



**FACULDADE BAIANA DE DIREITO**  
**CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO**

**JORGE LUCIANO FREIRE FILHO**

**TELETRABALHO E COVID-19: IMPACTOS NA VIDA  
E SAÚDE DOS TRABALHADORES(AS) EM TEMPOS  
DE PANDEMIA.**

**Salvador**  
**2023**

**FACULDADE BAIANA DE DIREITO**  
**CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO**

**JORGE LUCIANO FREIRE FILHO**

Trabalho de Conclusão de Curso  
apresentado à Faculdade Baiana de  
Direito e Gestão como requisito parcial  
para obtenção de título de Bacharel em  
Direito

Orientador: Adriana Wyzykowski.

**Salvador**  
**2023**

## **RESUMO**

O universo trabalhista sofreu grandes transformações nos últimos anos, seja pela produção de capital, seja pelas conquistas tecnológicas, fatores que trouxeram novos contornos para as relações trabalhistas. Diante desse fato, as categorias jurídicas que até o momento eram funcionais do Direito do Trabalho adentram no embaraço e novas decorrências que surgem no cenário da justiça laboral. Esta nova era é marcada pelo desenvolvimento de novas tecnologias e novos formatos de prestação de serviço que podem acarretar desafios aos Direitos do Trabalhador já garantidos. Uma das transformações é a mudança do trabalho presencial para o teletrabalho, que teve a migração acelerada devido à situação de calamidade pública causada pelo surto do coronavírus (SARS-CoV-2), causador da Covid-19, gerando nas empresas uma alta demanda de transformação e adequação ao novo modelo de trabalho, de forma compulsória a grande parte das empresas. Este novo formato de trabalho traz inúmeras discussões acerca da ocorrência do acidente de trabalho no teletrabalho. Qual será o limite da responsabilidade do empregador? A fisionomia tutelar do direito do trabalho, estruturada a partir do princípio da dignidade humana e da valorização social do trabalho, assegura ao empregado o direito à saúde e à segurança no ambiente do trabalho. No entanto, no teletrabalho, em razão de ser o serviço prestado à distância, muitas vezes em locais variados ao longo do contrato, o dever de manutenção e fiscalização do ambiente do trabalho pelo empregador pode ser dificultado ou inviabilizado. Ante o conflito de normas, deve o julgador analisar a responsabilidade do empregador a partir dos princípios da ponderação, razoabilidade e equidade.

**Palavras-chave:** Teletrabalho. Acidente de trabalho. Direitos. Responsabilidade.

## **ABSTRACT**

The labor universe has undergone great transformations in recent years, either by capital production or by technological achievements, factors that have brought new contours to labor relations. In view of this fact, the legal categories that until now were functional labor law enter into the embarrassment and new consequences that arise in the scenario of labor justice. This new era is marked by the development of new technologies and new service delivery formats that can create challenges to the Rights of workers already guaranteed. One of the transformations is the change from face-to-face work to telework, which had accelerated migration due to the situation of public calamity caused by the coronavirus outbreak (SARS-CoV-2), which caused Covid-19, generating in companies a high demand for transformation and adaptation to the new work model, compulsorily to most companies. This new working format brings numerous discussions about the occurrence of work accidents in telework. What will be the limit of the employer's liability? The tutelage physiognomy of labor law, structured from the principle of human dignity and the social valorization of work, guarantees the employee the right to health and safety in the work environment. However, in telework, due to the distance service, often in various places throughout the contract, the duty of maintenance and supervision of the work environment by the employer can be hampered or unfeasible. In the face of the conflict of norms, the judge must analyze the employer's responsibility based on the principles of weighting, reasonableness, and equity.

**Keywords:** Telework. Work accident. Rights. Responsibility.

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO</b>	6
<b>1 DIREITO DO TRABALHO: CONTEXTO HISTÓRICO</b>	8
1.1 EVOLUÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS	9
1.2 DIREITO DO TRABALHO E A FLEXIBILIZAÇÃO	11
<b>1.2.1 O trabalho na Era Tecnológica</b>	16
<b>2 ESTADO DE CALAMIDADE, COVID-19</b>	19
2.1 DO TELETRABALHO	25
2.2 DO TELETRABALHO E A PANDEMIA	27
2.3 IMPORTÂNCIA DO TELETRABALHO NO ÂMBITO SOCIOJURÍDICO	30
2.4 DIREITO À DESCONEXÃO NO TRABALHO REMOTO NO BRASIL	42
<b>3 ACIDENTE DE TRABALHO</b>	49
3.1 ACIDENTE DE TRABALHO, IMPORTÂNCIA E TIPIFICAÇÃO	50
3.2 MEIO AMBIENTE DO TRABALHO, NORMAS DE SEGURANÇA E SAÚDE E FISCALIZAÇÃO EFETIVA	51
<b>4 RESPONSABILIDADE CIVIL</b>	58
4.1 RESPONSABILIDADE OBJETIVA E SUBJETIVA	58
4.2 RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR FRENTE AO ACIDENTE NO TELETRABALHO	60
4.3 ACIDENTE NO TELETRABALHO	67
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS</b>	69
<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>	71

## INTRODUÇÃO

É imprescindível, para entender um dado ramo jurídico, o conhecimento da sua história, do seu surgimento, da sua evolução, analisar os aspectos políticos, sociais ou econômicos que o influenciaram. Isso se torna ainda mais verdadeiro quando se está diante de um ramo jurídico extremamente dinâmico e marcadamente social como Direito do Trabalho que sofre constantes e importantes influências das questões socioeconômicas nacionais e internacionais.

Dentre os fatores históricos que levaram ao surgimento e à evolução do Direito do Trabalho destacam-se a Revolução Industrial, é certo que o Direito do Trabalho é *in fieri*, estando em constante evolução e deve acompanhar as mudanças socioculturais e econômicas (KALED, 2020).

Contudo, como estas mudanças, em virtude, principalmente, da globalização e do desenvolvimento tecnológico, são muito rápidas, a legislação trabalhista, muitas vezes, não as acompanha. Desde a afirmação do Direito do Trabalho como ramo jurídico autônomo, estruturado em torno da relação de emprego, ocorreram diversas mudanças sociais relacionadas à evolução do sistema econômico, que se deram, entre outros aspectos, em razão da reorganização produtiva e do desenvolvimento tecnológico nos segmentos da microeletrônica, da informática e da telecomunicação.

Tais circunstâncias viabilizaram o rompimento das barreiras de tempo e espaço, caracterizando o mundo globalizado, estimulando a contratação por meio do teletrabalho, situação em que empregador e empregado estão separados geograficamente, podendo os serviços ser prestado a partir de qualquer lugar. Dessa forma, é inegável a necessidade de adaptação do direito do trabalho às mudanças nos modos de produção e organização do trabalho.

O Brasil, por meio da Lei no 13.467, de 13 de julho de 2017 passou por diversas modificações no ordenamento jurídico que regulamenta as relações trabalhistas que estavam em vigor desde a promulgação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em 1943. A nova legislação conhecida popularmente como Reforma Trabalhista, alterou, revogou e modificou diversos artigos e parágrafos da CLT, e mudou, de modo significativo, o funcionamento do mercado de trabalho desde que entrou em vigor em 2017.

Antes da Reforma Trabalhista, não havia que se falar em uma norma jurídica que disciplinasse a matéria referente ao teletrabalho. A rigor, o artigo 6º da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº. 5.452 de 1943, elucidava tímidas definições do trabalho em domicílio, razão pela qual, é possível concluir facilmente que estas não se revelavam minimamente suficientes para abarcar o teletrabalho na sua concretude.

De fato, a Lei 13.467/2017 trouxe significativas mudanças à Consolidação das Leis do Trabalho. Dentre as vastas alterações, a Reforma Trabalhista produz reflexos diretamente no teletrabalho, uma vez que essa “nova” forma de trabalho adquire regulamentação no Capítulo II-A, do novo estatuto do trabalho em conjunto com os artigos 75-A ao 75-E da CLT. Entretanto, em 2022 o Poder Executivo editou Medida Provisória 1108/22 que alterou alguns dispositivos e acrescentou novas regras ao teletrabalho (BRASIL, 2022)

Apesar do implemento destes dispositivos supracitados na legislação brasileira, a temática relacionada ao teletrabalho ainda se apresenta com uma enorme escassez de normas específicas sobre alguns desmembramentos argumentativos a respeito do assunto, neste contexto surge a seguinte questão: como se dá a responsabilização civil do empregador diante de acidente no teletrabalho?

Ante o breve explanado, o presente estudo justifica-se, visto que, o regime de teletrabalho passou por mudanças recentes no ordenamento jurídico brasileiro e devido a este fato se faz de suma importância sua análise devido ao atual número de adeptos a essa modalidade de trabalho.

## **1 DIREITO DO TRABALHO: CONTEXTO HISTÓRICO**

Primeiramente antes de tratarmos sobre a aplicação atual do teletrabalho no ordenamento brasileiro é preciso compreender o contexto no qual tal tipo de trabalho foi inserido, tratando em ordem: Direito do trabalho, a flexibilização das normas trabalhistas, direitos fundamentais, e a questão da pandemia do Covid-19.

O Direito do trabalho, surgiu no momento histórico da Revolução Industrial, por conta das demandas crescentes do operários que estavam trabalhando em condições subumanas, tal direito procurou garantir aos trabalhadores garantias legais e regulamentações trabalhistas, para, assim, evitar a evidente exploração que os mesmos sofriam na liderança dos seus empregadores.

Este novo direito procurou sanar uma das lacunas visíveis da sociedade, a relação de trabalho. Foi imposto por meio do Direito do Trabalho deveres e obrigações recíprocas perante os empregados e os empregadores. Um dos pontos mais importante foi a criação do contrato de trabalho, sendo este um acordo feito entre o contratante e o contratado, com o objetivo de firmar a relação trabalhista, formalizando e definindo um vínculo claro, esse contrato deve ser feito por livre e espontânea vontade.

O Direito do Trabalho no Brasil, possui seu início no ano de 1824, pois já existiam regulamentações trabalhistas nos Textos Constitucionais, todavia é importante ressaltar que tais regulamentações refletiam a época em que foram escritas, existindo inúmeras reformulações e adições que foram feitas ao longo dos anos.

O Direito do Trabalho que conhecemos atualmente surgiu com a Constituição Federal de 1988, sendo o ponto marcante para tanto para o

desenvolvimento do direito do trabalho, como para o avanço da democratização do Brasil (NASCIMENTO, 2014, p.59).

No ano de 2017, por meio da Lei Federal n.º 13.467/2017, foram instauradas mudanças perante a Constituição das Leis do Trabalho, e normas relevantes ao tema da relação de trabalho, tais mudanças foram compreendidas como a Reforma Trabalhista, sendo um outro ponto cerne da evolução histórica do Direito do Trabalho.

A motivação para a reforma trabalhista se deu por conta que muitas das normas legais que orientavam os direitos trabalhistas eram datadas, necessitando uma atualização da ordem trabalhista, tal reforma acarretou na mudança de mais de 100 dispositivos da CLT, garantindo avanços significativos, alguns exemplos são a evolução dos acordos de rescisão do contrato de trabalho, e regulamentação do trabalho em domicílio (VEIGA, 2019, p. 1).

Interessante notar que as mudanças proporcionadas pela reforma trabalhista não foram pacíficas, muitos doutrinadores acreditam que as mudanças foram feitas sem o devido cuidado, criando mais lacunas do que as preenchendo, precarizando os direitos da relação trabalhista pela motivação de modernizar o ordenamento.

## 1.1 EVOLUÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS

É imprescindível, para entender um dado ramo jurídico, o conhecimento da sua história, do seu surgimento, da sua evolução, analisar os aspectos políticos, sociais ou econômicos que o influenciaram afinal isso se torna ainda mais verdadeiro quando se está diante de um ramo jurídico extremamente dinâmico e marcadamente social como direito do trabalho que sofre constantes e importantes influências das questões socioeconômicas nacionais e internacionais.

Podemos afirmar que o trabalho é tão antigo quanto o homem. a partir do momento que o homem fixou-se a Terra e organizou se o sistema de trocas ele deixou de trabalhar sozinho ou com sua família para seu próprio sustento e surgiu a ideia de utilização do trabalho em benefício de pessoa diversa do próprio

trabalhador. Desde então o trabalho assumiu ao longo do tempo basicamente as seguintes formas: escravidão servidão corporações de ofício e de emprego (SILVA, 2018)

Na antiguidade, a mais importante forma de trabalho foi representada pela escravidão. O escravo sequer era considerado sujeito de direito era considerado apenas uma coisa, uma propriedade do “senhorio”, um objeto de direito. Por essa razão nas relações de trabalho decorrentes da escravidão não poderia fazer qualquer sentido cogitar se de um direito trabalhista. A única prerrogativa do estado do escravo era trabalhar (DE OLIVEIRA, 2020).

As primeiras leis centradas na garantia de proteção aos trabalhadores, como um estabelecimento de limite mínimo de idade para o trabalho na indústria e duração máxima da jornada de trabalho surgiram na Inglaterra berço da revolução industrial. A “Lei Peel” de 1802, limitou a 12 horas a jornada de trabalho dos menores nas fábricas; em 1824 foram reconhecidos os sindicatos na Inglaterra (DE OLIVEIRA SANTOS, 2017)

Seguiram-se leis que foram aos poucos formando corpos jurídicos que passaram a ser conhecidos como legislações trabalhistas nos diversos estados europeus. Na França o direito à greve foi reconhecido em 1864; na Alemanha os seguros sociais foram reconhecidos em 1881 e assim por diante (PAIVA, 2020).

No Brasil, a primeira Constituição a tratar do direito do trabalho foi a de 1934 final dentre os importantes direitos nela assegurados destacamos a garantia a liberdade sindical isonomia salarial o salário-mínimo a jornada de trabalho de 8 horas e as férias anuais remuneradas.

A Constituição de 1937 outorgada por Getúlio Vargas foi notoriamente intervenção monista, com forte presença do estado nas relações trabalhistas. Estabeleceu o sindicato único. criou a contribuição sindical, instituiu os tribunais do trabalho com poder normativo, como forma de evitar a livre negociação entre trabalhadores e empregadores, vedou o direito de greve, dentre outras ações (KELLER, 2020).

Em 1943, surgiu a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) como forma de sistematizar as diversas leis trabalhistas e esparsas e então existentes a CLT não é considerado um código como por exemplo o Código Civil ou Código Penal pois praticamente não o inovou o Direito, sua principal função foi reunir em um corpo único a legislação existente à época, consolidando-a.

A Constituição de 1946 foi bastante democrática rompendo com um intervencionismo exagerado da Constituição anterior. A Constituição de 1967 manteve os direitos trabalhistas estabelecidos na Constituição de 1946 (DE ALMEIDA, 2021).

Em 1988, foi promulgada a vigente Constituição. Na carta atual os direitos trabalhistas são amplamente tratados encontrando-se insculpidos, especialmente, nos artigos 7 ao 11. O constituinte adotou a técnica de arrolar os direitos trabalhistas como direitos sociais, parte integrante dos direitos fundamentais. Assuntos específicos do direito do trabalho minuciosamente foram tratados na atual Constituição, que acabou por estabelecer algo semelhante a uma verdadeira “CLT Constitucional” (SOUZA, 2019).

Com efeito muitas das regras anteriormente presentes na CLT restaram erigidas ao status de normas Constitucionais expressas a partir da Carta Magna de 1988. o que de certa forma acabou enriquecendo talvez demasiadamente as relações de trabalho no Brasil.

## 1.2 DIREITO DO TRABALHO E A FLEXIBILIZAÇÃO

Flexibilização do direito do trabalho, primeiramente temos que entender o conceito de flexibilização, este é entendido como uma forma de adaptar certo meio a vontade de outrem, tornar a forma original em um objeto mais maleável. A flexibilização de normas de trabalho é como a sociedade atual modifica as normas da relação trabalhista com o intuito de compatibilizar com os cenários econômicos, tecnológicos, políticos e sociais, podendo ser considerado como uma infração

direta aos princípios que protegem os direitos dos trabalhadores (MARTINS, 2000, p.26).

Todavia a flexibilização nem sempre é vista como algo negativo, ela pode ser o meio de evitar a rigidez das normas e possibilitar uma aplicabilidade célere e prática em situações que demandem um olhar mais cuidadoso (NASCIMENTO, 2014, p.60). Desregulamentação e flexibilização, é possível compreender a desregulamentação como um estado extremo da flexibilização, na qual os trabalhadores perdem a proteção do Estado, possibilitando uma autonomia privada, possibilitando que os empregadores regulamentem os direitos e obrigações das relações trabalhistas. A flexibilização, todavia, possibilita a intervenção estatal.

A importância da intervenção estatal e a sua relação com a flexibilização das normas trabalhistas, a intervenção estatal é o meio pelo qual o Governo protege os direitos fundamentais dos cidadãos e dos trabalhadores, impedindo que injustiças ocorram sem serem sancionadas. Os direitos fundamentais estão presentes na Constituição Federal de 1988, em seu Título II, Direitos e Garantias Fundamentais. Tal direito é considerado fundamental por ser inerente a todos os seres humanos, a partir do seu nascimento, muitos doutrinadores consideram como sinônimos os direitos humanos e os direitos fundamentais.

Interessante notar que nem todos os doutrinadores consideram como sinônimos os direitos humanos e os fundamentais, pois os direitos humanos são reconhecidos independentemente da positivação de um ordenamento, é um direito universal de todos os seres humanos, enquanto os direitos fundamentais só podem ser aplicados com a positivação do ordenamento constitucional relevante ao Estado em questão (SARLET, 2009, p.22-29).

O Brasil neste último ano sofreu inúmeras dificuldades, entretanto as que se demonstraram mais nocivas foram a recessão financeira e seu agravo por conta da pandemia causada pelo coronavírus. No dia 18 de março de 2020, a Câmara dos Deputados brasileira aprovou o projeto do governo que estabelece um estado de calamidade pública por conta do coronavírus, entretanto não houve mudanças significativas no âmbito trabalhista.

Uma pandemia é caracterizada por todas as formas de doenças infectocontagiosas que se disseminam mundialmente. Contrário a percepção

comum, as doenças possuem uma facilidade maior para sua proliferação em escala global no presente mais do que no passado, tendo em vista que hoje o acesso a viagens internacionais e locomoção local é de fácil obtenção (MENDES, 2018).

Neste momento de fragilidade econômica e social tanto os empregadores como os empregados tiveram que se adaptar aos novos regulamentos impostos pelo Governo. Tendo em vista a alta taxa de contaminação deste novo vírus e os perigos da conglomeração, muitos empregadores resolveram aderir ao trabalho à distância.

O que é o teletrabalho, ele é definido pelo uso de tecnologias de informação e comunicação (TIC), tais como celulares, computadores, tablets entre outros (Eurofound e OIT, 2017). O trabalho é realizado fora das instalações do empregador, sendo assim, o teletrabalho é definido como o trabalho realizado por meio de TIC fora dos locais de trabalho do empregador.

O teletrabalho deve ser firmado por livre e espontânea vontade, entre o empregador e o empregado, deverá ser definido no acordo ao local onde o trabalhador irá realizar suas funções, sendo esta sua casa ou localidades diversas, será definido também o horário de trabalho ou a quantidade de horas semanais, quais serão os instrumentos de comunicação, qual serão os mecanismos de supervisão e a forma de registrar as tarefas feitas. As atividades que se enquadram no teletrabalho são definidas pelos termos da Convenção (n.º 177) sobre o Trabalho a Domicílio, 1996, da OIT.

Conforme a OIT (1966, p. 1-2), o trabalho que é realizado por uma pessoa na sua casa ou em outras instalações à sua escolha, que não o local de trabalho do empregador; por remuneração; que resulte em um produto ou serviço conforme especificado pelo empregador, independente de quem forneça os equipamentos, materiais ou outros insumos utilizados, será considerado teletrabalho.

No âmbito do Poder Judiciário, o teletrabalho possui regulamentação através da Resolução 227, de 15 de junho de 2016, do Conselho Nacional de Justiça, o qual levou em conta o princípio da eficiência, do aperfeiçoamento da gestão de pessoas, dos avanços tecnológicos, e a Lei 12.551, de 15 de dezembro de 2011, a qual alterou o dispositivo do art. 6º da CLT, possibilitando a equiparação dos

efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios informatizados e telemáticos, aos realizados de forma direta e pessoal.

Em 2017 foi aprovada a Lei 13.467, sendo alterada a Consolidação das Leis Trabalhistas, o qual inclui as normas relativas ao teletrabalho, possibilitando a formalização desta atividade e estipulando regras formais.

Esses textos normativos são recentes, antes da existência deles muitas das entidades públicas e órgãos costumavam fazer as próprias normas sobre o tema, por meio de portarias e resoluções.

O teletrabalho é uma área que está em alto desenvolvimento, conforme uma pesquisa realizada pela Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades, foi comprovado um aumento de mais de 20% na adoção do teletrabalho por empresas durante os anos de 2016 até 2018. O teletrabalho é tido como um dos maiores indicadores da melhora na qualidade de vida e satisfação pessoal em países como a Europa (MELO, 2011, p.10-17). Entretanto fica a dúvida, quais são as vantagens do teletrabalho para o empregador e ao empregado?

A OIT tem se pronunciado a respeito do tema teletrabalho, principalmente sobre as vantagens tanto para o empregado como para o empregador (ILO, 2004 e 2013). Nas vantagens expressas foram demonstradas o aumento significativo da produtividade do trabalhador, a redução de custos dos empregadores e trabalhadores, um aumento na qualidade de vida do trabalhador, e ainda melhorias sociais, sendo estas, a diminuição do tráfego e a redução da poluição urbana.

A OIT afirma que a possibilidade de flexibilização do espaço e do horário de trabalho habilita uma maior diversidade no quadro de trabalhadores. Um exemplo disto seria o caso de uma mãe com filhos pequenos, em um ambiente de trabalho direto e pessoal este indivíduo não iria conseguir conciliar os seus horários, e não poderia manter o trabalho, entretanto com o advento do teletrabalho, esta mãe pode continuar trabalhando e ao mesmo tempo conciliando suas outras responsabilidades.

Todavia, a leitura da OIT sobre o tema é muito generalizada. Se formos observar mais a fundo, e conforme as ideias de MELO (2011), é possível determinar vantagens do trabalhador como: flexibilização dos horários, melhor

organização do tempo, possibilidade de conciliar o trabalho com demandas sociais, economia de tempo e monetária no transporte, e a possibilidade de maior autonomia para o modo de realizar as obrigações do trabalho.

As vantagens dos empregadores, conforme o doutrinador mencionado anteriormente, são: a redução de custos com espaço físico, aumento da produtividade de seus trabalhadores, diminuição das faltas, e a retenção de talentos.

As desvantagens, tanto ao empregador como ao trabalhador, não são tão numerosas quanto as vantagens, entretanto elas são significativas. Primeiramente o problema sobre o controle do empregado, e a perda de seu vínculo com a empresa, estes problemas ocorrem por conta de as organizações perderem o controle direto sobre o seu funcionário, tendo que utilizar meios indiretos, tecnológicos e informáticos, para o supervisioná-lo. O segundo problema é sobre a saúde mental dos trabalhadores, muitas vezes as empresas grandes diminuem a quantidade de empregados, e ao mesmo tempo aumentam as metas semanais, as jornadas de trabalho, causando um desgaste muito grande no psicológico do funcionário.

O caso do Yahoo de 2013 é tema muito polêmico para os defensores do teletrabalho, pois em 2013 o Yahoo resolveu cessar a continuidade do trabalho remoto, a empresa em questão tinha utilizado este método de trabalho por anos. A justificativa da decisão foi pela CEO da Yahoo da época, Marissa Mayer, a qual demonstrou que o teletrabalho não estava atingindo os resultados esperados, e pior, o teletrabalho ao seu ver seria inferior ao trabalho direto e pessoal.

Continuando sua justificativa, a CEO da Yahoo mencionou que o ambiente virtual limita a criatividade dos funcionários, e retratou que boa parte das ideias e decisões mais benéficas a empresa foram tomadas em momento de descontração e confraternização dos funcionários, por fim esclarece que o Yahoo precisa de funcionários unidos, algo que o ambiente virtual não possibilitou.

A parte interessante sobre a justificativa de Marissa Mayer é sobre a ideia do trabalho imaterial ser cogitado como forma de produtividade esperada dos funcionários, ficando claro que a empresa em questão espera muito mais do que o cumprimento da sua jornada de trabalho, ela deseja que seus funcionários

ofereçam ideias criativas.

Os críticos da decisão tomada pelo Yahoo alegaram que o motivo da falta de produção do trabalho imaterial pelos seus empregados se deu por conta de uma má gestão, e um descuido na área de comunicação. Conforme a opinião da doutrinadora Kowalski e Swanson (2005) é possível afirmar que o caminho para o sucesso de um programa de teletrabalho são o suporte, a comunicação e a confiança.

### **1.2.1 O trabalho na Era Tecnológica**

A inserção da tecnologia nos processos produtivos modifica a forma de estruturação e organização do trabalho, fazendo surgir padrões flexíveis de trabalho (CASTELLS, 2002) e tornando mais tênue a fronteira entre trabalho e vida pessoal, especialmente em se tratando de trabalho intelectual.

As tecnologias de informação e comunicação têm o potencial de gerar sobre as condições de trabalho o aumento do ritmo e da intensidade de trabalho, do controle patronal e do excesso de informação, além da confusão das fronteiras espaciais e temporais entre trabalho e esfera não profissional, conduzindo a uma flexibilidade espacial e temporal. A interação do trabalhador com o meio técnico modifica a forma de organização laboral, alterando o grau de autonomia e de independência do empregado e a quantidade de informações que o indivíduo recebe e tem que processar. Há, nesse sentido, o desenvolvimento de uma forma de controle do trabalhador mais eficiente e, ao mesmo tempo, sutil.

Os dispositivos tecnológicos de comunicação possuem a capacidade de libertação e de opressão, sendo necessária a constante modificação e adaptação dos instrumentos de resistência para lidar com essa nova forma de organização do trabalho (BRAGA, 2015).

O direito à desconexão do trabalho está inserido nesse momento de modificação da visão clássica do trabalho pela técnica, em que a fronteira entre vida pessoal e profissional era assegurada pela referência do tempo e do local de trabalho (LOKIEC, 2015). A hiper conectividade laboral gera “o aumento do tempo de trabalho habitual e o acréscimo da situação de disponibilidade do trabalhador”

(FERNANDES, 2018), sendo o fenômeno da conexão ao trabalho caracterizado pela fragmentariedade da prestação de serviços, possibilitado pelo acesso ao ambiente virtual de trabalho por dispositivos tecnológicos em momentos de descanso.

O elemento técnico constitui, por conseguinte, óbice à limitação do tempo de trabalho meios de comunicação tecnológicos também têm o potencial de acentuar as dificuldades de se limitar o âmbito dos poderes do empregador (BIDET; PORTA, 2016). A questão do uso das tecnologias de informação e comunicação destinadas ao trabalho envolve também repensar os limites do exercício dos poderes diretivo e hierárquico do empregador sobre seus empregados, em conjunto com a fixação de fronteiras à extensão das atividades profissionais.

Essas mudanças na estrutura do trabalho, decorrentes da implementação de novas tecnologias, fazem surgir a necessidade de repensar o Direito do Trabalho, com inserção de novos institutos que proporcionem a adequada fruição dos direitos trabalhistas frente aos novos modelos de labor e da reorganização do meio ambiente de trabalho

#### 1.2.2 As Normas protetivas da duração do trabalho

As modificações da estrutura do trabalho na Era Digital, decorrentes da inserção de equipamentos tecnológicos, produzem consequências na efetividade das normas relativas ao controle de jornada, em razão da dinamicidade e fragmentariedade dos períodos de prestação do serviço e da interrupção dos momentos de descanso.

A limitação de jornada, os intervalos intra e Inter jornadas e o descanso semanal remunerado inserem-se no âmbito das normas de ordem pública, cuja proteção é conferida pela Constituição Federal (BRASIL, 1988), sob o título de direitos sociais do trabalhador (art. 7º), e pela Consolidação das Leis do Trabalho (BRASIL, 1943). A respeito, o art. 7º, incisos XIII e XXII da CRFB/88, estabelece como direitos sociais que visem à melhoria da condição social dos trabalhadores urbanos e rurais:

“XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho; XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;”

A CLT (BRASIL, 1943) regulamenta as disposições relativas à jornada de trabalho, tratando de direitos que tem por finalidade a garantia do direito ao não trabalho. Nesse aspecto, ressalta-se que a necessidade de preservação plena dos períodos de descanso é sustentada em três principais fundamentos:

a) de natureza biológica, pois que visa combater os problemas psicofisiológicos oriundos da fadiga e da excessiva racionalização do serviço; b) de caráter social, pois que possibilita ao trabalhador viver, como ser humano, na coletividade à qual pertence, gozando dos prazeres materiais e espirituais criados pela civilização, entregando-se à prática de atividades recreativas, culturais ou físicas, aprimorando seus conhecimentos e convivendo, enfim, com sua família; c) de índole econômica, pois que restringe o desemprego e acarreta, pelo combate à fadiga, um rendimento superior na execução do trabalho. (SÜSSEKIND, 1996)

Todas essas normas de duração do trabalho têm por objetivo “garantir ao trabalhador o momento de descanso para repor suas energias físicas e mentais, e poder gozar dos meios de sociabilidades afetas a cada indivíduo” (CARDOSO, 2015), além de possibilitar o exercício do direito fundamental à conciliação da vida pessoal, familiar e laboral (SILVA, 2013). Desse modo, a CLT (BRASIL, 1943) regulamenta os direitos sociais trabalhistas ao dispor sobre a jornada de trabalho, vedando jornadas exaustivas e que exponham os trabalhadores a riscos psicossociais.

A fixação de limites à livre pactuação da jornada é pautada também pelos princípios orientadores do Direito do Trabalho, como o princípio da proteção, que visa o amparo preferencial ao trabalhador na relação jus laboral, a fim de proporcionar uma igualdade substancial entre as partes (PLÁ RODRIGUEZ, 2000).

O estabelecimento de limites ao tempo de labor encontra fundamento tanto na Carta constitucional (CFRB/1988) quanto nos princípios do Direito do Trabalho, sendo que a regulação dos direitos concernentes à duração do labor pode e deve ser adaptada ao contexto em que são aplicados, tendo em vista as modificações das relações laborais, visando a efetividade dessas normas protetivas.

O direito à desconexão do trabalho está inserido nesse contexto de adaptação das regras jurídicas de controle da jornada de trabalho à Era da Informação, com a finalidade de conferir máxima efetividade a essas garantias fundamentais. Com positivação inicial no ordenamento jurídico francês, a análise do instituto nos moldes fixados pela Lei francesa é essencial para a compreensão das possibilidades de incidência da regra e das limitações sociojurídicas à efetividade plena do direito.

## **2 ESTADO DE CALAMIDADE, COVID-19**

A COVID-19 é uma doença causada por um vírus da família dos coronavírus e causa sintomas como febre, tosse e falta de ar. Os primeiros casos da doença surgiram no final de 2019, na China. No primeiro semestre de 2020, a doença já havia atingido todos os continentes, sendo classificada como pandemia. Transmitida de uma pessoa para outra através de gotículas respiratórias, a doença pode ser prevenida lavando as mãos e evitando aglomerações. Até o momento, não há tratamentos para a doença, que pode levar à morte, principalmente em idosos e pessoas com problemas de saúde, como hipertensão e doenças cardiovasculares.

Em 31 de dezembro de 2019, a Organização Mundial da Saúde (OMS) recebeu um alerta sobre casos de pneumonia ocorridos na cidade de Wuhan, na China. Em 7 de fevereiro de 2020, o vírus causador da doença, uma nova cepa de coronavírus, foi identificado. Este vírus foi inicialmente denominado 2019-nCoV e

mais tarde denominado SARS-CoV-2. A doença causada pelo SARS-CoV-2 ficou conhecida como COVID-19 e rapidamente se tornou um problema de saúde pública global. Espalhando-se rapidamente, atingiu todos os continentes nos primeiros meses de 2020. Em 11 de março, a OMS caracterizou o COVID-19 como uma pandemia. Para conter a propagação da doença pelo mundo, várias cidades suspenderam eventos e aulas, além de fechar suas fronteiras. A quarentena foi adotada em lugares na China e na Itália para evitar que o número de casos aumente ainda mais. No Brasil, até 17 de março de 2020, apenas medidas de distanciamento social haviam sido adotadas para evitar que a doença avançasse pelo território. (MINISTÉRIO DA SAÚDE, 2021)

Durante a história da humanidade, outras populações humanas já foram submetidas a agentes infecciosos que dizimaram uma imensidão quase incalculável de vidas. Um dos casos frequentemente citados é o das epidemias que assolaram dezenas de milhões de pessoas durante o primeiro século após a chamada conquista espanhola da América. Há muitas diferenças, porém, entre esses dois eventos, além da distância no tempo: as doenças que mataram os índios após a chegada de Colombo foram seletivas, ou seja, mataram os nativos e poupavam os europeus; não era uma doença única, mas várias: varíola, sarampo, peste bubônica, gripe, tifo, difteria, escarlatina, entre outras.

Naquela época, as doenças eram transportadas por navios que levavam semanas e até meses para chegar aos seus destinos, e agora, basicamente, devido à velocidade com que os aviões transportam pessoas e cargas de um lado para o outro do mundo, o Covid se espalha. -19. em questão de horas, ou no máximo em alguns dias. A transmissão da COVID-19 pode ocorrer de uma pessoa para outra por meio de gotículas respiratórias excretadas pelo paciente ao tossir ou espirrar, por exemplo. Gotículas também podem contaminar objetos, e o vírus pode permanecer nessas superfícies por horas ou dias. Uma pessoa, ao tocar nessa superfície contaminada, pode colocar a mão nos olhos, boca e nariz e trazer o vírus para aquela região, infectando-se. (MINISTÉRIO DA SAÚDE, 2022)

O avanço da pandemia causada pelo Coronavírus trouxe consigo uma crise econômica em escala global. Dados divulgados pela Conferência das Nações Unidas sobre Comércio e Desenvolvimento apontam para uma provável perda de US\$ 2 trilhões para a economia global devido à paralisia econômica provocada

pelo vírus. A princípio pensava-se que a economia conseguiria se manter mesmo com a crise; No entanto, esse cenário mudou à medida que as regras restritivas da quarentena avançavam, o que levou a uma leitura pessimista por parte da maioria dos economistas, que passaram a trabalhar com a projeção da recessão sem saber ainda o quão forte ela poderia ser, já que a originalidade e a imprevisibilidade da situação são muito bom.

A crise sanitária e econômica são de natureza muito diferente. Alguns especialistas apontam que o caminho correto seria primeiro conter a crise sanitária e apoiar a crise econômica em outro momento. Outros, por outro lado, entendem que o momento atual enseja um combate imediato às duas crises, minimizando-as em igual proporção. No Brasil, a situação de calamidade pública foi reconhecida por meio do Decreto 6/2020 publicado no Diário Oficial em 20 de março de 2020.

Desde então, houve uma corrida frenética para tentar diminuir a contaminação massiva da população brasileira, para a qual foram adotadas medidas de distanciamento social e decretado período de quarentena em vários estados brasileiros e isolamento total das pessoas consideradas de risco. O momento crítico e emergencial não permitiu um debate adequado para as mudanças, mas flexibilizou as relações trabalhistas, com o objetivo de dar um mínimo de segurança jurídica nessa situação.(MINISTÉRIO DA SAÚDE, 2022)

As medidas governamentais que foram adotadas em razão do estado de calamidade pública, com o objetivo de manter o emprego e dinamizar a relação de trabalho, promoveram uma "minirreforma trabalhista", uma vez que foram alteradas as formalidades legais do contrato de trabalho, de modo que trabalhadores e empregadores poderia lidar com os efeitos da paralisação das atividades empresariais. Em 6 de fevereiro de 2020, as medidas de combate à Covid-19 começaram por meio da Lei 13.979, sendo regulamentadas em 11 de março, por meio da Portaria nº 356 de 2020.

Ocorre que, somente em 22 de março de 2020, começaram a surgir medidas (flexibilização de alguns textos contidos na CLT) em matéria de legislação trabalhista por meio da MP 927/2020, modificada em 23 de março pela MP 928/2020. Além disso, foi somente no dia 27 de março que o Ministério da Economia, por meio do Ministério do Trabalho, editou a Circular SEI nº 1.088/2020 ME, dando apenas orientações gerais aos trabalhadores e empregadores.

(MINISTÉRIO DA SAÚDE, 2022)

Em 1º de abril de 2020, o Governo Federal publicou a Medida Provisória 936, com o objetivo de preservar o emprego e a renda, viabilizar as atividades econômicas e reduzir o impacto social. A Medida Provisória nº 944, de 3 de abril de 2020, veio e instituiu o Programa Emergencial de Apoio ao Emprego, destinado à realização de operações de crédito com empresários e outros, para pagamento da folha de pagamento de seus empregados.

Posteriormente, foi publicada a Portaria nº 10.486, de 22 de abril, que regulamentou o processamento e pagamento do Benefício Emergencial referido na Medida Provisória nº 936/2020. Em nível estadual, em Goiás, a emergência de saúde pública estadual foi decretada pelo Decreto nº 9.633 de 13 de março de 2020, modificado pelo Decreto nº. Medidas de 20 de março com o Decreto nº 9.644/2020. Além disso, as alterações posteriores ao Decreto nº 9.633 regulamentadas pelo Decreto nº 9.645/2020. O Decreto nº 9.653, de 19 de abril de 2020, decretou a situação de emergência em saúde pública no Estado de Goiás, em razão da disseminação do novo Coronavírus. (MINISTÉRIO DA SAÚDE, 2022)

Como podemos ver, sem dúvida uma das áreas com maior transformação, provocada por esta pandemia instalada no país e no mundo, foi a área laboral, mais precisamente a relação laboral. As medidas tomadas pelas autoridades para regular a realidade foram drásticas para empregadores e trabalhadores, mas consensualmente necessárias. Os patrões começaram a tomar decisões sobre como se comportar diante do estado de calamidade pública e, sem dúvida, o que prevaleceria nesse momento seria o bom senso entre patrão e trabalhador.

As primeiras Medidas Provisórias (MP 927 e 928) nem de longe resolveram o grande problema que ainda persistia. As empresas com atividades paralisadas não poderão manter seus funcionários em casa, e continuar pagando salários, nem poderão dar férias coletivas ao número de funcionários que tinham. Na ocasião, o Presidente da República publicou uma nova Medida Provisória (nº e emergências de saúde pública. Em seguida, vêm as chamadas medidas excepcionais trabalhistas. (MINISTÉRIO DA SAÚDE, 2022)

Para manter o emprego da população, o governo fez uma proposta ao empregador e ao trabalhador, como medida alternativa, na qual o empregador

poderia optar pela redução proporcional da jornada de trabalho, do salário e da suspensão temporária do quando, em troca, o governo pagaria parte do salário desse funcionário se o empregador promettesse não demiti-lo. Nesse programa, o governo paga 85% do empréstimo e os bancos interessados em participar do programa, os outros 15%. O risco de inadimplência será distribuído na mesma proporção, sendo o BNDES (Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social) o agente financeiro da União.

A Medida Provisória entrou em vigor na data de sua publicação. No mesmo dia, foi publicada a MP 943/2020, que abriu um crédito extraordinário de R\$ 34 bilhões em favor do Ministério da Economia, para repasse dos recursos ao BNDES. O governo federal também disponibilizou auxílio emergencial para trabalhadores de baixa renda e informais, por meio da Lei 13.982/2020. Ao mesmo tempo, o Executivo publicou medida provisória para financiar o programa, por meio da MP 937/2020. O governo liberou R\$ 98,2 bilhões em empréstimos extraordinários ao Ministério da Cidadania. Pouco depois, foi publicada outra medida provisória que elevou o valor orçamentário do benefício emergencial de R\$ 600,00 para outros R\$ 25,72 bilhões. O orçamento já era o maior programa de combate à Covid-19 e depois foi para R\$ 123,92 bilhões. (MINISTÉRIO DA SAÚDE, 2022)

Não há paralelo na história recente para uma crise tão aguda quanto a causada pelo Covid-19. Existem inúmeras empresas que estão fechadas desde março/2020, sem entender se ainda poderiam retomar as atividades, sem faturamento e conseqüentemente sem capital para manter os salários de seus funcionários; enquanto buscam desesperadamente que a Justiça do Trabalho resolva questões relacionadas às mais diversas situações que em tempos normais seriam uma solução simples.

Os números foram coletados a partir da análise de todas as ações trabalhistas distribuídas no primeiro semestre de 2020, realizadas pelo Termômetro Covid-19 na Justiça do Trabalho, plataforma que permite a visualização de dados dos processos cujas petições iniciais citam “Covid -19”, “Coronavírus” ou “Pandemia”. (MINISTÉRIO DA SAÚDE, 2022)

A eficiência e celeridade que costumam ser intrínsecas à Justiça do Trabalho, aliadas à preservação da garantia constitucional de acesso à justiça,

serão a melhor demonstração de que a sociedade brasileira não está disposta a dar o passo em falso proposto por muitos que insistem em negar a justiça do trabalho. a justiça como pilar fundamental da República, inculcando o sofisma de que é dispensável.

Os operadores do direito, diante da pandemia da Covid-19, estiveram em meio a discussões sobre os prós e contras da extinção da Justiça Especializada, motivados por manifestações públicas do Governo Federal e pela apresentação de propostas de reforma à Lei Federal. Constituição, pendente na Câmara dos Deputados, que estão apenas adormecidos, mas não mortos. Dada a atual mobilização nacional em defesa da garantia constitucional à vida e à saúde, necessária por motivos óbvios, a verdade é que o direito ao trabalho ganhou grande importância neste cenário inimaginável que revela a Covid-19. (MINISTÉRIO DA SAÚDE, 2022)

As medidas governamentais de restrição e circulação de pessoas, bem como de setores não essenciais, promoveram uma minirreforma trabalhista, aqui foi publicada a MP 927/2020, que prevê medidas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo decreto legislativo. Enquanto a sociedade não estiver atenta e submissa às garantias constitucionais e aos direitos sociais fundamentais, a ponto de se tornar desnecessária a manutenção da Justiça do Trabalho, ela continuará sendo necessária. Especialmente com tais repercussões da Covid-19 no mundo do trabalho, afetando, em especial, as relações trabalhistas, a Justiça do Trabalho continua sendo essencial, inesgotável e com o destaque que lhe é caro. É nesse momento crucial que o curso da história, mais uma vez, vem demonstrando a importância do direito do trabalho, ramo que continua pacificando os conflitos sociais, preservando a garantia constitucional de acesso à justiça e cumprindo seu papel social frente aos graves problemas de interesse geral para a sociedade.

Além disso, o programa Labor Compliance é uma cultura de adaptação à norma por meio de ferramentas, é sinônimo de investimento, evitando passivos trabalhistas e dando sustentabilidade à empresa protegendo o ambiente de trabalho, por isso o sistema de gestão deve ser integrado de riscos, com o mapeamento de toda a legislação e regulamentação a que a empresa está sujeita, incluindo ações de mitigação que envolvam riscos de fraude, corrupção e violação

da lei. Consequentemente, os advogados especializados em direito do trabalho têm ganhado atenção especial diante dos conflitos que atingem empregadores e empregados nas relações trabalhistas no Brasil. (MINISTÉRIO DA SAÚDE, 2022)

Neste momento, esses profissionais estão focados em prestar assessoria preventiva, preparando-se para em breve vivenciar um impacto único na Justiça do Trabalho, com um número elevado de ações trabalhistas, com pedidos de verbas rescisórias, mudanças danosas em contratos de trabalho, reduções salariais, demissões em massa, e tudo isso, às vezes misturado com situações de recuperação judicial ou mesmo falência de empresas.

Os números mostram claramente alguns dos impactos imediatos da epidemia: um aumento considerável no número de ações trabalhistas e milhares de demissões e demissões. Os dados mostram que há uma tendência de que os conflitos entre empregados e empregadores acabem cada vez mais no Judiciário. Dito isso, ressalta a importância do advogado na busca de soluções para seus clientes em tempos de insegurança jurídica, ou seja, não há doutrina ou jurisprudência a respeito das questões abordadas. As normas legais nunca atingem toda a previsibilidade das empresas, sempre deixando lacunas, lacunas, duplos entendimentos, cabendo ao funcionário interpretá-las bem como sua aplicação em um caso específico com seu cliente. (MINISTÉRIO DA SAÚDE, 2022)

## 2.1 DO TELETRABALHO

Entende-se como teletrabalho assim como disposto na Consolidação das Leis Trabalhistas: “[...] a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo”. (BRASIL, 1943)

Em função da pandemia de COVID-19, a MP 927 flexibilizou em seu artigo 4º a adoção do regime de teletrabalho, medida esta uma das populares durante o estado de calamidade pública decretado.

Momento este que foi crucial para muitas empresas, visto que no momento se fazia necessário evitar aglomerações em locais fechados e o distanciamento social, estas tiveram que suspender suas atividades e para evitar contaminações em massa, manter seus funcionários em suas residências. Entretanto, com a edição da MP 927, algumas empresas diante de flexibilizações permitidas por esta medida puderam voltar as suas atividades sem colocar em risco a saúde pública e em especial a de seus colaboradores, com a adoção do teletrabalho.

Entretanto, esta modalidade de trabalho não foi uma novidade advinda destas Medidas Provisórias, pois este modelo de trabalho já encontrava-se previsto no artigo 75 da CLT, a diferença entre ambas é a forma como ocorre a transição do modelo de trabalho em que o funcionário faz nas dependências da empresa para o que este fará em regime de teletrabalho.

A adoção do teletrabalho deverá estar expressamente prevista no contrato individual de trabalho de acordo com a CLT (BRASIL, 1943), no qual deverá conter de maneira específica as atividades desenvolvidas pelo empregado. Enquanto esta mudança na Medida Provisória 927 esta alteração não necessita de alteração prévia do contrato e pode ser notificada com 48 horas de antecedência. Outra considerável diferença relaciona-se com o acordo da adoção deste regime.

Para que ocorra a alteração do regime convencional presencial de trabalho para o teletrabalho ou trabalho remoto a CLT estabelece que o mesmo deve ser de comum acordo entre empregado e empregador, entretanto com a MP 927, independente de acordo individual ou coletivo a decisão fica a cargo do empregador.

Tanto na MP 927 quanto na CLT no que diz respeito à infraestrutura e os equipamentos de segurança para execução do Teletrabalho estão a cargo do empregador. Mencionam também ambas as Leis que o empregador, pode vir a reembolsar despesas eventuais que o trabalhador venha a ter em função do novo regime de trabalho.

Cabe ressaltar, que ambas a leis citam um comum acordo acerca dos gastos, podendo sobre o trabalhador recair, neste sentido, Fincato e Stürmer (2020)

assinalam como despesas principais desse tipo o aumento dos gastos domésticos, tais como: internet, telefone, água, energia elétrica e gas, visto que o trabalhador está realizando suas atividades em sua casa.

Acerca do teletrabalho, existe outra preocupação fundamental, especialmente no que diz respeito a adoção deste sistema no contexto pandêmico. Os Autores supracitados, observaram que o ambiente laboral no teletrabalho deveria seguir o mesmo padrão de insalubridade e equilíbrio se assim o funcionário estivesse dentro do ambiente laboral.

Nota-se, entretanto, que especialmente no período pandêmico, em que foi decretado estado de calamidade pública, este modelo de trabalho foi adotado com urgência. Assim, se entende que o prazo destinado para que os empregadores comunicassem aos seus funcionários a troca do regime trabalhista, não haveria tempo necessário para a correta instrução dos funcionários e muito menos acerca da preparação do ambiente laboral.

## 2.2 DO TELETRABALHO E A PANDEMIA

O Coronavírus, como todos os agentes infecciosos, ignora as fronteiras geopolíticas e infecta as pessoas, independentemente da nacionalidade. (JORGE, 2021)

Assim, como resultado desse cenário, o governo federal publicou em caráter de emergência a Lei nº 13.979, de 06 de fevereiro de 2020, para resolver as questões relacionadas ao isolamento social.

Mediante aos dados internacionais da pandemia do Covid – 19, o isolamento social tornou-se uma estratégia de extrema importância para assegurar a vida das

peessoas. Nesta perspectiva, a mobilidade humana contribui para a transmissão de doenças infecciosas que representam sérias ameaças à saúde global. De fato, em resposta a ameaças de pandemia, muitos países consideram e impõem medidas que restringem os fluxos de mobilidade humana como um de seus planos de resposta (DA SILVA, 2021).

Na área do Direito do Trabalho, trabalhar em domicílio, desde que subordinado a um gestor ou respaldado por uma empresa, insere-se, com destino a todos os efeitos, como um trabalho perante regime de Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), bem como o trabalhador de *Home Office*, que responde aos superiores em sua empresa como se estivessem inseridos fisicamente no ambiente laboral, sem distinção legal do trabalho considerado formal, seja em relação ao salário ou aos benefícios, recebe, de forma igualitária, as férias e o 13º salário, bem como demais gratificações (DE MORAES, 2021).

Assim, surgem as modalidades de teletrabalho, sendo estas caracterizadas por novas formas de trabalho exercidas através do uso da tecnologia, que possibilita a atividade laboral em lugares diferentes do costumeiramente ocupado pelos trabalhadores.

Desse modo, Rocha e Amador esclarecem sobre o teletrabalho:

Nos EUA, é mais frequente o uso do termo telecommuting, enquanto na Europa sobressai o uso do telework. O primeiro termo enfatiza o deslocamento entre o centro demandante do trabalho e o local onde é realizado, sendo substituído pelo uso de ferramentas telemáticas. O segundo enfoca as atividades realizadas por tais meios tecnológicos. Ambos os termos, porém, dizem respeito a um mesmo universo de organização do trabalho, referindo-se à atual tendência das atividades laborais serem realizadas com uso de meios telemáticos sem necessidade de deslocamento do trabalhador ao local onde os resultados devem ser apresentados. Também se encontra com frequência o termo home office – contudo, diz respeito a uma categoria específica dentro do contexto maior do telework ou telecommuting, que trata da peculiaridade de ser realizado na casa do trabalhador. (ROCHA; AMADOR, 2018 p. 153)

De acordo com a Organização Internacional do Trabalho (OIT), pode-se caracterizar o teletrabalho como, “a forma de trabalho realizada em lugar distante do

escritório e/ou centro de produção, que permita a separação física e que implique o uso de uma nova tecnologia facilitadora da comunicação” (OIT, 1996, online).

Diante disso, a Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017) tratou especificamente do Teletrabalho no Título II:

Art. 75-B: Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo. Parágrafo único: O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho. (BRASIL, 2017)

O Teletrabalho, assim, pode ser compreendido como um modo de encolhimento de gastos nas empresas e, consiste ser significativo onde à economia realizada mediante as empresas deva estar sendo empregada como um recurso referente a simplificar a adequação do trabalhador ao *Home Office*, ocasionando uma menor ação no âmbito empresarial e familiar e, simultaneamente, propiciando circunstâncias apropriadas ao desempenho de se ofício (NASCIMENTO, 2020).

O home office é uma modalidade de teletrabalho, na qual os trabalhadores exercem suas atividades em casa, sendo esta uma das formas adotadas no cenário pandêmico atual, haja vista as diversas Medidas Provisórias editadas no período da pandemia da Covid-19, e posteriormente a lei 14.020/20, as quais disciplinam o regime de home office, de modo a orientar os empregadores e empregados como proceder neste novo período, visando à permanência das atividades e a não contaminação pela Covid-19.

De acordo com Rafalski e Andrade (2015) o home office sofria rejeição por parte das empresas, mesmo sendo uma atividade que apresentava ser benéfica, muitos tinham dificuldades de adaptação, haja vista a falta de apoio, de reconhecimento e de incentivo à adaptação e a distorção conceitual do home office como atividade desqualificada e temporária, associada ao medo das consequências do baixo contato pessoal, direto e diário, fizeram com que a consolidação desta modalidade laboral no país não fosse impulsionada nos últimos anos.

Entretanto, tal concepção mudou drasticamente com a pandemia, pois de acordo com o IPEA (Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada), estima-se que cerca de 7 milhões de pessoas estejam trabalhando remotamente no Brasil, representando 9,1% dos 80,2 milhões de ocupados e não afastados

O teletrabalho, home office, já era uma prática em algumas empresas e, com o novo coronavírus, passou a ser uma urgência para todas, atingindo muitos trabalhadores em todo o mundo. O que era exceção virou regra. (LOSEKANN, 2022 p.72)

Com o prolongamento da situação pandêmica, problemáticas referentes ao home office começaram a surgir, sendo tais relacionadas a diversos aspectos, desde questões relativas à relação de trabalho, a fatores como os prejuízos a saúde do empregado, dando ensejo ao desenvolvimento de problemas mentais, como a síndrome do esgotamento mental, denominada Síndrome de Burnout, além de tornar necessária à regulação pelo Direito do Trabalho, haja vista as transformações sofridas em razão da pandemia (DE MORAES, 2020)

### 2.3 IMPORTÂNCIA DO TELETRABALHO NO ÂMBITO SOCIOJURÍDICO

O teletrabalho tem sua origem no ordenamento jurídico brasileiro, no artigo 6º da CLT, quando foi publicado em 1943, que previa que não haveria distinção entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador e o trabalho realizado no domicílio do trabalhador, desde que os requisitos da Lista de Emprego sejam atendidos. Veja que desde o início do Estado Novo, com o objetivo de unificar toda a legislação trabalhista existente no Brasil e regulamentar as relações individuais e coletivas de trabalho, Getúlio Vargas sancionou, em 1º de maio de 1943, o Decreto-Lei n. 5.452, dando origem à CLT.

Especialmente no parágrafo único do referido artigo, o monitoramento dos teletrabalhadores seria durante o tempo em que estiverem trabalhando online. Ainda assim, no que diz respeito ao estabelecimento de direitos e obrigações, os custos e despesas relativos a equipamentos, deslocamentos, horas de trabalho, entre outros, não foram clarificados pelo referido regulamento. Claro que, nesse ponto, é possível resgatar o artigo 7º, inciso XIII, da Constituição de 1988, que caracteriza a

jornada de trabalho em 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) horas semanais, e o artigo 6º, parágrafo da CLT, que dispõe sobre o direito à proteção de viagem, inclusive horas extras.

Ainda, a Lei n. 12.551/2011, acrescentou parágrafo único ao artigo 6º, que estabelecia que os pressupostos da Relação de Trabalho, no teletrabalho, são realizados por meios telemáticos e informatizados de comando, controle e fiscalização, equiparando-se aos meios e direitos pessoais. comando, controle e fiscalização do trabalho alheio, para fins de subordinação legal. Posteriormente, em 2017, a Relação Trabalhista sofreu alterações, desde a Reforma Trabalhista realizada até a sanção da Lei n. 13.467, que, entre outras alterações, regulamentou o teletrabalho do artigo 75-A para o artigo 75-D, da CLT. (DELGADO, 2019)

Veja que o artigo 75-A traz apenas a informação de que o regime de teletrabalho será feito no Capítulo previsto. De acordo com o artigo 75-B da CLT, a prestação de serviços predominantemente fora das dependências do empregador, com o uso de tecnologias de informação e comunicação que, por sua natureza, não constituam trabalho externo. Note-se que esta passagem não se refere à exclusividade da prestação de serviços, que, sendo estabelecida por cláusula de exclusividade, por sua vez, obriga o trabalhador a prestar serviços a uma única empresa durante a vigência do contrato e, em caso de infração, o direito da empresa de ser indenizada, sem prejuízo da eventual rescisão do contrato de trabalho por justa causa, conforme artigo 482 da CLT. (DELGADO, 2019)

E, note-se que, quanto à jornada de trabalho, prevista no Capítulo II e denominada Duração do Trabalho, apesar de estabelecer o detalhamento da jornada de trabalho na Seção II, está previsto no artigo. 62, inciso III, que sua regulamentação não se aplica aos empregados em regime de teletrabalho.

Outra característica relevante está prevista no artigo 75-D, que prevê em seu parágrafo único que os lucros relativos à aquisição, manutenção ou fornecimento de equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada para a prestação do teletrabalho, bem como o ressarcimento de despesas a cargo do trabalhador que, além de estarem previstas em contrato escrito e sob sua responsabilidade, não constituam lucros que possam ser incluídos na remuneração. Isso significa que esses dispositivos não podem ser

considerados um salário utilitário (art. 458, CLT), ou seja, não podem ser uma possibilidade de remunerar parte do salário mensal do trabalhador, de outra forma que não o dinheiro.

Buscando reafirmar que o teletrabalho é uma relação de emprego para atender aos requisitos de subordinação, onerosidade, não contingência, individual/personalidade e alteridade, é necessário trazer algumas pontuações doutrinárias. Delgado (2019, p. 353) conceitua a subordinação estrutural, na qual o teletrabalhador se enquadra, por se tratar de uma forma de subordinação indireta, que ocorre à distância, com uso de meios telemáticos e informatizados, e que não necessariamente atende ao características da subordinação clássica, na figura do empregador que observa pessoalmente e diretamente seu empregado. (DELGADO, 2019)

Dentro dessa perspectiva, o Advogado Empregado é aquele que desenvolve sua atividade permeada pelas demandas da Relação de Trabalho. Observa-se que o requisito mais importante é a subordinação, que, no caso do teletrabalho, é realizada por meios telemáticos e informatizados. Assim, o trabalhador que trabalha remotamente da empresa -que pode ser de qualquer lugar ou mesmo de sua casa-, mas que sofre dos meios pessoais e diretos de comando, controle e vigilância do trabalho fora do empregador, é um assalariado e não autônomo.

Note-se que no Direito do Trabalho prevalece o princípio da primazia da realidade, que diz respeito à importância dos fatos, da própria realidade, e não à mera formalização de um contrato. No entanto, independentemente disso, a prestação de serviços de teletrabalho deve estar expressamente incluída no contrato individual de trabalho, no qual serão especificadas as atividades a serem desempenhadas pelo trabalhador. Cumpridos os requisitos da Relação de Trabalho, será contratado o Advogado que trabalha para um empregador, ainda que a atividade seja exercida -total ou parcialmente- à distância.

Nesse contexto, o contrato da Ordem dos Advogados, conforme preconiza a OAB, estabelece a presunção de veracidade da relação de trabalho com a prestação de serviços exclusivamente autônomos. Acontece que, sendo um trabalho realizado de forma autônoma, ou seja, por conta e risco do trabalhador, exclui-se a incidência de determinados privilégios. trabalhadores, como o assinado CTPS, FGTS, 13a. (décima terceira) Salário, Férias, RSR e Horas Extras. Uma vez

autônomo, você tem que pagar o INSS para garantir a aposentadoria.

No entanto, reforçando os argumentos, o Advogado enquanto teletrabalho é trabalhador por conta de outrem e não por conta própria. Além da presença dos elementos clássicos da Relação de Trabalho, a saber, indivíduo/personalidade, não contingência ou regularidade, subordinação e onerosidade, o poder gerencial sobre seu trabalho poderia ser questionado. Mas nota-se que a noção de poder gerencial é mitigada uma vez que a atividade do prestador de serviço é descentralizada do processo produtivo do tomador e é realizada sem a supervisão direta do mesmo. Isso não significa que o empregador tenha renunciado ao poder de gestão, conforme estabelecido no artigo 2º da CLT, em sua parte final.

O acompanhamento, embora não seja realizado presencialmente, mas por meio eletrônico ou temático, tem maior ênfase no resultado final do trabalho do que na própria atividade. Também é possível que seja mediado por software específico que, independentemente de estar conectado à internet, registra o tempo de trabalho, pausas, erros, cadência das campainhas, recebimento de instruções e tudo isso, tudo codificado no sistema. (SOUZA e BARRETO, 2018)

Nem sempre é necessário regular a forma como cada empregador deve fiscalizar o trabalho do Advogado empregado. Existem algumas formas de controle: subordinação do trabalhador a um programa de computador desenvolvido pela empresa, que lhe permite controlar e comandar os serviços, sendo a escolha e substituição do programa de responsabilidade exclusiva do segurado; reserva exclusiva de tempo em favor do mutuário para participação em reuniões e treinamentos, sob pena de sanção disciplinar; propriedade do mutuário dos equipamentos utilizados na prestação dos serviços; pagamento de uma quantia fixa pelas obras; pagamento pelo mutuário das despesas com a execução dos serviços (aluguel, telefone, luz, estacionamento, deslocamento, manutenção ou substituição de equipamentos). (SILVA, 2021)

Da mesma forma, o artigo 7º, inciso VI, alínea 'd', estabelece que é direito do Advogado entrar livremente em qualquer assembleia ou reunião em que o usuário participe ou venha a participar, ou a que deva comparecer, desde que tenha poderes. Da mesma forma, nos termos do artigo 7.º, inciso VI, alínea 'b', o Advogado tem o direito de entrar livremente nos tribunais e instalações, secretários, notários, escritórios de advocacia, serviços notariais e de registro e, no

caso de esquadras e prisões, fazem-no mesmo fora do horário de expediente e independentemente da presença dos seus titulares.

No caso da relação entre o Advogado e as partes, deve-se observar a duração da jornada de trabalho, especialmente no que se refere aos horários de plantão e disponibilidade, mesmo quando o atendimento for com o uso de meios de tele computador - ou seja, não cara a cara. É importante observar a Súmula nº. 428 do TST, que estabelece no inciso I que “[...] a utilização de ferramentas telemáticas ou informatizadas disponibilizadas pela empresa ao trabalhador, por si só, não caracteriza regime de plantão”.

No entanto, o inciso II, da referida Súmula, define que se o trabalhador estiver de plantão “[...] remotamente e sujeito ao controle do empregador por meio de instrumentos telemáticos ou informatizados, permanecerá de plantão ou equivalente, aguardando a todo momento a chamada para o serviço durante o período de descanso”.

observar a duração da jornada de trabalho, principalmente no que diz respeito às horas de plantão e disponibilidade, uma vez que os meios de telecomputação são utilizados para a passagem de dados, dentro e fora da jornada de trabalho, mas, em qualquer caso, conta como trabalho de acordo com a Súmula 428 do art. o TST. Há a noção de serviço efetivo, que se refere ao período em que o trabalhador está à disposição do empregador, dentro do horário de trabalho executando ordens, e a noção de horas de espera, que são aquelas em que o

O funcionário simplesmente espera uma eventual ligação para realizar um serviço realmente eficaz. Neste último caso, esse tempo é pago ao trabalhador pela mera expectativa de ser chamado.

Caso isso ocorra, além das horas programadas, o empregado será remunerado pelas horas reais de serviço efetivamente prestadas. Se essas horas podem ser chamadas de expectativa de gênero, existem dois tipos: preparação e alerta. Tecnicamente falando, no regime de disponibilidade, o trabalhador permanece no local de trabalho, em local destinado a descanso ou descanso, fora do horário de trabalho, à espera de ser chamado a trabalhar. Esse conceito difere do regime de guarda em que o trabalhador fica em casa ou onde quiser, fora de sua jornada de trabalho.

Em ambos os regimes, seja de plantão ou aviso prévio, o trabalhador espera ser chamado para trabalhar, e a mera expectativa de ser chamado. No entanto, a remuneração é diferente: no regime de disponibilidade o direito à remuneração, e no regime de disponibilidade o valor a pagar é igual a 2/3 (dois terços) e no regime de guarda o valor é de 1/3 (um terço) do salário horário normal do empregado. Ou seja, há um impacto considerável na remuneração. (MAINARDI, 2021)

Observa-se que a jornada de trabalho refere-se ao tempo disponível diariamente, seja trabalhando ou aguardando pedidos, sem contar os intervalos. A Duração do Trabalho, por sua vez, é um conceito mais amplo que se refere à quantidade de trabalho que o trabalhador presta ao empregador, tendo em vista que a duração normal do trabalho, prevista no artigo 7º, inciso XIII, da Constituição de 1988, afirma que deve ser mais de oito horas por dia e quarenta e quatro horas por semana.

Por sua vez, a jornada de trabalho é um conceito mais restrito, e corresponde ao período entre o início e o fim da jornada de trabalho, contando-se o intervalo intradiário. Portanto, os funcionários que trabalham remotamente não têm o direito de definir seu horário de trabalho. No entanto, se houver controle patronal sobre este último, ele será computado e remunerado, de acordo com o disposto nas regras do artigo 7º, inciso XIII, da Constituição de 1988.

Assim, verifica-se que, no que diz respeito ao relacionamento com as partes, principalmente quando se trata de clientes, a eficiência desta modalidade de atendimento remoto pode ser caracterizada como alta performance mesmo quando não conta com os benefícios de um atendimento regular. -encarar -Atendimento presencial e deve ser monitorado para remuneração adequada e correta interpretação dos institutos de plantão e preparação, para que o advogado teletrabalhador seja devidamente valorizado em seu escritório.

Agora, buscando compreender os espaços que o advogado teletrabalhador deve ocupar no processo de trabalho, fica claro que as audiências virtuais são um momento em que sua especialidade fica ainda mais evidente, pois a utilização de meios tele computadores nesses procedimentos é requisito básico para uma ação efetiva.

Além disso, a ação pode ser vista como um ato jurídico e, portanto, é

possível classificá-la em ações condenatórias, constitutivas ou declaratórias. Note-se que não é possível dizer o direito de ação condenatória, o direito de ação constitutiva ou o direito de ação declaratória porque é um direito que abstrai o direito afirmado em juízo. Ou seja: a ação é uma efetivação do direito de ação, e após este direito ser firmado judicialmente, teremos uma ação condenatória/constitutiva/declaratória.

Tampouco pode ser chamado de direito de ação o que foi exercido durante o processo. Portanto, há direito deduzido em juízo ou ação processual relevante, conforme resumido na *res in iudicium deducta*. É possível analisar o rito ordinário do trabalho a partir de três momentos. Primeiramente, inicia-se com a audiência de conciliação e abertura de instrução, na qual se busca um acordo entre as partes, com base no artigo 846 da CLT, e em caso de insucesso, o réu apresentará sua defesa.

Posteriormente, há a audiência de instrução, para os casos em que não há conciliação na primeira oportunidade, para ouvir depoimentos pessoais, interrogar testemunhas e solicitar eventuais novas provas. E, por fim, a audiência de julgamento, que corresponde a um prazo para o juiz publicar a sentença, da qual são intimadas as partes e começa a correr o prazo para eventuais recursos. Dentre suas principais características, destacam-se: o valor do processo deve ser superior a 40 (quarenta) salários mínimos; é possível ouvir até 03 (três) testemunhas de cada lado do processo, como a produção de prova pericial sem proibição expressa; é permitida a citação por edital no caso de réu que se encontre em local incerto ou desconhecido, podendo figurar como réu entidades públicas, o que é vedado em outros processos trabalhistas.

Note-se que a revisão, uma vez indeferida pelo juiz, deve ser encaminhada em até 48 (quarenta e oito) horas ao TRT para ser revista e, por analogia ao processo ordinário, como não há lei sobre o número de testemunhas, é compreendido até 03 (três). Ao contrário dos processos sumários, os processos sumários permitem a interposição do recurso ordinário, mesmo seguindo o princípio da celeridade processual.

Nos conflitos cujo valor não ultrapasse quarenta salários-mínimos vigentes na data do ajuizamento da ação, o procedimento abreviado somente poderá ser observado na negociação individual e, conseqüentemente, é vedada sua adoção

na negociação coletiva. Importante salientar que este procedimento não é aceito para créditos que integram a Administração Pública direta, autônoma e fundacional, porém, pode ser aplicado às empresas públicas e sociedades de economia mista, vide artigo 852-A, parágrafo único, do CLT.

Dentre as características, destaca-se que não há intimação por edital, mas por carta de aviso de recebimento; e a apuração do pedido deverá ser feita no prazo máximo de 15 (quinze) dias contados do arquivamento; o número de testemunhas é limitado a duas para cada parte, que comparecerão à audiência preliminar e ao julgamento independentemente da citação. Da mesma forma, há casos especiais como: Ação de Consignação em Pagamento, Medidas Cautelares; tutela antecipada; Ação de Rescisão; ordem de segurança; Ação Civil Pública; Ação de Monitoramento; Ações de Propriedade, Negociação Coletiva; Nulidade das Cláusulas Convencionais e da Ação de Execução.

Assim, voltando ao início deste tópico, o direito de acesso à justiça é implantado por meio do direito de ação, ou seja, de trazer à justiça questões relacionadas a situações de conflito. Em outras palavras, quando a parte vai ao Judiciário, o faz em busca de resposta, ou seja, espera tutela jurisdicional, previsão jurisdicional que somente será produzida por meio de meios que permitam o exercício do direito de acesso à justiça. Nesse sentido, a aplicação subsidiária do Código de Processo Civil (CPC) deve ser considerada válida.

Neste contexto, o papel do advogado teletrabalhador adapta-se facilmente à realidade das audiências laborais virtuais porque, para além das alterações legislativas ocorridas a este respeito, o contexto da pandemia proporcionou a modulação para que a maioria dos envolvidos no processo têm atuação semelhante à do advogado do teletrabalho, ou seja, participar do litígio processual por meio de meios de tele computação. Assim, as audiências virtuais geram um impacto positivo ao permitir a inserção de recursos tecnológicos nas audiências. Parece que um dos principais impactos processuais é que, em um contexto em que, se as audiências fossem exclusivamente presenciais, há um grande prejuízo para as partes envolvidas, principalmente para a resolução do conflito.

A celeridade do processo laboral, como princípio no JT, confere-lhe um carácter que privilegia a simplificação e informalidade dos actos, devido à abreviatura dos tempos e à maior celeridade, com assistência à defesa plena e

contraditória, observando-se assim uma duração do processo e que permita o acesso a uma justiça efetiva que proporcione a satisfação do direito. Portanto, o JT deve garantir em suas decisões o melhor resultado possível para a sociedade, cuja repercussão vai além das pessoas envolvidas em determinado conflito, atingindo uma comunidade que anseia por melhores condições de acesso ao Judiciário, é possível concluir que as decisões trabalhistas atuar como instrumentos para a perpetuação de boas políticas e o crescimento da igualdade social

Essa questão não é nova na justiça do trabalho. Foi em 2012 que o TST regulamentou o teletrabalho para seus servidores (Resolução Administrativa nº 1.499/2012) seguido pela CSJT (Resolução nº 151/2015) e os Tribunais Regionais do Trabalho.

Note-se que, por esse motivo, a Resolução n. 227/2016 do CNJ9, que tratou dessa questão na esfera geral do Poder Judiciário, e a previsão expressa na CLT, introduzida pela Lei nº. 13.467/2017 (Reforma Trabalhista) veio mais tarde, ou seja, quando a maioria das mudanças já havia sido feita pelas referidas regulamentações.

Com relação à Resolução Administrativa nº. 1.499/2012, que trata da regulamentação do teletrabalho no âmbito do TST, estabelece no artigo 4º as especificidades para a meta de atuação do servidor no regime de teletrabalho que sejam pelo menos 15% (quinze por cento) superiores às estipuladas para os servidores que realizam as mesmas atividades dependendo do TST.

No artigo seguinte, fica estabelecido que cabe ao chefe de unidade indicar, dos servidores interessados, aqueles que devem exercer atividades fora das dependências do TST, observados os seguintes requisitos:

I - teletrabalho por os servidores em fase de instrução; que têm subordinados; e que tenham sofrido sanção disciplinar (art. 127, da Lei nº 8.112/1990) nos 2 (dois) anos anteriores à nomeação;

II - será dada prioridade aos empregados com deficiência;

III - o limite máximo de servidores de teletrabalho, por unidade, é de 30% (trinta com certeza) da respectiva capacidade, arredondando as frações para o inteiro imediatamente superior; e

IV - será mantida a plena capacidade operacional dos setores em que haja atendimento ao público externo e interno.

Da mesma forma, durante o período de ação inadimplente no cumprimento das metas de desempenho, o servidor não se beneficiará do equivalente de horas de trabalho a que se refere o caput deste artigo, em relação aos dias que ultrapassarem o prazo inicialmente estabelecido. das metas. , salvo por motivos devidamente justificados perante o responsável pela unidade.

Caso contrário, o atraso no cumprimento da meta por período superior a 5 (cinco) dias úteis resultará na ausência de registros de presença durante todo o período de atingimento da meta, salvo por motivos devidamente justificados ao responsável pela unidade. Por fim, o atraso no cumprimento das metas de desempenho ou o atraso no cumprimento da meta em geral, quando não justificado, constituirá atraso, falta injustificada, falta habitual de assiduidade ou abandono do cargo. Há mais contribuições ao longo da resolução, mas no que diz respeito a este trabalho de conclusão de curso, elas não serão estritamente necessárias.

Quanto à Resolução nº. 151/2015, publicada em 29 de maio de 2015, pela CSJT, há algumas passagens interessantes, como a explanação dos principais conceitos que fazem parte desta resolução. No segundo artigo, o Teletrabalho é definido como uma modalidade de trabalho realizada fora das instalações do Corpo JT de primeiro e segundo grau, com a utilização de recursos tecnológicos. Essa definição é menos necessária hoje, mas há algum tempo foi muito útil porque foi só com a última reforma trabalhista que tivemos uma ideia do que realmente é o teletrabalho. Além disso, na mesma seção I, estabelece o que é trabalho em tempo integral e o que é trabalho em tempo parcial. O primeiro é um tipo de trabalho realizado predominantemente fora das dependências da agência com a utilização de recursos de tecnologia da informação e comunicação e que contempla toda a jornada de trabalho do servidor isento de controle de frequência.

E, ao final da análise desta norma, nos 2 (dois) últimos artigos, estabelecem-se algumas nomenclaturas hierárquicas, como Gerente de Unidade, que nada mais é do que um magistrado ou funcionário que ocupa cargo de

comissão encarregado de administrar a unidade e o conceito de Direção Imediata, que nada mais é do que um funcionário que ocupa cargo comissionado ou função gerencial comissionada, ao qual outro funcionário se reporta diretamente.

Resolução nº. 227/2016 do CNJ e destaca-se que, em seu artigo 9º, as atribuições que o servidor que realiza o teletrabalho deve exercer:

(a) cumprir, no mínimo, a meta de desempenho estabelecida, com a qualidade exigida pelo chefe imediato e o gerente da unidade;

(b) atender aos pedidos de atendimento aos escritórios do órgão, sempre que necessário no interesse da unidade ou da Administração;

(c) manter os números de contato permanentemente atualizados e ativos nos dias úteis;

(d) verificar diariamente sua caixa de e-mail institucional;

(e) manter a chefia imediata informada sobre o andamento dos trabalhos e quaisquer dificuldades que possam retardar ou impedir seu andamento;

(f) reunir-se periodicamente com o superior imediato para apresentar resultados parciais e finais e obter orientações e informações, para acompanhamento dos trabalhos;

(g) remover processos e outros documentos das instalações da agência, quando necessário, apenas assinando um recibo e termo de responsabilidade, e devolvê-los intactos no final do trabalho ou quando solicitado pelo supervisor imediato ou chefe de unidade;

(h) preservar a confidencialidade dos dados acessados remotamente, atendendo às normas internas de segurança da informação e comunicação, bem como manter atualizados os sistemas institucionais instalados nas equipes de trabalho e

(i) realizar revisão periódica anual, de acordo com as normas do órgão de saúde competente do Tribunal.

No campo social e psicológico, Yoneji Masuda destaca que o atual momento

de transição da sociedade industrial para a sociedade da informação tem inúmeras consequências, o chamado choque futuro, causado pela incapacidade das pessoas de se adaptarem às rápidas mudanças sociais. transformação, uma vez que o trabalho continua sendo a “motivação essencial do comportamento humano”. (ANDRADE, 2005)

No entanto, teletrabalho e trabalho em casa têm muitas diferenças. Histórica e tradicionalmente, o trabalho doméstico se configura pela execução de atividades manuais, que sempre coexistiram paralelamente às atividades industriais. Já o teletrabalho está ligado a tarefas que utilizam tecnologias e telecomunicações, abrange vários setores, como secretariado, consultoria, edição, contabilidade, etc. (Silva, 2012, p.4) e, conseqüentemente, varia de “altamente criativo e empregos qualificados, como pouco qualificados e muito dependentes”. (LALLEMENT apud ARAÚJO; BENTO, 2002, p. 18)

Existe o gênero “trabalho a distância”, que engloba diversas espécies, incluindo trabalho domiciliar e teletrabalho, portanto não há como equacioná-los. O próprio teletrabalho divide-se em três modalidades: teletrabalho ao domicílio, em que a prestação de serviços ocorre no próprio domicílio do trabalhador com o auxílio de mecanismos telemáticos; teletrabalho em telecentros, realizado em locais alugados, pelos próprios trabalhadores, da mesma ou de empresas diferentes, longe da organização principal e teletrabalho nômada, realizado por trabalhadores sem local específico para o desenvolvimento das suas tarefas. (SILVEIRA E SILVA, 2013)

O fato é que a sociedade pós-moderna traz consigo a realidade da perda da soberania do Estado-Nação, em razão da globalização, que se depara com as demandas das megacorporações transnacionais e está imersa em blocos econômicos regionais e internacionais. O padrão de consumo e produção imposto pelo neoliberalismo corrói a soberania e limita o papel do Estado, o “mercado” torna-se o centro do poder. Assim, estabelece-se o descompasso entre o “dever” da ação estatal e os limites de seu “poder” de agir nesse cenário. (TUPONI; MINARDI; GOMES, 2007, p.10-11)

Diante da formação e crescente intervenção de instituições formadas em nível internacional, como o FMI, Banco Mundial, OMC, UE etc. e a tendência de organizar o trabalho no mundo globalizado por meio de empresas transnacionais

que dividem sua produção em países que fornecem com melhores condições, desde baixos salários, benefícios fiscais, falta de regulamentação trabalhista, o Estado-Nação se desintegra, perdendo “legitimidade política, institucional e administrativa” pela profundidade da interferência (invasiva) dos fenômenos da globalização. (FERREIRA, 2002, p.212-213) .

Diante desse antagonismo de forças, há um anseio pela atuação estatal no sentido de buscar o equilíbrio, focando na elaboração de regras trabalhistas que acompanhem as mudanças atuais sem evitar garantias essenciais a quem precisa. Não bastará realizar instrumentos normativos e disciplinares coerentes, uma vez feito isso, será preciso atentar para sua promoção e fiscalização, sob pena de o próprio conceito de Estado vir a sucumbir aos comandos e excessos de Capital. (POLYCARPO, 2010, p.7).

Dentre as inúmeras consequências da desintegração do Estado-Nação, uma das mais importantes a ser destacada é o crescimento da miséria em todo o mundo. A perda da legitimidade do Estado em influenciar os rumos sociais por meio do controle e regulação do trabalho ocorreu com a crise do modelo Welfare State e o teletrabalho é apenas uma das muitas consequências que convergem para uma única realidade global: “a desgraça para alguns é privilégio para outros” (Luttak apud Ferreira, 2002)

### **2.3 DIREITO À DESCONEXÃO NO TRABALHO REMOTO NO BRASIL**

No Brasil, a discussão sobre o direito ao não-trabalho encontra óbices nos conceitos jurídicos e culturais tradicionalmente vigentes no país, construídos a partir de diversos embates sociais por definir as concepções que orientam o sistema normativo nacional (HARFF, 2017). Com efeito, a tutela do direito em questão encontra óbices na concepção do trabalho como identificador da condição humana e elemento de socialização do indivíduo em uma sociedade que se baseia na divisão do trabalho (SOUTO MAIOR, 2003)

Segundo Jorge Luiz Souto Maior (2003), o direito à desconexão visa tutelar o bem da vida correspondente ao não trabalho, de modo que a preservação deste

direito possa ser dada por via de prestação jurisdicional, quando deduzida pretensão em juízo. No ordenamento jurídico nacional, esse direito pode ser extraído a partir da interpretação conjunta dos seguintes dispositivos constitucionais, não se podendo negar a sua consagração implícita: artigos 1º, III e IV; 5º, X; 6º; 7º, XIII e XXII; 170; 205 a 214; 225; 226; 227 e 229 (BRAGA, 2015), além do art. 7º, inciso XXII, da CF/88 (BRASIL, 1988), que prevê a redução dos riscos inerentes ao trabalho como direito social.

A garantia de um direito à desconexão é sustentada, ainda, pelos princípios pelos quais se pauta a aplicação do Direito do Trabalho brasileiro, que visam à proteção do trabalhador frente ao poderio econômico do empregador, tendo em vista “à constatação fática da diferenciação social, econômica e política entre os sujeitos da relação justrabalhista” (DELGADO, 2017), como os princípios da proteção e da tutela da saúde do trabalhador.

No ordenamento jurídico nacional, o direito à desconexão tem por objetivo a efetiva limitação de jornada, a fim de evitar que o empregado esteja à disposição do empregador permanentemente, visto que se considera como tempo de efetivo serviço “o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens”, nos termos do art. 4º da Consolidação das Leis do Trabalho.

A legislação trabalhista brasileira parte desse pressuposto ao determinar que o labor realizado por via dos meios telemáticos, mesmo que se trate de tempo à disposição e não de efetiva realização das atividades exigidas pelo trabalho, deve ser remunerado como período de efetivo trabalho.

Nesse sentido, visando equiparar o trabalho realizado no estabelecimento físico do empregador e o prestado à distância mediante utilização de meios telemáticos de informação e comunicação, a Lei 12.551/2011 alterou a redação do art. 6º da CLT e inseriu o parágrafo único que dispõe que “os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio”, sendo considerado, portanto, trabalho efetivo.

Contudo, a inovação legislativa não se mostra suficiente para garantir o direito à desconexão, pois este não se restringe à simples correspondência com o direito ao descanso, mediante limitação de jornada: possui peculiaridades relacionadas com a utilização de meios telemáticos de informação e comunicação para a prestação de serviços, sendo a necessidade de sua garantia decorrente de novas formas de organização do trabalho advindas com a Era Digital. Trata-se, portanto, de direito cuja garantia tem por objeto a preservação da integridade física e psíquica do trabalhador frente às dificuldades de limitação de tempo e espaço de trabalho provocadas pela técnica.

A partir disso, tem-se que os fundamentos da esfera jus laboral que sustentam a necessidade de um direito à desconexão do trabalho como instrumento imprescindível para o resguardo da integridade física e psíquica do trabalhador são “a limitação do tempo de trabalho, o desenvolvimento pleno da personalidade do trabalhador e a necessidade de conciliação do trabalho com a vida fora dele” (BRAGA, 2015)

João Leal Amado (2018), por sua vez, assevera que o Direito do Trabalho deve tentar responder ao desafio da conexão permanente por via legal, reafirmando princípios, ou convencional, de modo que os princípios justrabalhista sejam adaptados à realidade de cada setor de atividade, conforme determinou a legislação em estudo. Ainda segundo o autor, deve haver um dever de não conexão patronal, para que o empregador se abstenha de qualquer conduta que crie obstáculos ao pleno gozo do período de descanso pelo empregado (AMADO, 2018).

No que concerne à jurisprudência trabalhista, a inexistência de lei que consagra o direito à desconexão resulta na aplicação de outros dispositivos para assegurar o pleno direito ao descanso e o controle efetivo de jornada. Nesse sentido, destaca-se a Súmula nº 428 do Tribunal Superior do Trabalho (BRASIL, 2012), editada com a seguinte redação:

“I - O uso de instrumentos telemáticos ou informatizados fornecidos pela empresa ao empregado, por si só, não caracteriza o regime de sobreaviso. II - Considera-se em sobreaviso o empregado que, à distância e submetido a controle patronal por

instrumentos telemáticos ou informatizados, permanecer em regime de plantão ou equivalente, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço durante o período de descanso.”

Segundo o entendimento da Corte Trabalhista, caracteriza-se o regime de sobreaviso quando o empregado aguarda o recebimento de ordens durante o período de descanso. É o denominado estado de disponibilidade, em que o empregado não está efetivamente prestando serviços, mas permanece disponível por via dos instrumentos telemáticos ou informatizados caso o empregador requisite a realização do trabalho sem, contudo, ter a liberdade de locomoção restringida.

O regime de sobreaviso está previsto na CLT no art. 244, destinado aos trabalhadores ferroviários, tendo sido estendido a uma nova situação fática, em que os empregados permanecem em estado de disponibilidade mediante equipamentos tecnológicos. Nesse caso, as horas de sobreaviso são remuneradas a um terço do salário normal, nos termos do art. 244, § 2º, da CLT. No entanto, se o empregado utilizar os instrumentos telemáticos para efetivamente prestar serviços no período de descanso, receberá hora extra correspondente ao período efetivamente trabalhado.

A referida súmula, em seu inciso I, mostra-se insatisfatória na plena garantia do direito de se desconectar pelo empregado, pois permite que o empregado porte instrumentos telemáticos ou informatizados fornecidos pela empresa sem que isso caracterize tempo à disposição do empregador, sendo que “o empregado pode ser importunado com questões afetas a seu trabalho sem que isso imponha algum dever a seu empregador, seja pecuniário ou não”, conforme ressalta Eduardo Braga (2015).

Deve-se destacar que a inobservância do direito à desconexão poderá provocar efeitos jurídicos diversos, a depender da forma como os dispositivos digitais são utilizados: se para sujeitar o empregado a um estado de disponibilidade, aguardando chamados para a prestação de serviços, se para efetivamente prestar serviços fora do meio ambiente laboral ou se para repassar questões relacionadas ao trabalho, mantendo o trabalhador conectado.

A partir disso, podemos estabelecer alguns parâmetros interpretativos dos dispositivos existentes no sistema jurídico pátrio, embasados na literatura sobre o tema, que poderiam ser utilizados pelo Poder Judiciário para concretizar a garantia de um direito à desconexão por via de construção jurisprudencial, visto que não há jurisprudência consolidada e homogênea sobre o tema.

A violação contínua do direito à desconexão, caracterizando-se a jornada exaustiva pela interrupção constante dos períodos de descanso do empregado, pode caracterizar o dano moral, em razão do cotidiano de trabalho expor à potencialidade de trabalhar durante o período destinado ao descanso (GÓIS, 2015), caso em que surge o dever do empregador de indenizar aquele que sobre o qual a lesão foi praticada por sucessivas vezes, principalmente quando se configura como jornada exaustiva. O entendimento encontra amparo nos artigos 186 e 927 do Código Civil (BRASIL, 2002), pois “quando as horas extras se tornam ordinárias, deixa-se o campo da normalidade normativa para se adentrar o campo da ilegalidade” (SOUTO MAIOR, 2003), por se tratar de conduta patronal que viola o direito aos intervalos e descansos previstos na legislação trabalhista.

O art. 187 do Código Civil (BRASIL, 2002), por sua vez, trata do abuso de direito, considerando ato ilícito aquele que ocorre quando o titular de um direito exerce-o de maneira a exceder os limites impostos pelo seu fim econômico e social, pela boa-fé ou pelos bons costumes. Na seara da duração do trabalho, o ordenamento jurídico confere ao empregador o direito de exigir do empregado o labor além do limite de oito horas diárias, limitada a duas horas. Contudo, trata-se de horas de trabalho extraordinário que, se tornado habitual, constitui abuso de direito, eis que a limitação de jornada é norma de ordem pública.

A realização de jornada exaustiva pela utilização de dispositivos telemáticos conduz à caracterização de outro tipo de dano: o dano existencial, que tem por base “a supressão de direitos trabalhistas de forma reiterada e contumaz por parte do empregador, cerceando o direito de o trabalhador dispor livremente de seu descanso” (CARDOSO, 2015). O dano existencial caracteriza-se não apenas pela efetiva prestação do labor, mas também pela configuração de conduta abusiva do empregador em caso de contato com o empregado em períodos de descanso para passar informações relativas ao trabalho ou realizar cobranças, ou seja, qualquer

conduta capaz de afetar o direito à vida privada do trabalhador por ingerências indevidas do meio profissional. Tais condutas podem resultar na submissão de determinado trabalhador a exaustivo regime de trabalho, que “culmina na formação do dano ao projeto de vida e à sua existência, pois priva-lhe de tempo para o lazer, para a família e para o seu próprio desenvolvimento”, provocando-lhe o dano existencial (BOUCINHAS FILHO; ALVARENGA, 2012).

De outro lado, é possível discutir se o dano moral constitui uma medida superficial para o enfrentamento da questão (GÓIS, 2015), pois não cria medidas para o exercício do direito à desconexão pelo empregado, restando apenas a reparação do dano. Luiz Marcelo Góis (2015) propõe duas formas de compensação/remuneração pelos períodos de conexão em momentos de descanso. A primeira consiste no tratamento conferido pela jurisprudência à categoria de trabalhadores marítimos, em que se reconhece a prefixação de horas extras em acordos e convenções coletivas a partir do reconhecimento da dinamicidade do trabalho em embarcações, que não permite o controle adequado da jornada. A lógica poderia ser aplicada aos empregados cujo período de descanso é interrompido de forma fragmentada por acessos digitais aos ambientes de trabalho virtuais, uma vez que as horas despendidas em momentos de conexão são de difícil controle e podem ter curta duração ou serem meramente potenciais.

A segunda forma de regulamentação proposta pelo autor consiste na fixação, pela lei, de um “adicional de desconexão” (GÓIS, 2015), pela simples potencialidade do trabalhador se conectar, consistente no pagamento de valor calculado sobre a remuneração ou outro valor independentemente do efetivo trabalho. Mas, se o empregado for submetido ao trabalho à distância de forma contínua e em que o controle de jornada facilitado, fará jus ao pagamento de horas extras pelo tempo trabalhado. A possibilidade é adequada à dinamicidade no uso dos meios telemáticos, visto que a potencialidade de trabalho está presente a todo o momento e o tempo efetivamente despendido na prestação de serviços em momentos de conexão pode não ser significativo a ponto de demandar a anotação de jornada.

Todavia, ressalta-se que se existem condições técnicas de controle e supervisão, o empregador tem o dever de não interferir de nenhuma forma na esfera da vida privada do empregado, abstendo-se de enviar mensagens cujo conteúdo

seja relativo ao trabalho, sob pena de se caracterizar o abuso de direito e sujeitar o responsável ao pagamento de indenização por danos morais ou existenciais.

Verifica-se que a garantia de um direito à desconexão do trabalho no Brasil, inexistindo legislação expressa sobre o tema, decorre de uma interpretação conjunta dos dispositivos constitucionais de proteção do labor, da dignidade da pessoa humana, do direito à vida privada, entre outros. E, sendo reconhecida a existência do direito citado no ordenamento jurídico nacional, é possível demandar em juízo a sua observância ou a reparação pela violação mediante pleito de tutelas ressarcitória e inibitória. As medidas judiciais cabíveis podem ser de natureza individual, conforme já exposto, ou coletiva.

As medidas destinadas à tutela coletiva encontram amparo na Lei nº 7.347/85 (BRASIL, 1985), que disciplina a ação civil pública, instrumento judicial cabível para a reparação de danos causados à coletividade, de ordem moral e/ou material (tutela ressarcitória), ou visando à adequação da conduta da empresa demandada mediante condenação ao cumprimento de obrigação de fazer ou não fazer (tutela inibitória). Logo, a via da ação coletiva trabalhista no ordenamento jurídico brasileiro funciona como um instrumento de efetivação de alguns direitos, tal como o de se desconectar, cujas formas de garantia não estão positivadas na legislação vigente. Nesse sentido, poderá ser demandada em ação civil pública, por exemplo, que o empregador se abstenha de utilizar meios de comunicação à distância para entrar em contato com os empregados nos momentos destinados ao descanso.

Ademais, o Ministério Público do Trabalho poderá firmar compromisso de ajustamento de conduta com o empregador para fins de adequação da conduta às exigências legais, nos termos do art. 5º, § 6º, da Lei da Ação Civil Pública, caso em que a demanda não precisará ser judicializada. No âmbito do compromisso, o MPT pode propor à empresa que se comprometa ao cumprimento de determinadas medidas compreendidas como adequadas à garantia do pleno exercício do direito à desconexão no caso concreto. Há, assim, uma margem de liberdade e criatividade do órgão ministerial para a definição dessas medidas, que podem ou não ser aceitas. A tutela coletiva tem o potencial de impor ao empregador o cumprimento de determinadas medidas destinadas à implementação de formas de exercício do direito à desconexão pelos empregados, tendo em vista a ausência de legislação

nesse sentido. O meio processual adequado dependerá da situação fática em que o direito foi violado, sendo que a ausência de garantia do direito à desconexão pelo empregador pode resultar em consequências jurídicas diversas, a depender da intensidade e da frequência em que tal direito não foi assegurado.

### **3. ACIDENTE DE TRABALHO**

Existe na legislação brasileira, inclusive na normatividade concernente à seguridade social um significado legal acerca do que é o acidente do trabalho. Segundo o artigo 19 da Lei n.º 8.213 de 24 de julho de 1991, acidente do trabalho é aquele que ocorre pelo exercício da atividade laborativa a serviço da empresa ou pelo exercício do trabalho dos beneficiários especiais, gerando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, provisória ou temporária, da capacidade para o trabalho.

O conceito de acidente de trabalho engloba o que a doutrina costuma caracterizar como acidente típico ou acidente de trabalho em sentido estrito. Ou seja, gerando o acontecimento de um evento imprevisto e extraordinário, bem configurado no espaço e no tempo.

As diferentes consequências referentes ao acidente de trabalho podem se traduzir em degradações físicas-mentais do indivíduo em consequência do ambiente laborativo ou da forma ou postura durante o cumprimento da prestação de serviços (*doenças ocupacionais*, regra geral) ou da prática de certo ofício impregnado de agentes agressores ao organismo humano (*doenças ocupacionais*, especificamente). tais lesões podem ser resultados da realização da atividade laborativa, que se traduz no fato ou ato unitário, regra geral, ou pelo menos concentrado no tempo, que produz significativa agressão à higidez físico-mental do trabalhador (MARTINS, 2016).

### 3.1 ACIDENTE DE TRABALHO, IMPORTÂNCIA E TIPIFICAÇÃO

Existe na legislação brasileira, inclusive na normatividade concernente à seguridade social um significado legal acerca do que é o acidente do trabalho. Segundo o artigo 19 da Lei n.º 8.213 de 24 de julho de 1991:

Acidente de 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 resulte na morte; na perda ou redução, sendo permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho. (BRASIL, 1991)

Ou seja, acidente do trabalho é aquele que ocorre pelo exercício da atividade laborativa a serviço da empresa ou pelo exercício do trabalho dos beneficiários especiais, gerando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, provisória ou temporária, da capacidade para o trabalho.

Ainda de acordo com Barsano e Barbosa:

Acidente do trabalho, por definição legal, é aquele que ocorre pelo exercício do trabalho, a serviço da empresa, provocando lesão corporal, perturbação funcional ou doença que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho. O acidente do trabalho está previsto nos arts. 19 a 23 da Lei 8.213/1991, enquanto a estabilidade acidentária vem esculpida no art. 118 da referida Lei. (BARSANO; BARBOSA, 2018 p.34)

Entende-se através da citação dos supracitados autores que, decorrente do acidente de trabalho, o trabalhador que foi atingido poderá sofrer determinados prejuízos e doenças derivadas deste acidente. Sua recuperação decorrerá de um tempo indeterminado, ou seja, um intervalo permanente ou temporário.

O conceito de acidente de trabalho engloba o que a doutrina costuma caracterizar como acidente típico ou acidente de trabalho em sentido estrito. Ou seja, gerando o acontecimento de um evento imprevisto e extraordinário, bem configurado no espaço e no tempo. Entretanto, a definição de acidente de trabalho envolve também uma significação mais extensa, na qual se incluem as doenças ocupacionais além do acidente de trabalho por equiparação (MONTEIRO, 2020).

As diferentes consequências referentes ao acidente de trabalho podem se traduzir em degradações físico-mentais do indivíduo em consequência do ambiente laborativo ou da forma ou postura durante o cumprimento da prestação de serviços (doenças ocupacionais, regra geral) ou da prática de certo ofício impregnado de agentes agressores ao organismo humano (doenças ocupacionais, especificamente).

Tais lesões podem ser resultados da realização da atividade laborativa, que se traduz no fato ou ato unitário, regra geral, ou pelo menos concentrado no tempo,

que produz significativa agressão à higidez físico-mental do trabalhador (DELGADO, 2015).

De acordo com o que foi dito acima, existe o acidente de trabalho típico ou acidente de trabalho em sentido estrito, conforme o conceituado no citado artigo 19 da Lei n.º 8.213/91, bem como o acidente de trabalho atípico, consistindo nas doenças ocupacionais (doença profissional e doença do trabalho) e o acidente de trabalho por equiparação, na qual se inclui o acidente *in itinere*.

Art. 19 Acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço de empresa ou de empregador doméstico 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. (BRASIL, 1991)

Em vista dos argumentos apresentados, entende-se que o acidente de trabalho não está caracterizado apenas ao um exercício de função destinada ou perante o trajeto de locomoção entre a residência do empregado ao local de trabalho. O acidente de trabalho engloba-se em todo o período da jornada de trabalho do início ao término, aplicando-se causas como agressões físicas e verbais, acidentes intencionais geridos por outrem e outras causas já mencionadas.

### 3.2 MEIO AMBIENTE DO TRABALHO, NORMAS DE SEGURANÇA E SAÚDE E FISCALIZAÇÃO EFETIVA

De acordo com os artigos 7º, inciso XXII; 170, caput e inciso VI; 200, incisos II e VIII; e 225 da Constituição Federal de 1988, é dever do empregador observar as normas de segurança e saúde do trabalho no lugar em que a atividade laboral será desempenhada se relaciona de maneira direta com a finalidade de alcançar para o trabalhador um meio ambiente saudável e ecologicamente equilibrado.

O meio ambiente do trabalho equilibrado e saudável é direito fundamental do trabalhador comum, bem como do teletrabalhador. Salieta-se que a conceituação relacionada a este assunto não se limita ao ambiente laboral, sendo de suma importância avaliar a salubridade de todos os acessórios correlatos à atividade.

De acordo Raimundo Simão de Melo:

O meio ambiente do trabalho “abrange o local de trabalho, os instrumentos de trabalho, o modo de execução das tarefas e a maneira como o trabalhador é tratado pelo empregador ou tomador de serviço e pelos próprios colegas de trabalho. (MELO, 2013 p.29)

Para que o trabalhador possa desenvolver suas atividades laborais de maneira plena, o mesmo deve possuir uma vida digna, estar bem fisicamente e mentalmente e para isso o meio ambiente laboral deve estar sendo conduzido e resguardado com o princípio da dignidade da pessoa humana, assegurado no 1º, inciso III pela Constituição Federal.

Dessa forma Delgado e Delgado asseveram:

Direito do Trabalho corresponde, pois, no mínimo ao direito a um trabalho digno, o que significa dizer o direito a um trabalho minimamente protegido. Entende-se que o trabalho não violará o homem enquanto fim em si mesmo, desde que prestado em condições dignas. Ou seja, o valor da dignidade deve ser o sustentáculo de qualquer trabalho humano. (DELGADO; DELGADO 2014. p. 207)

Desta maneira podemos entender que as doenças ocupacionais e os acidentes de trabalho são prejudiciais para o trabalhador, visto que, podem trazer inúmeros riscos à sua saúde, que podem ter como consequência a incapacidade parcial ou total para exercer suas atividades laborais.

Neste contexto, Padilha aduz que:

A efetivação do direito ao equilíbrio do meio ambiente exige uma atuação integrada de todos os atores envolvidos, principalmente por meio do cumprimento das regras estabelecidas pela farta legislação sobre a matéria, mas principalmente pela mudança de cultura de priorização da vida, saúde, integridade e bem-estar dos trabalhadores no ambiente do trabalho (PADILHA, 2014 p. 512)

Constituindo entre empregador e empregado a colaboração para se verificar se as normas de saúde e segurança estão sendo seguidas, visto que, para que as mesmas sejam de fato cumpridas, necessitam do empenho de ambos os lados.

Uma vez que as obrigações referentes a temática em questão estão previstas nos artigos 157 e 158 da Consolidação das Leis Trabalhistas, *in verbis*:

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.

Art. 158 - Cabe aos empregados:

- I - observar as normas de segurança e medicina do trabalho, inclusive as instruções de que trata o item II do artigo anterior;
  - II - colaborar com a empresa na aplicação dos dispositivos deste Capítulo.
- Parágrafo único - Constitui ato faltoso do empregado a recusa injustificada:
- a) à observância das instruções expedidas pelo empregador na forma do item II do artigo anterior;
  - b) ao uso dos equipamentos de proteção individual fornecidos pela empresa (BRASIL, 1943)

Corroborando com esta compreensão, Melo ressalta:

Pela sua importância, os princípios da prevenção e da precaução devem ser o norte para a apreciação das liminares e tutelas antecipadas nas ações que visem à tutela do meio ambiente do trabalho e à preservação da saúde do trabalhador, considerando-se a mera probabilidade de dano (MELO, 2013 p. 57)

O local de trabalho deve ser saudável e possuir condições mínimas de proporcionar uma melhor qualidade de vida e trabalho para o teletrabalhador. E para que ocorra a efetivação desse meio ambiente do trabalho ideal, o devido cumprimento das normas de segurança e saúde é essencial, juntamente com a fiscalização correta.

De acordo com a CLT, Art. 75-E, a responsabilidade de garantir essa boa ambientação e os cuidados necessários com a saúde do trabalhador são um encargo dos empregadores: “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” (BRASIL, 1943).

O artigo supracitado, somente com o que está positivado, evidencia que basta o empregador instruir seus empregados nos termos do artigo, para se livrar de qualquer responsabilidade, porém, Raphael Miziara aponta:

Que a interpretação não pode ser simplista a tal ponto. Sabe-se que um dos métodos exegéticos consagrados é justamente o método sistemático, pelo qual os dispositivos legais devem ser interpretados como sendo parte de um sistema e não de forma isolada ou segmentada. (MIZIARA 2019, p. 94)

Assim, depreende-se do texto do artigo supracitado, de forma interpretativa, que se houver a assinatura do empregado em termo de responsabilidade, dando a ciência de que todas as instruções do empregador serão seguidas, ainda assim, poderá haver responsabilização do empregador no que tange às doenças profissionais e acidentes de trabalho.

Nesta senda, podemos destacar as palavras de Fincato:

Ao revés, a instrução a que alude o dispositivo deve ser entendida de forma mais abrangente e protetiva à relação, gerando garantias ao empregado e ao empregador. Assim, instruir deve ser compreendido como um conceito dinâmico e constante, de conteúdo mutante, tanto quanto o ambiente e os métodos de trabalho.(FINCATO, 2019, p. 69)

Salienta-se que as informações acerca dos métodos a serem seguidos correlacionados com as normas de segurança e saúde no teletrabalho devem ser repassadas de forma objetiva e apresentando os riscos possíveis da atividade. Estas informações e instruções são essenciais, pois a partir do momento que a atividade laboral apresenta algum risco e o teletrabalhador não possui a ciência dele, existe a possibilidade de ocorrer acidentes de trabalho ou doenças ocupacionais.

Ressalta-se a existência de programas sobre prevenção que devem ser devidamente apresentados aos empregados, quais sejam: Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional, regulamentado pela NR 7 do Ministério do Trabalho; e o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais, apresentado na NR 9 do Ministério do Trabalho. O principal objetivo destas Normas Regulamentadoras é alcançar a melhor qualidade de vida e trabalho para o teletrabalhador.

Como bem destacado por Soares, o “direito à informação ambiental trabalhista é, reitera-se, um direito fundamental”, pois visa ao meio ambiente equilibrado do trabalho e prevenir a pessoa do trabalhador contra doenças e acidentes do trabalho (SOARES, 2017 p. 63)

As informações necessárias no teletrabalho devem ser pertinentes, pois a legislação brasileira auxilia na importância de compartilhá-las com todos os trabalhadores; bem como apresenta a necessidade do processo educativo, que deve ser realizado pelos empregadores para alcançar o ambiente laboral ideal, tendo em vista o exposto no artigo 3º, inciso V da Lei nº 9.795/99. <sup>1</sup>

O processo educativo necessário para o teletrabalho também encontra embasamento no artigo 157, inciso II da CLT, bem como no artigo 13 da “Convenção nº 161 da OIT relativa aos serviços de saúde do trabalho no Decreto nº 10.088/2019 que assim aduz: “Artigo 13 - Todos os trabalhadores devem ser informados dos riscos para a saúde inerentes a seu trabalho” (BRASIL, 2019).

Ao considerarmos a MP 927, a preocupação com a saúde mental e física dos trabalhadores em regime de teletrabalho, fica ainda mais latente, visto que a mesma não elencou nenhuma forma de precaução de modo que se evitassem acidentes ou mesmo doenças em função do teletrabalho (STÜRMER; FINCATO, 2020).

Cabe ressaltar, que o próprio cenário pandêmico vivenciado por todos, já possui uma natureza de ansiedade e tensão. Isto somado a uma alteração repentina e brusca da rotina e do ambiente laboral, pode vir a ter um panorama ideal para estimular doenças laborais especialmente doenças psicológicas (FERREIRA; AGUILERA, 2021)

Ferreira e Aguilera (2021) destacam para a falta de jornada de trabalho pré-estabelecida e de espaço físico de trabalho mediante as flexibilizações que surgiram com o teletrabalho. Os autores acreditam que esse novo panorama pode

---

<sup>1</sup> “Art. 3º Como parte do processo educativo mais amplo, todos têm direito à educação ambiental, incumbindo: V - às empresas, entidades de classe, instituições públicas e privadas, promover programas destinados à capacitação dos trabalhadores, visando à melhoria e ao controle efetivo sobre o ambiente de trabalho, bem como sobre as repercussões do processo produtivo no meio ambiente;”.

ter acarretado alguns benefícios e ainda determinados malefícios para os trabalhadores. Como principais benefícios, os autores destacam a possibilidade de conciliar trabalho, família e vida pessoal e a maleabilidade de horários. Os autores citados revelam o entendimento que, o próprio fato de não gastar tempo extra com deslocamento na já representa certa melhoria na qualidade de vida dos trabalhadores. Ao mesmo tempo, Franzo acredita ser ilusório acreditar que os benefícios ocasionados pelo teletrabalho são muito superiores aos malefícios (FRANZO, 2020).

É preciso levar em consideração as implicações da perda da identidade coletiva por exemplo, do isolamento e da falta de convivência com os companheiros de trabalho e as jornadas duplas, entre outros fatores.

Mesmo que o teletrabalho tenha se popularizado em função a situação de calamidade pública pandêmica, os indícios mostram que essa é uma tendência que pode permanecer a partir de então. Assim, é importante considerar também os adoecimentos físicos que podem ser agravados em função das condições em que é realizado o trabalho remoto.

O principal exemplo disso são os distúrbios osteomusculares desencadeados por má postura, movimentos repetitivos e longas horas de trabalho contínuo sem intervalos, por exemplo.

O sedentarismo, em função da redução de atividades físicas rotineiras como o próprio caminhar até o trabalho ou entre os espaços da empresa e as doenças oculares, agravadas pelos longos períodos à exposição de telas de computadores e smartphones, também devem ser destacados como possíveis adoecimentos relacionados ao teletrabalho (DE SOUSA MAIO, 2020).

Um estudo publicado por Guiland e Klokner demonstrou o impacto do teletrabalho em tempos de pandemia de COVID-19 sobre alguns critérios relacionados à saúde dos trabalhadores. Segundo os resultados, os participantes do estudo (com idade média de 27,4 anos) relataram um aumento superior a 93% do uso de tecnologias por conta do trabalho remoto. Isso representou uma média diária

de mais de 8 horas em frente ao computador. Em função disso, 62% deles tiveram distúrbios de sono e 95% relataram pelo menos um sintoma associado ao uso exagerado de tecnologia durante esse período (GUILLAND et al, 2020)

No Brasil, essa situação pode ser tida como ainda mais grave, se levado em conta uma legislação trabalhista que encarrega o empregador de realizar apenas algumas instruções, muitas vezes rasas, no intuito de proteger o trabalhador contra acidentes de trabalho característicos do trabalho remoto.

Para Ferreira e Aguilera, o fato de o próprio trabalhador assinar um termo de responsabilidade, revela uma cultura de desvalorização e despreocupação efetiva com a mão de obra. Para os autores, esse ato retira a responsabilidade das empresas de zelar pela saúde e pela segurança de seus trabalhadores, apontando um desmonte dos direitos sociais e trabalhistas dos mesmos (FERREIRA; AGUILERA, 2021).

## **4 RESPONSABILIDADE CIVIL**

A Responsabilidade é um instituto vivo e dinâmico que se renova constantemente no ordenamento jurídico brasileiro, de modo que surgem sempre novas teses jurídicas, com o objetivo de entender e se adequar às novas realidades que vão surgindo com o decurso do tempo.

A origem do instituto da responsabilidade civil parte do Direito Romano, e está calçada na concepção de vingança pessoal, sendo uma forma por certo rudimentar, mas compreensível do ponto de vista humano como lúdima reação pessoal contra o mal sofrido (GAGLIANO; PAMPLONA FILHO, 2017)

Em meio ao convívio social ocorrem situações conflitantes que podem causar prejuízos a terceiros, com isso é necessário que se organize a vida em sociedade para corrigir esse tipo de problema.

Com isso foram criadas regras e práticas de condutas nas quais nosso ordenamento jurídico abarcou com a finalidade de regular justamente essas relações interpessoais. Desse modo surge o conceito de responsabilidade civil previsto no artigo 186 do Código Civil, que nada mais é do que a ocorrência de um prejuízo, onde através de uma ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência se viola direitos e assim acaba causando danos a outrem, mesmo que exclusivamente moral, ainda sim comete ato ilícito.

De acordo com o entendimento do doutrinador Silvio Rodrigues “A responsabilidade civil é a obrigação que pode incumbir uma pessoa a reparar o prejuízo causado à outra, por fato próprio, ou por fato de pessoas ou coisas que dela dependam” (RODRIGUES, 2013 p. 16).

### **4.1 RESPONSABILIDADE OBJETIVA E SUBJETIVA**

A Responsabilidade Civil divide-se em subjetiva e objetiva, onde a primeira tem como norte a teoria da culpa e a segunda baseia-se pela teoria do risco.

A responsabilidade civil subjetiva tem como incidência quatro requisitos, além dos seus pressupostos que são: conduta voluntária do agente, dano e nexo de causalidade e ainda assim tem-se por obrigatoriedade a presença da culpa (GAGLIANO; PAMPLONA FILHO, 2017)

De acordo com o assunto exposto, Gagliano e Pamplona Filho nos relata:

a culpa (em sentido amplo) deriva da inobservância de um dever de conduta, previamente imposto pela ordem jurídica, em atenção à paz social. Se esta violação é proposital, atuou o agente com dolo; se decorreu de negligência, imprudência ou imperícia, a sua atuação é apenas culposa, em sentido estrito. (GAGLIANO; PAMPLONA FILHO, 2017 p.165)

Nessa vertente, o artigo 186 do Código Civil de 2002 define a culpa de uma forma ampla, que compreende como vimos no texto acima, o dolo e a culpa no sentido estrito. Ao mencionar "ação ou omissão voluntária" a legislação está se referindo ao dolo, já os termos "negligência ou imprudência" faz menção a culpa em sentido estrito (POLIZEL,2014)

Diante disso, o dolo é um comportamento consciente e intencional, ou seja, o agente quer causar prejuízo à vítima. A culpa em sentido estrito possui três elementos que a compõe: a negligência, que é a inobservância do dever de cuidado, por omissão.; a imprudência é quando o agente atua contra as regras básicas de cautela; e temos a imperícia, que está relacionada a falta de habilidade específica para realizar alguma atividade técnica ou científica (POLIZEL,2014 p. 132).

Em relação ao que foi explicado, está mais do que provado que esta modalidade de responsabilidade civil é primordial para que se comprove a culpa do agente. Porém com a globalização e o avanço da sociedade, bem como a massificação do consumo, essa responsabilidade que é amparada pela culpa acaba por algumas vezes não passar para o consumidor uma segurança jurídica, devido à dificuldade de se comprovar este elemento.

Deste modo a teoria do risco, que nos possibilita de responsabilizar o sujeito que de certa forma empreende atividade perigosa independentemente de sua culpa, passou a ganhar espaço, e a embasar a responsabilidade civil objetiva (MONTENEGRO, 2003)

Com o Código Civil de 2002 consagrou-se de forma expressa a teoria do risco, admitindo-se além da responsabilidade subjetiva (aquela baseada na culpa), a responsabilidade objetiva, conforme descrito no artigo 927 do Código Civil de 2002, vide texto abaixo:

Art. 927. Aquele que por ato ilícito (arts. 186 e 187) causar dano a outrem é obrigado a repará-lo.

Parágrafo único. Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, riscos para os direitos de outrem (BRASIL, 2002)

A responsabilização baseada na teoria do risco exclui o ônus que comprova a culpa do agente, tendo como consideração o risco ou perigo da atividade desenvolvida pelo causador do dano. Desta forma deve-se demonstrar apenas a conduta, o dano e o nexo de causalidade. (GAGLIANO; PAMPLONA FILHO, 2016, p. 121)

Comprova-se que o Código Civil adota uma regra para a responsabilidade subjetiva, devendo ser levado em consideração o dolo e a culpa para fins de responsabilização civil e a consequente reparação de danos. No entanto também faz menção à responsabilidade objetiva nos casos expressamente especificados em lei, e em casos de atividades de risco.

#### 4.2 RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR FRENTE AO ACIDENTE NO TELETRABALHO

Conforme exposto nos tópicos anteriores, o teletrabalho é a atividade laboral exercida fora das dependências do empregador, neste viés, cabe salientar que existem alguns acidentes e problemas propícios que podem aparecer de forma mais célere nesta modalidade de trabalho.

Júnior e outros doutrinadores relatam essas problemáticas inseridas nesta modalidade de trabalho, apresentam que os teletrabalhadores “são mais propensos a atuar em ambientes com pouca luminosidade, temperatura imprópria, postura inadequada e em execução de movimentos repetitivos e tarefas monótonas.” (JUNIOR; ESTRADA, 2017 p. 68)

O enfoque também deve ser nos problemas psicossociais, pelo fato de o teletrabalho privar o teletrabalhador do convívio social presencial, elemento essencial em uma modalidade de trabalho comum. Adentrando na esfera do

teletrabalho, conforme expressamente apresentado no artigo 75-E da CLT, a responsabilização civil do empregador engloba a assinatura do termo de responsabilidade por parte do empregado, confirmando que as normas de segurança informadas serão seguidas.

A obrigação positivada no artigo supracitado referente ao empregador é restringida tão somente ao dever de instruir seus empregados acerca das normas de segurança e saúde. A legislação é escassa neste sentido, pois não há especificação de como deve ser efetuada a responsabilização e a fiscalização do ambiente laboral na categoria de teletrabalho.

Salienta-se que a simples assinatura deste termo não retira a responsabilidade do empregador por completo em caso de danos à saúde do empregado, pois a legislação trabalhista resguarda o teletrabalho da mesma maneira que resguarda o trabalho comum, logo, deve haver a implementação e efetivação de todas as normas de segurança e saúde necessárias no caso concreto.

Como bem pontua Antonio Umberto de Souza Júnior, apesar de toda ênfase do dispositivo se encontrar no fato de instruir corretamente o empregado, com o intuito de que todas as normas apresentadas sejam efetivamente seguidas, não há a possibilidade de se falar em dever do trabalhador em seguir à risca todas as instruções patronais, tendo em vista que não pode haver uma exclusão da responsabilidade do empregador sobre todo e qualquer risco presente na atividade laboral (SOUZA JÚNIOR, 2017 p. 102)

Ressalta-se também a seguinte passagem de Antonio Umberto de Souza Júnior e alguns doutrinadores:

Mesmo nesse regime, continuará sendo incumbência do empregador prevenir, identificar, aferir, avaliar, diagnosticar e reduzir os riscos do meio ambiente laboral, sendo que a violação a esse dever certamente implicará reparação pelos possíveis danos advindos ao trabalhador (CF, art. 7º, XXVIII), sem prejuízo da responsabilização objetiva por riscos cientificamente conhecidos e mesmos desconhecidos (princípios jus ambientais da prevenção e da precaução, respectivamente (SOUZA JÚNIOR, 2017 p. 111)

O dever do empregador de apresentar as normas de segurança e saúde ao empregado é de extrema importância para o andamento das atividades laborais da melhor forma possível, sempre buscando qualidade de vida e saúde para o trabalhador, bem como para o teletrabalhador, enfoque do presente artigo.

Neste viés, evidencia-se o mencionado por Cinara Rosenfield e Daniela Alves acerca deste modo inovador de controle e fiscalização do empregador no contexto do teletrabalho:

Apesar da redução da prescrição e do controle direto dos superiores, existem preceitos mínimos, no que se refere à satisfação dos clientes em termos de qualidade e de segurança, bem como técnicas consolidadas, as quais, no entanto, não se referem à imposição da melhor maneira de executar uma tarefa, como acontece na organização taylorista do trabalho. (ROSENFELD; ALVES, 2011, p. 223)

As informações prestadas aos empregados devem ser seguidas a rigor, e para isto se efetivar, necessita-se de um controle e uma fiscalização do empregador, e esta possibilidade é apresentada por Amauri Nascimento em seu texto:

O empregador tem poder de direção sobre o trabalho exercido pelos empregados, o que lhe confere o direito de monitorar a atividade do empregado no computador. Mas a privacidade do empregado, nos seus assuntos particulares, deve ser respeitada, no serviço e fora dele (NASCIMENTO, 2011 p. 48)

Complementando-se com o exposto por Jorge Souto Maior:

Em outros termos, basta que o empregador queira controlar, à distância, o trabalho do empregado, que terá como fazê-lo. E, para que, concretamente, queira, devem ser estabelecidos os seguintes parâmetros jurídicos: o empregado tem direito ao limite de jornada; o encargo de tal prova compete ao empregador. O importante é não evitar a discussão sob o prisma jurídico, partindo-se da falsa presunção de que o trabalho, sendo externo, longe dos olhos físicos do empregador, não está sujeito a limite (SOUTO MAIOR, 2003 p.207).

Ressalta-se que apesar de a legislação brasileira apresentar dispositivos sobre o teletrabalho e algumas especificações acerca desta modalidade, deve-se atentar na deficiência legislativa do Capítulo II-A da CLT, no que se refere principalmente às normas de proteção e prevenção de doenças e acidentes de trabalho. Há o surgimento de diversos entendimentos doutrinários acerca do tema, e

hipóteses de como seria a configuração da responsabilização civil do empregador diante de acidente no teletrabalho.

Dentro deste viés de análise, José Dallegrave Neto (2013) apresenta que a responsabilidade referente ao contrato de trabalho se separa em duas vertentes. A primeira se relaciona com a conceituação de responsabilidade civil objetiva, ou seja, quando o empregador não cumpre uma obrigação de fazer; e a segunda é apresentada quando o empregador não possui nenhum vínculo com a ocorrência do evento danoso, e o nexo causal é a própria prática da atividade laboral, porém, como o empregador assume todos os riscos pertinentes ao trabalho, não há a exclusão da responsabilidade objetiva.

Conforme bem explicitado no artigo 2º da CLT, referente ao contrato de trabalho, o empregador assume os possíveis riscos que a atividade laboral pode acarretar e os riscos que resultem do empreendimento.

Ressalta-se que o trabalhador possui a esfera de proteção do direito do trabalho, bem como o teletrabalhador, com isto, frisa-se que todos os empregados devem ser informados se o contrato de trabalho apresentar algum risco.

E a responsabilidade civil referente a estes riscos presentes na relação laboral claramente se vinculam ao empregador, pois sendo configurado o evento danoso, seja dano moral, existencial, material ou estético, quem assume o risco é o contratante, com embasamento no exposto por José Dallegrave Neto.

Portanto, o poder empregatício no teletrabalho deverá observar, pelo menos, dois requisitos prévios: i) prévio conhecimento por parte do empregado, ou seja, proibição de que o meio de controle seja oculto ou sub-reptício; ii) respeito aos direitos fundamentais dos empregados; iii) observação do princípio da proporcionalidade, de modo que o meio de controle seja indispensável e não haja meio menos invasivo para atingimento dos fins pretendidos. (MIZIARA, 2019 p. 93)

Observa-se que o teletrabalhador deve estar previamente informado de todo e qualquer meio de controle e fiscalização; todos os direitos fundamentais devem ser respeitados e preservados; e a observação do princípio da proporcionalidade nos casos concretos, com intuito de ser o menos invasivo possível.

O intuito de toda essa preocupação com a saúde do empregado é evitar que ocorram acidentes de trabalho ou alguma de suas derivações. Salienta-se que a conceituação legislativa geral acerca do acidente de trabalho está presente no artigo 19 da Lei nº 8.213/91.<sup>2</sup>

Com relação a este panorama de se evitar acidentes de trabalho e se efetivar normas de segurança e saúde no teletrabalho, a responsabilidade do empregador ganha grande enfoque novamente, tendo em vista que, muitas vezes, o empregado já saberá de todos os riscos envolvidos na atividade laboral, seguirá as normas estabelecidas anteriormente pelo empregador, e mesmo assim, há a possibilidade de o acidente ocorrer.

Surge o questionamento de como será configurada a responsabilidade do empregador nesta questão inerente ao direito do trabalho. No âmbito do teletrabalho, há a mesma esfera de proteção do trabalho comum, ou seja, o empregador arca com todos os riscos relacionados ao trabalho.

José Dallegrave Neto (2013 p.135) também apresenta que a responsabilidade referente ao empregador será objetiva, tendo em vista que há esta vertente da responsabilidade também no contrato de trabalho. Salienta-se que o “ideal é que o foco do operador jurídico fosse menos de reparar o infortúnio e mais de promover a saúde do trabalhador”

Diante desta passagem, observa-se o enfoque dado às normas que procuram zelar pela saúde do trabalhador antes que o dano laboral efetivamente ocorra, ou seja, trabalha-se com a ideia de prevenção e precaução. Salienta-se o disposto no artigo 927, parágrafo único do Código Civil, *in verbis*:

Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo. Parágrafo único. Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem. (BRASIL, 2002)

---

<sup>2</sup> “Art. 19. Acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço de empresa ou de empregador doméstico 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.”

Nota-se a legislação brasileira se apresentando como concordante com o ideal de responsabilidade objetiva por parte do empregador em casos de acidente de trabalho, comum ou no teletrabalho, neste caso, claramente o Código Civil está sendo utilizado como fonte subsidiária de consulta jurídica.

As aplicações doutrinárias apresentadas por José Dallegrave Neto (2013 p.93) convergem no entendimento de situações onde a responsabilidade do empregador deverá ser objetiva, como por exemplo: um trabalho que apresente algum risco ao empregado, no caso do surgimento de acidente de trabalho nesta especificação, não haverá necessidade de comprovação de dolo ou culpa por parte do empregador, logo, haverá indenização.

Acerca da discussão da responsabilização civil do empregador em caso de acidente de trabalho comum, na vertente subjetiva, a CF/88 relata sobre o assunto em seu artigo 7º, inciso XXVIII, vejamos:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa.(BRASIL, 1988)

Depreende-se do artigo supracitado, que de maneira constitucionalmente expressa, a responsabilidade pode se configurar como subjetiva, tendo em vista a necessidade da configuração de dolo ou culpa por parte do empregador.

Flávio Landi relata críticas com relação à responsabilização civil do empregador em casos de acidente de trabalho ser configurada como objetiva, tendo em vista que esta vertente somente ocorre nos seguintes casos: o primeiro se correlaciona com a atividade laboral ser caracterizada pela insalubridade ou periculosidade; e o segundo quando o serviço é apresentado como possuidor de um alto grau de risco no exercício da atividade. (LANDI, 2011)

Acerca da responsabilização civil subjetiva do empregador na presente temática discutida, ressalta-se o trecho de Sebastião Geraldo de Oliveira:

Pela concepção clássica da responsabilidade civil subjetiva, só haverá obrigação de indenizar o acidentado se restar comprovado que o empregador teve alguma culpa no evento, mesmo que de natureza leve ou levíssima. A ocorrência do acidente ou doença proveniente do risco normal da atividade da empresa não gera automaticamente o dever de indenizar, restando a vítima, nessa hipótese, apenas a cobertura do seguro de acidente do trabalho, conforme as normas da Previdência Social (OLIVEIRA, 2014, p. 96).

A discussão ganha força neste momento, pois há uma norma constitucional que defende a responsabilidade subjetiva; e uma norma infraconstitucional que defende a responsabilidade objetiva, bem como, há doutrinadores divergindo acerca da temática.

Deste modo, José Dallegrave Neto pontua:

Nem se diga, contudo, que o parágrafo único do art. 927 do novo Código Civil é inconstitucional por suposta afronta à parte final do art. 7º, XXVIII, da Constituição Federal. A melhor exegese sistêmica da ordem constitucional garante legitimidade ao parágrafo único do art. 927 do novo Código Civil, uma vez que o caput do art. 7º da Constituição Federal assegura um rol de direitos mínimos sem prejuízo de outros que visam à melhor condição social do trabalhador. ( DALLEGRAVE NETO, 2013 p. 152)

Nota-se que há a possibilidade de configuração das duas vertentes de responsabilidade por parte do empregador. A objetiva será configurada quando ocorrer acidente de trabalho durante a atividade laborativa, a qual deve apresentar riscos para a saúde do trabalhador; e a subjetiva configura-se no acidente durante o exercício do serviço laboral, com a culpa do empregador enquadrada, e sem a necessária exposição aos riscos.

Fica evidente que as duas vertentes de responsabilização do empregador se apresentam possíveis no caso de ocorrência de acidente no teletrabalho, tendo em vista o pareamento de proteção entre o trabalhador comum e o teletrabalhador.

Como forma de complementar positivamente toda análise relacionada com a responsabilização civil do empregador diante de acidente no teletrabalho, vale ressaltar o julgamento do Recurso Extraordinário nº 828040, em que ficou registrada a seguinte tese com repercussão geral:

O artigo 927, parágrafo único, do Código Civil é compatível com o artigo 7º, XXVIII, da Constituição Federal, sendo constitucional a responsabilização objetiva do empregador por danos decorrentes de acidentes de trabalho, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida, por sua natureza, apresentar exposição habitual a risco especial, com potencialidade lesiva e implicar ao trabalhador ônus maior do que aos demais membros da coletividade. (STF, 2020)

Neste julgado, o Supremo Tribunal Federal decidiu favoravelmente sobre a responsabilização civil objetiva do empregador em acidentes de trabalho nas atividades de risco. Logo, o empregado que trabalha em atividade laboral de risco possui o direito à indenização caso ocorra danos oriundos de acidentes de trabalho, não sendo necessária a configuração de dolo ou culpa do empregador no caso concreto. Houve convergência no sentido de aplicar o exposto no artigo 927, parágrafo único, do Código Civil.

Nota-se que as disposições legais acerca do teletrabalho e da responsabilização civil do empregador diante de acidente no teletrabalho são escassas na legislação brasileira, porém com auxílio da doutrina pátria, alguns dispositivos, a utilização do direito comparado e da jurisprudência, é possível analisar de forma eficaz a possibilidade de configuração da responsabilidade objetiva, bem como da subjetiva, nesta modalidade específica de trabalho, pois a vertente configurada no caso concreto sempre dependerá do dano e da forma como o dano ocorreu.

#### 4.3 ACIDENTE NO TELETRABALHO

Assim como demonstrado o acidente de trabalho no teletrabalho, deve abranger as mesmas normas e cláusulas já existentes, por falta de uma lei específica conceituando os mesmos.

Para além de suas próprias particularidades e diante da falta de legislação específica, o teletrabalho, em relação ao acidente do trabalho, enfrenta problemas

externos, como o limite da privacidade e a fiscalização do ambiente de trabalho, frente ao elevado custo e à dificuldade de estabelecimento de horários.

Desta forma, ainda que fora do ambiente laboral, algumas coisas cotidianas devem ser consideradas como acidente, como assim pontua Estrada (2012):

No caso do teletrabalhador trabalhando em casa, e vai para o banheiro e escorrega e se machuca, vai ser sim, acidente de trabalho, se este está num parque com seu laptop e de repente é atacado por um cachorro e tem o braço mordido, também vai ser acidente de trabalho, além disso, se a empresa adota o sistema de teletrabalho, estará ciente que poderá haver acidentes de trabalho (ESTRADA, 2012 p. 648).

Entretanto, se faz de suma importância que este trabalhador, além de ser subordinado, tenha em contrato a estipulação do horário de trabalho ou, ainda que não seja fixo, mas sim, estimado, para fins de caracterização da responsabilidade do empregador.

Quando houver liberdade de horário, segundo Fincato (2008) ao, deverá ser aplicada a inversão do ônus da prova, frente à dificuldade de comprovação, por parte do empregador. Desta forma, caberá ao empregado comprovar que se acidentou enquanto estava em horário de trabalho.

Uma boa forma de demonstração de reconhecimento quanto ao acidente de trabalho sofrido fora do local de trabalho consta do art. 21, inciso IV, da Lei 8.213/91

Art. 21. Equiparam-se também ao acidente do trabalho, para efeitos desta Lei: IV - o acidente sofrido pelo segurado ainda que fora do local e horário de trabalho: a) na execução de ordem ou na realização de serviço sob a autoridade da empresa; b) na prestação espontânea de qualquer serviço à empresa para lhe evitar prejuízo ou proporcionar proveito; c) em viagem a serviço da empresa, inclusive para estudo quando financiada por esta dentro de seus planos para melhor capacitação da mão-de-obra, independentemente do meio de locomoção utilizado, inclusive veículo de propriedade do segurado; d) no percurso da residência para o local de trabalho ou deste para aquela, qualquer que seja o meio de locomoção, inclusive veículo de propriedade do segurado". (BRASIL, 1991)

Diante do exposto, estando o empregado em desenvolvimento de trabalho por ordem do empregador, terá direito à responsabilidade deste, com relação ao pagamento de seus direitos trabalhistas, para fins de responsabilidade do

empregador e de reconhecimento de seguro do trabalho, como bem previsto pela lei 8.213/91.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Salienta-se que o teletrabalho é apresentado no âmbito jurídico como uma espécie de trabalho à distância, caracterizado pela realização do serviço fora do local de seu empregador. Com o surgimento da Lei nº 13.467/2017, sendo conhecida informalmente como “Reforma Trabalhista”, houve a primeira aparição legislativa acerca do teletrabalho, por meio do Capítulo II-A, designado como “Do teletrabalho”, juntamente com os artigos 75-A ao 75-E da CLT.

Os dispositivos supracitados foram superficiais, pois não houve normas específicas com relação a todos os desmembramentos argumentativos possíveis acerca da presente temática. Surgem alguns questionamentos com relação ao meio ambiente do trabalho; as normas de segurança e saúde; a fiscalização efetiva; e a responsabilidade civil do empregador diante de acidente no teletrabalho.

Os acidentes de trabalho e as doenças ocupacionais podem acarretar lesões que podem resultar na impossibilidade de executar o trabalho, seja totalmente ou parcialmente. Ao longo da análise crítica apresentada, evidencia-se o direito do empregado a um meio ambiente de trabalho equilibrado e salubre, visando sempre uma melhor qualidade de vida e trabalho.

As normas de segurança e saúde são focadas no fornecimento de instruções a serem seguidas, as quais devem ser repassadas de forma objetiva e apresentando todos os riscos possíveis da atividade. E a fiscalização deve ser realizada para garantir que o empregado está mesmo se cuidando, porém, sempre respeitando os direitos fundamentais relacionados à intimidade, à privacidade e à inviolabilidade de domicílio do empregado.

E conclui-se, acerca da responsabilização do empregador diante de acidente no teletrabalho, que há duas vertentes, a objetiva e a subjetiva. A discussão ganha força neste momento, pois há uma norma constitucional que estipula a responsabilidade subjetiva e uma norma infraconstitucional que prevê a responsabilidade objetiva, bem como, há divergência doutrinária acerca do tema.

Porém, evidencia-se e está positivado na lei sobre a equiparação entre o trabalhador comum e o teletrabalhador. Com isto, há a possibilidade de configuração da responsabilidade objetiva, bem como da subjetiva, mesmo diante da assinatura do termo de responsabilidade presente no dispositivo da CLT, pois a análise do caso concreto sempre dependerá do dano e da forma como o dano ocorreu.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BARSANO, Paulo Roberto; BARBOSA, Rildo Pereira. **Segurança do trabalho guia prático e didático**. Saraiva Educação SA, 2018

BRASIL. **CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL DE 1988**. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em 08 nov. 2022.

BRASIL. **DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943**. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em nov. 2022.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm). Acesso em 10 nov. 2022.

BRASIL. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 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 nov. 2022.

BRASIL. **Lei nº 9.795, de 27 de abril de 1999**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l9795.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9795.htm) Acesso em 10 nov. 2022.

BRASIL. **Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2020/Mpv/mpv927.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/Mpv/mpv927.htm). Acesso em 10 nov. 2022.

BRASIL. **Medida Provisória Nº 1.108, de 25 De Março de 2022**. Disponível em <https://in.gov.br/web/dou/-/medida-provisoria-n-1.108-de-25-de-marco-de-2022-388651514>. Acesso em 11 nov. 2022

BRASIL. SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **Recurso Extraordinário 828040**. Relator Ministro: Alexandre de Moraes. DJ: 12/03/2020. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4608798>. Acesso em: 13 de nov 2022

DE ALMEIDA, Rafaela Miotto. **A INVENÇÃO E A DESTRUIÇÃO DO TRABALHISMO**. 2021. Tese de Doutorado. PUC-Rio. Disponível em <https://www.maxwell.vrac.puc-rio.br/55018/55018.PDF>. Acesso em 8 nov. 2022.

DE MORAES, E. B. et al. Carreiras jurídicas: desafios pós-pandemia. **Anais UniCathedral-Eventos**, v. 1, nº 2. 2021.

DE OLIVEIRA SANTOS, Gilson Cássio. Breve Histórico da Regulamentação do Trabalho. **Revista Caminhos da História**, v. 22, n. 1, p. 86-103, 2017

DE OLIVEIRA, Paulo Eduardo Vieira. **O Direito do Trabalho no Estado Democrático de Direito**. Editora Dialética, 2020.

DE SOUSA MAIO, Isabella. Os Impactos do Teletrabalho na Saúde Mental dos Trabalhadores: Um Estudo na Justiça Federal do Rio De Janeiro. In: **Congresso Brasileiro de Assistentes Sociais 2019**. 2019.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 14ª edição. São Paulo: Ltr, 2015.

ESTRADA, Manuel Martín Pino Acidente de trabalho no teletrabalho. **O trabalho**, n. 182, p. 648-653, abr. 2012

FERREIRA, Vanessa Rocha; AGUILERA, Raissa Maria Fernandez Nascimento. OS IMPACTOS DO TELETRABALHO NA SAÚDE DO TRABALHADOR E O DIREITO À DESCONEXÃO LABORAL. **Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho**, v. 7, n. 1, p. 24-43, 2021.

FINCATO, Denise Pires. Teletrabalho na Reforma trabalhista brasileira. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, n. 75, p. 58 – 72, fev, 2019, p. 69. Disponível em: [www.mflip.com.br/pub/escolajudicial/?numero=75&edicao=11020](http://www.mflip.com.br/pub/escolajudicial/?numero=75&edicao=11020). Acesso em 10 nov. 2022.

FINCATO, Denise Pires. Acidente do trabalho e teletrabalho: novos desafios à dignidade do trabalhador. **Direitos Fundamentais E Justiça**, n. 4, p. 146-173, jul./set. 2008.

FRANZO, Lucas Pinto. **Teletrabalho: transformações nas relações trabalhistas, avanços tecnológicos e suas perspectivas**. 2020.

GAGLIANO, Pablo Stolze; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Manual de direito civil; volume único**. Saraiva Educação SA, 2017.

IPEA (Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada). **Home office concentrou 17,4% do total de rendimentos do trabalho em novembro**. Disponível em: [https://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com\\_content&view=article&id=37463&catid=3&Itemid=3](https://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=37463&catid=3&Itemid=3). Acesso em 08 de nov. 2022.

JORGE, C. et al. Da sobrecarga de trabalho ao desemprego: os impactos da pandemia sobre a mulher que trabalha. **Cadernos de Direito**, v. 20, nº 38, p. 141-155. 2021.

KALED, Gabriela Schellenberg Pedro Bom. O regime de teletrabalho e o direito à desconexão. **Percursos**, v. 1, n. 32, p. 173-188, 2020

KELLER, Werner. **Direito do Trabalho e Novas Tecnologias**. Grupo Almedina, 2020.

LANDI, Flávio. **Direito das Obrigações no Novo Código Civil: Aspectos da Responsabilidade Civil por Acidentes do Trabalho**. Disponível em: [https://bdjur.stj.jus.br/jspui/bitstream/2011/18765/Direito\\_da\\_s\\_Obriga%C3%A7%C3%B5es\\_no\\_Novo\\_C%C3%B3digo\\_Civil.pdf](https://bdjur.stj.jus.br/jspui/bitstream/2011/18765/Direito_da_s_Obriga%C3%A7%C3%B5es_no_Novo_C%C3%B3digo_Civil.pdf). Acesso em: 11 de nov. 2022

LOSEKANN, Raquel Gonçalves Caldeira Brant; MOURÃO, Helena Cardoso. Desafios do teletrabalho na pandemia Covid-19: quando o home vira office. **Caderno de Administração**, v. 28, p. 71-75, 2020.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Flexibilização das condições de trabalho**. São Paulo: Atlas, 2000

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 32. São Paulo: Saraiva, 2016.

MELO, Raimundo Simão. **Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2013.

MIZIARA, Raphael. A reforma sem acabamento: incompletude e insuficiência da normatização do teletrabalho no Brasil. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, n. 75, p. 84 - 98, fev. 2019. Disponível em: [www.mflip.com.br/pub/escolajudicial/?numero=75&edicao=11020](http://www.mflip.com.br/pub/escolajudicial/?numero=75&edicao=11020). Acesso em 12 de nov. 2022.

MONTEIRO, Antonio Lopes; BERTAGNI, Roberto Fleury De Souza. **Acidentes do Trabalho e Doenças Ocupacionais-10ª Edição 2020**. Saraiva Educação SA, 2020.

MONTENEGRO, Magda. **Responsabilidade civil pelo risco da atividade e o meio ambiente**. 2003. Dissertação de Mestrado. Universidade Federal de Pernambuco.

NASCIMENTO, G. A. F. et al. O direito à desconexão no período de *Home Office*: análise dos impactos da quarentena pelo COVID – 19 na saúde do trabalhador. **Revista Direito UFMS**, v. 6, nº 1, p. 131-149. 2020.

OIT. Convenção 177, de 20 junho de 1996. **Convenio sobre el trabajo a domicilio**. Genebra, 20 jun. 1996. Disponível em: [http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=normlexpub:12100:0::no::p12100\\_instument\\_id:3123](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=normlexpub:12100:0::no::p12100_instument_id:3123). Acesso em 07 de nov. 2022.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional**. 8ª edição. São Paulo: Ltr, 2014, p. 96.

PAIVA, Alexandre Lopes Batista de et al. **O Movimento sindical e os desafios na formação de normas coletivas com a reforma trabalhista de 2017**. 2020. Disponível em <https://repositorio.ufgd.edu.br/jspui/handle/prefix/3287>. Acesso em 08 nov. 2022.

POLIZEL, Rosana Boscariol Bataini et al. **Acidente do trabalho: responsabilidade civil do empregador e culpa exclusiva do empregado**. 2014.

RAFALSKI, Julia Carolina; DE ANDRADE, Alexsandro Luiz. Home-Office: Aspectos Exploratórios do Trabalho a partir de Casa. **Temas em Psicologia**, v. 23, n. 2, p. 431-441, 2015

ROCHA, Cháris Telles Martins da; AMADOR, Fernanda Spanier. O teletrabalho: conceituação e questões para análise. **Cadernos Ebape. Br**, v. 16, p. 152-162, 2018.

SILVA, Edimarcio Garcia da. **Análise das relações de trabalho extramuros da empresa**. 2018. Disponível em <http://repositorio.unifesspa.edu.br/handle/123456789/571> Acesso em 08 nov. 2022.

SOUZA JÚNIOR, Antonio Umberto de. et al. **Reforma Trabalhista - Análise comparativa e crítica da lei nº 13.467/2017**. São Paulo: Rideel, 2017.

SOUZA, Lucas Nader de. **O princípio constitucional da solidariedade como expediente à pacificação dos conflitos trabalhistas**. 2019. Disponível em <https://repositorio.unisc.br/jspui/handle/11624/2685> Acesso em 08 nov. 2022.

STÜRMER, Gilberto; FINCATO, Denise. Teletrabalho em tempos de calamidade por Covid-19: Impacto das medidas trabalhistas de urgência. **Alexandre Agra Belmonte, Luciano Martinez e Ney Maranhão. O Direito do Trabalho na Crise da Covid-19**. São Paulo: JusPodivm, p. 341-364, 2020.

VEIGA, Aloysio Correa da. **Reforma Trabalhista e Trabalho Intermitente**. 2019. Disponível em [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/150672/2019\\_veiga\\_aloyso\\_reforma\\_trabalhista.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/150672/2019_veiga_aloyso_reforma_trabalhista.pdf?sequence=1&isAllowed=y). Acesso em: 05 nov. 2022.