

## ACIDENTES DE TRABALHO E SUA CARACTERIZAÇÃO NO ÂMBITO DOTELETRABALHO

### WORKPLACE ACCIDENTS AND THEIR CHARACTERIZATION IN THE CONTEXT OF TELEWORKING

EMANUEL SOARES CARDOZO JÚNIOR<sup>1</sup>

VALMIR CÉSAR POZZETTI<sup>2</sup>

#### RESUMO

O objetivo desta pesquisa é o de analisar as novas relações trabalhistas que surgiram com o teletrabalho e analisá-las à luz da constituição federal e da CLT, para verificarmos as condições da sua receptividade no ordenamento jurídico brasileiro. A metodologia que se utilizará nesta pesquisa é a do método dedutivo; quanto aos meios, utilizar-se de pesquisa bibliográfica e quanto à finalidade, buscar-se-a obter um resultado de cunho qualitativo. A problemática que instiga esta pesquisa é: de que forma assegurar ao trabalhador saúde plena no ambiente do teletrabalho e de que forma se dará esta fiscalização pelo Ministério do Trabalho, órgão responsável por esta atividade de fiscalização?

**Palavras- Chave:** acidente de trabalho; teletrabalho; empregador.

#### ABSTRACT

*The objective of this research is to analyze the new labor relations that have emerged with telework and to analyze them in light of the federal constitution and the CLT, to verify the conditions of their receptivity in the Brazilian legal system. The methodology that will be used in this research is the deductive method; as for the means, bibliographical research will be used and as for the purpose, a qualitative result will be sought. The problem that instigates this research is: how to ensure full health for the worker in the telework environment and how will this investigation be carried out by the Ministry of Labor, the body responsible for this inspection activity?*

**Keywords:** work accident; telework; employer.

<sup>1</sup> Bacharelando em Direito pela UFAM – Universidade Federal do Amazonas. E-mail: emanuelcardozo30bonito4013@gmail.com

<sup>2</sup> Pós-Doutor em Direito; Doutor e Mestre em Direito Ambiental e Biodireito. Professor Associado da UEA; professor Adjunto C da UFAM. E-mail: [v\\_pozzetti@hotmail.com](mailto:v_pozzetti@hotmail.com) ORCID: Emanuel Soares Cardozo Júnior <emanuelcardozo30bonito4013@gmail.com>



## 1 INTRODUÇÃO

A pandemia da COVID 19 acelerou um processo no meio ambiente de trabalho: o do teletrabalho, ou trabalho em “*home Office*”, que nada mais é do que a possibilidade de o trabalhador executar as suas tarefas no ambiente de sua casa, sem ter que se deslocar até o ambiente físico das empresas.

Se por um lado entende-se que essa seria uma vantagem ao trabalhador, destaca-se por outro lado um prejuízo, uma vez que a CLT – Consolidação das Leis Trabalhistas, no capítulo sobre “Medicina e higiene no Trabalho”, deixou de abordar dois aspectos importantes: o adequado meio ambiente laboral, para assegurar saúde ao trabalhador e ao mesmo tempo, as ações que a empresa deve realizar para se evitar acidentes de trabalho, causando prejuízo à saúde do trabalhador.

Assim sendo, um dos questionamentos mais recorrentes no âmbito das relações cotidianas de trabalho se refere aos acidentes de trabalho dentro do regime de teletrabalho, com previsão, na CLT, com as alterações trazidas pela reforma trabalhista em 2017, a Lei nº 13.467/2017, onde se destaca o art. 75-B que dispõe sobre o assunto da seguinte forma: “considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo”.

Nesse sentido a CLT já possuía ao menos previsão para o *home office*, ou trabalho em domicílio, pois o art. 6º dispõe que “Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador e o executado no domicílio do empregado, desde que esteja caracterizada a relação de emprego”. Dessa forma é possível ressaltar que o mundo maravilhoso do teletrabalho apresenta dúvidas e inseguranças. Neste sentido o objetivo desta pesquisa é o de analisar as novas relações trabalhistas que surgiram com o teletrabalho e analisá-las à luz da constituição federal e da CLT, para verificarmos as condições da sua receptividade no ordenamento jurídico brasileiro. Assim sendo, a problemática que instiga esta pesquisa é: de que forma assegurar ao trabalhador saúde plena no ambiente do teletrabalho e de que forma se dará esta fiscalização pelo Ministério do Trabalho, órgão responsável por esta atividade de fiscalização?

A justificativa da pesquisa se dá em razão de que, ao realizar o trabalho em



regime *home office*, o empregador desconhece o meio ambiente laboral do trabalhador em sua residência, bem como os móveis e EPI – Equipamentos de proteção individual que o trabalhador está utilizando, fiscalização esta, que é exercida pessoalmente e de obrigação do empregador no meio ambiente físico da empresa onde o trabalhador presta serviço.

A pesquisa se justifica tendo em vista que, parece-nos que o teletrabalho rompe, de forma ilícita uma das obrigações do empregador, que é a de dar condições ao trabalhador de ter um ambiente sadio e de ele proprio redigir a atividade laboral da forma que melhor lhe aprouver. Desta forma, como o empregador controlará esse ambiente e quais as responsabilidades que assumirá, é tarefa para o legislador que parece-nos estar em uma inércia profunda, enquanto viabiliza e permite as atividades desta natureza. Somente a título de exemplo e para justificar de maneira mais contundente a necessidade da pesquisa: dentro da empresa em trabalho presencial, se o empregado escorregar em tapete, cair e quebrar a perna, considera-se acidente de trabalho. Se o mesmo fato ocorrer em teletrabalho, dentro da casa do trabalhador, será acidente de trabalho? Com o caracterizar este acidente? O empregador emitirá a CAT – Comunicação de Acidente de trabalho, que assegurará ao trabalhador a estabilidade no emprego de até um ano após o retorno da licença? Como o INSS entenderá tal situação: por estar o trabalhador prestando serviço em *home office*, ele não tem necessidade de andar e por isto mesmo não poderá estar de licença por motivo de saúde, já que poderá realizar as suas atividades em *home office*?

A metodologia que se utilizará nesta pesquisa é a do método dedutivo; quanto aos meios, utilizar-se de pesquisa bibliográfica e quanto à finalidade, buscar-se-a obter um resultado de cunho qualitativo.

## 2 REFLEXÕES INICIAIS SOBRE O TELETRABALHO

O trabalho possui não apenas a função de entregar ao trabalhador a remuneração pelos dias e tarefas realizadas. Ele possui uma função social que é a de entregar “algo” mais ao trabalhador.

Pozzetti (2016, p.161) observa que:



( Para sobreviver, o homem precisar trabalhar, pois é do trabalho que tirará o sustento para si e para sua família. Assim, pode-se dizer que a existência do homem (sua manutenção e reprodução da vida humana) dependem do trabalho. Entretanto, esse trabalho não pode ser somente algo que lhe ofereça o mínimo existencial (comida); ao contrário, deve trazer intrínseco, a **possibilidade de um ambiente de trabalho seguro e saudável, com condições mínimas de salubridade, para garantir-lhe saúde e vida digna, possibilitar-lhe relações sociais** (eventos, festas, etc..) A fim de garantir-lhe o máximo de inserção na vida social, cultural e econômica da empresa e do país, para que haja o progresso com sustentabilidade, meta almejada por todos os povos da humanidade)

Analisando as reflexões de Pozzetti, verifica-se que o local de trabalho é muito importante porque ele traz dignidade e por acréscimo uma série de outras possibilidades de crescimento moral ao trabalhador. Neste sentido, verifica-se a CF/88 – Constituição Federal:

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: (...) *omissis* III - a dignidade da pessoa humana; IV - **os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa; (gn)**

Assim sendo, o local de trabalho, garantido pela Constituição Federal, deve ser um ambiente tal que promova este acréscimo ao trabalhador. Em uma análise rasa podemos perceber que o teletrabalho descumpre a Constituição Federal, vez que a interação de trabalhador com os demais não estaria presente nesta modalidade. Ao mesmo tempo, é de se verificar que no tocante ao meio ambiente de trabalho, conforme aduzido acima, por Pozzetti, carece de regulamentação ou de disposição legal para ter a segurança que a Constituição Federal estabelece.

Em um outro olhar, no âmbito da fiscalização pelos ministérios do trabalho, no tocante à higiene e saúde do trabalho, emerge uma outra situação, conforme a própria Constituição Federal destaca que: “Art. 5º. (...) *omissis* XI. A casa é **asilo inviolável** do indivíduo, ninguém nela podendo entrar sem consentimento do morador, salvo em caso de flagrante delito ou desastre, ou para prestar socorro, ou, durante o dia, por determinação judicial.

Analisando a legislação acima, encontramos mais um empecilho, que seria os auditores do ministério do trabalho, que realizam a fiscalização de um meio ambiente de Trabalho sadio, adentrarem ao lar do trabalhador que está em Home Office, para

fiscalizar esse meio ambiente.

Assim, sem a fiscalização devida, poderá o empregador ser responsabilizado? Há Acidentes de Trabalho no Regime do Teletrabalho? O empregador pode ser responsabilizado civilmente em acidentes de trabalho sofridos por empregados no regime de teletrabalho?

Neste sentido, Calcini (2021, p. 33) destaca que:

É de igual relevância salientar que essas novas formas de trabalho à distância podem contribuir para a eclosão de riscos inéditos à saúde. Com efeito, uma das grandes preocupações está justamente relacionada com **as regras de ergonomia para esses novos trabalhadores digitais**, ou seja, **um ambiente em que as atividades laborais sejam desenvolvidas sem acarretar em prejuízos e danos ao colaborador**. Aliás, outra inquietação se dá também no sentido da sobrecarga de trabalho que, via de consequência, poderá estimular o aparecimento de doenças. (gn)

Logo, das reflexões de Calcini, pode-se destacar a seguinte questão: É possível estabelecer prevenções contra os acidentes no âmbito do teletrabalho? E Quais são as responsabilidades do empregador diante das condições, risco expostos e seus impactos na saúde e segurança dos trabalhadores na modalidade de teletrabalho/home office?

Ainda é importante destacar que, segundo Luiza Verlania (2023, p. 67):

Falta 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.

Assim sendo, é importante ressaltar o seguinte problema: Como preencher o vácuo normativo remanescente deixado pelo legislador reformista quanto à responsabilização do empregador nos casos de acidentes de teletrabalho? É preciso buscar mecanismos para identificar a existência de acidentes de trabalho no âmbito do teletrabalho e como essa questão será desvendada pelo ordenamento jurídico brasileiro. Também é importante evidenciar que os acidentes de trabalho estão presentes no âmbito do teletrabalho e como eles podem ser evitados pelas partes envolvidas na atividade laboral. Essa é uma tarefa do legislador, que na contemporaneidade, reclama que o STF – Supremo Tribunal Federal invade a sua



competência; entretanto, a omissão do exercício da competência enseja a atuação do Poder judiciário, com mão forte para proteger o trabalhador.

Neste sentido, é preciso que o Congresso Nacional não se desincumba de esclarecer, e faça isso urgentemente, indicando respostas aos seguintes questionamentos: O empregador pode ser responsabilizado civilmente em acidentes de trabalho sofridos por empregados no regime de teletrabalho? É possível estabelecer prevenções contra os acidentes ocorridos no âmbito do teletrabalho? Quais são as responsabilidades do empregador diante das condições, riscos expostos e seus impactos na saúde e segurança dos trabalhadores na modalidade de teletrabalho/home office? Como preencher o vácuo normativo remanescente deixado pelo legislador reformista quanto á responsabilização do empregador nos casos de acidentes de trabalho no âmbito do teletrabalho?

Verifica-se, então, que há um longo caminho a ser percorrido e este deve iniciar-se com urgência, não podendo ir no ritmo em que se encontra, pois todas essas situações irão ter reflexo no âmbito da previdência social, que já se encontra em regime de não ter mais condições de suportar os gastos com a assistência e a previdência social. E a obrigação de suportar tais despesas é do empregador que, ao realizar as suas atividades econômicas, auferir lucro com ela e deixa as mazelas sociais para o Estado. É preciso mudar este conceito de exploração.

## 2. EXISTÊNCIA E PREVENÇÕES DE ACIDENTES DE TRABALHO NO ÂMBITO DO TELETRABALHO

A Lei nº 8.213/91, que trata dos benefícios previdenciários, dispõe: “art.19, Acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço de empresa ou de empregador doméstico ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos.

Já o inciso VII do art. 11 desta Lei, estabelece que, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho. Porém, a referida lei não diferencia o trabalho presencial do teletrabalho, logo, o acidente de trabalho no teletrabalho é equivalente ao sofrido no trabalho presencial.

Neste sentido, a Associação Nacional de Medicina do Trabalho (ANAMT), (2021, p.



on line) destaca que existem diversos riscos, especialmente ergonômicos e psicossociais inerentes ao teletrabalho e é possível citar, por exemplo, o risco do empregado adoecer e o reconhecimento do nexos causal da sua doença ser relacionado com a função que é exercida em sua própria casa. Portanto, é possível destacar que se a doença diagnosticada no teletrabalhador possuir nexos causal com a referida atividade empregatícia, a enfermidade do empregado pode ser considerada acidente de trabalho. Nesta linha de raciocínio, Nazario (2021, p. 45) destaca que:

As doenças ocupacionais, também denominadas de acidente de trabalho atípico, necessitam sempre de uma **análise ponderada pelo profissional médico do trabalho**, pois nem todas as lesões/doenças são referentes ao trabalho, mesmo que ocorram durante as atividades laborais. **Vale Lembrar que a necessidade de adaptar uma espécie de improviso na estação de trabalho, pode causar lesões se não estiver ergonomicamente adequado, por isso a instalação deve ser orientada e acompanhada pelo empregador.** Logo, se for constatada a ocorrência de um acidente de trabalho, o empregador deverá emitir a CAT – Comunicação de Acidente de Trabalho – e caso haja a necessidade de afastamento do empregado por período superior a 15 (quinze) dias, será encaminhado para a Previdência Social e receberá auxílio acidentário, fazendo jus à estabilidade no emprego pelo prazo de 12 (doze) meses após a alta do órgão previdenciário, ou seja, o empregado não pode ser dispensado sem justa causa nesse período.(gn)

Neste sentido, conforme destacado por Nazario, o empregador tem se preocupado em oferecer um meio ambiente adequado ao teletrabalhador? O Ministério do Trabalho tem desenvolvido fiscalizações no lar do trabalhador? E se o trabalhador não o deixar entrar porque a casa é o asilo inviolável do trabalhador? Porque o empregador pode pressionar o trabalhador e ameaçá-lo: se ele deixar o auditor fiscal do trabalho ingressar no seu lar sem uma ordem judicial, irá dispensá-lo. Portanto, na hipótese onde o empregado comunica à empresa que ocorreu um acidente de trabalho de forma ilegítima, este pode ser demitido por justa causa, pela perda da confiança, além da chance de ser responsabilizado civilmente e criminalmente. Em suma, é necessário destacar que a análise da lesão/doença sofrida pelo teletrabalhador deve ocorrer com a devida apuração para comprovar se a causa da enfermidade está diretamente relacionada com a atividade laboral do empregado. Além desse fator, é necessária a devida verificação das orientações repassadas pelo empregador para a realização do referido serviço, assim como o seguimento das ditas instruções pelo teletrabalhador. E é neste sentido que Duarte (2019, p. 34) destaca:

A fiscalização do ambiente de trabalho no teletrabalho possui muitos obstáculos, e ela se torna necessária na medida em que **os trabalhadores sujeitos a essa modalidade contratual estão mais propensos a adquirir lesões decorrentes de movimentos repetitivos** (LER – Lesão por Esforço Repetitivo, DORT – Doença Ortomolecular Relacionada ao Trabalho), inflamações na coluna cervical, pescoço, ombro, braço, mãos e até mesmo a desenvolver problemas oculares, por exemplo.

Assim sendo, a prática demonstra que os trabalhadores que usam computadores e meios de comunicação telemáticos, como único meio de trabalho, em muitas ocasiões, excedem a jornada diária permitida para chegar ao objetivo empresarial determinado. Logo, não havendo este controle de ponto no teletrabalho, os empregados acabam não usufruindo também do intervalo regular para descanso e alimentação, podendo causar como resultado, sucessivas lesões à saúde física e psíquica do teletrabalhador. Vale ressaltar que, em se tratando de teletrabalho, é também maior a possibilidade do trabalhador ser exposto a temperaturas inadequadas, ruídos e padrões desajustados para a prática da atividade, além de existir também um perigo significativo para ocorrer choques elétricos em decorrência da utilização equivocada dos equipamentos eletrônicos e digitais, escadas e pisos irregulares que ele acaba utilizando no momento em que presta o serviço ou realiza a atividade. Em suma, é fundamental realizar fiscalizações prévias ao local de trabalho do empregado, bem como a exigência de exames regulares pelas empresas para evitar acidentes futuros.

Ainda é importante ressaltar que os teletrabalhadores, devido ao fato de trabalhar longe do local natural de trabalho, arriscam-se a não possuir acesso à mesma qualidade da estrutura oferecida nas empresas para a prática da atividade, além de não haver inspeções constantes de higiene e segurança. Dessa maneira, Alves e Dutra (2022, p. 23-24) evidenciam as seguintes violações aos direitos dos teletrabalhadores:

i) qualidade do ar interior (sistemas de ventilação); ii) riscos de incêndio (adequada instalação elétrica e de equipamento); iii) riscos ergonômicos (equipamento e mobiliário adequados); iv) luminosidade adequada; v) compensação e responsabilização por prejuízos; vi) acidentes de trabalho (elemento a ser considerado imprescindivelmente ao nível do contrato de trabalho/contrato de serviço). O stress está entre os principais riscos à saúde dos teletrabalhadores, pois tem o seu surgimento quando o organismo reage ao fato do trabalhador não conseguir atender as exigências externas. Os principais fatores que causam o stress nos teletrabalhadores são: excessivos



ritmos de trabalho, isolamento social, alargamento do horário de trabalho, falta de autonomia.

E continuam Alves e Dutra, destacando que “para diminuir os fatores de stress, “é necessário realizar uma metodologia para relacionar as necessidades individuais, organizacionais e técnicas, com o objetivo de proporcionar a saúde e o bem-estar dos teletrabalhadores”.

Logo, é importante salientar que os teletrabalhadores estão expostos a possíveis acidentes de trabalho (apesar da atividade ocorrer fora do estabelecimento empregatício), além de riscos à sua saúde. Muitos dos acidentes de trabalho, no âmbito do teletrabalho ocorrem em decorrência dos teletrabalhadores não possuírem a estrutura adequada para exercerem o seu serviço, além de não receberem o acompanhamento adequado por parte do empregador para realizar inspeções de higiene e segurança do local, assim como a criação de um mecanismo que relacione as necessidades individuais, organizacionais e técnicas, com o objetivo de proporcionar a saúde e o bem-estar dos teletrabalhadores.

Ainda é importante destacar que a Constituição Federal dispõe sobre a jornada de trabalho e proporcionou o descanso suficiente, para evitar o cansaço excessivo, problemas de saúde e psicológicos, além de garantir o direito ao descanso, de acordo com os artigos 6º e 7º da Constituição Federal. Além de a Lei n.º 14.442, em seu art. 75, § 9º, dispor que o “acordo individual poderá dispor sobre os horários e os meios de comunicação entre empregado e empregador, desde que assegurados os repousos legais”. Não obstante, o direito à desconexão ainda não está disposto em uma norma específica, no Brasil, e para a Justiça do Trabalho é de “responsabilidade” da empresa, a tarefa irreal de restabelecer o bem-estar do trabalhador ao nível do “*status quo*”, antes do enfraquecimento profissional. Dito isto, é importante ressaltar que o empregador precisa fazer valer o direito à desconexão para os teletrabalhadores através do controle de tarefas, pois a atividade excessiva nessa modalidade pode provocar acidentes de trabalho e afetar a saúde dos seus subordinados. Porém, não há nenhuma norma específica sobre o direito à desconexão, logo, é fundamental a criação dessa norma própria para o teletrabalhador assegurar o seu direito ao descanso (assim como os demais trabalhadores).

Ademais, o TST - 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". Neste sentido, Verlania (2023, p. 50) destaca que:

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 trabalhador. (gn)

Assim, apesar de haver jurisprudência reconhecendo a violação do direito à desconexão do teletrabalhador, ela não é aplicada, tendo em vista a dificuldade de se fiscalizar o seu cumprimento pelo empregador.

Além desse fator, a violação do direito à desconexão pode causar dano existencial ao teletrabalhador e prejudicar a vida pessoal dele (essa situação caracteriza violação dos direitos do empregado e pode afetar tanto a saúde física como a saúde mental do funcionário, podendo resultar em acidente de trabalho no âmbito do teletrabalho).

Portanto, para solucionar os questionamentos quanto à existência de acidentes de trabalho no regime do teletrabalho e da prevenção desses acidentes o empregador deve proporcionar aos seus trabalhadores condições mínimas de segurança no cumprimento do contrato de trabalho em regime de teletrabalho através da implementação de medidas de proteção com o objetivo de proteger o trabalhador de doenças e acidentes no referido regime.

### 3. RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR EM ACIDENTES DE TRABALHO SOFRIDOS POR EMPREGADOS NO REGIME DE TELETRABALHO

A Lei nº 13.467/17, ao introduzir as normas relativas ao trabalho remoto, incluiu a responsabilidade do empregador no aspecto da segurança e da fiscalização do ambiente usado pelo teletrabalhador, para a prática de suas atividades. Neste sentido, Duarte (2019, p. 22), destaca que “a fiscalização diária do teletrabalho é inviável em razão das características próprias dessa modalidade de contratação, porém, o fato de o empregado trabalhar em local diverso da sede empresarial não



justifica o descumprimento das normas de medicina e segurança do trabalho”.

É de se dizer que, inclusive, o art. 75-E da CLT dispõe sobre a obrigação do empregado de assinar um “termo de responsabilidade”, se comprometendo a cumprir todas as instruções fornecidas pelo empregador relativas ao labor e à prevenção de acidentes. Porém, as disposições acerca do acidente de trabalho na CLT são muito subjetivas na especificação do acidente de trabalho no âmbito do teletrabalho e a falta de normas mais claras a respeito dos efeitos do acidente de trabalho no âmbito do teletrabalho provocam várias dúvidas sobre a possibilidade do empregador ser responsabilizado civilmente. Dito isto, é importante destacar a necessidade de suprir a lacuna no sistema jurídico brasileiro quanto à responsabilidade do empregador na mencionada modalidade e o carecimento de normas que proporcionem maior proteção legal para o teletrabalhador usufruir melhor dos seus direitos trabalhistas.

Acerca da responsabilidade do empregador quanto à saúde e segurança dos teletrabalhadores em *home office*, é possível relatar que a Reforma trabalhista inseriu o Art.75-E, na CLT, com disposições legais referentes a prevenção de doenças e acidentes do trabalho, com o empregador devendo apenas instruir de forma expressa e ostensiva para o empregado assinar o termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador. Nesse sentido, é possível perceber que o referido dispositivo legal é omissivo, pois não estipula a obrigação do empregador de estabelecer medidas para prevenir doenças e acidentes de trabalho, além de não dispor sobre a obrigação do empregador de fiscalizar e garantir o cumprimento das normas referentes a saúde e segurança no trabalho, assim como não disserta sobre o dever de fornecer Equipamentos de Proteção Individual (EPI). Porém, de acordo com Alves e Dutra (2022, p. 27), “é responsabilidade do empregador garantir aos trabalhadores os seus direitos fundamentais para a redução dos riscos inerentes ao trabalho, bem como previsto no Art. 7º, inciso XXII da Constituição Federal de 1988 (CF/88), pois configura negligência do empregador a inobservância das diretrizes da referida norma regulamentadora no local do teletrabalho”.

Logo, destaca-se que é o empregador quem deve garantir aos teletrabalhadores o sopesamento de seus direitos fundamentais previstos na Constituição, para reduzir os riscos inerentes ao teletrabalho, todavia, a CLT não vincula a obrigação legal de o empregador prevenir doenças e acidentes de trabalho e sugere apenas o dever de instrução. Portanto, a CLT precisa ser melhor



complementada quanto à responsabilidade do empregador de fiscalizar as condições de trabalho dos teletrabalhadores, assim como o fornecimento dos equipamentos de proteção adequados para a atividade, conforme destacam Alves e Dutra (2022, p. 27) ao dizerem que “o teletrabalho e seus dispositivos legais inseridos na CLT através das Leis nº 13.467/2017 e nº 14.442/2022, devem ser interpretados com base nas normas principiológicas garantidoras dos direitos fundamentais”.

Logo, a obrigação do empregador não pode se restringir a mera instrução do empregado quanto aos cuidados que deverão ser tomados por ele no âmbito do teletrabalho, com o empregador também possuindo a obrigação de identificar os possíveis riscos estruturais existentes no local de trabalho do teletrabalhador, sob pena de responsabilização civil objetiva em caso de acidente.

Assim sendo, é importante ressaltar que as normas referentes ao teletrabalho devem ser interpretadas com base nos direitos fundamentais, pois a obrigação do empregador com os seus teletrabalhadores não pode ser restringida a mera orientação dos procedimentos do teletrabalho. Portanto, o empregador deve também fiscalizar o local em que os serviços serão realizados para identificar eventuais riscos de acidentes de trabalho no âmbito do teletrabalho; caso contrário, o empregador possui responsabilidade civil objetiva na hipótese de ocorrer um acidente de trabalho nessa modalidade.

Como se pode notar, o meio ambiente de trabalho, quando no trabalho remoto, é tão relevante quanto a concessão de equipamentos necessários ao desenvolvimento do trabalho. É fundamental promover um ambiente laboral saudável, em amplo sentido, para que o trabalhador consiga realizar o seu melhor desempenho nas suas atividades da forma mais segura e sadia possível. Dessa forma, Ingrid Fernandes (2022, p. 10-11) destaca os aspectos negativos que podem ser indicados em relação ao trabalho remoto:

- a) Falta de contato direto com seus colegas e exclusão de convívio em momentos de relaxamento dentro do ambiente laboral (ex. pausa para o café, conversas casuais), que tem um papel importante na melhora do desempenho e na mitigação da preocupação inerente ao trabalho;
- b) Falta de apoio dos colegas durante o dia a dia, gerando uma sensação de solidão e isolamento profissional e social;
- c) Relações com vizinhos e familiares impactadas por estigmas sociais, uma vez que, quem fica em casa passa a impressão de estar desempregado/desocupado;
- d) Maior número de conflitos familiares, com maior cobrança para participação das tarefas domésticas, confundindo-se o fato de estar em casa com a inexistência de trabalho a ser desempenhado;
- e) Perda da privacidade, o seu trabalho e a sua intimidade



se confundem; f) Desorganização no uso do tempo, confusão na rotina de trabalho, lazer, afazeres domésticos, sono, cuidados pessoais etc.; g) Consequentemente a perda do controle da jornada de trabalho, sensação de estar o tempo todo no trabalho, sem pausas, jornadas que se estendem nas madrugadas e finais de semana; h) Falta de estrutura e meios técnicos de se desenvolver o trabalho, uma vez que estas funções, no ambiente da empresa, são desenvolvidas por outros trabalhadores, enquanto no trabalho remoto cabe integralmente ao trabalhador, também, a gerência e adequação dos seus meios de trabalho, existindo uma cumulação de funções; i) Dificuldade de concentração pela existência de outras pessoas no mesmo local (membros da família, bichos de estimação, crianças etc.), bem como de barulhos externos aos quais não está adaptado (carro do ovo, carro do gás, lixeiro, crianças brincando etc.); j) Transferência dos custos de manutenção do ambiente laboral para o trabalhador, aumentando os custos da família com eletricidade, água, internet, alimentação, material de escritório, muitas vezes até mesmo computadores, além da inexistência do pagamento de vale transporte e auxílio alimentação; k) Uso de mobiliário inadequado ergonomicamente para o exercício das funções, o que pode gerar inúmeros problemas de saúde, principalmente relacionados à ergonomia; l) Falta de pausas e longas jornadas que também prejudicam o corpo, uma vez que não se tem uma jornada estabelecida, o trabalhador tende a permanecer por mais tempo conectado ao trabalho, para fim de cumprir as demandas, não se atentando para as pausas necessárias para alimentação e desconexão; m) Redução do conforto e diminuição das possibilidades de relaxamento, uma vez que o ambiente doméstico passa a ser o ambiente de trabalho, não há divisão física entre o local de trabalho e o local de lazer/descanso, causando um prejuízo à desconexão.

Logo, a falta de assistência do empregador ao teletrabalhador pode provocar acidentes de trabalho no âmbito do teletrabalho, pois o trabalhador (que está acostumado ao ambiente de trabalho presencial) não está habituado com todos os obstáculos do teletrabalho. Portanto, é necessário o empregador acompanhar todos os procedimentos realizados no teletrabalho, assim como prestar assistência ao teletrabalhador e sua família, inclusive quando a saúde física e emocional do empregado é afetada pelo expediente, pois caso isso ocorra, pode ser configurado como acidente de trabalho no âmbito do teletrabalho.

Ademais, segundo Feliciano e Pasqualetto (2021, p. 112) a Convenção nº 155 da OIT, dispõe sobre o assunto da seguinte forma: “[...] com relação ao trabalho, abrange não só a ausência de afecções ou de doenças, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene no trabalho”, estando em harmonia com aquela adotada pela Organização Mundial da Saúde (OMS) em sua Constituição, segundo a qual “[...] saúde é um estado de completo bem-estar físico, mental e social, e não consiste apenas na ausência de doença ou de enfermidade”.

E continuam Feliciano e Pasqualetto, destacando que “a saúde é vista como





uma “[...] evidência do progresso no sentido de uma abordagem mais holística da Saúde e Segurança no Trabalho (SST) e do reconhecimento da relação intrínseca entre a SST e o direito humano à saúde. Este texto se vale dessa concepção ampla de saúde, considerando a sua dimensão física e também mental, além de se destacar a importância não só da ausência de doenças e afecções, mas também promoção de bem-estar.

Dessa forma, as características do teletrabalho que podem impactar a saúde física e mental dos teletrabalhadores, sendo importante o empregador se atentar a saúde física e mental dos teletrabalhadores, pois os acidentes de trabalho nessa modalidade também podem ser caracterizados a partir de danos contra a saúde mental do empregado, e não apenas os danos físicos. Portanto, cabe ao empregador buscar mecanismos para evitar acidentes de trabalho nessa modalidade, de modo a evitar danos físicos e mentais para a saúde do seu subordinado.

Assim, o nexo de causalidade nos acidentes de trabalho no âmbito do teletrabalho, pois, de acordo com Rodrigo Siqueira e Rafael Ferreira, “é necessário levar em consideração diversos e consecutivos nexos parciais, quais sejam: I–Nexo entre a atividade e a exposição ao risco: exige que se demonstre que determinada atividade expõe o operador a determinado risco; II –Nexo entre o risco e a lesão: deve-se demonstrar que determinado risco causa determinada lesão; III – Nexo causal entre a lesão e a alteração funcional: deve ser analisada a compatibilidade entre a lesão e a alteração funcional (quando a lesão causa alteração funcional específica)”. Considerando-se o contexto em que são desempenhadas as atividades laborais por meio do teletrabalho, especialmente pelo fato de que o empregado pode executar suas atividades de qualquer lugar, como o domicílio, espaços de co-working ou mesmo locais públicos, como atestar o nexo causal entre o acidente e as atividades laborais?

Segundo Siqueira e Ferreira (2022, p. 11) “a título de exemplificação: uma lesão por esforço repetitivo pode ser enquadrada como acidente do trabalho, mas pode, também, ser oriunda de uma atividade não laboral exercida pelo teletrabalhador, como, por exemplo, a produção de doces caseiros”.

Logo, é necessário frisar que, na hipótese do acidente ocorrer dentro do período em que o teletrabalhador executa suas atividades com frequência, esse acidente deve ser entendido como acidente de trabalho e não acidente doméstico. Assim, o nexo de causalidade nos acidentes de trabalho dentro do âmbito do

teletrabalho, pois nem todo acidente sofrido pelo teletrabalhador está associado com a atividade desempenhada por ele para o trabalho, logo, o nexo de causalidade deve ser utilizado para identificar a relação entre a conduta no teletrabalho e o acidente sofrido pelo trabalhador.

Porém, é importante salientar que a legislação brasileira vigente dispensa o controle de jornada dos empregados que atuam em teletrabalho, conforme está previsto no inciso III do art. 62 da CLT. Neste sentido, de acordo com Siqueira e Ferreira (2022, p. 12):

É importante utilizar como parâmetro o acesso a sistemas, com registro de *logon e logoff* para caracterizar um período em que o empregado esteja executando as atividades empregatícias. Há evidentes falhas, dado que nem sempre é necessário que o empregado exerça logo nem um sistema para realizar uma atividade laboral, ou quando, por exemplo, este esteja estudando para a elaboração de um determinado documento ou avaliando outros documentos concluídos em formato impresso. Outra forma de demonstrar o nexo de causalidade é se o objeto que atacou a integridade física do empregado esteja diretamente relacionado a função laboral. Por exemplo, caso o computador utilizado no exercício das atividades laborais exploda e faça com que o empregado tenha queimaduras, não há dúvidas, nessa situação, de que se trata de um acidente do trabalho. Apesar das colocações ora trazidas, é importante fazer um contraponto à tese de incumbência do trabalhador sobre a identificação do ônus da prova: o direito trabalhista adota proteção ampla ao trabalhador, devendo-se aplicar função interpretativa aos princípios que regem as relações de trabalho.

Assim, as normas do direito trabalhista devem ser interpretadas com base no princípio in dubio pro operário, ou seja, de maneira mais favorável ao empregado, nos termos do art. 7º, caput c/c art. 5º, § 2º da Constituição Federal e art. 6º da CLT, pois este último dispositivo legal proíbe a diferenciação de tratamento ao teletrabalhador, e o ônus da prova quanto ao acidente sofrido ser relacionado ou não ao teletrabalho é do empregador, com o teletrabalhador devendo apenas afirmar que estava a disposição do empregador no momento do acidente sofrido. Dito isto, é importante salientar que o ônus da prova em um possível acidente de trabalho cabe ao empregador, pois o trabalhador deve ser amparado pelo princípio in dubio pro operário e o art. 6º da CLT (que veda distinção entre o trabalho presencial e o teletrabalho). Portanto, sem o controle da jornada de empregados, o empregador deve procurar mecanismos de fiscalizar os sistemas utilizados pelos teletrabalhadores durante o serviço, pois assim há uma possibilidade maior de analisar o nexo de causalidade

entre a conduta e o resultado de um possível acidente de trabalho.

Ainda sobre a responsabilidade do empregador nos acidentes dentro do âmbito do teletrabalho é possível destacar que a teoria adotada para o caso em questão pode ser objetiva ou subjetiva e o nexo de causalidade é um elemento essencial para a composição de todas as possibilidades. Com efeito, Tartuce (2021, p. 1042) aborda sobre a questão da seguinte maneira: “Imagine-se, então, a hipótese fática em que o acidente de trabalho foi pura e exclusivamente causado pelo empregado, pelo fato de ele ter desrespeitado as normas de segurança e proteção. Nessas circunstâncias fáticas, não se deve admitir o dever de reparar do empregador, por obstrução do nexo de causalidade”.

Logo, quando é realizada a aplicação da responsabilidade civil do empregador para com o teletrabalhador são encontrados os mesmos obstáculos para provar o nexo de causalidade no caso em questão quando se trata de acidente de trabalho, logo, é fundamental que o empregador fiscalize o meio ambiente de trabalho do teletrabalhador para evitar a sua responsabilização civil por eventual acidente de trabalho ocorrido no âmbito do teletrabalho. Além desse fator, se o teletrabalhador não cumprir as instruções fornecidas pelo empregador, este último não tem a responsabilidade civil configurada no acidente de trabalho ocorrido no âmbito do teletrabalho.

Segundo a mesma linha de raciocínio, Siqueira e Ferreira (2022, p. 22) argumentam que “é necessária a fiscalização de cumprimento das regras relativas à higiene e segurança do ambiente de trabalho mesmo em teletrabalho, sendo que o termo de responsabilidade assinado pelo empregado não exime o empregador de tal fiscalização”.

Assim sendo, a diminuição dos riscos no ambiente de trabalho do teletrabalho está prevista na Constituição Federal, com a responsabilidade por eventual acidente nessa modalidade devendo ser atribuído ao empregador, nos termos do art. 7º, inciso XXII da Constituição Federal. Portanto, o empregador não pode deixar de realizar a fiscalização no ambiente de trabalho, independentemente da modalidade utilizada para a atividade. Dessa forma, o empregador é quem deve assumir os riscos da atividade exercida no âmbito do teletrabalho, nos termos do art. 2º da CLT, e ele deve buscar diminuir ao máximo os riscos existentes no ambiente de trabalho do teletrabalhador.



Por tudo isto, é de se dizer que a reforma trabalhista não disciplinou de forma clara sobre a segurança do teletrabalhador no seu ambiente de trabalho, logo, é necessário interpretar o art. 75-E da CLT em conjunto com os arts. 6º e 157 do mesmo dispositivo legal, pois o art. 157 da CLT disciplina sobre as obrigações da empresa para garantir a segurança do trabalhador no ambiente de trabalho, enquanto os arts. 75-E e 6º da CLT disciplinam sobre as orientações que o empregador deve repassar para o teletrabalhador quanto às precauções necessárias para evitar acidentes de trabalho e sobre a equivalência do teletrabalho ao trabalho presencial, respectivamente. Como se observa, o empregador, além de oferecer boas condições de serviços para os teletrabalhadores, deve procurar reduzir ao máximo os riscos de acidentes de trabalho dentro do âmbito do teletrabalho, caso contrário, o empregador será responsabilizado pelos possíveis acidentes de trabalho ocorridos com os seus empregados, além da sua consequente responsabilidade civil no acontecido.

Nesse contexto, segundo Verlania (2023, p. 65), “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”. Nesse caso ocorre a aplicação do art. 7º, XXII da Constituição c/c art. 927, parágrafo único, do Código Civil, pois o fato de o trabalhador ter contraído um compromisso não isenta o empregador de responsabilidade em caso de acidente de teletrabalho. Ainda, considerando o que está disposto nos artigos 154 e 157 da CLT, todos os ambientes de trabalho devem ser fiscalizados, independente do trabalho ocorrer na modalidade presencial ou na modalidade de teletrabalho, pois apesar do ordenamento jurídico brasileiro não prever claramente sobre a responsabilidade civil do empregador no regime de teletrabalho, ela não o excluiu da obrigação de pagar indenização em caso de doença ocupacional e acidente de trabalho. Registre-se que a assinatura do termo de responsabilidade pelo teletrabalhador quanto ao seguimento das instruções fornecidas pelo empregador não isenta este último de fiscalizar e oferecer a estrutura adequada para os seus teletrabalhadores, caso contrário, o empregador será responsabilizado e deverá indenizar o funcionário nessa hipótese (caso ocorra um acidente de trabalho).

No geral, ainda de acordo com Verlania (2023, p. 66-68), “existem escassas



jurisprudências brasileiras que tratam sobre o tema. Foi apresentado um dos poucos encontrados, onde um reclamante, que trabalhava remotamente e 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. 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. 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 trabalho ocorreu em decorrência do teletrabalho”.

Como se observa, o teletrabalhador encontra dificuldades para comprovar a culpa do empregador no acidente de trabalho sofrido pelo primeiro em decorrência do teletrabalho, logo, seria mais prudente a responsabilidade objetiva do empregador para os acidentes de trabalho no âmbito do teletrabalho, pois é dever do empregador fiscalizar a estrutura oferecida para o funcionário, assim como averiguar a condição física e mental dele para o exercício da atividade.

Neste linha de raciocínio, verifica-se que a legislação trabalhista brasileira estabelece que é dever do empregador fornecer aos empregados os procedimentos de proteção necessários, instruindo-os de forma expressa, quanto aos cuidados para prevenir acidentes de trabalho e doenças ocupacionais, e assumindo os riscos da atividade laboral a partir da criação da relação de trabalho. Em que pese, a dificuldade em analisar os acidentes de trabalho no âmbito do teletrabalho em decorrência da ausência de normas específicas sobre o assunto, ainda é necessário analisar muitos aspectos sobre a responsabilidade civil do empregador no âmbito do teletrabalho.

Ademais, de acordo com Verlania (2023, p. 68), “os legisladores brasileiros falharam em não introduzirem formas de fiscalização e controle do teletrabalho, cabendo agora aos operadores do direito, o dever de interpretar e procurar soluções





para esse problema que vem crescendo, dado o avanço no número de pessoas que trabalham em regime de teletrabalho”.

Ainda, é necessário destacar a necessidade da criação de normas específicas para regulamentar os acidentes de trabalho no âmbito do teletrabalho, conferindo maior proteção aos direitos do teletrabalhador, assim como maior responsabilidade e dever do empregador com a integridade física e mental dos seus subordinados.

Portanto, para solucionar os questionamentos quanto à responsabilidade do empregador nas condições de trabalho do empregado no teletrabalho e nos possíveis acidentes ocorridos nesse regime, o empregador deve proporcionar aos seus subordinados condições mínimas e necessárias de segurança para o cumprimento do contrato de trabalho através da implementação de medidas de proteção, principalmente contra doenças e acidentes de trabalho. Porém, caso o empregador não proporcione tais condições, ele estará sujeito a penalidades e multas, pois ele não pode preterir ou descuidar da saúde e segurança dos trabalhadores.

#### **4. VÁCUO NORMATIVO QUANTO À RESPONSABILIZAÇÃO DO EMPREGADOR NOS CASOS DE ACIDENTES DE TRABALHO NO ÂMBITO DO TELETRABALHO**

Sobre o vácuo normativo na responsabilização do empregador no âmbito do teletrabalho é possível destacar inicialmente que a reforma trabalhista deixou um vácuo normativo a respeito dessa questão. A par disso, de acordo com Verlania (2023. p. 68), “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”.

Com efeito, a ausência de uma proteção legal mais específica em caso de acidente de trabalho no âmbito do teletrabalho pode gerar diferentes interpretações e gerar pouca ou nenhuma segurança para a relação de trabalho entre o empregador e o teletrabalhador. Inclusive, segundo Verlania (2023. p. 68-69), “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 obscuras”.

Neste sentido, as normas do ordenamento jurídico brasileiro não abordam de



forma mais detalhada sobre a fiscalização das condições de trabalho do teletrabalhador e nem sobre a responsabilidade do empregador com a qualidade do ambiente onde a atividade laboral é exercida, ou seja, as normas do ordenamento jurídico brasileiro não especificam sobre as questões de fiscalização da higiene, saúde e segurança do local de trabalho do teletrabalhador. Como se nota, o teletrabalho se trata de uma modalidade recente de trabalho que possui o seu surgimento conectado com o avanço e desenvolvimento da tecnologia, logo, é natural que as normas trabalhistas mais antigas não disciplinem especificamente sobre o teletrabalho. Porém, a reforma trabalhista se trata de uma norma mais recente (com o teletrabalho já existindo na época) e pecou ao não incluir normas mais claras sobre a saúde, higiene e segurança da atividade realizada pelos teletrabalhadores, assim como não incluiu normas mais claras sobre a responsabilidade do empregador com a estrutura oferecida durante a realização do teletrabalho e com o controle das tarefas repassadas para os funcionários nessa modalidade.

De modo geral, segundo Verlania (2023. p. 69), “os 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”. Com efeito, se não for estabelecida uma regulamentação específica para abordar sobre essas questões, os teletrabalhadores ficam sem respaldo jurídico para exercer a sua atividade laboral de forma mais segura, ou seja, é fundamental que o legislador crie normas mais específicas sobre a proteção do teletrabalhador durante o exercício da sua atividade e sobre a prevenção de acidentes de trabalho no âmbito do teletrabalho, de forma a contribuir para o desenvolvimento sustentável do trabalho remoto no país. Portanto, enquanto não houver normas mais específicas sobre a proteção do teletrabalhador e sobre a prevenção de acidentes de trabalho no âmbito do teletrabalho, é importante que os empregadores sejam proativos na questão e busquem fiscalizar o ambiente de trabalho do teletrabalhador, além de proporcionar medidas para prevenir as doenças e os acidentes de trabalho em decorrência do teletrabalho.

Com efeito, é importante ressaltar que as empresas que adotam o teletrabalho deveriam ser mais proativas nas medidas preventivas de segurança durante o



exercício da modalidade (ainda que não tenha uma norma específica regulamentando sobre os acidentes de trabalho no âmbito do teletrabalho) com o objetivo de garantir o bom rendimento da firma sem prejudicar a saúde dos seus subordinados. Porém, é necessário que os legisladores se atentem quanto à questão da criação de uma norma mais específica sobre os acidentes de trabalho no âmbito do teletrabalho, pois assim os teletrabalhadores terão maior respaldo jurídico para reivindicar os seus direitos, além de conferir maior responsabilidade do empregador com a segurança e com a prevenção de acidentes do seu subordinado nessa modalidade.

Portanto, a hipótese mais provável para solucionar o vácuo normativo deixado pelo legislador reformista na responsabilização do empregador nos casos de acidentes de teletrabalho é um empenho maior dos legisladores para criar normas específicas que atentem para as condições de trabalho no regime do teletrabalho e para a melhor responsabilização do empregador nos casos de acidentes de teletrabalho, pois os trabalhadores desse regime precisam de um respaldo legal para exercer a sua profissão de forma mais eficaz e com a devida proteção, sendo fundamental que as empresas que adotam o teletrabalho acrescentem medidas de prevenção e proteção contra os acidentes ocorridos nesse regime, mesmo sem uma regulamentação clara a respeito, com o objetivo de desenvolver o trabalho remoto no Brasil de uma forma mais segura a longo prazo.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A problemática que motivou esta pesquisa foi a de verificar de que forma se poderia assegurar ao trabalhador, saúde plena no ambiente do teletrabalho e de que forma se daria a fiscalização pelo Ministério do Trabalho. Os objetivos da pesquisa foram cumpridos, uma vez que se analisou a legislação, jurisprudência e posições doutrinárias, que tinham conexão com a temática apresentada.

Verificou-se que os acidentes de trabalho no âmbito do teletrabalho revelam uma realidade complexa, pois demonstra a necessidade de reformular as normas de segurança do trabalhador, em decorrência da crescente aderência da modalidade de teletrabalho no Brasil e no mundo. Destacou-se que as atividades do teletrabalho estão se configurando como um novo “normal”, mas a proteção do teletrabalhador



está em descompasso com a Constituição Federal e não houve preocupação do Congresso Nacional, ao elaborar a lei que permitiu o teletrabalho no Brasil, em proteger a saúde do teletrabalhador e harmonizar essa atividade com o texto constitucional. Ao contrário, essa legislação que surgiu com o condão de ser a “Reforma Trabalhista” nada mais foi que uma “Reforma Empresarial”, pois visou somente beneficiar o empreendedor, em detrimento da saúde e bem estar do teletrabalhador.

Nesta linha de raciocínio, é fundamental que haja uma reformulação das normas de segurança do trabalhador que inclua as peculiaridades existentes no ambiente de trabalho do teletrabalhador para prevenir os acidentes de trabalho na modalidade remota, uma vez que a fiscalização do trabalho ficou extremamente prejudicada no âmbito do lar do trabalhador, vez que, seria necessário autorizações judiciais para que o auditor fiscal do trabalho ingressasse no âmbito do lar do trabalhador, para verificar se as regras contra acidentes do trabalho estariam sendo cumpridas, porque o ingresso com a livre autorização do trabalhador resultaria em assédio e coação do empregador para não permissão. E, sem a fiscalização do Ministério do Trabalho, o empregador não se importará com a saúde do trabalhador, vez que visa o lucro, apenas.

## REFERÊNCIAS

ALVES, Marcelo Fernandes, 2022. DUTRA, Lincoln Zub, 2022. **Teletrabalho/homeoffice: Riscos quanto as condições de trabalho , impactos e responsabilidades dos empregadores.** Disponível em: [file:///C:/Users/VAIO/Downloads/15-Texto%20do%20Artigo-24-30-10-20221217%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/VAIO/Downloads/15-Texto%20do%20Artigo-24-30-10-20221217%20(1).pdf). Acesso em: 05 Jul. 2024.

ANAMT, 2021. **Acidentes de trabalho em home office. O que a lei prevê?**. Disponível em: <https://www.anamt.org.br/portal/2021/01/04/acidentes-de-trabalho-em-home-office-o-que-a-lei-preve>. Acesso em: 11 jul. 2024.

BRASIL. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Código Civil.** Congresso Nacional, Brasília, 2002.

BRASIL. **Lei nº 13.467/17, de 13 de julho de 2017.** Congresso Nacional, Brasília, 2017.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-Lei nº 5.452/1943.** Brasília:



Presidência da República, Rio de Janeiro, 1943.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do.** Congresso Nacional: Brasília, DF:1988.

BRASIL. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991.** Congresso Nacional, Brasília, 1991.

CALCINI, Ricardo, 2021. **O acidente de Trabalho no Regime do Teletrabalho.** Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2021-jul-22/pratica-trabalhista-acidente-trabalho-regime-teletrabalho/>. Acesso em: 11 jul. 2024.

DUARTE, Camila, 2019. **O teletrabalho e a responsabilidade do empregador em casos de acidente de trabalho.** Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/o-teletrabalho-e-a-responsabilidade-do-empregador-em-casos-de-acidente-de-trabalho/704585038>. Acesso em: 11 jul.2024.

FELICIANO, Guilherme Guimarães, 2021. PASQUALETO, Olívia de Quintana Figueiredo, 2021. **Teletrabalho, saúde e segurança do trabalho e regulamentação estatal: pandemia, aprendizados e perspectivas futuras.** Disponível em: <https://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/bitstream/handle/11103/70553/Revista%20TRT3%2C%20v.%2066%2C%20n.%20102-107-127.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 11 jul. 2024.

FERNANDES, Ingrid Elise Scaramucci, 2022. **O impacto do teletrabalho na saúde do trabalhador.** Disponível em: [https://basis.trt2.jus.br/bitstream/handle/123456789/15524/fernandes\\_impacto\\_teletrabalho\\_saude.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://basis.trt2.jus.br/bitstream/handle/123456789/15524/fernandes_impacto_teletrabalho_saude.pdf?sequence=4&isAllowed=y). Acesso em: 11 jul. 2024.

NAZARIO, César, 2021. **Acidente de trabalho na modalidade de teletrabalho: características, cuidado e conduta.** Disponível em: <https://www.acinh.com.br/noticia/acidente-de-trabalho-na-modalidade-de-teletrabalho-caracteristicas-cuidado-e-conduta>. Acesso em: 11 jul. 2024.

POZZETTI, Valmir César. DIREITO EMPRESARIAL E A NATUREZA JURÍDICA DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO **Revista Jurídica Unicritiba**; vol. 02, nº. 43, Curitiba, 2016. pp. 159-184: Disponível em: <https://revista.unicritiba.edu.br/index.php/RevJur/article/view/1826/1201>. Acesso em: 03 out. 2024.

SIQUEIRA, Rodrigo Espíuca dos Anjos, 2022. FERREIRA, Rafael Henrique, 2022. **Teletrabalho, acidente do trabalho e responsabilidade civil do empregador.** Disponível em: <https://revistahegemonia.emnuvens.com.br/hegemonia/article/view/330/266>. Acesso em: 11 jul. 2024.

TARTUCE, Flávio. (2021). **Responsabilidade Civil.** Rio de Janeiro: Forense. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786559640959/epubcfi/6/10/%3Bvnd.vst.idref%3Dhtml5!4/26/3:18%20Va%2Cle>. Acesso em: 11 jul. 2024.





VERLANIA, Luiza, 2023. **Da Responsabilidade Do Empregador Pelo Acidente De Trabalho Ocorrido Em Regime De Teletrabalho.** Disponível em: <https://www.repositorio.ufal.br/bitstream/123456789/12398/1/Da%20responsabilidade%20do%20empregador%20pelo%20acidente%20de%20trabalho%20ocorrido%20e%20m%20regime%20de%20teletrabalho.pdf>. Acesso em: 11 jul. 2024.

