

VII ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

ELOY PEREIRA LEMOS JUNIOR

SUZY ELIZABETH CAVALCANTE KOURY

VICTOR HUGO DE ALMEIDA

ANA ISABEL LAMBELHO COSTA

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria - CONPEDI

Presidente - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - FMU - São Paulo

Diretor Executivo - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC - Santa Catarina

Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa - Pará

Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG - Goiás

Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos - Rio Grande do Sul

Vice-presidente Sudeste - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio - Rio de Janeiro

Vice-presidente Nordeste - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP - Pernambuco

Representante Discente: Prof. Dr. Abner da Silva Jaques - UPM/UNIGRAN - Mato Grosso do Sul

Conselho Fiscal:

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - SKEMA/ESDHC/UFMG - Minas Gerais

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UFERSA - Rio Grande do Norte

Prof. Dr. Fernando Passos - UNIARA - São Paulo

Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP - São Paulo

Secretarias

Relações Institucionais:

Prof. Dra. Claudia Maria Barbosa - PUCPR - Paraná

Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA - Bahia

Profa. Dra. Daniela Marques de Moraes - UNB - Distrito Federal

Comunicação:

Prof. Dr. Robison Tramontina - UNOESC - Santa Catarina

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS - Sergipe

Relações Internacionais para o Continente Americano:

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM - Rio Grande do sul

Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto - UPM - São Paulo

Relações Internacionais para os demais Continentes:

Profa. Dra. Gina Vidal Marcílio Pompeu - UNIFOR - Ceará

Profa. Dra. Sandra Regina Martini - UNIRITTER / UFRGS - Rio Grande do Sul

Profa. Dra. Maria Claudia da Silva Antunes de Souza - UNIVALI - Santa Catarina

Eventos:

Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - FDF - São Paulo

Profa. Dra. Norma Sueli Padilha - UFSC - Santa Catarina

Prof. Dr. Juraci Mourão Lopes Filho - UNICHRISTUS - Ceará

Membro Nato - Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP - Pernambuco

D597

Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho I [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Ana Isabel Lambelho Costa; Eloy Pereira Lemos Junior; Suzy Elizabeth Cavalcante Koury; Victor Hugo de Almeida – Florianópolis: CONPEDI, 2024.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5648-941-4

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: A pesquisa jurídica na perspectiva da transdisciplinaridade

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Direito do trabalho. 3. Meio ambiente do trabalho. VII Encontro Virtual do CONPEDI (1: 2024 : Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



VII ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI
DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

Apresentação

Advindos de estudos aprovados para o VII ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI, realizado entre os dias 24 a 28 de junho de 2024, apresentamos à comunidade jurídica a presente obra voltada ao debate de temas contemporâneos cujo encontro teve como tema principal “A pesquisa jurídica na perspectiva da transdisciplinaridade”.

Na coordenação das apresentações do Grupo de Trabalho "Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho I" pudemos testemunhar relevante espaço voltado à disseminação do conhecimento produzido por pesquisadores das mais diversas regiões do Brasil, vinculados aos Programas de Mestrado e Doutorado em Direito. Os estudos, que compõem esta obra, reafirmam a necessidade do compartilhamento das pesquisas direcionadas ao direito do trabalho, como também se traduzem em consolidação dos esforços para o aprimoramento da área e da própria Justiça.

Nossas saudações aos autores e ao CONPEDI pelo importante espaço franqueado a reflexão de qualidade voltada ao contínuo aprimoramento da cultura jurídica nacional.

Ana Isabel Lambelho Costa

Eloy Pereira Lemos Junior

Universidade de Itaúna - MG

Suzy Elizabeth Cavalcante Koury

Centro Universitário do Pará

Victor Hugo de Almeida

Universidade Estadual Paulista

RESPONSABILIDADE CIVIL NO TELETRABALHO: DA OMISSÃO LEGISLATIVA NAS HIPÓTESES DE ACIDENTE DE TRABALHO E DOENÇA OCUPACIONAL

CIVIL LIABILITY IN TELEWORKING: LEGISLATIVE OMISSION IN THE EVENT OF WORK ACCIDENT AND OCCUPATIONAL ILLNESS

José Elias Seibert Santana Junior ¹
Paulo Campanha Santana ²

Resumo

A presente pesquisa tem por finalidade analisar o instituto do Teletrabalho, sob a ótica da Lei 13.467/2017 e das alterações advindas da Lei nº 14.442/2022. As atividades em Teletrabalho foram amplamente utilizadas pós reforma trabalhista. Desse modo, tendo em vista que o Teletrabalho passou a fazer parte do modus operandi dos empregadores, a Lei 14.442/2022 aperfeiçoou a regulamentação desta modalidade. Nesse sentido, questiona-se se, nos casos de acidente ou doença do trabalho, a responsabilidade civil do empregador será objetiva ou subjetiva? Para alcançar os objetivos utilizou-se a metodologia hipotético-dedutivo, com pesquisa normativa, doutrinária e jurisprudencial. Como resultado, constatou-se que legislação não normatizou suficientemente, tendo mantido lacunas em alguns pontos no plano fático jurídico, em especial no que se refere às normas de segurança e saúde do trabalho e a responsabilidade civil do empregador nas situações de acidente de trabalho ou doença ocupacional. Portanto, conclui-se que a responsabilidade civil, ante a omissão legislativa, recairá sobre o empregador, sob análise subjetiva, quando comprovadas a existência de dolo ou culpa, ou objetiva, pelo próprio risco da atividade exercida, ambos para os casos de doenças e acidentes de trabalho.

Palavras-chave: Lei nº 14.442/2022, Teletrabalho, Saúde e segurança do trabalho, Acidente de trabalho, Responsabilidade civil

Abstract/Resumen/Résumé

The purpose of this research is to analyze the Teleworking institute, from the perspective of Law 13,467/2017 and the changes arising from Law nº 14,442/2022. Teleworking activities were widely used after labor reform. Therefore, given that Teleworking has become part of employers' modus operandi, Law 14,442/2022 improved the regulation of this modality. In this sense, the question arises whether, in cases of accident or illness at work, the employer's civil liability will be objective or subjective? To achieve the objectives, the hypothetical-

¹ Advogado. Mestrando em Direito das Relações Sociais e Trabalhistas pela UDF. Especialista em Direito e Processo do Trabalho, Damásio de Jesus. Professor e Coordenador do Curso de Direito - FASAVIC.

² Advogado, Mestre e Doutor em Direito pelo UniCEUB. Coordenador do Programa de Mestrado em Direito das Relações Sociais e Trabalhistas do Centro Universitário do Distrito Federal.

deductive methodology was used, with normative, doctrinal and jurisprudential research. As a result, it was found that legislation did not sufficiently standardize, having maintained gaps in some points in the factual legal plan, especially with regard to occupational health and safety standards and the employer's civil liability in situations of work accidents or occupational disease. Therefore, it is concluded that civil liability, in the face of legislative omission, will fall on the employer, under subjective analysis, when the existence of intent or guilt is proven, or objective, for the very risk of the activity carried out, both in cases of illness and work accidents.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Law n. 14.442/2022, Teleworking, Health and safety, Work accident, Civil responsibility

1 INTRODUÇÃO

O teletrabalho constitui uma modalidade de trabalho que se tornou viável em razão do desenvolvimento de tecnologia de informação e da comunicação, atuando como mecanismo otimizador do relacionamento entre empregado e empregador, supressão de barreiras geográficas, diminuição de custos, em razão do desempenho das atividades laborais fora da estrutura física tradicional da empresa.

Em período anterior à reforma trabalhista (Lei nº 13.467/2017), a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) dispunha poucos dispositivos capazes de garantir segurança jurídica ao teletrabalho. Nela, não havia distinção do trabalho executado pelo empregado em seu domicílio ao desempenhado na sede da empresa, como observado no artigo 6º da CLT (SCHIAVI, 2024, p. 60).

No entanto, a aplicação desse artigo 6º tornou-se insuficiente quando da aplicação no caso concreto, objeto de ações na Justiça do Trabalho, relacionadas à temática trabalho à distância. A insuficiência se deu tendo em vista que esse modelo de trabalho envolve três espécies: o trabalho em domicílio (home office); o teletrabalho, propriamente dito; e o trabalho externo.

Nesse interim, a Lei nº 14.442 de 2022, cujo surgimento se deu por meio da convalidação da Medida Provisória nº 1.108 de março de 2022, introduziu normas e dispositivos de aperfeiçoamento para as atividades realizadas em Teletrabalho. Ela apresenta algumas definições e mais clareza para este modelo de trabalho, acentuado depois da grande adesão compulsória nas relações de trabalho no período da pandemia do coronavírus.

Nos termos da disciplina atual, considera-se teletrabalho ou trabalho remoto a prestação dos serviços fora das dependências física da empresa, de forma preponderante ou não, se valendo do uso de tecnologias de informação e comunicação, que, por sua natureza, não se configurando trabalho externo (CORREIA, 2024, p. 827)

Neste modelo de trabalho, há uma maior flexibilidade para ambos os sujeitos da relação de emprego, a exemplo do aumento da produtividade e concentração das atividades realizadas pelo empregado, bem como na possibilidade de redução de custos em benefício ao empregador. Por outro lado, o empregado transforma o tempo de deslocamento em produção e efetivação dos serviços, optando pela melhor forma que achar conveniente para a realização das atividades, gerenciamento de tempo, dentre outros benefícios.

Apesar de o teletrabalho apresentar benefícios extremamente relevantes para empresas, trabalhadores e terceiros, como a redução de tráfego automobilístico e estrutura física, dentre outros acima já especificado, esta modalidade de serviço pode gerar isolamento do empregado de seus colegas de empresa, dificuldades para organização coletiva, descentralização e mistura da vida profissional com a pessoal do teletrabalhador, em decorrência da alta flexibilidade de horários que o teletrabalho oferece.

Um dos pontos mais sensíveis nas atividades realizadas em teletrabalho ou trabalho remoto diz respeito ao meio ambiente, segurança e saúde do empregado. Pois, apesar deste ter a possibilidade de realizar suas atividades em seu domicílio, nem sempre este estará em condições adequadas, saudáveis e seguras para o exercício regular do teletrabalho.

No que diz respeito às normas de saúde e segurança do trabalho, o artigo 75-E da CLT, prevê a obrigação da empresa, ora empregador, em instruir os empregados quanto às precauções que estes devem tomar como forma de evitar doenças e acidentes de trabalho (CORREIA, 2024, p. 836). Todavia, não há, de forma explícita ou implícita, menção quanto a responsabilidade do empregador nas situações de acidente do trabalho e doença ocupacional, ficando assim uma lacuna normativa.

Nesse conjunto de circunstâncias, nos casos de acidente de trabalho e doença do trabalho, a responsabilidade civil do empregador será objetiva ou subjetiva? Portanto, a presente pesquisa tem como objetivo explorar os desdobramentos das atividades em teletrabalho, apontando fatores positivos e negativos, buscando compreender de que forma as alterações trazidas pelo legislador reformista (Leis nº 13.467/2017 e 14.442/2022) estão afetando a vida dos empregados, com especial atenção no que diz respeito à medicina do trabalho.

Como metodologia de pesquisa, utilizar-se-á a hipotético-dedutiva, com pesquisa normativa, doutrinária e jurisprudencial, para fins de compreender os reflexos e as implicações legislativas, os desafios enfrentados nas relações de teletrabalho, e como a Reforma Trabalhista e as alterações advindas da Lei nº 14.442/2022 apresentam (in)segurança jurídica aos sujeitos desta modalidade de relação de emprego, moldando o futuro deste novo modelo de contrato de emprego.

O artigo iniciará tratando do teletrabalho/trabalho remoto no Brasil, cuja abordagem irá se concentrar, especificamente, em como as ferramentas tecnológicas de informação e comunicação influenciaram as relações de trabalho, bem como nas normas que, regulamentavam ou não, este modelo de prestação de serviços.

No segundo momento, será abordado sobre os reflexos das atividades de teletrabalho na vida do empregado. Muito empregados não consegue separar as atividades pessoais do trabalho, o que passa a interferir em seu convívio social, na família, na escassez de lazer, projetos pessoais, dentre outros. Por tais razões, surge então o direito à desconexão como um meio de proteção ao empregado, para fins de preservar a sua incolumidade física e psíquica. Uma vez exercido, será garantido ao teletrabalhador se desvincular do trabalho nos momentos de descanso e de convívio social.

Por último, o artigo analisará a novação legislativa, para as atividades de teletrabalho ou trabalho remoto, por meio da Lei nº 14.442/2022. A presente norma trouxe, além das já preexistentes com a Reforma Trabalhista, novas regulamentações para essa relação de emprego. Todavia, manteve-se inerte a respeito de matérias voltadas para a saúde e segurança do trabalhador, responsabilidade civil do empregador nas ocasiões de acidente de trabalho ou doença do trabalho ocorrida ou desencadeada, sucessivamente, no ambiente laboral remoto.

Por todo o exposto, tem-se, como hipótese, que a responsabilidade civil do empregador é subjetiva, e que, apesar das adversidades do teletrabalho, os empregadores devem adotar medidas, internas e externas, a fim de assegurar a proteção à saúde mental e física dos empregados, como constituir uma Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), na prevenção de acidentes ou no desenvolvimento de doenças laborais, com controle de jornada, entre outros.

2 TELETRABALHO OU TRABALHO REMOTO NO BRASIL

A CLT, advinda da década de 1940, não continha regramento específico sobre as novas formas de relação de trabalho e de prestação de serviços pelo empregado ao empregador, utilizando-se de mecanismos inovadores dos meios tecnológicos. A antiga redação do artigo 6^a da norma, apenas se referia às atividades realizadas à distância, especificamente no domicílio do empregado, não se fazendo distinção entre o trabalho realizado à distância e o presencial.

Dessa forma, tanto no trabalho no domicílio, em seu formato original ou em sua configuração moderna tecnológica, como também o próprio teletrabalho, todos podem se caracterizar (ou não) pela presença da subordinação jurídica, em suas dimensões objetiva

e estrutural, ensejado, em seguida, a discussão sobre a configuração ou não de suficientes e minuciosos controles de jornada (DELGADO, 2023, p. 1.024).

Afirma CASSAR (2020, p. 672), que o sentido da palavra teletrabalho vem da expressão grega “tele” que significa longe, à distância, com a junção da palavra “trabalho” que, por curiosidade, vem do latim *tripalium*, termo utilizado que tinha como significado um instrumento de tortura.

O termo teletrabalho ou trabalho remoto, comumente conhecido no Brasil, é derivado do inglês com conceito de *home working* (trabalho em casa). O respectivo termo surgiu na década de 70, quando a crise de petróleo se instaurou no mundo. Devido ao momento de instabilidade econômica, houve preocupação tanto dos empregadores como dos empregados, com a quantidade de gastos de deslocamento para o trabalho. Desse modo, algumas atribuições de tarefas passaram a ser realizadas no domicílio dos trabalhadores.

Assim sendo, ao ser percebido pelas indústrias que, em determinadas funções, era economicamente mais vantajoso essa modalidade de trabalho, as empresas começaram a implementar essa técnica para determinados cargos e funções, perdurando e ampliando essa prática até os dias atuais.

Assim sendo, diante da sua flexibilidade de prestação de serviços, o teletrabalho foi se difundindo em outros países, sendo introduzido no ordenamento jurídico brasileiro em 15 de dezembro de 2011, com a Lei nº 12.551/11, na qual alterou o artigo 6^a da CLT, passando a equiparar a modalidade de prestação de serviço à distância com o trabalho presencial.

Por fim, com o advento da Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017) e posteriormente com a Lei nº 14.442/2022, as atividades em Teletrabalho passou a ter regulamentação própria, com requisitos e formalidades específicas, critérios para alterações a serem realizadas no contrato de trabalho, dentre outros a serem observados pelos sujeitos da relação de emprego.

3 O DIREITO À DESCONEXÃO

O teletrabalho pode fornecer uma boa imagem à empresa que adota esta modalidade laboral, ou seja, como sendo uma instituição moderna, preocupada com ambiente e com bem estar dos funcionários, uma vez que o trabalhador deixa de estar

dependente do trânsito, de transportes públicos, condições climatéricas adversas, como chuva, inundações ou situações semelhantes.

No entanto, alguns autores consideram que as desvantagens podem surgir aos montes, ao longo do tempo, como por exemplo, quando o uso de dispositivos tecnológicos em ambiente doméstico, para além dos horários de serviço laboral, podem gerar conflitos familiares, problemas para identificar os limites entre momentos de trabalho e não trabalho e sobrecarga com tarefas domésticas (SANTOS, M; ALMEIDA, A.; LOPES, C.; OLIVEIRA, 2020, p. 15).

Dessa forma, tendo em vista que o trabalhador possui o direito a descansar e desconectar totalmente do trabalho, a falta de acesso a esses momentos definidos de desconexão, como férias, feriados e fins de semana, denominado por alguns autores como “escravidão tecnológica”, podem ocasionar ao trabalhador sentimentos de exploração, insegurança ou ansiedade (SANTOS, M; ALMEIDA, A.; LOPES, C.; OLIVEIRA, T., 2020, p. 14).

Este modelo de exploração de mão de obra ganha forma com o rompimento da separação entre o ambiente de lazer dos empregados misturado com o ambiente de trabalho, que passam a ser um único local. As novas tecnologias informacionais, embasadas no uso constante da internet, permitiram a expansão da empresa para todo e qualquer lugar onde se possa estar conectado. Não há mais o que se falar em fim da jornada de trabalho, posto que essa continua enquanto houver uma conexão digital (ARRUDA, M. J. C. V.; D'ANGELO, I. B. M., 2020, p. 22).

Diante disto, o direito à desconexão surge como um direito indispensável na proteção do empregado ao gozo de descanso e incolumidade física e psíquica. Através dele é possível a desvinculação dos empregados que realizam suas atividades em Teletrabalho ou Trabalho Remoto, com seu superior hierárquico, quando usufruir do seu horário de descanso, sem que haja importunações externas referente ao labor exercido. Contudo, o direito à desconexão ainda não é regulamentado no ordenamento *juslaboral*, todavia a violação desse direito se discute nas instâncias superiores da Justiça do Trabalho, em especial quanto à reparação em razão do dano existencial (ALMEIDA, Y. L.; SOUZA, Y. M. S.; FERREIRA, V. R., 2022, p. 88)

Logo, havendo a violação do direito social ao descanso e lazer do trabalhador, nas atividades de teletrabalho, com violação a sua integridade física e psíquica, o Tribunal

Superior do Trabalho (TST, 2027)¹ vem reconhecendo o direito à desconexão, razão pela qual surge, ao empregado, o direito a uma reparação em danos extrapatrimoniais, em face do empregador.

Nesse sentido, o direito à desconexão nas atividades de teletrabalho surge a partir do momento em que o empregado cria a ilusão, em razão da facilidade dos meios de tecnológicos de comunicação e informação, acessível e de forma rápida, de que está à disposição do empregador a qualquer momento, em todos os dias da semana, em razão das responsabilidades, do cargo ou do ofício em que exerce. Tal conexão ininterrupta repercute, a curto ou em longo prazo, na qualidade de vida e também no bem-estar físico e mental do teletrabalhador.

Assim, conforme assegura a CLT, sobretudo nos termos previstos no Capítulo II, Seção I, que cuida da Duração do Trabalho e da Jornada de Trabalho, ultrapassada a jornada regular permitida na legislação (salvo teletrabalhador por produtividade ou tarefa) possuir previsão de pagamento de horas extras, são assegurados aos teletrabalhadores também o direito a férias remuneradas, intervalos interjornada e intrajornada, descanso semanal remunerado. Nesse sentido, enquanto e durante o período em que o empregado estiver em gozo de um desses momentos de descanso, não será permitido ao empregador exigir a realização de qualquer tipo de atividade.

Desse modo, exigir o cumprimento da jornada de trabalho e ainda permanecer o teletrabalhador em situação de sobreaviso, à disposição do empregador, com a finalidade de solucionar eventuais problemas ou tarefas urgentes, que é um malefício muitas vezes incorporado à rotina do empregado, se caracteriza como uma dicotomia do ambiente de trabalho ocasionado pelo teletrabalho e meios telemáticos de comunicação (PEREIRA, A. J., 2022, p. 68).

Vale destacar que, sobre a matéria de sobreaviso, o TST na Súmula 428, possui entendimento no sentido de que a simples utilização de instrumentos de tecnologia de informação e comunicação, por si só, não se caracteriza o regime de sobreaviso, havendo a necessidade do controle patronal, bem como o empregado se encontrar à disposição deste (MIESSA e CORREIA, 2024, p. 345).

¹ A 7ª Turma do TST, de Relatoria do Ministro Cláudio Brandão, no julgamento do Agravo de Instrumento de Recurso de Revista nº 2058-43.2012.5.02.0464, entendeu que a precarização de direitos trabalhistas em relação as atividades realizadas à distância, em situações como aquelas relacionadas à permanente conexão entre empregado e empregador, se valendo do uso da comunicação telemática após o expediente, ou mesmo regimes de plantão, com é o caso do sobreaviso, caracteriza ofensa ao direito à desconexão.

Logo, vale ressaltar que a inobservância do direito à desconexão poderá ser objeto de danos morais e/ou materiais, ao obreiro, cuja consequência deve ser a responsabilização do empregador e o reconhecimento do seu dever de reparar os prejuízos causados, uma vez que viola normas que compõe o sistema de proteção do trabalhador criado pela Constituição Federal, onde, em seu artigo 7^a, inciso XIII, estabelece a jornada máxima permitida em lei (PEREIRA, A. J., 2022, p. 72).

É nesse contexto que o desrespeito ao direito de desconexão (direito ao “não trabalho”) pode afetar de forma negativa a saúde física e mental do teletrabalhador, bem como comprometer a sua relação e convivência social e comunitária. Além disso, um empregado exausto está mais suscetível a acidentes de trabalho (CORREIA, 2024, p. 1.305).

Neste diapasão, a discussão jurídica a despeito da violação de direitos trabalhista em face do teletrabalhador, poderá este pleitear indenização pelos eventuais danos lhes causado, desde que presentes os pressupostos da responsabilização civil, com fundamento no artigo 5^a, inciso XXXV, da CF², por ter o empregador infringido seu direito social ao lazer, com o consequente direito à indenização por danos materiais e/ou extrapatrimoniais, decorrentes do dano existencial.

4 MEIO AMBIENTE DO TRABALHO DO TELETRABALHADOR E A LEI Nº 14.442/2022

A Medida Provisória nº 1.108/22, publicada no Diário Oficial da União (DOU) em 28 de março de 2022, convertida na Lei nº 14.442/2022, trouxe, em seu bojo, alterações no que diz respeito a regulamentação quanto ao teletrabalho, bem como dispõe sobre a forma de pagamento e natureza do auxílio alimentação. Concentrar-se-á, então, nas novas, ou não, regulamentações acerca das atividades em Teletrabalho.

No entanto, apesar da nova legislação vir acompanhada de novas normatizações, o legislador de nada inovou e se manteve silente no que diz respeito às normas de saúde e segurança do trabalhador nas atividades de teletrabalho ou trabalho remoto. Ato contínuo, houve omissão também quanto a responsabilidade civil do empregador em

² Este dispositivo consolida o princípio do acesso à justiça e da inafastabilidade da jurisdição.

casos oriundos de acidente de trabalho e/ou doença ocupacional, advinda do próprio exercício da atividade.

Nesse sentido, até que venha nova legislação, continua e ainda será objeto de discussão a responsabilidade direta (objetiva) ou indireta (subjéitiva) do empregador na ocorrência de acidentes no ambiente de teletrabalho em que se realiza a atividade, nos termos dos artigos 5^a, inciso X³ e 7^a, inciso XXVIII, ambos da Constituição Federal.⁴

Na legislação celetista, a Reforma Trabalhista trouxe a temática sobre medicina e segurança do trabalho do teletrabalho, no artigo 75-E da CLT, não tendo sido objeto de alteração ou acréscimo por parte da Lei nº 14.442/2024. Vejamos a descrição da norma:

Art. 75-E. O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de **evitar doenças e acidentes de trabalho**. (grifo nosso)
Parágrafo único. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.

O texto normativo, *ipsis litteris*, utilizando-se dos mecanismos de interpretação gramatical e finalística, não há qualquer menção, direta ou indireta, quanto a responsabilidade do empregador nos casos de doença e acidente de trabalho, bem como omissão sobre a averiguação contínua e fiscalização do ambiente de trabalho realizado à distância, levando-se à ideia de que sua única responsabilidade se refere em instruir o empregado quanto aos cuidados e precauções durante o exercício da atividade.

Ainda, a CLT dispõe de um capítulo específico (Capítulo V) para tratar de normas de saúde, segurança e da medicina do trabalho (artigos 157 a 223). Destes, importante destacar os artigos 154 e 157, os quais, conjuntamente, atribuem às empresas a observância, **em todos os locais de trabalho** (destaca-se), o disposto no capítulo V, sem exclusão de outras emitidas por parte dos Estados ou Municípios, bem como caberá ao empregador cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho, com adoção de medidas, fiscalização, dentre outros (SCHIAVI, 2024, p. 240-245).

Ademais, o artigo 166 da CLT, impõe ao empregador o fornecimento de Equipamentos de Proteção Individual (EPI) aos empregados, sem qualquer custo,

³ O texto normativo constitucional resguarda a todos, enquadrando-se aqui a pessoa do empregado, o direito inviolável à intimidade, vida privada, a honra e a imagem que, em casos de violação, assegura-se o direito à justa reparação e indenização em danos materiais e/ou extrapatrimoniais.

⁴ A Constituição Federal/88 aqui impõe, como dever do empregador, assegurar aos empregados proteção em face de casos de acidentes de trabalho, sem exclusão de eventual indenização, quando sua responsabilidade civil for subjéitiva, qual seja, quando incorrer em dolo ou culpa.

adequado para prevenir os riscos de acidentes e danos à saúde dos empregados (SCHIAVI, 2024, p. 166). Logo, tal dispositivo também se aplica aos teletrabalhadores que realizam suas atividades à distância, devendo o empregador zelar por sua realização em um ambiente de trabalho estruturado e protegido.

Por último, no plano constitucional, a obrigação, por parte do empregador, em prevenir e assegurar ao empregado um ambiente de trabalho sadio e seguro, tem origem no Princípio da Dignidade da Pessoa Humana, logo trabalhador humano, sendo este, nos termos do artigo 7^a, incisos XXII, XXIII e XVIII, da Constituição Federal⁵, um direito fundamental.

Diante disso, afinal, caberá ao empregador a responsabilidade civil por danos ao teletrabalhador originados de acidente do trabalho ou doença ocupacional? É imperioso demonstrar e adotar, no presente artigo, o posicionamento que recairá sobre o empregador a responsabilidade civil subjetiva pelos danos causados ao empregado, quando provocados pelo excesso de trabalho, ausência de orientações, fiscalização, fornecimento do Equipamento de Proteção Individual (EPI), não pactuação com o empregado quanto ao ambiente e estrutura para a realização do trabalho à distância, em casos de doenças e acidentes de trabalho.

A doutrina, a jurisprudência e a legislação infraconstitucional falam em dois modelos de responsabilidade civil: objetiva e subjetiva. A responsabilidade objetiva se caracteriza quando a própria atividade do empregador é de risco, o que poderá causar, por si só, violência a integridade física e mental do empregado. Por outro lado, a responsabilidade subjetiva é aquela quando, além de comprovar de o infrator agiu com dolo ou culpa, há nexo de causalidade entre o fato e o dano.

Para o Tribunal Superior do Trabalho, para que haja indenização decorrente de acidente de trabalho ou doença do trabalho nas relações de emprego, devem estar comprovados a culpa, o dano e o nexo causal, configurando, dessa forma, hipótese de responsabilidade subjetiva do empregador, nos termos do artigo 7^a, inciso XXVIII da CF/88 (CORREIA, 2024, p. 1.345).

Logo, nas atividades em teletrabalho, recairá a responsabilidade civil sobre o empregador, desde que provada que este agiu com dolo ou culpa, qual seja, descumpriu

⁵ A Carta Magna de 1988, ao trazer direitos mínimos aos trabalhadores, os assegurou, dentre outros, que caberá ao empregador adotar medidas para a redução dos riscos voltados ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança, uma justa remuneração nas situações em que o empregado realizar suas atividades consideradas penosas, insalubres ou perigosas, bem como seguro contra acidentes de trabalho e a respectiva reparação de danos, se assim incorrer.

ou foi omissa, num primeiro plano o disposto no artigo 75-E, da CLT, e no segundo plano pela não observância e cuidados para a manutenção de um ambiente de trabalho sadio e seguro.

Assim, vem entendendo a 6ª Turma do TST, acerca da responsabilidade civil subjetiva do empregador, no julgamento do agravo de instrumento de Recurso de Revista (Ag-AIRR) nº 11875-77.2015.5.15.0040, de Relatoria da Ministra Kátia Magalhães Arruda, ao afirmar que caberá ao empregador, nos casos de doença ocupacional, a justa indenização por danos morais e materiais, quando restar caracterizado a sua responsabilidade civil, na relação de emprego, por dolo e/ou culpa (TST, 2023).

No entanto, com fundamento no artigo 927, parágrafo único, do Código Civil, aplicado subsidiariamente ao Direito do Trabalho por força do artigo 8ª, da CLT, recairá sobre o empregador a responsabilidade civil objetiva, de forma presumida, quando este explorar atividade de risco ou autorizar que seu empregado execute alguma atividade de risco (BRASIL, 2002).

A Reforma Trabalhista também apresentou uma regulamentação própria acerca da responsabilidade civil. O Título II-A, cuja denominação é “Do Dano Extrapatrimonial”, trás os artigos 223-A ao 223-G, todos da CLT. *A priori*, importante destacar o artigo 223-B, da CLT, ao destacar as causas que poderão ser caracterizado um dano de natureza extrapatrimonial, desde que a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação (SCHIAVI, 2024, p. 290)

A exceção da culpa do empregador se dará quando, mesmo em atividade de risco, a culpa for exclusivamente do empregado, seja este exercendo suas atividades em ambiente presencial ou à distância (teletrabalho). Todavia, importante destacar que não se pode confundir a culpa do empregado, que é a exceção à teoria da responsabilidade civil objetiva, com a alegação do empregador de adoção de todas as medidas de segurança (CASSAR, 2020, p. 899)

É inequívoco que o empregador, por força de lei, deverá adotar todos os meios e mecanismos para salvaguardar um meio ambiente de trabalho seguro e sadio. Todavia, tais medidas, por si são, não são suscetíveis de isentar o empregador da justa reparação do dano, vez que mesmo com todas as observâncias às medidas de segurança, o risco de acidente de trabalho ou o desencadeamento de uma doença ocupacional pode existir, com fundamento na teoria do risco.

Nesse mesmo direcionamento, vem entendendo a 2ª Turma do TST, no julgamento do Agravo de Instrumento em Recurso de Revista (Ag-AIRR) de nº 1000560-32.2019.5.02.0048, de Relatoria da Ministra Maria Helena Mallmann, ao reconhecer que não ficando comprovada nos autos que o dano ocorrera, mediante prova robusta, exclusivamente por culpa do empregado, recairá sobre o empregador a reparação deste dano (TST, 2024).

Logo, a normatização do artigo 75-E da CLT não conseguiu exaurir as inseguranças jurídicas nas relações de emprego em teletrabalho, em especial ao ambiente de trabalho, onde pairam dúvidas sobre o modus operandi pelo empregado, a fiscalização do empregador sobre os cuidados em que o teletrabalhador deverá adotar, bem como a difícil separação do ambiente laboral e o social (domicílio do empregado).

É inegável dizer que a legislação que regulamenta as atividades em teletrabalho ou trabalho remoto (artigos 75-A a 75-F, da CLT) ainda precisa de adequações, tanto para proteção do teletrabalhador (saúde e segurança), como para o próprio empregador, vez que a realização de atividades em ambientes de trabalho desproporcionais e inadequados, com utilização de ferramentas inespecíficas, poderá desencadear uma produção por parte do empregado insatisfatória a ponto de lhe causar prejuízos.

Enfim, diante de todo o exposto, necessário se faz, até que nova regulamentação surja, a solidificação consensual da jurisprudência no âmbito dos Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs) e no Tribunal Superior do Trabalho (TST), em todas as suas turmas, acerca da responsabilidade civil do empregador nas atividades de Teletrabalho, nos termos do artigo 7ª, inciso XXVIII, da Constituição Federal de 1988.

5 CONCLUSÃO

O presente artigo se preocupou em analisar e demonstrar as principais mudanças na esfera trabalhista, no que diz respeito aos direitos e garantias do teletrabalhador a luz da Lei nº 14.442/2022, e as omissões acerca de normas sobre saúde, segurança e medicina do trabalho, cuja inobservância por parte do empregador, poderá ser objeto de reparação de danos causados ao teletrabalhador que exerce seu labor remoto.

Por outro lado, ao analisar cronologicamente o surgimento e a relação do teletrabalho, foi possível perceber que a alteração legislativa abriu novas possibilidades para essa modalidade de prestação de serviço, trazendo pontos de maior segurança

jurídica tanto para os sujeitos da relação de emprego, determinando as regras do contrato de teletrabalho por jornada, regulamentando, então, os direitos do trabalhador e as obrigações do empregador.

O apanhado geral referente ao conceito e significado do teletrabalho, bem como sua evolução, diferenças entre as modalidades de trabalho à distância, e as alterações promovidas pela Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017) e pela Lei 14.442/2022, objetiva-se apresentar para o leitor clareza nas informações e compreensão acessível, principalmente àqueles que não possuem contato direto com a área jurídica, gerando entendimento sobre o assunto debatido.

A atividade em Teletrabalho surge a partir da consonância de um avanço tecnológico e de comunicação à distância com a necessidade de produzir mais resultados em um ambiente corporativo ou comercial. Todavia, com o avançar das jornadas de trabalho, os malefícios tornam-se evidentes, principalmente aos empregados, por conta das extenuantes cobranças em prol do desenvolvimento de novas metas e de invasão do seu ambiente domiciliar com tarefas laborais, que impactam diretamente no bem-estar físico, mental e familiar do empregado.

Em decorrência disso, surge o direito à desconexão como um ponto básico e fundamental para a imposição de limites na relação de emprego que pode se tornar exaurida e abusiva, com o cenário de mercado de trabalho tão marcadamente dominado por padrões tecnológicos cada vez mais pertencentes ao meio intra-domiciliar dos empregados.

Dessa forma, o não estabelecimento de normas específicas para que os teletrabalhadores consigam gozar de direitos mínimos previstos no artigo 7^a da CF/88, que até então, estavam presentes para as espécies de trabalho realizados no ambiente empresarial (presencial), leva ao surgimento de processos deficitários, tanto em aspectos relacionados à retribuições financeiras ao empregado que exerce suas funções trabalhistas de maneira extra ao seu horário de trabalho, como também à geração de estados patológicos, pela inobservância por parte do empregador de condições adequadas de trabalho.

Entende-se, portanto, que, apesar da omissão legislativa, a reparação pelos danos causados aos empregados que exercem suas atividades no modelo de Teletrabalho, recairá sobre o empregador, sob análise da responsabilidade civil subjetiva, quando provocados pelo excesso de jornada, ausência de orientação, fiscalização, ausência de fornecimento do Equipamento de Proteção Individual (EPI), não pactuação com o empregado quanto

ao ambiente e estrutura para a realização do trabalho, dentre outros, para os casos de doenças ocupacionais e acidentes de trabalho.

Como resultado útil, apesar das adversidades do teletrabalho, os empregadores devem adotar medidas, internas e externas, com a finalidade de garantir e assegurar a proteção à saúde mental e física dos empregados, como constituir uma Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), lembrando-se sempre da importância da saúde e segurança do trabalho, na prevenção de acidentes ou o desenvolvimento de doenças laborais, com controle de jornada para que não haja abuso de nenhuma das partes.

Neste diapasão, a prevenção de acidentes para o trabalho remoto, o empregador poderá dispor aos empregados em teletrabalho, além da estrutura adequada, de palestras que orientam acerca da conservação dos aparelhos, manuseio dos equipamentos de trabalho, dentre outros. Portanto, em razão da importância que essa modalidade de trabalho representa nos dias atuais, torna-se essencial.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Y. L.; SOUZA, Y. M. S.; FERREIRA, V. R. O direito à desconexão: uma análise dos impactos do teletrabalho na saúde do trabalho. *Revista Jurídica CESUPA*, v. 3, n. 1, 2022. Disponível em:

<http://periodicos.cesupa.br/index.php/RJCESUPA/article/view/53/26>. Acesso em 27 abr. 2024.

ARRUDA, M. J. C. V.; D'ANGELO, I. B. M. Admirável escravo novo? A escravidão digital x o direito à desconexão: uma análise crítica do instituto do teletrabalho brasileiro e suas consequências para a sociedade do capitalismo cognitivo. *Human and Social Sciences*, v. 9, n. 4, 2020. Disponível em:

<https://rsdjournal.org/index.php/rsd/article/view/2786/2158>. Acesso em: 28 abr. 2024.

BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1º 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: 28 abr. 2024.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm. Acesso em: 28 abr. 2024.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 28 abr. 2024.

BRASIL. Lei 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm. Acesso em: 28 abr. 2024.

CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho: de acordo com a reforma trabalhista. 17.ed. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2020.

CORREIA, Henrique. Curso de Direito do Trabalho. 8ª ed., ver., atual. e ampl. – São Paulo: Editora JusPodvm, 2024.

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 20. ed., ver., atual. e ampl. – São Paulo: Juspodivm, 2023.

MIESSA, Élisson. CORREIA, Henrique. Súmulas, OJs do TST e Recursos Repetitivos – Comentados e Organizados por Assunto. 12. ed. rev., atual. e ampl. – São Paulo: Editora Juspodivm.

PEREIRA, A. J. Teletrabalho e inobservância do direito à desconexão. Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, [S. l.], v. 13, n. 25, p. 59–81, 2022. DOI: 10.5354/0719-7551.2022.61579. Disponível em: <https://revistatrabajo.uchile.cl/index.php/RDTSS/article/view/61579>. Acesso em: 28 abr. 2024.

SANTOS, M; ALMEIDA, A.; LOPES, C.; OLIVEIRA, T. Telework from the occupational health perspective. Revista Portuguesa de saúde ocupacional, 2020. Disponível em: <https://repositorio.ucp.pt/handle/10400.14/31960>. Acesso em: 28 abr. 2024.

SCHIAVI, Mauro. Consolidação das Leis do Trabalho Comentada. 4. ed., rev., atual. e ampl. – São Paulo: Editora Juspodivm, 2024.

TST. 2ª Turma. Relatora: Ministra Maria Helena Mallmann, AIRR 1000560-32.2019.5.02.0048. Inteiro teor. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/#60f3555a907effc808959ef75394742b>. Acesso em: 28 abr. 2024.

TST. 6ª Turma. Relatora: Ministra Kátia Magalhães Arruda, Ag-AIRR - 11875-77.2015.5.15.0040. Inteiro teor. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/#741e85d09b38f6187bb68f14005b1914>. Acesso em: 28 abr. 2024.

TST. 7ª Turma. Relator: Ministro Cláudio Mascarenhas Brandão Maria Helena Mallmann, AIRR 2058-43.2012.5.02.0464. Inteiro teor. Disponível em:

<https://jurisprudencia.tst.jus.br/#741e85d09b38f6187bb68f14005b1914>. Acesso em: 28 abr. 2024.