



BACHARELADO EM DIREITO

IVAILDO DE CARVALHO SILVA

ACIDENTE DE TRABALHO NO ÂMBITO DE TELETRABALHO

**CONCEIÇÃO DO COITÉ-BA
2024**

IVAILDO DE CARVALHO SILVA

ACIDENTE DE TRABALHO NO ÂMBITO DE TELETRABALHO

Artigo científico apresentado à Faculdade da Região Sisaleira como Trabalho de Conclusão de Curso para obtenção do título de Bacharel em Direito

Orientadora: Laiza Emanuele Santos Sales

CONCEIÇÃO DO COITÉ-BA

2024

Ficha Catalográfica elaborada por:
Carmen Lúcia Santiago de Queiroz – Bibliotecária
CRB: 5/001222

S381 Silva, Ivaildo de Carvalho
Acidente de trabalho no âmbito de teletrabalho.
/Ivaildo de Carvalho Silva. – Conceição do Coité:
FARESI,2024.
26f..

Orientadora: Profa. Laiza Emanuele Santos Sales.
Artigo científico (bacharel) em Direito. – Faculdade
da Região Sisaleira - FARESI. Conceição do Coité,
2024.

1 Direito. 2 Teletrabalho. 3 Acidente de Trabalho.
4 Consolidação das Leis do Trabalho - CLT.
I Faculdade da Região Sisaleira – FARESI. II
Sales, Laiza Emanuele Santos.III.Título.

CDD: 341.612

IVAILDO DE CARVALHO SILVA

ACIDENTE DE TRABALHO NO ÂMBITO DE TELETRABALHO

Artigo científico apresentado como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito, pela Faculdade da Região Sisaleira.

Aprovado em 25 de junho de 2024.

Banca Examinadora:

Filipe Ortiz de Moraes / filipe.ortiz@faresi.edu.br

Grasielle Silva Trabuco Oliveira / grasielle.oliveira@faresi.edu.br

Laiza Emanuele Santos Sales / laiza.sales@faresi.edu.br

Rafael Anton / Rafael.anton@faresi.edu.br



**Rafael Reis Bacelar Antón
Presidente da banca examinadora
Coordenação de TCC – FARESI**

Conceição do Coité – BA

2024

ACIDENTE DE TRABALHO NO ÂMBITO DE TELETRABALHO

Ivaildo de Carvalho Silva¹

Laiza Emanuele Santos Sales²

RESUMO

O presente trabalho teve como objetivo compreender as características e consequências jurídicas do acidente de trabalho na modalidade de teletrabalho. Para isso, apresentou o contexto histórico e conceito de teletrabalho, demonstrando a evolução histórica e o significativo avanço da referida modalidade com o advento das tecnologias da informação e comunicação após a Pandemia de COVID-19. Abordou-se também as hipóteses de acidente de trabalho na modalidade de teletrabalho e as implicações legais, bem como os possíveis meios de prevenção de acidente. Concluiu-se que, o acidente de trabalho na modalidade aqui referida está mais relacionado à negligência em relação as instalações físicas e ergonômicas para a realização de tarefas desenvolvidas fora dos espaços tradicionais de trabalho, bem como à aquisição de doenças laborais como a Lombalgia, Lesão por Esforço Repetitivo - LER e a Síndrome de Burnout.

PALAVRAS-CHAVE: Teletrabalho. Acidente de Trabalho. Consolidação das Leis do Trabalho - CLT.

ABSTRACT

The present work aimed to understand the characteristics and legal consequences of work accidents in teleworking. To this end, it presented the historical context and concept of teleworking, demonstrating the historical evolution and significant advancement of said modality with the advent of information and communication technologies and after the COVID-19 Pandemic. The hypotheses of work accidents in teleworking and the legal implications were also discussed, as well as possible means of preventing accidents. It was concluded that work accidents in the modality referred to here are more related to negligence in relation to physical and ergonomic facilities for carrying out tasks carried out outside traditional work spaces.

KEYWORDS: Teleworking. Work accident. Consolidation of Labor Laws - CLT.

1 INTRODUÇÃO

Preambularmente, é importante trazer que o acidente de trabalho é um evento

¹ Discente do curso de Bacharelado em Direito. E-mail: Ivaildo.silva@faresi.edu.br.

² Orientadora. Docente do curso de Direito. E-mail: laiza.sales@faresi.edu.br.

inesperado que ocorre na execução de uma atividade de trabalho resultando em lesões físicas, psicológicas, ou até mesmo doenças crônicas para o trabalhador. Esse tipo de acidente pode acontecer em diversos setores de trabalho, desde pequenas empresas a grades industriais. Tendo diversos meios de prevenção sugerido e exigido por lei, além disso, é importante que os empregadores exijam e fiscalizem com maior rigor o uso de EPIs e EPCs e adotem medidas de segurança para prevenir acidentes de trabalho, bem como é necessário que os trabalhadores tenham consciência de seus direitos e responsabilidades em relação a segurança no local de trabalho.

No Brasil, a lei que trata sobre acidente de trabalho é a de nº8.213/1991, seus artigos tratam sobre os planos e benefícios de previdência social, além da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) que aborda questões trabalhistas em geral.

Lei nº8.213/ de 24 de julho de 1991.

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

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

§ 2º Constitui contravenção penal, punível com multa, deixar a empresa de cumprir as normas de segurança e higiene do trabalho, (Brasil, 1943).

Conforme demonstrado acima, está expresso em lei, alguns fatores que definem o acidente de trabalho, bem como, está confirmado que o colaborador que sofrer qualquer dano ou lesão, seja física ou psicológica, dentro do horário de trabalho e estando à disposição da empresa, será configurado acidente de trabalho.

O teletrabalho em outros países vem sendo adotado há muito tempo, já no Brasil esta modalidade de trabalho começou a ser adotada de forma legal a partir de 2017 com a reforma trabalhista. Essa reforma foi dada pela Lei 13.467/2017, que trouxe a regulamentação específica para essa modalidade de trabalho, sendo introduzida com maior clareza, trazendo também diversas alterações nas regras trabalhistas, com ponto positivo em trazer essa inovação para as empresas e seus colaboradores (Leandro Bocchi, 2023).

O artigo 75-B da CLT, com redação dada pela Lei nº 13.467 de 2017, passa a estabelecer como 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” (Brasil, 1943).

O teletrabalho, conhecido popularmente como home office, é uma modalidade de trabalho que o empregado realiza suas atividades de trabalho em local distintos das instalações físicas da empresa, geralmente na sua casa. Essa forma de trabalho na maioria das vezes é desenvolvida pelo uso de tecnologia da informação e comunicação, que permite que os funcionários executem suas atividades e tarefas de forma eficiente, a partir de locais fora da instalação tradicional dos ambientes de trabalho. Sendo observado que com a reforma trabalhista com relação a prevenção de doenças e acidentes de trabalho no âmbito do teletrabalho o empregador deverá instruir os empregados de maneira expressa e ostensiva e com precauções afim de evitar doenças e acidente de trabalho, conforme o artigo 75-E da CLT.

Além disso, diante das obrigações essenciais do empregador, está a responsabilidade de prevenir que seus empregados sofram qualquer tipo de doença ou acidente de trabalho, estando sobre sua responsabilidade no que diz respeito à saúde e segurança dos trabalhadores (Ricardo calcini, 2021).

Nesse sentido, o presente trabalho teve como objetivo compreender o que pode ser definido como acidente de trabalho no âmbito de teletrabalho. Para contemplar o objetivo, definiu-se como problemática a seguinte interrogação: O que pode definir acidente de trabalho na modalidade de teletrabalho no Brasil?

Para responder a problemática e o objetivo geral o presente trabalho teve como objetivos específicos apresentar o contexto histórico do teletrabalho; compreender as hipóteses de acidente de trabalho na modalidade de teletrabalho e, por fim, refletir sobre as implicações legais do acidente de trabalho no teletrabalho.

2 MATERIAIS E MÉTODOS

Trata-se de uma pesquisa bibliográfica qualitativa pautada na revisão de literatura sobre o tema proposto, a qual utilizar-se-á de artigos, leis e demais materiais científicos disponíveis tanto em meios virtuais com o scielo, google

acadêmico e portais de universidades, como em livros físicos.

Para o desenvolvimento da presente pesquisa se utilizará descritores como: home office, teletrabalho, acidentes de trabalho no âmbito do teletrabalho, patologias adquiridas no trabalho, doenças ocupacionais, etc.

Será feito um recorte das publicações dos últimos anos, preferencialmente em língua portuguesa.

3 RESULTADOS E DISCUSSÕES

3.1. Contexto histórico e conceito de teletrabalho.

O teletrabalho, também conhecido como homeoffice, surgiu nos Estados Unidos em 1857, quando, o dono da empresa Pennsylvania Railroad descobriu que poderia gerenciar equipes de sua empresa que se encontravam fora de suas instalações tradicionais.

Desde então essa modalidade de trabalho passou por diversas evoluções, merecendo destaque o Pós-Segunda Guerra Mundial e o surgimento da internet ,qual, em um razoável período de tempo, possibilitou as denominadas tecnologias da informação e comunicação.

Com a evolução das tecnologias da comunicação e informação, caracterizado por maior inovação tecnológica em menores espaços de tempo, o teletrabalho, aos poucos, foi se tornando algo comum no mercado de trabalho, faltando, todavia, uma previsão legal clara a respeito dessa modalidade e dos cuidados a serem tomados.

Só com a Lei 13.467/2017 é que o teletrabalho é definitivamente incluído na Consolidação das Leis do Trabalho, sendo conceituado nos seguintes termos:

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

Como se pode perceber, o teletrabalho pode ser exercido de modo integral ou parcial, conhecido como híbrido, e existe distinção entre essa modalidade e a modalidade de trabalho externo. Para se traçar uma distinção mais acentuada, pode se considerar trabalho externo aquele que normalmente é desempenhado fora das

instalações físicas da empresa por sua própria natureza, como o representante de vendas que precisa visitar seus clientes para oferecer os produtos, por exemplo. Nessa modalidade é totalmente inviável que o trabalho seja desempenhado nas instalações físicas ou sede da empresa. Se o vendedor não for até o cliente ele jamais conseguirá fechar negócio.

Já o teletrabalho, via de regra, tanto pode ser exercido nas instalações físicas da empresa como em local distinto. Como exemplo é só pensar o caso do design gráfico que, por uma questão de comodidade ou para não necessitar de ocupar mais uma sala nas instalações da empresa, desempenha sua atividade em sua própria casa.

Um escritório de advocacia que dispõe de apenas 10 salas pode contratar mais de 30 advogados, os quais poderão desempenhar suas tarefas em regime de teletrabalho, de suas residências, peticionando e fazendo audiências, sem necessariamente precisar se dirigir ao escritório.

Diversas situações podem tornar viável a utilização da modalidade de teletrabalho em uma empresa, como a ausência de necessidade de gastos com deslocamento, a possibilidade de contratar pessoas de diversas regiões do país, utilizando-se incisivamente dos benefícios da globalização.

A grande questão a respeito desta modalidade tão atual é com relação a prevenção de doenças no âmbito do teletrabalho, pois na legislação nada consta sobre a constatação dessas doenças em decorrência do teletrabalho e como a empresa deve se comportar em relação a segurança do trabalhador que labora nessa modalidade.

Várias são as patologias ou acidentes que podem surgir em decorrência do trabalho nesse regime, seja por questões de cuidados específicos que devem ser observados, seja pela utilização de movimentos repetidos ou até mesmo por ausência de orientação ergonômica.

O acervo de doenças adquiridas no ambiente de trabalho é originado através de agentes patogênicos ou de risco aos quais estão expostos os trabalhadores em determinadas atividades, o que torna mais fácil a comprovação do nexo causal.

Os números de doenças manteve-se praticamente inalterados entre 1970 e 1985, em média de dois casos para cada 10 mil trabalhadores. No período de

1985 a 1992, alcançou-se a faixa de quatro casos por 10 mil. A partir de 1993, observa-se um crescimento com coeficiente de incidência próximo a 14 casos por 10 mil (Queiroz, 2015).

Esse aumento deve-se aos casos de doenças profissionais notificados nos últimos anos ao Ministério de Previdência e Assistência Social. As doenças do sistema musculoesquelético já figuravam como a terceira causa de aposentadorias por invalidez e a primeira causa de auxílio-doença (Silva et al., 2020).

Entre os estudos pesquisados, foi unânime o entendimento de que os movimentos repetitivos são os maiores provocadores de LER/DORT, e uma das principais causas de busca do INSS no sentido de se afastar temporária ou definitivamente das atividades laborais. Entre os autores estudados também houve grande convergência entre a ideia de se investir em medidas preventivas, tais como instalações adequadas e tempo laboral razoável para diminuir as patologias, o que não é uma tarefa fácil no âmbito do teletrabalho.

Diversos estudos apontam que o teletrabalho tem gerado doenças como a LER porque acaba possibilitando movimentos repetitivos e existe uma carência em relação a segurança do trabalho nessa modalidade.

A literatura mostra que são vários os fatores existentes que podem competir no trabalho capazes de gerar LER/DORT. Eles são: Repetição da ação, postura inadequada, invariância de tarefa, estresse mecânico sobre certas partes do corpo, principalmente os membros superiores, os músculos trabalham eletricidade estática, choque e impacto, vibração, frio e outros fatores de organização. (Rosa et al. 2008).

Para Alcântara et al (2011), as doenças osteomusculares relacionadas ao trabalho DORT são assim descritas: De acordo com a Portaria Normativa nº 981 do Ministério da Previdência Social, a DORT pode ser entendida como uma síndrome do trabalho ou não, que se caracteriza pela presença ou não acompanhada de múltiplos sintomas, como dor, parestesias, peso e fadiga, aparência insidiosa, geralmente causada por trauma cumulativo.

Na maioria dos grupos, existe o problema de não conseguir seguir nas reuniões e/ou ser difícil seguir as orientações aplicadas no local de trabalho. Muitas diretrizes envolvem mudanças na organização do trabalho, como pausas

durante o dia, redução de custos de produtividade e redução de horas extras difíceis de negociar com a empresa.

No mundo capitalista, o trabalhador perde o poder e a autonomia sobre o corpo, sem os subsídios necessários para exercer as atividades de maneira adequada e confortável, e tem que realizar muitas atividades que levam ao adoecimento físico e mental, a exemplo da Síndrome de Burnout. (Rosa et al. 2008).

O professor Italiano Bernardino Ramazzini, considerado pai da medicina ocupacional, forneceu a primeira contribuição histórica, em 1713, fundamentando em 54 profissões de sua época. De acordo com Silva e Lessa (2021, p. 6) “Nesse trabalho ele não só identificou os distúrbios, mas também traçou uma causa ocupacional. Ele acreditava que as lesões encontradas em escreventes eram causadas pelo uso repetitivo das mãos, pela posição das cadeiras e pelo trabalho mental excessivo”.

Muitos são os conceitos verificados na literatura, o que acaba dificultando o diagnóstico e a prevalência dos diversos tipos de doença e condições clínicas das chamadas LER/DORT, as quais, segundo ainda Silva e Lessa (2021, p. 8) “costumam surgir em rápidas escaladas na forma de surtos. Uma outra dificuldade é que os estudos na sua grande maioria não têm a colaboração de empresas” e seus empregados temem pela exposição e o risco de demissões de seus cargos.

Inúmeros trabalhadores reclamaram de dor, durante o expediente, nos empregos. A legislação brasileira atual reconhece a LER/DORT enquanto patologia, interessando a comunidade médica. Governo, indústria e órgãos governamentais que representem os trabalhadores, devem buscar métodos para pesquisa e discussão, ajudando a entender melhor a patologia que foi considerada uma epidemia na saúde brasileira e buscar meios de prevenção no âmbito do teletrabalho. (Duarte et al., 2012).

Além de doenças físicas, o teletrabalho tem o potencial de causar acidentes e de afetar a saúde psíquica dos trabalhadores, fazendo-se necessário, se avançar em relação a compreensão dos principais danos que podem ser causados aos trabalhadores e quais os meios mais eficazes de prevenção desses potenciais agravos.

3.2. Evolução da CLT e modalidades de trabalho na atualidade.

A Consolidação das Leis Trabalhista (CLT) foi uma das maiores conquistas para os trabalhadores brasileiros. Foi criada pelo Decreto lei nº5.452 em 01 de maio de 1943, durante o governo de Getúlio Vargas. Ao longo dos anos, a CLT passou por diversas alterações e adaptações para acompanhar as evoluções sociais, econômicas e tecnológicas do país. Essa necessidade de adaptação reflete a importância de que o direito do trabalho se adapte às transformações da sociedade, garantindo proteção e justiça para trabalhadores e empregadores em contextos diversos. (Brasil,1943).

Antes da promulgação da CLT, as relações de trabalho no Brasil eram marcadas por condições precárias de trabalho, exploração e praticamente nenhum tipo de regulamentação adequada, a CLT surgiu com o intuito de acabar com o sofrimento e abusos sofridos pelos trabalhadores naquela época. O decreto lei de nº5.452, que criou a CLT, representou um marco histórico ao regulamentar as relações individuais e coletivas do trabalho, também estabeleceu alguns direitos mínimos para os trabalhadores a exemplo da jornada de trabalho, do descanso semanal remunerado, das férias remuneradas, entre outros. Ela também introduziu mecanismos de proteção social, como a criação da Previdência Social e Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS). (Brasil,1943).

Desde sua criação, a CLT passou por diversas reformas e atualizações para se adaptar às mudanças no mercado de trabalho e as novas demandas econômicas e sociais. A reforma mais significativa nos últimos anos foi a Reforma Trabalhista de 2017, instituída pela Lei nº 13.467/2017, que entrou em vigor em 11 de novembro de 2017.

A Reforma Trabalhista de 2017 foi alvo de intensos debates. Seus defensores argumentam que a reforma modernizou as leis trabalhistas, aumentou a competitividade das empresas e gerou mais empregos. Já os críticos apontam que algumas mudanças precarizam as condições de trabalho e enfraquecem os direitos dos trabalhadores.

No entanto, com o avanço da tecnologia e a transformação do mercado de trabalho, o legislador foi obrigado a trazer nesta reforma novas modalidades de trabalho que demandavam uma regulamentação específica. Entre elas, destacam-se a jornada intermitente, o regime de trabalho parcial, a jornada de 12 por 36 horas e o

teletrabalho. Essas novas formas de trabalho trouxeram desafios e demandaram ajustes na legislação trabalhista para garantir direitos e proteção aos trabalhadores. (Brasil,2017).

Essas novas formas de trabalho vieram surgindo conforme o avanço da tecnologia e as transformações do mercado de trabalho ao longo dos anos, bem como trazendo várias mudanças na legislação visando atender as necessidades e evolução do mercado de trabalho.

A CLT, desde sua criação até as últimas reformas, reflete as transformações sociais, econômicas e políticas do Brasil. A legislação trabalhista brasileira continua a evoluir, buscando equilibrar a proteção aos trabalhadores com a necessidade de modernização e competitividade econômica.

Além disso, com a chegada da pandemia de COVID-19 evidenciou-se ainda mais a necessidade de adaptação da CLT as novas realidades do mercado de trabalho, forçando o legislador a criar mecanismos para lidar com a realidade vivida. Com isso, foi criada a Medida Provisória 927, que trouxe uma série de medidas emergenciais para flexibilizar as regras trabalhistas e permitir que empresas e trabalhadores se adaptassem ao novo cenário vivido na época. Algumas das principais disposições da MP 927 incluíam:

- Antecipação de Férias Individuais: Permitindo que as empresas antecipassem as férias individuais dos trabalhadores, mesmo que o período aquisitivo ainda não estivesse completo, e que o aviso fosse feito com 48 horas de antecedência.
- Concessão de Férias Coletivas: Facilitando a concessão de férias coletivas, dispensando a comunicação prévia ao Ministério do trabalho e permitindo a compensação de horas em até 18 meses após o fim do estado de calamidade pública.
- Teletrabalho sem Alteração do Contrato Individual: Autorizou a adesão do teletrabalho sem a necessidade de alteração do contrato individual de trabalho, desde que houvesse notificação ao empregado com antecedência de 48 horas.
- Banco de Horas Especial: Permitiu o banco de horas especial para compensação de horas não trabalhadas durante o período de calamidade

pública, com prazo de até 18 meses para a compensação.

Essas foram algumas das medidas previstas na MP 927, que visava a mitigar os impactos da pandemia nas relações de trabalho, no entanto, a MP 927 foi alvo de críticas e questionamentos por parte de sindicatos e órgãos de proteção ao trabalhador, que alegavam que algumas de suas disposições poderiam tornar precárias condições de trabalho e reduzir direitos trabalhistas.

Em continuidade, a evolução da CLT no Brasil reflete a importância de que o direito do trabalho seja dinâmico e sensível as mudanças sociais, econômicas e tecnológicas. É fundamental que a legislação trabalhista continue a ser atualizada e aprimorada para garantir proteção e justiça para todos os trabalhadores, independentemente da natureza ou modalidade de trabalho exercida. (Brasil,2017).

3.3. Conceito e Implicações legais do acidente de trabalho na modalidade de teletrabalho.

O conceito de acidente de trabalho no Brasil tem suas origens na evolução das relações trabalhistas e no desenvolvimento industrial do país. Desde o período colonial, quando a mão de obra escrava predominava, até os dias atuais, a proteção ao trabalhador passou por diversas transformações significativas.

Durante o período colonial e em grande parte do Império, a economia brasileira era fortemente baseada na agricultura e na exploração mineral, com trabalho predominantemente escravo. Nessa época, a noção de acidente de trabalho praticamente não existia, pois os escravizados eram considerados propriedade e não trabalhadores com direitos, como atualmente.

Com a Abolição da Escravatura em 1888 e a subsequente necessidade de reorganização da força de trabalho, começaram a surgir as primeiras preocupações com a saúde e segurança dos trabalhadores livres. No entanto, a legislação específica sobre acidentes de trabalho ainda era inexistente. (Martins 2010)

Foi no início do século XX, com a industrialização e o crescimento das cidades, que o Brasil começou a enfrentar problemas mais complexos relacionados ao trabalho, e seus trabalhadores assalariados. As condições de trabalho nas fábricas eram constantemente precárias, elevando o número de acidentes e doenças

ocupacionais, tudo isso, por causa da falta de equipamentos apropriados para o trabalho como também a falta de treinamentos. (Martins 2010)

Em 1919, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) foi criada, promovendo algumas normas internacionais de trabalho e influenciando vários países, inclusive o Brasil, a desenvolver legislações trabalhistas. O movimento sindical também começou a ganhar força, exigindo melhores condições de trabalho e proteção aos trabalhadores. Foi aí que surgiu a primeira lei brasileira que tratou especificamente de acidentes de trabalho, sendo essa a Lei n.º 3.724 de 1919, que previa indenização para trabalhadores que sofressem acidentes no ambiente de trabalho. No entanto, a aplicação dessa lei era limitada e muitas vezes ineficaz devido à falta de fiscalização e a resistência dos empregadores.

A partir da década de 1930, com o governo de Getúlio Vargas, houve um avanço significativo na legislação trabalhista brasileira. Sendo criado o Ministério do Trabalho em 1930 e a promulgação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em 1943 foram marcos importantes. A CLT incluiu disposições previstas sobre a proteção dos trabalhadores, direitos trabalhistas e prevenção de acidentes de trabalho, como também diversas melhorias relacionadas ao trabalho.

O período do governo Vargas foi marcado por uma série de reformas que tinham como objetivo modernizar e industrializar o Brasil, além de promover uma maior justiça social, trazendo disposições importantes relacionadas à prevenção de acidentes de trabalho e à responsabilização dos empregadores. Entre as principais medidas e avanços introduzidos na época destaca-se a “Prevenção de Acidentes de Trabalho”, com isso a CLT implantou normas que obrigavam os empregadores a adotar medidas de segurança no ambiente de trabalho, com o intuito de prevenir acidentes. Isso incluía a obrigação de fornecer equipamentos de proteção individual (EPIs) e garantir que as máquinas e equipamentos estivessem em condições seguras para o uso. (Martins 2010)

Já na década de 1970, o Brasil viveu um período de crescimento econômico acelerado conhecido como “Milagre Econômico”. A expansão industrial intensificou a preocupação com a segurança do trabalhador. Em 1977, foi promulgada a Lei n.º 6.514, que regulamentava a segurança e a medicina do trabalho.

Esta lei foi posteriormente complementada pelas Normas Regulamentadoras (NRs), que foram instituídas pela Portaria n.º 3.214, de 8 de junho de 1978, do

Ministério do Trabalho, que são fundamentais para garantir a segurança e saúde dos trabalhadores em diversos setores. As Normas Regulamentadoras (NRs), têm como objetivo estabelecer medidas de prevenção de acidentes e doenças ocupacionais, protegendo a integridade física e a saúde dos trabalhadores, sendo aplicado em todos os setores econômicos e a todos os tipos de trabalho, independentemente do tamanho da empresa. (Brasil 1978).

Hoje, a proteção ao trabalhador no Brasil é um direito constitucional, assegurado pela Constituição Federal de 1988. O país possui um extenso conjunto de normas e regulamentos que visam prevenir acidentes de trabalho e garantir condições seguras e saudáveis para os trabalhadores. A fiscalização dessas normas é realizada por órgãos como o Ministério do Trabalho e o Ministério Público do Trabalho.

Apesar dos avanços, ainda existem grandes desafios na falta de fiscalização adequada e a resistência de alguns setores empresariais ainda representam obstáculos significativos para a plena efetivação dos direitos dos trabalhadores. No entanto, a conscientização sobre a importância da saúde e segurança no trabalho continua a crescer, impulsionada por movimentos sindicais, organizações não-governamentais e pela própria sociedade civil. (Martins 2010).

Segundo (Monteiro; Bertagni,2019), foi com o surgimento da (Lei nº 8.213/91) que conceitua o acidente de trabalho tanto no sentido restrito, como também depois no sentido amplo. Com o intuito de demonstrar o que constitui um acidente de trabalho, sendo esse dividido em dois institutos: O acidente de trabalho típico mencionado no (art.19, caput, da lei nº8.213/91), e as doenças ocupacionais, dispostas no (art.20, incisos I e II da lei nº 8.213/91), subdivididas em: doenças profissional e doenças do trabalho.

Art. 19. Acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art. 11 desta Lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho. (Brasil, 1991).

Como se pode observar, o artigo 19 desta lei descreve o que constitui um acidente de trabalho, definindo-o como um evento que ocorre durante o exercício das atividades laborais em nome de uma empresa ou empregador ou dos segurados especiais mencionados na legislação, resultando em lesões corporais ou

perturbações funcionais que causam morte, perda ou redução temporária ou permanente da capacidade para o trabalho. Assim, estamos falando de um evento imprevisível e repentino, com consequências imediatas.

É importante ressaltar que a natureza do acidente não está necessariamente ligada à violência. Existem casos em que incidentes de trabalho, sem grande totalidade no momento, podem resultar em danos graves ou fatais meses ou até mesmo anos depois. O essencial aqui é estabelecer o nexo de causalidade e lesividade entre o evento e seus resultados, com o intuito de revelar o que ocasionou de fato aqueles danos à saúde do empregado.

Além disso, a legislação também aborda as doenças ocupacionais, subdivididas em doenças profissionais e doenças relacionadas ao trabalho. As primeiras são aquelas desencadeadas pelo exercício de uma atividade específica, enquanto as segundas são adquiridas em função das condições especiais de trabalho. A prova do nexo causal é dispensada para as doenças profissionais, enquanto para as relacionadas ao trabalho é necessária uma investigação mais detalhada. (Monteiro; Bertagni,2019).

No caso das doenças ocupacionais, que são consideradas acidente de trabalho, sendo subdivididas por lei como doenças profissionais e doenças do trabalho, estando exposto no art. 20, I e II da lei nº8.213/91; que diz:

Artigo 20 – Consideram-se acidente do trabalho, nos termos do artigo anterior, as seguintes entidades mórbidas:

I – Doença profissional, assim entendida a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social;

II – Doença do trabalho, assim entendida a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente, constante da relação mencionada no inciso I. (Brasil, 1991).

Como podemos observar, doença profissional sendo a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade. É comum em determinadas profissões que trabalhadores estejam expostos a condições que aumentam o risco de certas enfermidades. Por exemplo, trabalhadores de mineração estão sujeitos à exposição ao pó de sílica, o que aumenta as chances de contrair silicose. O mesmo acontece com doenças como saturnismo, causada pela exposição ao chumbo, ou hidrargirismo, causada pela exposição ao mercúrio.

Como se pode ver, as doenças do trabalho são aquelas desenvolvidas em função das condições especiais do ambiente laboral, exigindo a comprovação do nexo causal com o trabalho. Um exemplo de doenças do trabalho, é a “Lombalgia” é uma dor localizada na região lombar que pode ser desencadeada por atividades laborais que envolvam exercício físico intenso, levantamento de pesos ou posições prolongadas ocupadas no trabalho.

A lombalgia por exemplo é comum em profissionais como carregadores, trabalhadores da construção civil, uma área que exige muito esforço físico, sendo comum também em profissionais como: secretarias, digitadores e recepcionistas, que são profissionais que trabalham muitas horas sentado, com isso acabam desenvolvendo muitas dores lombares, devido a postura estática prolongada, sendo também de grande destaque destas profissões outras duas doenças do trabalho que são as Lesões por Esforço Repetitivo (LER) e Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (DORT), ambas são consideradas doenças atípicas, pois não estão diretamente relacionadas à atividade específica do trabalhador, mas sim às condições em que o trabalho é realizado. (Monteiro; Bertagni,2019).

Sendo assim o nexo causal entre o acidente sofrido pelo trabalhador e suas atividades laborais é evidente e indiscutível. Conforme o que diz o Art. 19 da Lei nº 8.213/1991, considera-se acidente de trabalho aquele que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho.

No contexto do teletrabalho, o Art. 75-E da CLT, introduzido pela Reforma Trabalhista de 2017 (Lei nº 13.467/2017), impõe ao empregador a responsabilidade de instruir os empregados sobre as precauções a serem tomadas para evitar doenças e acidentes de trabalho, mesmo fora das dependências da empresa, como no caso do teletrabalho. (Brasil 2017).

No contexto do teletrabalho, principalmente no que diz respeito a profissões como design, advogados, professores (em atividades remotas), criadores de conteúdo digital, dentre outras, uma patologia que tem causado grande prejuízo a atividade laboral é a Síndrome de Burnout, psicopatologia caracterizada pela exaustão mental e pela repulsa ao ambiente de trabalho.

Ainda que o ambiente de trabalho, nesses casos citados, seja a residência do trabalhador, o conceito de ambiente de trabalho não diz respeito às instalações físicas em que a atividade é desenvolvida, mas, sobretudo, às condições laborais, excesso de trabalho e as relações de subordinação que caracterizam uma relação trabalhista.

De acordo com a Organização Pan-Americana de Saúde – OPAS Brasil, a Síndrome de Burnout, embora tenha sido incluída na 11ª Revisão da Classificação Internacional de Doenças – CID-11, é considerada como um fenômeno ocupacional, não sendo classificada, até então, como uma condição de saúde (como doença).

Nessa perspectiva, a CID-11 define a Síndrome de Burnout como “resultante do estresse crônico no local de trabalho que não foi gerenciado com sucesso”. Ou seja, como a própria definição da síndrome aponta, o gerenciamento dos conflitos no ambiente organizacional é imprescindível para que se possa evitar tal problema, proporcionando uma permanência saudável e produtiva do sujeito em seu emprego.

Assim, o surgimento e a evolução de normas que tratam sobre acidente de trabalho e doenças relacionadas ao trabalho no Brasil, desde o seu surgimento até os dias atuais, reflete o desenvolvimento econômico e social do país, bem como a luta constante dos trabalhadores por melhores condições de vida e trabalho.

3.4. Responsabilidade Civil do Empregador:

O empregador tem o dever de proporcionar um ambiente de trabalho seguro e adequado, conforme os artigos 157 e seus incisos e 158 e seus incisos da lei nº6.514 de 22, dezembro de 1977 da CLT, que estabelecem a obrigação do empregador de cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho.

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. (Brasil 1977).

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. (Brasil, 1977).

Sendo assim, o empregador é totalmente responsável pelos danos sofridos pelos seus funcionários, a responsabilidade do empregador é reforçada pelo artigo 186, 187 e 927, do Código Civil de 2002, que aplica a responsabilidade civil objetiva em situações de risco inerente à atividade desempenhada pelo empregado, independentemente de culpa.

Atualmente tramita na Câmara Federal o Projeto de Lei 5581/2020, de autoria do Deputado Federal Rodrigo Agostinho (PSB-SP), que busca impor ao empregador a necessidade de fornecer os materiais e recursos necessários para o teletrabalho. Além disso, o projeto demonstra preocupação não apenas com a segurança física, mas também com a saúde mental dos trabalhadores.

Desta forma, a omissão do empregador em fornecer orientações claras sobre ergonomia no trabalho, e em garantir a adequação do ambiente de trabalho no regime de teletrabalho pode contribuir diretamente para o acidente de trabalho, mesmo em regime telepresencial, conforme a responsabilidade civil do empregador. (Brasil 2002).

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O modelo de teletrabalho no Brasil tem evoluído ao longo dos anos devido aos avanços tecnológicos, desenvolvimento de novas formas de comunicação e novos métodos de gestão empresarial. Como resultado dessa evolução gradual, a regulamentação do teletrabalho no ordenamento jurídico brasileiro passou por diversas fases, desde a falta de previsão legal até o momento atual, em que, embora esteja legalmente estabelecido por lei, ainda restam algumas questões em aberto.

Foi somente em 2011 que a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) foi alterada com a inclusão do artigo 6º, eliminando a distinção entre o trabalho realizado nas dependências do empregador e o realizado fora delas, desde que esteja caracterizada a relação de emprego.

Segundo a legislação atual, as condições de trabalho são determinadas principalmente pelo contrato de trabalho, e não pela lei. Isso pode levar a uma certa arbitrariedade por parte do empregador, permitindo que ele imponha encargos abusivos ou estabeleça relações de trabalho desiguais.

No entanto, há esperança com o Projeto de Lei 5581/2020, que busca mudar esse cenário ao estabelecer que o empregador deve fornecer os materiais e recursos necessários para o teletrabalho. Além disso, o projeto demonstra preocupação não apenas com a segurança física, mas também com a saúde mental dos trabalhadores.

Importante mencionar que o Projeto de Lei também prevê a responsabilidade civil do empregador pelos danos pessoais causados ao teletrabalhador devido a condições inadequadas de trabalho, derivadas do descumprimento das normas de saúde, segurança e higiene no trabalho. Portanto, o empregador deve adotar medidas preventivas para garantir um ambiente de trabalho equilibrado e saudável.

Caso seja aprovado, o Projeto de Lei terá o potencial de alterar a situação atual do teletrabalhador, abordando questões sensíveis relacionadas ao trabalho remoto e impondo a responsabilidade civil do empregador pelos danos sofridos pelo trabalhador no ambiente laboral.

Sob a ótica do dever fundamental, que se baseia na solidariedade, os empregadores têm a obrigação de proteger e preservar o ambiente de trabalho, garantindo a saúde e a segurança dos trabalhadores, independentemente de as atividades laborais serem realizadas na casa do trabalhador ou em ambientes físicos da empresa.

Portanto, é essencial que os empregadores adotem medidas para proteger o ambiente de trabalho e, em caso de danos ao trabalhador, estejam sujeitos à responsabilidade civil subjetiva. Nesse sentido, para que o empregador seja responsabilizado pelos danos causados ao teletrabalhador, é necessário preencher os requisitos da responsabilidade civil subjetiva, incluindo culpa ou dolo, dano e nexo causal.

Durante o desenvolvimento da presente pesquisa houve certa dificuldade em detectar exemplos de acidentes de trabalho no contexto do teletrabalho, principalmente quando se pensa em atividades desenvolvidas intelectualmente, uma vez que a ideia de acidente sugere relações físicas.

Todavia, percebeu-se, a partir da definição do art. 20, I e II da lei nº8.213/91, que acidente de trabalho diz respeito também às patologias adquiridas por conta das atividades laborais, a exemplo da lombalgia, Lesão por Reforço Repetitivo – LER, e da Síndrome de Burnout.

É imperioso trazer que, para além de todas as considerações que a legislação, a doutrina e os julgados trazem, grande parte da sociedade não tem conhecimento sobre condições que se caracterizam como acidente de trabalho ou doença ocupacional, sobretudo no que se trata de doenças relacionadas a saúde mental.

Assim, conclui-se, portanto, que o acidente de trabalho no âmbito do teletrabalho está relacionado ao surgimento de transtornos à saúde do trabalhador capazes de dificultar ou impossibilitar o exercício de suas atividades laborais, suscitando a necessidade de reparação dos danos causados ao proletário e a devida responsabilização civil do empregador.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALCÂNTARA, Marcus Alessandro de; NUNES, Gabriela da Silveira e; FERREIRA, Bárbara Coura Moreira dos Santos. **Distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho**: o perfil dos trabalhadores em benefício previdenciário em Diamantina (MG, Brasil). 2011 (Artigo) Ciência & Saúde Coletiva, 2011. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/csc/a/GCskfVyT6jgcQhxcbpTD7qN/abstract/?lang=pt>. Acesso em 22 de setembro de 2023.

BRASIL 1988, **Constituição Federal. 1988**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 03 de maio de 2024.

BRASIL 1943, **Consolidação das Leis do Trabalho. 1943**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 03 de maio de 2024.

BRASIL, LEI Nº 8.213, DE 24 DE JULHO DE 1991. **Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências**. Presidência da República: Subchefia para Assuntos Jurídicos, 1991. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em 05 de maio de 2024.

BRASIL, Projeto de lei 5581/2020. **Dispõe sobre o teletrabalho, realizado fora das dependências do empregador, e altera disposições da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e dá outras providências**. Câmara dos Deputados, 2020. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=9054002&disposition=inline>. Acesso em 05 de junho de 2024.

BRASIL 1977, **lei nº6.514, de dezembro de 1977** disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6514.htm. Acessado em 15/05/2024.

BRASIL 2002, **lei 10.406, de 10 de janeiro de 2002**, disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm. Acessado em 15/052024.

Brasil 1919, **Decreto lei nº 3.724. de 15 de janeiro de 1919**. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/norma/598133/publicacao/15798135>. Acessado em: 04/04/2024.

Brasil 1978, **Portaria nº 3.214, de 08 de junho de 1978**. Disponível em: trabalho/seguranca-e-saude-no-trabalho/sst-portarias/1978/portaria_3-214_aprova_as_nrs.pdf. acessado em: 04/04/2024.

DUARTE, Adriana Fernandes et al. **FATORES DE RISCOS PARA DISTÚRBIOS OSTEOMUSCULARES RELACIONADOS AO TRABALHO - DORT EM PROFISSIONAIS DE ENFERMAGEM**. 2012. Revista de Pesquisa: Cuidado é Fundamental: Programa de Pós-Graduação em Enfermagem da UNIRIO, ISSN 2175-5361. Disponível em: <http://www.seer.unirio.br/index.php/cuidadofundamental/article/view/1700>. Acesso em 23 de outubro de 2023.

INCA 2022. **Instituto Nacional de Câncer. Ministério da saúde. 2022**. Disponível em: <https://www.gov.br/inca/pt-br/assuntos/causas-e-prevencao-do-cancer/exposicao-no-trabalho-e-no-ambiente/poeiras/poeiras/poeira-de-silica>. Acessado em: 12/04/2024.

LEANDRO BOCCHI, Leandro Bocchi de. **Acidente de Trabalho-regime-Teletrabalho 2021**. consultor jurídico. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2021-jul-22/pratica-trabalhista-acidente-trabalho-regime-teletrabalho/>. Acesso em 01 nov. 2023.

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

MAGNAGO, Tânia Solange Bosi de Souza. **Condições de trabalho, características sociodemográficas e distúrbios musculoesqueléticos em trabalhadores de enfermagem**. ACTA PAUL ENFERM. 2010. Disponível em: https://www.arca.fiocruz.br/bitstream/icict/22719/2/rosane4_griep_etal_IOC_2010.pdf. Acesso em 11 de agosto de 2023.

MARTINS 2010, Sergio Pinto Martins. **DIREITO DO TRABALHO**, edição 11º, volume 10 São Paulo, ATLAS S.A, 2010. Disponível em: <file:///C:/Users/lvaildo/Desktop/LIVROS%20E%20ARTIGOS%20TCCII/livro%20de%20Direito%20do%20trabalho.pdf>. Acessado em 26/03/2024.

QUEIROZ, Daniela Palhoça do Nascimento. **O princípio da dignidade da pessoa humana no meio ambiente do trabalho psicologicamente desequilibrado**. Embu das Artes: ALEXA CULTURAL, 2015.

RICARDO CALCINI, Ricardo Calcine. **Acidente de Trabalho-regime-Teletrabalho 2021**. consultor jurídico. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2021-jul-22/pratica-trabalhista-acidente-trabalho-regime-teletrabalho/>. Acesso em 01 nov. 2023.

ROSA, Aparecida de Faria Gil et al. **Incidência de LER/DORT em trabalhadores de enfermagem**. 2008. Universidade Estadual de Maringá, ISSN 1679-9291. Disponível em: <file:///C:/Users/HI-TECH/Downloads/307226622004%20artigo%20Lilacs%20Prevalencia%20de%20disturbios%20osteomusculares%20e%20a%20altera%C3%A7%C3%A3o%20da%20postura%20em%20profissionais%20de%20bercarios.pdf>. Acesso em 22 de agosto de 2023.

SILVA, Atos da et al. **LESÕES POR ESFORÇOS REPETITIVOS E DISTÚRBIOS OSTEOMUSCULARES RELACIONADOS AO TRABALHO E REDUÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA**. CPAQV, ISSN 2178-7514. 2020. Disponível em: <http://www.cpaqv.org/revista/CPAQV/ojs-2.3.7/index.php?journal=CPAQV&page=article&op=view&path%5B%5D=484>. Acesso em 11 de novembro de 2023.

SILVA, Lucíola Moreira da; LESSA, Melequíades Rebouças. **Lesão por Esforços Repetitivos (LER) / Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (DORT) como principal influenciador no aumento do absenteísmo**. 2021. Disponível em: https://www.inesul.edu.br/revista/arquivos/arq-idvol_28_1389465990.pdf. Acesso em 22 de agosto de 2023.

ZAVARAZZI, Camilla de Paula et al. **Grupos de trabalhadores acometidos por LER/DORT**: relato de experiência. Universidade Federal de São Paulo – UNIFESP: Relato de Experiência, ISSN 2526-8910. Disponível em:
<https://www.scielo.br/j/cadbto/a/rWRhLpQkX8QKxFwDmcV3wwH/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em 13 de novembro de 2023.