



## ACIDENTES DE TRABALHO E DOENÇAS OCUPACIONAIS DESENVOLVIDAS NO TELETRABALHO

SILVA, Regiane Nazaro<sup>1</sup>  
AGUERA, Thayara Garcia Bassegio<sup>2</sup>

### RESUMO:

A perspectiva do estudo em tela visa debater pontos específicos sobre o teletrabalho conhecido como trabalho remoto. Embora o advento da reforma trabalhista lei nº 13.467 tenha trazido grandes inovações para o mercado de emprego, percebe-se que essa relação empregatícia necessita de grande atenção do legislador, vez que foram alterados uma série de garantias dos trabalhadores, assim como flexibilizou os deveres das empresas. A pesquisa tem como objetivo conceituar as especificidades do teletrabalho e como não o confundir com trabalho externo, da mesma maneira busca entender se essa flexibilização trabalhista entre os empregados e empregadores não prejudica quem está a exercê-la, ainda busca compreender quais as doenças que mais acometem quem desempenha essa modalidade de labor, sobretudo ao que diz respeito às normas de segurança do local onde é executada a atividade pelo funcionário, visto que o trabalho é um direito fundamental e individual intrínseco do ser humano garantido pela Constituição Federal Brasileira. A metodologia empregada no trabalho é o método dedutivo, isto é, parte do geral para o particular, com base nos princípios, leis ou teorias. No que refere à abordagem, esta terá como foco a pesquisa qualitativa, observando e reconsiderando a temática sob a ótica do que já se tem produzido sobre o assunto. Valendo-se do método de pesquisa bibliográfica concernente ao tema, a qual oferecerá base teórica para o artigo. A pesquisa ressalta a importância de evitar acidentes e doenças ocupacionais, enfatizando a necessidade de medidas preventivas e fiscalização por parte do empregador. Em suma, é essencial cumprir a legislação vigente para proteger a saúde e bem-estar dos teletrabalhadores, estabelecendo um ambiente de trabalho adequado, independentemente do local em que o teletrabalho seja realizado.

**PALAVRAS-CHAVE:** Teletrabalho; Doença Ocupacional; Meios Tecnológicos; Acidente de Trabalho.

### WORK ACCIDENTS AND OCCUPATIONAL DISEASES DEVELOPED IN TELEWORK

### ABSTRACT:

The perspective of the study on the web aims to discuss specific points about teleworking known as remote work. Emborathe advent of the labor reform law nº 13,467 has brought great innovations for the employment market, I know that this employment relationship needs great attention from the legislator, since a series of guarantees for the workers were altered, as well as making the duties of the day more flexible companies. The research has as its objective to conceive thespecificities of teleworking and of course not to confuse it with external work, in the same way it seeks to understand if this flexibility of work between employees and employers does not harm who is exercising it, still seeks to understand what doenças that more They undertake that they carry out this modality of work, especially those who respect the security regulations of the premises where the activity is carried out by officials, since the work is a fundamental and individual right intrinsic to the human being guaranteed by the Brazilian Federal Constitution. The methodology used does not workas a deductive method, this is part of the general or particular part, based on principles, laws or theories. Not that it refersto approach, this will have as a focus a qualitative research, observing and reconsidering the sobering thematic that has never been produced on the subject. Using the method of bibliographical research concerning the subject, which will offera theoretical basis for the article. The research highlights the importance of avoiding accidents and occupational injuries, emphasizing the need for preventive measures and supervision by the employer. In short, it is essential to comply with current legislation to protect the health and well-being of two teleworkers, establishing an adequate work environment, regardless of the location in which the work is carried out.

**KEYWORS:** Teleworking; Occupational disease; Technological means; Work accident

<sup>1</sup>Acadêmica de Direito, pelo Centro Universitário da Fundação Assis Gurgacz (FAG), rnsilva1@gmail.com.br.

<sup>2</sup>Docente Orientadora do Centro Universitário da Fundação Assis Gurgacz (FAG). Coordenadora do grupo de pesquisa: Atividade Empresarial NovosDesafios nas Relações de Trabalho. thayarabassegio@fag.edu.br.

## **1 INTRODUÇÃO**

Os meios tecnológicos evoluem em um ritmo célere e contínuo obrigando os institutos sociais a se moldarem para conseguir acompanhar as mudanças diárias trazidas por tantas inovações. O mesmo fenômeno ocorreu nas relações trabalhistas, em específico, no teletrabalho, visto que essas mudanças vêm sendo incorporadas de forma a atender as novas transformações econômicas e sociais. Por esse motivo, desenvolveu-se e aos poucos conquistou notoriedade, em virtude das vantagens proporcionadas ao empregado, ao contratante e à sociedade em geral, que busca otimizar tempo, espaço e dinheiro. As mudanças que ocorrem na sociedade, assim como nos meios tecnológicos fazem com que as leis precisem se adequar para acompanhar tais transformações. Apartir disso, o trabalho remoto ganhou uma nova perspectiva, facilitando a labuta em qualquer hora, dia e lugar.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) promulgou a Lei 13.467, que entrou em vigor em 11 de novembro de 2017, com o intuito de modernizar as relações empregatícias, da mesma forma aumentar as ofertas de serviço e estimular a economia do nosso país. Dessa maneira, o teletrabalho contou com um capítulo exclusivo destinado a regular essa relação laboral, pois as constantes e crescentes mudanças, dessa nova forma de contratação, exigiram a formalização e legalização das prestações de serviços.

À vista disso, discorre-se sobre a imprescindibilidade de aperfeiçoar esse método de contrato de mão de obra, de maneira a oportunizar maiores elucidações para a classe econômica e subordinada, trazendo proteção jurídica às relações laborais e respondendo aos interesses de ambos os autores da relação contratual, ou seja, empregado e empregador que devem continuar a ter uma relação laboral equiparada ao trabalho presencial.

Outrossim, propõe-se a analisar as principais características e particularidades do tema em comento, em específico, o realizado em domicílio do subordinado e os aspectos mais relevantes vinculados com o ambiente de trabalho, de forma a obter, ainda que de mero cunho sugestivo, maior segurança normativa quanto à questão dos possíveis acidentes que podem vir a ocorrer com quem labora no teletrabalho.

Em consequência, tem como objetivo conceituar as especificidades do teletrabalho e como não o confundir com trabalho externo, buscando entender se essa flexibilidade trabalhista entre os empregados e empregadores não prejudica quem está a exercê-la. Ainda, averigua compreender quais as doenças que podem acometer quem desempenha essa

modalidade de labor, sobretudo ao que diz respeito às normas de segurança do local onde é executada a atividade pelo funcionário, em virtude de o teletrabalhador estar longe dos olhos de seu empregador.

A expansão do tema abarca o fato de que a flexibilização das leis trabalhistas, principalmente as que se referem ao teletrabalho é de suma importância para os colaboradores, dado que o trabalho é um direito fundamental e individual intrínseco do ser humano, garantido pela Constituição Federal brasileira. Ademais, visa proporcionar maior conhecimento na área da pesquisa em tela, fornecendo contribuições para a sociedade, demonstrando que os empregados e empregadores merecem a devida atenção frente ao crescimento dessa profissão, das tecnologias de comunicação e ferramentas de trabalho atuais.

No que refere à abordagem, esta será com enfoque na pesquisa qualitativa, pois seu intuito é observar e reconsiderar a temática sob a óptica daquilo que já se tem produzido sobre o assunto. Assim, para o amadurecimento dessa pesquisa, utilizar-se-á do método de pesquisa bibliográfica concernente ao tema, a qual fornecerá base teórica para o artigo. Logo, a metodologia empregada no trabalho é o método dedutivo, que segundo o entendimento clássico, é a ferramenta que parte do geral para o particular, com base nos princípios, nas leis ou teorias.

O debate teórico tem o propósito aclarar a compreensão do tema, tal qual a deliberação geral em relação ao contrato de prestação de serviços na modalidade do teletrabalho. Da mesma maneira, evidenciar que o ordenamento jurídico não deu atenção devida ao assunto, restando dúvidas quanto à sua aplicação nas ocupações laborais da Lei nº 13.467/17.

Sobretudo, no que toca à hipótese das doenças ocupacionais que podem vir a ocorrer com o teletrabalhador, visto que as regulamentações do trabalho remoto são vagas e ainda tem outros ramos de prestação de serviço que podem ser confundidos com o tema debatido.

## **2 A REGULAMENTAÇÃO DO TELETRABALHO E SUA DISTINÇÃO COM O TRABALHO EXTERNO**

No Artigo 6º, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), Lei nº 12.551 de 2011, está convencionado o teletrabalho, que preconiza não haver distinção entre a labuta desempenhada na sede do tomador de serviços, da domiciliar, ou a realizada fora da sede do

empregador, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.

O artigo acima afirmou que não tem relevância o lugar onde se presta o serviço para a concepção de empregado ser configurada, ou seja, regulou que o trabalho a distância e o trabalho presencial são equiparados, porém não podem ser confundidos, pois as leis que os disciplinam, detêm particularidades específicas e distintas e tem consequências jurídicas bem diferentes um do outro.

Com a ocorrência da reestruturação trabalhista, que foi promulgada em 11 de novembro no ano de 2017, Lei nº 13.467, Capítulo II-A, que alterou a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), contemplou a categoria de trabalho remoto, isto é, lei específica viabilizando prerrogativas aos empregados e empregadores nessa nova relação de labor. Os Artigos 75-A a 75-E da CLT (2017), apontam o assunto como a execução dos trabalhos que prevalecem fora das filiais dos empregadores, usando os meios tecnológicos de informação que, no que lhes diz respeito, não configuram trabalho externo.

Por esse ângulo, Manuel Martín Pino Estrada (2017), colaborando com a obra “Teletrabalho”, conceitua o trabalho remoto como a execução de serviços desprovidos ou não de subordinação jurídica, recorrendo ao uso de qualquer forma de telecomunicação por conta de uma relação de trabalho, permitindo o seu desempenho e a distância, desobrigando o comparecimento físico do trabalhador no local da sede das atividades empregatícias, em outras palavras, a empresa que está pagando pelos serviços só exige o comparecimento virtual do subordinado.

Na mesma óptica, Luciano Martinez (2022) destaca que no trabalho remoto o teletrabalhador está distante fisicamente da empresa contratante, porém está conectado por meios virtuais, valendo-se das tecnologias, construindo as finalidades contratuais do empreendimento da organização laboral, cumprindo as metas e desenvolvendo tudo o que foi contratado para realizar. Ou seja, "O teletrabalho é uma espécie de trabalho a distância, e não de trabalho em domicílio. A razão é simples: o teletrabalho não se limita ao domicílio, podendo ser prestado em qualquer lugar." (LEITE, 2023, p.563).

Fortalecendo a concepção, para Sergio Pinto Martins (2023) o teletrabalho é o labor a distância, valendo-se das tecnologias e dos recursos eletrônicos. A função empregatícia é realizada longe da sede da empregadora, sendo executado a distância, que é o elemento espacial. É indispensável o uso de meios telemáticos, podendo ser por meio de celular, *notebook*, GPS, entre outros aparelhos eletrônicos ou mecânicos.

Desse modo, o teletrabalho "É um novo modelo de prestação de trabalho atípico, a

distância, descentrado, externalizado e flexível, com o uso dos instrumentos da telemática. Aquele que exerce o teletrabalho é chamado de trabalhador digital ou teletrabalhador." (CALVO, 2022, p.167). Isto é, além de não poder haver distinção entre os serviços prestados nas dependências da empresa ou fora dela, fica proibido qualquer tipo de discriminação ou tratamento diferente, a não ser que estejam previstos por lei.

Em virtude de os fatos mencionados, verifica-se que a atividade empregatícia, ora debatida, é desempenhada a distância, valendo-se dos meios e recursos tecnológicos, não tendo a necessidade do teletrabalhador estar de fato na sede da empresa contratante, basta estar virtualmente presente executando o trabalho, diferentemente do trabalho externo que a própria atividade laboral requer que o empregado esteja longe das dependências do empregador.

Destaca-se que o trabalho remoto não pode ser confundido com o trabalho externo em que a atividade laboral exige que o funcionário esteja a distância, por exemplo, motoristas de caminhão, propagandistas, a própria função pressupõe que será executada longe das dependências do empregador, porém não será equiparada e nem confundida com o teletrabalho, pois este exige o uso de ferramentas tecnológicas para desempenhar o trabalho e aquele não. A diferenciação dessas contratações de mão de obra existe de tal modo que o próprio contrato de trabalho deve ser adequado, alterando e incluindo o aditivo contratual de trabalho externo para o teletrabalho, sendo que se faltara anuência do trabalhador será nulo o referido aditivo.

Segundo o Tribunal Regional do Trabalho, da 3<sup>a</sup> Região (TRT-3), em harmonia o Artigo 75-C, § 1º, da CLT, antevê que para alterar a forma de prestação de serviços de trabalho externo para teletrabalho, é necessário o consentimento mútuo das partes, registrado em um aditivo contratual. No caso em questão, embora o autor exerça sua atividade externamente, conforme estabelecido no Artigo 62, I, da CLT, a função desempenhada, por exemplo, o propagandista requer a realização do trabalho de forma presencial, em reuniões com clientes e parceiros da empresa. Portanto, para efetuar a alteração do regime de trabalho externo para teletrabalho, é indispensável o consentimento expresso e por escrito do trabalhador, por meio de um aditivo contratual. Na ausência desse aditivo, descumprindo assim o requisito legal, a alteração realizada é nula, uma vez que a aprovação necessária do trabalhador está ausente. (TRT 3<sup>a</sup> R.; ROT 0011095-79.2019.5.03.0025; Primeira Turma; Rel<sup>a</sup> Des<sup>a</sup> Adriana Goulart de Sena Orsini; Julg. 31/05/2021; DEJTMG 01/06/2021; Pág. 592).

A decisão colacionada acima evidencia a contratação de prestação de serviços na

modalidade de trabalho remoto, pois tem que estar descrita no termo do contrato individual de trabalho, devendo constar expressamente, não pode ser um acordo verbal ou tácito, conforme preceituado no Art. 75-C da CLT (2022). E desse contrato escrito, devem ser pormenorizadas as atividades que serão realizadas pelo obreiro. Podendo ocorrer a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que antes sobrevenha respectivo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual. (§ 1º do Art. 75-C da CLT).

Entretanto, conforme preconizado nos §§ 2º e 3º do Art. 75-C da CLT (2022) o empregador poderá alterar o regime de teletrabalho para o presencial, disponibilizando um prazo de no mínimo quinze dias, para que o empregado faça os ajustes necessários para retornar ao trabalho presencial, todavia o contratante não será responsável pelas despesas que resultarem da volta ao trabalho presencial, se o obreiro veio a se deslocar da sede contratual, salvo se acordarem entre si de outra maneira. Ressaltando que tudo deve estar devidamente anotado em aditivo contratual para que o acordo entre as partes não seja nulo.

Inclusive, convém lembrar que as inovações legislativas que aconteceram e vêm ocorrendo, tiveram como fator principal o Coronavírus (COVID-19). O cenário da pandemia global, que iniciou em 2019, contribuiu para que o teletrabalho ganhasse mais notoriedade, um exemplo disso é o judiciário que não podia parar e ampliou o trabalho remoto para a resolução dos conflitos em meio à crise mundial. "A pandemia acelerou o uso da tecnologia de comunicação no Sistema de Justiça, em face do teletrabalho e do fechamento dos locais de trabalho. (Fóruns e Tribunais; Sedes da Defensoria Pública e do Ministério Público, etc." (RAMOS, 2021, p.198).

Desse modo, o fechamento dos estabelecimentos de trabalho era uma questão de vigilância sanitária, entretanto abriu mais espaço para a execução do trabalho remoto, atuando como o gatilho que faltava para essa modalidade de labor se tornar habitual na sociedade brasileira, além de ser um meio para escapar da propagação do vírus que circulava e circula no mundo inteiro, despertando o interesse na execução no trabalho remoto.

Ademais, o Tribunal de Justiça do Estado do Paraná (TJ-PR) recebeu um grande número de ações nas quais os funcionários solicitavam em continuar no regime de teletrabalho. Essa tendência se deu por receio de contaminação pelo COVID-19. A preocupação com a saúde e segurança no ambiente de trabalho levou muitos empregados a buscarem essa alternativa. A pandemia trouxe uma necessidade de adaptação e flexibilização das formas de trabalho, e o teletrabalho se tornou uma opção viável para garantir a

continuidade das atividades laborais. Diante desse contexto, tornou-se cada vez mais comum, o TJ-PR analisar casos e decidir sobre a concessão do teletrabalho como medida de proteção e prevenção. (4<sup>a</sup> Câmara Cível - 0046533-64.2021.8.16.0000 - \* Não definida - Rel.: Desembargador Hamilton Rafael Marins Schwartz - J. 03.11.2021).

Embora a COVID-19 não faça parte da pesquisa em tela, foi por meio dela que houve significativo avanço no teletrabalho e leis que o regulamentam, isto é, o trabalho remoto se expandiu por meio de uma necessidade de isolamento social e intensificou as atividades laborais exercidas à distância com os meios tecnológicos. Fazendo despertar o interesse do teletrabalhador em continuar a executar as atividades remotamente, sem analisar, ao menos, como ficaria o horário no regime de teletrabalho. De que maneira o empregador faria para controlar as horas cumpridas pelo teletrabalhador, se este executar seus serviços por carga horária e não por produção ou tarefa?

Maurício Godinho Delgado (2017) destaca que, em muitas situações, revela-se difícil enxergar o controle estrito do período do trabalho, em virtude da vasta autonomia que o empregado ostenta longe dos olhos de seu empregador, quanto à predileção dos horários convenientes para exercer as suas ocupações que são provenientes do contrato empregatício. Em decorrência desse controle menos rigoroso sobre a duração do trabalho, torna-se desafiador comprovar que um acidente de trabalho ocorreu durante o horário laboral. Portanto, a falta desse controle estrito dos horários de trabalho pode representar um desafio na atribuição de responsabilidade por acidentes ocorridos durante o exercício das atividades laborais.

## 2 ACIDENTE DE TRABALHO NO TELETRABALHO

Para evitar os acidentes de trabalho, o empregador fica incumbido de se atentar às normas de segurança e saúde do ambiente em que a atividade laboral será desempenhada, o mesmo dever se relacionar diretamente com o propósito de atingir um meio ambiente de trabalho ecologicamente equilibrado e saudável para o trabalhador, adequando-se aos preceitos dos Artigos 7º, Inciso XXII; 170, *caput* e Inciso VI; 200, Incisos II e VIII; e 225 da Constituição Federal (1988).

Destarte, a Lei nº 8.213 (1991) define que entre os principais acidentes de trabalho, está o típico que é o mais comum de ocorrer, pois ele é caracterizado por acontecer no ambiente laboral, isto é, na empresa do empregador ou qualquer outro lugar onde se execute

a atividade. E o atípico que ocorre em contextos próprios da execução da atividade, porque existe uma repetição das atividades realizadas no trabalho, por exemplo, a digitação que pode vir a causar lesões por esforços repetitivos (LER) advinda do desempenho de atividade repetitiva e contínua. Os acidentes de trabalho e as doenças ocupacionais são prejudiciais ao teletrabalhador, considerando que podem acarretar lesões leves, graves e gravíssimas, resultando para o empregado, no regime de trabalho remoto, a impossibilidade de executar a atividade laboral, de modo parcial ou total, dependendo o caso em concreto, acarretando até a morte do contratado.

Assim sendo, as disposições do Artigo 19, da Lei nº 8.213 (1991), prevê que o acidente de trabalho é o que advém do desempenho da atividade laboral, provocando lesões corporais ou perturbação funcional, causando a perda ou a morte, reduzindo permanente ou temporariamente a capacidade para o labor. A principal discussão acerca dos acidentes suportados pelo teletrabalhador é especificar aqueles que são pertinentes a sua vida habitual dos que têm origem na função laboral, jáque o teletrabalhador pode estar em casa ou qualquer outro local, fora da sede do empregador.

Para distinguir essas situações, Antônio Lopes Monteiro (2019) prevê que o nexo causal é a representação da ligação de causa e efeito entre o evento e o resultado. Sendo que se classificará como acidente de trabalho caso exista nexo causal por meio do exercício da atividade pelo empregado e o incidente ora verificado, conforme o preceituado na lei previdenciária. Ou seja, "É o laame entre o efeito (incapacidade para o trabalho ou morte) e a causa (acidente de trabalho ou doença ocupacional)." (AGOSTINHO, 2022, p.400). Bem como, "É o nexo causal ou etiológico entre a ação ou omissão do agente e o dano verificado." (GONÇALVES, 2022, p.949).

O teor do Art. 75-E da CLT (2017), traz as orientações quanto às disposições que devem ser cumpridas pelo empregador para evitar que o dano ocorra, o contratante deverá instruir os empregados, de maneira escrita e ostensiva, quanto às precauções sequentes, com o intuito de evitardoenças e acidentes de trabalho. E o parágrafo único, prevê que o empregado deverá rubricar o termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo tomador de serviço.

Em que pese, o enunciado nº 089 (2018), prediz que a mera assinatura do trabalhador no termo das imposições em que se obriga a aceitar as orientações disponibilizadas pelo empregador, previstono Art. 75-E, parágrafo único, da CLT, não dispensa o empregador de possível ônus por danos decorrentes dos riscos ambientais do teletrabalho.

Segundo Tartuce (2021), há hipótese fática em que o acidente no ambiente de trabalho foi sóe unicamente provocado pelo empregado, devido ele ter descumprido as normas de segurança e proteção que lhe foi atribuído. Nessas situações fáticas, não se deve anuir a obrigação de reparar o dano ao empregador. De maneira sucinta, o desrespeito do teletrabalhador às instruções disponibilizadas pelo empregador retiram o ônus do contratante.

Diante do exposto, aponta-se que é primordial a fiscalização do adimplemento das regras relativas à rigidez e segurança do ambiente do trabalho remoto, porque mesmo que o empregado assine o termo de responsabilidade, não isenta o empregador do controle de fiscalização e das doençasadvindas das atividades laborais, inclusive as doenças ocupacionais que são circunstâncias adquiridas ou desencadeadas devido às condições específicas de trabalho, às quais o empregado está expondo sua saúde em risco.

### **3 AS DOENÇAS OCUPACIONAIS DESENVOLVIDAS EM TELETRABALHO**

A Lei nº 8.213/1991, Art. 20, Incisos I e II, dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e estabelece a definição e os direitos relacionados às doenças ocupacionais. De acordo com a referida lei, doença ocupacional é aquela adquirida ou desencadeada em função das condições específicas de trabalho as que o empregado está exposto. Essas condições podem incluir agentes físicos, químicos, biológicos, ergonômicos ou psicossociais presentes no ambiente de trabalho, isto é, coloca em risco a saúde do teletrabalhador.

Nessa mesma linha de pensamento, José Cairo Júnior afirma que “A doença do trabalho não guarda relação direta com a atividade ou profissão específica. Ela surge ou aflora quando o trabalhador presta seus serviços em condições especiais e desfavoráveis à sua saúde”. (JÚNIOR, 2015, p.52). Em outras palavras, o ambiente de trabalho pode afetar negativamente a saúde do trabalhador e prejudicar sua vida física, mental, emocional e profissional se não for adequado em termos de ventilação, iluminação, ruídos entre outros fatores que colocam em risco a saúde do teletrabalhador.

Complementando a ideia, Valéria Salek Ruiz e André Luis Lima Araújo (2012) dizem que a medicina do trabalho é complementada pela saúde ocupacional e pela higiene ocupacional, que visamcontrolar os riscos ocupacionais e intervir nos locais de trabalho, propiciando um ambiente adequadopara ser executada a atividade laboral.

Inclusive a norma regulamentadora NR 33, publicada em 2006, destaca a importância

da avaliação dos riscos psicossociais para os trabalhadores que atuam em espaços confinados. E para cumprir essa determinação, torna-se essencial que os profissionais envolvidos passem por exames médicos específicos, conforme previsto nas NRs 07 e 31, que incluam a avaliação desses fatores e a emissão do respectivo atestado de saúde ocupacional. (ASO) - (BRASIL, 2006).

Nesse sentido, a falta de condições ergonômicas adequadas durante o teletrabalho, em casa ou em outros locais, juntamente com a falta de um espaço adequado e jornadas exaustivas, pode resultarem aumento do estresse. Esse aumento do estresse pode levar a problemas de saúde tanto físicos quanto psíquicos. Por exemplo, lesões na coluna ou lesões por esforço repetitivo (LER), são causadas por falta de ergonomia no ambiente laboral. Além disso, a pressão e a sobrecarga resultantes de jornadas exaustivas e da falta de um ambiente adequado podem contribuir para o desenvolvimento de doenças mentais, como a ansiedade e a depressão.

Dentre essas doenças citadas que podem acometer as pessoas que desenvolvem o teletrabalho está a depressão e o Tribunal Regional do Trabalho da 3<sup>a</sup> Região tem o seguinte entendimento:

**DEPRESSÃO. DOENÇA OCUPACIONAL. CONCAUSA.** A concausa é outra causa que, não sendo a principal, concorre para a eclosão ou agravamento da doença. Assim, ainda que o quadro patológico do trabalhador decorra de causas degenerativas e de seu histórico laboral, não relacionadas ao ambiente de trabalho, se este, de alguma forma, contribui para o desencadeamento ou piora da patologia, está configurada a doença ocupacional ou o acidente de trabalho. (TRT da 3.<sup>a</sup> Região; PJe: 0010248-44.2016.5.03.0070 (RO); Disponibilização: 20/02/2017, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 599; Órgão Julgador: Oitava Turma; Relatora: desembargadora Ana Maria Amorim Reboucas). (grifo nosso).

Conforme exposto na jurisprudência acima, se a doença ocupacional, de alguma forma, contribuir com o quadro da doença patológica ou degenerativa será configurada como doença laboral, vez que o meio ambiente laboral, em que o teletrabalhador está inserido, contribuiu para que se desenvolvesse o quadro de depressão no exemplo em tela, ou seja, é responsabilidade das empresas garantir e submeter os seus funcionários a exames para prevenir e evitar as doenças ocupacionais, garantido que a saúde do teletrabalhador tenha o mínimo possível de impactos em qualquer lugar que execute suas tarefas contratuais.

Outrossim, de acordo com o Art. 157, CLT (BRASIL, 1943), é responsabilidade das empresas valer e garantir o cumprimento das normas de segurança e da medicina do trabalho, instruindo os empregados sobre medidas preventivas para evitar acidentes ou doenças

ocupacionais, também adotar medidas determinadas pelo órgão regional competente e facilitar a fiscalização pela autoridade competente em qualquer local que se achem os contratados.

A CLT (BRASIL, 1943) traz um compilado de artigos sobre como devem ser os locais de trabalho como meio de prevenção da propagação das doenças ocupacionais. Observa-se que o Art. 170 determina que as edificações devem atender aos requisitos técnicos que garantam a segurança dos trabalhadores. O Artigo 172 assegura que os pisos dos locais de trabalho não devem apresentar irregularidades que prejudiquem a circulação. O Artigo 175 estabelece que todos os locais de trabalho devem ter iluminação adequada à natureza da atividade. O Artigo 176 determina que os locais de trabalho devem possuir ventilação compatível com o serviço realizado. Essas disposições visam garantir a segurança, a saúde e o bem-estar dos trabalhadores.

Ainda, a nossa Constituição Federal Brasileira, Art. 1º, (CRFB, 1988) enfatiza a importância do trabalho e o coloca como um direito fundamental de todos, inclusive para os deficientes, as grávidas, ou quem detém guarda de pessoas incapazes, visto que se trata de pessoas de direitos e deveres. No mesmo diploma legal, o Art. 196 preconiza que a saúde é um direito de todas as pessoas e uma responsabilidade do Estado, assegurado por meio de medidas sociais e econômicas que atendem a prevenção de doenças e outros males, bem como o acesso igual de todos às ações e aos serviços voltados para a promoção, proteção e recuperação da saúde.

Uma das inovações da CLT, que promove o acesso igual de todos ao teletrabalho, é que os empregadores devem priorizar funcionários com deficiência e aqueles que têm filhos ou crianças sob guarda judicial de até 4 (quatro) anos de idade, ao designar vagas para atividades que possam ser realizadas por meio de teletrabalho ou trabalho remoto (MARTINS, 2023). Conforme a leitura dos dispositivos acima, verifica-se que os trabalhadores em condição especial recebem tratamento que, de certa forma, beneficiam e os englobam como seres humanos de direitos e deveres.

Outro ponto importante a apontar é que, segundo Carla Tereza Martins Romar (2022), e em consonância com o Artigo 75-B, parágrafo único, da CLT, a presença do empregado nas dependências do empregador para a realização de atividades específicas, que demandem sua presença física no estabelecimento, não afeta a natureza do regime de teletrabalho. Em outras palavras, se o teletrabalhador for à sede do empregador realizar algumas tarefas não será considerado como empregado presencial, isto é, poderá sair da rotina que é executado no teletrabalho e ainda entrar em contato fisicamente com outras pessoas, sendo um modo de

prevenir que as doenças como ansiedade e depressão se aflorem.

Por fim, infere-se que a Lei nº 8.213/1991 define doença ocupacional como aquela adquirida ou desencadeada devido às condições específicas de trabalho. Isso inclui agentes físicos, químicos, biológicos, ergonômicos ou psicossociais presentes no ambiente de trabalho. Nessa continuidade, a norma regulamentadora - NR 33 - destaca a importância da avaliação dos riscos psicossociais para os trabalhadores em espaços confinados. Tal qual a CLT estabelece requisitos técnicos para os locais de trabalho, como segurança, piso adequado, iluminação e ventilação. Sobretudo, a Constituição Federal enfatiza o direito ao trabalho e à saúde, assim como a igualdade de acesso aos serviços de saúde.

#### **4 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Diante do todo o exposto, o teletrabalho está se tornando uma alternativa cada vez mais utilizada tanto pelos empregados quanto pelos empregadores, visto que oferece flexibilidade e economia de tempo e dinheiro. No entanto, a ausência de regulamentação específica pode gerar dúvidas e incertezas quanto aos direitos e deveres das partes envolvidas, bem como em relação à

segurança do ambiente de trabalho. Por isso, é fundamental buscar o aperfeiçoamento desse método de contrato de mão de obra, promovendo maior segurança jurídica e normativa para todos os envolvidos.

Do mesmo modo, as regulamentações na Lei nº 13.467 de 2017 foram importantes para equiparar o trabalho remoto ao trabalho presencial, garantindo os mesmos direitos e deveres aos empregados e empregadores. É necessário, no entanto, compreender que o teletrabalho não se confunde com o trabalho externo, pois apresenta particularidades próprias que devem ser contempladas em contrato específico e registradas em aditivos contratuais. É importante destacar também que a pandemia de COVID-19 acelerou a adesão ao teletrabalho e incentivou a regulamentação da modalidade.

Ressalta-se que, em diversas situações, torna-se difícil identificar um controle estritamente definido sobre o período de trabalho, devido à ampla autonomia desfrutada pelo empregado, distantes olhos de seu empregador, quando se trata da escolha dos horários mais convenientes para realizar suas tarefas decorrentes do contrato de trabalho. Em decorrência dessa flexibilidade no controle da duração do trabalho, surge o desafio de comprovar que um acidente de trabalho ocorreu durante o horário de trabalho estabelecido. Consequentemente, a ausência desse controle dos horários de trabalho pode representar um desafio ao atribuir responsabilidade por acidentes ocorridos durante o desempenho das atividades laborais.

Ademais, a pesquisa realizada ressalta a importância do empregador em garantir um ambiente de trabalho seguro e saudável para o teletrabalhador, a fim de evitar acidentes e doenças ocupacionais que possam prejudicar o teletrabalhador a executar suas atividades laborais em um ambiente ergonomicamente equilibrado.

Destaca-se que, mesmo o empregado assinando um termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as orientações do empregador, não exime o contratador da responsabilidade de fiscalizar e adotar medidas preventivas. Portanto, a garantia de um ambiente de trabalho seguro e saudável deve ser uma preocupação constante do empregador para garantir a proteção da saúde e integridade física de seus teletrabalhadores, seja qual for seu local de trabalho, conforme preconiza a legislação vigente.

Em suma, a legislação brasileira que regula o teletrabalho, representada pela Constituição Federal, Lei nº 8.213/1991, as jurisprudências e as normas regulamentadoras do trabalho reforçam a importância de proteger a saúde dos teletrabalhadores, reconhecendo as doenças ocupacionais como resultado das condições específicas do ambiente de trabalho.

Ou seja, as empresas têm a responsabilidade de submeter seus funcionários a exames médicos específicos, conforme previsto nas normas regulamentadoras, a fim de prevenir doenças ocupacionais.

Além disso, a CLT estabelece requisitos técnicos para os locais de trabalho, visando à prevenção dessas doenças. Outrossim, a Constituição Federal brasileira também garante o direito ao trabalho, à saúde e à igualdade de acesso aos serviços de saúde. Assim, é essencial que as empresas cumpram essas normas e promovam um ambiente de trabalho seguro e saudável para todos os seus trabalhadores, inclusive aqueles que exercem o teletrabalho e que merecem uma atenção específica, uma vez que se encontram longe das dependências do empregador.

## REFERÊNCIAS

AGOSTINHO, T. **Manual Previdenciário**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2022. E-book.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília DF: Senado Federal. Disponível em:  
[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constiticao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constiticao.htm). Acesso em: 24 set. 2022.

\_\_\_\_\_. Lei nº 10.406 de 10 de janeiro de 2002, **Código Civil**.  
[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/l10406compilada.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm). Acesso em: 15 ago. 2022.

\_\_\_\_\_. Lei Nº 13.467 de 11 de novembro de 2017. **Consolidações das Leis do trabalho**.  
[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/l10406compilada.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm). Acesso em: 12 set. 2022.

\_\_\_\_\_. Lei nº 8.213 de 24 de julho 1991, **Previdência Social e dá outras providências**. Brasília, DF, 1991. Disponível em:  
[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L8213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm). Acesso em: 10 ago. 2022.

\_\_\_\_\_. Ministério do Trabalho e Emprego. Normas regulamentadoras de segurança e saúde do trabalho. **NR-33 - Segurança e saúde nos trabalhos em espaços confinados**. Brasília, DF: MTE, 2006. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/acesso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/ctpp/arquivos/normas-regulamentadoras/nr-33-atualizada-2022-retificada.pdf>. Acesso em: 11 maio 2023.

\_\_\_\_\_. Tribunal de Justiça do Estado do Paraná -- **4ª Câmara Cível - 0046533-64.2021.8.16.0000**

- \* Não definida - Rel.: DESEMBARGADOR HAMILTON RAFAEL MARINS SCHWARTZ - J.  
03.11.2021 disponível em:  
<<https://portal.tjpr.jus.br/jurisprudencia/j/410000018440292/Decis%C3%A3o%20monoc%C3%A1tica-0046533-64.2021.8.16.0000>>. Acesso em: 29 de março de 2023.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho da 4<sup>a</sup>. Região. **Recurso Ordinário nº 0021293-56.2015.5.04.0004**. Relº.Tânia Regina Silva Reckziegel, 2º Turma, DJ: 23/10/2019. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-4/773157740>>. Acesso em: 31 mar. 2023.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho da 3<sup>a</sup> Região TRT-3 - **Recurso Ordinário Ttrabalhista** - (TRT 3<sup>a</sup> R.; ROT 0011095-79.2019.5.03.0025; Primeira Turma; Relº Desª Adriana Goulart de SenaOrsini; Julg. 31/05/2021; DEJTMG 01/06/2021; Pág. 592). Relº Adriana Goulart De Senaorsini, 1ºTurma, DJ: 24/05/2021. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-3/1223296946/inteiro-teor-1223297174>>. Acesso em: 02 abr. 2023.

CAIRO JÚNIOR, José. **O acidente do trabalho e a responsabilidade civil do empregador**. Disponível em: <[https://repositorio.ufpe.br/bitstream/123456789/4597/1/arquivo6003\\_1.pdf](https://repositorio.ufpe.br/bitstream/123456789/4597/1/arquivo6003_1.pdf)>. Acesso em: 08 maio de 2023.

CALVO, A. **Manual de direito do trabalho**. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2022. E-book.

COLNAGO, Lorena de Mello Rezende; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende;ESTRADA, Manuel Martin Pino. **Teletrabalho**. São Paulo: LTR. 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil:os comentários à Lei nº 13.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017.

FILHO, Manoel Carlos Toledo, “et al”, **Teletrabalho a Reforma trabalhista**, 75 ed. Curitiba/PR Tribunal Regional do Trabalho da 9<sup>a</sup> Região, 2019. Disponível em: <[https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/152170/2019\\_rev\\_trt09\\_v0008\\_n0075.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/152170/2019_rev_trt09_v0008_n0075.pdf?sequence=1&isAllowed=y)>. Acesso em 03 abr. 2023.

FEDERAL, Conselho da justiça. Enunciado VI. **Jornada de Direito Civil**. Disponível em: <<https://www.cjf.jus.br/cjf/corregedoria-da-justica-federal/centro-de-estudos-judiciais/1/publicacoes-1/jornadas-cej>>. Acesso em: 06 out. 2022.

GONÇALVES, C. R.; LENZA, P. **Direito civil esquematizado®**. 12. ed. São Paulo: Saraiva, 2022.E-book.

LEITE, C. H. B. **Curso de direito do trabalho**. 15. ed. São Paulo: Saraiva, 2023.

E-book.

MARTINS, S. P. **Direito do trabalho**. 39. ed. São Paulo: Saraiva, 2023. E-book.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. 13. ed. São Paulo: Saraiva, 2022.

MONTEIRO, Antônio Lopes; BERTAGNI Roberto Fleury de Souza. **Acidentes do trabalho e doenças ocupacionais**. 9. ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

RAMOS, A. D. C. **Direitos Humanos na Pandemia**: Desafios e proteção efetiva. São Paulo:Saraiva, 2021. E-book.

REGIÃO, 3<sup>a</sup> Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho do TRT 7<sup>a</sup>. **Enunciado N° 089/2018 Teletrabalho. Responsabilidade civil do empregador por danos**. Disponível em:  
[https://www.trt7.jus.br/files/publicacoes/Enunciados\\_aprovados\\_2018.pdf](https://www.trt7.jus.br/files/publicacoes/Enunciados_aprovados_2018.pdf). Acesso em: 09 out. 2022

ROMAR, C. T. M.; LENZA, P. **Direito do trabalho**. 8. ed. São Paulo: Saraiva, 2022. E-book.

RUIZ, Valéria Salek. ARAÚJO, André Luis Lima. Saúde e segurança e a subjetividade no trabalho: os riscos psicosociais. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, vol. 37, núm. 125,junho, São Paulo, 2012. <https://doi.org/10.1590/S0303-76572012000100020>. Acesso em: 09 maio 2023.

TARTUCE, Flávio. **Manual de responsabilidade**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Civil. Volume único. São Paulo: Método, 2018.