

FACULDADE DAMAS DA INSTRUÇÃO CRISTÃ
CURSO DE BACHARELADO EM DIREITO

DIOGO NASCIMENTO MACIEL

**ANÁLISE DA POSSIBILIDADE DE VEDAÇÃO DA DISPENSABILIDADE
DO CONTROLE DE JORNADA DOS TELETRABALHADORES
POR PRODUÇÃO OU TAREFA**

Recife
2023

DIOGO NASCIMENTO MACIEL

**ANÁLISE DA POSSIBILIDADE DE VEDAÇÃO DA DISPENSABILIDADE
DO CONTROLE DE JORNADA DOS TELETRABALHADORES
POR PRODUÇÃO OU TAREFA**

Trabalho de Conclusão de Curso submetido à Faculdade Damas com o objetivo para obtenção do Grau de Bacharel em Direito. Sob orientação do Professor Msc. Fábio Menezes de Sá Filho.

Recife

2023

Catálogo na fonte
Bibliotecário Ricardo Luiz Lopes CRB-4/2116

Maciel, Diogo Nascimento.
M152a Análise da possibilidade de vedação da dispensabilidade do controle de jornada dos teletrabalhadores por produção ou tarefa / Diogo Nascimento Maciel. - Recife, 2023.
66 f.

Orientador: Prof. Dr. Fábio Menezes de Sá Filho.
Trabalho de Conclusão de Curso (Monografia - Direito) – Faculdade Damas da Instrução Cristã, 2023.
Inclui bibliografia.

1. Teletrabalho. 2. Controle de jornada. 3. Produção ou tarefa. 4. Doença ocupacional. I. Sá Filho, Fábio Menezes de. II. Faculdade Damas da Instrução Cristã. III. Título.

340 CDU (22. ed.)

FADIC (2023.1-018)

FACULDADE DAMAS DA INSTRUÇÃO CRISTÃ
CURSO DE BACHARELADO EM DIREITO

DIOGO NASCIMENTO MACIEL

**ANÁLISE DA POSSIBILIDADE DE VEDAÇÃO DA DISPENSABILIDADE
DO CONTROLE DE JORNADA DOS TELETRABALHADORES
POR PRODUÇÃO OU TAREFA**

Defesa Pública em Recife , de de 2023.

BANCA EXAMINADORA

Presidente: Msc. Fábio Menezes de Sá Filho.

Examinador(a):

Examinador(a):

AGRADECIMENTOS

Agradeço a todos os meus familiares que me incentivaram todos os anos que estive na faculdade.

Agradeço aos meus colegas de curso que participaram dessa jornada. Agradeço a todos os meus amigos que sempre estiveram comigo.

Agradeço a todos os professores do curso pelos ensinamentos repassados.

E agradeço a todos que direta e indiretamente fizeram parte da minha formação.

RESUMO

O trabalho tem como objetivo analisar a possibilidade de vedação da ausência de controle de jornada na modalidade teletrabalho por produção ou tarefa e suas consequências na saúde dos empregados e sobre os principais aspectos para configuração da responsabilidade civil do empregador pelos acidentes de trabalho e doenças ocupacionais ocorridas no regime de teletrabalho, à luz da Lei n. 13.467/2017. Inicialmente, se faz necessário o entendimento acerca da modalidade de teletrabalho, tal como seus desafios e o impacto causado pela Pandemia da COVID- 19, época na qual o mundo presenciou um cenário de incertezas, acrescidas a mudanças significativas no cotidiano dos indivíduos e no âmbito profissional, a fim de atender às exigências das medidas de segurança e saúde. Nesse contexto, o trabalho aborda sobre acidentes de trabalho e doenças ocupacionais decorrente do labor realizado à exaustão por não se ter controle de jornada e suas ligações com desenvolvimento de patologias ou pioras de doenças degenerativas. Assim, dá-se a relevância da matéria, visto que, por se tratar de uma aperfeiçoada modalidade de prestação de serviços, ainda subsiste uma insegurança jurídica na seara trabalhista quanto a esta temática. Tem-se enquanto hipótese a ser investigada, a investigação da viabilidade ou possibilidade de proibir a dispensabilidade do controle de jornada para trabalhadores que atuam em regime de teletrabalho com remuneração baseada em produção ou tarefa. A metodologia utilizada foi dedutiva, baseada em pesquisas bibliográficas de livros, artigos publicados, sites de grande relevância para o estudo e ainda na legislação constitucional, em códigos e leis esparsas.

Palavras chaves: Teletrabalho; controle de jornada; produção ou tarefa, doença ocupacional.

ABSTRACT

The objective of this work is to analyze the possibility of sealing the absence of working hours control in the telework mode by production or task and its consequences on the health of employees and on the main aspects for the configuration of the employer's civil liability for accidents at work and occupational diseases that occurred in the telework regime, in the light of Law n. 13,467/2017. Initially, it is necessary to understand the modality of telework, such as its challenges and the impact caused by the COVID-19 Pandemic, a time in which the world witnessed a scenario of uncertainties, added to significant changes in the daily lives of individuals and in the professional sphere, in order to meet the requirements of safety and health measures. In this context, the work deals with accidents at work and occupational diseases resulting from work performed to exhaustion due to lack of control over the workday and its links with the development of pathologies or worsening of degenerative diseases. Thus, the relevance of the matter is given, since, as it is an improved modality of service provision, there is still legal uncertainty in the labor area regarding this theme. There is, as a hypothesis to be investigated, the investigation of the feasibility or possibility of prohibiting the dispensability of working hours control for workers who work in a telework regime with remuneration based on production or task. The methodology used was deductive, based on bibliographic research of books, published articles, sites of great relevance for the study and also on constitutional legislation, codes and sparse laws.

Keywords: Telework; journey control; production or task, occupational disease.

LISTA DE ABREVIACOES E SIGLAS

ANAMT	Associao Nacional de Medicina do Trabalho
CID	Classificao Internacional de Doenças
CLT	Consolidao das Leis do Trabalho
CONAMAT	Congresso Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho
DORT	Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho
LER	Lesão por Esforço Repetitivo
OMS	Organizao Mundial da Saúde

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	9
2 DA JORNADA DE TRABALHO E DA NECESSIDADE DE SEU CONTROLE DENTRO OU FORA DA SEDE DO EMPREGADOR.....	13
2.1 Da necessidade de existência da limitação da jornada e sua motivação.....	14
2.2 Do labor em ambiente físico e à distância.....	23
3 DA CONCEITUAÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO, DOENÇAS OCUPACIONAIS E OUTRAS EQUIPARAÇÕES LEGAIS.....	25
3.1 Do acidente de trabalho.....	25
3.2 Das doenças ocupacionais e outras equiparações legais.....	29
4 DA POSSIBILIDADE DE IDENTIFICAÇÃO DE ACIDENTES NO TRABALHO E OUTRAS EQUIPARAÇÕES LEGAIS NO TELETRABALHO.....	38
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	59
REFERÊNCIAS.....	63

INTRODUÇÃO

A sociedade da informação, que surge como resultado da quarta revolução tecnológica, está provocando transformações profundas no estilo de vida e nos costumes tanto da população em geral quanto dos trabalhadores. Com a disseminação e o acesso generalizado à internet, a circulação instantânea de informações está gerando modificações significativas no próprio ambiente de trabalho. Neste sentido, a internet desempenha um papel fundamental na forma como as pessoas interagem, se comunicam e acessam informações. Ela permite o compartilhamento instantâneo de dados e conhecimentos, o que afeta diretamente a maneira como as atividades laborais são realizadas, logo, as barreiras geográficas são superadas, possibilitando a comunicação e a colaboração entre indivíduos que se encontram em locais diferentes (CASSAR, 2021).

A sociedade da informação também trouxe consigo mudanças na estrutura dos empregos e nas relações de trabalho, vez que a tecnologia tem impulsionado o surgimento de novas profissões e o desaparecimento de outras, exigindo dos trabalhadores habilidades e competências adaptáveis a um ambiente em constante evolução. No entanto, é importante ressaltar que a sociedade da informação também apresenta desafios e questões a serem consideradas. A facilidade de acesso à informação pode levar a problemas relacionados à privacidade e à segurança dos dados. Além disso, a dependência excessiva da tecnologia pode gerar problemas de saúde, como o estresse causado pela hiperconectividade (CASSAR, 2021).

Em suma, a sociedade da informação, impulsionada pela revolução tecnológica, está promovendo mudanças profundas na vida cotidiana das pessoas e no ambiente de trabalho. A internet e a instantaneidade da informação têm impactado a forma como os trabalhadores desempenham suas atividades, exigindo adaptabilidade e atualização constante. Contudo, é fundamental abordar os desafios que surgem nesse contexto, visando garantir uma sociedade informada, equilibrada e consciente dos impactos dessa transformação tecnológica.

Nesse contexto, o presente trabalho surge como uma solução prática e inovadora, permitindo que as tarefas laborais sejam executadas remotamente, utilizando meios telemáticos. É importante ressaltar que, diante da pandemia de Covid-19 e das restrições sociais necessárias para conter sua propagação, o contato presencial entre as pessoas precisou ser reduzido (VILAR; VIEIRA; JARDIM, 2022).

A possibilidade de realizar o trabalho à distância através do teletrabalho foi essencial para enfrentar os desafios impostos pela situação mundial vivenciada. Ao adotar essa modalidade, as empresas puderam manter suas operações em andamento, garantindo a continuidade dos negócios. Além disso, o teletrabalho permitiu a preservação da saúde da classe trabalhadora, evitando a exposição ao vírus em ambientes de trabalho compartilhados. Essa modalidade de trabalho também se mostrou benéfica ao oferecer maior flexibilidade de horários, permitindo que os profissionais conciliem suas responsabilidades pessoais e profissionais de maneira mais eficiente.

É importante ressaltar que, embora o teletrabalho tenha se destacado como uma solução durante a pandemia, ele também apresenta desafios a serem considerados. A falta de interação presencial pode afetar o aspecto social e o trabalho em equipe, exigindo esforços adicionais para manter a comunicação e a colaboração efetivas. Além disso, é necessário garantir que os trabalhadores tenham acesso adequado aos recursos tecnológicos necessários e estabelecer limites claros entre o tempo de trabalho e o tempo pessoal (VILAR; VIEIRA; JARDIM, 2022). O teletrabalho se revelou uma ferramenta prática e relevante em meio à pandemia da Covid-19, pois além de garantir a continuidade das atividades empresariais, ele contribuiu para a preservação da saúde e da vida dos trabalhadores, ao reduzir o risco de contágio (VILAR; VIEIRA; JARDIM, 2022). No entanto, é fundamental analisar os desafios e implementar medidas que assegurem uma transição suave para esse modelo de trabalho, de modo a promover o bem-estar dos colaboradores e a eficiência das operações empresariais.

O regime de teletrabalho, embora tenha sido utilizado por anos, só foi regulamentado no Brasil em 2017, por meio da Reforma Trabalhista, que introduziu diversos conceitos relevantes para os trabalhadores nessa modalidade. A reforma foi objeto de elogios por parte de alguns autores, enquanto outros a criticaram. No entanto, é importante destacar que o artigo 62, inciso III, da nova Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) trouxe uma exclusão dos direitos referentes à duração da jornada de trabalho para os teletrabalhadores, o que levantou dúvidas em relação ao controle dessa jornada e aos direitos dos teletrabalhadores em relação a horas extras quando são remunerados por produção ou tarefa.

A inclusão do teletrabalho na legislação trabalhista brasileira foi um marco importante, estabelecendo parâmetros para essa forma de trabalho. No entanto, a

exclusão dos direitos relacionados à duração da jornada de trabalho para os teletrabalhadores gerou incertezas sobre como essa questão seria regulada. A ausência de uma definição clara e específica quanto ao controle da jornada pode levar a interpretações diversas, o que pode trazer impactos para os trabalhadores em termos de horas extras e descanso adequado.

A remuneração dos teletrabalhadores por produção ou tarefa também é uma questão que merece atenção. A falta de uma regulamentação específica para esse tipo de remuneração pode levar a dúvidas sobre o direito à hora extra quando a produção ou a tarefa excede a carga de trabalho estabelecida. Diante dessas questões, é fundamental que haja um acompanhamento cuidadoso e uma análise detalhada da legislação trabalhista em relação ao teletrabalho. É necessário estabelecer diretrizes claras para a duração da jornada de trabalho, bem como garantir que os teletrabalhadores sejam adequadamente remunerados e protegidos em relação às horas extras, de acordo com a natureza de seu trabalho.

Com a Reforma Trabalhista, foi estabelecido que os teletrabalhadores remunerados por produção ou tarefa, sem qualquer forma de controle de tempo de trabalho, foram excluídos da proteção em relação à jornada de trabalho. Essa exclusão ocorre devido à liberdade que esses teletrabalhadores têm para iniciar e encerrar suas atividades no momento que escolherem. No entanto, para os teletrabalhadores que estão sujeitos ao controle de vigilância em relação aos seus períodos de conexão, é necessário aplicar a interpretação do artigo 7º, incisos XIII e XXII, da Constituição Federal de 1988, garantindo assim a proteção à jornada de trabalho, incluindo o direito às horas extras (BRASIL, 1988). Portanto, argumenta-se que é justificável a necessidade de revogação desse inciso do artigo 62 da CLT (BRASIL, 1943).

Nesse sentido, o objetivo geral do trabalho consiste em verificar a necessidade de controle de jornada de teletrabalhadores por produção ou tarefa e abordar sobre as consequências da ausência de limitação de horas na sua jornada, em cujo quais os próprios podem desenvolver patologias ou até pioras de doenças degenerativas. Ao mais, o cansaço pode ser diretamente responsável por um acidente de trabalho no labor à distância em consequência da longa jornada e a responsabilidade do empregado, até mesmo em caso de doença ocupacional, o que demanda uma análise de se estudar o que fazer no âmbito do teletrabalho para que tal não ocorra.

Como objetivos específicos, pretende-se apresentar a contextualização da

Reforma Trabalhista e a ausência de obrigatoriedade de controle de jornada por quem é contratado como teletrabalhador por produção ou tarefa; estudar a conceituação de acidente de trabalho, doenças ocupacionais e outras equiparações legais; analisar a possibilidade de identificação de acidentes de trabalho e outras equiparações legais no teletrabalho.

A metodologia utilizada neste trabalho é a qualitativa, através de uma vasta pesquisa descritiva, aplicada e bibliográfica, a fim de demonstrar não apenas com fatos, mas com o uso de dados empíricos sobre o teletrabalho, especialmente verificando a questão das horas extras e da jornada de trabalho dos teletrabalhadores por produção ou tarefa e consequências do não controle de jornada a saúde, segurança e dignidade da pessoa humana, além de identificar se existem formas de controlar a jornada neste regime laboral. Também será utilizado o método dedutivo de pesquisa, juntamente com técnicas de comparação, descrição e análise. É imperioso destacar que a presente monografia utilizou referências como a Constituição Federal de 1988 e a CLT, além de artigos científicos.

O trabalho em questão tem 3 (três) capítulos. O primeiro trata da necessidade do controle de jornada dentro e fora da sede do empregador, apresentando ao leitor a importância de existir tal controle para teletrabalhadores por produção ou tarefa na prevenção de acidentes, problemas psicológicos e físicos, e exemplos de tipos de controle de tempo trabalhado. O segundo vai mostrar diversos exemplos de doenças ocupacionais que devido ao fato do teletrabalhador por produção ou tarefa não ter limite de jornada acaba desenvolvendo ou piorando já uma doença existente e até desenvolvendo síndrome de burnout. Além do cansaço por não ter controle de horas trabalhadas podendo ocasionar em acidente de trabalho no labor à distância.

Por fim, o terceiro capítulo versa sobre a responsabilidade civil acidentária e possibilidade de identificação de acidentes de trabalho e outras equiparações legais no teletrabalho, bem como sua natureza jurídica e suas espécies, apresentando as obrigações patronais em garantir a manutenção do bem-estar, ergonomia do ambiente de trabalho e a saúde e segurança do empregado, assim como evidenciar a existência do nexo causal e os respectivos excludentes de culpa.

2 DA JORNADA DE TRABALHO E DA NECESSIDADE DE SEU CONTROLE DENTRO OU FORA DA SEDE DO EMPREGADOR

A jornada de trabalho refere-se ao período em que o empregado deve estar à disposição do empregador, desempenhando suas atividades profissionais. O controle da jornada de trabalho é essencial para garantir o cumprimento das normas trabalhistas, proteger os direitos dos trabalhadores e promover condições adequadas de trabalho. Ele permite monitorar e regular as horas efetivamente trabalhadas, evitando excessos e assegurando o respeito aos limites legais estabelecidos para a duração da jornada.

Desta forma, o controle de jornada pode ocorrer tanto dentro quanto fora da sede do empregador. Nas dependências da empresa, é comum utilizar sistemas como relógios de ponto, registros de entrada e saída, cartões de ponto ou sistemas eletrônicos de registro para acompanhar a presença e as horas trabalhadas pelos empregados. No entanto, com o advento do teletrabalho e outras formas de trabalho remoto, a necessidade de controlar a jornada fora da sede do empregador tornou-se ainda mais relevante. Nesses casos, é preciso adotar medidas e ferramentas adequadas para monitorar o tempo de trabalho dos empregados, garantindo que eles não excedam os limites legais e respeitem os períodos de descanso (MPATRICK, 2023).

Nesse cenário, o teletrabalho se tornou uma ferramenta crucial, facilitando a continuidade das atividades empresariais e preservando a saúde e a vida dos trabalhadores, tendo como marco inicial deste tipo de trabalho descentralizado o “Telégrafo Sinaleiro de Claude Chappe em 1783, descrito por Fincato (2016, p. 369) abaixo:

O princípio de funcionamento do telégrafo óptico era muito simples, sustentava-se sobre um mecanismo visível de longe, tendo sua vista facilitada pelo uso de lunetas bem como pelo emprego de um código de transmissão/decodificação. O sistema francês contava com uma série de torres, dispostas em sequência, da forma mais linear possível. Como cada torre era dotada de um telescópio, sinais emitidos em experiência do telégrafo de semáforos, que ao longo das costas e junto aos portos noticiavam a chegada, largada ou localização de navios. Seu uso era puramente militar e pretendia ser um complemento do sistema defensivo contra ingleses e holandeses [...].

Antes de iniciar uma análise aprofundada sobre o tema, convém diferenciar teletrabalho de trabalho à distância ou até mesmo de trabalho externo, pois

teletrabalho é uma modalidade em que o colaborador realiza suas atividades de trabalho fora das instalações físicas da empresa, utilizando meios tecnológicos de comunicação. Nesse formato, o trabalho é realizado predominantemente em casa, utilizando recursos próprios, como computador e internet, podendo ser realizado de forma regular, em que o colaborador desempenha suas atividades predominantemente em casa, ou de forma ocasional, em que o colaborador tem a possibilidade de realizar algumas tarefas em casa, mas ainda trabalha regularmente no local físico da empresa.

Já o trabalho à distância é um conceito mais amplo que engloba diversas formas de trabalho executadas fora do ambiente físico da empresa. Diferentemente do teletrabalho, o trabalho à distância não se limita ao trabalho em casa, ou seja, pode incluir, por exemplo, o trabalho realizado em escritórios compartilhados, coworkings, cafés, hotéis ou qualquer outro local escolhido pelo trabalhador, desde que atenda às necessidades do trabalho. Essa modalidade permite uma maior flexibilidade de localização, desde que o colaborador tenha os recursos e condições adequadas para desempenhar suas atividades.

Por fim, o trabalho externo refere-se a atividades realizadas fora das instalações da empresa, mas geralmente em locais específicos definidos pela natureza da atividade. Por exemplo, profissionais como técnicos de campo, representantes comerciais, motoristas de entrega, entre outros, desempenham suas funções em locais externos, como clientes, fornecedores, obras ou ambientes externos relacionados ao trabalho. Diferentemente do teletrabalho e do trabalho à distância, o trabalho externo geralmente exige a presença física do colaborador em diferentes locais, envolvendo deslocamentos e atividades realizadas em campo.

Cabe ressaltar que cada modelo apresenta suas particularidades e requer adaptações específicas por parte da empresa e dos colaboradores, como questões relacionadas a organização do trabalho, comunicação, segurança e saúde ocupacional. A escolha do modelo dependerá das necessidades e características da atividade profissional, bem como das políticas e acordos estabelecidos entre empregadores e empregados.

2.1 Da necessidade de existência da limitação da jornada e sua motivação

No contexto da Revolução Industrial, as crescentes demandas produtivas impulsionaram o deslocamento em massa da população rural para as cidades, criando enormes concentrações urbanas (SILVA, 2018). Conforme o autor: “Ademais, a situação era agravada pela total ausência de normas de proteção ao trabalhador o que gerava a superexploração pelos empregadores. Eram submetidos a jornadas extenuantes de trabalho e recebiam salários muito baixos” (SILVA, 2018). No entanto, devido à falta de políticas públicas e infraestrutura adequada nessas cidades, os trabalhadores passavam a viver em condições desumanas, e em muitas vezes se instalando de forma precária (SILVA, 2018).

Diante desse ambiente adverso, os trabalhadores sentiram a necessidade de se unir, uma vez que, individualmente, não possuíam força suficiente para negociar com os empregadores. A aglomeração em moradias precárias e as condições de trabalho difíceis, que afetavam a maioria dos trabalhadores, favoreceram essa união e o surgimento de movimentos de resistência em busca de melhores condições de trabalho e qualidade de vida (SILVA, 2018).

A concentração de trabalhadores em condições precárias de moradia e o compartilhamento de experiências de trabalho desfavoráveis geraram um senso de solidariedade e identificação mútua. Essa proximidade física e emocional facilitou a formação de laços de solidariedade e a organização coletiva para enfrentar as adversidades enfrentadas no local de trabalho (SILVA, 2018).

Essa união de trabalhadores resultou na criação de movimentos sociais e sindicatos, que se tornaram plataformas para reivindicar direitos trabalhistas básicos, melhores salários, redução da jornada de trabalho e condições laborais mais justas. Através da mobilização coletiva, os trabalhadores buscaram promover mudanças nas políticas trabalhistas e nas leis que protegessem seus direitos e garantisse uma existência digna (SILVA, 2018).

É importante ressaltar que esses movimentos de resistência e luta não apenas alcançaram conquistas imediatas para os trabalhadores, mas também foram fundamentais para o desenvolvimento do movimento sindical e para o estabelecimento de normas e regulamentações trabalhistas que moldaram o sistema de proteção social em muitos países. A história dessas lutas é um lembrete da importância da solidariedade e da ação coletiva na busca por justiça e equidade no

ambiente de trabalho (SILVA, 2018).

Essa união dos trabalhadores deu origem a diversas organizações e movimentos sindicais, cujo objetivo era reivindicar direitos trabalhistas básicos e buscar melhorias nas condições laborais. A luta coletiva tornou-se essencial para combater a exploração e pressionar por mudanças nas políticas trabalhistas e na legislação que amparassem os direitos dos trabalhadores (SILVA, 2018).

A limitação da jornada de trabalho foi uma das principais demandas compartilhadas pelos trabalhadores. Desta forma, é importante ressaltar que, naquela época, eles eram obrigados a trabalhar longas jornadas, que variavam de 12 a 16 horas por dia. Essa carga horária extenuante afetava sua saúde, bem-estar e qualidade de vida. Diante dessa realidade, os trabalhadores encontraram na união coletiva uma forma de pressionar os empregadores, utilizando sua força de trabalho como instrumento de negociação. Através da solidariedade e da ação coletiva, os trabalhadores se organizaram para reivindicar melhores condições de trabalho, incluindo a redução da jornada de trabalho (SILVA, 2018).

Esses movimentos de trabalhadores não se limitaram apenas à demanda pela limitação da jornada de trabalho, mas também foram responsáveis pelo surgimento das primeiras greves. A greve se tornou uma ferramenta poderosa de protesto e resistência, na qual os trabalhadores coletivamente se recusavam a trabalhar como forma de reivindicar seus direitos e exigir melhores condições laborais. As greves e outros movimentos dos trabalhadores foram fundamentais para a conquista de avanços significativos ao longo da história do movimento operário. Além da limitação da jornada de trabalho, esses esforços coletivos contribuíram para a melhoria das condições de trabalho, o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e a promoção da justiça social (SILVA, 2018).

Desta maneira, a luta pela limitação da jornada de trabalho e o surgimento dos primeiros movimentos grevistas são marcos importantes na história dos trabalhadores, pois representam a busca por dignidade, equidade e melhores condições de vida e trabalho. Essas lutas coletivas desempenharam um papel fundamental na construção dos direitos trabalhistas que hoje se considera fundamentais (SILVA, 2018).

No Brasil, a regulamentação da jornada de trabalho levou algum tempo até ser estabelecida na Constituição de 1934. Nessa constituição, ficou determinado que a duração do trabalho seria de 8 (oito) horas diárias, juntamente com a garantia de

outros direitos aos trabalhadores. Essa conquista significativa estabeleceu um limite máximo para a jornada diária de trabalho, visando proteger a saúde e o bem-estar dos trabalhadores. A definição das 8 horas diárias refletia o entendimento da importância de um tempo adequado para descanso, lazer e convívio familiar, além de proporcionar uma distribuição mais equitativa das oportunidades de emprego (BRASIL, 1934).

A inclusão desse direito na Constituição de 1934 foi um avanço significativo para os trabalhadores brasileiros, representando um reconhecimento formal da necessidade de estabelecer limites na jornada de trabalho em prol de melhores condições laborais. Desde então, a jornada de trabalho de 8 horas diárias tornou-se uma referência e um princípio basilar da legislação trabalhista no Brasil, sendo posteriormente reafirmada em outras leis e regulamentações (BRASIL, 1934).

É importante ressaltar que a luta pela redução da jornada de trabalho foi resultado da mobilização e resistência dos trabalhadores, que reivindicaram seus direitos e contribuíram para a construção de um ambiente de trabalho mais justo e equilibrado, em que se busca conciliar as necessidades produtivas com o bem-estar e a qualidade de vida dos trabalhadores (SOARES, 2019).

Destaca-se que, antes mesmo da introdução do setor industrial no Brasil no início do século XX, já existia uma regulamentação relacionada ao trabalho desde 1891. Essa regulamentação foi estabelecida por meio do Decreto nº 1.313/1881, que tratava especificamente do trabalho de menores em fábricas sediadas no Rio de Janeiro, então capital federal. No entanto, é crucial notar que essa regulamentação não se estendia aos adultos, deixando-os sem limitações de jornada. Esse cenário permitiu que os empregadores impusessem longas e exaustivas jornadas de trabalho aos trabalhadores adultos, muitas vezes sem considerar sua saúde e bem-estar (BRASIL, 1881).

Essa ausência de limitações de jornada para os trabalhadores adultos era uma realidade preocupante, pois resultava em condições de trabalho desumanas, com jornadas excessivas que comprometiam a qualidade de vida e a segurança dos trabalhadores. A falta de proteção legal para a jornada de trabalho dos adultos contribuía para a exploração e superexploração da mão de obra, afetando negativamente a vida dos trabalhadores e suas famílias.

Somente com o tempo e o avanço do movimento trabalhista é que a luta por direitos trabalhistas, incluindo a regulamentação da jornada de trabalho para os

adultos, ganhou força e culminou na incorporação de tais garantias na legislação brasileira. A Constituição de 1934, por exemplo, estabeleceu a duração máxima de 8 horas diárias de trabalho, sendo um marco importante na proteção dos trabalhadores contra jornadas excessivas e condições abusivas de trabalho.

Com o objetivo de proteger a saúde e a integridade física dos trabalhadores, as normas relacionadas à duração do trabalho são de extrema importância, pois estabelecem o limite de tempo que o empregado fica à disposição do empregador. Se esse tempo não for previamente definido, podem surgir sérios problemas para a saúde física e mental do trabalhador, além do risco de acidentes de trabalho, como aponta Romar (2020, p. 950). Portanto, a jornada de trabalho refere-se ao período em que o empregado está à disposição do empregador, desempenhando tarefas ou aguardando ordens, conforme estabelecido no artigo 4º da CLT. Em outras palavras, a jornada de trabalho compreende o intervalo de tempo entre a chegada e a saída do empregado no estabelecimento da empresa (ROMAR, 2020, p. 950-1021).

É fundamental reconhecer a importância dessas normas para garantir condições dignas de trabalho, respeitando os limites de tempo e proporcionando um ambiente saudável e seguro para os trabalhadores. A regulamentação da jornada de trabalho busca equilibrar a produtividade e a qualidade de vida dos trabalhadores, evitando a exploração excessiva e promovendo o bem-estar no ambiente laboral.

Em concordância com essa ideia, Martinez (2019, p. 678) é possível pontuar que a jornada de trabalho é o período em que o empregado permanece à disposição do empregador. É importante destacar que a jornada se refere ao dia, etimologicamente, embora no Brasil ainda haja um controle semanal limitado, atualmente fixado em 44 horas. Segundo o autor, a jornada se diferencia do horário de trabalho, que é a duração do trabalho com horários específicos e inclui os intervalos estabelecidos por lei (MARTINEZ, 2019).

A divisão equilibrada entre a duração do trabalho e os períodos de descanso tem três justificativas básicas:

- a) de natureza biológica, pois o descanso permite a recuperação física e mental do trabalhador, evitando o surgimento de doenças ocupacionais;
- b) de fundo social, pois promove a convivência familiar, o lazer, a distração e o entretenimento;
- c) de caráter econômico, pois possibilita uma distribuição justa do trabalho, permitindo que o empregador contrate um número adequado de trabalhadores de acordo com o tempo de funcionamento pretendido (MARTINEZ, 2019, p. 677).

Dessa forma, a divisão adequada entre a jornada de trabalho e os períodos de descanso é essencial tanto para a saúde e o bem-estar dos trabalhadores como para a vida social e a economia. Essas justificativas evidenciam a importância de estabelecer limites e garantir o direito ao descanso, contribuindo para a preservação da saúde dos trabalhadores, o fortalecimento dos laços familiares e a promoção de uma distribuição mais justa do trabalho.

Além disso, Leite (2019, p. 388-392) enfatiza que a duração do trabalho tem o objetivo de proteger a saúde mental e física do trabalhador e, portanto, deve ser rigorosamente respeitada para evitar doenças resultantes de esforço psicofísico intenso. Por esses motivos, a Constituição Federal, em seu artigo 7º, inciso XIII, estabelece que a jornada de trabalho é limitada a 8 (oito) horas diárias e a 44 (quarenta e quatro) horas semanais (BRASIL, 1988).

Essa limitação legal busca garantir condições dignas de trabalho, evitando o esgotamento físico e mental dos trabalhadores, além de promover uma melhor conciliação entre vida profissional e pessoal. A restrição da jornada de trabalho também contribui para a segurança no ambiente laboral, reduzindo os riscos de acidentes de trabalho e assegurando um tempo adequado de repouso e recuperação. Portanto, a definição legal da jornada de trabalho é fundamental para assegurar a proteção da saúde e o bem-estar dos trabalhadores, bem como para estabelecer parâmetros justos e equilibrados nas relações de trabalho.

Especificando o contexto da pandemia Covid-19, principalmente se pontuar o período pós o colapso na saúde, o teletrabalho por produção tem se tornado um modelo de trabalho controverso em relação ao controle de jornada, conforme mencionado anteriormente. Essa modalidade de trabalho não possui um limite definido de horas trabalhadas e não prevê o pagamento de horas extras, de acordo com o disposto no artigo 62, inciso III, da CLT, que dispensa o registro de ponto por parte do empregador, inclusive quando o trabalho remoto é baseado em tarefas. Essa falta de controle de jornada tem gerado um aumento significativo nas taxas de doenças crônicas e síndromes, como a Síndrome de Burnout (PONTOTEL, 2023).

A Síndrome de Burnout é um processo gradual, caracterizado por uma experiência subjetiva que resulta em problemas práticos e emocionais para o trabalhador e a organização (MUROFUSE; ABRANCHES; NAPOLEÃO, 2005, p. 255). O esgotamento, o estresse e a redução da produtividade dos colaboradores sempre foram preocupações para as empresas. No entanto, agora, essa preocupação

também se tornou um risco financeiro e jurídico, uma vez que esses sintomas caracterizam a Síndrome de Burnout, que, assim como outras doenças relacionadas ao trabalho, confere direitos aos trabalhadores que podem afetar os empregadores em termos financeiros (NARDELLI, 2023).

Dessa forma, a ausência de controle de jornada no teletrabalho por produção pode acarretar consequências negativas tanto para a saúde dos trabalhadores quanto para as empresas. É importante considerar a necessidade de rever as disposições legais relacionadas a essa modalidade de trabalho, a fim de garantir uma proteção adequada aos trabalhadores, prevenir doenças ocupacionais e estabelecer uma relação equilibrada entre produtividade e bem-estar no ambiente de trabalho.

Neste sentido, conforme exposto por Vilar, Vieira e Jardim (2022), quando se aborda o tema do teletrabalho, também conhecido como trabalho remoto, é essencial que a configuração desse regime seja estabelecida por meio de uma negociação individual ou coletiva entre as partes envolvidas. Nesse ajuste contratual, é fundamental que as condições de trabalho relacionadas a essa modalidade sejam expressamente definidas, garantindo assim a clareza e as responsabilidades de ambas as partes.

Além disso, é importante ressaltar que o teletrabalho não necessariamente precisa ser realizado em casa. Ele pode ser exercido em qualquer local escolhido pelo empregador, desde que seja acordado entre as partes. No entanto, é exigido que o empregado cumpra a maior parte de sua jornada de trabalho fora das dependências físicas da empresa, mesmo que tenha a opção de trabalhar ocasionalmente no escritório. Isso proporciona flexibilidade no local de trabalho e permite ao empregado realizar suas tarefas em um ambiente que melhor se adeque às suas necessidades (VILAR; VIEIRA; JARDIM, 2022).

Desta forma, com base na Lei n. 13.467/2017, foi incluído um novo inciso no artigo 62 da CLT, com o objetivo de isentar o empregador do controle de jornada para os trabalhadores que atuam em regime de teletrabalho ou à distância. No entanto, é importante destacar que a recente Lei n. 14.442/2022 foi promulgada para restringir essa dispensa de controle de jornada para os teletrabalhadores. Com a nova redação do inciso III do artigo 62 da CLT, atualmente, a faculdade de anotar as horas trabalhadas aplica-se somente àqueles que prestarem serviços por produção ou tarefa. O teletrabalhador que estiver em regime de trabalho com horário fixo passa a ter sua jornada controlada, ou seja, é obrigatório o registro das horas efetivamente

trabalhadas.

Assim, nas modalidades de teletrabalho por produção ou tarefa, a lei não exige o controle de jornada, e também não prevê o pagamento de horas extras, exceto para aqueles que prestarem serviços por jornada. Essa interpretação é baseada no artigo 62, inciso III, e § 2º do artigo 75-B, ambos da CLT:

Artigo 62 - Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo:(...)
 III - os empregados em regime de teletrabalho que prestam serviço por produção outarefa.
 Artigo 75-B. Considera-se teletrabalho ou trabalho remoto a prestação de serviços foradas dependências do empregador, de maneira preponderante ou não, com autilização de tecnologias de informação e de comunicação, que, por sua natureza, não configure trabalho externo.
 (...)
 § 2º O empregado submetido ao regime de teletrabalho ou trabalho remoto poderáprestar serviços por jornada ou por produção ou tarefa. (...) (BRASIL, 1943).

Já do ponto de vista da empresa, ter um horário definido é benéfico, pois permite uma melhor organização das atividades e facilita o gerenciamento da equipe de trabalho. Conforme exposto por Vilar, Vieira e Jardim (2022):

um trabalhador, mesmo em home office, pode ter funções que se comuniquem com outras funções de trabalhadores que estão em regime de trabalho normal, e a comunicação entre essas funções seja necessária para a execução de alguma tarefa, dessa maneira, tendo um horário definido, a empresa consegue garantir que o tráfego de trabalho ocorra da melhor e mais eficiente maneira.

A Lei nº 13.467/2017, conhecida como Reforma Trabalhista, portanto, introduziu diversas alterações na CLT e regulamentou o teletrabalho no artigo 75-B, estabelecendo suas implicações legais nessa modalidade. Uma das principais mudanças foi a não obrigatoriedade do controle de horas trabalhadas. No entanto, com a Lei nº 14.442/2022, foi estabelecido o controle de jornada para os teletrabalhadores por jornada, deixando de fora aqueles que são remunerados por produção ou tarefa. É importante ressaltar que, diante das formas de controle da jornada do teletrabalhador, é fundamental respeitar o princípio da dignidade da pessoa humana. Embora o empregador tenha o direito de fiscalizar, esse poder deve ser exercido de forma limitada, e o empregador deve manter o sigilo em relação à intimidade do empregado. Confirmando o exposto, Cassar (2017, p. 35), argumenta que:

De fato, no passado era difícil a mensuração do trabalho de um emprego em domicílio. Entretanto, diante das novas tecnologias, que permitem, em tempo

real, o contrato entre o empregado e o patrão, esse meio de trabalho tem sido mais controlado e fiscalizado. Absurdo, por isso, o comando legal que exclui os teletrabalhadores de tantos benefícios pela mera presunção de que não são controlados. Estes também deveriam ter os mesmos direitos de todos os demais trabalhadores externos.

Ao analisar a situação dos trabalhadores externos, pode-se observar que os teletrabalhadores remunerados por produção ou tarefa devem ter os mesmos direitos trabalhistas, incluindo a jornada de trabalho, equiparados aos trabalhadores externos convencionais. Assim como os trabalhadores externos, os teletrabalhadores têm o direito de receber horas extras quando excedem a jornada de trabalho regular. A redação do artigo 62, inciso III, da CLT, que estabelece que o teletrabalhador não tem direito a horas extras, pode ser considerada inconstitucional, uma vez que a Constituição Federal de 1988, em seu artigo 7º, inciso XVI, garante a todos os trabalhadores o direito a uma jornada de trabalho de 8 horas diárias ou 44 horas semanais (BRASIL, 1943).

Dessa forma, é importante assegurar que os teletrabalhadores remunerados por produção ou tarefa tenham seus direitos garantidos, inclusive o direito a horas extras, de acordo com a legislação trabalhista e constitucional vigente. É sugerido que sejam consideradas a aplicação extensiva e analógica do direito comparado, bem como a interpretação sistemática da Constituição Federal de 1988, pois isso visa garantir a igualdade formal e material entre os trabalhadores, tanto os teletrabalhadores como outras modalidades de trabalho reconhecidas no Brasil (BRASIL, 1988).

Nesse sentido, é importante observar os princípios constitucionais da isonomia (artigo 5º, caput) e a proteção dos direitos dos trabalhadores (artigo 7º, XXXII), bem como os artigos 6º e 83 da CLT, considerando também as alterações legislativas ao longo do tempo. Dessa forma, a aplicação extensiva e analógica do direito comparado, juntamente com a interpretação sistemática da Constituição e da legislação trabalhista, contribui para garantir a igualdade de direitos entre os trabalhadores, independentemente da modalidade de trabalho adotada.

Com base nesse entendimento, torna-se claro que a jornada de trabalho dos teletrabalhadores por produção ou tarefa deve ser reconhecida pelo ordenamento jurídico brasileiro, respeitando os princípios de igualdade e dignidade da pessoa humana, consagrados pela Constituição brasileira. A Carta Magna estabelece que todos os trabalhadores têm direito ao recebimento de horas extraordinárias pelo

trabalho realizado além da jornada estabelecida. Portanto, o teletrabalhador não deve ter seu direito negado ou não reconhecido pela legislação trabalhista.

2.2 Do labor em ambiente físico e à distância

Salienta-se informar que a mudança brusca de ambientes laborais durante a pandemia, traz a reflexão diferenciações entre o trabalho exercido em um ambiente físico e aquele exercido à distância, como no caso do teletrabalho, tendo como principal diferença na forma como as atividades laborais são realizadas e o local onde ocorrem. Desta forma, no trabalho exercido em um ambiente físico, o trabalhador desempenha suas funções em um local específico, como um escritório, fábrica ou qualquer outro local de trabalho designado pela empresa. Nesse contexto, o trabalhador está presente fisicamente no local de trabalho e interage diretamente com colegas de trabalho, superiores e clientes. Geralmente, há um horário de trabalho estabelecido e um controle de presença, seja por meio de registro de ponto ou pela supervisão direta (MISHIMA-SANTOS; STICCA; ZERBINI, 2020).

Já no trabalho à distância, como no teletrabalho, o trabalhador realiza suas tarefas remotamente, em um local de sua escolha, que pode ser sua casa, um espaço de *coworking* ou qualquer outro ambiente adequado. O teletrabalho possibilita maior flexibilidade em termos de local e horário de trabalho, desde que sejam cumpridas as demandas e prazos estabelecidos pela empresa. Nesse caso, o controle de presença física é substituído pelo controle dos resultados e entregas realizadas. Outra diferença relevante é a forma de comunicação e interação com colegas e superiores. No trabalho em ambiente físico, há um contato direto, seja pessoalmente, por meio de reuniões, conversas informais ou outros canais de comunicação presencial. No trabalho à distância, a comunicação geralmente ocorre por meio de tecnologias como *e-mail*, videoconferências, mensagens instantâneas e plataformas de colaboração online (MISHIMA-SANTOS; STICCA; ZERBINI, 2020).

No que diz respeito aos direitos trabalhistas, ambos os modelos de trabalho devem garantir os direitos básicos dos trabalhadores, como salário adequado, férias, descanso semanal remunerado e benefícios previstos em lei. No entanto, as especificidades e regulamentações podem variar de acordo com cada país e legislação trabalhista aplicável. O trabalho à distância, em particular, pode envolver a necessidade de regras específicas para garantir a saúde e segurança do trabalhador

em seu ambiente remoto. Em suma, a diferença entre o trabalho exercido em um ambiente físico e à distância está na localização física do trabalhador, na forma de realização das atividades, na interação com colegas e superiores, e nas especificidades dos direitos e regulamentações trabalhistas aplicáveis a cada modelo (MISHIMA-SANTOS; STICCA; ZERBINI, 2020).

No ambiente físico, a empresa fornece a estrutura necessária para o desempenho das atividades, como equipamentos, infraestrutura de escritório e tecnologia. No trabalho à distância, o trabalhador é responsável por fornecer sua própria estrutura e recursos, incluindo computador, conexão à internet e ambiente de trabalho adequado. De forma semelhante, no primeiro, os trabalhadores estão sujeitos a uma supervisão mais direta e presencial por parte dos superiores, já no trabalho à distância, há uma maior autonomia, pois o trabalhador tem mais liberdade para gerenciar seu próprio tempo e realizar suas tarefas de acordo com sua própria organização.

Mais diferenciações podem ser vistas, no tocante a interação, pois em um esta é direta com colegas de trabalho, o que facilita a colaboração, a troca de informações e a construção de relacionamentos profissionais. E no outro, a interação ocorre principalmente por meios eletrônicos, o que pode exigir adaptações e uso de tecnologias de comunicação eficientes para manter a colaboração e a conexão entre os membros da equipe.

O trabalho à distância pode oferecer uma maior flexibilidade na conciliação entre vida profissional e pessoal, permitindo que o trabalhador tenha mais controle sobre seu tempo e a possibilidade de estar mais presente em suas responsabilidades familiares ou pessoais. No ambiente físico, essa conciliação pode ser mais desafiadora, especialmente quando se trata de cumprir horários rígidos de trabalho e deslocamentos.

3 DA CONCEITUAÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO, DOENÇAS OCUPACIONAIS E OUTRAS EQUIPARAÇÕES LEGAIS

No momento atual do estudo, serão abordadas as disposições normativas relacionadas aos acidentes de trabalho típicos, bem como as doenças ocupacionais e outras situações equiparadas pela lei, como o acidente de percurso entre o trabalho e a residência, e vice-versa.

3.1 Do acidente de trabalho

Um dos desafios significativos enfrentados diariamente pelos trabalhadores é o risco de sofrer lesões permanentes em decorrência de acidentes durante o desempenho de suas atividades profissionais. No entanto, é importante ressaltar que os empregadores também enfrentam esse desafio, pois, em algumas situações, fornecem os meios de segurança necessários para garantir a proteção dos colaboradores. No entanto, nem sempre esses meios são utilizados de maneira correta ou, por vezes, são negligenciados pelos próprios trabalhadores, o que acaba prejudicando sua própria segurança sobre o tema Monteiro e Bertagni (2022, p. 16):

Acidente de trabalho é aquele que ocorre pelo exercício do trabalho provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução da capacidade permanente ou temporária para o trabalho. Ou seja, trata-se de um evento único, subitâneo, imprevisto, bem configurado no espaço e no tempo e de consequências geralmente imediatas. Não é de sua essência a violência.

De forma legal, a Lei nº 8.213 de 1991, define acidente de trabalho como:

é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do artigo 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, 1991, artigo 19).

Neste sentido, compreende-se que, a fim de caracterizar um acidente de trabalho, é necessário que haja um vínculo de causa e efeito, conhecido como nexos causal, e a presença de danos. O nexo causal ocorre quando a lesão acontece no ambiente de trabalho ou durante a execução de suas atividades, não sendo obrigatório que seja resultado de uma ação intencional por parte do empregado. Por

outro lado, a prejudicialidade é evidenciada quando o acidente causa danos físicos ou psicológicos ao trabalhador.

Conforme explicado por Claudio Brandão (2015, p.122), a primeira concepção sobre o assunto é de que um acidente é um evento que surge da interação entre empregador e empregado, sendo anterior e independente de qualquer definição jurídica, uma vez que o risco está intrinsecamente ligado a qualquer atividade humana de trabalho. Desta forma, de acordo com o dispositivo legal mencionado, um acidente de trabalho ocorre durante a realização das atividades laborais em benefício do empregador, independentemente do local onde essas funções são desempenhadas. Dessa forma, os trabalhadores remotos, também conhecidos como teletrabalhadores, também estão protegidos pelas mesmas disposições legais em relação aos acidentes de trabalho.

Tendo como base a Lei n. 8.213/1991, o conceito de acidente de trabalho é dividido em dois grupos: típico e atípico. O acidente de trabalho típico é aquele cujas causas podem ser identificadas no ambiente laboral, ou seja, é uma ocorrência que pode ser evitada, pois os riscos estão relacionados diretamente com a atividade desempenhada. Trata-se de situações em que a própria atividade laboral traz consigo os riscos que podem levar ao acidente.

Por sua vez, o acidente de trabalho atípico é mais complexo de ser identificado, pois as lesões ou perturbações funcionais não estão diretamente relacionadas ao evento do acidente, mas sim às condições em que o trabalho é cotidianamente realizado. Isso pode estar relacionado à ergonomia do ambiente de trabalho ou a outras características das atividades laborais.

Dentro da categoria de acidente atípico, encontra-se dois elementos distintos: a doença profissional e a doença do trabalho. A doença profissional ocorre em virtude da exposição contínua a agentes de risco, tendo uma relação direta com a atividade desempenhada. Já a doença do trabalho é aquela que se desenvolve em decorrência das condições do local de trabalho, pois o problema surge de acordo com um fator específico associado à função exercida. Essa compreensão é fortalecida pela visão de Claudio Brandão (2015, p. 129), que destaca essas nuances do conceito de acidente de trabalho:

[...] Enquanto o acidente típico de trabalho é um fato anormal caracterizado por sua imprevisibilidade, ocorrido durante um momento identificável de exercício da atividade, a doença ocupacional é fruto da realização das atividades normais do empregado podendo ser abstratamente prevista, mas

de difícil estipulação de data ou origem determinada por ser de gradual evolução.

Portanto, pode-se distinguir esses dois conceitos, uma vez que o acidente típico é caracterizado por um evento repentino, inesperado e traumático que ocorre durante o trabalho ou em decorrência dele, causando danos diretos à integridade física ou psicológica do trabalhador. Por outro lado, as doenças ocupacionais são consequências naturais das atividades desempenhadas pelo profissional, geralmente em condições que não estão de acordo com os padrões ergonômicos, e tendem a se agravar ao longo do tempo.

Ao contratar colaboradores para o teletrabalho, é responsabilidade da empresa garantir que sejam fornecidas as condições necessárias para que as atividades sejam realizadas com segurança. Portanto, é evidente que a empresa não deve apenas contratar um funcionário para exercer uma modalidade de trabalho remoto. É necessário fazer uma preparação adequada do ambiente de trabalho, onde o empregador deve esclarecer as medidas que podem ser adotadas para garantir um local de trabalho agradável. Isso terá um impacto positivo na produtividade, na saúde física e mental do trabalhador, e promoverá um maior engajamento na realização das atividades.

Nesse contexto, para uma melhor compreensão da definição legal, atribui-se a configuração do acidente de trabalho típico à identificação de uma lesão ou perturbação física sofrida, resultando em uma redução permanente ou temporária da capacidade do empregado para exercer suas atividades. Além disso, é imprescindível estabelecer uma relação de causalidade entre a atividade do empregado e o incidente, ou seja, é necessário comprovar o nexo causal, demonstrando que as atividades desempenhadas no exercício da profissão contribuíram para o ocorrido.

Com base nessas considerações, fica evidente que o conceito de ambiente de trabalho se expande significativamente quando se trata da nova modalidade do teletrabalho, uma vez que o espaço de trabalho do empregado não se limita à sede física da empresa, afastando, portanto, a noção de que os acidentes ocorrem exclusivamente sob a supervisão direta do empregador. Diante disso, é de extrema importância destacar a afirmação de Sandro Melo (2017, p. 72) que diz:

O conceito de meio ambiente de trabalho é elástico, abrangendo os centros de teleworking, o espaço urbano e o próprio domicílio do trabalhador – ao qual será dado maior enfoque no decorrer deste trabalho. Dessa forma, “o

conceito de meioambiente do trabalho considera todas as condições físicas e psíquicas de trabalho, relacionadas à sadia qualidade de vida do trabalhador, empregado ou não.

No regime do teletrabalho, nem todas as situações ocorridas fora do estabelecimento da empresa são consideradas acidentes de trabalho, sendo necessário realizar uma análise individualizada de cada caso. Por exemplo, pode-se considerar um trabalhador que começa sua jornada de trabalho e sofre um choque em um equipamento em seu ambiente residencial. Apesar de causar danos físicos ao empregado durante o horário de trabalho, parte da jurisprudência entende que essa situação não se enquadra como um acidente de trabalho típico. Isso ocorre porque, embora seja um evento inesperado, não pode ser classificado como acidente de trabalho típico, uma vez que não está diretamente relacionado à natureza da atividade realizada.

Em sua maioria, os teletrabalhadores desempenham suas atividades utilizando tecnologia e meios de comunicação, apoiados por computadores e acessórios associados. Portanto, é previsível que os acidentes de trabalho mais comuns entre os trabalhadores nesse regime estejam relacionados a problemas ergonômicos e lesões causadas por esforço repetitivo.

Os acidentes mais graves têm o poder de interromper uma carreira profissional e causar consequências de longa duração. Isso destaca a importância de valorizar a vida dos trabalhadores, reconhecendo que eles não devem ser vistos apenas como instrumentos para gerar resultados produtivos (CASTRO, 2020). No entanto, é observado que a definição legal não é adequada para conceituar com precisão um acidente de trabalho, uma vez que essa definição não abrange as diversas situações em que a incapacidade laboral é resultante do trabalho prestado. Por exemplo, acidentes que ocorrem fora do local onde os serviços são prestados, mas que possuem uma conexão direta ou indireta com o cumprimento do contrato de trabalho.

Por equiparação, destoando do que a lei enxerga enquanto acidente topo, conforme o artigo 21, da Lei nº 8.213 de 1991, também seriam acidentes de trabalho:

- I – o acidente ligado ao trabalho que, embora não tenha sido 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;
- 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 maior;
- III – a doença proveniente de contaminação acidental do empregado no exercício de sua atividade;
- IV – o acidente sofrido pelo segurado, ainda que fora do local e horário de trabalho:
- a) na execução de ordem ou na realização de serviço sob a autoridade da empresa;
 - b) na prestação espontânea de qualquer serviço à empresa para lhe evitar prejuízo ou proporcionar proveito;
 - c) em viagem a serviço da empresa, inclusive para estudo quando financiada por esta dentro de seus planos para melhor capacitação da mão de obra, independentemente do meio de locomoção utilizado, inclusive veículo de propriedade do segurado;
 - d) no percurso da residência para o local de trabalho ou deste para aquela, qualquer que seja o meio de locomoção, inclusive veículo de propriedade do segurado.
- § 1º Nos períodos destinados à refeição ou descanso, ou por ocasião da satisfação de outras necessidades fisiológicas, no local do trabalho ou durante este, o empregado é considerado no exercício do trabalho.
- §2º Não é considerada agravamento ou complicação de acidente do trabalho a lesão que, resultante de acidente de outra origem, se associe ou se superponha às consequências do anterior (BRASIL, 1991).

Da mesma forma, existem acidentes típicos que causam consequências tardias. Mesmo quando os efeitos não são imediatos, esses acidentes não perdem a característica de serem considerados acidentes típicos ou modelos. Podemos dar um exemplo de um golpe que causa lesão em um órgão interno, cujos efeitos lesivos só se manifestam após algum tempo. Nesse caso, houve uma lesão corporal resultante de uma ação súbita e violenta de uma causa externa, porém seus efeitos não foram imediatamente percebidos.

3.2 Das doenças ocupacionais e outras equiparações legais

As doenças ocupacionais estão incluídas entre as possibilidades de acidente de trabalho, ou seja, são lesões que podem ocorrer em decorrência da atividade desempenhada pelo colaborador. Essas doenças podem ser causadas por diversos fatores, sendo a exposição contínua a agentes de risco (físicos, químicos, biológicos e radioativos) a causa mais comum. Além disso, essa exposição pode agravar condições clínicas já existentes. As doenças ocupacionais podem ser classificadas em diferentes categorias, sendo uma delas as patologias relacionadas ao trabalho,

também conhecidas como "doenças do trabalho", e as relacionadas à profissão, chamadas de "doenças profissionais". Ambas estão previstas na legislação previdenciária.

A doença profissional, conforme definida no artigo 20, inciso I, da Lei nº 8.213/1991, é aquela enfermidade que é produzida ou desencadeada pelo exercício de uma atividade peculiar a determinada profissão. Essas doenças estão constantes em uma lista elaborada pelos órgãos ministeriais competentes (BRASIL, 1991). Por sua vez, a doença do trabalho, prevista no inciso II do mesmo artigo, é adquirida ou desencadeada em função das condições especiais em que o trabalho é realizado. Essas condições especiais devem ter uma relação direta com o trabalho exercido (BRASIL, 1991).

Desta forma, a doença profissional, também conhecida como doença profissional típica, tecnopatía ou ergopatía, é aquela peculiar a uma atividade ou profissão específica. O exercício de determinadas profissões pode causar ou desencadear certas patologias, e nesses casos, o nexo causal entre a doença e a atividade é presumido. Por exemplo, um funcionário de uma mineradora que trabalha exposto ao pó de sílica e desenvolve silicose. Basta comprovar a prestação de serviço na atividade e o surgimento da doença profissional. Resumidamente, pode-se afirmar que a doença profissional é aquela típica de uma determinada profissão.

Historicamente, desde a primeira lei acidentária de 1919, as doenças decorrentes do trabalho e sofridas pelos empregados têm sido consideradas como acidentes de trabalho. O artigo 1º do Decreto Legislativo nº 3.724/1919 mencionava a "moléstia contraída exclusivamente pelo exercício do trabalho". Ao longo do tempo, a legislação evoluiu e incluiu as doenças profissionais atípicas, que passaram a ser chamadas de "doenças do trabalho" a partir da quarta lei acidentária de 1967 (OLIVEIRA, 2013, p. 50).

Conforme alerta Russomano (1983, p.350-351), o acidente e a enfermidade têm conceitos distintos, e a equiparação entre eles ocorre apenas no âmbito jurídico, com efeitos nas reparações e nos direitos conferidos ao trabalhador nos dois casos. Enquanto o acidente é um evento que causa lesão, a enfermidade profissional é um estado patológico ou mórbido, ou seja, uma perturbação na saúde do trabalhador. O acidente é caracterizado pela ocorrência de um fato súbito e externo ao trabalhador, ao passo que a doença ocupacional geralmente se desenvolve de maneira insidiosa, manifestando-se internamente e com tendência de agravamento (OLIVEIRA, 2013, p.

50).

A doença do trabalho, também conhecida como mesopatía ou doença profissional atípica, difere da doença profissional típica, pois não está necessariamente ligada a uma profissão específica. O surgimento da doença do trabalho ocorre devido à forma como o trabalho é realizado ou às condições específicas do ambiente de trabalho. Um exemplo disso são as LER/DORT (Lesões por Esforços Repetitivos/Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho), que podem ser adquiridas ou desencadeadas em qualquer atividade, sem uma ligação direta com uma determinada profissão. Nas doenças do trabalho, “as condições especiais ou excepcionais do trabalho levam à quebra da resistência orgânica, resultando no aparecimento, exacerbação ou agravamento do quadro mórbido” (OLIVEIRA, 2013, p. 51).

Com base nos significados específicos de doença profissional e doença do trabalho, adotou-se a denominação "doenças ocupacionais" como um termo mais abrangente que engloba as diferentes modalidades de doenças relacionadas ao trabalho. A Norma Regulamentadora 7, presente na Portaria nº 3.214/1978 do Ministério do Trabalho e Emprego, que regulamenta o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional, utiliza o termo doenças ocupacionais ou patologias ocupacionais como um termo genérico. Para evitar o uso das expressões doença profissional ou doença do trabalho, é preferível englobá-las sob a designação genérica de doenças ocupacionais (BRANDIMILLER, 1996, p. 146).

Após a Segunda Guerra Mundial, houve um aumento significativo das interações negativas entre os trabalhadores e os diversos ambientes de trabalho, devido ao surgimento da tecnologia industrial. Paralelamente, os empresários começaram a perceber os altos custos associados às doenças ocupacionais. Diante desse cenário, houve uma ampliação do conceito de Medicina do Trabalho, resultando no surgimento da Saúde Ocupacional.

Neste diapasão, a Saúde Ocupacional é caracterizada como a promoção e preservação da integridade física dos trabalhadores, com o objetivo de detectar fatores que possam interferir em sua saúde. Isso inclui a identificação e gerenciamento dos riscos presentes no ambiente de trabalho, visando minimizar seu impacto na saúde dos trabalhadores (MINAYO-GOMES; THEDIN-COSTA, 1997, *apud* AIRES, 2017, p. 12). Para Sebastião de Oliveira (2019, p. 51-52), é possível classificar essas doenças da seguinte forma:

A doença profissional é aquela peculiar a determinada atividade ou profissão, também chamada de doença profissional típica, tecnopatía ou ergopatía. O exercício de determinada profissão pode produzir ou desencadear certas patologias, sendo que, nessa hipótese, o nexó causal da doença com a atividade é presumido. [...] Por outro lado, a doença do trabalho, também chamada de mesopatía ou doença profissional atípica, apesar de igualmente ter origem na atividade do trabalhador, não está vinculada necessariamente a esta ou aquela profissão. Seu aparecimento decorre da forma em que o trabalho é prestado ou das condições específicas do ambiente de trabalho.

Nesse contexto, a primeira doença está intimamente ligada ao desempenho da função específica do trabalhador, ou seja, a causa dela é a repetição da atividade realizada no trabalho, dispensando a necessidade de comprovação de nexó causal. Por outro lado, a doença do trabalho não está relacionada à função exercida pelo trabalhador, mas sim ao ambiente de trabalho e às particularidades presentes nele.

Segundo Marcelo Marcondes, com base em dados da Associação Nacional de Medicina do Trabalho (ANAMT), estão listadas como principais doenças ocupacionais relacionadas ao trabalho: "Dermatites Alérgicas de contato; Surdez Definitiva ou temporária; Lesão por esforço repetitivo (LER); Síndrome Burnout e Distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho (DORT)" (MARCONDES, 2021).

A Síndrome de Burnout foi incluída pela Organização Mundial da Saúde (OMS) na 11ª Revisão da Classificação Internacional de Doenças (CID-11) como um fenômeno ocupacional. Essa síndrome é definida como o resultado do estresse crônico no local de trabalho que não foi adequadamente gerenciado. A OMS classificou a síndrome em três dimensões principais: sentimentos de exaustão ou esgotamento de energia; aumento do distanciamento mental em relação ao trabalho, ou sentimentos de negativismo ou cinismo em relação ao trabalho; e redução da eficácia profissional (OMS, 2019).

As doenças psicossomáticas, resultantes de níveis elevados de estresse, têm se destacado quando se trata de uma carga excessiva de trabalho. Nesse contexto, surgiu a Síndrome do Esgotamento Profissional, também conhecida como Síndrome de Burnout, termos derivados do inglês que podem ser traduzidos livremente como "esgotamento". Essa síndrome refere-se a um estado em que alguém está completamente esgotado, como se tivesse esgotado até a última gota de energia, levando ao funcionamento comprometido devido à exaustão (MONTEIRO, 2020).

Como resultado, é evidente que o trabalho sem controle de jornada tem sérias consequências para a saúde do empregado. Portanto, é justificável responsabilizar o

empregador por eventuais doenças relacionadas ao trabalho ou até mesmo pela deterioração de doenças degenerativas já existentes do empregado devido à jornada excessiva. Além disso, essa jornada extenuante e sem controle causa exaustão ao empregado, aumentando o risco de acidentes devido ao cansaço decorrente da falta de controle das horas trabalhadas. Essa situação acaba prejudicando a saúde do teletrabalhador tanto em termos de produção quanto de desempenho das tarefas (MONTEIRO, 2020).

Falando especificamente sobre a síndrome de Burnout, pode-se afirmar que sua principal característica é o estado de tensão emocional e estresse crônico causado por condições de trabalho físicas, emocionais e psicológicas desgastantes. Essa síndrome se manifesta principalmente em pessoas cujas profissões exigem um envolvimento interpessoal direto e intenso. No contexto do teletrabalho, por exemplo, profissionais das áreas de educação, assistência social, recursos humanos e mulheres que enfrentam uma dupla jornada de trabalho têm um maior risco de desenvolver esse transtorno. Isso também se aplica aos teletrabalhadores que são avaliados pela quantidade de produção ou tarefas realizadas (MONTEIRO, 2020).

Não obstante ao trabalho realizado de maneira presencial, a negligência em relação à ergonomia no ambiente de teletrabalho pode resultar, quando realizado por longas jornadas, em problemas como fadiga ocular e intelectual, dores musculares, tendinites e até mesmo diferentes graus de doenças auditivas. Além disso, o uso indiscriminado de fones de ouvido, horas passadas em frente a um monitor, iluminação insuficiente e ambiente de trabalho mal ventilado são alguns dos fatores que, se não forem devidamente ajustados, podem tornar o ambiente de teletrabalho insalubre. É importante destacar a necessidade de proporcionar condições ergonômicas adequadas mesmo nesse contexto de trabalho remoto.

Além das ocorrências mencionadas anteriormente, é importante examinar também as doenças bastante comuns que afetam tanto os trabalhadores remotos quanto aqueles que atuam na modalidade tradicional, especialmente as relacionadas ao sistema nervoso, como o estresse, que pode acarretar prejuízos tanto mentais quanto físicos. O estresse é causado por diversos fatores, tanto na vida pessoal quanto na profissional, sendo este último influenciado por problemas no ambiente de trabalho e na organização do trabalho, como sobrecarga de atividades, acumulação de tarefas, longas jornadas e complexidade das demandas. O estresse no ambiente de trabalho pode desencadear uma série de problemas de saúde que vão desde

distúrbios do sono, ansiedade, depressão, até doenças cardiovasculares e comprometimento do sistema imunológico. É fundamental que sejam adotadas medidas para prevenir e gerenciar o estresse no trabalho, tanto para os trabalhadores remotos quanto para os presenciais (GOMES, 2011).

Relacionando a teoria com os casos mencionados anteriormente, observa-se que, devido à maior liberdade que os trabalhadores têm para estabelecer seu próprio ritmo e cronograma de atividades, muitas vezes eles se sentem pressionados ou enfrentam o acúmulo de tarefas, o que pode levá-los a ultrapassar os limites de sua sanidade e extensão da jornada de trabalho. Isso resulta em problemas não apenas físicos e mentais, mas também sociais, afetando a convivência com familiares e colegas.

Essa situação pode levar a um desequilíbrio entre vida profissional e pessoal, causando estresse, exaustão e isolamento social. O excesso de trabalho e a falta de limites podem prejudicar o bem-estar geral do trabalhador, comprometendo sua saúde física e mental, além de afetar seus relacionamentos interpessoais. Portanto, é importante que os trabalhadores tenham consciência da importância de estabelecer limites saudáveis e equilibrar suas responsabilidades profissionais e pessoais. Da mesma forma, as empresas devem promover uma cultura de respeito ao tempo de descanso e lazer dos colaboradores, incentivando a adoção de práticas que promovam o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal.

Além disso, é responsabilidade do empregador garantir que o trabalhador tenha condições de trabalho que minimizem a exposição a agentes prejudiciais presentes no ambiente de trabalho. Isso inclui o controle e a fiscalização das horas trabalhadas, a fim de evitar que o trabalhador seja submetido a jornadas excessivas e exaustivas de forma rotineira. É fundamental assegurar uma maior proteção à vida do trabalhador, um bem jurídico constitucionalmente protegido, visando seu bem-estar físico e social, com o objetivo de reduzir ou neutralizar os riscos inerentes ao trabalho.

Para isso, é necessário que o empregador implemente medidas de saúde e segurança ocupacional, como a definição de limites de horas de trabalho, a promoção de pausas adequadas, o fornecimento de recursos ergonômicos e a adoção de políticas de prevenção de riscos ocupacionais. Além disso, é importante oferecer treinamentos e orientações aos trabalhadores sobre a importância do equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, incentivando uma cultura de respeito ao tempo de descanso e lazer.

Ao cumprir essas obrigações, o empregador contribui para a preservação da saúde e do bem-estar dos trabalhadores, promovendo um ambiente de trabalho mais saudável e seguro. Isso não apenas beneficia os empregados individualmente, mas também contribui para a melhoria da produtividade, qualidade do trabalho e satisfação no emprego.

Quando se trata da realização de horas extras no trabalho, a saúde do empregado pode ser afetada por diversos fatores prejudiciais, como a fadiga resultante da atividade laboral. A fadiga pode reduzir o desempenho e a atenção necessários para a execução do trabalho, levando a um esgotamento físico e/ou mental. É importante ressaltar que esse esgotamento pode ser reversível ou não, e isso pode contribuir para o desenvolvimento de distúrbios e lesões.

A fadiga decorrente da jornada excessiva de trabalho pode levar a problemas de saúde, como estresse, distúrbios do sono, ansiedade, depressão, problemas musculoesqueléticos e cardiovasculares, entre outros. Além disso, a exaustão física e mental pode comprometer a qualidade de vida do trabalhador, afetando sua vida pessoal, social e familiar.

Portanto, é fundamental que as empresas adotem medidas para evitar a sobrecarga de trabalho e garantir um equilíbrio saudável entre a vida profissional e pessoal dos empregados. Isso inclui o respeito às leis trabalhistas relacionadas à duração da jornada de trabalho, a promoção de pausas regulares, a implementação de programas de bem-estar e saúde ocupacional, e a criação de uma cultura organizacional que valorize o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal.

Ao proporcionar um ambiente de trabalho saudável, com jornadas adequadas e medidas para prevenir a fadiga e o esgotamento dos trabalhadores, as empresas não apenas preservam a saúde de seus colaboradores, mas também contribuem para o aumento da produtividade, a redução do absenteísmo e o fortalecimento do bem-estar geral no ambiente de trabalho.

A fadiga no trabalho pode ser causada por diversos fatores, abrangendo aspectos fisiológicos, psicológicos, ambientais e sociais. Alguns dos possíveis elementos relacionados ao desencadeamento dessa condição incluem excesso de trabalho, pressão para cumprir atividades, turnos alternados, exposição a riscos físicos e falta de autonomia. As consequências dessa fadiga variam desde dificuldade para relaxar durante momentos de lazer até baixo desempenho e aumento do risco de acidentes de trabalho (MAENO, 2021).

A síndrome de fadiga tem sido associada ao risco de acidentes por diversos motivos, como a diminuição da capacidade de processar informações sobre situações perigosas e a redução da habilidade de responder adequadamente a essas situações. Além disso, constatou-se que os trabalhadores, além de experimentarem fadiga, têm uma percepção negativa de seu ambiente de trabalho (MAENO, 2021).

Além das consequências para a saúde dos trabalhadores, a fadiga também traz implicações para o ambiente organizacional. As empresas podem enfrentar custos relacionados aos colaboradores que sofrem com essa síndrome, uma vez que ela resulta em baixo rendimento, altas taxas de absenteísmo, desenvolvimento de lesões por esforço repetitivo, risco de acidentes de trabalho ou erros nas atividades desenvolvidas. Isso é especialmente relevante em setores como saúde e transporte, nos quais a saúde de terceiros também pode estar em jogo (MAENO, 2021).

Existem dois tipos de fadiga decorrentes da relação de trabalho: a fadiga aguda, proveniente do esforço físico e/ou mental, que requer recuperação por meio de descanso; e a fadiga crônica, que ocorre quando um empregado exausto não respeita seus próprios limites e continua a executar suas tarefas normalmente, muitas vezes sem controle adequado da jornada de trabalho, prejudicando seu corpo e contribuindo para o agravamento do problema (MAENO, 2021).

Portanto, é essencial que os empregadores adotem medidas para prevenir e gerenciar a fadiga no ambiente de trabalho. Isso inclui promover uma cultura de equilíbrio entre trabalho e descanso, estabelecer políticas de controle de jornada, fornecer condições ergonômicas adequadas, incentivar pausas regulares e oferecer programas de bem-estar e suporte aos colaboradores. Ao lidar com a fadiga de forma efetiva, as empresas podem melhorar a saúde e o desempenho de seus funcionários, bem como reduzir os riscos associados a acidentes de trabalho e erros.

Nesse contexto, é evidente que a coexistência de múltiplas causas contribui para o agravamento de um quadro de enfermidade pré-existente, resultando na deterioração da saúde do trabalhador. Com base no exposto, pode-se inferir que a maioria das doenças ocupacionais identificadas no teletrabalho está diretamente relacionada à ergonomia. Isso ocorre principalmente devido ao fato de que a grande maioria dos teletrabalhadores passa longos períodos exercendo suas funções com o auxílio de tecnologias.

A ergonomia inadequada pode levar a uma série de problemas de saúde, como distúrbios musculoesqueléticos, fadiga visual, lesões por esforço repetitivo e

problemas posturais. A utilização prolongada de dispositivos eletrônicos, como computadores, laptops e smartphones, em condições inadequadas pode resultar em tensões e sobrecargas físicas, além de impactar negativamente a saúde mental e emocional dos trabalhadores.

Além disso, é importante que os teletrabalhadores também assumam responsabilidade pela sua própria saúde e adotem hábitos saudáveis durante o trabalho, como a manutenção de uma postura correta, a realização de pausas para descanso e exercícios físicos, e a busca por equilíbrio entre trabalho e vida pessoal. Em suma, a adoção de medidas adequadas de ergonomia no teletrabalho é essencial para prevenir doenças ocupacionais e preservar a saúde e o bem-estar dos trabalhadores. Ao promover um ambiente de trabalho seguro e saudável, tanto os empregadores quanto os teletrabalhadores podem contribuir para uma melhor qualidade de vida no contexto laboral.

4 DA POSSIBILIDADE DE IDENTIFICAÇÃO DE ACIDENTES DE TRABALHO E OUTRAS EQUIPARAÇÕES LEGAIS NO TELETRABALHO

O teletrabalho possibilita que as atividades sejam realizadas em locais diferentes da sede do empregador. Antes da Reforma Trabalhista de 2017, os teletrabalhadores não contavam com direitos específicos, tendo apenas respaldo no artigo 6º da CLT. Esse artigo estabelece que não há distinção entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador ou em outro local, sendo uma disposição genérica que gerava insegurança jurídica tanto para o empregador quanto para o empregado.

É importante ressaltar que o conceito de ambiente de trabalho não se limita mais ao local físico da sede do empregador. No teletrabalho, o ambiente de trabalho é o local onde o empregado desempenha suas tarefas, podendo ser em sua própria residência ou em qualquer outro lugar diferente da dependência da empresa onde a atividade é realizada.

Com a Reforma Trabalhista, foram estabelecidos alguns direitos específicos para os teletrabalhadores, como a necessidade de um contrato escrito especificando as condições de trabalho, a responsabilidade do empregador pelos custos relacionados ao trabalho remoto, e a garantia de que as normas de saúde e segurança sejam aplicadas também ao teletrabalho. Essas medidas visam proporcionar maior segurança jurídica tanto para os empregadores quanto para os empregados nesse formato de trabalho.

Assim, é fundamental que as relações de trabalho no teletrabalho sejam regulamentadas de forma clara e objetiva, garantindo os direitos e deveres de ambas as partes. A legislação deve acompanhar as transformações do mundo do trabalho, levando em consideração as peculiaridades do teletrabalho e assegurando condições adequadas para o exercício das atividades, o bem-estar dos trabalhadores e a proteção de seus direitos.

Nesse contexto, é obrigatório que o regime de teletrabalho seja claramente estabelecido no contrato de trabalho. Caso haja interesse mútuo, as partes podem realizar a transição entre os regimes presencial e de teletrabalho, mediante acordo mútuo, por meio de um aditivo contratual. Além disso, é possível que o empregador decida alterar o regime de teletrabalho para o presencial, desde que seja garantido um prazo mínimo de transição de 15 (quinze) dias, e essa mudança seja formalizada

por meio de um aditivo ao contrato de trabalho.

Essas disposições visam proporcionar segurança jurídica e estabelecer as condições necessárias para a transição adequada entre os regimes de trabalho. É importante que as mudanças sejam realizadas de forma transparente e mediante o consentimento das partes envolvidas, para que os direitos e deveres de todos sejam respeitados. Dessa forma, a regulamentação do teletrabalho deve prever essas possibilidades de transição e estabelecer os procedimentos a serem seguidos, a fim de garantir uma relação de trabalho equilibrada e respeitosa, tanto para o empregador quanto para o empregado.

Quando se trata de responsabilidade civil, é essencial iniciar com uma definição adequada do termo. O termo "responsabilidade" é usado para descrever uma série de situações no campo das relações jurídicas, que impõem a um sujeito o dever ou obrigação de arcar com as consequências de determinadas ações. Conforme explicado por Oliveira (2013, p. 225), o conceito de responsabilidade civil é atemporal e extremamente complexo:

O instituto da responsabilidade civil, apesar de suas raízes longínquas, continua desafiando os estudiosos e ocupando espaço considerável na literatura jurídica, pelas inúmeras discussões que ainda suscita. Antigas ideias são invocadas a todo momento para solucionar novas ocorrências, mantendo a efervescência saudável do debate jurídico.

A responsabilidade civil envolve a obrigação de reparar danos causados a terceiros em virtude de uma conduta ilícita, seja por ação ou omissão. Ela se baseia no princípio fundamental de que cada pessoa deve agir de forma responsável e respeitar os direitos e interesses dos outros. Quando alguém causa um dano a outra pessoa, seja por negligência, imprudência ou intenção, surge a obrigação de reparar o prejuízo causado. Sobre o tema, defende Cavalieri Filho (2008, p. 2) que:

Em seu sentido etimológico, responsabilidade exprime a ideia de obrigação, encargo, contraprestação. Em sentido jurídico, o vocábulo não foge dessa ideia. Designa o dever que alguém tem de reparar o prejuízo decorrente da violação de outro dever jurídico. Em apertada síntese, responsabilidade civil é um dever jurídico sucessivo que surge para recompor o dano decorrente da violação de um dever jurídico originário.

No entanto, a responsabilidade civil não se limita apenas a casos de dano físico ou material. Também abrange danos morais, emocionais e psicológicos. É um campo complexo do direito, que envolve diversas áreas, como responsabilidade contratual e

extracontratual, responsabilidade profissional, responsabilidade do Estado, entre outras. A definição e a aplicação da responsabilidade civil variam de acordo com a legislação de cada país, mas geralmente envolvem a análise de elementos como conduta ilícita, nexo de causalidade, dano sofrido pela vítima e a existência de culpa ou dolo por parte do responsável.

Em suma, a responsabilidade civil é uma área do direito que estabelece as bases para a reparação de danos causados a terceiros, visando compensar as vítimas pelos prejuízos sofridos. Sua compreensão requer uma análise detalhada dos princípios e das normas legais aplicáveis, levando em consideração a complexidade e a diversidade das situações que podem envolver a responsabilização civil.

Nesse sentido, a responsabilidade civil pode ser definida como a obrigação de reparar um dano material ou moral causado a outra pessoa como resultado da prática de um ato ilícito. É necessário que haja evidência e comprovação desse ato humano que viole as normas legais e, conseqüentemente, cause prejuízo a terceiros.

A responsabilidade civil decorre do princípio de que cada indivíduo deve agir de forma responsável e respeitar os direitos e interesses dos outros. Quando alguém causa um dano a outra pessoa por meio de uma conduta ilícita, seja por ação ou omissão, surge a obrigação de reparar o prejuízo causado. Essa reparação pode assumir diferentes formas, como o pagamento de uma indenização financeira para compensar o dano material ou o restabelecimento da dignidade da vítima por meio de uma reparação moral. O objetivo é restituir a vítima ao estado em que se encontrava antes do ocorrido, na medida do possível (GONÇALVES, 2011).

Tratando de violação e dano, o ato ilícito é um fato jurídico em sentido amplo, que se refere a uma ação ou omissão contrária ao que está disposto na legislação do ordenamento jurídico, resultando em efeitos jurídicos impostos pela lei. Ao analisar a responsabilização, o foco está na conduta do agente, seja uma pessoa jurídica ou física, ou seja, a sequência de atos ou fatos que causam geralmente danos ao patrimônio material ou imaterial da vítima. É importante ressaltar que um único ato pode ser suficiente para gerar a obrigação de indenizar.

Para que a responsabilidade civil seja configurada, é necessário que sejam preenchidos alguns elementos fundamentais, como a conduta ilícita, o nexo de causalidade entre a conduta e o dano, a existência do dano efetivo e a culpa ou dolo por parte do responsável. Em suma, a responsabilidade civil implica na obrigação de reparar os danos causados a terceiros devido à prática de atos ilícitos, garantindo a

justa compensação às vítimas e a preservação dos direitos individuais na sociedade (GONÇALVES, 2011).

Na área do Direito do Trabalho, o artigo 8º da CLT estabelece que, na ausência de disposições legais ou contratuais específicas, o Direito do Trabalho recorrerá subsidiariamente ao Direito Comum, desde que não seja incompatível com os princípios fundamentais do Direito do Trabalho. Portanto, para configurar a responsabilidade civil nesse contexto, são necessários os seguintes requisitos: a) ação ou omissão (fato lesivo); b) dano ou prejuízo; c) nexos de causalidade; e d) culpa ou dolo do agente, bem como eventual ato abusivo (BRASIL, 1943).

A configuração do dano patrimonial está relacionada à necessidade de os bens possuírem um valor econômico específico, sendo claro que o bem prejudicado deve fazer parte do patrimônio do indivíduo. Por outro lado, o dano extrapatrimonial não afeta diretamente o patrimônio do ofendido, mas resulta em consequências mais graves para seus direitos de personalidade, englobando danos morais, à saúde, à vida, à integridade física, à integridade moral e à integridade intelectual.

Dessa forma, é possível observar que o Direito Positivo brasileiro adere à teoria do dano direto e imediato, estabelecendo que só haverá a obrigação de indenizar se o dano causado for um efeito necessário da causa. É essencial que exista uma ligação lógica-jurídica que estabeleça a relação entre a causa necessária e o dano, a fim de configurar o dever de reparação.

Essa compreensão está alinhada com as considerações de Stoco (2007, p. 152), que afirmam que a comprovação do nexo causal não depende das teorias adotadas, mas cabe ao juiz determiná-lo por meio da análise do caso concreto. O juiz deve avaliar as provas, interpretando-as como um conjunto de evidências para determinar se houve violação do direito de outrem, resultando em dano, e se há uma relação de causa e efeito entre o comportamento do agente e o dano observado.

Além disso, é importante destacar que, sem excluir o debate sobre a classificação da responsabilidade civil em termos subjetivos e objetivos, também é possível abordar a distinção entre responsabilidade contratual e extracontratual. Nesse sentido, a diferença fundamental entre responsabilidade contratual e responsabilidade extracontratual reside na existência ou não de um contrato válido entre a parte causadora do dano e a vítima. A responsabilidade civil contratual envolve uma forma de obrigação estabelecida em um contrato prévio que tenha sido violado ou descumprido. De forma semelhante, Pamplona Filho e Gagliano (2017, p. 54)

lecionam que:

A diferença entre estas é que na contratual a responsabilidade decorre de um descumprimento de obrigação estabelecida contratualmente, em que um dos contratantes causa um dano ao outro, dano este originário do inadimplemento de uma obrigação antes estabelecida no contrato.

Na responsabilidade extracontratual, também conhecida como responsabilidade aquiliana, não há um contrato entre a vítima e o agente. No entanto, existe um vínculo legal que se baseia em obrigações derivadas da lei ou do ordenamento jurídico, o que significa que o agente pode ser responsabilizado por causar dano a outrem em caso de descumprimento de um dever legal. Nesse tipo de responsabilidade, as ações ou omissões que resultam em danos são avaliadas com base nas normas legais aplicáveis, e não em um contrato específico entre as partes envolvidas. Sobre o tema, Cavalieri Filho (2012, p. 16) explica que:

É com base nessa dicotomia que a doutrina divide a responsabilidade civil em contratual e extracontratual, isto é, de acordo com a qualidade da violação. Se preexiste um vínculo obrigacional, e o dever de indenizar é consequência do inadimplemento, temos a responsabilidade contratual, também chamada de ilícitocontratual ou relativo; se esse dever surge em virtude de lesão a direito subjetivo, sem que entre o ofensor e a vítima preexista qualquer relação jurídica que o possibilite, temos a responsabilidade extracontratual, também chamada de aquiliano ou absoluto.

De fato, a responsabilidade civil pode ser dividida em duas categorias: a contratual e a extracontratual, dependendo da natureza do dever jurídico violado. Em ambas as modalidades, a consequência é a mesma: a obrigação de reparar o dano causado. A principal diferença entre elas reside no fundamento que dá origem à obrigação de indenizar. Na responsabilidade civil contratual, a obrigação de indenizar surge em virtude do descumprimento ou violação de um contrato previamente estabelecido entre as partes envolvidas. Ou seja, a base da responsabilidade é o contrato firmado, e a parte que descumpra suas obrigações contratuais pode ser responsabilizada pelos danos causados à outra parte (GUEDES; TEPEDINO; TERRA, 2020).

Já na responsabilidade civil extracontratual, não há um contrato entre as partes, mas sim a obrigação decorrente de normas legais ou do ordenamento jurídico em geral. Nesse caso, o agente pode ser responsabilizado pelos danos causados a outrem mesmo na ausência de um vínculo contratual. A responsabilidade extracontratual está fundamentada em deveres legais e sociais que todos devem

cumprir, e seu descumprimento pode levar à obrigação de reparar os danos causados. Assim, tanto na responsabilidade civil contratual quanto na extracontratual, a reparação do dano é uma consequência importante, garantindo que aquele que causou prejuízo a outro assuma a responsabilidade por suas ações ou omissões (GUEDES; TEPEDINO; TERRA, 2020).

De forma geral, o ônus da prova desempenha um papel crucial na distinção entre as duas subdivisões mencionadas anteriormente. Na responsabilidade extracontratual, é incumbência da vítima provar a existência dos elementos que configuram a responsabilidade, uma vez que esta decorre da violação de uma obrigação geral de não causar dano a outrem. Nesse caso, a vítima deve demonstrar, por exemplo, a conduta do agente, o dano sofrido e o nexo de causalidade entre ambos.

Por outro lado, na responsabilidade contratual, geralmente há uma presunção (*juris tantum*) de culpa do devedor. Nesse contexto, cabe à vítima comprovar apenas o inadimplemento da obrigação contratual por parte do devedor. A existência do contrato estabelecido entre as partes cria uma expectativa de cumprimento das obrigações assumidas, e o descumprimento dessa obrigação gera a presunção de culpa do devedor. Ou seja, na responsabilidade extracontratual, a vítima deve provar todos os elementos que configuram a responsabilidade, enquanto na responsabilidade contratual, existe uma presunção de culpa do devedor, sendo suficiente à vítima comprovar o descumprimento da obrigação contratual. No entanto, é importante ressaltar que essas são regras gerais, e a distribuição do ônus probatório pode variar de acordo com as circunstâncias específicas de cada caso e com a legislação aplicável.

Desta forma, insta pontuar que a proteção à saúde do trabalhador teve origem nas ideias do liberalismo político nos séculos XVI e XVII. No entanto, foi a partir do movimento da Revolução Industrial que surgiram preocupações específicas em relação aos acidentes de trabalho. O contexto desafiador e perigoso das condições laborais da época levou à necessidade de criar normas jurídicas para proteger os trabalhadores que sofriam acidentes, bem como seus familiares.

A industrialização trouxe consigo um aumento significativo no número e na gravidade dos acidentes de trabalho, devido às condições precárias, falta de regulamentação e segurança nos ambientes laborais. Diante desse cenário, as pressões sociais e as demandas por melhores condições de trabalho levaram à

implementação de legislações específicas com o objetivo de garantir a proteção e a segurança dos trabalhadores.

As normas jurídicas estabeleceram direitos e obrigações tanto para os empregadores quanto para os empregados, com o intuito de prevenir acidentes, promover um ambiente de trabalho seguro e garantir a reparação adequada em casos de danos e lesões decorrentes do trabalho. Essas medidas legais abrangeram desde a regulamentação de questões básicas de segurança até a responsabilização das empresas por negligência ou descumprimento das normas. Assim, a criação e evolução das normas jurídicas relacionadas à proteção à saúde do trabalhador são resultado das demandas sociais e da necessidade de assegurar direitos fundamentais no ambiente de trabalho, contribuindo para a promoção de condições laborais mais seguras e dignas.

Desta forma, é possível destacar o direito à manutenção da integridade física e mental dos trabalhadores, com o objetivo de garantir um ambiente de trabalho seguro que promova o bem-estar dos empregados. Elencando a proteção aos direitos dos trabalhadores, pontua-se que a Constituição Federal de 1988 assegura, em seu artigo 7º, inciso XXII, a condição de redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança. Desse modo, os cuidados relativos à segurança visam a proteger a integridade física do trabalhador, tal como a higiene tem por objetivo o controle dos agentes prejudiciais do ambiente laboral para a manutenção da saúde (BRASIL, 1988). Corroborando com tais determinações, o artigo 4º da Convenção n. 155 da OIT, ratificada pelo Brasil, estabeleceu que se deve “[...] reduzir ao mínimo, na medida do razoável e possível, as causas dos riscos inerentes ao meio ambiente de trabalho” (*apud* AMORIM JUNIOR, 2011).

Logo, a principal disposição extraída é no sentido de que precisa haver a máxima redução dos riscos, eliminando, por completo, o agente prejudicial. Todavia, quando isso for inviável tecnicamente, o empregador terá que, minimamente, reduzir a intensidade do agente prejudicial para que o risco não seja letal. Reforçando a responsabilidade do empregador, o Ministério Público do Trabalho divulgou a Nota Técnica n. 17/2020, indicando diretrizes, tais como regras de ergonomia e procedimentos que buscam garantir o bem-estar dos empregados, a serem observadas pelas empresas, a fim de garantir a proteção de teletrabalhadores. Dito isso, os direcionamentos do referido parquet trabalhista vão além das exigências da Reforma Trabalhista, e, sim, buscam detalhar questões mais extensas como a

limitação de jornada e a preservação da privacidade da família do trabalhador.

Essas diretrizes, conforme estabelecido nos artigos 75-D e 75-E da CLT, impõem ao empregador o dever de cuidar do ambiente de trabalho e do conforto de seus empregados, especialmente no contexto do teletrabalho. Isso inclui fornecer equipamentos e mobiliários adequados para a prática adequada do teletrabalho, além de oferecer orientações claras e fiscalizar se os procedimentos ergonômicos e técnicos estão sendo seguidos de forma efetiva (GONÇALVES; GONÇALVES; GONÇALVES, 2017).

Observando tal ambiente de trabalho, convém pontuar que um ambiente de trabalho ideal seria aquele em que:

[...] corresponde ao espaço físico, fixo ou móvel, com todos os seus componentes naturais ou artificiais, máquinas e equipamentos, no qual são desenvolvidas atividades profissionais produtivas e onde se fazem presentes os agentes físicos, químicos, biológicos, mecânicos, ergonômicos, psicossociais e outros, naturais ou artificiais que, associados ou não, podem desencadear reações fisiológicas e psicossociais com repercussões na saúde, na integridade física e na qualidade de vida do trabalhador (GONÇALVES; GONÇALVES; GONÇALVES, 2017, p. 15).

Esse conceito, em conformidade com as normas constitucionais vigentes, estabelece uma conexão direta entre a saúde do empregado e a proteção do meio ambiente de trabalho. Reconhece-se que o trabalhador possui direitos fundamentais que vão além da simples relação contratual. Nesse contexto, considerando a natureza do teletrabalho, torna-se essencial garantir altos padrões ergonômicos no ambiente de trabalho, uma vez que esses padrões desempenham um papel significativo nas ocorrências de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais específicas dessa modalidade.

Essa relação se estabelece porque a infraestrutura do local de trabalho, incluindo os equipamentos utilizados na realização das atividades, bem como as condições físicas do ambiente onde o trabalho é executado, estão diretamente relacionados aos fatores de risco que podem levar a tais ocorrências. Por exemplo, a falta de iluminação adequada, a exposição a temperaturas extremas, a ventilação inadequada e a capacidade insuficiente da rede elétrica são alguns dos elementos que podem contribuir para essas situações. É fundamental garantir que o local de trabalho seja adequado em termos de infraestrutura para minimizar os riscos associados ao teletrabalho.

O artigo 75-E da CLT, interpretado literalmente, estabelece que o empregador

tem o dever de instruir o empregado a tomar as devidas precauções, aparentemente eximindo-o de responsabilidade quanto ao meio ambiente de trabalho e às normas de saúde e segurança. No entanto, essa disposição legal entra em contradição com a lógica do ordenamento jurídico trabalhista brasileiro, uma vez que impõe ao empregador a obrigação de instruir, fiscalizar e cumprir todas as normas relacionadas à saúde e segurança ocupacional (SILVA, 2018).

Portanto, é necessário uma interpretação sistêmica das normas trabalhistas, considerando que a obrigação do empregador vai além da mera instrução do empregado. O empregador tem o dever de criar um ambiente de trabalho seguro, adotando medidas preventivas, realizando a devida fiscalização e cumprindo com todas as normas de saúde e medicina do trabalho aplicáveis à sua atividade. Assim, a legislação trabalhista brasileira atribui ao empregador a responsabilidade pela proteção da saúde e segurança dos trabalhadores, inclusive no contexto do teletrabalho (SILVA, 2018).

De acordo com Silva (2018), o artigo 75-E utiliza uma linguagem patriarcal que está ultrapassada no contexto da saúde e segurança do trabalho. Essa disposição estabelece que é dever do empregador instruir os empregados sobre as precauções para evitar doenças e acidentes, enquanto cabe ao empregado o compromisso de seguir essas instruções.

Segundo o entendimento, essa abordagem reflete uma visão hierárquica e paternalista, na qual o empregador detém o poder de instruir e o empregado é responsabilizado por seguir essas orientações. No entanto, essa perspectiva não condiz com as transformações ocorridas no campo da saúde e segurança do trabalho, que buscam promover uma abordagem mais participativa e compartilhada.

Atualmente, reconhece-se a importância da participação ativa dos trabalhadores na identificação e prevenção de riscos ocupacionais, bem como na promoção de um ambiente de trabalho saudável e seguro. Portanto, é necessário avançar além da lógica paternalista e adotar uma abordagem mais cooperativa e colaborativa, na qual empregadores e empregados trabalhem juntos para garantir a saúde e a segurança no ambiente de trabalho.

Considerando que a legislação relacionada à saúde e segurança no teletrabalho é concisa, é necessário adotar uma abordagem interpretativa que leve em conta as normas já existentes. Nesse sentido, é relevante destacar os dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) que abordam o tema. O artigo 75-E da

CLT estabelece o dever do empregador de instruir e prevenir doenças ocupacionais e acidentes no teletrabalho, bem como a responsabilidade do empregado em seguir essas instruções. Além disso, os incisos I e II do artigo 157 da CLT também são pertinentes, pois determinam que o empregador deve cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho, inclusive por meio de ordens de serviço que orientem os empregados sobre as precauções a serem adotadas para evitar acidentes de trabalho ou doenças ocupacionais (OLIVEIRA, 2017).

Diante dessa lacuna normativa específica sobre teletrabalho, é necessário adotar uma interpretação sistemática, considerando as disposições já existentes na CLT que tratam de saúde, segurança e prevenção de acidentes no ambiente de trabalho. Dessa forma, é possível estender essas obrigações para o contexto do teletrabalho, garantindo a proteção adequada da saúde e segurança dos trabalhadores nessa modalidade (OLIVEIRA, 2017).

Portanto, é evidente que o empregador possui a responsabilidade de instruir adequadamente seus empregados sobre as normas de ergonomia e segurança do trabalho. Essas instruções devem ser transmitidas de forma clara, explícita e ostensiva, a fim de evitar possíveis riscos de doenças ocupacionais. Além disso, o empregador também deve cumprir outras obrigações que possam surgir durante a execução das atividades laborais, visando afastar quaisquer potenciais ameaças à saúde e segurança dos trabalhadores (OLIVEIRA, 2017).

Conforme destacado por Winter (2005, p. 109), no que diz respeito à fiscalização do ambiente de trabalho e às normas de saúde e segurança, é essencial considerar o local onde a atividade é executada. No caso do teletrabalho, por sua própria natureza, ocorre fora das dependências da empresa, geralmente na residência do empregado ou em telecentros, espaços compartilhados por várias empresas.

Essa peculiaridade do teletrabalho demanda uma abordagem diferenciada em relação à fiscalização e às medidas de saúde e segurança. É necessário estabelecer mecanismos adequados para monitorar e garantir que as condições de trabalho sejam seguras e atendam aos padrões necessários, mesmo quando o trabalho é realizado em um ambiente não convencional (WINTER, 2005).

Nesse sentido, é importante que as empresas adotem práticas de fiscalização e orientação para garantir que os teletrabalhadores estejam cientes das normas de saúde e segurança aplicáveis e possam realizar suas atividades em um ambiente

seguro. Isso pode incluir a realização de visitas técnicas, a disponibilização de materiais educativos, a orientação sobre a ergonomia do espaço de trabalho, entre outras medidas que visem promover a saúde e a segurança dos teletrabalhadores.

Considerando que o empregador tem a obrigação de fiscalizar o ambiente de trabalho e que a assinatura de um termo de responsabilidade pelo empregado o vincula ao cumprimento das instruções fornecidas pelo empregador, é importante observar que a Reforma Trabalhista não abordou explicitamente a forma como a fiscalização do ambiente de trabalho deve ocorrer no contexto do teletrabalho.

De fato, os artigos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) não tratam especificamente da fiscalização nessa nova modalidade de trabalho remoto ou à distância. No entanto, o parágrafo único do artigo 6º da CLT, inserido pela Lei n. 12.551/2011, serve como um complemento para esclarecer as disposições legais existentes e que tratam diretamente do tema.

Esse parágrafo único estabelece que os empregadores devem adotar medidas de prevenção de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho, além de promover a adequação das condições de trabalho às características dos teletrabalhadores. Embora não detalhe explicitamente a forma de fiscalização, essa disposição reforça a importância de adotar medidas preventivas e adequar as condições de trabalho às peculiaridades do teletrabalho (LEITE, 2019).

Dessa forma, cabe às empresas e aos empregadores, em consonância com a legislação vigente e os princípios de saúde e segurança no trabalho, implementar mecanismos adequados de fiscalização e acompanhamento do ambiente de trabalho no teletrabalho, garantindo que as condições sejam seguras e que as normas sejam cumpridas de maneira efetiva. Isso pode envolver a adoção de políticas internas, a realização de visitas técnicas, o fornecimento de orientações e recursos ergonômicos, entre outras medidas que visem à proteção da saúde e segurança dos trabalhadores no teletrabalho (LEITE, 2019).

Inicialmente, é importante esclarecer que qualquer forma de fiscalização que invada direta ou indiretamente o local de residência do empregado que realiza teletrabalho é considerada abusiva. Isso ocorre porque tal invasão configura uma afronta ao direito de intimidade e à vida privada do trabalhador. A Constituição Federal de 1988 estabelece que o domicílio é inviolável, conforme disposto no inciso XI do artigo 5º, garantindo ao indivíduo o direito de ter sua residência protegida contra intromissões arbitrárias (LEITE, 2019).

Portanto, o empregador não pode obrigar o empregado a permitir qualquer tipo de vistoria em sua residência, mesmo que esta seja utilizada como local de trabalho no teletrabalho. O direito à inviolabilidade do domicílio é assegurado pela Constituição e deve ser respeitado (LEITE, 2019).

No entanto, é válido destacar que o empregador tem o direito e o dever de fiscalizar o cumprimento das obrigações relacionadas ao teletrabalho, tais como o cumprimento de horários, a realização das atividades previstas e o atendimento das normas de saúde e segurança aplicáveis. Essa fiscalização deve ocorrer de forma remota, por meio de mecanismos estabelecidos pelas partes, como sistemas de monitoramento de produtividade, comunicação por meios eletrônicos ou outras ferramentas tecnológicas (LEITE, 2019).

É importante que essa fiscalização seja pautada no respeito aos direitos fundamentais do trabalhador, não invadindo sua privacidade ou violando sua intimidade. Assim, a fiscalização no teletrabalho deve ser realizada de maneira razoável, proporcional e respeitando os limites estabelecidos pela legislação trabalhista e constitucional, garantindo a dignidade e os direitos do trabalhador.

No contexto do controle e vigilância do trabalho em domicílio ou no regime de teletrabalho, é essencial destacar a importância de respeitar os direitos fundamentais de privacidade, imagem e intimidade do empregado. Conforme ressalta Leite (2019, p. 337), é fundamental evitar qualquer lesão ou ameaça a esses direitos.

No cenário atual, com o avanço das tecnologias, os empregadores têm à disposição diversas ferramentas que permitem o controle e fiscalização do trabalho à distância. No entanto, é fundamental assegurar que tais meios eletrônicos sejam utilizados de forma adequada, respeitando os limites legais e garantindo a proteção da privacidade e dos direitos do trabalhador (LEITE, 2019).

Dentre as ferramentas disponíveis, podem ser mencionados exemplos como o registro de login e logo off por meio de software, o uso de telefone, e-mail, GPS, bem como plataformas digitais, como Facebook e WhatsApp, entre outros. No entanto, é imprescindível que esses recursos sejam utilizados de forma justa e proporcional, sem invadir a privacidade do empregado além do necessário para o cumprimento das obrigações trabalhistas e a garantia do regular desenvolvimento das atividades laborais (LEITE, 2019).

Assim, é essencial que o empregador adote práticas de controle e fiscalização que respeitem a dignidade do trabalhador, sua privacidade e intimidade, evitando

ações excessivas ou invasivas. O equilíbrio entre o exercício do poder diretivo do empregador e a proteção dos direitos fundamentais do empregado é fundamental para a relação de trabalho em regime de teletrabalho.

Portanto, considerando o princípio da primazia da realidade, é razoável esperar que, por meio das diversas formas de conexão disponíveis, o empregador possa exercer um mínimo de controle sobre a jornada de trabalho do seu funcionário em regime de home office. Nesse contexto, o Enunciado n. 23, redigido durante o XIX Congresso Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (CONAMAT), embora não tenha efeito vinculativo, fornece orientações para a fiscalização desse tipo de trabalho. O enunciado dispõe da seguinte forma:

23. TELETRABALHO. FISCALIZAÇÃO DO MEIO AMBIENTE LABORAL. OBRIGAÇÃO DO EMPREGADOR. LIMITES Sempre que o teletrabalho seja realizado no domicílio do trabalhador, a visita ao local de trabalho para fins de fiscalização do meio ambiente laboral deverá se dar: (i) com a anuência e presença do empregado ou de alguém por ele indicado; (ii) a visita ao local de trabalho só deve ter por objeto o controle da atividade laboral, bem como dos instrumentos de trabalho; (iii) em horário comercial, segundo os usos e costumes do local; (iv) com respeito aos direitos fundamentais – intimidade e vida privada – do empregado (*apud* CAÚLA; SANTANA, 2021).

Nesse contexto, a opção pela fiscalização virtual já é adotada por várias empresas, permitindo, por exemplo, o envio de fotografias e vídeos pelos teletrabalhadores para apresentar as condições do seu ambiente de trabalho. Isso possibilita a verificação das horas trabalhadas, o registro de horas extras e a prevenção de jornadas exaustivas ou além do estipulado.

No entanto, é importante destacar que, conforme mencionado por Fincato (2009, p. 101-103), a forma mais objetiva de fiscalização seria por meio de visitas frequentes do empregador ao domicílio do teletrabalhador para certificar-se das condições saudáveis do ambiente de trabalho. No entanto, essa abordagem pode ser problemática, pois pode violar garantias fundamentais do cidadão, como o direito à inviolabilidade do domicílio, conforme estabelecido no inciso XI do artigo 5º da Constituição Federal de 1988.

De acordo com a autora citada, em relação à fiscalização da saúde do trabalhador no regime de teletrabalho, é sugerido que sejam realizados exames médicos com maior frequência, a fim de identificar problemas de saúde. Além disso, ela recomenda que o empregador elabore um manual de procedimentos voltados à saúde e segurança do teletrabalhador, com o objetivo de prevenir doenças

relacionadas às novas formas de trabalho, como os novos fluxos laborais, a utilização de equipamentos sem adequada ergonomia e os métodos empregados. Isso inclui estabelecer metas para a conclusão das atividades (FINCATO, 2009).

Neste contexto, considerando que nem todas as alternativas para assegurar a qualidade do ambiente de trabalho do teletrabalhador são viáveis ou de fato implementadas, a autora Fincato (2009, p. 101-103) apresenta algumas recomendações para o cumprimento e fiscalização das normas de saúde e segurança do trabalho, como por exemplo:

[...] a contratação de Técnicos de Segurança do Trabalho especializados na inspeção de ambientes de teletrabalho, com o embasamento técnico necessário para identificar riscos potenciais no ambiente do teletrabalhador, dentre os quais: deficiências relacionadas à ergonomia do mesmo (postura inadequada), temperatura inapropriada ao desempenho de atividades laborais, excesso de ruído, utilização de equipamentos tecnologicamente ultrapassados que dificultem o desempenho das atividades do teletrabalhador, etc. Tal inspeção deve acontecer não apenas ao início das atividades profissionais do teletrabalhador, mas também ao longo de toda prestação laboral, periódica e regularmente.

Entre as iniciativas sugeridas para os empregadores, preferencialmente respaldadas legalmente, destacam-se, elaboração de um manual de boas práticas para o teletrabalho, contemplando diretrizes de ergonomia, prevenção de acidentes e promoção da saúde mental e física; disponibilização de equipamentos adequados, como cadeiras ergonômicas, mesas ajustáveis e acessórios que contribuam para a ergonomia do ambiente de trabalho; orientação clara sobre a importância de pausas regulares, exercícios físicos e alongamentos para evitar problemas de saúde relacionados à postura e ao sedentarismo; estabelecimento de canais de comunicação efetivos entre o empregador e o teletrabalhador, para que este possa relatar eventuais dificuldades, solicitar orientações e receber feedback.; realização de treinamentos periódicos sobre saúde e segurança no teletrabalho, abordando temas como o uso adequado dos equipamentos, prevenção de lesões, gerenciamento do tempo e organização do espaço de trabalho e o incentivo à busca de apoio psicológico e emocional, oferecendo recursos como sessões de terapia online ou acesso a programas de bem-estar mental (FINCATO, 2009).

É importante ressaltar que essas recomendações visam promover um ambiente de trabalho seguro e saudável para os teletrabalhadores, mesmo que a implementação de todas as medidas possa variar de acordo com as características e

possibilidades de cada empresa.

No que diz respeito ao regime de teletrabalho, que passou por atualizações por meio da Lei n. 13.467/2017, mais especificamente em seu artigo 75-A e seguintes da CLT, não existe um conjunto absoluto de regras a ser seguido em casos de acidentes ou doenças ocupacionais decorrentes dessa modalidade de trabalho. Devido à pesquisa ainda incipiente que identifique com precisão as principais doenças ocupacionais e acidentes de trabalho ocorridos no contexto residencial de quem realiza o teletrabalho, isso não exclui o direito do empregado de se considerar juridicamente protegido, uma vez que existe, no mínimo, uma equiparação dessa modalidade de trabalho com a forma convencional.

É importante ressaltar que, embora as normas específicas para o teletrabalho ainda estejam em desenvolvimento, os direitos e as proteções relacionadas à saúde e à segurança do trabalhador continuam sendo assegurados. Isso significa que o empregado em regime de teletrabalho tem o direito de receber orientações sobre saúde e segurança no trabalho, bem como de ter seu ambiente de trabalho avaliado e adaptado para garantir condições adequadas.

No entanto, é necessário considerar que a natureza do teletrabalho pode apresentar desafios únicos em relação à identificação e prevenção de riscos ocupacionais. Portanto, é fundamental que o empregador e o empregado adotem uma abordagem proativa para garantir a segurança e o bem-estar no ambiente de teletrabalho, levando em consideração as particularidades dessa modalidade.

Não é admissível que o empregador se exima de responsabilidade em caso de acidente de trabalho (ou doença ocupacional) que ocorra durante o desempenho das atividades laborais do funcionário, simplesmente pelo fato de o evento não ter acontecido nas dependências da empresa. Embora os precedentes judiciais relacionados a essa temática ainda sejam limitados, houve o julgamento de um recurso ordinário interposto por uma professora que alegou ter sofrido um acidente de trabalho equiparado, devido ao desenvolvimento de problemas ergonômicos. Nesse caso, o recurso foi parcialmente provido, como pode ser observado a seguir:

TRABALHO A DISTÂNCIA BASEADO NA UTILIZAÇÃO DE MEIOS TELEMÁTICOS. 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).

É importante destacar que a aplicação da responsabilidade do empregador por acidentes ou doenças ocupacionais no contexto do teletrabalho pode variar de acordo com as circunstâncias específicas de cada caso e a legislação aplicável. No entanto, o princípio geral é que o empregador deve assumir a responsabilidade pela saúde e segurança do trabalhador, independentemente do local onde o trabalho é realizado.

A falta de uma regulamentação específica para o teletrabalho não isenta o empregador de sua responsabilidade legal de fornecer um ambiente de trabalho seguro e de adotar medidas adequadas de prevenção de riscos ocupacionais, mesmo que o trabalho seja realizado fora das dependências físicas da empresa. Os tribunais têm reconhecido cada vez mais a responsabilidade do empregador nesses casos, garantindo a proteção dos direitos do trabalhador.

Em regime de teletrabalho, é desafiador determinar se um acidente ocorrido está diretamente relacionado à relação de trabalho ou se foi um evento eventual. Por exemplo, um empregado que sofre um infarto pode alegar que isso ocorreu devido à pressão e estresse do trabalho, ou por outras razões. Nesses casos, o empregado precisa comprovar que o infarto foi causado pelo seu trabalho, estabelecendo o nexo de causalidade entre o dano sofrido e o serviço prestado, além de cumprir outros pressupostos, como a demonstração de dolo ou culpa, para caracterizar o acidente de trabalho e responsabilizar o empregador.

É importante ressaltar que os teletrabalhadores enfrentam dificuldades em comprovar acidentes de trabalho ou doenças ocupacionais, pois essas situações podem ser confundidas com resultados de atividades domésticas. Nesses casos, o empregador pode tentar se eximir de sua responsabilidade. No entanto, é fundamental que o empregador reconheça a importância de adotar medidas de prevenção e forneça um ambiente de trabalho seguro, mesmo no contexto do teletrabalho. Além disso, é recomendado que tanto o empregador quanto o empregado documentem adequadamente as atividades laborais, registrem as condições de trabalho e as horas

de trabalho, e mantenham uma comunicação clara sobre questões relacionadas à saúde e segurança.

É essencial que os teletrabalhadores conheçam seus direitos e busquem orientação jurídica adequada caso enfrentem acidentes de trabalho ou doenças ocupacionais. A análise de cada caso específico, levando em consideração as circunstâncias e as evidências disponíveis, é fundamental para determinar a responsabilidade do empregador e garantir a proteção dos direitos do trabalhador.

Historicamente, uma das principais preocupações dos teletrabalhadores era a falta de controle sobre sua jornada de trabalho, o que foi superado com a promulgação da Lei n. 14.442/2022. De acordo com essa lei, os teletrabalhadores podem prestar serviços com base em jornada, produção ou tarefa. Apenas aqueles que trabalham por produção ou tarefa estão excluídos das disposições sobre duração e controle da jornada de trabalho (BRANDÃO, 2009).

No entanto, mesmo com as orientações para um trabalho seguro, o fato de os teletrabalhadores por produção ou tarefa não terem controle sobre sua jornada pode levar ao cansaço decorrente de uma jornada excessiva e sem limites. Esse cansaço pode ser um fator crucial para ocorrência de acidentes de trabalho, desenvolvimento de doenças ocupacionais ou até mesmo agravamento de doenças degenerativas preexistentes (BRANDÃO, 2009).

Além disso, é possível afirmar, com base em estudos realizados há bastante tempo e que ainda são relevantes nos dias atuais, que a limitação da jornada de trabalho é necessária para evitar abusos por parte dos empregadores. O trabalho em horas extras de forma habitual e excessiva pode ocasionar lesões na saúde do trabalhador (BRANDÃO, 2009).

É fundamental que os teletrabalhadores estejam cientes de seus direitos e busquem equilibrar sua jornada de trabalho, mesmo em regimes baseados em produção ou tarefa. A conscientização sobre a importância do descanso, pausas adequadas e limites de trabalho é essencial para proteger a saúde e garantir condições de trabalho seguras e saudáveis, mesmo no contexto do teletrabalho (BRANDÃO, 2009).

Conseqüentemente, é responsabilidade do empregador arcar com quaisquer despesas decorrentes de lesões ocorridas durante o teletrabalho, mesmo que o trabalhador tenha sofrido a lesão em sua própria residência. Por exemplo, no caso do teletrabalho baseado em produção ou tarefa, em que não há limitação de jornada, é

possível ocorrer acidentes de trabalho em casa devido ao cansaço extremo resultante da falta de controle sobre as horas trabalhadas. Isso pode incluir situações como prender a mão em uma máquina devido ao cansaço ou desmaiar no banheiro devido às longas horas de trabalho, o que acarreta a responsabilidade do empregador.

Portanto, trabalhar fora das dependências do empregador não é motivo suficiente para isentá-lo da obrigação de cumprir as normas de segurança, saúde e higiene no trabalho. Além disso, é importante ressaltar que a simples assinatura de um termo de responsabilidade, comprometendo-se a seguir as diretrizes de proteção à saúde fornecidas pelo empregador, não exclui a possibilidade de responsabilização do empregador.

Dessa forma, é essencial que o empregador adote medidas adequadas para garantir a segurança e a saúde dos teletrabalhadores, mesmo que o ambiente de trabalho seja a residência do empregado. Isso inclui fornecer orientações claras, oferecer suporte técnico, promover a ergonomia no ambiente de trabalho doméstico e assumir a responsabilidade por eventuais acidentes ou doenças ocupacionais que ocorram nesse contexto. A proteção do trabalhador deve ser uma prioridade, independentemente do local onde o trabalho é realizado.

Dito isso, é importante destacar que um dos aspectos essenciais a serem considerados para aqueles que trabalham remotamente é a ergonomia, garantindo um ambiente propício para o desempenho das atividades sem prejudicar a saúde dos trabalhadores. Além disso, é necessário prestar atenção às demandas atribuídas aos colaboradores, evitando sobrecarregá-los e, assim, prevenindo o surgimento de doenças físicas e psicológicas.

A ergonomia desempenha um papel fundamental no teletrabalho, pois pode contribuir para a prevenção de lesões musculoesqueléticas, problemas posturais, dores e desconfortos associados ao trabalho. É recomendável que os trabalhadores tenham acesso a móveis ergonômicos, como cadeiras ajustáveis, mesas com altura adequada e apoio para os pulsos, bem como equipamentos de trabalho adequados, como monitores e teclados ergonômicos. Além disso, é importante incentivar pausas regulares, alongamentos e a adoção de boas práticas posturais durante o trabalho.

Em relação às demandas de trabalho, é fundamental estabelecer uma carga horária adequada e evitar sobrecarregar os colaboradores com prazos irreais ou excesso de tarefas. A pressão excessiva e a falta de equilíbrio entre vida profissional e pessoal podem levar ao estresse, à exaustão e a problemas de saúde mental.

Portanto, os empregadores devem promover uma cultura que valorize o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, estabelecendo limites claros e incentivando pausas regulares, descanso adequado e autocuidado. Ao considerar a ergonomia e a gestão adequada das demandas de trabalho, é possível criar um ambiente de trabalho saudável e produtivo para os teletrabalhadores, contribuindo para o bem-estar geral e a prevenção de problemas de saúde relacionados ao trabalho remoto.

Portanto, diante de uma legislação ainda insuficiente, questiona-se como fazer a distinção correta entre um acidente de trabalho e um acidente doméstico no regime de teletrabalho, tal como conseguir identificar se o empregador deve ser responsabilizado por supostos danos sofridos, sejam eles morais ou materiais. Dessa forma, este estudo buscou delinear algumas premissas que podem ser utilizadas para um esclarecimento mais claro acerca do assunto.

Inicialmente, cumpre esclarecer que em relação à atividade laborativa, compreende-se que não existe a possibilidade de aplicação da responsabilidade objetiva no teletrabalho, tendo em vista a dificuldade de provar que a função desempenhada apresenta algum risco ao empregado. Fundamental mencionar, ainda, que a complexidade acerca da responsabilização no acidente de trabalho está justamente em como aferir o nível de culpabilidade patronal nos acidentes do regime de teletrabalho, em que, pelas atividades desempenhadas, a responsabilidade civil apenas se configura em sua modalidade subjetiva.

Dessa forma, no regime de teletrabalho, a responsabilidade do empregador em reparar danos causados ao empregado surge quando há descumprimento das obrigações legais ou contratuais. Isso significa que a simples falta de cuidado com a saúde e segurança do trabalhador, o não cumprimento das diretrizes ergonômicas no ambiente de trabalho, bem como a falta de fiscalização e o não cumprimento das recomendações necessárias para garantir um ambiente de trabalho seguro, caracterizam a culpa do empregador. Como resultado, o empregador pode ser responsabilizado civilmente pelos danos causados ao trabalhador.

Esse entendimento já é recorrente nos tribunais trabalhistas, como demonstram os casos analisados a seguir. A jurisprudência tem reconhecido a responsabilidade do empregador quando há comprovação de que o dano sofrido pelo trabalhador foi resultado de negligência ou omissão por parte do empregador no cumprimento de suas obrigações. Conforme exposto em:

DOENÇA OCUPACIONAL. CULPA DA RECLAMADA. LABOR DESENVOLVIDO PELA OBREIRA. PRESENÇA DE CONCAUSALIDADE. RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR - Restando demonstrada a enfermidade ocupacional sofrida pela reclamante e, também, o nexo causal entre as condições de trabalho e a doença adquirida pela autora, restando, assim, a culpa da reclamada para o desenvolvimento do agravo, fica evidenciado o desrespeito patronal ao dever geral de cautela e de adotar todos os cuidados em relação à segurança de seus empregados, obrigação advinda do dever de proteção ao meio ambiente do trabalho, nos termos dos arts. 200, inc. VIII, e 225 da CF. Assim, o empregador deve ser responsabilizado pelos danos decorrentes da doença ocupacional, nos termos dos arts. 186 e 927 do Código Civil. Recurso ordinário da reclamada conhecido e desprovido. Recurso adesivo da reclamante conhecido e provido. (RO 00010464420195100005. Relator Grijalbo Fernandes Coutinho. Órgão julgador: 1ª Turma. Publicação DEJT 13/12/2022).

Portanto, é fundamental que os empregadores adotem medidas efetivas para garantir a saúde e segurança dos teletrabalhadores, cumprindo todas as normas e diretrizes aplicáveis, promovendo a fiscalização adequada e fornecendo as condições necessárias para um ambiente de trabalho seguro. Essas ações visam evitar acidentes e doenças relacionados ao trabalho remoto e, ao mesmo tempo, proteger os direitos e a integridade dos empregados.

Caso o empregador não consiga comprovar que adotou todas as diretrizes necessárias para proporcionar um ambiente de trabalho saudável para seus funcionários, devido à sua negligência, juntamente com a existência de um dano direto e a comprovação de um nexo causal, a responsabilidade de reparar o dano recairá sobre ele. Com base nesse entendimento, a jurisprudência brasileira adota um cenário semelhante ao do regime de trabalho convencional, permitindo que o trabalho realizado no regime de teletrabalho seja tratado de forma semelhante em relação a acidentes nessa modalidade de prestação de serviços.

Assim, é fundamental que os empregadores assumam a responsabilidade de garantir um ambiente de trabalho seguro para os teletrabalhadores, implementando medidas de proteção à saúde e segurança, mesmo fora das dependências físicas da empresa. Caso haja negligência por parte do empregador, ele poderá ser responsabilizado pelos danos causados aos trabalhadores, seguindo os mesmos princípios de reparação presentes no regime de trabalho convencional.

Neste sentido, é essencial que os empregadores adotem uma abordagem proativa ao teletrabalho, garantindo a implementação de políticas e práticas que visem à saúde e segurança dos trabalhadores, além de cumprir as obrigações legais e contratuais. Isso não apenas protege os direitos dos trabalhadores, mas também

contribui para um ambiente de trabalho saudável e produtivo, mesmo no contexto do teletrabalho.

A legislação trabalhista estabelece obrigações tanto para o empregador quanto para o empregado no cumprimento dos procedimentos legais acordados. De acordo com o artigo 75-E da Lei n. 13.467/2017, as responsabilidades do empregador são especificadas, mas também há um parágrafo único que estipula que o empregado deve assinar um termo de responsabilidade. Nesse termo, o empregado se compromete a seguir as instruções fornecidas pelo empregador e a contribuir com os procedimentos de segurança.

No entanto, é importante destacar que o artigo 62, III, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) permite que o tele-empregador não seja obrigado a controlar a jornada do empregado quando a atividade for desenvolvida por produção ou tarefa. Isso significa que em alguns casos específicos, o empregador não precisa monitorar o horário de trabalho do empregado, desde que a forma de remuneração esteja vinculada à quantidade de trabalho produzido ou às tarefas realizadas.

É fundamental que tanto o empregador quanto o empregado estejam cientes das suas obrigações e direitos para garantir um ambiente de trabalho seguro e de acordo com a legislação vigente. O cumprimento dos procedimentos legais é essencial para a proteção dos trabalhadores e a preservação de seus direitos.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo foi realizado em resposta às mudanças no ambiente de trabalho, com destaque para o teletrabalho, que se tornou ainda mais relevante durante a pandemia da Covid-19. O teletrabalho tem sido adotado como uma estratégia de distanciamento social e tem contribuído para a continuidade das atividades das empresas. Nesse contexto, o objetivo deste estudo foi identificar as premissas inovadoras do teletrabalho à luz da Reforma Trabalhista, especialmente em relação à ausência de controle de jornada quando o trabalho é realizado por produção ou tarefa, e analisar suas consequências físicas e psicológicas para o empregado.

O Direito do Trabalho surgiu com o propósito de combater as desigualdades existentes entre empregados e empregadores, conferindo proteção ao trabalhador, considerado o lado mais vulnerável. Isso é alcançado por meio de princípios constitucionais e trabalhistas que visam assegurar a integridade física e psicológica dos trabalhadores. No Brasil, a jornada de trabalho é determinada por lei, com o objetivo de proteger os trabalhadores. A duração máxima da jornada é de 8 horas diárias e 44 horas semanais. Em casos de ultrapassar esse limite, o trabalhador estará realizando horas extras e terá direito a receber uma remuneração adicional de, no mínimo, 50% sobre o valor da hora habitual. Para garantir esse controle, é necessário registrar manualmente, eletronicamente ou mecanicamente o horário de início e término das atividades diárias.

É importante analisar como a legislação trabalhista aborda o teletrabalho, especialmente em relação ao controle de jornada, a fim de compreender as implicações físicas e psicológicas para os empregados nessa modalidade de trabalho.

No que diz respeito ao surgimento do teletrabalho, suas modalidades, vantagens e desvantagens, observa-se que essa forma de trabalho remoto já estava em uso há muitos anos. No entanto, foi somente com a Reforma Trabalhista de 2017 que o teletrabalho passou a ser regulamentado de forma mais abrangente. Ainda assim, é evidente que o teletrabalho carece de ajustes normativos para preencher lacunas, como no que se refere a acidentes ocorridos durante o teletrabalho e seus efeitos jurídicos.

Além disso, constata-se que o teletrabalho apresenta benefícios, como a redução dos gastos com transporte, flexibilidade de horários, aumento da produtividade e vantagens ambientais. No entanto, também há desafios, como a

dificuldade em distinguir o ambiente familiar do ambiente de trabalho.

Importante destacar que, com o advento do artigo 75-E da CLT, presume-se que, embora não explicitamente mencionado, o empregador possui a responsabilidade de reparar acidentes de trabalho ocorridos durante o teletrabalho. Isso se deve ao fato de ser atribuído ao empregador o dever de cumprir adequadamente suas obrigações quando o trabalho é realizado nessa modalidade. Assim, o empregador não pode se eximir de prestar o devido acompanhamento e apoio ao empregado, mesmo que as funções não sejam executadas no espaço físico da empresa.

Dessa forma, apesar das dificuldades para realizar esse acompanhamento de maneira eficaz, é perfeitamente possível desde que haja empenho em promover mudanças adequadas, não apenas no mobiliário e no ambiente físico, mas também em aspectos cognitivos que possam afetar a saúde mental do trabalhador. Assim, cabe ao empregador a responsabilidade de fiscalizar o ambiente de trabalho do colaborador, garantindo a segurança do mesmo. Isso inclui verificar se as condições ergonômicas são adequadas para a realização das atividades de forma segura e saudável para o empregado.

Nesse sentido, para se falar em reparação de danos nos casos mencionados, é necessário comprovar os pressupostos da responsabilidade civil, que envolvem a demonstração de culpa e o estabelecimento de um nexo causal entre o dano e a causa. Portanto, caso o trabalhador sofra um acidente de trabalho ou adquira uma doença ocupacional, e haja reconhecimento de negligência ou omissão por parte do empregador em fornecer os cuidados necessários, o trabalhador pode buscar reparação por meio de uma reclamação trabalhista no Poder Judiciário.

Com a promulgação da Lei n. 14.442/2022, o controle de jornada tornou-se obrigatório para o regime de teletrabalho, exceto nos casos em que o trabalho é realizado por produção ou tarefa. Dessa forma, foi excluída a obrigação do empregador de controlar a jornada do trabalhador no teletrabalho por produção ou tarefa, o que pode acarretar consequências como o desenvolvimento de doenças físicas ou psicológicas. Isso pode ocorrer, por exemplo, devido à pressão para atingir metas, piora de doenças degenerativas devido às longas horas de trabalho sem controle, desenvolvimento da Síndrome de Burnout (esgotamento emocional completo do empregado) e risco de acidentes de trabalho decorrentes do cansaço causado pela falta de limitação das horas de trabalho. Essas situações podem ocorrer

no trabalho remoto, inclusive no home office.

Portanto, o artigo 62, inciso III, da CLT pode ser considerado prejudicial ao teletrabalhador por produção ou tarefa, uma vez que coloca esse trabalhador sob diversos riscos físicos e psicológicos. É necessária uma modificação no texto da lei para que todos os tipos de teletrabalho tenham controle de jornada, pois o objetivo de estabelecer um limite de horas é justamente preservar o empregado do desgaste físico e mental, promovendo a proteção constitucional da redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança (inciso XXII do artigo 7º da Constituição Federal de 1988). Isso seria concretizado com a fiscalização da jornada nessa modalidade, tornando-a uma obrigação do empregador.

Além disso, percebe-se que o legislador exige que o empregador instrua o teletrabalhador sobre as formas de agir para evitar danos e prevenir riscos à saúde, assim como o desencadeamento de doenças e a ocorrência de acidentes de trabalho. O teletrabalhador, por sua vez, deve assinar um termo de responsabilidade sobre o recebimento dessas orientações. No entanto, caso ocorra algum acidente, os empregadores estariam, ao menos em tese, livres de responsabilização. Esse fator gera debates, pois o princípio da proteção à saúde e segurança do trabalhador é fundamental no Direito do Trabalho, e fica difícil averiguar se o teletrabalhador realmente atentou-se às recomendações.

Ademais, é indiscutível que o trabalhador tem direito a uma restrição de sua jornada, definindo o que pode ser cobrado de forma ordinária pelo empregador sem a necessidade de pagamento de horas extras, uma vez que tem direito ao limite de 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) horas semanais. Entretanto, a forma como o teletrabalho está regulado no inciso III do artigo 62 da CLT acaba criando uma lacuna legislativa que encobre as horas extras de um profissional que trabalha em jornada prolongada, mas que não está sendo contabilizada por estar supostamente contratado para prestar serviços por produção ou tarefa. Isso pode levar a abusos e prejuízos aos direitos do trabalhador.

Por fim, a hipótese se confirma com base nos princípios da primazia da realidade e da proteção ao trabalhador. Considerando que existem meios eficientes de controlar a jornada de trabalho, os teletrabalhadores por produção ou tarefa têm direito ao controle de jornada para sua própria proteção. Afinal, o controle de jornada foi criado com o propósito de reduzir os riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança. Portanto, é necessário que haja uma

modificação no texto contido no inciso III do artigo 62 da CLT, a fim de suprimir essa redação e garantir o direito ao controle de jornada para todos os tipos de teletrabalho.

REFERÊNCIAS

- AIRES, André Amadeu. **Doenças Relacionadas ao trabalho e suas consequências na Atenção à Saúde**: uma análise de alternativas de controle de jornada. p. 12-13, 2017. Disponível em: <https://www.nescon.medicina.ufmg.br/biblioteca/imagem/ANDRE- AMADEU-SANTOS-AIRES.pdf>. Acesso em: 21 mai. 2023.
- AMORIM JUNIOR, Cléber Nilson Ferreira. **Princípios específicos do direito tutelar da saúde e segurança do trabalhador**, 2011. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/20695/principios-especificos-do-direito-tutelar-da-saude-e-seguranca-do-trabalhador/4>. Acesso em: 04 jun. 2023.
- BRANDÃO, Cláudio Mascarenhas. **Jornada excessiva de trabalho provoca acidentes**. 20 out. 2009, Conjur. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2009-out-20/jornada-excessiva-trabalho-provoca-acidentes-tira-dignidade#author>. Acesso em: 7 jun. 2023.
- BRANDÃO, Cláudio Mascarenhas. **Acidente de trabalho e Responsabilidade Civil do Empregador**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2015.
- BRANDIMILLER, Primo A. **Perícia judicial em acidentes e doenças do trabalho**. São Paulo: Senac, 1996.
- BRASIL. **Decreto nº 1.313**, de 17 de janeiro de 1891. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1824-1899/decreto-1313-17-janeiro-1891-498588-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 25 mai. 2023.
- BRASIL. **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil**, de 16 de julho de 1934. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm. Acesso em: 25 mai. 2023.
- BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452**, de 1 de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em: 25 mai. 2023.
- BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 25 mai. 2023.
- BRASIL. **Decreto nº 3.724**, de 15 de janeiro de 1919. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1910-1919/decreto-3724-15-janeiro-1919-571001-publicacaooriginal-94096-pl.html>. Acesso em: 05 jun. 2023.
- BRASIL. **Lei nº 8.213**, de 24 de julho de 1991. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 04 jun. 2023.
- BRASIL. **Lei nº 12.551**, de 15 de dezembro de 2011. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12551.htm. Acesso em: 05 jun. 2023.

BRASIL. **Lei n. 13.467**, de 13 de julho de 2017. Aprova a Reforma Trabalhista. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm. Acesso em: 25 mai. 2023.

BRASIL. **Lei nº 14.442**, de 2 de setembro de 2022. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Lei/L14442.htm. Acesso em: 04 jun. 2023.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 18 ed. rev e atual. São Paulo: Método, 2021.

CASTRO, Sinamar Abadia de. **Responsabilidade do Empregador pelo Acidente de Trabalho sofrido pelo Empregado em Regime Home Office**. Centro Universitário do Planalto Central Aparecido dos Santos – UNICEPLAC. Curso de Direito. Trabalho de Conclusão de Curso. Gama – DF, 2020. Disponível em: https://dspace.uniceplac.edu.br/bitstream/123456789/974/1/Sinamar%20Abadia%20de%20Castro_0008330.pdf. Acesso em: 15 jun. 2023.

CAÚLA, César; SANTANA, Benick. A fiscalização das condições ergonômicas do teletrabalho. **Consultor Jurídico**, 2021. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2021-fev-19/caula-santana-fiscalizacao-condicoes-ergonomicas-teletrabalho>. Acesso em: 04 jun. 2023.

CAVALIERI FILHO, Sergio. **Programa de responsabilidade civil**. São Paulo: Atlas, 2008.

CAVALIERI FILHO, Sérgio. **Programa de responsabilidade civil**. São Paulo: Malheiros, 2012.

FINCATO, D. P. Saúde, higiene e segurança no teletrabalho: Reflexões e dilemas no contexto da dignidade da pessoa humana trabalhadora. **Revista Brasileira De Direitos Fundamentais & Justiça**, 3(9), 2009, p. 101–123. Disponível em: <https://doi.org/10.30899/dfj.v3i9.467>. Acesso em: 2 jun. 2023.

GOMES, Jário Vieira. **Estresse, bem-estar no trabalho e estratégias de mediação no contexto de uma instituição financeira S/A**: desafios e perspectivas para a qualidade de vida no trabalho. Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade. Universidade de Brasília. Brasília, 2011. Disponível em: https://bdm.unb.br/bitstream/10483/2843/6/2011_JarioVieiraGomes.pdf. Acesso em: 04 jun. 2023.

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito civil brasileiro**: responsabilidade civil. 6.ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

GONÇALVES, Danielle Carvalho; GONÇALVES, Isabelle Carvalho; GONÇALVES, Edwar Abreu. **Segurança e saúde no trabalho em 2000 perguntas e respostas**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2017.

GUEDES, Gisela Sampaio da Cruz; TEPEDINO, Gustavo de; TERRA, Aline de Miranda V. Fundamentos de direito civil – Responsabilidade Civil. Rio de Janeiro

Forense, 2020. v. 4. **Revista Brasileira De Direito Civil**, 26(04), 263. Recuperado de: <https://rbdcivil.ibdcivil.org.br/rbdc/article/view/669>. Acesso em: 25 mai. 2023.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

MAENO, Maria. Doenças ocupacionais relacionadas à pandemia de Covid-19: fatores de risco e prevenção. **R-TRT-2**, São Paulo, n. 25, 2021, p. 108-121. Disponível em: https://basis.trt2.jus.br/bitstream/handle/123456789/13988/maeno_maria_doencas_ocupacionais.pdf?sequence=4. Acesso em: 08 ago. 2023.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: Saraiva, 2019.

MARTINS, Ana Suzane. **Fadiga e os acidentes de trabalho**: entenda a relação. Disponível em: <https://www.sesi-ce.org.br/blog/fadiga-e-os-acidentes-de-trabalho-entenda-a-relacao/>. Acesso em: 04 jun. 2023.

MELO, Sandro Nahmias. Teletrabalho, controle de jornada e direito à desconexão. **Revista LTr**, São Paulo, p. 70-75, Setembro 2017.

MISHIMA-SANTOS, Viviane; STICCA, Marina Gregghi; ZERBINI, Thais. **Teletrabalho e a pandemia da Covid-19**. Porto Alegre: Artmed, 2020.

MONTEIRO, Antônio L.; BERTAGNI, Roberto. **Acidentes do trabalho e doenças ocupacionais**. São Paulo: Saraiva, 2020.

MPATRICK. **A importância do controle de jornada de trabalho**, 2023. Disponível em: <https://www.geovictoria.com/pt-br/blog/a-import%C3%A2ncia-do-controle-de-jornada-de-trabalho>. Acesso em: 20 mai. 2023.

MUROFUSE, Neide Tiemi; ABRANCHES, Sueli Soldati; NAPOLEÃO, Ana Maria Alves. Reflexões sobre estresse e Burnout e a relação com a enfermagem. **Revista Latino-americana de Enfermagem**. São Paulo, v. 13, n. 2, 2005, p. 255 -261. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rlae/v13n2/v13n2a19.pdf>. Acesso em: 28 mai. 2023.

NARDELLI, Emane de Oliveira. **A síndrome de burnout e os direitos trabalhistas**, 2023. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/381302/a-sindrome-de-burnout-e-os-direitos-trabalhistas>. Acesso em: 28 mai. 2023.

OLIVEIRA, Francisco Antonio de. **Reforma trabalhista**: comentários à Lei n. 13.467, de julho de 2017. São Paulo: LTr, 2017.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações por acidente ou doença ocupacional**. 7.ed. São Paulo: LTr, 2013.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional** - De acordo com a reforma trabalhista Lei n. 13.467/2017. 11.ed. São Paulo: LTr, 2019.

OMS. Organização Mundial de Saúde. **Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde (CID - 11)**. World Health Organization. Disponível em: <https://www.who.int/standards/classifications/classification-of-diseases#:~:text=ICD-11%20Adoption-,The%20latest%20version%20of%20the%20ICD%2C%20ICD-11%2C%20was,1st%20January%202022.%20...> Acesso em: 15 mai. 2023.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo; GAGLIANO, Pablo Stolze. **Manual de direito civil**. São Paulo: Saraiva, 2017.

PONTOTEL. **Controle de ponto no home office**: veja por que fazer e qual o melhor sistema. 2023. Disponível em: <https://www.pontotel.com.br/controle-ponto-home-office/>. Acesso em: 02 jun. 2023.

ROMAR, Carla Teresa Martins. Direito do Trabalho. *In*: LENZA, Pedro. **OAB Esquematizado**. São Paulo: SaraivaJur, 2020.

RUSSOMANO, Mozart Victor. **Comentários à consolidação das leis do trabalho**. 10. ed., rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense, 1983.

SILVA, José Felipe Rangel da. A Revolução Industrial e a origem do Direito do Trabalho. **Conteúdo Jurídico**. Brasília-DF: 21 jun 2018. Disponível em: <https://conteudojuridico.com.br/consulta/artigos/51936/a-revolucao-industrial-e-a-origem-do-direito-do-trabalho>. Acesso em: 4 jun. 2023.

SOARES, Franciele. **Jornada de Trabalho**: Conheça as regras previstas na Constituição da República e na CLT. Contábeis – Trabalhista, 2019. Disponível em: <https://www.contabeis.com.br/noticias/39720/jornada-de-trabalho-conheca-as-regras-%20previstas-na-constituicao-da-republica-e-na-clt/>. Acesso em: 4 jun. 2023.

TRT-24, **00242807920165240002**, Relator: Francisco das Chagas Lima Filho, Data de Julgamento: 23/04/2019, 2ª Turma.

TRT - **RO 00010464420195100005**. Relator Grijalbo Fernandes Coutinho. Órgão julgador: 1º Turma. Publicação DEJT 13/12/2022

VILAR, Ana Paula; VIEIRA, Cintya Soares; JARDIM, Camilla. **Teletrabalho e home office**: uma análise de alternativas de controle de jornada. 26 set. 2022. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/374124/home-office-uma-analise-de-alternativas-de- controle-de-jornada>. Acesso em: 20 mai. 2023.

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