



PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS
ESCOLA DE DIREITO, NEGÓCIOS E COMUNICAÇÃO
NÚCLEO DE PRÁTICA JURÍDICA COORDENAÇÃO
ADJUNTA DE TRABALHO DE CURSOMONOGRRAFIA
JURÍDICA

**RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR FRENTE AO ACIDENTE DE
TRABALHO NO DECORRER DO TELETRABALHO**

ORIENTANDO (a) – ISABELA RIBEIRO DE SOUSA BOTELHO AMORIM

ORIENTADOR (a) - PROF. MS. JOSE EDUARDO BARBIERI

GOIÂNIA

2022

ISABELA RIBEIRO DE SOUSA BOTELHO AMORIM

**RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR FRENTE AO ACIDENTE DE
TRABALHO NO DECORRER DO TELETRABALHO**

Projeto de Monografia Jurídica apresentado à disciplina Trabalho de Curso II, da Escola de Direito, Negócios e Comunicação da Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUCGOIÁS).
Prof. (a) Orientador (a) - José Eduardo Barbieri.

GOIÂNIA

2022

ISABELA RIBEIRO DE SOUSA BOTELHO AMORIM

**RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR FRENTE AO ACIDENTE DE
TRABALHO NO DECORRER DO TELETRABALHO**

Data da Defesa: 02 de junho de 2022

BANCA EXAMINADORA

Orientador (a): Prof. (a): José Eduardo Barbieri Nota

Examinadora Convidada: Prof. (a): Ma. Eufrosina Saraiva Silva Nota

Dedico esse trabalho a minha mãe e meu irmão, pelo incentivo contínuo, em especial ao meu marido por estar ao meu lado em todos os momentos, mesmo os mais difíceis, sua presença tornou tudo mais fácil. Principalmente a Deus, que me deu forças para concluir este projeto de forma satisfatória, sem Ele nada seria possível.

RESUMO

O presente trabalho possui o intuito de realizar uma análise crítica com relação a responsabilidade do empregador diante do acidente de trabalho no teletrabalho, em que primeiramente é necessário entender como funciona a modalidade de teletrabalho, seus desafios e como se intensificou a realização deste durante a pandemia de COVID-19, e como é caracterizado o acidente de trabalho, e como pode ser desenvolvidos doenças ocupacionais, sejam elas físicas ou psicológicas no decorrer da realização do trabalho em um ambiente despreparado, e as legislações vigentes que tratam sobre os temas.

Com foco principal em analisar como o empregador se responsabiliza por acidentes trabalhistas ou doenças ocupacionais quando ocorridos fora das dependências devido a modalidade de trabalho do empregado ser teletrabalho e como fiscalizar se o teletrabalhador está seguindo as orientações fornecidas. A partir desta comparação é possível verificar o quanto a legislação tem sido omissa em prestar essas informações para ambas as partes no contrato de trabalho desta modalidade, mesmo após a rasa definição fornecida pela CLT em seu artigo 75. Esta pesquisa procura expor pontos discutidos sobre o teletrabalho, principalmente no decorrer da pandemia, onde várias empresas tiveram de se adaptar de forma improvisada a este tipo de trabalho e devido à falta de clareza na legislação existente, trouxe diversos conflitos na relação trabalhista.

Palavras-chave: teletrabalho; acidente de trabalho;

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	6
1 NOÇÕES GERAIS SOBRE O TELETRABALHO	9
1.1 APRESENTAR MODALIDADES DE TELETRABALHO	11
1.2 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO TELETRABALHO	12
1.3 JORNADA DE TELETRABALHO	15
2 EXPANSÃO DO TELETRABALHO DURANTE A PANDEMIA COVID-19	18
2.1 IMPACTO DO TELETRABALHO OU HOME OFFICE PARA MULHERES	24
3 NOÇÕES DE ACIDENTES DE TRABALHO E DOENÇAS OCUPACIONAIS	28
3.1 FUNDAMENTAÇÃO LEGAL	31
3.2 APLICABILIDADE DO ACIDENTE DE TRABALHO NO TELETRABALHO	32
3.3 QUAL A RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR DIANTE AO ACIDENTE DE TRABALHO NO TELETRABALHO	33
CONCLUSÃO	39
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	42

INTRODUÇÃO

O teletrabalho vem se intensificado nas rotinas trabalhistas nos últimos anos, trazendo diversos benefícios, como também se estabilizando na rotina de contratação em diversas empresas, deixando de ser uma medida tomada em um momento pandêmico e sendo aderido solidamente no mercado de trabalho brasileiro e mundial. Porém alguns questionamentos normativos vêm surgindo devido a base regulamentar utilizada nessa modalidade de trabalho.

Com relação a definição de teletrabalho não é considerado inabitual a utilização de diversos termos, tanto nacionalmente, como internacionalmente, pode-se utilizar de diferentes termos para se referir a mesma coisa, como exemplo disso seria nos EUA, é mais frequente o uso do termo telecommuting, enquanto na Europa sobressai o uso do telework, ambos dizem respeito a mesma organização de trabalho.

O trabalho em escritórios-satélite é executado pelo trabalhador em unidades pequenas espalhadas de uma empresa central, situado em local diferente da sede, podendo ser próximo da residência do trabalhador com os equipamentos, recorrer a apoio técnico, logístico e de manutenção da empresa.

Trabalho em telecentros, dessa forma o trabalho é realizado em estabelecimentos instalados próximo a residência do trabalhador sendo oferecidos postos de trabalho a empregados ou várias organizações ou serviços telemáticos a clientes remotos, sendo utilizado os recursos e equipamentos de lugares próprios alugados, e o local é compartilhado por diferentes empresas.

Trabalho móvel é o trabalho fora de onde o empregado reside, sendo que há a necessidade de viagens de negócios ou trabalho de campo na localidade do cliente, remetendo-se a ideia de escritório móvel ou portátil, podendo ser realizado de qualquer local.

Podendo citar também o trabalho em empresas remotas ou off-shore sendo call-centers ou telesserviços das quais firmas instalam seus escritórios-satélite ou subcontratam empresas de telesserviços de outras zonas do globo com mão de obra mais barata. E o trabalho informal ou teletrabalho misto quando há uma negociação com o empregador para que algumas horas sejam trabalhadas fora da empresa.

Observa-se que a semelhança entre todas as modalidades é a flexibilização no espaço de trabalho, e em algumas vezes o tempo dedicado a ele, sendo substituído a necessidade de deslocamento obrigatório à sede da empresa, em

que é imbuído a utilização de ferramentas de informação e comunicação remota. No Brasil, segundo pesquisa apresentada pela CNI em seu artigo “Teletrabalho No Brasil E Mundo” realizada pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – IPEA, atualmente 20,8 milhões de pessoas podem utilizar da forma de trabalho em home office, o que corresponde a 22,7% dos postos de trabalho (2020, p.9).

De fato, após a pandemia de covid-19 houve mudanças consideráveis em diversos países, e no mundo do trabalho não foi diferente, devido as medidas tomadas para evitar a propagação do vírus, como o distanciamento físico, que levou a adaptação de diversas empresas ao teletrabalho. Embora as medidas tomadas durante a pandemia tenham sido momentâneas para vários empregados e empregadores, para outras se apresentaram como uma oportunidade de expansão e nova forma de fazer negócios nos próximos anos, tendo sido um marco de transição na modalidade de trabalho.

Com isso verifica-se a necessidade de correlacionar assuntos como teletrabalho na legislação brasileira acerca de doenças ocupacionais, do meio ambiente do trabalho; das normas de segurança e saúde; da fiscalização efetiva; da responsabilização civil do empregador diante do acidente no teletrabalho.

Assim sendo, este trabalho tem como objetivo apresentar uma visão do campo do direito do trabalho sobre o assunto teletrabalho e as lacunas existentes na legislação sobre a responsabilidade do empregador quando ocorre o acidente de trabalho nesta modalidade.

Nesse íterim, será analisado de forma aprofundada os benefícios do teletrabalho, como também as dificuldades enfrentadas pelos empregados e empregadores, o impacto da pandemia nas relações trabalhistas e como o acidente de trabalho pode acontecer no ambiente de teletrabalho. A forma em que as empresas e os teletrabalhadores vem enfrentando determinadas situações em seu ambiente de trabalho remoto, e como o empregador tem influência. Sendo apontado a responsabilidade adotada pelo empregador e pelo empregado, tendo em vista que a necessidade do primeiro de fornecer equipamentos adequados para o meio de trabalho e instruções que podem prevenir acidentes e doenças ocupacionais devido a um ambiente de trabalho ergonômico. Contudo, nessa relação de trabalho é necessário que o trabalhador também avalie seu ambiente de trabalho e suas práticas diárias com a finalidade de assegurar a manutenção do bem-estar e saúde laboral.

Apesar de ser um mercado de trabalho crescente atualmente, é possível vislumbrar a escassez legislativa sobre o tema, o que acaba por confundir as partes e gerar dúvidas na aplicabilidade do caso concreto, por este motivo é abordado o assunto com a finalidade de refletir baseado na legislação existente e melhorias que poderiam ser abordadas.

1. NOÇÕES GERAIS SOBRE TELETRABALHO

O teletrabalho pode ser associado a modalidade de trabalho em que é realizado remotamente, sem que haja a necessidade de deslocamento para sua execução, podendo então ser realizado a distância. No entanto, são variadas a conceituação do teletrabalho, sem que haja um conceito definitivo sobre o assunto, pode-se destacar como assuntos debatidos e em discordância à possibilidade de utilização de tecnologias e comunicação, frequência em que as atividades são realizadas em distância.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) define o teletrabalho “como a forma de trabalho efetuada em lugar distante do escritório central e/ou do centro de produção, que permita a separação física e que implique o uso de uma nova tecnologia facilitadora da comunicação” (online, acessado em 03/11/2021), desta forma surge como uma oportunidade de flexibilização do trabalho e quebra de paradigmas que em outro momento seria considerado barreiras no mercado de trabalho tradicional, independentemente da etnia, gênero sexual, deficiência física ou o residência do teletrabalhador, logo, não importando o local onde será executado o trabalho, se no campo ou na cidade, promovendo aos trabalhadores a possibilidade de conseguir empregos fora do seu círculo habitual e a possibilidade de gerar empregos altamente qualificados, como também empregos que não demandam tanta especialização, bastando tão somente a devida execução da tarefa lhe empregada.

A CLT assim dispõe com relação ao teletrabalho:

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.

De modo geral, o teletrabalho é visto como ecologicamente sustentável, considerando tamanha economia alcançada através de infraestrutura física (imóveis, mobiliários e transportes), melhor aproveitamento do tempo, custos de combustíveis com deslocamentos frequentes em trânsitos de cidades grandes, aumento da produtividade, desenvolvimento das atividades em horário ditado pelo próprio empregado pois ele determina o horário e o ritmo para o desenvolvimento de seu trabalho, as interrupções e interferências em casa é menor do que no ambiente de um escritório convencional, melhor concentração, menor rotatividade de empregados e problemas pessoais, traz também a empresa a oportunidade de operar 24h por dia e um maior alcance e seleção de teletrabalhadores. O teletrabalho traz também benefícios para a sociedade e para o governo, porque é possível a diminuição de congestionamento nas cidades, redução do consumo de energia e de combustível, com isso há a redução da poluição, e possibilidade de contratar com maior intensidade mão-de-obra de deficientes físicos.

Porém existe “o outro lado da moeda”, em que conforme o artigo Teletrabalho e sociedade da informação: modalidades e jornada de trabalho de Irineu Francisco e Josiane Machado (online, acessado em 12/11/2021) contém certa preocupação por parte do empregador na confidencialidade de informações, investimento em equipamentos que podem se tornar ultrapassados, direcionar as atividades diárias e controlá-las sem que seja considerado invasão à intimidade e à privacidade dos trabalhadores, o desenvolvimento do trabalho é fortemente dependente de tecnologia.

E para o empregado o isolamento social, causando lhe efeitos depressivos, aumento dos custos relacionados ao trabalho em casa, se a empresa não arcar com eles, confusão entre o tempo dedicado as atividades do trabalho e a família, verificar se o local de trabalho está em condições adequadas para desempenho do trabalho para que não prejudique sua saúde, gerenciamento do tempo, falta de fundamentação legal abrangente para esta relação de trabalho.

De maneira que, fica claro o benefício para ambas as partes, como também os desafios de adaptação enfrentados tanto para empresas, quanto para empregados.

Seguindo a análise de Irineu Francisco e Josiane Machado em Teletrabalho e sociedade da informação: modalidades e jornada de trabalho (online, acessado em 12/11/2021) o teletrabalho exige formas de administração diferentes do que é feito tradicionalmente, diferenças essas aplicadas ao local, horário e monitoramento, visto

que o relacionamento entre as partes não será como outrora, com isso requer uma flexibilidade na maneira organizacional, e gerenciamento das atividades empenhadas. Tornando-se possível o desempenho das atividades de forma satisfatória tanto para o empregado, quanto para o empregador, sem que haja cobranças injustas de ambas as partes, uma nova realidade de trabalho determina uma nova realidade de administração, e quando isso ocorre a produtividade do empregador tende a alavancar, pois ambas as partes conhecem o desafio do outro e lutam para sanar qualquer tipo de desconforto provocado.

Assim sendo, existe uma reestruturação trabalhista, proporcionada pelo desenvolvimento científico tecnológico, sendo necessário um novo ritmo no desenvolvimento das atividades humanas o que se faz necessário um novo processo de organização e desenvolvimento do trabalho no ciberespaço. Neste caso, o teletrabalho leva em consideração a natureza inerente da flexibilidade de tempo e espaço, através do uso das tecnologias de informação e comunicação (TIC), para atingir um alcance extraterritorial, portanto, é fato que é uma modalidade de trabalho que atende as exigências do mundo.

1.1 APRESENTAR MODALIDADES DE TELETRABALHO

De acordo com o artigo Autonomia e trabalho informacional: o teletrabalho de Cinara L. Rosenfield e Daniela Alves de Alves, o teletrabalho é uma categoria de difícil definição, por ter muitas variáveis, e também muitas definições, o artigo expõe que “a falta de uma conceituação precisa sobre o que é o teletrabalho e sobre quantos são os teletrabalhadores faz do conceito mais uma construção ideológica da realidade ou, no máximo, uma tentativa de descrição dos diversos tipos ou modalidades de teletrabalho existentes” (online, acessado em 18/09/2021) o que não quer dizer que as diferentes conceituações estão erradas, mais que existem pontos de vistas diferentes.

As modalidades de teletrabalho são divididas da seguinte forma: centros comunitários, centros locais, domicílio, centro satélite, telecentros, telecottage, nômade ou móvel.

Ressalta Rubens Valtecidos Alves:

O teletrabalho abrange outros elementos, que não somente o domicílio do prestador de serviço. Com os recursos proporcionais pelos modernos sistemas de comunicação à distância, o teletrabalho pode ser exercido em qualquer local acordado pelos contratantes, ou seja, até locais virtuais, onde logicamente, não seja residência ou mesmo domicílio deles (2007. v. 35. p. 388).

O trabalho em domicílio não pode ser considerado sinônimo do teletrabalho, considerando que, este pode ser realizado no domicílio do empregado ou fora da empresa, ou estendido a um local de uso público ou não. A modalidade trabalho em domicílio é referenciada na CLT, em seu art. 6, caput, em que dispõe que não se distingue o trabalho realizado em domicílio do empregado e o realizado no estabelecimento patronal.

Art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.

Contudo, o teletrabalho poderia ser associado ao trabalho em domicílio pelo simples fato de serem realizados à distância. Conforme destaca Alice Monteiro de Barros, existe uma distinção entre o trabalho em domicílio e o teletrabalho, não podendo ser confundido um com o outro:

No teletrabalho o empregador mantém-se em contato com o empregado por meio eletrônico ou telemático, inclusive para fins do controle, comando e entrega dos serviços contratados, ao contrário do trabalho a domicílio, o qual o empregado não se desloca do local e por vezes não se utiliza dos meios eletrônicos ou telemáticos. Além disso, a nova modalidade de trabalho a distância também se diferencia do trabalho em domicílio por ter como prestadores dos serviços pessoas de média ou alta qualificação, que se utilizam da informática, telemática e telecomunicação para o desenvolvimento de suas atividades (2011. p. 263).

Ou seja, a principal diferença entre ambos é a forma e os meios pelos quais executam o trabalho, considerando que o trabalho em domicílio se comunica com o empregador através de fax ou computador, este também pode ser identificado pelos termos small office/home office (SOHO). Distinguindo-se, assim, o teletrabalho, da forma tradicional de trabalho em domicílio, a possibilidade de ser realizado em qualquer localidade (escritório virtual), e não somente na residência do empregado.

O trabalho realizado em centros satélites conhecidos também como escritórios-satélite ou centro de teleserviços são serviços executados pelos trabalhadores em unidades espalhadas de uma empresa central de forma estratégicas

situado em local diferente da sede, podendo o local pertencer a uma ou mais empresas.

A modalidade de trabalho teleconttagés é uma estrutura criada muitas vezes para facilitar o acesso ao trabalho encontrado em zonas rurais com a finalidade de atrair a população mais afastada dos centros urbanos. Já a modalidade de trabalho móvel, nômade, ou até mesmo itinerante tem por sua característica ser fora do domicílio ou até mesmo do centro de trabalho sendo executados em períodos curtos trazendo a necessidade de se deslocar de seu local habitual para viajar a negócios com a finalidade de satisfazer demandas requeridas pela empresa.

Deste modo, o que se assemelha entre todas as modalidades expostas é o fato da existência de uma flexibilização nos locais de trabalho, e em algumas situações o tempo dedicado a execução do trabalho, não havendo a necessidade de deslocamento até a empresa para que se obtenha uma comunicação com esta, sendo utilizado ferramentas de informação e comunicação remota. E o elemento diferenciador do teletrabalho em relação a outras formas de trabalho realizados à distância é a utilização da tecnologia nas áreas da informática e das telecomunicações.

Em resumo, o elemento diferenciador do teletrabalho em relação a outras formas de trabalho realizados à distância é a utilização da tecnologia nas áreas da informática e das telecomunicações.

1.2. EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO TELETRABALHO

Apesar de ser uma realidade inovadora para muitos empregados e empregadores, o teletrabalho desde o final do século passado vem se desenvolvendo cada vez mais e se materializando de forma expressiva no mundo do trabalho. Conforme exposto por Marcia Regina Hernandez, o teletrabalho tem a capacidade de gerar empregos especializados, bem como não especializados, atingindo uma grande proporção de trabalhadores, incluindo aqueles que se encontram excluídos do mercado de trabalho. Como também afirma que essa modalidade de trabalho atende exigências mundiais e transpõe barreiras que até então eram consideradas comuns no mercado de trabalho. (HERNANDEZ, 2011, p.16).

A origem da expressão “Teletrabalho” é resultado da união das palavras grega “Telou” que tem como significado “longe” e a palavra latina “Tripliare” – trabalhar.

Deste modo é possível identificar a realização do trabalho a distância a partir de 1950, e nas próximas décadas (1960 e 1970) tornou se comum o trabalho em casa com a finalidade de produzir roupas, calçados e embalagem e montagem de materiais elétricos de acordo com artigo de Cháris Telles Martins da Rocha e Fernanda Spanier Amador (online, acessado em 18/09/2021, O teletrabalho: conceituação e questões para análise).

O teletrabalho necessariamente ligado as Tecnologias da Informação e Comunicação (TIC's) e menos relacionado com indústrias foi identificado nos anos 70 por influência da crise energética quando houve a disseminação e a redução de preço das TIC's surgindo então diversos termos para se referenciar o teletrabalho, como exemplo telecommuting, telework, telemática.

Usar a internet como um método de conexão para trabalhos à distância foi ideia do físico Jack Nilles, em torno dos anos 70, ficando conhecido como pai do teletrabalho. Porém houve grande resistência por parte dos empregadores, e só após o descobrimento de tecnologias que facilitaram a interação entre os indivíduos houve maior abertura ao trabalho intelectual e à distância e ocorreu uma análise por parte dos empregadores dos benefícios que essa modalidade de trabalho apresenta, como a falta de necessidade de investimentos em estrutura física, surgindo o interesse de aderir ao trabalho a distância.

Inovação esta que foi possível ser aderida com a utilização de instrumentos tecnológicos como computadores ou dispositivos semelhantes e o uso da internet como meio de conexão.

Como afirma o doutrinador José Cairo Júnior:

O teletrabalho surgiu com a alteração da aludida forma de organização clássica do trabalho, aproveitando-se das facilidades de trabalho à distância oferecida pelo uso das novas tecnologias, bem como da interferência do processo de globalização da economia, que exigia estruturas mais flexíveis de trabalho. (CAIRO JÚNIOR 2013, p. 337.)

A Convenção OIT nº 177 foi lançada em 1996 bem como a Recomendação OIT n. 184 que aborda e conceitua o trabalho “em domicílio”, em que versa sobre a saúde e segurança nessa modalidade. Contudo não há uma formalização de forma extensiva, levando em consideração as diversas situações identificadas no conceito,

isso poderia dificultar o legislador em uma definição mais ampla da aplicabilidade desta modalidade de trabalho.

A primeira fundamentação jurídica no teletrabalho brasileiro surgiu pela Lei nº 12.551/2012 semelhante aos efeitos jurídicos do teletrabalhador desempenhadas de forma pessoal e direta, conforme o artigo 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Mas devido à grande demanda no Poder Judiciário, se fez necessário inserir na CLT um capítulo sobre o teletrabalho através da Lei 13.647/2017, reconhecida como Reforma Trabalhista.

1.3. JORNADA DE TRABALHO

O teletrabalho por sua flexibilidade na forma de trabalho muitas vezes é dado ao trabalhador a liberdade de escolha pela sua rotina de trabalho com relação ao horário e ao tempo de trabalho.

De acordo com artigo Autonomia e trabalho informacional: o teletrabalho de Cinara L. Rosenfield e Daniela Alves de Alves:

O teletrabalhador tem autonomia para gerir o tempo, mas, paradoxalmente, não tem controle sobre seu tempo de trabalho, pois este é determinado pelos ditames do volume de trabalho; ou seja, é preciso sempre responder às demandas de trabalho, sem restrição de tempo ou disponibilidade. (online, acessado em 18/09/2021, <https://doi.org/10.1590/S0011-52582011000100006>)

Nesse sentido há uma lacuna na legislação em que deixa de abordar de forma específica a rotina de trabalho do teletrabalhador, pois que não é aplicado os mesmos direitos e deveres que possui um trabalhador comum, ficando responsável o próprio empregado em gerenciar seu tempo de labor.

É um direito dos trabalhadores já garantido através da Constituição Federal em seu artigo 7º, inciso IX e XVI a remuneração de horas superior ao horário normal e o pagamento de horas noturna, no mínimo de 50%, direito que é reconhecido através do controle de jornada de trabalho feito pelo empregador, seguindo as devidas orientações expostas nos artigos 58 a 65 da Consolidação das Leis do Trabalho.

Conforme conceituado por Garcia, a jornada de trabalho é “o montante de horas de um dia de labor”. (2018, p. 914.) e denominado como “o número de horas diárias de trabalho, ou seja, o montante de horas de trabalho em um dia. Exemplo, jornada de trabalho de oito horas”.(2018, p. 913.).

Todavia, através da Lei 13.467/17 foi dispensado ao teletrabalhador o controle de sua jornada de trabalho, trazendo diversos prejuízos para o empregado, sendo eles, em seu direito como trabalhador em horas extas e em adicional noturno, em sua saúde, no convívio com a família, repouso semanal remunerado e os intervalos para descanso e alimentação.

Alguns pontos abordados para justificar essa situação é o fato de que há um impasse por parte do empregador de observar e controlar o serviço executado nas dependências do empregado, considerando que pelo simples fato de ser fora das dependências da empresa, esta fica impossibilitada de realizar o devido controle, e que é injusta a comparação entre o trabalhador externo e o teletrabalhador mesmo com o tema já ter sido abordado no artigo 75-B da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), ficando explícito que são modalidades de trabalho distintas.

Alegações estas injustificáveis para o descumprimento do direito já adquirido por parte do empregado, tendo em vista que na atualidade existem vários meios tecnológicos capazes de sanar as dificuldades apresentadas, sendo possível até mesmo o monitoramento em tempo real das atividades do empregado

O Tribunal Superior do Trabalho possui o seguinte entendimento em relação às horas extras do teletrabalho:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA EM FACE DE DECISÃO PUBLICADA ANTES DA VIGÊNCIA DA LEI Nº13.015/2014. HORAS EXTRAS. TRABALHO EXTERNO. CONTROLE INDIRETO DE JORNADA. Agravo de instrumento a que se dá provimento para determinar o processamento do recurso de revista, em face de haver sido demonstrada possível afronta ao artigo 62, I, da CLT. RECURSO DE REVISTA EM FACE DE DECISÃO PUBLICADA ANTES DA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. HORAS EXTRAS. TRABALHO EXTERNO. CONTROLE INDIRETO DE JORNADA. A exceção prevista no artigo 62, I, da CLT não depende apenas do exercício de trabalho externo, mas também da impossibilidade de controle de horário pelo empregador. No caso, o Tribunal Regional registrou que: o autor trabalhava em home office por opção da ré, que fechou a filial em Curitiba em 2005; os técnicos, que trabalhavam em idêntica condição, recebiam hora extra, quando acionados no plantão; não havia poderes especiais na gerência; a testemunha da ré admitiu a possibilidade de exceder o horário, caso algum cliente ligasse, a existência de folga compensatória, caso atendesse fora do expediente, e as horas trabalhadas a mais eram informadas. Indubitável, portanto, que o

empregador exercia o controle indireto sobre os horários cumpridos pelo empregado. Somente quando se revelar inteiramente impossível o controle, estará afastado o direito ao pagamento de horas extraordinárias, em razão da liberdade de dispor do seu próprio tempo, a exemplo do que ocorre, mesmo nesses casos, com o intervalo para refeição, cujo gozo é presumido, diante a autorização legal para dispensa do registro. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento. (TST - RR: 12179720115090008, Relator: Cláudio Mascarenhas Brandão, Data de Julgamento: 08/04/2015, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 17/04/2015 (Grifo meu.)

TRABALHO EXTERNO. PROPAGANDISTA DE PRODUTOS FARMACÊUTICOS. CONTROLE DA JORNADA DE TRABALHO. O TRT foi enfático em afirmar que, "não obstante a atividade da autora fosse de natureza externa, a ré, de várias formas, tinha a possibilidade e, mais do que isso, efetivamente controlava a jornada de trabalho da autora ". Ora, a exceção prevista no art. 62, I, da CLT não depende apenas do exercício de trabalho externo, mas também da impossibilidade de controle de horário pelo empregador. Somente quando se revelar inteiramente impossível o controle, estará afastado o direito ao pagamento de horas extraordinárias, em razão da liberdade de dispor do seu próprio tempo, a exemplo do que ocorre, mesmo nesses casos, com o intervalo para refeição, cujo gozo é presumido, diante da autorização legal para dispensa do registro. Precedentes. Incólume o artigo 62, I, da CLT. (Processo:RR - 20201-78.2013.5.04.0015, Órgão Judicante: 7ª Turma, Relator: Claudio Mascarenhas, Brandão, Julgamento: 10/11/2021, Publicação: 19/11/2021, Tipo de Documento: Acórdão, TST) (Grifo meu)

Neste íterim a jurisprudência deixa claro que somente quando for inteiramente impossível o controle das horas do colaborador é que fica afastado o direito ao pagamento das horas extras, contudo, é necessário a avaliação profunda do caso concreto para que a justificativa seja válida.

Não há equiparação entre trabalhadores remotos e externos, não tendo semelhança entre esses métodos de trabalho, considerando que o primeiro se exerce fora das instalações da empresa. Sendo que a segunda modalidade de trabalho pode não ser realizada dentro da empresa, no entanto, é perfeitamente possível o acompanhamento e controle.

Por conseguinte, o teletrabalhador fica desamparado juridicamente por direitos básicos já garantidos outrora pela Constituição Federal. Ora, não há o que se falar da impossibilidade de fiscalização do trabalhador, pois atualmente existem vários meios possíveis para acompanhamento das atividades desempenhadas pelo trabalhador, como também utilizar ferramentas que possibilitem medir a produtividade do colaborador.

Ou seja, a Lei nº 13.467 / 17 tratou os teletrabalhadores de forma desumana e violou o princípio da dignidade humana. Quando fazem os trabalhadores remotos trabalharem longas horas sem a previsão de pagar pela hora extraordinária.

2. EXPANSÃO DO TELETRABALHO DURANTE A PANDEMIA COVID-19

O trabalho tem grande influência na sociedade, pois é através dele que é nascido um laço entre os indivíduos, em que é construído conexões, projetos, capacitações e das condições a manutenibilidade das famílias e tudo isso influencia na personalidade das pessoas.

De acordo com Raquel Losekann e Helena Mourão:

A importância do trabalho na vida das pessoas é resultado tanto da interiorização do discurso social que valoriza o mundo do trabalho e aqueles que estão inseridos nesse mundo por serem considerados produtivos, como também da retribuição oferecida pelo trabalho, seja ela subjetiva ou material. Partimos da perspectiva da psicossociologia de que há uma inter-relação entre o indivíduo e a sociedade, de que a realidade é socialmente construída. (online, acessado em 21/02/2022, <https://periodicos.uem.br/ojs/index.php/CadAdm/article/view/53637/751375150139>)

A pandemia de covid-19 trouxe consigo diversos desafios para todo o mundo, houve adaptações de várias formas e em diversos sentidos, como o impedimento na aproximação física das pessoas, apresentou a empreendedores uma nova maneira de galgar no mercado, aos trabalhadores o temor na manutenção de seus empregos, porém a palavra que mais define todas as situações ocorridas na pandemia do covid-19 é a ADAPTAÇÃO, que foi acatado tanto pelo governo através de decretos que proibiu a abertura do comércio, sobretudo o que não era considerado como essencial, como também determinou um limite na circulação de pessoas em determinados locais, e isso influenciou de forma direta na vida do empregador e do trabalhador que sem ter o poder de escolha tiveram de ajustar-se ao novo “normal”.

Nesse íterim foi aderido à prática do teletrabalho ou home office em lugares que nunca os tiveram como opções, deixando de ser uma possibilidade para ser empenhadas em diversas empresas, escolas e faculdades, devido a urgência em que o momento exigia, e o trabalhador teve que improvisar um ambiente de trabalho em sua própria casa, e devido ao despreparo o empregador em tentar uma adaptação de forma rápida nem sempre conseguia dar o suporte necessário para aquele trabalhador que teria de exercer os mesmos serviços que ora era feito na empresa na sua própria casa.

Apesar de ser o meio usado para a manutenção das atividades econômicas mundiais, e sem dúvidas com a finalidade garantir a saúde e bem-estar social, por

outro lado, algumas dificuldades começaram a se sobressair se tratando dos direitos e deveres trabalhistas.

Embora existam regulamentos que determinam valores que precisam ser arcados pelas empresas ao aderirem ao teletrabalho na modalidade home office, algumas empresas ainda não os praticam, e os trabalhadores muitas vezes precisam utilizar de seus próprios equipamentos para realização de seu trabalho, sem levar em consideração os custos em energia, internet, manutenção de equipamentos informáticos etc. Pode ser considerado como maior dificuldade nesta modalidade de trabalho seria a durabilidade do tempo trabalhado, tendo em vista que o trabalhador fica constantemente “online” e conectado a diversas plataformas da empresa.

Conforme precedentes do tema já refletidos pelas psicólogas Raquel Losekann e Helena Mourão:

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 23/02/2022, <https://periodicos.uem.br/ojs/index.php/CadAdm/article/view/53637/751375150139>)

Ou seja, houve a necessidade neste período de pandemia o compartilhamento do ambiente de trabalho, com ambiente familiar, escolar, e de lazer, e com toda certeza, houve a necessidade de conciliar todos esses ambientes que se tornaram um, ou então uma área interferia na outra.

De modo geral, é válido mencionar que o COVID-19 afetou diretamente na vida trabalhista, pois com a situação muitos negócios não resistiram a crise e conseqüentemente muitas pessoas perderam seus empregos, e outras pessoas tiveram de se adaptar a uma forma de trabalho que nem sequer tinham experiências, os trabalhadores formais por sua vez, foram submetidos a suspensão de contratos de trabalho em negociações coletivas do trabalho através da MP nº 936/2020 onde foi permitido aos empregadores a alteração de jornadas de trabalho e salários, e de certa forma, foi uma decisão imposta aos trabalhadores que se depararam com o custo de vida da mesma forma, se não, mais alto, e com salário reduzido. De acordo com os dados apontados por Dalila Andrade Oliveira e Marcio Pochmann:

(...) no período entre 23 e 29 de agosto, o percentual da desocupação saltou para 14,3%, quando em maio era de 10,5%. Os desalentados eram de 16,8 milhões de pessoas que não procuraram trabalho por conta da pandemia ou por falta de trabalho na localidade (julho de 2020); 17,7 milhões de pessoas ocupadas e não afastadas do trabalho trabalharam menos do que o habitual (julho de 2020); 3,2 milhões de pessoas ocupadas e afastadas não receberam remuneração; 30,1% dos empregados receberam menos do que o normalmente recebido. (POCHMANN, Marcio e OLIVEIRA, Dalila Andrade, 2020, pg. 186)

Com os dados apresentados, resta claro o grande impacto no meio trabalho e de grande impacto na vida de pelo menos 8,3 milhões de pessoas de acordo com os dados apresentados.

A pandemia afetou as relações trabalhistas de maneiras exorbitantes, porém neste íterim situações foram surgindo que anteriores ao COVID-19 era consideradas como absurdas e após passaram a ser compreensíveis, o que foi destacado no acórdão de relatoria do Des. GENTIL PIO DE OLIVEIRA, nos autos da RORSum-0010904-10.2020.5.18.0016, cuja ementa trago à baila:

RESCISÃO INDIRETA. IRREGULARIDADES NOS DEPÓSITOS DO FGTS. NÃO CONFIGURAÇÃO. PANDEMIA. DISTINGUISHING . A crise sanitária advinda da pandemia, impôs a adoção de diversas medidas na tentativa de se assegurar a manutenção dos empregos, até mesmo flexibilizando direitos trabalhistas, visando evitar situações ainda mais gravosas para toda a sociedade. No caso dos autos, verifica-se que as irregularidades nos depósitos do FGTS não causaram qualquer prejuízo direto e imediato ao empregado, pois nem mesmo houve alegação de ocorrência de hipótese de direito ao saque de valores da conta vinculada. Além disso, esta foi a única obrigação patronal descumprida. O que se verifica é que o reclamante intenta, em verdade, pôr fim ao pacto, após a adoção pela empresa de medidas de enfrentamento da crise financeira decorrente da pandemia (redução da jornada e, conseqüentemente, do salário, mantendo-se os empregos), sem arcar com os ônus do pedido de demissão. Aplica-se ao caso o distinguishing , para afastar a rescisão indireta com base exclusivamente na irregularidade dos depósitos do FGTS.

Entretanto, é importante a análise e compreensão de que o momento enfrentado foi atípico de várias formas, medidas tiveram de ser tomadas para dar condições ao trabalhador de permanecer com seu emprego e ao empregado de ter condições de seguir com seu negócio de forma que não prejudicasse a ética e bons costumes.

Em situações como essas é necessário existir uma empatia de ambas as partes, como no caso apresentado as medidas foram tomadas em torno da situação pandêmica vivida no momento e a alegação irregularidade do pagamento do FGTS em tempos de enfrentamento às situações de calamidade e emergência pública em

decorrência do coronavírus, a rescisão só deve ser reconhecida se o empregado comprovar prejuízo imediato originário do descumprimento da obrigação.

Considerando que os valores do FGTS não estão à disposição dos empregados, desta forma não há o que se falar de prejuízos imediatos com o ausência do seu pagamento, embora a MP 927, que vigorou de 22/03/2020 a 19/07/2020, não tenha isentado os empregadores dos depósitos do FGTS, prevendo apenas a suspensão temporária dos recolhimentos referentes às competências de março, abril e maio de 2020, esse diploma jurídico não tratou da suspensão temporária do contrato de trabalho, mas de outras medidas de adaptação da legislação trabalhista à situação de emergência instaurada pela pandemia de Covid-19.

Tal condições, apontam alguns dos desafios enfrentados, como também, em outro sentido, onde surge a necessidade de aprendizados de novas tecnologias, uma nova forma de gerir e interagir entre equipes, a necessidade de conciliar a família e o trabalho, na relação entre empresas e trabalhadores a administração do tempo e dos esforços de trabalho é um desafio, por sua vez este tipo de controle em conjunto com estabelecimento de metas devem ser para interagir nesta relação elaborando uma forma de incentivos e motivação dos trabalhadores, o que nem sempre é realizado, pois as dificuldades de colocar em prática essas ações no regime de teletrabalho se intensifica.

(...) na ADI 6363, que versava sobre a possibilidade de acordo individual para redução de salário e jornada durante a pandemia da COVID-19, em relação aos trabalhadores inseridos em determinadas faixas salariais, contida na MP nº 936/2020, o STF entendeu não haver inconstitucionalidade a animar concessão de liminar. (POCHMANN, Marcio e OLIVEIRA, Dalila Andrade, 2020, p. 162)

De acordo com a nota técnica Potencial de teletrabalho na pandemia: um retrato no Brasil e no mundo de Geraldo Sandoval Góes, Felipe dos Santos Martins e José Antonio Sena do Nascimento, o IBGE e o Ministério da Saúde (MS) com a intenção de subsidiar a saúde pública se aliaram para que fosse implantado uma nova versão do PNAD (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio) com a intenção de monitorar a incidência do COVID-19 nacionalmente, dentre outras coisas através do PNAD “O IBGE vai identificar ainda as pessoas que estão em teletrabalho, saber quantas horas trabalham, além de fazer um mapeamento da informalidade” (online, acessado em 01/03/2022, <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/biblio->

[1145204](#)) trazendo como principal objetivo verificar como a pandemia do COVID-19 modificou o trabalho no Brasil.

No livro TELETRABALHO e a pandemia da COVID-19 de Viviane Mishima Santos, Marina Gregghi Sticca, e Thais Zerbini é citadas estratégias protetivas que favorecem a interação social com intuito de lidar com o isolamento e o sentimento de solidão enfrentados por teletrabalhadores, podendo ser adotados pelas organizações e gestores sendo elas: promover a interação, criar espaço para união e senso de pertencimento dos trabalhadores utilizando para este fim plataformas e ferramentas que corroboram para este contato, auxiliar, orientar, oferecer suporte e dar feedbacks. (pag. 10, 2020)

Sem dúvidas é de grande importância que a análise das atividades desempenhadas e de fluxos de trabalho seja realizada por parte do empregador, para que não ocorra sobrecarga de trabalho, sendo assim é fundamental que sejam desenvolvidas estratégias de apoio para os trabalhadores.

Conforme bem expressado no artigo Desafios do teletrabalho na pandemia COVID-19 quando o home vira office “...antes, o trabalho era tradicionalmente possuidor de uma localização geográfica. Agora temos uma espécie de trabalho em nuvem, na qual o sujeito deve registrar continuamente provas de seu esforço.” Ou seja, é incumbido ao trabalhador demonstrar constantemente provas do seu esforço como forma de tranquilizar seu gestor, o que muitas vezes acaba controlando o seu tempo mesmo dentro de sua própria casa, sem levar em consideração os impactos de tarefas domésticas e o convívio que o trabalhador deve ter com seus familiares o que de certa forma direta afeta em seu tempo de esforço laboral.

Conforme reflexão feita por Raquel Losekann e Helena Mourão:

Acreditamos, assim, que a intensidade do trabalho na nossa subjetividade foi potencializada, através do teletrabalho em uma situação de isolamento social. O trabalho passou a ocupar e dividir espaço com outras atividades, misturando e invadindo espaços que antes possuíam limitações mais claras. Essa intensificação pode ocasionar a diminuição dos espaços e momentos dedicados ao ócio, ao convívio familiar, ao descanso e reabilitação física e mental. Os cuidados com a saúde física e mental devem ser ampliados em momentos da crise, sendo necessário o alerta de que o trabalho não pode ser extenuante e provocador de adoecimento.

Não estamos defendendo a redução de atividades ou da jornada de trabalho, mas sim o respeito a essa jornada com o estabelecimento de metas factíveis de forma a evitar os efeitos negativos da flexibilização da rotina de trabalho. Assim, o estabelecimento de atividades e seus prazos devem ser realizados com base na temporalidade e na presença dos recursos necessários para sua efetivação. (online, acessado em 21/02/2022,

<https://periodicos.uem.br/ojs/index.php/CadAdm/article/view/53637/751375150139>)

Ou seja, deve haver uma compreensão e empatia com relação a certas cobranças realizadas por empregadores, de forma que não seja privado do teletrabalhador o contato com sua família e outras atividades pertinentes a sua casa. Sem dúvidas, a preocupação das empresas e seus gestores é fundamental, principalmente com a saúde mental e física de seus colaboradores, a pandemia do COVID-19 levou a atitudes rápidas sem o devido planejamento o que somou a estresses, e preocupações que afetou de forma direta a todo o mundo, e consequentemente a necessidade de adaptações rápidas.

A Lei nº 13.979, 6 de fevereiro de 2020 dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus responsável pelo surto de 2019, e tem como principal objetivo a proteção da coletividade.

Em seu artigo 2 é disposto as principais medidas adotadas no período pandêmico:

Art. 2º Para fins do disposto nesta Lei, considera-se:

I - **isolamento**: separação de pessoas doentes ou contaminadas, ou de bagagens, meios de transporte, mercadorias ou encomendas postais afetadas, de outros, de maneira a evitar a contaminação ou a propagação do coronavírus; e

II - **quarentena**: restrição de atividades ou separação de pessoas suspeitas de contaminação das pessoas que não estejam doentes, ou de bagagens, contêineres, animais, meios de transporte ou mercadorias suspeitos de contaminação, de maneira a evitar a possível contaminação ou a propagação do coronavírus.

O artigo 3, § 3º, dispõe sobre a justificativa das faltas de trabalho durante a pandemia do COVID-19:

Art. 3º Para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus, poderão ser adotadas, entre outras, as seguintes medidas:

(...)

§ 3º Será considerado falta justificada ao serviço público ou à atividade laboral privada o período de ausência decorrente das medidas previstas neste artigo.

Desta forma, resta claro que não havia muitas opções com relação às medidas que deveriam ser tomadas, exigindo assim decisões rápidas por parte dos empregadores e adaptações necessárias, que muitas vezes não contavam com a devida preparação para lidar com o novo momento enfrentado. O empregador teve de lidar com a falta de mão de obra devido ao afastamento necessário do colaborador de

suas atividades e o trabalhador tinha de adaptar sua residência para o trabalho sem a devida estrutura necessária para isso.

O trabalho remoto, configurado como forma de trabalho flexível, agora se estende às residências dos trabalhadores. Apesar de ser visto como um “remédio para os males”, também gera um problema em vários sentidos: seja na saúde visto que não contam com o uso de equipamentos que otimizam a qualidade do trabalho, barreiras culturais, de modo que as empresas muitas vezes possuem uma certa resistência em renunciar ao controle físico do trabalho; a dificuldade na administração do cuidado com as crianças, afazeres domésticos e o trabalho da empresa, entre outras situações que ocorrem durante o trabalho remoto.

Assim, quando olhamos para as condições para o teletrabalho, os enormes desafios enfrentados pelos trabalhadores de diversos setores da economia, sejam eles públicos ou privados, está ligado à jornada de trabalho, de custos adicionais e condições da qualidade da atividade realizada considerando a influência na sua saúde. A falta de padronização do tempo de trabalho, por sua vez, caracteriza como um grande insulto as conquistas já realizadas para a classe trabalhista. Ao depender do tipo de legislação acolhida pelo país acaba afetando diretamente o espaço privado do trabalhador e as várias formas de controle da vida do colaborador.

2.1. IMPACTO DO TELETRABALHO OU HOME OFFICE PARA MULHERES

Neste sentido, é importante avaliar a diferença das dificuldades no teletrabalho para homens e mulheres. Assim como em outras regras trabalhistas, como tempo de serviço e idade para aposentadoria, limite para emprego de força no trabalho contínuo e trabalho ocasional, existe a diferença nas dificuldades que podem ser enfrentadas pelas mulheres.

Senão vejamos os dados apresentados no livro *A DEVASTAÇÃO DO TRABALHO: A classe do labor na crise da Pandemia*:

A análise dos quase 400 depoimentos, que eram opcionais para os respondentes, evidencia a assimetria entre mulheres e homens no que se refere ao trabalho de cuidado dos filhos e da casa. As mulheres relataram, com frequência expressiva, “a dificuldade em relação à concentração e às interrupções que sofrem durante a atividade laboral em casa” (BRIDI, BOHLER, ZANONI, 2020, p. 39). Para os homens, em seus depoimentos, o termo “dificuldade” apareceu mais conectado à falta de contato com os colegas, enquanto para as mulheres o cuidado com as crianças e com a casa:

O trabalho remoto tem sido, no geral, muito bom. A minha única dificuldade tem sido alcançar a meta mensal, visto que tenho uma filha de 3 anos em casa e o pai trabalha fora o dia todo e ainda tem aulas on-line da faculdade à noite, todos os dias, então o cuidado com ela fica praticamente todo para mim. Porém, a meta a ser atingida não diminuiu. (Técnica do Seguro Social, 1 filho), (POCHMANN, Marcio e OLIVEIRA, Dalila Andrade, 2020, p. 191)

Dessa forma conforme o relato retro mencionado, é possível verificar que a maior dificuldade que as mulheres enfrentaram durante o teletrabalho ou o home office na pandemia é no sentido de conciliar a vida e responsabilidades familiar, em que muitas vezes foi necessário se desdobrar com cuidados com filhos que foi impedido de ir para colégio/creche/babá devido ao vírus que circulava entre a sociedade, sendo barrada até mesmo de sair de sua própria casa, e conciliar com metas inalteradas, sendo essas que não consideraram os impactos do novo ambiente de trabalho, e que muito pelo contrário, se tornaram até maiores na tentativa de controle do colaborador. Ora, um ambiente novo traz consigo a necessidade de um período de adaptação e avaliação de novos cenários, sendo este último fundamental e de grande impacto no desempenho e/ou desenvolvimento do colaborador.

Por outro lado, para os homens a falta do contato com os colegas foi o que mais lhes trouxeram dificuldades, conforme relata a citação retrô, motivo este que na maioria das vezes o alicerce familiar está concentrado mais em mulheres, do que em homens, porém isso não quer dizer que em algumas situações o homem desempenha o mesmo lugar que uma mulher na estrutura familiar.

É válido salientar que anteriormente a pandemia era possível a contratação de terceiros para dar o devido suporte nas responsabilidades da casa, tais como, cuidar dos filhos, do almoço/jantar entre outros, o que foi influenciado diretamente durante e pós pandemia devido a impossibilidade de contato com pessoas que não residem no mesmo ambiente. Nesse sentido, pode-se verificar que além das pessoas precisarem realizar as atividades já desempenhadas no ambiente de trabalho, foi necessário adaptar a outras atividades que o meio familiar exige.

Ora, como seria possível a mãe deixar de ser mãe e dar o devido suporte necessário para o filho ou cuidar dos afazeres necessários da casa, como providenciar o almoço e outros cuidados para com o mesmo? Ou até mesmo dividir o local de moradia para trabalho, escola e casa? Quais pessoas estavam com estruturas tão bem-preparadas para uma situação repentina ou sequer poderiam ter um planejamento tão bem elaborado? A mãe não poderia negligenciar o seu papel como mãe, considerando que, ao trabalhar presencialmente contava com uma babá,

escolas, creches que forneciam este suporte para a criança enquanto ela desempenhava as atividades trabalhistas. O planejamento e estruturação para um local de trabalho como esses leva certo tempo para adaptação das partes.

Pois bem, é fático que tais considerações muitas vezes não foram levadas em consideração ou sequer colocadas em pauta de discussão, na maioria das vezes as metas continuaram as mesmas de um período em que nada disso havia acontecido, o que influencia diretamente no relacionamento familiar do empregado, que foi necessário inovar no meio familiar para que alcançasse os parâmetros determinados pelo empregador, que demarcou novas formas para acompanhamento de suas atividades como também em cuidados e suporte com a família que não estavam preparadas para uma mudança de forma repentina como ocorreu.

Nesse sentido, fica claro o motivo pelo qual várias famílias se desestruturaram durante a pandemia do COVID-19 em que divórcios em todo mundo ocorreram com bem mais frequência do que em outros anos, pois além de afetar a saúde pública, o meio de trabalho, afetou de forma estrondosa a rotina familiar, sendo esse necessário para sua manutenibilidade.

O livro também menciona que “A questão da jornada de trabalho sem limites e as dificuldades da separação do tempo de trabalho e de não trabalho foi um dos maiores problemas do trabalho realizado no domicílio” (POCHMANN, Marcio e OLIVEIRA, Dalila Andrade, 2020, p. 192), ou seja, a falta de separação e discernimento para finalizar e dar continuidade no trabalho se torna um grande empecilho para a devida manutenção do trabalho dentro do ambiente familiar. Dessa forma, é válido mencionar que quando executado o teletrabalho é importante a avaliação do impacto familiar, a jornada de trabalho não pode ser indefinida, e o tempo de trabalho determinado previamente, e a análise das condições trabalhadas e os impactos na saúde do trabalhador, pois existe uma necessidade de descanso do trabalhador, organização de sua vida familiar entre outros aspectos.

Por sua vez o teletrabalho é desafiador em amplos sentidos, sendo como um dos primeiros desafios o de fiscalizar e assegurar direito no que tange a jornada de trabalho, condições ergonômicas de trabalho e aos gastos devidos a trabalho remoto.

Contudo, é fático que mesmo após o período da pandemia seja possível o desenvolvimento na relação trabalhistas devido a novas formas de gestão adotadas durante o período pandêmico e todo aprendizado adquiridos no teletrabalho.

3. NOÇÕES DE ACIDENTE DE TRABALHO E DOENÇAS OCUPACIONAIS

O acidente de trabalho está conceituado na Lei nº 8.213/91 em seu artigo 19, em que define que o acidente de trabalho “ocorre pelo exercício do trabalho a serviço de empresa ou de empregador doméstico ou pelo exercício do trabalho”, dessa forma caracteriza-se o acidente de trabalho é aquele que devido ao exercício do trabalho seja causado a morte, ou prejudique a capacidade física do trabalhador de alguma forma.

Assim sendo o acidente de trabalho é causado devido a uma situação repentina e ocasional com consequências iminentes, podendo provocar sequelas momentâneas ou duradouras, desde lesões provocadas por esforços repetitivos a transtornos somatoformes (normalmente caracterizado por um ou mais sintomas físicos crônicos com grandes níveis de angústia e preocupação, trazendo dificuldades para o bom desenrolar de funções devido a tais sintomas).

Em tese, todos os casos acidentes de trabalho é necessário a realização de perícia médica no Instituto Nacional de Seguro Social – INSS para que através do perito especializado seja avaliado a relação entre o acidente o trabalho desempenhado pelo empregado, e dependendo da gravidade do acidente é necessário que o trabalhador afaste-se de seu labor de forma temporária tendo em vista a incapacidade para continuar desempenhando as atividades rotineiras, ou até mesmo pode ser incumbido ao trabalhador o afastamento de forma permanente caso as lesões o torne incapaz para prosseguir desempenhando suas tarefas diárias.

Segundo pesquisa realizada pelo Ministério Público do Trabalho publicada em 05/03/2018, “desde o começo de 2017, ao menos um trabalhador brasileiro morreu a cada quatro horas e meia, vítima de acidente de trabalho” (online, acessado em 22/03/2022), dessa forma é possível compreender que o assunto abordado é preocupante e já abordado a alguns anos, a segurança deve ser resguardada diariamente, e deve ser o fator de maior importância dentro de uma empresa. Ora é válido considerar que o trabalhador passa grande parte do dia no seu labor a favor do empregado, se o ambiente no qual ele se encontra pode lhe causar risco, não poderá este desempenhar suas atividades com o apreço merecido, devido ao sentimento de temor por sua vida.

Cumprido dizer neste passo, que grandes desafios são enfrentados diariamente pelo trabalhador que ao procurar um meio para garantir o sustento para

sua família muitas vezes corre o risco de sofrer uma seqüela permanente ou até mesmo não retornar para casa devido a um acidente no trabalho, porém, cabe ressaltar que o mesmo desafio é enfrentado pelo empregador que, em algumas situações, fornecer o meio de segurança necessário para que o colaborador possa garantir sua segurança, mas que nem sempre é utilizado da maneira correta ou as vezes não é utilizado por imprudência o que acaba prejudicando a si mesmo.

As doenças ocupacionais são normalmente conhecidas por ergopatias, tecnopatia, ou doenças profissionais típicas. São desenvolvidas através de o exercício profissional em determinada atividade, o trabalho por ser um local onde o trabalhador passa a maior parte do seu dia, pode se tornar um grande obstáculo na saúde do colaborador, seja por condições inadequadas que prejudicam a saúde física, por estresse excessivo, ou por falta da utilização de EPI – equipamento de proteção individual. As doenças ocupacionais podem ser divididas em doenças profissionais que são aquelas provocadas durante o exercício de uma atividade em específico e que esteja listada na nas doenças relacionadas pelo Ministério Público do Trabalho, e doença do trabalho que apesar de não ser especificamente desenvolvida por uma determinada função é desencadeada durante o exercício de sua função, tendo origem devido suas condições de trabalho.

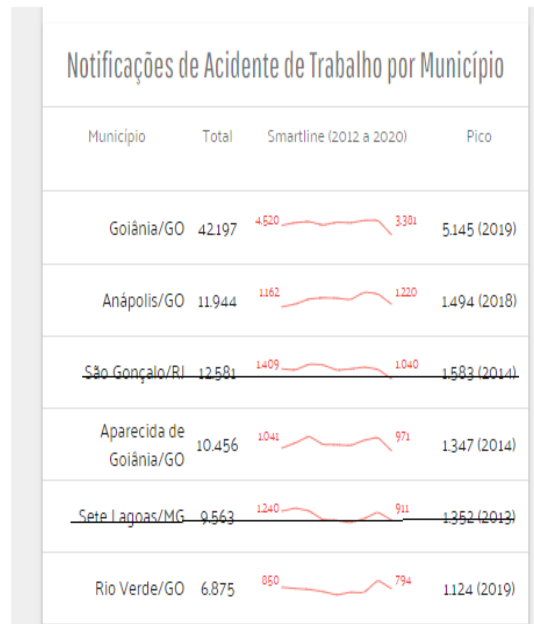
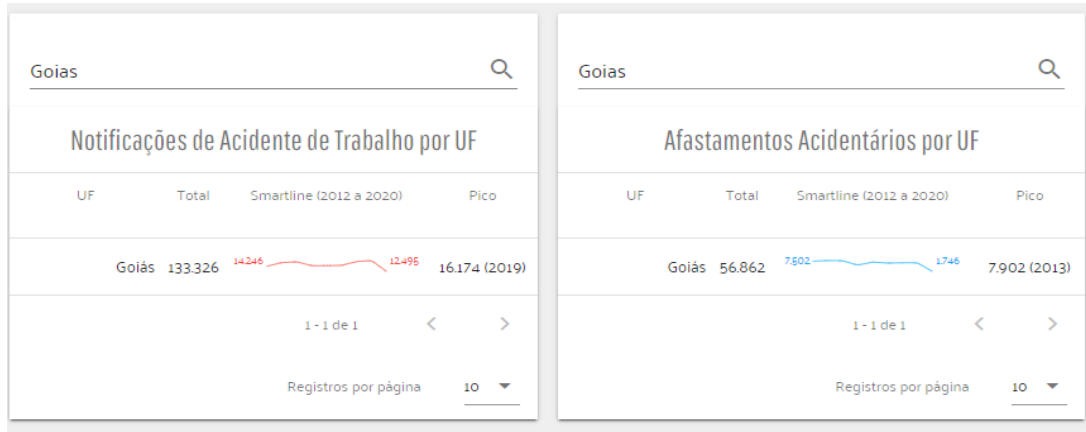
Nesse sentido, as principais doenças ocupacionais são: LER – Lesão por Esforço Repetitivo, Asma Ocupacional, Dermatose ocupacional, Surdez temporária ou definitiva, Antracose Pulmonar, DORT – Distúrbios Osteomusculares relacionados ao Trabalho.

Rosylane Rocha, presidente da Associação Nacional de Medicina do Trabalho – ANAMT, enfatiza sobre as causas dos acidentes:

“Doenças ocupacionais precisam sempre de uma análise criteriosa segundo a literatura científica. Nem todas as lesões/doenças estão relacionadas com o trabalho, mesmo que ocorram durante as atividades laborais. A necessidade de adaptar de improviso a estação de trabalho, pode acarretar lesões osteomusculares se não estiver ergonomicamente adequado” (online, acessado em 21/02/2022, <https://clinicadrcristovam.com.br/acidentes-de-trabalho-em-home-office-o-que-a-lei-preve/>)

De acordo com o Observatório de Segurança e Saúde no Trabalho desenvolvido pela iniciativa SmartLab de Trabalho Decente, em conjunto com pesquisadores da Faculdade de Saúde Pública da USP no âmbito do projeto “Acidente de Trabalho: da Análise Sócio Técnica à Construção Social de Mudanças” com o

intuito de disponibilizar informações de diversas óticas desde 2012 à 2020 em todos os estados do país é possível analisar o seguinte cenário no estado de Goiás:



(online, acessado em 22/03/2022, <https://smartlabbr.org/sst>)

Nesse diapasão, é possível analisar que no estado de Goiás os registros apresentados, entre o período de 2012 à 2020 o pico de registro de acidentes ocorreu no entre o ano de 2018 e 2019. A projeção apresentada se refere a trabalhadores que laboram ou trabalharam com carteira assinada e no RGPS. Ora somente no ano de 2019 é apresentado o pico de acidente de trabalho no município de Goiânia no total equivalente a 5.145 acidentes, sendo assim, cabe a cada empregador, trabalhador avaliar se o labor realizado diariamente está sendo realizado de maneira minuciosa com relação a devida segurança necessária para o desempenho das atividades.

Para tanto, é importante destacar, que cabe ao Ministério Público do Trabalho fiscalizar e acompanhar se todos os cuidados necessários para o bem-estar e devido cumprimento da legislação estão sendo tomados, cuidando para educação das corporações e colaboradores, ressaltando a importância para o trabalhador e o empregador da boa manutenção da segurança interna. O procurador-geral do Trabalho, Ronaldo Curado Fleury comentou: “É importante que as empresas, os trabalhadores e o próprio governo se conscientizem. Que as políticas públicas sejam direcionadas para garantir que os trabalhadores possam voltar para casa vivos e saudáveis” (online, acessado em 22/03/2022, <https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2018-03/mpt-cada-quatro-horas-e-meia-uma-pessoa-morre-vitima-de-acidente-no-brasil>), criticando a forma em que quando o trabalhador acidentado deixa de ser responsabilidade do empregador e passa a ser responsabilidade da previdência social.

Ora, cada acidente de trabalho enfrentado pela empresa e trabalhador não se restringe a tão somente estes citados, pois envolve diretamente a saúde pública, perda para as famílias e o econômico e previdenciário que por sua vez afeta de forma geral a sociedade.

Luís Fabiano de Assis procurador do trabalho e co-coordenador do laboratório de gestão (SmartLab de Trabalho Decente) afirma que:

Os acidentes de trabalho envolvem um problema de saúde pública, econômico e previdenciário – em um momento em que se discute a necessidade de reformar [alterar as regras da] Previdência Social. Há perdas de vidas, perdas para as famílias, para a economia e um aumento do número de ações na Justiça. (online, acessado em 22/03/2022, <https://smartlabbr.org/sst>)

Resta claro que, discussões sobre o assunto precisam ser levantadas para que estimule os empregadores a trabalharem formas para diminuir os riscos de acidentes de trabalho evitando prejuízos de forma geral, pois desta forma é possível garantir ganhos em diversos sentidos.

3.1. FUNDAMENTAÇÃO LEGAL

Nos termos da Lei nº 8.213/91 em seu artigo 19 é definido o que é o acidente de trabalho, como também as responsabilidades da empresa quando ocorrido e suas penalidades.

Art. 19. Acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art. 11 desta Lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho.

§ 1º A empresa é responsável pela adoção e uso das medidas coletivas e individuais de proteção e segurança da saúde do trabalhador.

§ 2º Constitui contravenção penal, punível com multa, **deixar a empresa de cumprir as normas de segurança e higiene do trabalho.**

§ 3º É dever da empresa prestar informações pormenorizadas sobre os riscos da operação a executar e do produto a manipular.

§ 4º O Ministério do Trabalho e da Previdência Social fiscalizará e os sindicatos e entidades representativas de classe acompanharão o fiel cumprimento do disposto nos parágrafos anteriores, conforme dispuser o Regulamento.

Nesse sentido, a Lei nº 8.213/91 faz a divisão entre doenças profissionais e doenças do trabalho (Art. 20, I e II), esclarecendo e demonstrando os principais tipos de acidente de trabalho que podem ocorrer, após o legislador verificar a existência de diversas doenças que podem ter relação com o meio de trabalho, através da Lei nº 11.430/2006 foi incorporado o artigo 21-A na Lei nº 8.213/91 o qual dispõe correlaciona a ocorrência do acidente sofrido e circunstâncias.

Constatado o acidente de trabalho, o empregador tem por procedimento a comunicação do acidente de trabalho imediata até o primeiro dia útil que seguinte ao acidente, e esta comunicação é feita para previdência social onde é informado de forma detalhada o ocorrido e o colaborador acidentado. Caso a comunicação do acidente não ocorra é aplicado sanções severas por parte de autuações realizadas pelo Ministério do Trabalho (MTE) conforme dispõe os artigos 286 e 336 do Decreto nº 3.048/1999.

No âmbito do teletrabalho, o artigo 75E da Consolidação das Leis Trabalhistas prevê que “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”, dessa forma devem ser prestadas informações suficientes e orientações pelo empregador para que seja tomada as devidas precauções por parte do teletrabalhador com a finalidade de evitar doenças e acidentes de trabalho.

3.2. APLICABILIDADE DO ACIDENTE DE TRABALHO NO TELETRABALHO

Com a adesão cada vez maior do teletrabalho e suas modalidades, pouco se define ou se fundamenta o acidente de trabalho no teletrabalho. E com isso alguns questionamentos surgem quando se trata de acidente de trabalho no teletrabalho,

como também dúvidas sobre a responsabilidade do empregador em casos de acidente de trabalho.

Conforme explicado pelo advogado trabalhista Eliseu Silveira, da Brasil e Silveira Advogados quando contratados colaboradores para o regime de teletrabalho é obrigação da empresa fornecer as condições necessárias para o exercício do trabalho para que seja realizado com segurança.

O artigo 75E da CLT dispõe claramente que é obrigação da empresa fornecer instruções orais, audiovisuais e até escritas para que o trabalhador adeque à sua casa, ao seu home office, as práticas de boas posturas e práticas que vão evitar os acidentes de trabalho. Então é obrigação da empresa oferecer isso. Inclusive também é obrigação da empresa fiscalizar se os funcionários estão ou não cumprindo essas determinações. Além disso, fica claro na CLT que o trabalhador e a empresa devem firmar um termo ou um documento dizendo que o trabalhador irá cumprir essas funções e determinações de prevenção de segurança de trabalho. (online, acessado em 21/03/2022, <https://www.anamt.org.br/portal/2021/01/04/acidentes-de-trabalho-em-home-office-o-que-a-lei-preve/>)

Ora, nesse entendimento é possível verificar que não cabe a empresa somente contratar um funcionário em uma modalidade de trabalho diferente, existe preparos que precisam ser realizados no “terreno” trabalhado, de forma que o empregador esclareça sobre medidas que podem ser tomadas para que seu ambiente de trabalho seja agradável e influência de forma positiva em sua atividade, medidas estas que na maioria das vezes precisam somente de ajustes, fato este, é que as atividades são melhores desempenhadas quando o empregado se sente confortável, está com sua saúde física, mental o engajamento para a realizar as atividades são positivas.

3.3. QUAL A RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR DIANTE DO ACIDENTE DE TRABALHO NO TELETRABALHO?

Nesse sentido, com relação ao teletrabalho é importante destacar o que qual as medidas utilizadas atualmente nesse sentido, a CLT possui a previsão sobre home office e trabalho em domicílio que de acordo com o artigo 6º, no entendimento que **"não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância,** desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego." (grifo meu).

Deixando de forma clara a existência de uma equiparação para tal modalidade de trabalho com a forma convencional, ou seja, não é possível o empregador alegar ausência de responsabilidade em um acidente de trabalho ocorrido durante o desempenho da atividade do teletrabalho em sua casa, pelo simples fato de não ocorrer nas dependências da empresa. Ou seja, de forma precisa faz saber-se que há de fato a legítima responsabilidade civil do empregador em situações de doença ocupacional ou acidente do trabalho, considerando como vítimas o teletrabalhador.

Apesar dos diversos benefícios e dificuldades supridas obtidas através do teletrabalho, este porém pode trazer em pautas discussões sobre diversos novos assuntos, em tratando-se da saúde do trabalhador essa nova formas de trabalho remoto podem levar a riscos à saúde sem precedentes. De fato, uma das principais preocupações está profundamente relacionada às regras ergonômicas para os teletrabalhadores, o local em que são realizadas as atividades laborais sem causar perdas e danos aos funcionários.

Outra questão ligada a isso é que o problema também está relacionado à sobrecarga de trabalho e, portanto, pode estimular o diagnóstico de doenças. Com efeito, simplesmente o trabalho não ser realizado no espaço físico do empregador não o isenta, intrinsecamente, da sua responsabilidade nem do dever de proteção do trabalhador.

Nesse cunho, é dever dos empregadores educar os trabalhadores de acordo com a lei para prevenir o surgimento de doenças e proteger seus empregados de acidentes que possam ocorrer no trabalho em domicílio.

Ao mesmo tempo, é válido mencionar que, conforme prevê o 19 da Lei nº 8.213/91, lesões acidentais do trabalho ou impedimentos funcionais que resultem em perda, redução da capacidade ou morte para o trabalho ocorrem de maneira imprevista, não sendo possível prever seu acontecimento.

Por outro lado, no que concerne às doenças ocupacionais conforme demonstrado anteriormente, de acordo com o artigo 20, incisos I e II da Lei da Previdência Social citada, esta ocorre em decorrência de atividades exercidas diretamente relacionadas ao trabalho exercido. Por tanto, sendo considerado o dano, a relação de causalidade e a responsabilidade do empregador, o colaborador poderá recorrer aos seus direitos buscando o Poder Judiciário para resolução e reparação do dano sofrido.

Dito isso, um dos pontos de atenção que deve ser observado para quem se encontra nessa modalidade de labor a distância é a ergonomia, que seja construído e desenvolvido para estes trabalhadores um ambiente no qual seja possível desempenhar atividades sem que cause danos à saúde. Outra situação que é preciso ser observada é as demandas repassadas aos colaboradores, de forma que não sobrecarregue este, evitando assim o desenvolvimento de doenças psicológicas e físicas.

Sendo assim, é fático analisar que o fato do empregado não desempenhar suas atividades no ambiente físico o qual está localizado a sede da empresa de trabalho, não afasta a responsabilidade do último e nem sequer a responsabilidade por possíveis acidentes de trabalho.

Nesse diapasão, o julgamento ocorrido no 24ª Região do TRT, em julgamento ao recurso ordinário onde uma professora alegou acidente de trabalho, processo nº 0024280-79.2016.5.24.0002, dispôs da seguinte forma:

“...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. (TRT-24 00242807920165240002, Relator: FRANCISCO DAS CHAGAS LIMA FILHO, Data de Julgamento: 23/04/2019, 2ª Turma)” (Grifo meu)

Conforme demonstrado de forma cristalina, não há como o empregador se afastar de sua responsabilidade na segurança do empregado em razão de ser dever do empregador, uma vez que configurado o nexos causal, dano ou culpa do empregador o colaborador fica amparado juridicamente pelos danos sofridos, sejam eles materiais ou morais.

Com relação a isso o professor Sebastião Geraldo de Oliveira ensina que:

"(...) Numa sequência lógica, o exame da causalidade deve ser feito antes da verificação da culpa ou do risco da atividade, porquanto poderá haver

acidente onde se constata onexo causal, mas não a culpa do empregador; todavia; jamais haverá culpa patronal se não for constatado o liame causal do dano com o trabalho.

No acidente do trabalho típico, a presença causal fica bem evidente. A simples leitura da CAT permite a verificação do dia, hora, do local e dos detalhes da ocorrência. A descrição do evento facilita a percepção do vínculo de causalidade do infortúnio com exceção do contrato laboral.

Por outro lado, a identificação do nexo causal nas doenças ocupacionais exige maior cuidado e pesquisa, pois nem sempre é fácil comprovar se a enfermidade apareceu ou não por causa do trabalho. Em muitas ocasiões serão necessários exames complementares para diagnósticos diferenciais, com recursos tecnológicos mais apurados, para formar o convencimento quanto à origem ou as razões do adoecimento". (online, acessado em 05/04/2022, <https://www.conjur.com.br/2021-jul-22/pratica-trabalhista-acidente-trabalho-regime-teletrabalho>)

A vista disso, é de extrema importância que as empresas e gestores tomem as devidas precauções para fornecer ao trabalhador um ambiente adequado e munido dos devidos equipamentos, como também orientações sobre cuidados ergonômicos, atitudes que reduzem o risco de acidentes ou doenças psicológicas para o desempenho de seu labor.

Apesar de especificado no art. 75E da Lei nº 13.467/2017, quanto às responsabilidades do empregador, e ainda em seu parágrafo único que, "o empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador", é válido destacar que existe uma dificuldade na fiscalização no ambiente de trabalho do teletrabalhador, entanto, é importante que o empregador esteja sempre disponível caso o colaborador precise de algum suporte em seu local de trabalho para evitar transtornos.

Uma vez que fique comprovado que o trabalhador não aderiu às sugestões e determinações propostas pela empresa, e de alguma forma seja surpreendido por prejuízos em sua saúde decorrente a suas atividades trabalhistas, devido a falta do nexo causal o empregador fica livre de quaisquer responsabilidades.

Nessas razões o artigo "O acidente de trabalho no regime do teletrabalho" cita o caso concreto:

"caso concreto julgado pela 15ª Turma do TRT da 2ª Região (SP), em voto de relatoria do desembargador Jonas Santana de Brito, em que o tribunal trabalhista fixou tese de que a opção da empresa pelo direcionamento do empregado para o trabalho sob a forma de home office não a exime da obrigação de zelar por um ambiente de trabalho "seguro e sadio". Porém, como destacado pelo relator, referida obrigação esbarra em alguns limites, uma vez que a empregadora não tem livre acesso à residência do empregado, ou, via de regra, ao local onde os serviços serão prestados, de modo que não possui plenas condições de avaliar as efetivas condições de desempenho do labor, todo o mobiliário e os equipamentos utilizados pelo

trabalhador etc.” (online, acessado em 05/04/2022, <https://www.conjur.com.br/2021-jul-22/pratica-trabalhista-acidente-trabalho-regime-teletrabalho>)

Ou seja, no caso citado é possível refletir que mesmo quando o empregador fornece todo o suporte necessário ao empregado em suas atividades, ainda sim é possível que o acidente ocorra, tendo em vista que os cuidados devem ser tomados por ambas as partes da relação trabalhista, pois, caso seja tomado o cuidado por uma parte e seja negligenciado por outra parte ainda assim os prejuízos ocorrem e o maior prejudicado é o trabalhador considerando que é sua saúde que é afetada diretamente.

Ora, o empregador fica inibido de fiscalizar a residência do empregado, por causar até uma situação desconfortável, onde citado os limites no referido caso, limites esses que devem ser respeitados. Nesse sentido, se define como responsabilidade do empregador fornecer as orientações e materiais necessários para o cuidado do trabalhador e como responsabilidade do trabalhador realizar seguir as orientações repassadas, como também prezar pela manutenção do material fornecido.

O artigo 157 da CLT deixa claro a responsabilidade do empregador, vejamos:

Art. 157 - Cabe às empresas:

- I - cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho;
- II - instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais;
- III - adotar as medidas que lhes sejam determinadas pelo órgão regional competente;
- IV - facilitar o exercício da fiscalização pela autoridade competente.

Todavia, apesar da dificuldade na fiscalização das condições de trabalho de um teletrabalhador, é necessário que seja elaborado pelas organizações uma metodologia para melhor acompanhamento dos colaboradores que exercem esta modalidade de trabalho, algumas doenças ocupacionais estão mais fáceis de ser desenvolvidas devido aos movimentos repetitivos, exemplo disso seria a LER-Lesão por Esforço Repetitivo, inflamações na coluna, ombro, braço, devido a postura ou qualidade do assento, DORT – Doença Ortomolecular ou até mesmo doenças oculares.

Sendo assim, o empregador fica incumbido de resguardar a saúde de seus colaboradores através de práticas que auxiliem os trabalhadores a tomar as medidas

e cuidados necessários com sua saúde no ambiente de teletrabalho, ficando este encarregado de comprovar em caso de uma reclamação trabalhista que não foi devidamente orientado sobre os procedimentos adequados. Porém, caso fique comprovado que o empregador foi negligente ou imprudente em fornecer o treinamento necessário para os cuidados no ambiente laboral é imputado a ele a culpa sobre o evento que prejudicou a saúde do empregador. Podendo ser atribuído a este a responsabilização pelo dano causado, seja moral, estéticos ou material de acordo com a gravidade da situação danosa.

Por sua vez, resta claro a imperfeição no ordenamento com relação a modalidade de trabalho teletrabalho, a escassez de regulamentação acaba por gerar dúvidas na aplicabilidade deste, e diversas incertezas tanto pelos teletrabalhadores quanto ao empregadores que optam por utilizá -lo. E mesmo com todos os benefícios trazidos para ambas as partes e crescimento mundial nessa modalidade, ainda há necessidade de melhorias na previsão legal, para que algo tão benéfico e evolutivo não torne-se um prejuízo para as partes envolvidas.

É de grande valia a criação de normas mais abrangentes e específica para esse tipo de labor, com a finalidade de prever posturas contratuais a serem aderidas por ambas as partes, empregado e empregador, considerando que atualmente não há uma jurisprudência predominante sobre tal assunto abordado, visto que, quando o assunto é abordado com clareza e os direitos e garantias das partes são adquiridos em lei, a harmonia na relação contratual, evitando assim conflitos que podem ser levados ao Poder judiciário.

CONCLUSÃO

Nesse interim, é possível vislumbrar que o teletrabalho traz grandes oportunidades dentro de cada uma de suas modalidades, como também apesar de estar no mercado a algum tempo, a população brasileira teve conhecimento deste, devido a pandemia, nos últimos anos tem tomado uma intensidade maior no mercado de trabalho em todo o mundo, podendo ser explorado de formas positivas e produtivas para ambas as partes na relação trabalhista.

Por sua vez, essa modalidade de trabalho tem se fixado cada vez mais nas rotinas de contratações, deixando claro que mesmo após o fim da pandemia será utilizado, devido aos grandes benefícios que trazem ao empregado e empregador, sendo que, conforme abordado otimiza o tempo, não sendo necessário perder tempo no trânsito a caminho do trabalho, flexibilizando o tempo para trabalho, uma vez que, possibilita que seja desempenhado em qualquer hora, uma vez que a meta estipulada seja atingida, como também a redução de custos para o empregador em gastos com infraestrutura e gerando uma economia que possibilite o investimento em planejamentos e melhoria do negócio.

Porém, o tema do acidente de trabalho na modalidade de teletrabalho é muito carente de fundamentação legislativas, e começou a ser abordado com mais frequência somente após a pandemia, onde houve vários conflitos trabalhistas devido a modalidade de trabalho ter sido aderida de forma repentina e desordenada por diversas empresas. Apesar das informações trazidas pela Lei nº 13.467/17 à CLT sobre o tema de trabalho remoto algumas dúvidas surgiram, uma delas seria sobre o assunto tratado no artigo 75E, o qual aduz sobre a responsabilidade do empregador quando ocorre um acidente de trabalho, onde foi aberto uma possibilidade diversa de interpretação do tema, e conseqüentemente dúvidas e questionamentos surgiram.

No entanto, para conseguir interpretar esta questão é necessário primeiramente entender os principais conceitos de teletrabalho, como a pandemia afetou essa modalidade de trabalho e o acidente de trabalho quando ocorre, dessa maneira é possível avaliar qual é a responsabilidade do empregador e qual a responsabilidade do empregado, as medidas corretas a serem tomadas, as implicações no teletrabalho, como também os acidentes que o teletrabalhador estar suscetível ou doenças ocupacionais que podem prejudicar seu desenvolvimento profissional e sua vida pessoal.

Após essa análise, é fácil identificar que apesar das diversas possibilidades e benefícios que existem nessa modalidade de trabalho, algumas técnicas precisam ser utilizadas para enfrentar situações que podem surgir, seja conscientizar o trabalhador, ou fornecer meios para os quais o possibilite executar seu labor sem estar exposto a riscos ergonômicos para sua saúde, e a falta de regulamentação legislativa acaba por deixar em aberto alguns quesitos essenciais, pois não é tratado de forma clara, como pode ser sanado os vícios encontrados na relação de trabalho do teletrabalhador.

Nesse ínterim, existe uma certa urgência na necessidade de regulamentação do teletrabalho, dado que, é clara a evolução constante das tecnologias e a utilização cada vez maior deste tipo de contrato de trabalho em razão de que traria somente benefícios ainda maior para as partes uma disposição sobre este tema, podendo ser realizados em acordos coletivos ou em ajustes na própria CLT, para que seja disponibilizado a esta categoria maiores esclarecimentos sobre a classe de trabalho, facilitando cada vez mais a aderência dessa modalidade de trabalho nas empresas, que poderão usufruir de forma clara e certa dos benefícios que o teletrabalho oferece.

Logo, assim como em qualquer ramo do direito, quando adquirida a segurança jurídica sobre a relação contratual o seu crescimento será cada vez maior, rumo a modernização do sistema trabalhista atendendo assim às necessidades de todos os envolvidos atingindo assim o pleito da demanda, diminuindo o impacto de uma possível reclamação trabalhista.

À vista disso, o art. 75 E da CLT deixa entender que existe sim a responsabilidade do empregador quando ocorrido o acidente de trabalho, pois, é imputado a ele o dever de prestar o devido auxílio ao empregador quando desempenhado o labor em teletrabalho, não podendo deixar auxiliar o trabalho pelo simples fato deste não executar suas funções no ambiente o qual a empresa é constituída, ficando ao seu encargo prestar informações para segurança do teletrabalhador e verificar se as condições de trabalho são adequadas para o desempenho da atividade de forma segura e saudável para o empregador. Apesar das dificuldades encontradas para fiscalizar o ambiente de trabalho do teletrabalhador, a empresa deve fazer o necessário para acompanhar as condições de trabalho, não podendo deixá-lo à mercê de conhecimentos e cuidados por conta própria.

Em razão disso, caso o trabalhador sofra algum acidente de trabalho ou adquira alguma doença ocupacional, e seja avaliado que houve negligência do

empregador em fornecer os cuidados necessários, este pode procurar o Poder Judiciário através de uma reclamação trabalhista para reparação do dano sofrido.

Contudo, caso seja verificado que o empregador cumpriu seus deveres, mas o trabalhador não seguiu com as orientações fornecidas, o empregador fica isento de qualquer responsabilidade.

Considerando que o trabalhador possui o dever de se prevenir e se resguardar com as devidas orientações e equipamentos oferecido pelo empregador, pois caso ocorra negligência por parte do colaborador, o empregador fica inibido de ultrapassar as fronteiras da casa do empregado e impor a este a utilização dos meios necessários para sua devida segurança e respaldo, pois em caso de ausência de suporte pelo empregador este fica completamente responsabilizado por doenças ocupacionais que afete a saúde de seu empregado, porém não seria justo que o mesmo ainda sim fosse responsabilizado por falta de cuidados que o trabalhador possa ter.

Assim sendo, resta claro que a responsabilidade do empregador existe para com o empregado que desempenhe o teletrabalho, porém, o trabalhador também possui a responsabilidade de reportar a empresa caso identifique alguma dificuldade no seu ambiente de trabalho que possa atrapalhar e prejudicar sua saúde, para então evitar desgaste na relação de trabalho ou prejuízos permanentes para saúde do trabalhador.

Bem como é necessário que o poder legislativo estabeleça limites para essa modalidade de trabalho, para que essa relação de trabalho seja de fato amparada com todos os direitos e deveres estabelecidos na modalidade comum do trabalho, evitando conflitos e litígios que posteriormente possam surgir de uma relação de trabalho mal delineada e orientada, e todos nesta relação possam colher dos benefícios que lhe são disponibilizados pelo correto desempenho da relação trabalhista.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALVES, Rubens Valtecídes. Teletrabalho: um conceito complexo no direito brasileiro. Urbelândia: Revista do Curso de Direito, v. 35. p. 388, 2007.

Autonomia e trabalho informacional: o teletrabalho, Cinara L. Rosenfield e Daniela Alves de Alves, 2011 - <https://doi.org/10.1590/S0011-52582011000100006> Acessado em: 18/09/2021

Associação Nacional de Medicina do Trabalho, 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 em: 21/03/2022

BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. 7. ed. São Paulo: LTr, 2011. p. 263.

CAIRO JUNIOR, José. Curso de direito do trabalho. 5. ed. Salvador: JusPodivm, 2013. p. 337.

Cháris Telles Martins da Rocha e Fernanda Spanier Amador. O teletrabalho: conceituação e questões para análise. Disponível: <https://www.scielo.br/j/cebape/a/xdbDYsyFztnLT5CVwpxGm3g/?lang=pt&format=pdf> Acessado em: 18/09/2021

DESAFIOS DO TELETRABALHO NA PANDEMIA COVID-19: QUANDO O HOME VIRA OFFICE, Raquel Gonçalves Caldeira Brant LOSEKANN e Helena Cardoso MOURÃO. Disponível em: <https://periodicos.uem.br/ojs/index.php/CadAdm/article/view/53637/751375150139> Acessado em: 21/02/2022

DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943 - CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO, Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm Acessado em: 10/09/2021

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Curso de direito do trabalho. 12. ed. ver., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2018 p. 913 e 914.

LEI Nº 8.213, DE 24 DE JULHO DE 1991, Acessado em: 05/04/2022, Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm

Observatório de Segurança e Saúde no Trabalho O acidente de trabalho no regime de teletrabalho. TRT-2 10019642620165020242 SP, Relator: JONAS SANTANA DE BRITO, 15ª Turma - Cadeira 5, Data de Publicação: 14/06/2018. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2021-jul-22/pratica-trabalhista-acidente-trabalho-regime-teletrabalho> Acessado em: 05/04/2022

Potencial de teletrabalho na pandemia: um retrato no Brasil e no mundo, Geraldo Sandoval Góes, Felipe dos Santos Martins, José Antonio Sena do Nascimento. Disponível em: <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/biblio-1145204> Acessado em: 01/03/2022

PINEL, Maria de Fátima de Lima. TeleTrabalho: O Trabalho Sustentável Ecologicamente. Disponível em : <http://www.teletrabalhador.com/> Acessado em: 03/11/2021

Publicado em 05/03/2018 - 14:43 Por Alex Rodrigues - Repórter da Agência Brasil - Brasília, MPT: A cada quatro horas e meia, uma pessoa morre vítima de acidente de trabalho. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2018-03/mpt-cada-quatro-horas-e-meia-uma-pessoa-morre-vitima-de-acidente-no-brasil> Acessado em: 22/03/2022

SANTOS, Viviane Mishima, STICCA, Marina Gregghi e ZERBINI, Thais. TELETRABALHO e a pandemia da COVID-19. (recurso eletrônico), ed. Artmed, Porto Alegre, 2020 p. 10.

Teletrabalho no Brasil e no mundo. Disponível em: <https://sinfor.org.br/wp-content/uploads/2021/01/Teletrabalho-no-Brasil-e-mundo.pdf> Acessado em: 25/10/2021

Teletrabalho e sociedade da informação: modalidades e jornada de trabalho. Irineu Francisco Barreto Junior e Josiane Machado da Silva HERNANDEZ, Márcia Regina Pozelli. Novas perspectivas das relações de trabalho: o teletrabalho. São Paulo: LTr, 2011, p.16.

Disponível em: <file:///C:/Users/rodri/Downloads/Dialnet-TeletrabalhoESociedadeDaInformacao-5662367.pdf>

Acessado em: 12/11/2021

#SegurançaSaúdeNoTrabalho, Disponível em: <https://smartlabbr.org/sst> Acessado em: 22/03/2022