



**DIREITO**

**VALÉRIA BARBOSA SANTANA**

**A RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR EM CASO DE  
ACIDENTE DE TRABALHO NA MODALIDADE DE TELETRABALHO**

**IPORÁ-GO**

**2023**


**VALERIA BARBOSA SANTANA**

**A RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR EM CASO DE  
ACIDENTE DE TRABALHO NA MODALIDADE DE TELETRABALHO**

Artigo apresentado à Banca Examinadora do  
Curso de Direito do Centro Universitário de  
Iporá- UNIPORÁ como exigência parcial para  
obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Victor Hugo Neves Silva

**BANCA EXAMINADORA**




---

Professor Victor Hugo Neves Silva  
Presidente da Banca e Orientador



---

Professora Bruna Oliveira Guimarães



---

Professora Andiraia Menezes Freires

**IPORÁ-GO**

**2023**

## **A RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR EM CASO DE ACIDENTE DE TRABALHO NA MODALIDADE DE TELETRABALHO**

### **THE EMPLOYER'S RESPONSIBILITY IN THE EVENT OF AN ACCIDENT AT WORK IN THE FORM OF TELEWORKING**

Valeria Barbosa Santana\*  
Victor Hugo Neves Silva\*\*

#### **RESUMO**

O presente artigo tem por objetivo analisar e responder a seguinte questão: O empregador pode ser responsabilizado se o seu empregado, em regime de teletrabalho, sofrer um acidente no exercício da sua atividade laboral?

Com foco principal em analisar como o empregador se responsabiliza por acidentes trabalhistas quando ocorridos fora das dependências na modalidade de teletrabalho e como ocorre a fiscalização por parte do empregador para a verificação de que o teletrabalhador esteja seguindo as orientações fornecidas.

A pesquisa realizada é no sentido de explicitar quais as normas trabalhistas que visam a proteção e a saúde dos trabalhadores nesta modalidade de trabalho, tendo em vista a responsabilização do empregador para a devida reparação dos danos, materiais ou imateriais, sofridos pelo empregado.

Pretende-se abordar ao longo do artigo a ideia central do tema, trazendo análises jurisprudenciais e doutrinárias por meio de pesquisa bibliográfica, dada a relevância do tema no atual cenário mundial. Adiante, houve a explanação a respeito da responsabilidade do empregador em casos de acidentes de trabalho sofridos por seus empregados,

E Ao final, conclui-se que, por mais que a legislação seja escassa sobre o questionamento inicial, o empregador, após uma devida análise do caso concreto, pode sim, ser responsabilizado se o seu empregado, em regime de teletrabalho, sofrer um acidente no exercício da sua atividade laboral.

Palavras-chave: Acidente de trabalho; Teletrabalho; Responsabilidade do empregador.

#### **ABSTRACT**

The purpose of this article is to analyze and answer the following question: Can the employer be held liable if its employee, in a teleworking regime, suffers an accident in the exercise of his work activity?

With the main focus on analyzing how the employer is responsible for labor accidents when they occur outside the premises in the telework modality and how the inspection by the employer occurs to verify that the teleworker is following the guidelines provided.

---

\* Graduanda em Direito pelo Centro Universitário de Iporá – UNIPORÁ. E-mail: valeria2bs@gmail.com

\*\* Advogado, professor universitário, Pós Graduado em Direito Penal e Processo Penal. E-mail: victorhugoneves.adv@gmail.com

The research carried out is in order to explain which labor standards aim at the protection and health of workers in this type of work, with a view to making the employer responsible for the due reparation of damages, material or immaterial, suffered by the employee. It is intended to address throughout the article the central idea of the theme, bringing jurisprudential and doctrinal analyses through bibliographic research, given the relevance of the theme in the current world scenario. Later, there was an explanation regarding the employer's liability in cases of work accidents suffered by its employees.

And in the end, it is concluded that, as much as the legislation is scarce on the initial questioning, the employer, after a due analysis of the specific case, can indeed be held liable if its employee, in a teleworking regime, suffers an accident in the exercise of his work activity.

Keywords: Work accident; Telework; Employer's responsibility.

## **1 INTRODUÇÃO**

O teletrabalho vem se intensificado nas rotinas trabalhistas nos últimos anos, trazendo inúmeros benefícios, além de uma estabilização na rotina de contratação em diversas empresas, deixando de ser uma medida tomada em um momento pandêmico e tendo sua solidificação no mercado de trabalho brasileiro e mundial. Entretanto alguns questionamentos normativos vêm surgindo devido a base regulamentar utilizada nessa modalidade de trabalho.

Como análise principal do presente artigo, estará a responsabilidade do empregador no acidente de trabalho com aquele que sofreu o acidente enquanto estava laborando por teletrabalho. Visto que o meio ambiente de trabalho reflete na saúde e na vida do trabalhador, este deve ser um local adequado e seguro, ainda que não seja realizado na sede do empregador, deste modo, é necessário que o empregador forneça os equipamentos necessários para a realização do trabalho fora de sua matriz, além de fazer a devida fiscalização.

Sendo assim, inúmeros empregados estão sofrendo com doenças e acidentes em geral devido ao exercício laboral e não recebem o auxílio que possuem direito, tendo um prejuízo em suas vidas, além de um questionamento a respeito da responsabilidade do empregador pelo acidente sofrido por seu empregado. O estudo da responsabilidade do empregador no acidente de trabalho em teletrabalho pode contribuir na manutenção dos direitos de empregados acidentados no exercício desta modalidade laboral.

Inicialmente será abordado o contexto histórico, tanto do trabalho e do direito do trabalho quanto a conceituação de teletrabalho e sua evolução histórica.

Tratando-se do teletrabalho, a apresentação estará em contexto mundial e posteriormente no âmbito nacional.

Após o contexto histórico, haverá a explanação referente ao vínculo empregatício no teletrabalho e a análise do acidente de trabalho, em que é de suma importância para o entendimento do artigo, sendo um dos objetos a apresentação de conceitos, a análise de como é caracterizado o acidente de trabalho.

Posteriormente será realizado uma análise referente ao fator tecnológico e as vantagens e desvantagens do teletrabalho na saúde do teletrabalhador, além de possuir um tópico referente a jornada de trabalho nesta modalidade.

Por fim, será abordado sobre os deveres do empregador no teletrabalho e o cabimento das indenizações acidentárias no teletrabalho.

A metodologia utilizada foi dedutiva, baseada em pesquisas bibliográficas de livros, artigos publicados, e sites de grande relevância para o estudo. E ainda, na legislação constitucional, nos Códigos e leis esparsas.

## **2 CAPÍTULO I**

### **2.1 BREVE HISTORICO DO TRABALHO E DO DIREITO DO TRABALHO**

O trabalho existe desde os primórdios dos tempos. Não era conhecido em sua forma literal, mas ainda assim sempre existiu, pois a todo momento foi necessário a realização de algum esforço para que os indivíduos sobrevivessem.

A essência do termo trabalho não muda, porém ele pode se recriar com o decorrer dos tempos, como por exemplo a diferenciação de trabalho físico para trabalho intelectual. Nos primórdios da civilização o intelectual não era utilizado, sendo necessário apenas a força para plantar, colher ou caçar. A partir disso, indaga-se que técnicas para ampliar tais atividades foram desenvolvidas e aperfeiçoadas, pensadas com antecedência para ter sua execução, ou seja, o trabalho de forma intelectual.

Pode-se afirmar que o trabalho é algo que atinge uma parcela significativa da humanidade. Mas o trabalho já foi visto como algo ruim. Na Grécia Antiga, por exemplo, essa prática era desprezada pelos cidadãos livres. Nos primeiros tempos do cristianismo era visto como tarefa humilhante e aplicada como punição para o pecado. Deste modo, a visão do trabalho nos primórdios era de castigo, dando uma

ideia de tarefa pesada e desonrosa. Por este motivo, a expressão “trabalho”, originada do termo *tripalium*, instrumento composto de três paus (estacas) usado para torturar escravos. Assim, por assimilação à palavra *trapaliare*, que designa toda e qualquer atividade humana, manual, técnica ou intelectual (MORAES FILHO, 2014).

Nos tempos atuais o Trabalho é reconhecido internacionalmente como um Direito Humano, conforme previsão no Artigo 23 da Declaração Universal dos Direitos Humanos.

Artigo 23 “1. Todo ser humano tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego. 2. Todo ser humano, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho. 3. Todo ser humano que trabalha tem direito a uma remuneração justa e satisfatória que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social. 4. Todo ser humano tem direito a organizar sindicatos e a neles ingressar para proteção de seus interesses.” (Assembleia Geral das Nações Unidas (resolução 217 A III), 10 de dezembro 1948).

Como o trabalho ocupa uma área de destaque na vida e cotidiano da população mundial, no âmbito jurídico não seria diferente, com isso a existência do Direito do Trabalho.

As diretrizes trabalhistas, na esfera mundial, foram citadas primeiramente em uma Constituição, no México em 1917, a segunda vez foi pela Alemanha em 1919 e, também no mesmo ano, foi editado o Tratado de Versalhes, criando a Organização Internacional do Trabalho– OIT, onde o Brasil está entre os Estados membros fundadores e participa da Conferência Internacional do Trabalho desde a sua primeira edição. No Brasil os fatores que encadearam para o início do surgimento dessa matéria foi o movimento operário que ocorreu em meados dos anos de 1800 até o início de 1900, em seguida o surto industrial resultante da 1ª Guerra Mundial e por fim as políticas de Getúlio Vargas, que se iniciou a fase contemporânea do que tange a matéria trabalhista no país. A Era Vargas foi um grande marco para o Direito do Trabalho, pois foi a partir desse momento em que surgiu, de forma abrangente, leis que contemplam esse campo de tamanha importância. Nessa fase foi criada a Justiça do Trabalho, em 1939 e, em 1943, foi instituída a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT. A Constituição Federal de 1934 foi a primeira que trouxe previsões a respeito dos direitos trabalhistas. Após isso, todas as outras constituições que vieram a seguir abordaram o tema, mas a Constituição de 1988 trouxe inovações, elencando o Direito do Trabalho como direito

social. O artigo 7º aponta os direitos individuais dos trabalhadores rurais e urbanos, sem afastar outros que visem à melhoria de sua condição social. O parágrafo único deste mesmo artigo versa sobre a categoria dos trabalhadores domésticos. O artigo 8º descreve sobre a liberdade de associação profissional ou sindical e o artigo 9º da Carta Magna certifica o direito de greve aos trabalhadores em geral (BRASIL, 1988).

## 2.2 NOÇÕES GERAIS E CONCEITO DE TELETRABALHO

O labor exercido por um funcionário contratado com base na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) em um ambiente distante da sede da empresa para o qual foi contratado, juntamente com o uso de instrumentos tecnológicos de informação e comunicação, é considerado como trabalho a distância, ou seja, teletrabalho.

Teletrabalho vem da expressão grega “tele” que significa “longe de”. Existem diversas nomenclaturas para esta modalidade de trabalho a distância, as mais utilizadas e comuns são teletrabalho, trabalho remoto ou home office.

Conforme Sebastião Geraldo de Oliveira (2023), para ser considerado teletrabalho é necessário haver a prestação de serviços fora das dependências da empresa, a utilização de tecnologias da informação e comunicação e além da não configuração de trabalho externo.

A CLT refere-se ao teletrabalho da seguinte forma:

Art. 75-B. Considera-se teletrabalho ou trabalho remoto a prestação de serviços fora das dependências do empregador, de maneira preponderante ou não, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que, por sua natureza, não se configure como trabalho externo.

(...)

Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho ou trabalho remoto deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho.

(...)

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

(...)

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

No Poder Judiciário o teletrabalho é disciplinado pela Resolução n.227/2016 do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), e em seu artigo 5º, §2º foi recomendado

que houvesse um número mínimo de dias para que os funcionários que não estão em regime de teletrabalho parcial compareçam à sede da empresa que trabalham para vivências organizacionais ou para aperfeiçoamento.

## 2.3 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO TELETRABALHO

Há indícios de trabalhos realizados a distância desde os anos de 1950 e seguintes, sendo que nesta época os trabalhos realizados de casa eram a produção de roupas, têxteis, calçados, embalagens, dentre outros. Sendo que esta prática estava vinculada à produção industrial e não ao uso de tecnologias de comunicação e informação.

Já o trabalho remoto com uso de tecnologias, teve registros no ano de 1970, com o surgimento do termo teletrabalho (telecommuting ou telework, em inglês). Nota-se que o interesse pela modalidade de trabalho a distância na época, principalmente na Europa e nos Estados Unidos da América (EUA), sendo influenciado pela crise energética (petrolífera), a popularização do uso e a redução do preço das TIC e o surgimento da telemática. Na passagem dos anos 1970 para os 1980 surgiram diversas experiências de teletrabalho como alternativa para reduzir o movimento de deslocamento casa-trabalho e trabalho-casa (commuting, em inglês).

No Brasil, o modelo de teletrabalho foi introduzido oficialmente em agosto de 1997, no Seminário Home Office/Telecommuting- Perspectivas de Negócios e de Trabalho para o 3º Milênio, durante o qual foi lançado o primeiro livro sobre o assunto em português. (THOM, 2017).

O trabalho à distância foi inserido no ordenamento jurídico brasileiro com a lei 12.551, de 15 de dezembro de 2011, que alterou o artigo 6º da CLT, passando a equiparar o trabalho realizado no estabelecimento do empregador ao executado no domicílio do empregado e o realizado à distância, desde que preenchidos os requisitos da relação de emprego.

Porém, questões que envolvem o trabalho à distância, como, por exemplo, se essa modalidade deve constar expressamente no contrato de trabalho e quem deve arcar com os custos dos equipamentos e da infraestrutura necessária, não foram solucionadas e nem descritas na lei 12.551/2011.



A Reforma Trabalhista trazida pela lei 13.467/2017, solucionou tais lacunas acima citadas e introduziu na CLT um capítulo dedicado à regulamentação do Teletrabalho, definido como "aquele realizado preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo".

Com o advento da pandemia a tendência do teletrabalho foi acelerada, devido a necessidade de isolamento e distanciamento social, houve diversas adaptações para que os trabalhadores fossem deslocados para o trabalho remoto.

A maioria dos trabalhadores precisaram improvisar uma sala de trabalho em suas casas, para conseguirem realizar seus trabalhos durante a era do covid-19, mas como tudo se iniciou com base no improviso, essas pessoas que foram forçadas a trabalhar remotamente, utilizaram muita das vezes seus próprios equipamentos, enquanto estes deveriam ser da empresa.

Sobre este tema, Raquel Losekann e Helena Mourão, que são psicólogas, dizem o seguinte:

As empresas tiveram de estabelecer políticas e normas internas para implementar e assegurar o teletrabalho. A segurança da informação teve que ser revista para incorporar a rotina de trabalho remoto. Recursos foram investidos para possibilitar acesso a equipamentos e ferramentas de comunicação remota. Para os trabalhadores, surgiram desafios como a necessidade do rápido aprendizado de novas tecnologias, o estabelecimento de novas formas de interação e comunicação entre as equipes. Suas vidas familiares tiveram de ser conciliadas com o trabalho. Para muitos, a vida pública e a privada nunca estiveram tão entrelaçadas. Famílias passaram a dividir em um mesmo ambiente as atividades de trabalho, escolares, domésticas e de lazer. (online, acessado em 25/08/2023, Vista do DESAFIOS DO TELETRABALHO NA PANDEMIA COVID-19: QUANDO O HOME VIRA OFFICE (uem.br))

Deste modo, com o aumento do teletrabalho na pandemia, surgiu uma nova questão: acidentes de trabalho que antes eram sofridos no ambiente empresarial começaram a surgir no domicílio do empregado ou em outro local que ocorre a prestação do serviço. Com isto, muitas dúvidas surgiram a respeito da responsabilidade do empregador em caso de acidentes ocorridos na modalidade do teletrabalho.

## 3 CAPÍTULO II

### 3.1 DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO NO TELETRABALHO

Para que se configure o vínculo empregatício, é necessário a existência dos sujeitos do contrato de trabalho, a relação entre empregado e empregador. Os artigos 2º e 3º da CLT trazem a conceituação de quem é o empregado e empregador. Assim, considera-se empregada a pessoa física, que presta serviços de natureza habitual, sob a subordinação do empregador mediante salário, e empregador a empresa individual ou coletiva, que assume os riscos da atividade, que assalaria o empregado. (BARROS, 2016). Com a Lei 12.551, de 15.12.2011, foi inserida nova redação ao caput do artigo 6º da CLT, e novo parágrafo único, que conferiu uma nova compreensão da palavra subordinação. A subordinação agora inclui não só os trabalhadores que realizam o trabalho na empresa, mas sim também os que trabalham a distância, por meios telemáticos e informatizados de comando, trazendo então uma equiparação entre esses trabalhadores. Dessa forma, no teletrabalho, a subordinação e o controle poderão ocorrer durante a execução do trabalho, ou em função de seu resultado. (BRASIL, 2011). Se o trabalhador que utiliza a internet para trabalhar em casa encontrar-se em conexão direta por meio do computador, e com os dados da empresa, o empregador poderá controlar esse trabalho, como se o empregado estivesse no seu estabelecimento, revelando uma subordinação à distância que caracteriza o vínculo empregatício. Não havendo o uso da internet, e submissão do empregado aos mecanismos informáticos da empresa, não há de se falar em teletrabalho, pois não há subordinação jurídica. O teletrabalho poderá ser prestado de forma autônoma, ou de forma subordinada. No presente artigo, será enfatizada a forma subordinada, e não será o lugar da prestação de serviços que irá mostrar a diferença entre essas duas formas de teletrabalho, e sim se o trabalhador está subordinado às ordens do empregador. Conforme entendimento de Alice Monteiro de Barros, a novidade que a subordinação jurídica apresenta no teletrabalho resulta de três fatores, entre eles: o controle é facilitado pelos aparelhos de vídeo fiscalização, capazes de fazer registros diversos, até superiores aos que seriam realizados pela inteligência humana, que seleciona, mas esquece, essa memória é associada a uma capacidade de síntese inviável ao espírito humano, e, por fim, os métodos de controle se tornam cada vez mais discretos, senão invisíveis, como ocorre quando se utilizam câmeras escondidas, as

quais, na nossa opinião, não poderão ser instaladas sem o conhecimento do empregado. (BARROS, 2016, p.216).

A vista disso, para que seja configurado o vínculo empregatício no teletrabalho, há a necessidade do preenchimento dos requisitos da relação de emprego, especialmente, a subordinação que pode ocorrer com o uso da tecnologia. Ressalta-se ainda que a CLT permite que o empregado submetido ao regime de teletrabalho preste serviços por jornada ou por produção ou tarefa. A legislação trabalhista faz a determinação que a prestação de serviços na modalidade de teletrabalho conste expressamente no contrato individual de trabalho.

### 3.2 ACIDENTE DE TRABALHO

A conceituação de acidente de trabalho está disposta no artigo 19 da Lei n.8.213/1991, que diz “ocorre pelo exercício do trabalho a serviço de empresa ou de empregador doméstico”, assim sendo o acidente de trabalho se caracteriza quando no exercício do trabalho o empregado sofra lesões, venha a óbito ou perca a capacidade laboral ou tenha ela reduzida temporariamente ou permanentemente.

No Brasil foi adotado o dia 28 de abril como o “Dia Mundial pela Saúde e Segurança do Trabalho”, que é um momento para prestar homenagens às pessoas vítimas de acidente de trabalho.

Sebastião Geraldo de Oliveira (2023) diz que “é preciso enfatizar que todos perdem com o acidente de trabalho: o empregado acidentado e sua família, a empresa, o governo e, em última instância, toda a sociedade.” Ou seja, o trabalhador perde pois é lesionado, muitas das vezes acarretando problemas por toda sua vida, o empregador é prejudicado financeiramente.

O artigo 7º, XXVIII, da Constituição Federal traz a garantia aos trabalhadores dos direitos aos benefícios do seguro contra acidentes do trabalho, além de indenizações que o empregador deve pagar quando incorrer em dolo ou culpa. Diante disso, o empregado poderá postular judicialmente ações de indenização por danos materiais, morais e/ou estéticos, desde que o dano sofrido esteja enquadrado nos moldes da Lei n.8.213/1991, que trata do acidente de trabalho.

Em suma, o acidente de trabalho é uma ocorrência não programada, que pode causar danos físicos ou mentais aos trabalhadores, afetando sua capacidade de exercer suas funções. Os acidentes de trabalho podem ter diversas causas, como negligência, imprudência, imperícia, falta de equipamentos de proteção,

condições inadequadas de trabalho, entre outros. Além disso, os acidentes de trabalho também trazem prejuízos para as empresas, como perda de produtividade, aumento de custos, indenizações, processos judiciais, entre outros. Neste viés, é importante que as empresas adotem medidas preventivas para evitar ou reduzir os riscos de acidentes de trabalho, como treinamento dos funcionários, fiscalização das normas de segurança, manutenção dos equipamentos e máquinas, melhoria do ambiente de trabalho, entre outras. A prevenção de acidentes de trabalho é uma responsabilidade entre empregadores e empregados, que devem buscar zelar pela saúde e integridade de todos os envolvidos no processo produtivo.

### 3.3 ACIDENTE DE TRABALHO NO TELETRABALHO

Sobre o acidente de trabalho no teletrabalho ele é possível e o artigo 75-E da CLT traz a previsão que o empregador deve instruir os empregados quanto às precauções que devem ser tomadas a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho.

Dessa forma, quando ocorrer o desenvolvimento das atividades de maneira remota, o empregador deve cumprir com a obrigação de orientar de maneira notória a observância das práticas de boas posturas e práticas que objetivam evitar os acidentes de trabalho. Além disso, a previsão do texto normativo do art. 75-C da CLT dispõe que o empregado e o empregador devem firmar um contrato pretendendo que o empregado adote observância a essas funções e determinações de prevenção de segurança de trabalho.

Em caso de acidente em regime de teletrabalho, deve ser realizada uma análise com a verificação de cada caso, para que a caracterização do acidente seja verificada e, por último, certificar se a responsabilidade foi do empregador ou do empregado, pois, via de regra, as atividades realizadas de maneira remota proporcionam reduzido risco de ocorrência de acidente típico.

Porém, existem diversos riscos, especialmente ergonômicos e psicossociais inerentes ao teletrabalho, havendo risco de o empregado ficar doente e ocorrer o reconhecimento de que a sua doença possui nexos causal com a função que é exercida fora da sede da empresa, no teletrabalho.

No caso de constatada a ocorrência de um acidente de trabalho, o empregador deverá emitir a CAT – Comunicação de Acidente de Trabalho, e caso haja a necessidade de afastamento do empregado por período superior a 15 (quinze) dias, será encaminhado para a Previdência Social e receberá auxílio

acidentário, tendo o direito à estabilidade no emprego pelo prazo de 12 (doze) meses após a alta do órgão previdenciário, ou seja, o empregado não pode ser demitido sem justa causa nesse período

### 3.4 O FATOR TECNOLÓGICO E AS VANTAGENS E DESVANTAGENS DO TELETRABALHO NA SAÚDE DO TELETRABALHADOR

O avanço tecnológico, fez com que a sociedade buscasse a adaptação à nova realidade tecnológica, está ocorrendo a descentralização e a flexibilização dos locais de trabalho, levar o trabalho até o trabalhador aonde ele vá executar suas tarefas, já ocorre em alguns países, sendo conhecido como Telecommuting, e no Brasil, o teletrabalho. Álvaro Mello afirma o seguinte: “Em um tempo onde o conhecimento desempenha papel fundamental e as informações são processadas em potentes máquinas portáteis, circulando com rapidez, esperava-se que surgissem novas modalidades de trabalho.”

O que se observa primeiramente é que para os empregados contratados no regime de teletrabalho, podem ter alguns benefícios, como: uma redução do nível de estresse e a possibilidade de uma maior conciliação entre a vida profissional e familiar, redução das despesas empresariais, além de aumento na produtividade dos trabalhadores. Ressalta-se ainda para os teletrabalhadores, a diminuição de deslocamentos de casa até o trabalho, redução de custos com transportes e vestuários e a melhoria da qualidade de vida.

Já para a empresa, evidenciam-se o aumento de produtividade do trabalhador e a redução de custos. Além de que a sociedade de modo geral se beneficia com o teletrabalho, mesmo aqueles que não estão no mercado de trabalho, destacando principalmente a diminuição da poluição que causa tantas diversas doenças respiratórias. Para Robinson Luís Duarte Barbosa:

Está comprovado que o teletrabalhador produz mais em casa do que no escritório como consequência da redução da quantidade de interferências no trabalho, principalmente quando a sede tem escritórios convencionais movimentados. No caso do trabalhador deficiente físico ou o trabalhador com elevada qualificação que sofreu acidente e que tem dificuldade de deslocamento para o trabalho, seriam-lhe abertas novas perspectivas de emprego, o mesmo acontecendo com a mão-de-obra periférica, que só ocasional ou transitoriamente está disponível.

Enfatizando sobre o tema abordado anteriormente, de que o teletrabalho não é vantajoso apenas para os trabalhadores e sim para toda a sociedade, os

doutrinadores Jerônimo Siqueira Tybusch e Denise Nunes, trazem as seguintes afirmações:

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

É possível ainda, evidenciar algumas desvantagens para os trabalhadores no teletrabalho, como por exemplo, o isolamento social que repercute no âmbito profissional, pessoal e ainda no psicológico, ademais, a falta de comunicação e interação de forma presencial com os colegas de trabalho, é um dos pontos que se queixam os teletrabalhadores. Alfredo Massi, conceitua o seguinte sobre este tema:

Isolamento do trabalhador em relação aos demais colegas de trabalho; dificuldade de inserção e de promoção na carreira; menor nível de proteção social, em razão da menor tutela sindical e administrativa; aumento de conflitos familiares, pela dificuldade em se distinguir a fronteira entre o trabalho e o convívio com a família; afronta à intimidade do trabalhador e a de sua família; aumento do risco de problemas relacionados à saúde e à segurança do trabalho, em razão da menor esfera de vigilância do empregador sobre o empregado.

É possível a demonstração de diversas desvantagens para o trabalhador nesta modalidade de trabalho, como citado acima. Para evitar ou minimizar esses impactos, é importante ter uma rotina estruturada, um espaço adequado para o trabalho, pausas regulares, atividade física, contato com colegas e familiares, e apoio da gestão.

### 3.5 CONTROLE DE JORNADA NO TELETRABALHO

A Lei 14.442, de 2 de setembro de 2022, modificou diversas previsões da CLT sobre teletrabalho. Trata-se do diploma legal que tem origem na Medida Provisória 1.108/2022.

O empregado no regime de teletrabalho tem a possibilidade de prestar serviços por jornada ou por produção ou tarefa, conforme disposto no artigo 75-B, § 2º, da CLT. Na prestação de serviços em regime de teletrabalho por produção ou tarefa, não se aplica o que dispõe o Capítulo II do Título II da Consolidação das Leis

do Trabalho, artigos 57 a 75, referentes à duração do trabalho, conforme prevê o artigo 75-B, § 3º, da CLT.

Do mesmo modo, o artigo 62, inciso III, da CLT, com redação dada pela Lei 14.442/2022, preceitua que não estão incluídos pelo regime de duração do trabalho os empregados em regime de teletrabalho que prestam serviço por produção ou tarefa.

O artigo 7º da Constituição Federal em seus incisos assegura aos trabalhadores da zona urbana e rural a remuneração do trabalho noturno superior à do diurno, à duração do trabalho normalmente não superior a 8 horas diárias e 44 semanais e à remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% à remuneração do trabalho normal.

Sendo assim, apenas quando não for possível fazer o controle das horas trabalhadas, é que podem ser afastados os direitos decorrentes, como, intervalos e remuneração de horas extras e de trabalho em horário noturno com os adicionais. O empregado não terá direito às previsões relativas à duração do trabalho somente em hipóteses excepcionais. A exclusão das disposições sobre duração do trabalho previstas no artigo 62, inciso III, da CLT, somente ocorre quando as atividades desenvolvidas pelo teletrabalhador que presta serviço por produção ou tarefa forem incompatíveis com a fixação de horário de trabalho.

Se o empregado laborar em atividade que seja incompatível com a fixação de horário de trabalho, isso deve ser anotado na Carteira de Trabalho, Previdência Social e no registro de empregados, e que não haverá direito ao regime de jornada de trabalho e, a consequente exclusão da remuneração de horas extras e de trabalho em horário noturno, hora noturna reduzida e aos intervalos.

No caso em que houver controle da jornada de trabalho, mesmo que por meio remoto, com a utilização de recursos tecnológicos e de informática, previsto no artigo 6º, parágrafo único, da CLT, o direito à remuneração de labor em prorrogação de jornada, em horário noturno estará assegurado.

Ressalta-se que o regime de teletrabalho ou trabalho remoto não se confunde nem se equipara à ocupação de operador de *telemarketing* ou de teleatendimento, como estabelece o artigo 75-B, § 4º, da CLT.

### 3.6 DEVERES DO EMPREGADOR NO TELETRABALHO

Como a modalidade do teletrabalho está cada vez mais sendo aderida pelos empregadores e empregados, conseqüentemente também há mais dúvidas relacionadas quanto à responsabilidade do empregador em casos de acidente de trabalho.

O artigo 7º, XXII, da Constituição Federal garante aos trabalhadores “a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas, higiene e segurança”, e a circunstância deste labor ser prestado à distância não extingue esse direito.

Além de que a Convenção n.155 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) preceitua que:

Art. 3 — Para os fins da presente Convenção:(...) c) a expressão ‘local de trabalho’ abrange todos os lugares onde os trabalhadores devem permanecer ou onde têm que comparecer, e que estejam sob o controle, direto ou indireto, do empregador.

Ademais, o artigo 16-1 da Convenção n.155 da OIT, traz a seguinte complementação:

Art. 16 — 1. Deverá ser exigido dos empregadores que, na medida que for razoável e possível, garantam que os locais de trabalho, o maquinário, os equipamentos e as operações e processos que estiverem sob seu controle são seguros e não envolvem risco algum para a segurança e a saúde dos trabalhadores.

Neste sentido é dever do empregador orientar e fiscalizar o empregado a respeito das normas de segurança para evitar possíveis acidentes de trabalho, porém na modalidade do teletrabalho essa orientação e fiscalização é mais dificultosa, e o artigo 11-A da Lei n.10.593/2002, prevê o seguinte entendimento:

Art. 11-A. A verificação, pelo Auditor-Fiscal do Trabalho, do cumprimento das normas que regem o trabalho do empregado doméstico, no âmbito do domicílio do empregador, dependerá de agendamento e de entendimento prévios entre a fiscalização e o empregador.

§ 1º A fiscalização deverá ter natureza prioritariamente orientadora.  
§ 2º Será observado o critério de dupla visita para lavratura de auto de infração, salvo quando for constatada infração por falta de anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social ou, ainda, na ocorrência de reincidência, fraude, resistência ou embaraço à fiscalização.

§ 3º Durante a inspeção do trabalho referida no caput, o Auditor-Fiscal do Trabalho far-se-á acompanhar pelo empregador ou por alguém de sua família por este designado.

Sebastião Geraldo de Oliveira (2023) menciona que é necessário então um ajuste prévio entre o trabalhador e o empregador ou seus prepostos para que ocorra



tais orientações ou fiscalizações, para que sejam preservadas as garantias de intimidade e vida privada do empregado.

Sobre o mesmo assunto, também há o entendimento descrito no enunciado 23 do XIX Congresso Nacional dos Magistrados da Justiça do trabalho (CONAMAT), que dispõe o seguinte:

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.

O fato do empregador fornecer os equipamentos de proteção ao empregado não extingue sua responsabilidade no pagamento do adicional de insalubridade, sobre este tema há uma súmula do TST:

SÚMULA Nº 289 DO TST INSALUBRIDADE. ADICIONAL. FORNECIMENTO DO APARELHO DE PROTEÇÃO. EFEITO

O simples fornecimento do aparelho de proteção pelo empregador não o exime do pagamento do adicional de insalubridade. Cabe-lhe tomar as medidas que conduzam à diminuição ou eliminação da nocividade, entre as quais as relativas ao uso efetivo do equipamento pelo empregado.

Sendo assim cabe ao empregador, além do simples fornecimento dos equipamentos de trabalho, “cumprir e fazer cumprir” as normas de segurança e saúde do trabalho, conforme descrição do artigo 157, I, da CLT.

Ainda não há muita jurisprudência em nosso ordenamento jurídico com relação a essa responsabilidade, sobre o empregado que labora na modalidade de teletrabalho. Mas, cito o julgado do Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região que, em 2019 concluiu o seguinte:

[...]3. TRABALHO A DISTÂNCIA BASEADO NA UTILIZAÇÃO DE MEIOS TELEMÁTICO. ERGONOMIA. DEVER DE ORIENTAÇÃO E FISCALIZAÇÃO DO EMPREGADOR. O labor prestado em domicílio, a exemplo do teletrabalho, não exime o empregador da fiscalização das condições laborais, especialmente quanto à ergonomia (art. 75-E da Lei Consolidada – CLT, pois a redução dos riscos inerentes ao trabalho constitui garantia constitucional do empregado e dever do empregador (inciso XXII do art. 7º da Carta Suprema e nas normas constantes da Convenção 155 da Organização Internacional do Trabalho, incorporada ao ordenamento jurídico nacional e, portanto, integrante do bloco de constitucionalidade, pois diz respeito ao direito fundamental à saúde e à segurança do trabalhador, integrando o dever geral de proteção do empregador, pois ao criar, organizar e dirigir a empresa, o empresário ou

empregador gera não apenas riscos econômicos do negócio, mas também para a segurança das pessoas que laboram em benefício da organização. Recursos parcialmente providos.

O julgado acima, constata que não há apenas um dever de orientação do empregador, como supostamente faz crer o artigo 75-E da CLT, na verdade também se observa, com base em normas constitucionais, como o inciso XXII do art. 7º da Constituição e nas normas Constantes na Convenção 155 da OIT, que o empregador também possui o dever de fiscalizar em quais condições o empregado desenvolve suas atividades laborais. Mesmo havendo essa escassez de jurisprudências a respeito deste assunto, é notório pela interpretação da doutrina e da legislação que, caso o empregado sofra qualquer acidente que decorra do exercício de sua atividade profissional, mesmo que este labore em teletrabalho, deve, empregador, se devidamente verificada a sua omissão em fornecer e diagnosticar um ambiente de trabalho seguro e saudável, ser responsabilizado pelos danos sofridos por seu empregado. Por mais que a fiscalização do ambiente de trabalho do empregado em teletrabalho seja mais difícil do que a fiscalização do ambiente em um trabalho presencial, já que o técnico em segurança do trabalho terá que se dirigir a casa de cada um dos funcionários e não apenas à sede da empresa, a mesma se faz totalmente necessária para evitar que os empregados em home office adquiram lesão por esforço repetitivo (LER), distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho (DORT), inflamações na coluna, entre outras que prejudique a saúde deles, ocasionando ao empregador, o ajuizamento de reclamações trabalhista para que os empregados afetados possam ser indenizados por aquele dano causado por irregularidades existentes em seu meio ambiente de trabalho. Essa fiscalização precisa ser feita, tendo em vista que, em um ambiente não empresarial, como na casa de um trabalhador, ele se encontra mais propenso a estar exposto a temperaturas e padrões ergonômicos inadequados, ruídos e além disso um acidente pior, como um incêndio causado por uma utilização incorreta de equipamentos eletrônicos. Por isso, a fiscalização do ambiente de trabalho do empregado em home office, por mais que seja mais dificultosa, se mostra necessária como uma forma da empresa evitar danos futuros para seus empregados e, conseqüentemente, financeiros para si.

## 4 CAPÍTULO III

### 4.1 CABIMENTO DAS INDENIZAÇÕES ACIDENTÁRIAS NO TELETRABALHO

Caracterizado o acidente de trabalho no teletrabalho, o empregado poderá obter benefícios juntamente com a Previdência Social e além disso indenizações referentes a responsabilidade civil também poderão ser cabíveis, conforme preceitua o artigo 7º, XXVIII, da Constituição Federal.

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa;

Estando presentes no acidente os pressupostos do dano, nexos causal e da culpa do empregador, mesmo que na modalidade do teletrabalho, será gerado as mesmas indenizações que são devidas no trabalho presencial, ou seja, o fato de estar no teletrabalho não afasta o cabimento das indenizações.

Quando ocorrer do nexos causal, o acidente for por culpa exclusiva da vítima, por força maior, por fato de terceiros ou caso fortuito, a indenização poderá ser negada, tendo em vista a ausência de culpa do empregador.

Sobre o pressuposto culpa, deve observar se todas as obrigações preventivas foram cumpridas pelo empregador, porém vale lembrar que o fato do teletrabalhador assinar termo de responsabilidade, conforme artigo 75-E da CLT, sem o empregador ter lhe instruído e orientado, além de fazer as fiscalizações no teletrabalho, não desobriga o empregador da responsabilidade.

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.

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

Deste modo, os acidentes ocorridos com os trabalhadores que laboram na modalidade do teletrabalho podem gerar danos patrimoniais ou extrapatrimoniais, desde que os pressupostos da responsabilidade civil estejam presentes.

O Código Civil traz a determinação da responsabilidade do empregador, e Teixeira Junior esclarece em sua obra que:

Em outras palavras, provocada a culpa (proveniente de negligência, imprudência ou imperícia) ou o dolo (intenção consciente), que ocasione dano a outra parte, haverá responsabilidade do agente. Ao contrário, não havendo ato ilícito (baseado no dolo ou culpa), inexistente responsabilidade de indenizar ou reparar o dano. (2011, p. 85)

Neste viés, podemos observar que através da Lei nº 13.467/17, foi introduzida a regulamentação do trabalho remoto, onde ficou estabelecido a responsabilidade do empregador relativas à segurança e a fiscalização do meio ambiente utilizado pelo empregado para prestar seus serviços.

Apesar de não haver disposição expressa no ordenamento jurídico acerca da responsabilidade civil do empregador no teletrabalho, esta modalidade laboral não isenta o contratante da responsabilidade indenizatória em casos de acidente de trabalho ou até mesmo nas situações em que restar configurada uma doença ocupacional do contratado.

Além disso, as redações dos artigos 154 e 157 da CLT regulam a proteção de todos os ambientes de trabalho, abrangendo também, o labor prestado fora das dependências empresariais.

São poucas as jurisprudências brasileiras relacionadas ao assunto do acidente de trabalho no teletrabalho.

Cito abaixo, uma das poucas encontradas, na qual a reclamante, que trabalhava de forma remota em sua casa e realizava eventuais visitas a clientes, requereu a concessão de pensão vitalícia pela aquisição de LER (Lesão por Esforço Repetitivo) em serviço. O magistrado de primeiro grau indeferiu o pedido e essa decisão foi mantida pelo Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, visto a ausência de prova de nexo de causalidade entre a doença adquirida e o labor prestado para a reclamada:

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

(TRT-1 RO:00113850420135010044 RJ, Relator: Álvaro Luiz Carvalho Moreira, Órgão Julgador: Quarta Turma, Data de Publicação: 27/02/2017)

Ocorrido o acidente do teletrabalhador, fica o questionamento sobre o ônus de comprovar se o evento danoso aconteceu no momento da prestação do labor. Devido às particularidades desta espécie contratual, é mais viável que a prova do fato constitutivo e do nexo causal sejam feitas pelo empregado, já que o controle

empresarial acerca da prestação de serviços se faz remotamente, não havendo como precisar se no momento do acidente, o teletrabalhador estava em horário de trabalho e se estava cumprindo as regras pré determinadas pelo contrato.

Deste modo, se comprovado o descumprimento, pelo empregador, das suas obrigações relacionadas ao contrato de trabalho, bem como a sua omissão e negligência quanto aos cuidados com o meio ambiente laboral e a saúde de seu empregado, é incontestável a sua culpa e a sua contribuição para o evento danoso, respondendo objetivamente pelo dano apurado. Nestes casos, é plenamente cabível a sua responsabilização pela indenização por danos morais, materiais e/ou estéticos, a depender da gravidade e das consequências do evento danoso.

## 4.2 INCOMPLETUDE E INSUFICIÊNCIA DE NORMATIZAÇÃO ESPECÍFICA

Visto os inúmeros benefícios advindos dessa modalidade de trabalho, observa-se que ela também traz consigo novos riscos e desafios para os empregadores, principalmente no que tange à responsabilização em casos de acidentes de trabalho. Ressalta-se como um dos principais problemas a falta de normatização específica que enfatize e especifique a responsabilização do empregador nos casos de acidentes de teletrabalho. A normatização implementada pela reforma trabalhista, Lei n.º 13.467/2017 e Lei n.º 14.442/2022, não traz muitas respostas para diversos casos práticos comuns nas relações do teletrabalho. Em muitos países, as leis trabalhistas foram criadas em uma época em que o trabalho remoto não era comum, significando então que há pouca ou nenhuma orientação específica sobre como lidar com questões relacionadas ao teletrabalho. Com isso acarreta situações em que os trabalhadores remotos não têm a proteção legal adequada em casos de acidentes de trabalho.

No Brasil, a vaga e simples legislação não possui a capacidade para prever nem mesmo as situações mais comuns e rotineiras, seja por pressa, desonestidade ou desconhecimento do assunto pelo legislador. A falta de normatização específica pode gerar interpretações divergentes e insegurança, tanto para os empregadores quanto para os empregados. Por exemplo, em casos de acidentes ocorridos durante o teletrabalho, é dificultoso estabelecer quem é o responsável pelo o acidente e como será feita a reparação dos danos causados. Tais normas são consideradas omissas, superficiais e obscuras. O empregador está autorizado a exercer seus

poderes de telecomando e fiscalização, mas não há na norma, detalhes sobre quais os limites sobre a execução desses poderes. Neste viés, a reforma trabalhista nada disse sobre o dever de controle e cumprimento da relação trabalhista por parte dos empregados, sobre as normas referentes à saúde, higiene e segurança do trabalho. Esses vazios legislativos estão sendo preenchidos por cláusulas no contrato de trabalho, e por previsões provenientes de negociações coletivas de trabalho. Os acidentes de teletrabalho podem envolver questões complexas, como a utilização de equipamentos próprios pelo empregado, questões de segurança da informação e até mesmo problemas de ergonomia. Sem uma regulamentação específica, pode haver dificuldade em estabelecer padrões claros e objetivos para lidar com esses problemas.

Sendo assim, faz-se necessário que haja um esforço por parte dos legisladores para a criação de normas que atentem para essa questão e busquem estabelecer normas específicas para a responsabilização do empregador nos casos de acidentes de teletrabalho. Os teletrabalhadores necessitam de um melhor amparo jurídico para sua proteção. Isso pode trazer mais segurança e clareza tanto para os empregados quanto para os empregadores, além de contribuir para o desenvolvimento sustentável do trabalho remoto no país. Diante desse cenário, é importante que as empresas que adotam o teletrabalho implementem medidas de prevenção de acidentes e doenças ocupacionais de forma proativa, mesmo que não haja uma regulamentação clara nesse sentido. Isso inclui a oferta de equipamentos adequados, treinamento em ergonomia e a adoção de medidas para reduzir o estresse e a sobrecarga de trabalho. Além disso, o teletrabalhador também pode adotar medidas preventivas, como pausas regulares, exercícios físicos e cuidados com a postura.

## **5 CONCLUSÃO**

O presente artigo buscou demonstrar a relação de teletrabalho expressa na CLT, além de explicar acerca da responsabilização aplicada ao empregador frente a acidentes de trabalho. No decorrer do artigo, separados por tópicos, foi discutido diversas maneiras de como garantir os direitos e deveres do obreiro e do empregador, como a importância da fiscalização daquele que labora a fim de que este não seja acometido por acidente de trabalho.

Em suma, o teletrabalhador por meio da Reforma Trabalhista adquiriu regramento próprio, visto que, antes da reforma a legislação era muito genérica quando se tratava desta modalidade de trabalho, tinha respaldo apenas no artigo 6º da Consolidação das Leis do Trabalho, o qual gerava tamanha insegurança jurídica em face do trabalhador.

Ademais, quando se fala em doenças ocupacionais e acidente de trabalho, resta caracterizada a responsabilidade do empregador, ainda que o empregado trabalhe em regime de teletrabalho. Nesta perspectiva, a Lei nº 13.467/17, ao introduzir o regramento referente ao teletrabalho, estabeleceu a responsabilidade do empregador a respeito da segurança e fiscalização do meio ambiente utilizado pelo teletrabalhador para a prestação de serviços.

O objetivo geral deste artigo consistiu na análise de como seria aplicada essa responsabilidade, partindo dos deveres e obrigações expressas em contrato, no qual responsabiliza o empregador a cumpri-las, como por exemplo, fornecer equipamentos e materiais que visam a saúde, segurança e proteção do empregado. Já os objetivos específicos partiram de uma análise sobre, como se dá a vistoria e quais são os limites impostos pela lei, ao adentrar na casa do empregado.

Justifica-se a relevância da temática para o cenário jurídico, visto que esta modalidade de teletrabalho está crescendo no âmbito laboral, onde cada vez mais há funções que podem ser desempenhadas à distância. Acredita-se que com a evolução das novas tecnologias, as mudanças legislativas o teletrabalho possa contribuir positivamente para o bem estar e a economia do país, porém, ressalta-se que é necessário a atenção para o aspecto relacionado à fiscalização e a prevenção da saúde e integridade física do teletrabalhador. Por fim, mesmo que ainda sejam escassas as jurisprudências acerca de acidente de trabalho em regime de teletrabalho, não podemos deixar de esquecer que o principal motivo para se fazer essa pesquisa é mostrar que existe a responsabilidade aplicada ao empregador na modalidade de teletrabalho, consistindo em assegurar melhores condições de trabalho, fornecendo materiais em excelentes condições, buscando ter o controle e acompanhamento das atividades laborativas, de forma que proteja o bem estar, a saúde e segurança do empregado que labora no teletrabalho. E que havendo o descumprimento, poderá ser aplicada ao empregador a responsabilização e a indenização cabível para cada caso.

## REFERÊNCIAS

ANAMATRA. **Enunciados aprovados na 2ª jornada.** Disponível em: [https://www.anamatra.org.br/attachments/article/27175/livreto\\_RT\\_Jornada\\_19\\_Conamat\\_site.pdf](https://www.anamatra.org.br/attachments/article/27175/livreto_RT_Jornada_19_Conamat_site.pdf) Acessado:27/08/2023.

Assembleia Geral da ONU. **Declaração Universal dos Direitos Humanos. Nações Unidas,1948, art.23,** Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos> . Acessado em: 18/08/2023.

BARBOSA, Robinson Luís Duarte. **O teletrabalho dentro de uma visão mais ampla da subordinação jurídica.** Revista Direito e Liberdade. Natal, v. 3, n. 2, p. 607-628, set. 2006. Disponível em:<[https://bdjur.stj.jus.br/jspui/bitstream/2011/60010/teletrabalho\\_dentro\\_uma\\_barbosa.pdf](https://bdjur.stj.jus.br/jspui/bitstream/2011/60010/teletrabalho_dentro_uma_barbosa.pdf)> Acessado em: 12/09/2023.

BRASIL. **Lei Nº 10.593, de 6 de Dezembro DE 2002,** Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/2002/L10593.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/2002/L10593.htm) Acessado:27/08/2023.

BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho.** 10ª ed. Atualizada por JOSÉ CLAUDIO FRANCO DE ALENCAR. São Paulo: LTr, 2016.

BRASIL, Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. **Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial da República Federativa do Brasil.** Brasília, DF, 1 maio 1943. Disponível em: ([https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)). Acessado em: 18/08/2023.

BRASIL. **Conselho Nacional de Justiça (CNJ). Resolução n.227 de 15 de junho de 2016. Regulamenta o teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário e dá outras providências:** Disponível em: <[https://atos.cnj.jus.br/files/resolucao\\_227\\_15062016\\_17062016161058.pdf](https://atos.cnj.jus.br/files/resolucao_227_15062016_17062016161058.pdf)> Acessado em: 29/08/2023.

BRASIL. Lei n. 12.551/2011. **Altera o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452 de 1º de maio de 1943, para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados á exercida por meios pessoais e diretos.** Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/ato2011-2014/2011/lei/l12551.htm#:~:text=LEI%20N%C2%BA%2012.551%2C%20DE%2015%20DE%20DEZEMBRO%20DE,informatizados%20%C3%A0%20exercida%20por%20meios%20pessoais%20e%20diretos.](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2011-2014/2011/lei/l12551.htm#:~:text=LEI%20N%C2%BA%2012.551%2C%20DE%2015%20DE%20DEZEMBRO%20DE,informatizados%20%C3%A0%20exercida%20por%20meios%20pessoais%20e%20diretos.)> Acessado em:26/08/2023.

BRASIL. Lei n. 13.467/2017. **Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.** Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/ Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm)>. Acessado em: 27/08/2023.

BRASIL, Lei nº 8.213/91, de 24 de julho de 1991. **Publicado no Diário Oficial da União em 24/06/1991.** Disponível em:



<[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8213cons.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm)> Acessado em: 01/09/2023.

CONVENÇÃO N.155. **Organização Internacional do Trabalho (OIT)**. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS\\_236163/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236163/lang--pt/index.htm) Acessado em: 28/08/2023.

CAMILA DUARTE. **O teletrabalho e a responsabilidade do empregador em casos de acidente de trabalho**. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/artigos/o-teletrabalho-e-a-responsabilidade-do-empregador-em-casos-de-acidente-de-trabalho/704585038/amp>>. Acessado em 16/10/2023.

DANTAS, Ana Luísa Nascimento. **Evolução do teletrabalho na legislação trabalhista brasileira**. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/depeso/354118/evolucao-do-teletrabalho-na-legislacao-trabalhista-brasileira>> Acessado:18/08/2023.

DO TRABALHO, Tribunal Superior. **Tribunal Superior do Trabalho. Norma, 2008**. Disponível em: [https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_251\\_300.html](https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_251_300.html) Acessado:06/09/2023.

ESCAPE, A. **Acidente de trabalho na modalidade de teletrabalho: características, cuidado e conduta**. Disponível em:<<https://www.acinh.com.br/noticia/acidente-de-trabalho-na-modalidade-de-teletrabalho-caracteristicas-cuidado-e-conduta>> Acessado:01/09/2023.

GARCIA, G. F. B. **Aplicação de normas sobre jornada no teletrabalho pela Lei 14.442/22**. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2022-set-17/barbosa-garcia-normas-jornada-teletrabalho>>. Acessado:06/09/2023.

LOSEKANN, Raquel Gonçalves Caldeira Brant. MOURÃO, Helena Cardoso. **DESAFIOS DO TELETRABALHO NA PANDEMIA COVID-19: QUANDO O HOME VIRA OFFICE**. Disponível em: <https://periodicos.uem.br/ojs/index.php/CadAdm/article/view/53637/751375150139> Acessado:18/08/2023.

LABRE, Ana Paula Dias. **O regime de teletrabalho no Brasil com o advento da lei 13.467/2017- reforma trabalhista: aspectos históricos e modernos**. Palmas/TO, 2018. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/artigos/o-regime-de-teletrabalho-no-brasil-com-o-advento-da-lei-13467-2017-reforma-trabalhista-aspectos-historicos-e-modernos/632366246#:~:text=No%20Brasil%2C%20o%20modelo%20de%20teletrabalho%20foi%20introduzido,livro%20sobre%20o%20assunto%20em%20portugu%C3%AAs.%20%28THOM%2C%202017%29.>>> Acessado:18/08/2023.

METRÓPOLES. **Acidentes de trabalho em home office. O que a lei prevê?** Disponível em: <https://www.anamt.org.br/portal/2021/01/04/acidentes-de-trabalho-em-home-office-o-que-a-lei-preve/> Acessado:26/08/2023.

MORAES FILHO, Evaristo de. **Introdução ao direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2014, p. 39.

MASSI, Alfredo. **Teletrabalho – análise sob a óptica da saúde e da segurança do teletrabalhador**. In: MARQUES, Carlos Alexandre Michaello e STOLZ, Sheila. Teletrabalho. São Paulo: Editora LTr, p. 87-106, 2017.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações Por Acidente do Trabalho ou Doença Ocupacional**. 14 ed.-São Paulo: Juspodivm,2023.

TEIXEIRA JUNIOR, José. **Quantificação dos danos morais e materiais: e o acidente do trabalho no setor sucroalco-oleiro**. São Paulo: LTr, 2011.

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

THOM, Juliane Bruna da Silva. **Artigo: regulamentação do teletrabalho no Brasil e a reforma trabalhista**. Maringá/PR: 2017. Acessado:25/08/2023

UNICEF. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-hu>  
Acessado:10/09/2023.

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço primeiramente a Deus por ter me dado saúde e força para superar as dificuldades. Ao meu orientador pelo suporte no pouco tempo que lhe coube. A toda a minha família, em especial minha filha e meu esposo que nunca me recusaram amor, apoio e incentivo. Sem vocês ao meu lado o trabalho não seria concluído. A todos os meus amigos, particularmente Marília Gabriella Silva, meus sinceros agradecimentos. Você desempenhou um papel significativo no meu crescimento, além de todo o auxílio que me deu nos momentos em que me senti perdida. E a todos que direta ou indiretamente fizeram parte da minha formação, o meu muito obrigada.