentes e as doenças têm significados próprios. "A equiparação entre elas é feita apenas no plano legal e afeta a indenização e os direitos do trabalhador em ambos os casos". Enquanto o acidente é a causa da lesão, a doença ocupacional é estado mórbido, perturbação da saúde do trabalhador.

A doença ocupacional pode ser causada pela exposição do empregado a substâncias químicas, físicas, biológicas ou radioativas, em situação que exceda o limite permitido por lei, sem vestimenta compatível com o perigo exposto e/ou equipamento de proteção coletiva ou individual.

Conforme já mencionado, é uma alteração na saúde do trabalhador causada pela exposição excessiva a substâncias nocivas a curto, médio e longo prazo, que costuma demorar para se manifestar.

Doença ocupacional é um termo geral que inclui doença profissional e doença do trabalho, cada uma com seu significado especial.

⁵⁹ BRASIL. **Lei n.º 8.213 de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213compilado.htm. Acesso em: 7 fev. 2023

⁶⁰ RUSSOMANO apud FERNANDES, Annibal. **Acidentes do trabalho**. São Paulo: LTr, 1995. p. 23.

3.1.2.1 Doença Profissional

É uma doença causada ou desencadeada pelo desempenho de trabalho característico de determinada atividade ou profissão, ou seja, trabalhar em uma determinada profissão pode causar ou desencadear determinadas patologias e a relação causal entre a doença e supõe-se que a atividade seja suficiente para demonstrar a atividade do serviço nessa atividade e o surgimento de uma doença ocupacional.

Em outras palavras, as doenças profissionais consistem em doenças relacionadas à própria profissão e não com a atividade que é realizada. Nestes casos, existe uma presunção absoluta - *jure et de jure* - da existência denexo causal entre a doença e o trabalho, pelo que basta a prova da prestação de um serviço e da ocorrência de doença profissional.

Segundo Humberto Theodoro Júnior⁶¹, “são consequências naturais de certas profissões desenvolvidas em condições insalubres, e que são adredemente relacionadas pelo próprio legislador”.

3.1.2.2 Doença do Trabalho

Conhecida como doenças profissionais atípicas, não estão necessariamente relacionadas à profissão, são aquelas que decorrem da atividade do trabalhador e que estejam diretamente relacionadas a ele. É causada pelo modo de trabalhar ou pelas condições do ambiente de trabalho, que determinam a quebra da resistência orgânica e o desenvolvimento da doença resultante e seu agravamento⁶².

Ao contrário de uma doença profissional, a doença do trabalho, não tem nexode causalidade presumível e exige a comprovação de que a patologia se desenvolveu devido às condições específicas do trabalho executado.

3.1.3 Concausa e causalidade indireta

Destarte, a Lei n.º 8.213/91, prevê expressamente a concausa, quando equipara também à acidente de trabalho, os acidentes relacionados ao trabalho, que mesmo não tendo

⁶¹ THEODORO JUNIOR, Humberto. **Acidente do trabalho e responsabilidade civil comum**. São Paulo: Saraiva, 1987. p. 6.

⁶² OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações por acidente de Trabalho ou Doença Ocupacional**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2007. p. 47.

sido única causa, tenha contribuído diretamente com a morte, redução ou perda da capacidade para o trabalho, ou se produziu lesão que traga a atenção médica para a sua recuperação⁶³;

A concausa é um conceito utilizado na área de direito previdenciário para descrever uma causa adicional ou contribuinte para um acidente de trabalho ou uma doença ocupacional. Em outras palavras, é um fator que, somado à causa principal, contribui para a ocorrência do acidente ou da doença⁶⁴.

A concausa pode ser uma condição preexistente do trabalhador, como uma doença crônica ou um problema de saúde, que se agravou devido à atividade laboral exercida. Por exemplo, um trabalhador com histórico de problemas respiratórios que ao realizar atividades em ambiente com alta concentração de poeira, desenvolve uma doença pulmonar.

Vejamos:

RECURSO DA RECLAMADA. DANOS MORAIS. SÍNDROME DE BURNOUT. RESPONSABILIDADE CIVIL. O volume exacerbado de trabalho foi considerado pela perícia um dos fatores a desencadear a moléstia que acometeu o autor, circunstância apurada nos autos, com a fixação de jornada extra a ser paga, inclusive, incidindo na espécie o dever de reparação por culpa da empresa. Sentença mantida. RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMANTE. SÍNDROME DE BURNOUT. CONCAUSA. ACIDENTE DE TRABALHO POR EQUIPARAÇÃO. ESTABILIDADE NO EMPREGO. INDENIZAÇÃO. No caso concreto, a prova pericial concluiu que o trabalho teria operado em concausa para o quadro de doença psiquiátrica do reclamante, estando ele sob cuidados medicamentosos ao tempo da rescisão do contrato de trabalho, circunstância na qual tem-se por operado acidente de trabalho por equiparação, dando azo ao pagamento do período estabilitário. Recurso provido, no particular⁶⁵.

Também pode ser uma condição relacionada ao próprio ambiente de trabalho como a falta de equipamentos de proteção individual (EPIs) ou a ausência de medidas de segurança adequadas, que contribuem para a ocorrência do acidente ou da doença.

Insta mencionar, que a referida lei, apresenta no art. 21, inciso II, as hipóteses de causalidade indiretas, ou seja, quando ocorre de um trabalhador sofrer lesão, de forma indireta:

Art. 21. Equiparam-se também ao acidente do trabalho, para efeitos desta Lei:

⁶³ Art. 21. Equiparam-se também ao acidente do trabalho, para efeitos desta Lei:

I - o acidente ligado ao trabalho que, embora não tenha sido a causa única, haja contribuído diretamente para a morte do segurado, para redução ou perda da sua capacidade para o trabalho, ou produzido lesão que exija atenção médica para a sua recuperação. BRASIL. **Lei n.º 8.213 de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213compilado.htm. Acesso em: 3 fev. 2023.

⁶⁴ CAVALIERI FILHO. Sérgio. **Programa de Responsabilidade Civil**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2007. p. 58.

⁶⁵ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho - TRT. 13ª Região TRT-13 - **Recurso Ordinário Da Reclamante. Síndrome De Burnout. Concausa. Acidente De Trabalho Por Equiparação. Estabilidade No Emprego. Indenização**. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-13/1523436675>. Acesso em 9 abr. 2023.

II - o acidente sofrido pelo segurado no local e no horário do trabalho, em consequência de:

- a) ato de agressão, sabotagem ou terrorismo praticado por terceiro ou companheiro de trabalho;
- b) ofensa física intencional, inclusive de terceiro, por motivo de disputa relacionada ao trabalho;
- c) ato de imprudência, de negligência ou de imperícia de terceiro ou de companheiro de trabalho;
- d) ato de pessoa privada do uso da razão;
- e) desabamento, inundação, incêndio e outros casos fortuitos ou decorrentes de força maior⁶⁶;

3.1.4 Acidente de trajeto ou acidente *in itinere*

E por fim, o acidente de trajeto, também conhecido como acidente *in itinere*, é aquele que ocorre no trajeto de casa para o trabalho, ou vice-versa, e que pode ser considerado como um acidente de trabalho. Ele é caracterizado como um tipo de acidente de trabalho porque ocorre durante o deslocamento do trabalhador que está a caminho ou voltando do local de trabalho.

Para ser considerado um acidente de trajeto, o trabalhador deve estar no percurso usual e direto entre sua residência e o local de trabalho, independentemente do meio de transporte utilizado. Além disso, é necessário que o acidente ocorra no trajeto normalmente utilizado pelo trabalhador, durante o período em que o empregado está sob a responsabilidade do empregador, ou seja, no horário de trabalho.

O acidente de trajeto também está expresso na Lei n.º 8.213/91, quando esta equipara ao acidente de trabalho o acidente sofrido pelo segurado ainda que fora do local e horário de trabalho⁶⁷:

Imprescindível mencionar que os deslocamentos ocorridos entre 12.11.2019 e 20.04.2020, **não** devem ser contabilizados como acidentes de trabalho, uma vez que a MP n.º 905⁶⁸, que vigorava naquele período, excluiu a possibilidade de tal caracterização. No entanto, os acidentes de trabalho anteriores e posteriores a esse período são tratados como acidentes de

⁶⁶ BRASIL. **Lei n.º 8.213 de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213compilado.htm. Acesso em: 3 fev. 2023

⁶⁷ Art. 21. Equiparam-se também ao acidente do trabalho, para efeitos desta Lei: IV - o acidente sofrido pelo segurado ainda que fora do local e horário de trabalho. BRASIL. **Lei n.º 8.213 de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213compilado.htm. Acesso em: 4 mar. 2023.

⁶⁸ BRASIL. **Medida Provisória n.º 905**, de 11 de novembro de 2019. ~~Institui o Contrato de Trabalho Verde e Amarelo, altera a legislação trabalhista, e dá outras providências~~. Disponível em: -MPV 905 (planalto.gov.br). Acesso em 7 mar. 2023.

trabalho. Desta feita, os acidentes de trajetos ocorridos após o fim da MP, deve ser considerado um acidente de trabalho⁶⁹.

A Lei n.º 8.213/91 equipara certas circunstâncias a acidentes de trabalho, como acidentes de viagem, apenas para fins de concessão de benefícios previdenciários, exceto se causados por culpa do empregador, caso em que o empregador responde civilmente.

3.2 Aplicabilidade do acidente de trabalho no teletrabalho

Com o aumento da adoção do teletrabalho é importante considerar a aplicabilidade do acidente de trabalho nesse contexto, apesar de existir pouca definição, por conta de suas peculiaridades, ausência de leis especiais e fundamentação referente ao acidente de trabalho no teletrabalho.

No entanto, a legislação trabalhista brasileira, em especial a Lei n.º 8.213/91, que trata dos benefícios previdenciários e a CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), aplicam-se também ao teletrabalho.

A Lei n.º 8.213/91⁷⁰, que trata dos benefícios previdenciários, define o acidente de trabalho como sendo aquele que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte, a perda ou a redução da capacidade para o trabalho. Essa lei não faz distinção entre trabalho presencial e teletrabalho, portanto, o acidente de trabalho no teletrabalho é considerado da mesma forma que no trabalho presencial.

Além disso, a Norma Regulamentadora n.º 17 (NR-17) do Ministério do Trabalho e Emprego⁷¹, que trata da ergonomia no ambiente de trabalho, estabelece que o empregador deve garantir a segurança e a saúde do trabalhador, inclusive no ambiente de trabalho remoto. A NR-17 prevê que o empregador deve fornecer orientações e equipamentos de segurança para o teletrabalho, como cadeiras ergonômicas, computadores e acessórios adequados, além de fornecer treinamento sobre segurança no trabalho.

⁶⁹ TRIGUEIROS, Marcelo. **Acidente de trajeto em 2021: quais são os direitos do empregado acidentado?** JUS BRASIL. 09. Fev. 2021. Disponível em: <https://mtrigueiros.jusbrasil.com.br/artigos/1164977840/acidente-de-trajeto-em-2021-quais-sao-os-direitos-do-empregado-acidentado>. Acesso em 7 mar. 2023.

⁷⁰ BRASIL. **Lei n. 8.213 de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213compilado.htm. Acesso em: 4 mar. 2023.

⁷¹ Ministério do Trabalho e Emprego. **NR. n.º 1. ERGONOMIA**. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/ctpp/arquivos/normas-regulamentadoras/nr-17-atualizada-2022.pdf>. Acesso em: 27 mar.2023.

Segundo Marders e Kunden⁷², embora o teletrabalho exija a maturidade do ordenamento jurídico para ser plenamente aplicado, o teletrabalhador deve receber a mesma proteção que os demais trabalhadores, respeitando o princípio da isonomia, não importando onde os serviços estão sendo prestados. Para que essa igualdade seja possível, o Estado deve agir de forma a limitar a excessiva liberdade concedida ao empregador.

3.3 Distinção entre acidente de trabalho no regime presencial e no teletrabalho

A distinção entre acidente de trabalho no regime presencial e no teletrabalho é um tema relevante no contexto da responsabilidade do empregador pelo acidente de trabalho no teletrabalho. Enquanto no regime presencial o acidente de trabalho ocorre no local de trabalho ou em atividade relacionada ao trabalho, no teletrabalho a distinção pode ser mais complexa.

No regime presencial, o local de trabalho é determinado e definido pela empresa empregadora, seja em suas instalações, em local externo ou em atividades externas. Nesse caso, a empresa tem maior controle sobre as condições de trabalho e pode tomar medidas para prevenir acidentes e doenças ocupacionais. É possível estabelecer uma relação direta entre o acidente e o ambiente de trabalho, sendo de responsabilidade do empregador zelar pela segurança e saúde dos seus empregados durante o expediente, fornecendo equipamentos de proteção individual, treinamento adequado e medidas preventivas. Além disso, no regime presencial, o trabalhador pode contar com a presença de colegas, supervisores e equipes de segurança no local de trabalho, o que pode contribuir para evitar acidentes ou para receber socorro em caso de incidentes.

Por outro lado, no regime de teletrabalho, o acidente de trabalho ocorre no local em que o trabalhador exerce suas atividades, o local de trabalho é definido pelo próprio trabalhador, que pode estar em sua própria residência, em um café, biblioteca ou outro local de sua escolha, sem que haja uma supervisão direta do empregador. Isso pode dificultar a identificação dos fatores de risco e a aplicação de medidas preventivas.

Nesse sentido, é mais difícil estabelecer a relação direta entre o acidente e o ambiente de trabalho, pois no teletrabalho, é possível que o trabalhador esteja sujeito a riscos de acidentes com objetos pessoais ou até mesmo de acidentes domésticos durante o horário de trabalho. Além disso, como o local de trabalho é em muitos casos, a residência do empregado, e é muito comum que surjam dúvidas se determinada lesão está relacionada ou não ao trabalho. Por

⁷² MARDERS, Fernanda; KUNDE, Bárbara Michele Morais. **O direito de desconexão no teletrabalho como concretização do princípio da igualdade na sociedade contemporânea**. In: Teletrabalho. São Paulo: LTr, 2017, p. 125.

exemplo, uma queda na escada da casa do trabalhador durante o horário de trabalho pode ser considerada um acidente de trabalho? E se o trabalhador desenvolver uma lesão por esforço repetitivo ao utilizar o computador em casa?

Para estabelecer a distinção entre acidente de trabalho e incidente comum no teletrabalho é necessário avaliar a relação de causalidade entre o trabalho realizado e o evento que gerou a lesão ou doença. Alguns critérios que podem ser utilizados para avaliar essa relação de causalidade são: se a atividade estava dentro do horário de trabalho; se a atividade estava dentro do escopo das funções do trabalhador; se a atividade foi realizada em ambiente adequado e seguro; e se a atividade estava sob supervisão do empregador.

Outro ponto relevante na distinção entre acidente de trabalho no regime presencial e no teletrabalho é a questão da prova. Enquanto no regime presencial a prova pode ser mais facilmente produzida através de testemunhas e documentos, no teletrabalho a produção da prova pode ser mais complexa e depender de avaliações técnicas e médicas.

Portanto, é necessário que haja uma análise cuidadosa das circunstâncias de cada caso, pois a responsabilidade do empregador pelo acidente de trabalho depende de diversos fatores, como o ambiente em que o trabalhador exerce suas atividades, a jornada de trabalho, a organização das atividades e a necessidade de equipamentos de proteção individual, entre outros. Esses e outros fatores são imprescindíveis para determinar se uma lesão ou doença ocorrida no teletrabalho deve ser considerada acidente de trabalho ou incidente comum.

Dessa forma, é possível concluir, que a distinção entre acidente de trabalho no regime presencial e no teletrabalho é relevante para se estabelecer a responsabilidade do empregador em relação aos acidentes de trabalho, sendo necessária uma análise individualizada de cada caso para se estabelecer a relação de causalidade e a necessidade de medidas preventivas e indenizações.

3.4 Dignidade do teletrabalhador: sobre o relacionamento e problemas decorrentes do acidente de trabalho

A dignidade não pode ser compreendida como mera importância e eficácia individuais. A dignidade humana é um valor fundamental que deve ser respeitado em todas as esferas da vida, incluindo no contexto do teletrabalho. A dignidade humana é um conceito que se refere ao valor intrínseco e inalienável de cada ser humano, é um valor espiritual e moral inerente a cada indivíduo que se manifesta singularmente na autodeterminação consciente e responsável da própria vida e constitui-se como um mínimo invulnerável que todo estatuto jurídico deve

assegurar, independentemente de sua posição social, raça, gênero ou qualquer outra característica⁷³.

É preciso compreender sua importância para a manutenção da paz e da ordem social, e assim, pensar em sua caracterização como um interesse pertencente a uma comunidade fragmentada, um interesse metaindividual que o Estado deve atender satisfatoriamente e a sociedade deve proteger. A dignidade da pessoa humana é o fundamento do Estado Democrático de Direito, um princípio valioso no ordenamento jurídico das nações civilizadas. Não caberia, portanto, à criação ou doação do ordenamento jurídico, pois é peculiar a cada pessoa. A informação sistemática e abrangente requer escrutinar e sentir as diferentes faces de um mesmo fenômeno ou instituição, até mesmo para melhor compreender sua essência. Portanto, a dignidade humana está presente e deve ser vista na expressão trabalhadora dessa pessoa.

A vista disso, a mesma lista que inclui os princípios básicos do Estado Democrático Brasileiro são apresentados os “valores sociais do trabalho e da livre iniciativa” e a Constituição relaciona a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho em diversos institutos. Assim, é possível concluir que o trabalho é um valor social como a dignidade humana dos trabalhadores. Não deve haver predominância de um sobre o outro, mas equilíbrio entre ambos, com o objetivo de alcançar a justiça social.

Sempre que há um desequilíbrio nas relações humanas que leva a uma ou outra violação ou insegurança, ocorre uma injustiça social. A conclusão é esta: é através da alfabetização generalizada que a república atinge seu fundamento e não apenas o trabalhador que é a vítima imediata da violação.

A atual compreensão do trabalho como um direito, dentro do contexto da dignidade da pessoa humana, superou os entendimentos originais que o associavam a punições e ações danosas contra os plebeus. É indiscutível que a pauta de direitos trabalhistas constitucionalizados integra o rol de condições pressupostas para visualização da dignidade da pessoa humana trabalhadora, não se restringindo nestes⁷⁴.

No contexto do teletrabalho, a dignidade humana implica que os teletrabalhadores devem ter acesso a condições adequadas de trabalho, como um ambiente seguro e saudável,

⁷³ MORAES, A. de. **Direito Constitucional**. 21.ed. São Paulo: Atlas, 2007. p. 16

⁷⁴ FINCATO, Denise Pires. **Acidente do Trabalho e Teletrabalho: novos desafios à dignidade do trabalhador. Direitos Fundamentais & Justiça**. Nº 4-JUL./SET.2008. Disponível em: <https://dfj.emnuvens.com.br/dfj/article/view/519/149>. Acesso em 6 abr. 2023. P.23

equipamentos adequados, uma carga horária justa e condições de trabalho que não comprometam sua saúde física e mental.

Além disso, a dignidade humana no teletrabalho inclui a garantia de que os trabalhadores tenham acesso aos mesmos direitos e proteções que os trabalhadores presenciais, como salário justo, férias remuneradas, licenças médicas e outros benefícios. Também implica a garantia de que os teletrabalhadores sejam tratados com respeito e justiça, independentemente de sua posição hierárquica na empresa. Isso significa que as empresas devem estabelecer políticas claras de comunicação e feedback, oferecer oportunidades de desenvolvimento profissional e incentivar a participação dos teletrabalhadores nas decisões relacionadas a seu trabalho.

3.4.1 Direito à vida privada e intimidade x Direito do tele empregador de fiscalizar a atividade laboral.

Com relação a obrigação do tele empregador em fiscalizar o domicílio do teletrabalhador, pode haver um embate, entre o direito do teletrabalhador à privacidade e à intimidade e o direito do tele empregador de organizar e controlar a prevenção de acidentes na eventualidade de um conflito.

Se é certo que a Consolidação das Leis Trabalhistas, legitima a fiscalização por parte dos empregadores, que tal qual é inerente ao trabalho, esta encontra limites nos direitos de personalidade, especialmente, nos direitos à vida privada e à intimidade.

A utilização de equipamentos tecnológicos, tais como, computadores, celulares e tablets, permite que o empregado seja fiscalizado constantemente, em tempo real, pelo seu empregador. A jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho tem consolidado o entendimento de que o monitoramento não viola a privacidade e intimidade do funcionário e tampouco configura abuso de direito. Microfones, câmeras e softwares são alguns dos exemplos mais claros dos mecanismos que podem ser utilizados na fiscalização das atividades exercidas pelo teletrabalhador. Fiscaliza-se, no entanto, muito mais o resultado do que a execução das atividades. É plenamente viável atualmente o desenvolvimento de softwares capazes de verificar não somente a data e a hora em que as atividades são realizadas, mas a quantidade e a qualidade de acessos à internet, os conteúdos visualizados, o tempo gasto para realizar cada atividade, por meio de históricos, cookies, entre outros. Além disso, podem ser especificados

dispositivos para enviar os resultados dos trabalhadores em tempo real para o comando central da empresa⁷⁵.

A necessidade de fiscalizar o trabalho executado pelos empregados é indiscutível do ponto de vista econômico empresarial, pois a organização do trabalho visa aumentar a produtividade e tornar o negócio mais lucrativo. No entanto, isso não significa que as violações dos direitos dos assalariados garantidos pelo ordenamento jurídico nacional possam ser toleradas.

Por outro lado, muitas reclamações, incluindo ações de indenização por danos morais, na Justiça do Trabalho deve-se principalmente a abusos de empregadores cometidos no exercício de seus poderes de mando, especialmente intervenções em nível de fiscalização, cujos limites tendem a ultrapassar as atividades de trabalhadores, e acabam atingindo sua vida particular.

A Constituição da República de 1988, em seu artigo 5º, inciso X, aduz que “são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação⁷⁶”.

Portanto, recomenda-se ressaltar que, embora o monitoramento remoto de um empregado seja permitido na jurisprudência brasileira, há uma linha tênue e perigosa entre o direito do empregador de exercer seu controle e a violação da privacidade do empregador. Considera-se abusivo qualquer controle que invada direta ou indiretamente o local da residência do empregado que tele labora, por violação do seu direito de intimidade e à vida privada. Deve haver coerência e compatibilidade entre os tais direitos e o uso do poder de controle pelo empregador.

3.4.2 “Direito à desconexão do trabalho”, dignidade física e mental do teletrabalhador

O direito à desconexão, pode ser analisado através de diferentes aspectos da vida social, mas no campo das relações trabalhistas, foco deste trabalho, trata-se do direito de “não trabalhar”, de “desligar”, e tem sido tema de bastante debate, por afetar diretamente a saúde e a segurança ocupacional dos trabalhadores, sobretudo no âmbito do teletrabalho.

⁷⁵ HAZAN, Bruno Ferraz; MORATO, Amanda Duarte Pereira. **TELETRABALHO NO DIREITO BRASILEIRO: Fundamentos, Perspectivas e Alterações promovidas pela Reforma Trabalhista**. Escola Superior Dom Hélder Câmara, Brasil. Lex Humana, Petrópolis, v. 10, n. 1, p. 01-23, 2018, ISSN 2175-0947 © Universidade Católica de Petrópolis, Petrópolis, Rio de Janeiro, Brasil. p. 12-15.

⁷⁶ BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm. Acesso em: 8 abr. 2023.

O direito à desconexão deve ser entendido como um direito fundamental implícito no nosso ordenamento jurídico, resultante do direito à privacidade e ao tempo livre, limitação do horário de trabalho, períodos de descanso (pausas nos turnos e entre turnos, descanso salário semanal e férias anuais) e o princípio da dignidade humana, cujo objetivo é proteger o direito à saúde, segurança, lazer, à vida privada e a cidadania⁷⁷.

Segundo, Vera Regina Winter⁷⁸, há uma tendência de um aumento significativo de acidentes de trabalho devido ao teletrabalho se tratar de uma abordagem mais flexível. Os teletrabalhadores se engajam em mais atividades em busca de aprovação de produtividade. Assim, com o ambiente mais “relaxado”, os empregadores mandam mais tarefas acreditando que os trabalhadores têm mais tempo para se organizar e produzir. Muitas vezes o empregado acaba não respeitando o descanso, e em meio a compulsividade, gera prejuízos mentais e físicos.

Não há como recuar à tecnologia; contudo, o futuro não deve significar a demolição dos direitos trabalhistas conquistados ao longo dos anos. As inovações devem ser utilizadas por empresas e respeitar os direitos fundamentais dos trabalhadores, como o direito à desconexão.

A Constituição Federal⁷⁹, ao estabelecer a jornada de trabalho, assegurou o descanso suficiente, para que seja evitado o cansaço excessivo, problemas de saúde e psicológicos, e garantiu o direito ao descanso, de acordo com os artigos 6º e 7º.

E em mudança recente, a Lei n.º 14.442⁸⁰, em seu art. 75, § 9º, editou que o “acordo individual poderá dispor sobre os horários e os meios de comunicação entre empregado e empregador, desde que assegurados os repousos legais.”

⁷⁷ SCALZILLI, Roberta. **O Direito À Desconexão: Uma análise crítica do instituto do Teletrabalho brasileiro frente ao dano existencial como consequência da jornada excessiva de trabalho em tempos de pandemia.** Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg., Belo Horizonte, edição especial, t. II, p. 643-664, jul. 2020. Disponível em: <https://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/bitstream/handle/11103/56362/Revista%20TRT-3%20Covid%2019%20tomo-2-643-664.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em 8 abr. 2023.p. 14-18.

⁷⁸ WINTER, Vera Regina Loureiro. **Teletrabalho – uma forma alternativa de emprego.** São Paulo: Ed. LTr. 2005.

⁷⁹ Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição. Art. 7º: São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (...) XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho; (...) XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos; (...) XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal; (...) XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança; BRASIL. **[Constituição (1988)]. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm. Acesso em: 4 abr. 2023.

⁸⁰ BRASIL. **Lei n.º 14.442, de 2 de setembro de 2022.** Dispõe sobre o pagamento de auxílio-alimentação ao empregado e altera a Lei n.º 6.321, de 14 de abril de 1976, e a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943 Disponível em: L14442 (planalto.gov.br). Acesso em: 4 abr. 2023.

Não obstante, o Brasil ainda não possui uma norma específica que trate sobre o direito à desconexão, e segundo Nelson Rosenvald⁸¹, inexistente por aqui o rótulo “direito de desconectar”, mas um controle, “*ex post*”, dos danos decorrentes de patologias associadas a atividades profissionais. Para a Justiça do Trabalho passa a ser “responsabilidade” da empresa, a tarefa impossível de restaurar a saúde do trabalhador ao nível do “*status quo*”, antes do esgotamento ocupacional.

O Tribunal Superior do Trabalho por meio de sua 7ª Turma, no julgamento Agravo de Instrumento, AIRR nº 2058-43.2012.5.02.0464, por unanimidade, negou provimento ao recurso inicial e reconheceu o direito do analista de suporte da empresa reclamada para receber indenização pela violação do “direito à desconexão”.

RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR. DANOS MORAIS CAUSADOS AO EMPREGADO. CARACTERIZAÇÃO. DIREITO À DESCONEXÃO. HORAS DE SOBREAUTO. PLANTÕES HABITUAIS LONGOS E DESGASTANTES. DIREITO AO LAZER ASSEGURADO NA CONSTITUIÇÃO E EM NORMAS INTERNACIONAIS. COMPROMETIMENTO DIANTE DA AUSÊNCIA DE DESCONEXÃO DO TRABALHO. [...] A precarização de direitos trabalhistas em relação aos trabalhos à distância, pela exclusão do tempo à disposição, em situações corriqueiras relacionadas à permanente conexão por meio do uso da comunicação telemática após o expediente, ou mesmo regimes de plantão, como é o caso do regime de sobreaviso, é uma triste realidade que se avilta na prática judiciária. A exigência para que o empregado esteja conectado por meio de smartphone, notebook ou BIP, após a jornada de trabalho ordinária, é o que caracteriza ofensa ao direito à desconexão (grifos no original) (TST. 7ª Turma. Relator: Ministro Cláudio Brandão, AIRR nº 2058-43.2012.5.02.0464. Publicação: 27/10/2017)⁸².

Nesse interim, um dos maiores problemas legais relacionado ao modelo de teletrabalho, se refere a condição de dano existencial, ou seja, uma série de fatores e abusos que desencadeiam comprometimento da qualidade de vida do empregado, dificultando a desconexão com o ambiente de trabalho e impedindo o empregado de realizar seus projetos de vida, interações sociais, caracterizando o desrespeito aos direitos fundamentais do trabalhador⁸³.

⁸¹ ROSENVALD, Nelson. **O Direito Civil em movimento** / - 3. ed. - Salvador: JusPODIVM, 2019.

⁸² TST. 7ª Turma. Relator: Ministro Cláudio Brandão, **AIRR 2058-43.2012.5.02.0464**. Inteiro teor. Disponível em: <http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?conscsjt=&numeroTst=2058&digitoTst=43&anoTst=2012&orgaoTst=5&tribunalTst=02&varaTst=0464&consulta=Consultar>. Acesso em: 7 abr. 2023.

⁸³ SCALZILLI, Roberta. **O Direito À Desconexão: Uma Análise Crítica Do Instituto Do Teletrabalho Brasileiro Frente Ao Dano Existencial Como Consequência Da Jornada Excessiva De Trabalho Em Tempos De Pandemia** Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg., Belo Horizonte, edição especial, t. II, p. 643-664, jul. 2020. Disponível em: <https://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/bitstream/handle/11103/56362/Revista%20TRT-3%20Covid%2019%20tomo-2-643-664.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em 8 abr. 2023. p. 14-18.

Sobre o assunto, o Tribunal da 18ª Região, expressou seu entendimento:

DANO EXISTENCIAL. NECESSIDADE DE PROVAR QUE O DANO TRANSCENDEU A ESFERA PATRIMONIAL. O dano existencial, no âmbito do Direito do Trabalho, caracteriza-se quando o empregador, ao impor um volume excessivo de trabalho, obsta o trabalhador de conviver em sociedade, mediante atividades sociais, esportivas, culturais, recreativas, religiosas ou até 14 mesmo de desenvolver projetos de vida de cunho pessoal e profissional, violando, desse modo, um dos direitos fundamentais da pessoa tutelado pela Constituição Federal. Porém, não provado que o dano transcendeu a esfera patrimonial da parte reclamante, de frustração de algum projeto de vida capaz de ensejar a reparação, é indevida a indenização pleiteada. (TRT18, ROT - 0010421-92.2021.5.18.0129, Rel. CESAR SILVEIRA, 3ª TURMA, 03/12/2021)⁸⁴.

Com base nesse raciocínio, faz-se necessário colacionar o conceito do Tribunal Superior do Trabalho a respeito do instituto e sua aplicabilidade à relação de trabalho:

RECURSO DE REVISTA. DANO MORAL. DANO EXISTENCIAL. SUBMISSÃO A JORNADA EXTENUANTE. PREJUÍZO NÃO COMPROVADO. O dano existencial é espécie de dano imaterial. No caso das relações de trabalho, o dano existencial ocorre quando o trabalhador sofre dano/limitações em relação à sua vida fora do ambiente de trabalho em razão de condutas ilícitas praticadas pelo empregador, impossibilitando-o de estabelecer a prática de um conjunto de atividades culturais, sociais, recreativas, esportivas, afetivas, familiares, etc., ou de desenvolver seus projetos de vida nos âmbitos profissional, social e pessoal. Não é qualquer conduta isolada e de curta duração, por parte do empregador, que pode ser considerada como dano existencial. Para isso, a conduta deve perdurar no tempo, sendo capaz de alterar o objetivo de vida do trabalhador, trazendo-lhe um prejuízo no âmbito de suas relações sociais. Na hipótese dos autos, embora conste que o Autor se submetia frequentemente a uma jornada de mais de 15 horas diárias, não ficou demonstrado que o Autor tenha deixado de realizar atividades em seu meio social ou tenha sido afastado do seu convívio familiar para estar à disposição do Empregador, de modo a caracterizar a ofensa aos seus direitos fundamentais. Diferentemente do entendimento do Regional, a ofensa não pode ser presumida, pois o dano existencial, ao contrário do dano moral, não é "*in re ipsa*", de forma a se dispensar o Autor do ônus probatório da ofensa sofrida. Não houve demonstração cabal do prejuízo, logo o Regional não observou o disposto no art. 818 da CLT, na medida em que o Reclamante não comprovou o fato constitutivo do seu direito. Recurso de Revista conhecido e provido⁸⁵.

Em grande medida, no entanto, o Tribunal Superior do Trabalho tem adotado a posição de que o dano extrapatrimonial carece de comprovação do efetivo prejuízo:

⁸⁴ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da Décima Oitava Região. **TRT18, ROT - 0010421-92.2021.5.18.0129**, Rel. Cesar Silveira, 3ª turma, 03/12/2021. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?conscsjt=&numeroTst=0010421&digitoTst=92&anoTst=2021&orgaoTst=5&tribunalTst=18&varaTst=0129&consulta=Consultar>. Acesso em 8abr. 2023.

⁸⁵ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho – TST. **Recurso De Revista. Dano Moral. Dano Existencial. Submissão A Jornada Extenuante. Prejuízo Não Comprovado**. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/182343323>. Acesso em 9 abr. 2023.

RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMADA. DANO MORAL. EXCESSO DE JORNADA. INDENIZAÇÃO. Embora a jornada extraordinária cause cansaço ao empregado e privação das horas de convívio social e familiar, uma vez que a limitação da jornada de trabalho visa a proteger a integridade dos trabalhadores, evitando a fadiga física e psíquica, não se pode presumir a ocorrência de danos à moral do obreiro. No caso, não há nos autos elementos que indiquem, à saciedade, ter havido sofrimento ou abalo à incolumidade moral do reclamante, em virtude do excesso de jornada, a ensejar indenização. Observe-se que o dano existencial em questão não é *in re ipsa* (presumível, independentemente de comprovação). Recurso ordinário patronal provido, quanto ao tema. (Processo: ROT - XXXXX-92.2016.5.06.0016, Redator: Larry da Silva Oliveira Filho, Data de julgamento: 15/10/2020, Quarta Turma, Data da assinatura: 17/10/2020)⁸⁶.

O dano existencial com uma espécie de gênero de “dano extrapatrimonial”, serve como meio de proteger o princípio da dignidade da pessoa humana direitos humanos ao opor-se à supressão de direitos. No entanto, o dano existencial é visto um instituto de difícil apuração, ou seja, falta de monitoramento efetivo da implementação tarefas e controle de jornada⁸⁷.

Dada a flexibilidade que o teletrabalho se expõe quanto ao cumprimento da jornada de trabalho, percebe-se o maior risco, facilitando a sobrecarga, e causando prejuízo existencial devido às crises estressantes causadas pela intromissão do trabalho no ambiente familiar. No recente cenário pandêmico, foi possível acompanhar diversos abusos.

Por isso, o teletrabalhador deve fazer constar no contrato, uma provisão de horas trabalhadas, e mesmo que não seja fixa, tenha uma estimativa para caracterizar a responsabilidade do empregador. Além disso, deve estar previsto quais as atividade e funções, que serão desempenhadas, as determinações de prevenção e segurança de trabalho que deverão ser seguidas.

4 DA RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR FRENTE AO ACIDENTE DE TRABALHO NO TELETRABALHO

4.1 Responsabilidade do empregador de fornecer equipamentos, infraestrutura, treinamento e fiscalização e proteção ao teletrabalhador.

Segundo o art. 75-D da CLT⁸⁸, o contrato é que estabelecerá as regras no tocante a responsabilidade pela aquisição, manutenção e fornecimento dos equipamentos tecnológicos e

⁸⁶ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho – TST. **Recurso De Revista. Dano Moral. Dano Existencial. Submissão A Jornada Extenuante. Prejuízo Não Comprovado.** Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-6/1109400531>. Acesso em 9 abr. 2023.

⁸⁷ FERNANDES, Diogo da Silva, **O TELETRABALHO E A PANDEMIA DO COVID-19: Perspectivas e desafios jurídicos com o avanço do teletrabalho durante a pandemia do Covid19.** São Paulo-2022. Disponível em: <https://repositorio.animaeducacao.com.br/handle/ANIMA/29704>. Acesso em: 7 abr. 2023.

⁸⁸ Art. 75-D - As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito. BRASIL. **Consolidação**

a infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto. Caso o empregado efetue uma compra, o ressarcimento também deverá ocorrer na forma estipulada no contrato, não integrando a remuneração do empregado.

Observando que essa responsabilidade deve ser fixada no contrato de trabalho, a primeira leitura que se faz, parece que as partes possuem, a plena liberdade para decidir de quem seria a responsabilidade pelos custos e despesas, juntamente com as formas e tipos de compensação⁸⁹.

Foram essas as primeiras impressões dos que se propuseram a comentar o artigo 75-D da CLT e que afirmavam que, da leitura, os empregadores poderiam repassar para os empregados o custo de manutenção de seus locais de trabalho (energia elétrica, móveis e eletroeletrônicos nas residências dos trabalhadores). No entanto, esta não parece ser a melhor explicação do instituto.

O texto afirma que o contrato deve prever como reembolsar as despesas. Como consequência lógica, essas mesmas despesas, claro, sempre devem ser reembolsadas conforme exigido por lei. Com efeito, o contrato deve conter regras sobre responsabilidade pela aquisição (por exemplo, quem ficará responsável pela compra do equipamento, o empregador ou o empregado), manutenção (o empregado ou empregador que garante a boa manutenção do equipamento) ou o fornecimento equipamentos (quem deve fornecer, o trabalhador ou os empregadores) e, finalmente, a infraestrutura necessária e adaptada para garantir o trabalho remoto. O simples fato de a prestação dos serviços ocorrer fora da localidade do empregador não permite a transferência para o empregado, parte insuficiente da relação, e que somente detém a força de trabalho, os custos da prestação do serviço.

Pensar diferente, esbarraria, no princípio da alteridade, que apresenta a vedação de repasse do risco do negócio ao empregado.

Em processo perante a Vara do Trabalho da 4ª Região, a 8ª Turma manteve a decisão do tribunal, em primeiro grau, referente ao aluguel de um *laptop* para uma empresa que não forneceu equipamentos de telecomunicações para realizar teletrabalho, o que significava que o trabalhador deveria usar o seu próprio computador portátil. Ao proferir a sentença, o juiz do Trabalho, Rodrigo Trindade, indicou que o autor usou seu *notebook*, sem contraprestação da parte ré, e não havia dúvidas de que o uso do aparelho era necessário para a realização do

das Leis do Trabalho. Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943 – Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm. Acesso em: 29 fev. 2023.

⁸⁹MELO, Fernando Luiz de. **TELETRABALHO EM TEMPOS DE CORONAVÍRUS**. Ebook. Primeira edição, 2020. p. 16- 17.

trabalho. Seguindo o princípio de que a lei proíbe a transferência dos riscos do projeto para os empregados, fixou o aluguel em valor único de R\$ 1.500,00, pelo uso do notebook pelos últimos 3 anos⁹⁰.

Os tele empregadores também são obrigados a reembolsar os custos de teletrabalho possibilitados pelo teletrabalho usando eletricidade e internet de banda larga, que é objeto de debate legal. Se a eletricidade for usada, os funcionários provavelmente incorrerão em custos adicionais para o teletrabalho, pois a usarão para operar computadores, impressoras, condicionadores de ar, ventiladores etc. Diante disso, os trabalhadores devem ser compensados pelos custos adicionais incorridos, desde que esses custos já sejam declarados na candidatura ao emprego. As despesas ordinárias correspondem ao empregador e todas as despesas extraordinárias são atribuídas ao empregador, aplicando-se analogicamente o art. 23, inciso XII, da Lei n.º 8.2 5/91 (Lei de Locações), que descreve que o pagamento das despesas ordinárias é do locatário do imóvel e locador despesas extraordinárias⁹¹.

De todo modo, o instituto poderia ter sido mais explícito, trazendo maior segurança jurídica aos envolvidos na relação jurídica na medida em que a redação confusa levou a interpretações questionáveis e muitas vezes errôneas, inclusive por alguns operadores do direito.

Outro ponto importante se refere a proteção do meio ambiente, incluindo o ambiente de trabalho, um direito fundamental trazido no art. 7º, XXII, art. 225, caput e no art. 200, VIII, todos da Constituição Federal. Além desses, o art. 170 e 193, também da Constituição Federal, afirmam os valores sociais do trabalho como pilares da ordem econômica e social, e dispõem sobre a proteção integral da saúde e integridade física do trabalhador no ambiente em que exerce suas funções⁹².

⁹⁰ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Sentença em Reclamação Trabalhista: 0020405-15.2015.5.04.0028**. Diante do exposto, e de tudo o mais constante nos autos, rejeita-se a preliminar e julga-se procedente em parte os petítórios dos processos movidos por Ubirata Ribeiro Domingues aforado em face de ZOPONE-Engenharia e Comercio LTDA, Tim Celular S.A. e OI S.A. Reclamante: Pedro Omar Oliveira da Rocha. Reclamado: WMS Supermercados do Brasil LTDA. Juiz do Trabalho Rodrigo Trindade de Souza. 28ª Vara do Trabalho de Porto Alegre/RS. Data da publicação: 10.11.2016. Jusbrasil em: TRT-4 10/11/2016 - Pg. 1217 - Judiciário | Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região | Diários Jusbrasil. Acesso em: 9 mar. 2023.

⁹¹ CAPUZZI, Antônio. **Teletrabalho: perspectivas no contexto da reforma trabalhista**. In: MIZIARA, Raphael; ASSUNÇÃO, Carolina Silva Silvino; CAPUZZI, Antônio. Direito do trabalho e estado democrático de direito: homenagem ao professor Maurício Godinho Delgado. São Paulo: LTr, 2018, p. 135-150.

⁹² Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança; Art. 225. Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações; Art. 200. Ao sistema único de saúde compete, além de outras atribuições, nos termos da lei: VIII - colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho. BRASIL.

Insta mencionar que o ambiente de trabalho é um direito humano básico destinado a respeitar a dignidade humana. A proteção tem como finalidade básica a proteção do trabalhador, a busca de um equilíbrio entre o empregador e o empregado em todos os aspectos, segurança, higiene e saúde do trabalhador que são complementos ao direito à vida e por isso não podem ser negociáveis.

O meio ambiente do teletrabalho que é entendido como um conjunto de fatores relacionados direta e indiretamente ao desempenho de uma atividade, possui um possível risco de adoecimento, afeta as condições físicas e psicológicas e o desempenho do empregado, na capacidade de execução do trabalho, em questões ergonômicas, seja pelas múltiplas tarefas ou tensões sobrepostas. Como se não bastasse, eles também levam ao absenteísmo, instabilidade no emprego e redução da produtividade. A qualidade de vida de um cidadão depende da qualidade do ambiente em que trabalha, mas em geral, as condições de trabalho não são adequadas à capacidade física e mental do trabalhador.

Nos termos do artigo 199 da CLT, os tele empregadores são obrigados a fornecer aos seus empregados equipamentos adequados para a execução de tarefas nas quais os funcionários estejam sentados, a fim de manter a postura e evitar posições incômodas ou forçadas e lesões⁹³.

Ressalta-se que os tele empregadores são obrigados a custear a aplicação de todas as medidas de controle de riscos ambientais, inclusive os equipamentos de proteção individual, conforme a redação do art. 166 de CLT⁹⁴.

Alice Monteiro de Barros, entende que o fato de um empregado estar trabalhando fora do ambiente empresarial não isenta o empregador do cumprimento das leis de higiene e segurança⁹⁵.

Para mais, a CLT, no art. 75 - E, obriga o empregador a instruir os empregados sobre a prevenção de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais. O empregador deve instruir de

[Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm. Acesso em: 4 fev. 2023.

⁹³Art.199 - Será obrigatória a colocação de assentos que assegurem postura correta ao trabalhador, capazes de evitar posições incômodas ou forçadas, sempre que a execução da tarefa exija que trabalhe sentado. BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-Lei n.º 5.452**, de 1º de maio de 1943 – Disponível em:https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm. Acesso em: 09 mar. 2023.

⁹⁴Art. 166 - A empresa é obrigada a fornecer aos empregados, gratuitamente, equipamento de proteção individual adequado ao risco e em perfeito estado de conservação e funcionamento, sempre que as medidas de ordem geral não ofereçam completa proteção contra os riscos de acidentes e danos à saúde dos empregados. BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-Lei n.º 5.452**, de 1º de maio de 1943 – Disponível em:https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm. Acesso em: 09 mar. 2023.

⁹⁵ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho** — 11. ed., atual. por Jessé Claudio Franco de Alencar. — São Paulo: LTr, 2017.p. 218.

forma clara e ostensiva os empregados sobre as medidas tomadas para prevenir doenças e acidentes de trabalho⁹⁶.

Conforme explica Francisco Neto Cavalcante:

A interpretação literal deste dispositivo pode dar o falso entendimento de que quando se tratar de teletrabalho, o empregador não mais terá responsabilidade quanto ao meio ambiente de trabalho e à observância das normas de medicina e segurança do trabalho⁹⁷.

No entanto, o referido dispositivo deve ser interpretado de acordo com o artigo 157, incisos I e II da Consolidação das leis Trabalhista, que aduz que cabe às empresas cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho, além de instruir os empregados, quanto às precauções a cuidar no sentido de evitar acidentes do trabalho. É dever da empresa seguir e observar as normas de segurança e medicina do trabalho, fornecendo instrução para prevenir acidentes⁹⁸.

Ainda tratando sobre capacitação e treinamento, a Norma Regulamentadora n.º. 1 é responsável por todas as normas gerais que as empresas brasileiras sujeitas à CLT devem cumprir. Especifica-se também que todas as organizações cumprem as demais NRs em assuntos relacionados à saúde e segurança do trabalho. Após a atualização de 2019, a NR 1 regulamentou a obrigatoriedade do treinamento a distância de segurança do trabalho, desde que algumas recomendações fossem respeitadas. Essa norma também estabelece que as empresas têm obrigação de explicar aos funcionários os riscos ambientais a que estão expostos. Além disso, o empregado deve conhecer todos os meios para prevenir doenças e acidentes de trabalho⁹⁹.

⁹⁶Art. 75-E - O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho.

Parágrafo único. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.

BRASIL. **Lei n.º 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm. Acesso em: 09 mar. 2023.

⁹⁷NETO, Francisco Ferreira Jorge; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do trabalho**. 9.ed. São Paulo: Atlas, 2019. p. 58.

⁹⁸ Art. 157 - Cabe às empresas: I - cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho; II - instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais; BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-Lei n.º 5.452**, de 1º de maio de 1943 – Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452compilado.htm. Acesso em: 08 mar. 2023.

⁹⁹Ministério do Trabalho e Emprego. NR. ° 1. **Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais**. 1.7 Capacitação e treinamento em Segurança e Saúde no Trabalho; 1.7.1 O empregador deve promover capacitação e treinamento dos trabalhadores, em conformidade com o disposto nas NR; 1.7.1.1 Ao término dos treinamentos inicial, periódico ou eventual, previstos nas NR, deve ser emitido certificado contendo o nome e assinatura do trabalhador, conteúdo programático, carga horária, data, local de realização do treinamento, nome e qualificação dos instrutores e assinatura do responsável técnico do treinamento; 1.7.1.2 A capacitação deve incluir: a) treinamento inicial; b) treinamento periódico; e c) treinamento eventual. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/acesso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/ctpp/arquivos/normas-regulamentadoras/nr-01-atualizada-2022-1.pdf/view>. Acesso em: 27 mar. 2023. p. 9.

Nesse sentido:

“INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. DOENÇA PROFISSIONAL. CULPA DO EMPREGADOR. EMPREGADO EM DOMICÍLIO. O fato de o empregado trabalhar em domicílio não constitui, por si só, motivo para eximir o empregador da observância das normas de segurança e medicina do trabalho, colocando o trabalhador à margem da proteção legal que deve abranger "todos os locais de trabalho", sem distinção (artigo 154 da CLT). É certo que não há como exigir do empregador, em semelhante circunstância, a fiscalização cotidiana dos serviços prestados, inclusive quanto à efetiva observância pelo empregado das normas de segurança e medicina, mesmo porque a casa é asilo inviolável do indivíduo, ninguém nela podendo penetrar sem o consentimento do morador, salvo em caso de flagrante delito ou desastre, ou para prestar socorro, ou, durante o dia, por determinação judicial, nos termos da garantia estatuída no artigo 5º, inciso XI, da Constituição Federal. Essa particularidade, sem dúvida, constitui elemento que vai interferir na gradação da culpa do empregador em relação a eventual doença profissional constatada, mas não permite isentá-lo do cumprimento de obrigações mínimas, como a de instruir os empregados quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais, nos termos do artigo 157, II, da CLT, além de fornecer mobiliário adequado, orientando o empregado quanto à postura correta (artigo 199 da CLT), pausas para descanso, etc. Verificado o descumprimento dessas obrigações primordiais pelo empregador, em face da sua omissão negligente no tocante aos cuidados com a saúde da empregada, é inegável a sua culpa no surgimento da doença profissional constatada, incidindo sua responsabilidade pela compensação do dano moral sofrido pela obreira. (TRT-3 - RO: 1626808 00208-2006-143-03-00-2, Relator: Heriberto de Castro, Turma Recursal de Juiz de Fora, Data de Publicação: 17/09/2008, DJMG. Página 14)¹⁰⁰.

Desta feita, é possível observar que o tele empregador tem obrigação de fornecer o treinamento necessário para que os teletrabalhadores executem seu ofício da forma mais segura possível.

No entanto, é difícil para o tele empregador controlar as normas de segurança, embora seja possível controlar periodicamente o tele trabalhador, através de visitas no local de sua prestação de serviço. Isso deve ser especificado no contrato de trabalho, pois de acordo com o art. 5º, inciso XI da Constituição Federal, o local de residência (onde o teletrabalhador exerce principalmente suas atividades) é considerado inviolável, onde a presença do empregador sem previsão contratual, poderá tornar instrumento de invasão da vida privada do teletrabalhador e sua família, podendo configurar dano moral ou existencial.

É dever do empregador reduzir o risco de acidentes do trabalho, e do mesmo modo, fiscalizar o cumprimento das normas de segurança estabelecidas para os trabalhadores remotos, observando os limites desse controle, como o direito à privacidade garantido pela Constituição Federal para todos os teletrabalhadores.

¹⁰⁰ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho -3 - **Recurso Ordinário nº: 1626808 00208-2006-143-03-00-2**, Relator: Heriberto de Castro, Turma Recursal de Juiz de Fora, Data de Publicação: 17/09/2008, DJMG. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-3/129546658>. Acesso em: 27 mar. 2023.

Portanto, os empregadores têm a responsabilidade de fornecer equipamentos, infraestrutura, treinamento, inspecionar ambientes de trabalho remoto e fazer cumprir as leis médicas e ambientais relacionadas ao trabalho dos funcionários.

4.2 Noções sobre Responsabilidade Civil

A responsabilidade civil é um conceito fundamental no campo do direito, que diz respeito à obrigação de uma pessoa ou entidade em reparar os danos causados a outra parte. Ela está presente em diversas áreas do direito, como civil, trabalhista, empresarial e ambiental, e tem como objetivo principal assegurar a compensação dos prejuízos sofridos por uma vítima em decorrência da conduta inadequada de outra pessoa ou entidade.

O aspecto geral da responsabilidade civil envolve o entendimento dos princípios e fundamentos que norteiam essa área do direito. Em primeiro lugar, é importante destacar que a responsabilidade civil se baseia no princípio da reparação integral do dano, ou seja, o objetivo é restaurar a situação da vítima ao estado anterior à ocorrência do dano, na medida do possível. Isso significa que a vítima tem o direito de ser compensada pelos danos materiais e morais que sofreu, incluindo prejuízos financeiros, danos físicos, emocionais e reputacionais.

O art. 186 do Código Civil assevera, que “aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito¹⁰¹”.

Da análise do referido texto, conclui-se que são quatro elementos da responsabilidade civil: ação ou omissão, culpa ou dolo do agente, relação de causalidade e o dano experimentado pela vítima.

O primeiro elemento pode ser dividido em ato ou omissão do agente. O ato resultante da atividade humana é movido pela vontade do próprio ator de praticar determinado ato ilícito contra um terceiro, aparentemente essa parte do livre arbítrio e controle de execução o fato alegado prevalece sobre o indivíduo. Quanto à omissão consiste em um dever de ser, isto é, o dano ocorreu porque o agente não promoveu medidas para que o resultado não acontecesse. É assim que é preciso apresentar que se a atividade tivesse sido praticada de outra maneira, em tal situação, nenhum dano teria ocorrido.

¹⁰¹ Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito. Doutrina sobre este ato normativo. BRASIL. Lei n.º 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm. Acesso em 9 abr. 2023.

Outro princípio importante é o dolo ou culpa, que está presente em grande parte dos casos de responsabilidade civil. O dolo consiste na vontade de cometer uma violação da lei, e culpa, por falta de diligência. Dolo, é, portanto, uma violação deliberada, intencional e consciente das obrigações legais. Para obter a reparação do dano, em regra, a vítima deve provar a intenção do agente ou, em *stricto sensu*, a culpa, de acordo com a teoria subjetiva, adotada pelo Código Civil. No entanto, como geralmente se torna difícil alcançar tal comprovação, nosso direito positivo admite, hipóteses em que algumas situações de responsabilização, sem culpa: a responsabilidade objetiva, baseada na teoria do risco¹⁰².

Outro aspecto relevante da responsabilidade civil é a necessidade de comprovação do nexo de causalidade entre a conduta da pessoa ou entidade e o dano causado à vítima. Isso significa que é preciso estabelecer um elo de causalidade direta entre a ação ou omissão do responsável e o dano sofrido pela vítima. Sem a comprovação do nexo de causalidade, não é possível atribuir a responsabilidade pelo dano.

E por fim, o dano. Sem a prova de que o dano ocorreu, não há a responsabilização civil. O dano pode ser material ou apenas moral, ou seja, sem afetar o patrimônio econômico da vítima. O Código Civil contém um capítulo na investigação de danos, ou seja, determinação de danos e compensação apropriada. A inexistência de dano obstaculiza a apresentação de pedido de indenização, sem objeto.

4.2.1 Responsabilidade Civil Subjetiva

A responsabilidade civil subjetiva foi adotada pelo Código Civil Brasileiro. Trata-se de um conceito jurídico que se refere à obrigação de uma pessoa reparar os danos causados a outra pessoa em decorrência de uma conduta considerada ilícita ou culposa. Nesse tipo de responsabilidade, é necessário que haja comprovação de culpa ou dolo por parte do agente causador do dano para que a vítima tenha direito à indenização¹⁰³.

Em outras palavras, implica na responsabilização do indivíduo que causou o dano, sendo necessário que ele tenha agido com culpa ou dolo para que possa ser responsabilizado. A culpa pode ser caracterizada pela negligência, imprudência ou imperícia, enquanto o dolo é caracterizado pela intenção de causar o dano.

Para que a responsabilidade civil subjetiva seja configurada, é necessário que exista uma relação de causa e efeito entre a conduta do agente e o dano causado à vítima, bem como

¹⁰² *Ibid.*

¹⁰³ Gonçalves, Carlos Roberto. **Direito civil brasileiro**, volume 4: responsabilidade civil / – 13. ed. – São Paulo. Saraiva Educação, 2018.p 39-40.

que a vítima comprove a existência do dano e o nexo causal entre ele e a conduta do agente. Além disso, a vítima deve comprovar a culpa ou o sofrimento do agente, o que pode ser feito por meio de provas documentais, testemunhais ou periciais.

Assim, a responsabilidade civil subjetiva é uma das formas de responsabilização civil prevista na legislação brasileira, sendo que a sua aplicação depende da comprovação de culpa ou dolo por parte do agente causador do dano.

4.2.2 Responsabilidade Civil Objetiva

Responsabilidade civil objetiva é um conceito jurídico que se refere à obrigação legal de reparar danos causados a terceiros, independentemente da existência de culpa ou negligência por parte do responsável. O art. 927 do Código Civil, instaurou a reponsabilidade objetiva, baseada no fato objetivo de que alguém causa um dano a outra pessoa, e não há como pré-requisito a culpa.¹⁰⁴

Geralmente é aplicada em situações em que há uma relação de causa e efeito entre a ação de um indivíduo ou empresa e o dano causado a outra pessoa ou propriedade. Por exemplo, se uma empresa de transporte negligenciar a manutenção de um ônibus e ele sofrer uma falha mecânica que causa um acidente, a empresa pode ser responsabilizada objetivamente pelo dano causado aos passageiros.

Portanto, ainda que o ato causador do dano seja lícito, haverá a responsabilidade, caso em que é legalmente referido como um "ilícito pelo resultado". Se ocorrer uma situação em que a ação determine uma possível ameaça aos direitos de terceiros, a responsabilidade pelos resultados causados pela ação é assumida independentemente do comportamento¹⁰⁵.

A Responsabilidade civil objetiva é uma forma de proteger os direitos das vítimas de danos e incentivar as empresas e indivíduos a agirem de forma mais responsável e segura. Ela também é importante porque, em muitos casos, pode ser difícil provar que uma pessoa ou empresa agiu com negligência ou intenção de causar dano. No entanto, é importante ressaltar que nem todas as situações são abrangidas pela Responsabilidade Civil Objetiva. Existem

¹⁰⁴ Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo. Parágrafo único. Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem. BRASIL. **Lei n.º 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm. Acesso em 9 abr. 2023.

¹⁰⁵ MOLINA, André Araújo. **Sistema de Responsabilidade Civil Objetiva e os Acidentes de trabalho.** Revista TST, vol. 79, n. 2, abril-junho de 2013. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/39810/004_molina.pdf?sequence=1. Acesso em: 09 abr. 2023.

algumas distintas, como em casos de força maior, como desastres naturais, ou quando a vítima contribuiu para o dano causado.

4.3 Responsabilidade Civil do Empregador

Inicialmente, importante explicar que a lei civil deu amparo legal à responsabilidade do empregador (a própria Consolidação dispunha pela aplicação do direito civil, subsidiariamente, no direito do trabalho nos casos de lacunas na lei), o que suscitou a necessidade de amparo nos limites das leis trabalhistas.

Desta feita, entrou em vigor a Emenda Constitucional n.º 45, de 2004, que modificou o art.114, inciso VI, da Constituição da República¹⁰⁶, ampliado a competência material da Justiça do Trabalho que passou a ter capacidade de apreciar e julgar litígios envolvendo dano moral ou patrimonial oriundos das relações de trabalho, e não somente de emprego¹⁰⁷.

Nos mesmos moldes, o Tribunal Superior do Trabalho, reforçou entendimento ao editar a Súmula 392:

Nos termos do art. 114, inc. VI, da Constituição da República, a Justiça do Trabalho é competente para processar e julgar ações de indenização por dano moral e material, decorrentes da relação de trabalho, inclusive as oriundas de acidente de trabalho e doenças a ele equiparadas, ainda que propostas pelos dependentes ou sucessores do trabalhador falecido¹⁰⁸.

Mas antes disso, ainda em 1963, no âmbito jurisprudencial, a edição da Súmula n.º 229¹⁰⁹, pelo Supremo Tribunal Federal - STF, foi um marco importante sobre a possibilidade do empregador ser responsabilizado pelo acidente sofrido pelo trabalhador, no que afirma expressamente: "A indenização acidentária não exclui a do direito comum, em caso de dolo ou culpa grave do empregador". Posto isso, uma vez que a doutrina e a jurisprudência há muito

¹⁰⁶ Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar: VI as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho; (Incluído pela Emenda Constitucional n.º 45, de 2004). BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm. Acesso em: 4 abr. 2023.

¹⁰⁷ BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm. Acesso em: 4 abr. 2023.

¹⁰⁸ BRASIL. **Superior Tribunal de Justiça. Súmula 392**. Res. 200/2015. Dano moral e material. Relação de trabalho. Competência da justiça do trabalho. Última Publicação: 04/11/2015. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/?tipoJuris=SUM&orgao=TST&pesquisar=1>. Acesso em 4 abr. 2023.

¹⁰⁹ Súmula 229 - A indenização acidentária não exclui a do direito comum, em caso de dolo ou culpa grave do empregador. SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **Súmula n. 229**. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/jurisprudencia/sumariosumulas.asp?base=30&sumula=3355>. Acesso em 8 abr. 2023.

reconhecem a aplicação da responsabilidade civil nas relações de trabalho, é improvável que entendimentos contrários se mantenham¹¹⁰.

Segundo Amauri Mascaro Nascimento¹¹¹, quanto à obrigação de responsabilização e de acordo com a Constituição Federal de 1988, a responsabilidade civil do empregador por danos morais, materiais e estéticos, causados por acidente de trabalho é, via de regra, subjetiva, de modo que exige a ocorrência de dano, a evidência de dolo ou culpa no negócio e a conexão causal entre esse e aquele. Com o respaldo do referido dispositivo legal, desenvolveu-se o entendimento de que ninguém pode ser obrigado a reparar em razão de incidente isolado, sendo necessária a comprovação de que o empregador cooperou para realização do evento danoso, visto que a culpa se encontra atrelada à obrigação de reparar os danos.

No entanto, há uma tendência crescente referente à responsabilização objetiva do empregador em determinadas atividades consideradas de risco, pois, se há risco, deve haver também segurança¹¹².

A propósito, Maria Helena Diniz, aduz que a responsabilidade objetiva se assenta num princípio de equidade, existente desde o direito romano: “aquele que se beneficia de uma situação deve responder pelos riscos ou danos dela decorrentes¹¹³”.

Ora, a Constituição Federal de 1988, também conhecida como “Constituição Cidadã”, considera o cidadão não apenas como indivíduo, mas como parte inerente de um corpo social, como o principal destinatário da ordem legal, estendendo privilégios e direitos fundamentais, entre eles o direito ao trabalho e à saúde. Nesse trilhar, a lógica do Estado Social volta sua atenção à promoção do bem comum, à equidade, a valorização da vida, saúde, e sobretudo, da dignidade da pessoa humana. Não haveria sentido, não observar que a responsabilidade civil subjetiva, não seria capaz de promover o almejado equilíbrio social, dada a dificuldade do trabalhador, parte hipossuficiente da relação, comprovar judicialmente a culpa do empregador.

Nesse sentido, há uma inclinação doutrinária e jurisprudencial, admitindo casos em que a presunção *juris tantum* de culpa, amparadas no art. 927 do Código Civil, reconhecendo, a reponsabilidade objetiva, ou seja, situações de responsabilidade civil independente de culpa.

¹¹⁰ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. TRT. 12ª Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região/Escola Judicial do TRT da 12ª Região. **Ciência Inequívoca da incapacidade laboral oriunda de acidente de trabalho como balizador para se postular Ação Indenizatória e o incidente de Resolução de Demandas Repetitivas como mecanismo à Pacificação Jurisprudencial** - v.23 n. 32 2020 – Florianópolis/SC. Disponível em: <https://portal.trt12.jus.br/sites/default/files/2020-11/Revista%20do%20Tribunal%20do%20Trabalho%20do%20TRT12%20n32.pdf>. Acesso em 8 abr. 2023. p. 117-140.

¹¹¹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de Direito de Trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho. 22. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2007.

¹¹² CAVALIERI FILHO, Sérgio. Programa de Responsabilidade Civil. São Paulo: Atlas, 2013.

¹¹³ DINIZ, Maria Helena. Curso de Direito Civil Brasileiro. 16. ed. São Paulo: Saraiva, 2002.

Confirmando esse entendimento, na 1ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, a Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho – ANAMATRA, aprovou o enunciado n.º 37, que afirma que poderá ser aplicado o art. 927, parágrafo único, do CC, em acidentes do trabalho, pois o art. 7º, XXVIII, da Constituição da República, não constitui óbice à aplicação, visto que seu caput garante a inclusão de outros direitos que visem à melhoria da condição social dos trabalhadores¹¹⁴.

Contudo, os debates doutrinários e judiciais seguiram, pois para muitos, o art. 927 do Código Civil deveria ser declarado inconstitucional, indo de encontro o que a Constituição Federal de 1988, positivou em no art. 7º, XXXVIII. Desta feita, o Supremo Tribunal Federal – STF, em harmonia com a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho - TST, apreciando Tema 932, oriundo do Recurso Extraordinário – RE nº 828.040, decidiu por maioria dos votos, sobre a constitucionalidade da responsabilidade civil objetiva do empregador em atividades de risco por danos causados em decorrência de acidente de trabalho típico ou similar, e definiu a tese de repercussão geral¹¹⁵:

O artigo 927, parágrafo único, do Código Civil é compatível com o artigo 7º, XXVIII, da Constituição Federal, sendo constitucional a responsabilização objetiva do empregador por danos decorrentes de acidentes de trabalho, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida, por sua natureza, apresentar exposição habitual a risco especial, com potencialidade lesiva e implicar ao trabalhador ônus maior do que aos demais membros da coletividade¹¹⁶.

Com efeito, não parece justificada uma interpretação restritiva da norma constitucional no sentido de que apenas caberia a responsabilidade subjetiva do empregador, uma vez que, certas atividades por sua própria natureza, pela forma como são executadas, ou por se tratar de atividade de risco elevado, possuem de fato, maior chance de incorrer acidentes de trabalho.

¹¹⁴ Enunciado n.º 37. Aplica-se o art. 927, parágrafo único, do Código Civil nos acidentes do trabalho. O art. 7º, XXVIII, da Constituição da República, não constitui óbice à aplicação desse dispositivo legal, visto que seu caput garante a inclusão de outros direitos que visem à melhoria da condição social dos trabalhadores. TRT. Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região. Enunciados da 1ª Jornada de Direito Material e Processual. Disponível em: <https://www.trt5.jus.br/node/31650#content>. Acesso em 8 abr.2023.

¹¹⁵ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. TRT. 12ª Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região/Escola Judicial do TRT da 12ª Região. **Ciência Inequívoca da incapacidade laboral oriunda de acidente de trabalho como balizador para se postular Ação Indenizatória e o incidente de Resolução de Demandas Repetitivas como mecanismo à Pacificação Jurisprudencial** - v.23 n. 32 2020 – Florianópolis/SC. Disponível em: <https://portal.trt12.jus.br/sites/default/files/2020-11/Revista%20do%20Tribunal%20do%20Trabalho%20do%20TRT12%20n32.pdf>. Acesso em 8 abr. 2023. p. 117-140.

¹¹⁶ STF. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário nº. 828.040**. Relator: Ministro Alexandre de Moraes. Decisão em 12 mar. 2020. Brasília, 2020. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=753109046>. Acesso em: 8 abr. 2023.

Nesse diapasão, o empregador que cometer qualquer ato ou omissão em qualquer grau ou fornecer atividades de risco ao trabalhador tem o dever de indenizar as vítimas de acidente de trabalho. O instituto legal que dá amparo ao direito à indenização está expresso nos artigos 223-A-223-F da legislação trabalhista¹¹⁷.

Por fim, o principal objetivo da responsabilidade no ramo trabalhista é esclarecer que qualquer violação à integridade física, saúde, honra, reputação e/ou dignidade humana no ambiente de trabalho, pode ser combatido e reparado no judiciário, com a finalidade de proteger o trabalhador, parte vulnerável da relação de trabalho.

4.4 Responsabilidade do empregador por acidentes de trabalho em regime de teletrabalho

Inicialmente, em relação ao teletrabalho é importante destacar que de acordo com o art. 6º, da CLT¹¹⁸, “não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego”. Desta feita, as medidas para o trabalho convencional e o teletrabalho devem ser as mesmas, e obviamente não é possível a alegação, por parte do empregador, sobre ausência de responsabilidade por acidente de trabalho, ocorrido fora das dependências da empresa, ou seja, o empregador é de fato legalmente responsável pelas situações de doença ocupacional ou acidente do trabalho, tendo como vítima, o teletrabalhador.

Apesar de todas as vantagens e dificuldades vencidas, o teletrabalho ainda pode levar à novas discussões sobre assuntos relacionados as preocupações com a saúde do trabalhador, pois essa nova forma de trabalho pode levar a novos riscos à saúde dos teletrabalhadores.

¹¹⁷ Art. 223-A. Aplicam-se à reparação de danos de natureza extrapatrimonial decorrentes da relação de trabalho apenas os dispositivos deste Título. Art. 223-B. Causa dano de natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação. Art. 223-C. A honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física. Art. 223-D. A imagem, a marca, o nome, o segredo empresarial e o sigilo da correspondência são bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa jurídica. 223-E. São responsáveis pelo dano extrapatrimonial todos os que tenham colaborado para a ofensa ao bem jurídico tutelado, na proporção da ação ou da omissão. Art. 223-F. A reparação por danos extrapatrimoniais pode ser pedida cumulativamente com a indenização por danos materiais decorrentes do mesmo ato lesivo. BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943 – Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm. Acesso em 4 abr. 2023.

¹¹⁸ BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943 – Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm. Acesso em 4 abr. 2023.

O maior problema com relação ao teletrabalho, talvez esteja em qualificar com segurança, um acidente como de trabalho ou doméstico. Como provar que a enfermidade que acometeu o teletrabalhador foi devido a sua função de digitação ou de seu hobby como tecladista? Quem pode dizer com certeza se a lesão lombar de um funcionário foi causada por má postura ao trabalhar remotamente ou carregar tijolos durante a reforma de sua casa? A dificuldade está em comprovar a natureza desse "acidente de trabalho".

A vista disso, sendo o empregador o principal ator na efetivação da proteção e fiscalização da saúde do tele empregador, pois é aquele que contrata, paga salário, emite ordens de execução de serviço e tem o direito de rescindir, sobre ele resta a obrigação legal de proporcionar aos seus trabalhadores condições mínimas de segurança no cumprimento do contrato de trabalho, implementando medidas de proteção e, sobretudo, viabilizando a proteção de doenças e acidentes de trabalho. O descumprimento por parte do empregador das normas legais de segurança pode acarretar penalidades e multas, pois o empregador não tem livre arbítrio quanto à integridade física, psicológica ou moral dos empregados e não pode ignorar ou descuidar da saúde e segurança dos trabalhadores¹¹⁹.

Não obstante, o legislador inovou ao acrescentar no parágrafo único, do art. 75-E, aduzindo que o empregado deve assinar um termo de responsabilidade no qual se compromete a seguir as instruções dadas pelo empregador. Seria esta uma forma de eliminar a responsabilidade do empregador por acidentes ou doenças relacionadas ao trabalho no ambiente do trabalhador remoto? Será que a responsabilidade do empregador estaria liberada? O teletrabalhador remoto deve assinar um termo de responsabilidade no qual se compromete a seguir as instruções dadas pelo tele empregador para prevenir doenças e acidentes de trabalho¹²⁰.

Nesse contexto, a 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho (2017) aprovou o Enunciado nº 72 que aduz:

A mera subscrição, pelo trabalhador, de termo de responsabilidade em que se compromete a seguir as instruções fornecidas pelo empregador, previsto no art. 75-E, parágrafo único, da CLT, não exime o empregador de eventual responsabilidade por danos decorrentes dos riscos ambientais do teletrabalho. Aplicação do art. 7º, XXII da Constituição c/c art. 927, parágrafo único, do Código Civil¹²¹.

¹¹⁹ FINCATO, Denise Pires.

SAÚDE, HIGIENE E SEGURANÇA NO TELETRABALHO: Reflexões E Dilemas No Contexto Da Dignidade Da Pessoa Humana Trabalhadora. Direitos Fundamentais & Justiça; nº 9–OUT./DEZ.2009. Disponível em: <https://dfj.emnuvens.com.br/dfj/article/view/467/259>. Acesso em: 9 abr. 2023.

¹²⁰ MELO, Fernando Luiz de. **TELETRABALHO EM TEMPOS DE CORONAVÍRUS.** Ebook. Primeira edição, 2020. p. 21-22

¹²¹ Enunciados aprovados na 2ª Jornada. **2 Jornada de direito material e processual do trabalho.** Disponível em: <http://www.jornadanacional.com.br/listagem-enunciados-aprovados-vis1.asp>. Acesso em: 9 abr. 2023.

Embora possa parecer que a lei está isentando o empregador de responsabilidade em caso de acidente de teletrabalho, o fato de o trabalhador ter contraído uma obrigação não exime o empregador de responsabilidade. Considerando que os artigos 154 e 157 da CLT¹²² estipulam que todos os ambientes de trabalho dentro e fora das empresas são abrangidos, e embora a modalidade de teletrabalho dificulte a fiscalização, ela se faz muito necessária no que se refere às doenças ocupacionais e acidentes de trabalho. Embora não haja previsão expressa sobre a responsabilidade civil do empregador no regime de trabalho remoto, ela não o excluiu da obrigação de pagar indenização em caso de doença ocupacional e acidente de trabalho, visto que todos os ambientes de trabalho são segurados pelos artigos 154 e 157 da CLT¹²³.

Jucá¹²⁴, defende que a responsabilidade objetiva não é adequada para uma relação de teletrabalho ou pelo menos não há doutrina ou jurisprudência que trate dessa questão. Aborda também sobre a impossibilidade de responsabilidade objetiva, pela natureza da própria atividade, aduzindo que os riscos associados ao teletrabalho não existem, pois envolve o uso de tecnologia, computadores e outras atividades nesse sentido.

Barbara Correa¹²⁵, defende que pela natureza das atividades exercidas no âmbito do teletrabalho, não se pode afirmar que o empregador seja objetivamente responsável pelos danos causados pelo teletrabalho, uma vez que “não há, na doutrina acerca do teletrabalho e na jurisprudência, menção alguma a qualquer atividade de risco que seja desenvolvida através do teletrabalho”.

Existem escassas jurisprudências brasileiras que tratam sobre o tema. Apresentamos um dos poucos encontrados, onde um reclamante, que trabalhava remotamente e

¹²² DUARTE, Camila. **O teletrabalho e a responsabilidade do empregador em casos de acidente de trabalho, SOBRATT – Sociedade Brasileira de Teletrabalho.** em: 07 maio. 2019. Disponível em: <https://www.sobratt.org.br/07052019-o-teletrabalho-e-a-responsabilidade-do-empregador-em-casos-de-acidente-de-trabalho/>. Acesso em: 10 abr. de 2023.

¹²³ Art. 154 - A observância, em todos os locais de trabalho, do disposto neste Capítulo, não desobriga as empresas do cumprimento de outras disposições que, com relação à matéria, sejam incluídas em códigos de obras ou regulamentos sanitários dos Estados ou Municípios em que se situem os respectivos estabelecimentos, bem como daquelas oriundas de convenções coletivas de trabalho. Art. 157 - Cabe às empresas: I - cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho; II - instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais; III - adotar as medidas que lhes sejam determinadas pelo órgão regional competente; IV - facilitar o exercício da fiscalização pela autoridade competente. BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho.** Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943 – Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452compilado.htm. Acesso em 4 abr. 2023.

¹²⁴ JUCÁ, Bruna Simoni; **Responsabilidade acidentária do empregador no teletrabalho à luz da lei Nº 13.467/17-** 23-Abr-2018 Disponível em <http://repositorio.ufba.br/ri/handle/ri/25783>- Acesso em 8 de abr. 2023.

¹²⁵ CORREA, Barbara de Fatima Doná. **O TELETRABALHO FRENTE A CRISE DA COVID-19: A Responsabilidade Acidentária do Trabalhador.** Universidade São Judas, São Paulo – 2022. Disponível em: <https://repositorio.animaeducacao.com.br/bitstream/ANIMA/30714/1/MONOGRAFIA%20-%20BARBARA%20-%2020818135544.pdf>. Acesso em 9 abr. 2023.

ocasionalmente, visitava clientes, reivindicou uma pensão vitalícia por LER (Lesão por Esforço Repetitivo) e após sentença negativa em 1º grau, teve decisão mantida pelo Tribunal Regional de Trabalho da 1ª Região, *por não haver prova do nexo de causalidade entre a doença adquirida e o trabalho prestado para a ré*. Vejamos:

RESPONSABILIDADE CIVIL. PENSÃO MENSAL. A pensão mensal vitalícia, de acordo com o art. 950 do Código Civil, só é devida quando da lesão resultar deficiência capaz de impedir o trabalhador de exercer o seu ofício, profissão ou outra equivalente e correlata, o que não ocorreu nos presentes autos, haja vista que não foi comprovada a incapacidade laboral da reclamante¹²⁶.

Outro caso perante o Tribunal da 24ª Região que julgou um RO de uma professora que alegou acidente de trabalho no processo nº 0024280-79.2016.5.24.0002. Vejamos:

“...3. TRABALHO A DISTÂNCIA BASEADO NA UTILIZAÇÃO DE MEIOS TELEMÁTICO. ERGONOMIA. DEVER DE ORIENTAÇÃO E FISCALIZAÇÃO DO EMPREGADOR. O labor prestado em domicílio, a exemplo do teletrabalho, não exime o empregador da fiscalização das condições laborais, especialmente quanto à ergonomia (art. 75-E da Lei Consolidada – CLT, pois a redução dos riscos inerentes ao trabalho constitui garantia constitucional do empregado e dever do empregador (inciso XXII do art. 7º da Carta Suprema e nas normas constantes da Convenção 155 da Organização Internacional do Trabalho, incorporada ao ordenamento jurídico nacional e, portanto, integrante do bloco de constitucionalidade, pois diz respeito ao direito fundamental à saúde e à segurança do trabalhador, integrando o dever geral de proteção do empregador, pois ao criar, organizar e dirigir a empresa, o empresário ou empregador gera não apenas riscos econômicos do negócio, mas também para a segurança das pessoas que laboram em benefício da organização. Recursos parcialmente providos. (TRT-24 00242807920165240002, Relator: FRANCISCO DAS CHAGAS LIMA FILHO, Data de Julgamento: 23/04/2019, 2ª Turma)¹²⁷”

Segundo a decisão, as condições apresentadas pela recorrente, não parecia haver a possibilidade de desencadear ou agravar doenças mentais. No caso, a narrativa afastava qualquer presunção de relação entre o trabalho e a patologia.

Não obstante, ainda que seja árdua a disposição de tomar um partido, apesar de tudo que foi apresentado, acredita-se que o juízo mais acertado, tendo em vista a efetiva realização da justiça social, seria a defesa da teoria da responsabilização objetiva, haja vista a dificuldade do teletrabalhador, parte hipossuficiente da relação trabalhista, em provar que o acidente de

¹²⁶ TRT. Tribunal Regional da 1ª Região – **RO: 00113850420135010044 RJ**, Relator: Alvaro Luiz Carvalho Moreira, Órgão Julgador: Quarta Turma, Data de Publicação: 27/02/2017). Disponível em: <https://pje.trt1.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0011385-04.2013.5.01.0044/2#0080087>. Acesso em 10 abr. 2023.

¹²⁷TRT. Tribunal Regional da 24ª Região – **RO: 24 00242807920165240002**, Relator: FRANCISCO DAS CHAGAS LIMA FILHO, Data de Julgamento: 23/04/2019, 2ª Turma Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região Trt-24: Xxxxx-79.2016.5.24.0002 | Jurisprudência (jusbrasil.com.br). Acesso em: 14 abr. 2023.

trabalho ocorreu em decorrência do teletrabalho. Ora, a legislação trabalhista brasileira estabelece que é dever do empregador fornecer aos trabalhadores as medidas de proteção necessárias, instruindo-os de maneira expressa e ostensiva, quanto as precauções para evitar acidentes de trabalho e doenças ocupacionais, e ao estabelecer a relação de trabalho, assume os riscos de sua atividade econômica.

Em que pese, a dificuldade em analisar o cenário atual, dada a escassez de normas específicas, ainda há muito que se discutir sobre a responsabilidade civil do teletrabalhador. A verdade é que os legisladores brasileiros falharam em não introduzirem formas de fiscalização e controle do teletrabalho, cabendo agora aos operadores do direito, o deve de interpretar e procurar soluções para esse problema que vem crescendo, dado o avanço no número de pessoas que trabalham em regime de teletrabalho.

4.5 Incompletude e insuficiência de normatização específica

Apesar dos benefícios que essa modalidade de trabalho pode trazer, ela também traz consigo novos riscos e desafios para os empregadores, principalmente no que diz respeito à responsabilização em casos de acidentes de trabalho.

Um dos principais problemas é a falta de normatização específica que trate da responsabilização do empregador nos casos de acidentes de teletrabalho. Com efeito, a normatização implementada pela reforma trabalhista, lei n.º 13.467/2017 e lei n.º 14.442/2022, não traz muitas respostas para muitos casos práticos comuns nas relações do teletrabalho. A tarefa da hermenêutica é, portanto, preencher o vácuo normativo remanescente deixado pelo legislador reformista.

Em muitos países, as leis trabalhistas foram criadas em uma época em que o trabalho remoto era menos comum, o que significa que há pouca ou nenhuma orientação específica sobre como lidar com questões relacionadas ao teletrabalho. Isso pode levar a situações em que os trabalhadores remotos não têm a proteção legal adequada em caso de acidente de trabalho.

No Brasil, a legislação é muito simplista e não consegue prever nem mesmo as situações mais comuns, seja por pressa, desonestidade ou total desconhecimento do assunto pelo legislador. Essa falta de normatização específica pode gerar interpretações divergentes, insegurança, tanto para os empregadores quanto para os empregados. Por exemplo, em casos de acidentes ocorridos durante o teletrabalho, fica difícil estabelecer quem é o responsável pelo

acidente e como será feita a reparação dos danos causados. Tais normas são consideradas omissas, superficiais e obscuras¹²⁸.

As mesmas, não tratam da responsabilidade do empregador em relação à fiscalização das condições de trabalho do teletrabalhador. O empregador está autorizado a exercer seus poderes de telecomando e fiscalização, mas não há na norma, detalhes sobre quais os limites sobre a execução desses poderes. Ou seja, a reforma trabalhista nada disse sobre o dever de controle e cumprimento da relação trabalhista por parte dos empregados, sobre as normas referentes à saúde, higiene e segurança do trabalho.

O que tem ocorrido é que esses vazios legislativos estão sendo preenchidos por cláusulas no contrato de trabalho, e por previsões provenientes de negociações coletivas de trabalho.

Os acidentes de teletrabalho podem envolver questões complexas, como a utilização de equipamentos próprios pelo empregado, questões de segurança da informação e até mesmo problemas de ergonomia. Sem uma regulamentação específica, pode haver dificuldade em estabelecer padrões claros e objetivos para lidar com esses problemas.

Por isso, é importante que haja um esforço por parte dos legisladores para a criação de normas que atentem para essa questão e busquem estabelecer normas específicas para a responsabilização do empregador nos casos de acidentes de teletrabalho. Os teletrabalhadores precisam de um melhor respaldo jurídico em prol de sua proteção, enfatizando a não exploração desses trabalhadores. Isso pode trazer mais segurança e clareza tanto para os empregados quanto para os empregadores, além de contribuir para o desenvolvimento sustentável do trabalho remoto no país.

Diante desse cenário, é importante que as empresas que adotam o teletrabalho implementem medidas de prevenção de acidentes e doenças ocupacionais de forma proativa, mesmo que não haja uma regulamentação clara nesse sentido. Isso inclui a oferta de equipamentos adequados, treinamento em ergonomia e a adoção de medidas para reduzir o estresse e a sobrecarga de trabalho. Além disso, o teletrabalhador também pode adotar medidas preventivas, como pausas regulares, exercícios físicos e cuidados com a postura.

¹²⁸ DUARTE, Camila. **O teletrabalho e a responsabilidade do empregador em casos de acidente de trabalho**, SOBRATT – Sociedade Brasileira de Teletrabalho. em: 07 maio. 2019. Disponível em: <https://www.sobratt.org.br/07052019-o-teletrabalho-e-a-responsabilidade-do-empregador-em-casos-de-acidente-de-trabalho/>. Acesso em: 10 abr. de 2023.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo preocupou-se em abordar um tema de crescente relevância no cenário mundial laboral, que vem crescendo cada dia mais. O objetivo inicial era apresentar uma perspectiva sobre o teletrabalho quanto às omissões existentes na legislação sobre a responsabilidade do empregador em caso de acidente de trabalho e a importância de produção legislativa específica no tocante ao tema.

Em que pese, seja difícil realizar uma análise mais acurada sobre um tema novo como esse no atual cenário jurídico, foi possível propor algumas suposições, coletando informações no ordenamento jurídico (apesar da nova e ainda insuficiente legislação), da posição de doutrinadores (apesar também da pouca matéria à disposição) e de decisões judiciais.

Quanto a definição de teletrabalho, não se considera incomum a utilização de diferentes termos, tanto em âmbito nacional, quanto internacional, para se referir à mesma coisa. Haja vista, a preocupação da doutrina e da recente alteração legislativa, em definir um conceito, observa-se o maior uso do termo *home office*, para se referir ao tema no cotidiano.

O tema, acidentes de trabalho, na modalidade de teletrabalho ainda carece de fundamentação legislativa, pois o assunto só começou a ser abordado, de fato, após a pandemia, onde ocorreram vários conflitos trabalhistas. Ao longo do trabalho, se buscou apresentar a relevância da responsabilidade civil do empregador no acidente de trabalho.

Acerca disso, o art. 75-E, da CLT, nos deixa entender que existe a responsabilização do empregador, pois cabe a ele o dever de prestar informações referentes à segurança do teletrabalhador, acompanhar e fiscalizar se as condições de trabalho são adequadas para a realização da atividade de forma segura e saudável para o empregado.

Em razão das peculiaridades da nova modalidade de contrato de trabalho, foi observado que para a maioria dos autores, a responsabilidade civil estaria ligada ao descumprimento das obrigações enquanto empregador, estando caracterizada nesse sentido, a culpa. Só sendo possível falar em responsabilidade civil subjetiva do empregador no âmbito do teletrabalho, visto que, a responsabilidade objetiva só seria aplicada, se houvesse a assunção de atividades de risco.

No entanto, ao contrário do muito que foi lido, acredita-se, ser concebível reconhecer a responsabilidade objetiva do empregador pelos danos causados à saúde do teletrabalhador, uma vez que se a legislação definiu a obrigação de fornecer todo aparato técnico, treinamento e incumbiu o empregador de instruir de forma “expressa e ostensiva” quanto as precauções a fim de evitar doenças e acidentes laborais, haja vista, que este, assume os riscos originados por

sua atividade econômica no ato da contratação, bem como, quando decide manter esses trabalhadores fora do espaço físico da organização, assume também, as dificuldades de inspeção, controle e manutenção do teletrabalho. Além disso, não se discute aqui, que a responsabilização civil do empregador pelos acidentes de trabalho, poderão incorrer quando houver o descumprimento do exposto em contrato, ou de qualquer obrigação determinada pela legislação.

Justifica-se a preocupação acerca do tema, pois existem diretrizes éticas/morais na relação empregado-empregador, onde o empregado é parte insuficiente da relação de trabalho, ou seja, eles são a parte mais frágil deste contrato. Sabe-se que a falta de isonomia deste tipo de contrato é característica da relação material que lhe está subjacente, em que não existe igualdade substantiva entre as partes no sentido fático, donde decorre também a existência de responsabilidade civil objetiva em determinadas circunstâncias, especificamente, para que seja assegurado à parte mais frágil da relação trabalhista, os direitos fundamentais, principalmente à vida, à saúde e à integridade física.

Nesse interim, vê-se que as poucas normas existentes são omissas, superficiais, com pouca clareza. O peso da responsabilidade pelo acidente de trabalho tem sido entregue quase que integralmente ao empregado, pois com a assinatura do termo, expresso no art. 75 E, parágrafo único, este, se compromete a cumprir as regras de rotina de trabalho, que em tese, evitariam um acidente. Pela leitura do referido instituto, parece-me claro que o teletrabalhador poderia ser responsabilizado por não seguir as regras, caso sofresse um acidente de trabalho, e o empregador ficaria isento de qualquer responsabilidade.

Entrementes, caso o empregador, não consiga se desvencilhar do ônus de provar que tomou todas as providências possíveis para orientar seus empregados, ficará definida sua negligência, e, havendo dano e nexo de causalidade, o empregador ficará obrigado a indenizar – sem excluir multas administrativas e ainda, a responsabilidade criminal, se for o caso. Esse é o entendimento pelo qual parece caminhar a jurisprudência brasileira.

Assim, percebe-se que mais uma vez, a reforma foi na contramão do que se espera dentro do contexto de uma Constituição Cidadã. A hipossuficiência do trabalhador e o poder dominante do empregador, aumentam o desequilíbrio no embate de forças, entre os sujeitos da relação trabalhista, diante da possibilidade de permitir que a questão pertinente à responsabilização pelos equipamentos, sejam definidas por meio de acordo entre as partes.

A lacuna na legislação, dificulta a aplicação de medidas de proteção aos trabalhadores que exercem suas atividades de forma remota. Além disso, a falta de normas específicas pode gerar insegurança jurídica tanto para empregadores quanto para trabalhadores, dificultando a

definição de responsabilidades em caso de acidentes ou doenças relacionadas ao trabalho remoto, deixando margem para subjetividade.

Diante dessa situação, é importante que haja um esforço por parte dos legisladores para a criação de normas específicas para o teletrabalho, que contemplem os riscos e particularidades dessa modalidade de trabalho, com o máximo de precisão do texto legal, que estabeleçam claramente as responsabilidades dos empregadores em caso de acidentes de trabalho. Enquanto isso não acontece, dada a conhecida morosidade do legislativo, cabe à Justiça do Trabalho, consolidar entendimento que garanta proteção jurídica aos trabalhadores.

Finalmente, é plausível argumentar que somente estudos e pesquisas futuras permitirão que se modifiquem ou se confirmem os resultados nos processos de responsabilidade civil em acidentes e doenças profissionais decorrentes do teletrabalho. Enquanto isso não ocorre, é fundamental que os empregadores sejam proativos na adoção de medidas de fiscalização (de forma a não invadir a privacidade dos teletrabalhadores), de prevenção de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho remoto, visando garantir a segurança e saúde de seu trabalhador.

REFERÊNCIAS

ANAMT. **Pandemia destaca os desafios enfrentados por profissionais de saúde em todo o mundo.** Associação Nacional de Medicina do Trabalho. 23 de set. 2020|Saúde no trabalho. Disponível em: <https://www.anamt.org.br/portal/2020/09/23/pandemia-destaca-os-desafios-enfrentados-por-profissionais-de-saude-em-todo-o-mundo/>.

ANDRADE e PAIVA. **Perspectivas para o direito do trabalho no mundo pandêmico: reflexões sobre o futuro do trabalho após a maior crise econômica da modernidade.** coordenação Tatiana Guimaraes Ferraz Andrade, Roberta Cristina Luiz de Paiva. – Belo Horizonte: Editora Dialética, 2021. E-book:1 MB.; EPUB.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho** — 11. ed., atual. por Jessé Claudio Franco de. Alencar. — São Paulo: LTr, 2017.p. 218.

BARBOSA, Robison Luís Duarte. **O teletrabalho dentro de uma visão mais ampla da subordinação jurídica.** Revista Direito e Liberdade. Natal, v 3 n.º 2, p. 618. Disponível em https://bdjur.stj.jus.br/jspui/bitstream/2011/60010/teletrabalho_dentro_uma_barbosa.pdf.

BRAMANTE, Ivani Contini, **Teletrabalho – teledireção, telessubordinação e teledisposição.** Revista LTr, São Paulo, v. 76, Abr. 2012.

BRANDÃO, Cláudio. **Acidente do trabalho e responsabilidade civil do empregador.** São Paulo: Ltr, 2006.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho.** Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943 – Disponível em:https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm.

BRASIL. **Lei n.º 8.213, de 24 de julho de 1991.** Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: L8213consol (planalto.gov.br).

BRASIL. **Lei n.º 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm.

BRASIL. **Lei n.º 13.467, de 13 de julho de 2017.** Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm.

BRASIL. **Lei n.º 14.442, de 2 de setembro de 2022.** Dispõe sobre o pagamento de auxílio-alimentação ao empregado e altera a Lei n.º 6.321, de 14 de abril de 1976, e a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943 Disponível em: L14442 (planalto.gov.br).

BRASIL. **[Constituição (1988)].** Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm.

BRASIL. **Medida Provisória n.º 905**, de 11 de novembro de 2019. ~~Institui o Contrato de Trabalho Verde e Amarelo, altera a legislação trabalhista, e dá outras providências.~~ Disponível em: -MPV 905 (planalto.gov.br).

BRASIL. **Medida Provisória n.º 927, de 22 de março de 2020**. Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo n.º 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv927.htm#:~:text=MPV%20927&text=Disp%C3%B5e%20sobre%20as%20medidas%20trabalhistas,%20e%20d%C3%A1%20outras%20provid%C3%Aancias.

BRASIL. **Projeto de Lei n.º 4098/2021**. Secretaria de Comunicação Social. Manual de redação: Agência Senado, Jornal do Senado. Brasília: Senado Federal, Altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre o regime híbrido de jornada de trabalho. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=9040695&ts=1674178328475&disposition=inline>.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Sentença em Reclamação Trabalhista: 0020405-15.2015.5.04.0028**. 28ª Vara do Trabalho de Porto Alegre/RS. Data da publicação: 10.11.2016. Jusbrasil em: TRT-4 10/11/2016 - Pg. 1217 - Judiciário | Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região | Diários Jusbrasil.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. TRT. 12ª Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região/Escola Judicial do TRT da 12ª Região. **Ciência Inequívoca da incapacidade laboral oriunda de acidente de trabalho como balizador para se postular Ação Indenizatória e o incidente de Resolução de Demandas Repetitivas como mecanismo à Pacificação Jurisprudencial** - v.23 n.º 32 2020 – Florianópolis/SC. Disponível em: <https://portal.trt12.jus.br/sites/default/files/2020-11/Revista%20do%20Tribunal%20do%20Trabalho%20do%20TRT12%20n32.pdf>.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da Décima Oitava Região. **TRT18, ROT - 0010421- 92.2021.5.18.0129**, Rel. Cesar Silveira, 3ª turma, 03/12/2021. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?conscsjt=&numeroTst=0010421&digitoTst=92&anoTst=2021&orgaoTst=5&tribunalTst=18&varaTst=0129&consulta=Consultar>.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho – TST. **Recurso De Revista. Dano Moral. Dano Existencial. Submissão A Jornada Extenuante. Prejuízo Não Comprovado**. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/182343323>.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho – TST. **Recurso De Revista. Dano Moral. Dano Existencial. Submissão A Jornada Extenuante. Prejuízo Não Comprovado**. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-6/1109400531>.

BRASIL. **Superior Tribunal de Justiça. Súmula 392**. Res. 200/2015. Dano moral e material. Relação de trabalho. Competência da justiça do trabalho. Última

Publicação: 04/11/2015. Disponível em:

<https://jurisprudencia.tst.jus.br/?tipoJuris=SUM&orgao=TST&pesquisar=1>.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho - TRT. 13ª Região TRT-13 - **Recurso Ordinário Da Reclamante. Síndrome De Burnout. Concausa. Acidente De Trabalho Por Equiparação. Estabilidade No Emprego. Indenização**. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-13/1523436675>.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. TRT. 12ª Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região/Escola Judicial do TRT da 12ª Região. **Ciência Inequívoca da incapacidade laboral oriunda de acidente de trabalho como balizador para se postular Ação Indenizatória e o incidente de Resolução de Demandas Repetitivas como mecanismo à Pacificação Jurisprudencial** - v.23 n.º 32 2020 – Florianópolis/SC. Disponível em: <https://portal.trt12.jus.br/sites/default/files/2020-11/Revista%20do%20Tribunal%20do%20Trabalho%20do%20TRT12%20n32.pdf>.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. NR. ° 1. **Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais**. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/ctpp/arquivos/normas-regulamentadoras/nr-01-atualizada-2022-1.pdf/view>.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **NR. ° 1. ERGONOMIA**. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/ctpp/arquivos/normas-regulamentadoras/nr-17-atualizada-2022.pdf>

CAPUZZI, Antônio. **Teletrabalho: perspectivas no contexto da reforma trabalhista**. In: MIZIARA, Raphael; ASSUNÇÃO, Carolina Silva Silvino; CAPUZZI, Antônio. Direito do trabalho e estado democrático de direito: homenagem ao professor Maurício Godinho Delgado. São Paulo: LTr, 2018.

CAVALIERI FILHO, Sérgio. **Programa de Responsabilidade Civil**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

CNN Brasil. O que mudou e como o setor gastronômico enfrenta os quase dois anos de pandemia. Tina Bini Daniela Caravaggi. Viagem & Gastronomia.22/10/2021. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/viagemegastronomia/noticias/o-que-mudou-e-como-o-setor-gastronomico-enfrenta-os-quase-dois-anos-de-pandemia/>.

CORREA, Barbara de Fatima Doná. **O TELETRABALHO FRENTE A CRISE DA COVID-19: A Responsabilidade Acidentária do Trabalhador**. Universidade São Judas, São Paulo – 2022. Disponível em: <https://repositorio.animaeducacao.com.br/bitstream/ANIMA/30714/1/MONOGRAFIA%20-%20BARBARA%20-%20818135544.pdf>.

DINIZ, Maria Helena. **lim** 16. ed. São Paulo: Saraiva, 2002.

DELGADO, Mauricio Godinho, **Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores** - 18. Ed. São Paulo: LTr, 2019.

DUARTE, Camila. **O teletrabalho e a responsabilidade do empregador em casos de acidente de trabalho**, SOBRATT – Sociedade Brasileira de Teletrabalho. em: 07 maio. 2019. Disponível em: <https://www.sobratt.org.br/07052019-o-teletrabalho-e-a-responsabilidade-do-empregador-em-casos-de-acidente-de-trabalho/>.

Enunciados aprovados na 2 Jornada. **2 Jornada de direito material e processual do trabalho**. Disponível em: <http://www.jornadanacional.com.br/listagem-enunciados-aprovados-vis1.asp>.

ESTRADA, Manuel Martín Pino. **Teletrabalho: Conceitos e a sua Classificação em face aos Avanços Tecnológicos**. In: STOLZ, Sheila; MARQUES, Carlos Alexandre Michaello (Orgs). Teletrabalho. São Paulo: LTr, 2017.

FERNANDES, Diogo da Silva, **O TELETRABALHO E A PANDEMIA DO COVID-19: Perspectivas e desafios jurídicos com o avanço do teletrabalho durante a pandemia do Covid19**. São Paulo-2022. Disponível em: <https://repositorio.animaeducacao.com.br/handle/ANIMA/29704>.

LIMA FILHO, José Sarto Fulgêncio de; BRASIL, Ana Larissa da Silva. **O conceito legal de teletrabalho e suas repercussões nos direitos do empregado**. Revista Juris UniToledo, Araçatuba, SP, v. 04, n.º 01. jan.º /mar. 2019.

FINCATO, Denise Pires. **Saúde, higiene e segurança no teletrabalho: reflexões e dilemas no contexto da dignidade da pessoa humana trabalhadora**. Revista Direitos Fundamentais & Justiça, Porto Alegre, PUCRS. Ano 3, n.º 9, out./dez. 2009.

FINCATO, Denise Pires. **A Regulamentação do Teletrabalho no Brasil: indicações para uma contratação minimamente segura**. RJLB, Ano 2 (2016), nº 2.

FINCATO, Denise Pires. **Acidente do Trabalho e Teletrabalho: novos desafios à dignidade do trabalhador. Direitos Fundamentais & Justiça**. Nº 4–JUL./SET.2008. Disponível em: <https://dfj.emnuvens.com.br/dfj/article/view/519/149>.

FIO CRUZ. **Pesquisa analisa o impacto da pandemia na saúde mental de trabalhadores essenciais**. Fonte: Icict/Fiocruz. Disponível em: <https://portal.fiocruz.br/noticia/pesquisa-analisa-o-impacto-da-pandemia-na-saude-mental-de-trabalhadores-essenciais>.

FUP. **Entenda os impactos da pandemia nas relações de trabalho e a importância do acolhimento**. Federação única dos Petroleiros. 25 set. 2020 16:24. Disponível em: Entenda os impactos da pandemia nas relações de trabalho e a importância do acolhimento | FUP - Federação Única dos Petroleiros.

HAZAN, Bruno Ferraz; MORATO, Amanda Duarte Pereira. **TELETRABALHO NO DIREITO BRASILEIRO: Fundamentos, Perspectivas e Alterações promovidas pela Reforma Trabalhista**. Escola Superior Dom Hélder Câmara, Brasil. Lex Humana, Petrópolis, v. 10, n.º 1, p. 01-23, 2018, ISSN 2175-0947 © Universidade Católica de Petrópolis, Petrópolis, Rio de Janeiro, Brasil

JARDIM, Carla Carrara da Silva. **O teletrabalho e suas atuais modalidades**. 1. Ed. São Paulo: LTr, 2004, p. 25.

JBL. Teletrabalho por jornada, produção ou tarefa. Karina Rodrigues de Almeida. Disponível em: <https://jbleopoldino.com.br/teletrabalho-por-jornada-producao-ou-tarefa/>.

JUCÁ, Bruna Simoni; **Responsabilidade acidentária do empregador no teletrabalho à luz da lei Nº 13.467/17- 23-Abr-2018** Disponível em <http://repositorio.ufba.br/ri/handle/ri/25783->

KICHILEVCZ, Érika Regina. **A responsabilidade do empregador diante de doença ou acidente de trabalho no teletrabalho e home office na pandemia.** Centro Universitário Curitiba. Curitiba.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho: Relações Individuais, Sindicais e Coletivas do Trabalho.** 7. ed. São Paulo: Saraiva, p. 299, 2016.

MARDERS, Fernanda; KUNDE, Bárbara Michele Morais. **O direito de desconexão no teletrabalho como concretização do princípio da igualdade na sociedade contemporânea.** In: Teletrabalho. São Paulo: LTr, 2017.

MELO, Fernando Luiz de. **TELETRABALHO EM TEMPOS DE CORONAVÍRUS.** Ebook. Primeira edição, 2020.

MOLINA, André Araújo. **Sistema de Responsabilidade Civil Objetiva e os Acidentes de trabalho.** Revista TST, vol. 79, n.º 2, abril-junho de 2013. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/39810/004_molina.pdf?sequence=1.

MORAES, A. de. **Direito Constitucional.** 21.ed. São Paulo: Atlas, 2007.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito de Trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho.** 22. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2007

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do trabalho.** 9.ed. São Paulo: Atlas, 2019.

OIT. **A OIT defende uma melhor proteção dos trabalhadores domiciliares.** 13 de janeiro de 2021. Disponível em: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_765904/lang--es/index.htm.

OIT. **Organização Internacional do Trabalho. C177 - Convenção do Trabalho Domiciliar, 1996 (nº 177).** Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312322.

OIT. **Teletrabalho durante e após a pandemia da COVID-19 Guia prático.** Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilvia/documents/publication/wcms_772593.pdf

OLIVEIRA. Sebastião Geraldo de. **Indenizações por acidente de Trabalho ou Doença Ocupacional.** 3. ed. São Paulo: LTr, 2007.

ROBERT HALF. **Pesquisa da Robert Half revela que modelo híbrido de trabalho é a preferência de 48% das empresas em 2022.** *Robert Half Talent Solutions*. 28 de janeiro 2022.

Disponível em: <https://www.roberthalf.com.br/imprensa/pesquisa-da-robert-half-revela-que-modelo-hibrido-de-trabalho-e-preferencia-de-48-das>.

RACHADEL JUNIOR, João Talgino; CARDOSO, Mariana Viricimo da Silva Aguiar. **Teletrabalho: a tecnologia criando novo cenário na relação de emprego.** Orientador:

Crispim, Carlos Alberto. 28-Nov-2022. Unisul. Disponível em:

www.repositorio.animaeducacao.com.br/bitstream/ANIMA/27969/1/RUNA%20-%20TCC%20II%20Artigo%20Cientifico%20-%20Joao%20Talgino%20Rachadel%20Junior%20e%20Mariana%20Viricimo%20da%20Silva%20Aguiar%20Cardoso.pdf

ROBERTO, Gonçalves, Carlos. **Direito civil brasileiro**, volume 4: responsabilidade civil / – 13. ed. – São Paulo. Saraiva Educação, 2018.p 39-40.

ROCHA, C. T. M.; AMADOR, F. S. **O Teletrabalho: Conceituação e Questões para Análise.** Cadernos EBAPE.BR, n.º 16, p. 154-162, 2018. Disponível em:<https://www.scielo.br/pdf/cebape/v16n1/1679-3951-cebape-16-01-152.pdf>.

RODRIGUES, Irair Alves. **Teletrabalho em domicílio: acidente de trabalho e responsabilidade do empregador/** Irair Alves Rodrigues – Brasília: O autor, 2014.

ROSENFELD, C. L.; ALVES, D. A. **Teletrabalho.** In: CATTANI, A. D.; HOLZMANN, L. (Orgs.). Dicionário de trabalho e tecnologia. Porto Alegre: Zouk, 2011b.

ROSENVOLD, Nelson.º **O Direito Civil em movimento/** - 3. ed. - Salvador: JusPODIVM, 2019

RUSSOMANO apud FERNANDES, Annibal. **Acidentes do trabalho.** São Paulo: LTr, 1995.

SALEM, Luciano Rossignolli. **Prática forense nos acidentes do trabalho.** São Paulo: JH. Mizuno, 2004.

SCALZILLI, Roberta. **O Direito À Desconexão: Uma análise crítica do instituto do Teletrabalho brasileiro frente ao dano existencial como consequência da jornada excessiva de trabalho em tempos de pandemia.** Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg., Belo Horizonte, edição especial, t. II, p. 643-664, jul. 2020. Disponível em: <https://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/bitstream/handle/11103/56362/Revista%20TRT-3%20Covid%2019%20tomo-2-643-664.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

SILVA, Karoline Marthos da. **Como controlar quem não é visto? Breve reflexões sobre o exercício do poder de vigilância sobre o teletrabalhador e suas implicações jurídicas.** Revista Trabalhista: direito e processo, rio de Janeiro, n.º 37, p.211, Jan/mar 2011.

STF. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário n.º 828.040**. Relator: Ministro Alexandre de Moraes. Decisão em 12 mar. 2020. Brasília, 2020. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=753109046>.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **Súmula n.º 229**. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/jurisprudencia/sumariosumulas.asp?base=30&sumula=3355>.

TECHTUDO. **Cinco desafios para a segurança digital no home office**. Por Dell Expert Network. 22 jul. 2020. Disponível em: <https://www.techtudo.com.br/noticias/2020/07/5-desafios-para-a-seguranca-digital-no-home-office.ghtml>

THEODORO JUNIOR, Humberto. **Acidente do trabalho e responsabilidade civil comum**. São Paulo: Saraiva, 1987.

TRIGUEIROS, Marcelo. **Acidente de trajeto em 2021: quais são os direitos do empregado acidentado?** Jus Brasil. 09. fev 2021. Disponível em: <https://mtrigueiros.jusbrasil.com.br/artigos/1164977840/acidente-de-trajeto-em-2021-quais-sao-os-direitos-do-empregado-acidentado>.

TYBUSCH, Jerônimo Siqueira e NUNES, Denise Silva. **Teletrabalho sob o enfoque da sustentabilidade multidimensional**. In: MARQUES, Carlos Alexandre Michaello e STOLZ, Sheila. Teletrabalho. São Paulo: Editora LTr, 2017.

TST. 7ª Turma. Relator: Ministro Cláudio Brandão, **AIRR 2058-43.2012.5.02.0464**. Inteiro teor. Disponível em: <http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?conscsjt=&numeroTst=2058&digitoTst=43&anoTst=2012&orgaoTst=5&tribunalTst=02&varaTst=0464&consulta=Consultar>.

TST. **TELETRABALHO, O trabalho de onde você estiver**. Justiça do Trabalho – Tribunal Superior do Trabalho. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/documents/10157/2374827/Manual+Teletrabalho.pdf/e5486dfc-d39e-a7ea-5995-213e79e15947?t=1608041183815>.

TRT. Tribunal Regional da 1ª Região – **RO: 00113850420135010044 RJ**, Relator: Alvaro Luiz Carvalho Moreira, Órgão Julgador: Quarta Turma, Data de Publicação: 27/02/2017). Disponível em: <https://pje.trt1.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0011385-04.2013.5.01.0044/2#0080087>.

TRT. Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região. **Enunciados da 1ª Jornada de Direito Material e Processual**. Disponível em: <https://www.trt5.jus.br/node/31650#content>.

TYBUSCH, Jerônimo Siqueira e NUNES, Denise Silva. **Teletrabalho sob o enfoque da sustentabilidade multidimensional**. In: MARQUES, Carlos Alexandre Michaello e STOLZ, Sheila. Teletrabalho. São Paulo: Editora LTr, 2017.

VALENTIM, João Hilário. **Teletrabalho e relações de trabalho**. Revista do Ministério Público do Trabalho, Brasília, DF, P.44-46, MAR 2000. ISSN 19, P44.

VIEIRA, Patrícia Ribeiro Serra. **A responsabilidade civil objetiva no direito de danos**. Rio de Janeiro: Forense, 2005.

WINTER, Vera Regina Loureiro. **Teletrabalho – uma forma alternativa de emprego**. São Paulo: Ed. LTr. 2005.