DESAFIOS DO TRABALHO REMOTO: SEGURANÇA E SAÚDE NO HOME OFFICE NO ÂMBITO DO DIREITO TRABALHISTA[1]

CHALLENGES OF REMOTE WORK: SAFETY AND HEALTH IN THE HOME OFFICE WITHIN THE CONTEXT OF LABOR

MELO, Ricardo Alves de[2]

CASTRO, Roberto Ribeiro de[3]

SILVEIRA, Gláucio Batista da[4]

RESUMO

O presente artigo analisa os principais desafios relacionados à segurança e à saúde no trabalho remoto, à luz do Direito Trabalhista brasileiro, especialmente após a consolidação do home office no período pós-pandêmico. A pesquisa discute os riscos ergonômicos, físicos e psicossociais enfrentados pelos trabalhadores, como lesões musculoesqueléticas, ansiedade, depressão e dificuldade de desconexão. Examina-se, ainda, a responsabilidade do empregador quanto às condições de trabalho no ambiente doméstico, considerando lacunas normativas da CLT, das Normas Regulamentadoras e das alterações introduzidas pela Reforma Trabalhista e pela Medida Provisória nº 1.108/2022. Adotou-se abordagem qualitativa, exploratória e bibliográfica, fundamentada em doutrina, legislação e jurisprudência, com análise de conteúdo segundo Bardin. Os resultados indicam a insuficiência da regulamentação vigente, especialmente no que se refere à ergonomia, à saúde mental, ao controle de jornada e à fiscalização no domicílio do empregado. Conclui-se que a proteção efetiva do teletrabalhador demanda aprimoramento legislativo, políticas institucionais de saúde ocupacional e mecanismos de fiscalização que conciliem privacidade e segurança, de modo a garantir condições dignas no regime de home office.

Palavras-chave: teletrabalho; home office; saúde do trabalhador; segurança ocupacional; Direito do Trabalho.

ABSTRACT

This article examines the main challenges related to health and safety in remote work under Brazilian Labor Law, particularly after the consolidation of home office practices in the post-pandemic period. The study discusses ergonomic, physical, and psychosocial risks faced by remote workers, such as musculoskeletal disorders, anxiety, depression, and difficulties in disconnecting from work. It also analyzes the employer's responsibility for ensuring adequate working conditions in the domestic

---

1 Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Centro Universitário Mais - Unimais, como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Direito, no segundo semestre de 2025.

2 Acadêmico do 10º Período do curso de Direito pelo Centro Universitário Mais - Unimais.
E-mail: ricardomelo@aluno.facmais.edu.br

3 Acadêmico do 10º Período do curso de Direito pelo Centro Universitário Mais - Unimais.
E-mail: robertoribeirodecastro@aluno.facmais.edu.br

4 Professor Orientador.Especialista em Direito Tributário. Docente do Centro Universitário Mais - Unimais. e-mail: glaucio.silveira@aluno.facmais.edu.br

environment, considering regulatory gaps in the CLT, the Regulatory Standards (NRs), and the changes introduced by the Labor Reform and Provisional Measure No. 1.108/2022. A qualitative, exploratory, and bibliographic approach was adopted, based on legal doctrine, legislation, and case law, with content analysis following Bardin. The results indicate the insufficiency of current regulations, especially regarding ergonomics, mental health, working hours, and labor inspection within the employee's home. The study concludes that effective protection of remote workers requires legislative improvement, institutional occupational health policies, and inspection mechanisms that reconcile privacy with safety, thereby ensuring dignified working conditions in the home office model.

Keywords: telework; home office; worker health; occupational safety; labor law.

1. INTRODUÇÃO

O presente estudo aborda o tema “Desafios do trabalho remoto: segurança e saúde no home office no âmbito do Direito Trabalhista”. Nesse contexto, busca-se analisar os riscos à segurança e à saúde do trabalhador inserido nessa modalidade, especialmente após a consolidação do home office como prática comum no cenário pós-pandêmico da Covid-19 no Brasil. Entre os principais riscos identificados, destacam-se as lesões músculo esqueléticas, resultantes da falta de ergonomia adequada, e os problemas de saúde mental, como ansiedade e depressão, agravados pelo isolamento social e pela ausência de delimitação clara entre a vida pessoal e profissional. Além disso, o ambiente doméstico também apresenta riscos de acidentes, como quedas, choques elétricos e contato com substâncias nocivas.

Ao analisar o contexto do home office, tanto empregados quanto empregadores enfrentam desafios significativos relacionados à segurança e à saúde. Para os trabalhadores, um dos principais obstáculos é a dificuldade de estabelecer limites claros entre as esferas profissional e pessoal, o que pode acarretar no aumento de problemas emocionais e na sensação de isolamento social.

Destaca-se também que a ausência de supervisão direta dificulta a identificação precoce de riscos à integridade física e mental dos funcionários. Por conseguinte, os empregadores enfrentam o desafio de assegurar que os ambientes de trabalho dos seus colaboradores sejam seguros e propícios à saúde, mesmo à distância. Isso inclui a necessidade de fornecer orientações específicas sobre saúde ocupacional e de monitorar as condições de trabalho, garantindo que os direitos trabalhistas sejam respeitados.

Com o avanço das tecnologias digitais e a transformação das relações laborais, o trabalho remoto passou de uma alternativa emergencial para uma modalidade consolidada em diversas empresas ao redor do mundo. Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT), cerca de 30% da força de trabalho global adotou alguma forma de trabalho remoto durante a pandemia de Covid-19. No Brasil, de acordo com dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), 8,7 milhões de pessoas estavam trabalhando remotamente no auge da pandemia, número que representa aproximadamente 13% da população ocupada à época. Ainda em 2023, a modalidade de teletrabalho seguiu em expansão, com pesquisas da Fundação Getúlio Vargas (FGV) apontando que mais de 30% das empresas brasileiras mantiveram políticas permanentes ou híbridas de trabalho remoto. Esses dados refletem uma mudança estrutural nas dinâmicas laborais, o que impõe novos desafios legais e

socioeconômicos, especialmente no que tange à saúde e segurança dos trabalhadores.

Neste contexto, busca-se analisar quais são os principais desafios enfrentados pelos empregados e empregadores em relação à segurança e à saúde no regime de home office e de que forma o Direito Trabalhista brasileiro pode assegurar condições adequadas de trabalho?

A presente pesquisa pretende contribuir com o aprimoramento da legislação trabalhista, por meio da análise crítica de lacunas normativas e da proposição de medidas jurídicas e práticas que garantam a proteção integral dos trabalhadores remotos.

Analisar os principais desafios relacionados à segurança e à saúde no ambiente de trabalho remoto, à luz do Direito Trabalhista brasileiro, com o intuito de identificar medidas legais e práticas que garantam condições adequadas de trabalho no home office.

O objetivo geral deste estudo é analisar os principais desafios relacionados à segurança e à saúde no ambiente de trabalho remoto, à luz do Direito Trabalhista brasileiro, com o intuito de identificar medidas legais e práticas que garantam condições adequadas de trabalho no home office. Este estudo tem como objetivos específicos identificar os principais riscos à saúde física e mental enfrentados pelos trabalhadores no regime de home office, levando em consideração as condições ergonômicas, as jornadas de trabalho e o impacto do isolamento social. Busca-se, também, examinar a legislação trabalhista brasileira vigente, incluindo a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e as Normas Regulamentadoras (NRs), no que tange à proteção da saúde e segurança do trabalhador remoto. Além disso, pretende-se analisar as boas práticas e medidas adotadas por empresas, bem como aquelas recomendadas por órgãos competentes, com o intuito de promover um ambiente de trabalho remoto, seguro, saudável e em conformidade com a legislação trabalhista.

A presente pesquisa adota o método de abordagem qualitativo, de natureza exploratória e bibliográfica. Conforme Minayo (2001), a abordagem qualitativa é apropriada para a investigação de fenômenos sociais complexos, por possibilitar a interpretação dos significados atribuídos pelos sujeitos e instituições às práticas sociais e jurídicas. O objetivo central é compreender criticamente os desafios enfrentados por trabalhadores e empregadores com a consolidação do trabalho remoto, sobretudo no que tange à saúde e à segurança do trabalhador, à luz do Direito do Trabalho brasileiro.

O estudo fundamenta-se em uma revisão bibliográfica e documental, com base em obras doutrinárias, artigos científicos, legislação específica e jurisprudência dos tribunais trabalhistas. A base normativa contempla, especialmente, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), com as alterações introduzidas pela Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista) e pela Medida Provisória nº 1.108/2022, que passou a disciplinar o regime jurídico do teletrabalho no Brasil.

O recorte temporal adotado compreende o período de 2017 a 2024. Este intervalo inicia-se com a Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017), que introduziu inovações significativas no campo da flexibilização das relações de trabalho, e se estende até o ano de 2024, abrangendo o cenário da pandemia de Covid-19 (2020–2023) e seus desdobramentos jurídicos posteriores, especialmente com a publicação da Medida Provisória nº 1.108/2022. Esse período representa uma fase de intensa reconfiguração das relações laborais.

A análise dos documentos e dados selecionados será realizada com base na abordagem qualitativa, por meio da técnica de análise de conteúdo, conforme Bardin

(2016). Essa técnica permite identificar, categorizar e interpretar temas recorrentes nas fontes, inferindo significados relevantes para os objetivos da pesquisa. As principais categorias de análise adotadas serão: direito à desconexão e jornada de trabalho no regime remoto; condições ergonômicas e riscos ocupacionais no ambiente domiciliar; saúde mental e física do trabalhador remoto; responsabilidade do empregador quanto à saúde e segurança no *home office;* limites da fiscalização do trabalho e da proteção jurídica no domicílio do empregado.

A análise será orientada pelos princípios constitucionais do trabalho, como a dignidade da pessoa humana, a valorização do trabalho humano e a primazia da realidade.

2. TRABALHO REMOTO COMO FENÔMENO NO BRASIL PÓS-PANDEMIA

O trabalho realizado fora do ambiente físico das empresas, popularizado por termos como teletrabalho, trabalho remoto e home office, tornou-se cada vez mais comum com o avanço das tecnologias de informação. A partir dos anos 1990, essa modalidade passou a demonstrar eficiência comparável ao trabalho presencial. Com a pandemia de COVID-19, sua adoção foi intensificada, já que o isolamento social exigiu que empresas mantivessem suas atividades à distância, consolidando o home office como prática essencial no período.

2.1 Conceito

Diversos termos são utilizados para se referir ao trabalho realizado fora da estrutura da empresa: teletrabalho, aquele desenvolvido à distância, sendo a própria origem etimológica no prefixo grego *telé,* o qual significa *"longe, a distância"*; trabalho remoto, realizado por meio de sistemas eletrônicos fora da sede da empresa; *home office,* que em sua tradução significa trabalho em casa (Fernandes, 2023). Dito isso e considerando que não há um consenso quanto à distinção entre os termos, para fins do presente artigo utilizar-se-ão como sinônimos.

No início da década de 1990 houve o reconhecimento da importância da tecnologia pelas empresas e atividades profissionais passaram a ser desenvolvidas remotamente (Sedlacek et al., 2022). Portanto, quanto mais havia a difusão da tecnologia, mais as tarefas laborais eram realizadas celeremente e com eficiência a partir de suas residências, sem que fosse necessário deslocarem-se até o prédio da empresa.

Segundo Pinto (2000, p. 115), o teletrabalho consiste em:

> Uma atividade de produção ou de serviço que permite o contato a distância entre o apropriador e o prestador da energia pessoal. Desse modo, o comando, a execução e a entrega do resultado se completarão mediante o uso da tecnologia da informação, sobretudo a telecomunicação e a informática, substitutivas da relação humana direta.

Apesar de surgirem dúvidas quanto à eficácia dessa forma de trabalho, notadamente se haveria de fato produtividade, os empregadores e empregados notaram que com o constante avanço da tecnologia, tornou-se possível trabalhar remotamente com o mesmo desempenho de quem trabalha presencialmente.

Nesse sentido, *home office* versa sobre uma relação de trabalho em que o empregado exerce suas atividades profissionais à distância, não necessariamente em

uma empresa ou escritório, e utiliza ferramentas *online* para produzir para sua empresa (Solides, 2021).

Ademais, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) por meio da Convenção 177/1996 conceitua que:

> Trabalho a domicílio significa trabalho realizado por uma pessoa, na sua residência ou em outro local que não seja o local de trabalho do empregador, remunerado, resultando num produto ou serviço especificado pelo empregador, independentemente de quem provê o equipamento, materiais ou outros insumos, a não ser que esta pessoa tenha o grau de autonomia e independência econômica para ser considerado trabalhador independente segundo as leis nacionais (OIT, 1996 apud Araújo; Morello, 2012).

2.2 COVID-19 e o aumento de *home office*

A COVID-19 é uma doença causada por um vírus transmitido pelo ar, logo, é de fácil propagação. Em razão disso, tornou-se necessário o isolamento social e com isso, sobreveio o aumento do trabalho remoto.

Isso porque as quarentenas que ocorriam em todo o país impediam que as empresas mantivessem suas atividades físicas em continuidade, exceto aquelas essenciais. Diante do cenário, as empresas foram compelidas a implementar o sistema do *Home Office* para que não fossem à falência.

O colunista Rubens Frota (2019) publicou no Jornal O Estado CE[5] que no ano de 2018 havia aproximadamente 3,8 milhões de trabalhadores em *home office.* Segundo a pesquisa feita pela PNAD COVID-19[6] (IBGE, 2020), este número atingiu 8,7 milhões em maio de 2020, considerado o pico do período pandêmico.

O aumento de pessoas trabalhando remotamente era compatível com o período em que as medidas de *lockdown* estavam mais rígidas, conforme dados da PNAD COVID-19 (IBGE, 2020):

Tabela 1 - Evolução dos trabalhadores remotos durante a pandemia de COVID-19 (contínua)

Período	**Trabalhadores remotos**	**% dos ocupados**	**População ocupada total**
Maio 2020	8,7 milhões	**13,3%**	84,4 milhões
Junho 2020	8,7 milhões	12,7%	83,4 milhões
Julho 2020	8,4 milhões	11,7%	81,5 milhões
Agosto 2020	8,4 milhões	11,1%	82,1 milhões
Setembro 2020	8,1 milhões	10,4%	82,9 milhões

Tabela 1 - Evolução dos trabalhadores remotos durante a pandemia de COVID-19 (conclusão)

5https://oestadoce.com.br/colunistas/o-ultimo-levantamento-do-ibge-mostra-que-em-2018-38-milhoes-de-brasileiros-trabalhavam-dentro-de-casa/

6 https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101778.pdf

Outubro 2020	7,6 milhões	9,6%	84,1 milhões
Novembro 2020	7,3 milhões	**9,1%**	84,7 milhões

Fonte: PNAD COVID-19 (IBGE, 2020).

No entanto, a transição do trabalho presencial para o remoto não ocorreu de forma calma e adaptativa. Apesar de já existirem empresas particulares que adotavam essa modalidade, era algo novo, uma vez que os empregados que exerciam sua atividade laboral nesta modalidade eram a minoria.

Dito isso, com a chegada do lockdown, os empregados se viram em um cenário totalmente novo: o medo da pandemia, o isolamento social e a necessidade de atuar apenas em *home office.* Assim como a transição foi acelerada, a adaptação dos empregados e empregadores também.

O trabalho remoto nesse período não permitiu que houvesse planejamento ou adaptação, sendo radical, bem como compeliu as pessoas a transferir momentos com colegas e de integração social, para casa e com isolamento social. Além disso, trouxe mudanças abruptas na rotina dos trabalhadores.

Por conseguinte, muitos trabalhadores não possuíam os recursos que a empresa disponibiliza. Isso porque não possuíam recursos tecnológicos adequados, como computadores e rede de internet compatíveis com suas necessidades, bem como instrumentos como cadeiras, mesas e demais itens que reduziam o risco de desenvolverem lesões por esforço repetitivo (LER), dores musculares e demais doenças ocupacionais (Sedlacek et al., 2022).

Noutra vertente, o trabalho remoto exige dos trabalhadores um alto grau de autodisciplina e automotivação, uma vez que estão expostos constantemente a distrações do espaço (Sedlacek et al., 2022). Isso porque a mente do trabalhador está treinada para entender seu lar como local de descanso e lazer. Soma-se a isso que a presença de filhos, familiares, animais de estimação e ruídos domésticos, competem pela sua atenção, dificultando a manutenção do foco (Sedlacek et al., 2022). A sobreposição entre o espaço pessoal e profissional afeta significativamente a concentração do empregado, sendo um desafio impor limites entre o trabalho e a vida privada.

Ademais, a gestão do tempo é dificultosa, uma vez que sem a estrutura organizacional da empresa, os trabalhadores vivenciam problemas de organização, dificuldade de concentração e descontrole de horários. Em consequência, temos a procrastinação ou, de forma antagônica, o profissional torna-se um viciado em trabalho, exercendo indefinidamente sua atividade laboral, incapaz de interromper a jornada de trabalho. Portanto, a ausência de limites e rotinas gera não apenas a improdutividade, mas também problemas na saúde física e mental.

Aquele profissional já acostumado com o trabalho presencial tem seu vínculo com a organização rompido, sentindo-se desconectado e não pertencente à empresa. Isso porque diferentemente ao ambiente físico, no digital não há comunicação imediata, a qual é substituída por trocas formais e agendadas, passando a existir uma lacuna na comunicação, com interpretações equivocadas, falhas de entendimento, atrasos nas decisões e sensação de isolamento profissional.

Dentre as consequências mais gravosas, está o agravamento do isolamento social. O convívio presencial é um elemento essencial para o bem-estar, e sua ausência resulta em efeitos psicológicos negativos. O ser humano é, por natureza, um ser social que precisa de vínculos, trocas e pertencimento. Dito isso, as interações no ambiente físico, relatando vivências do seu cotidiano, compartilhando frustrações,

permitem que haja a criação de redes de apoio que amenizam o estresse, pressão profissional e prevenção de quadros depressivos.

3. RISCOS À SAÚDE FÍSICA E MENTAL NO *HOME OFFICE*

A saúde do trabalhador, reconhecida constitucionalmente como direito social, envolve a garantia de condições laborais seguras e a prevenção de riscos capazes de afetar o bem-estar físico e mental. A literatura jurídica destaca que essa proteção exige tanto a abstenção de práticas nocivas quanto ações positivas do Estado e dos empregadores. Diante desse contexto, torna-se essencial compreender como o *home office* impacta a saúde dos empregados, especialmente após as mudanças intensificadas pela pandemia.

3.1 Saúde como Direito Social

O direito à saúde trata-se de direito social, conforme previsto no art. 6º da Constituição Federal[7]. Além disso, a dignidade humana e os valores sociais do trabalho, previstos no artigo 1°, incisos III e IV, constituem alicerces da República Federativa do Brasil. O artigo 7°, inciso XXII, determina como direito fundamental a diminuição dos riscos ocupacionais, exigindo o estabelecimento de diretrizes relacionadas à saúde, higiene e segurança laboral (Brasil, 1988).

Nesse sentido, Ferreira (2021) afirma que:

> Saúde é caracterizada como a boa disposição física, mental e psíquica, sendo que uma pessoa é considerada saudável quando seu organismo e funções estruturais e vitais básicas do corpo humano estão em perfeito funcionamento, agindo dentro do ciclo da normalidade e em condições regulares de acordo com os parâmetros medicinais.

A saúde ocupacional está fundamentada em diversos aspectos essenciais, uma vez que é necessária a promoção de ambientes laborais mais dignos e humanos, reconhecimento e proteção do bem-estar da classe operária, estratégias de prevenção aplicadas coletivamente no espaço corporativo, estabelecimento de políticas sanitárias e preventivas, participação de entidades representativas como defensoras dos direitos dos trabalhadores e uma relação equilibrada entre trabalho e doenças ocupacionais.

Nessa conjectura, Silva (2013, p. 79) nos ensina que:

> Há que se considerar que a proteção à saúde dos trabalhadores, como qualquer direito fundamental, envolve dois aspectos, um negativo e outro positivo, o primeiro relacionado a abstenções tanto do Estado quanto do empregador, e o segundo aglutinando inúmeras prestações que se pode exigir diante de um e de outro. Daí que a saúde do trabalhador se trata de um direito humano fundamental de natureza negativa e positiva, exigindo tanto do empregador quando do Estado não somente a abstenção de práticas que ocasionem enfermidade física ou mental do trabalhador, mas também uma positividade, ou seja, a adoção de medidas preventivas de doenças e acidentes. Aí estão os dois aspectos essenciais do referido direito:
> a) o direito à abstenção; e b) o direito à prestação, por sua parte subdivido em direito à prevenção e direito à reparação.

---

7 Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.

Dito isso, o direito à saúde detém dupla face: atua como direito de proteção, uma vez que garante a integridade física e mental dos empregados ao inibir negligências por parte dos empregadores, acidentes no trabalho e enfermidades oriundas do trabalho exercido; em sua outra face está o direito prestacional, determinando que o Estado tenha ações concretas por meio do seu poder de fiscalização e, concomitantemente, que os empregadores mantenham condições necessárias, adequadas e seguras nos locais de atividade laboral e, caso descumpram, sejam responsabilizados criminalmente, administrativamente e civilmente.

No tocante aos direitos sociais e sua aplicação prática, Silva (1999, p. 289) afirma que:

> Assim, podemos dizer que os direitos sociais, como dimensão dos direitos fundamentais do homem, são prestações positivas proporcionadas pelo Estado direta ou indiretamente, enunciados em normas constitucionais, que possibilitam melhores condições de vida aos mais fracos, direitos que tendem a realizar a igualização de situações sociais desiguais. São, portanto, direitos que se ligam ao direito de igualdade. Valem como pressupostos do gozo dos direitos individuais na medida em que criam condições materiais mais propícias ao aferimento da igualdade real, o que, por sua vez, proporciona condição mais compatível com o exercício efetivo da liberdade.

Portanto, a proteção legal abarca tanto a saúde física, quanto a mental, psicológica, espiritual, social, cultural e demais vertentes.

3.2 *Home office*: saúde física e mental do empregado

Ao se falar em *home office*, há mais aspectos positivos citados do que negativos. Isso porque essa modalidade de trabalho eleva o desempenho e transmite ao empregado uma sensação de liberdade, pois conseguem organizar seu tempo em vida profissional e familiar, bem como não gastam seu tempo com o deslocamento até o local de trabalho, notadamente, em grandes cidades. No entanto, ao analisar os aspectos positivos, muitas vezes os negativos são ignorados.

A saúde do trabalhador em home office é um dos aspectos mais preocupantes e desafiadores. Nessa conjectura, Chiavenato (2007) consigna que o ambiente de trabalho pode ocasionar várias doenças, acidentes ou estresse para os trabalhadores, devido, por exemplo, a riscos químicos, físicos, tóxicos e biológicos, além de ambientes estressantes que prejudicam a saúde. No tocante à saúde mental, Chiavenato (2007) ressalta que o local de trabalho deve oferecer condições saudáveis social e psicologicamente a fim de evitar efeitos negativos na saúde dos indivíduos, como o estresse, que ocasiona depressão, ansiedade, dentre outros impactos.

A saúde mental é um ponto desfavorável ao trabalhador em home office, conforme explana Silva (2021), gerando impactos na qualidade de vida e no bem-estar do indivíduo. Além disso, outro aspecto negativo para a saúde é a dificuldade em diferenciar o ambiente laboral do pessoal, o que pode influenciar o desempenho quanto aos resultados esperados (Rocha; Amador, 2018).

O isolamento social, sendo uma das principais características dessa modalidade de trabalho, é outro fator que pode prejudicar a saúde de determinados profissionais, visto que eles se sentem isolados em decorrência da ausência de socialização, podendo provocar tristeza e desmotivação (Mann; Varey; Button, 2000).

Nesse sentido, Tose (2005) colaciona que o afastamento da sociedade é uma problemática dessa forma de trabalho, considerando que isso prejudica o bem-estar dos sujeitos, uma vez que os seres humanos necessitam de conexão e interação com o ambiente laboral.

Noutro giro, também há efeitos na saúde física do empregado. A residência do empregado frequentemente não conta com um espaço adequado para executar as atividades laborais, não havendo instrumentos e ergonomia necessária, ensejando diversos problemas à sua saúde.

Nesse sentido, é imperioso trazer as lições de Maranhão, Freire e Verbicaro apud Fernandes (2023, p. 126):

> [...] o meio ambiente laboral, de acordo com o pensamento científico contemporâneo, é realidade resultante de uma complexa interação de fatores naturais, técnicos e psicológicos que condiciona, direta ou indiretamente, a qualidade de vida daquele que presta qualquer modalidade de trabalho, valendo lembrar, ademais, que a ideia de saúde, no âmbito do mundo do trabalho, também abarca a dimensão mental (Convenção 155 da OIT, art. 3°, alínea "e", e Decreto 1.254/194 (LGL\1994\13)). Assim, revela-se sobremodo insuficiente a clássica construção conceitual que vê o meio ambiente do trabalho como simples "local da prestação de serviço". De fato, não importa o contexto, o local da execução do trabalho sempre representará apenas e tão somente uma parcela da realidade labor-ambiental – quiçá a sua expressão mais visível e tangível, mas que, certamente, a ela não se resume.

Dessa maneira, o ambiente de trabalho não está ligado somente ao espaço físico e aos agentes insalubres/perigosos, mas sim, a todo tipo de conduta/acontecimento que possa provocar algum tipo de adoecimento ao profissional, seja este físico ou mental.

Valadão e Ferreira apud Fernandes (2023, p. 128) consignam que:

> Nesse novo modelo, a pessoa pode trabalhar em casa, durante suas férias, nos dias de descanso e nos momentos de lazer, de forma que as vidas particular e profissional permaneçam entrelaçadas. Romperam-se os limites de jornada e com ele os limites que separam a vida no trabalho da vida privada. No modelo de trabalho vigente anteriormente, o operário interrompia o trabalho no exato momento em que deixava a grande fábrica e se dirigia a sua casa para usufruir do convívio familiar e dos momentos de lazer. Atualmente, não há limites. Por mais que o empregado deixe o local de trabalho, permanece trabalhando, uma vez que continua conectado ao sistema de correio eletrônico e, não raras vezes, responde mensagens, pesquisa dados para determinado trabalho ou mesmo leva o trabalho para casa, para ser realizado no computador de sua casa.

Conforme relatou o psiquiatra João Badari em entrevista (Cavallini, 2021):

> A intensificação da jornada de trabalho, atestada por estudos que apontam pelo menos o aumento de 10% na carga média laboral na pandemia, e a adoção apressada e desorganizada do trabalho remoto agravaram a saúde psicológica do trabalhador.

Essa informação é corroborada pelo número de benefícios previdenciários concedidos durante o período de isolamento social. De 2019 para 2020 houve um crescimento de 97% nos auxílios-doença concedidos em razão de transtorno depressivo recorrente, episódio atual grave com sintomas psicóticos, enquanto os casos sem sintomas psicóticos aumentaram 88%. Além disso, os casos de transtorno

de pânico e episódio depressivo grave com sintomas psicóticos tiveram um aumento de 73% (Cavallini, 2021).

Além desse acréscimo nos casos de doenças psicológicas que não necessariamente podem estar ligadas ao trabalho, durante a pandemia se viu um crescente número dos casos da Síndrome de Burnout, também conhecida como Síndrome do Esgotamento Profissional, passando a ser considerada efetivamente como uma doença relacionada ao trabalho.

Segundo o Ministério da Saúde (Brasil, 2022):

> Síndrome de Burnout ou Síndrome do Esgotamento Profissional é um distúrbio emocional com sintomas de exaustão extrema, estresse e esgotamento físico resultante de situações de trabalho desgastante, que demandam muita competitividade ou responsabilidade. A principal causa da doença é justamente o excesso de trabalho. Esta síndrome é comum em profissionais que atuam diariamente sob pressão e com responsabilidades constantes, como médicos, enfermeiros, professores, policiais, jornalistas, dentre outros.

Ainda, de acordo com o Ministério da Saúde, a Síndrome pode gerar depressão profunda e há necessidade de tratamento médico assim que verificados os primeiros sintomas.

Em análise de dados obtidos nos relatórios de concessão de benefícios previdenciários por acidente do trabalho nos anos de 2019 e 2020 (Brasil, 2020), é possível constatar o seguinte: no ano de 2019 foram concedidos 631 benefícios, das duas modalidades (previdenciários ou acidentários) na Classificação Z73 da CID-10, na qual está inserida o burnout.

Já no ano de 2020, o número de benefícios subiu para 922, ou seja, um aumento de 46,12% nos benefícios deste CID-10, a demonstrar o quanto a pandemia foi influente no número de adoecimentos, sendo que grande parte disso é referente ao adoecimento relacionado ao trabalho.

Além disso, a falta de mobiliário adequado ergonomicamente para o exercício das funções pode ensejar diversos problemas de saúde relacionados à ergonomia, ausência de intervalos regulares e extensas jornadas de trabalho que igualmente afetam o organismo, visto que, sem uma jornada delimitada, o profissional tende a manter-se por períodos prolongados vinculado às atividades laborais, visando atender às exigências profissionais, sem observar os intervalos indispensáveis para nutrição e desligamento das tarefas e diminuição do bem-estar e redução das oportunidades de descompressão, considerando que o espaço residencial converte-se em espaço laboral, inexistindo separação espacial entre o lugar de trabalho e o lugar destinado ao lazer/repouso, provocando dificuldades na desconexão.

Nesse ínterim, resta evidente o aumento de doenças ergonômicas ligadas ao trabalho remoto, uma vez que a ausência de meios adequados para exercer atividade laboral afeta demasiadamente a saúde física e psicológica dos empregados.

4. RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR: SAÚDE E ACIDENTES NO TRABALHO REMOTO

O conceito de acidente de trabalho, previsto no art. 19 da Lei nº 8.213/91, abrange os eventos decorrentes do exercício da atividade laboral que provoquem lesão, perturbação funcional ou redução da capacidade para o trabalho. A doutrina destaca que se trata de um acontecimento inesperado, cujo elemento essencial é o nexo causal entre o trabalho e o dano, o qual não se limita a situações de violência ou

eventos imediatos. Nesse contexto, além do acidente-tipo, integram o conceito as enfermidades ocupacionais, profissionais ou decorrentes das condições especiais de trabalho, exigindo-se a análise da origem do risco e da forma como este se relaciona com a atividade desempenhada (Brasil, 1991).

4.1 Acidente de trabalho: Conceito

O artigo 19 da Lei de Planos e Benefícios da Previdência Social (Lei nº 8.213/91) apresenta o conceito de acidente-tipo:

> 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).

Nesse sentido, Monteiro e Bertagni (apud Serrano, 2021, p. 34) nos ensinam que “acidente trata-se de um evento singular e inesperado, ensejando consequências graves e diretas”.

Dito isso, sua natureza não está vinculada necessariamente à violência. "Infortúnios laborais há que, sem provocar alarde ou impacto, causam danos graves e até fatais meses ou anos depois de sua ocorrência. O que se exige é o nexo de causalidade e a lesividade" (Monteiro; Bertagni apud Serrano, 2021, p. 34)

É importante esclarecer que o nexo causal representa a conexão de causa e consequência estabelecida entre o acontecimento e seu desfecho. Vale ressaltar que o nexo causal possui caráter amplo, uma vez que abarca tanto a concausalidade quanto às situações de agravamento.

Em contrapartida, existem também as enfermidades de natureza ocupacional, que são equiparadas aos acidentes laborais em sua acepção mais ampla ou por equiparação. A legislação estabelece uma divisão entre enfermidades profissionais e enfermidades laborais, conforme disposto no art. 20, incisos I e II da Lei nº 8.213/91:

> Art. 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).

Quando se trata de enfermidade ocupacional, conforme estabelece o inciso I do art. 20 da Lei nº 8.213/91, encontramo-nos diante de situação típica, sendo desnecessária a demonstração do nexo causal com a atividade laboral, tendo em vista a existência de presunção jurídica a esse respeito. Ademais, no decorrer da jornada profissional, ocorrem agressões repetitivas que cotidianamente afetam e fragilizam as defesas do organismo, culminando no comprometimento dessas defesas e no surgimento do quadro patológico. Assim sendo, as enfermidades ocupacionais derivam de risco específico e direto que se identifica pelo segmento de atividade (Monteiro; Bertagni apud Serrano, 2021, p. 35).

No que concerne às enfermidades laborais, também denominadas "mesopatias" ou "moléstias profissionais atípicas", conforme previsto no inciso II do art. 20 da Lei nº 8.213/91, são patologias que se manifestam devido às circunstâncias particulares nas quais a atividade é desempenhada e com ela mantêm relação direta. De forma semelhante, ocorrem microtraumas repetidos, entretanto, referem-se a enfermidades atípicas, nas quais se demanda a demonstração do vínculo causal com a atividade laboral, sendo realizada, via de regra, mediante inspeção do local de trabalho. Portanto, neste caso, as enfermidades laborais apresentam como origem ou coorigem o risco específico de natureza indireta (Brasil, 1991).

4.2 Responsabilidade Civil: Objetiva e Subjetiva

Ao tratarmos da responsabilização do empregador pelos prejuízos ocasionados ao trabalhador remoto, torna-se indispensável conceituar essa figura jurídica e buscar compreender a forma pela qual esse instituto se manifesta no contexto trabalhista para, somente após, avançarmos no entendimento sobre como se estabelecerá a responsabilização do empregador pelos infortúnios ocorridos com o teletrabalhador.

Conforme destaca Gonçalves (2025, p. 15):

> A palavra “responsabilidade” origina-se do latim respondere, que encerra a ideia de segurança ou garantia da restituição ou compensação do bem sacrificado. Teria, assim, o significado de recomposição, de obrigação de restituir ou ressarcir.

Além disso, o autor dispõe que:

> Toda atividade que acarreta prejuízo traz em seu bojo, como fato social, o problema da responsabilidade. Destina-se ela a restaurar o equilíbrio moral e patrimonial provocado pelo autor do dano. Exatamente o interesse em restabelecer a harmonia e o equilíbrio violados pelo dano constitui a fonte geradora da responsabilidade civil. Pode-se afirmar, portanto, que responsabilidade exprime ideia de restauração de equilíbrio, de contraprestação, de reparação de dano. Sendo múltiplas as atividades humanas, inúmeras são também as espécies de responsabilidade, que abrangem todos os ramos do direito e extravasam os limites da vida jurídica, para se ligar a todos os domínios da vida social (Gonçalves, 2025, p. 15).

Neste contexto, aquele que viola a norma jurídica deve restabelecer a situação anterior, pois agiu em desconformidade com o ordenamento e, portanto, deve suportar as consequências decorrentes de sua conduta lesiva. Ademais, para a configuração da responsabilidade civil, exige-se a existência de um bem ou vínculo jurídico previamente protegido pelo sistema normativo, em observância ao princípio da anterioridade.

Nessa perspectiva, deve-se considerar que o ser humano vive em coletividade buscando equilíbrio e harmonia. Assim, diante da proteção prévia de um bem ou vínculo jurídico, sempre que uma conduta, seja ela ativa ou omissiva, rompe essa harmonia e afeta o equilíbrio social, impõe-se ao responsável pelo desequilíbrio o dever de reparação.

Do mesmo modo, Diniz (2024) apresenta a essência jurídica do instituto, afirmando que da conduta ilícita, derivada de uma ação ou omissão intencional ou negligente, que acarrete prejuízos surge a obrigação de indenizar, possuindo caráter compensatório no qual a obrigação reparatória se manifesta como sanção de natureza civil, observe-se:

> [...] poder-se-á definir a responsabilidade civil como a aplicação de medidas que obriguem alguém a reparar dano moral ou patrimonial causado a terceiros em razão de ato do próprio imputado, de pessoa por quem ele responde, ou de fato de coisa ou animal sob sua guarda ou, ainda, de simples imposição legal. (Diniz, 2024, p. 34)

A mencionada conduta ilícita geradora do dever reparatório pode originar-se da violação de um vínculo contratual ou extracontratual, conforme nos instrui Gonçalves (2025, p. 16) ao discorrer acerca das duas modalidades de responsabilidade, afirmando que:

> Uma pessoa pode causar prejuízo a outrem por descumprir uma obrigação contratual. Por exemplo: quem toma um ônibus tacitamente celebra um contrato, chamado contrato de adesão, com a empresa de transporte. Esta, implicitamente, assume a obrigação de conduzir o passageiro ao seu destino, são e salvo. Se, no trajeto, ocorre um acidente e o passageiro fica ferido, dá-se o inadimplemento contratual, que acarreta a responsabilidade de indenizar as perdas e danos, nos termos do art. 389 do Código Civil.
> [...]
> Quando a responsabilidade não deriva de contrato, diz-se que ela é extracontratual. Nesse caso, aplica-se o disposto no art. 186 do Código Civil. Todo aquele que causa dano a outrem, por culpa em sentido estrito ou dolo, fica obrigado a repará-lo. É a responsabilidade derivada de ilícito extracontratual, também chamada aquiliana.
> Na responsabilidade extracontratual, o agente infringe um dever legal, e, na contratual, descumpre o avençado, tornando-se inadimplente. Nesta, existe uma convenção prévia entre as partes que não é cumprida. Na responsabilidade extracontratual, nenhum vínculo jurídico existe entre a vítima e o causador do dano, quando este pratica o ato ilícito.

Nessa linha, segundo o entendimento doutrinário predominante, tanto na responsabilização contratual quanto na extracontratual, o que se demanda, fundamentalmente, para a caracterização da responsabilidade são três elementos: o prejuízo, a conduta ilícita e a relação de causalidade, ou seja, a conexão de causa e efeito entre os elementos iniciais.

É relevante também destacar as diferenças entre essas duas modalidades de responsabilidade. Nesse contexto, ressalta Gonçalves (2025, p. 18) que a diversidade entre essas categorias relaciona-se, principalmente, ao regime de demonstração probatória, tendo em vista que nas situações de responsabilização contratual há presunção de culpa do devedor, enquanto na responsabilização extracontratual compete ao prejudicado demonstrar a culpa do ofensor.

Nessa esteira, no ordenamento jurídico há responsabilidade civil objetiva, a qual independe de culpa, sendo indispensável é a relação de causalidade entre a ação e o dano; e responsabilidade civil subjetiva, que se esteia na ideia de culpa. A prova da culpa do agente é pressuposto necessário do dano indenizável (Gonçalves, 2025, p. 18).

Diniz (2021) aponta que a responsabilização objetiva encontra sustentação no princípio da equidade e, por essa razão, preleciona que a "responsabilidade objetiva funda-se num princípio de equidade, existente desde o direito romano: aquele que lucra com uma situação deve responder pelo risco ou pelas desvantagens dela resultantes (*ubi emolumentum, ibi onus; ubi commoda, ibi incommoda*) (Diniz apud Serrano, 2021, p. 40)

É nessa perspectiva que a mencionada autora nos instrui ao afirmar que o fundamento da responsabilização objetiva manifesta-se pelo fato de que, em razão da atividade exercida pelo agente, o simples desempenho de tal atividade pode representar ameaça à existência, à saúde, à segurança ou a outros bens juridicamente resguardados, constituindo risco aos bens juridicamente tutelados pertencentes a terceiros, mencionando como exemplos as atividades voltadas à geração de energia elétrica ou à extração mineral; às atividades que objetivam a instalação de cabos elétricos, telefônicos e telegráficos; às atividades que compreendem o transporte aéreo, marítimo e terrestre, à construção e edificação de grande porte. (Diniz apud Serrano, 2021, p. 40-41)

4.3 Responsabilidade do empregador

De início, imperioso é consignar a literalidade do art. 7º, inciso XXII e XXVIII da Constituição Federal de 1988:

> Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:
> [...]
> XXII – redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;
> 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).

Nesse sentido, o direito que o empregado possui de ter um ambiente de trabalho saudável, trata-se de direito fundamental. Este, por sua vez, não se cinge apenas ao contrato de trabalho, uma vez que é direito difuso dos trabalhadores. Portanto, é de interesse transindividual, indivisível e os titulares são pessoas indeterminadas.

Melo e Camargo (2013) conceituam meio ambiente de trabalho:

> O meio ambiente do trabalho engloba o espaço e as condições físicas e psíquicas de trabalho, com ênfase nas relações pessoais. O conceito abrange a relação do homem com o meio (elemento espacial de viés objetivo) e a relação do homem com o homem (elemento social de viés subjetivo). Trata-se, assim, de uma dinâmica complexa de múltiplos fatores, não se restringindo, somente, a um espaço geográfico delimitado e estático (Melo;Camargo, 2013, p.20).

Melo e Camargo (2013, p.25) ainda concluem que "[...] não se restringindo, somente, a um espaço geográfico delimitado e estático", devendo o conceito, desta forma, ser observado de forma ampla e indiscriminada pelo ordenamento jurídico, havendo a sua aplicação, sem embargos, ao espaço onde o empregado labora em regime de *home office.*

Após tais esclarecimentos, evidente é que o direito do empregado a um meio ambiente de trabalho saudável não cinge-se apenas ao prédio da empresa, mas se estende ao trabalhador que exerce a atividade em seu domicílio. Portanto, tratando-se de direito constitucional, o local em que labora deve atender todos os padrões de segurança do trabalho.

O Art. 2º da CLT expressa que o empregador assume integralmente os riscos da atividade econômica desenvolvida pela empresa, e os riscos advindos do empreendimento. Soma-se a isto que o artigo 75-E do mesmo diploma legal deixa

claro a responsabilidade do empregador. Destaca-se ainda o art. 6º da CLT, o qual estabelece que havendo a relação de emprego, não haverá distinção entre o trabalho exercido na residência do empregado é aquele realizado na empresa, devendo ser aplicado aos *home office* as normas de segurança do trabalho (Brasil, 1943).

Em relação à responsabilidade civil do empregador, esta será subjetiva, conforme entendimento jurisprudencial do Tribunal Superior do Trabalho:

> [...] ACIDENTE DO TRABALHO. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR. CULPA EXCLUSIVA DA VÍTIMA. EXCLUDENTE DE RESPONSABILIDADE. **A responsabilidade do empregador por danos decorrentes de acidente de trabalho vem tratada no art. 7º, XXVIII, da Carta Magna, exigindo, em regra, a caracterização de dolo ou culpa**. Também o Código Civil, nos seus artigos 186 e 187, consagra a subjetividade como regra geral, no tocante à reparação por danos, lastreando-se na hipótese da ocorrência de culpa. **Assim, a teoria do risco da atividade econômica, que implica em responsabilidade objetiva, restringe-se a situações excepcionais, estabelecidas no parágrafo único do art. 927 do CCB.** Não se afasta, de plano, a aplicação da hipótese excepcional à situação envolvendo acidente do trabalho, sendo necessário entender, especificamente, como seria essa atividade econômica a atrair, instantaneamente, a teoria do risco de seu desenvolvimento. Ocorre que, ainda que se divise responsabilidade objetiva em razão de acidente do trabalho, uma vez constatada a culpa exclusiva da vítima, impossível o reconhecimento da responsabilidade civil do empregador. Isso porque a configuração de uma das hipóteses de excludente da responsabilidade civil tem o condão de afastar o nexo de causalidade. Recurso de revista não conhecido. [...] (grifo dos autores)

> [...] RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR. DANOS MORAIS CAUSADOS AO EMPREGADO. CARACTERIZAÇÃO. ACIDENTE DE TRABALHO. **A responsabilidade civil do empregador pela reparação decorrente de danos morais causados ao empregado pressupõe a existência de três requisitos, quais sejam: a conduta (culposa, em regra), o dano propriamente dito (violação aos atributos da personalidade) e o nexo causal entre esses dois elementos**. O primeiro é a ação ou omissão de alguém que produz consequências às quais o sistema jurídico reconhece relevância. É certo que esse agir de modo consciente é ainda caracterizado por ser contrário ao Direito, daí falar-se que, em princípio, a responsabilidade exige a presença da conduta culposa do agente, o que significa ação inicialmente de forma ilícita e que se distancia dos padrões socialmente adequados, muito embora possa haver o dever de ressarcimento dos danos, mesmo nos casos de conduta lícita. O segundo elemento é o dano que, nas palavras de Sérgio Cavalieri Filho, consiste na **"[...] subtração ou diminuição de um bem jurídico, qualquer que seja a sua natureza, quer se trate de um bem patrimonial, quer se trate de um bem integrante da própria personalidade da vítima, como a sua honra, a imagem, a liberdade etc. Em suma, dano é lesão de um bem jurídico, tanto patrimonial como moral, vindo daí a conhecida divisão do dano em patrimonial e moral"**. Finalmente, o último elemento é o nexo causal, a consequência que se afirma existir e a causa que a provocou; é o encadeamento dos acontecimentos derivados da ação humana e os efeitos por ela gerados. No caso , o quadro fático registrado pelo Tribunal Regional, revela que o acidente ocorreu quando o trabalhador realizava a manutenção de equipamento de ar condicionado e recebeu uma descarga elétrica e que, apesar de ter fornecido os equipamentos de proteção individual, não há provas de que a empresa fiscalizou, de forma efetiva, a utilização pelo acidentado. Ainda, esclarece que tal serviço deveria ser executado com andaime, munido de cinto de segurança, o que não ocorreu, caracterizando, por derradeiro, a negligência das rés. Correta, portanto, a procedência do

> pedido. Agravo conhecido e não provido. (Brasil, Tribunal Superior do Trabalho, grifo dos autores).

Veja que a jurisprudência caminha no sentido da responsabilidade subjetiva, contudo, há situações específicas em que se aplica a responsabilidade objetiva. O art. 927, parágrafo único, do Código Civil (Brasil, 2002) dispõe acerca da obrigação de reparar dano independentemente de culpa quando a atividade desenvolvida naturalmente ensejar risco para os direitos de outrem. Associado ao art. 2º da CLT (Brasil, 1943), que impõe ao empregador a assunção dos riscos da atividade econômica, resta-nos questionar: no regime de teletrabalho, há atividades que naturalmente ensejam risco à saúde física e mental do empregado, atraindo a aplicação da responsabilidade objetiva?

Nesse viés, cumpre salientar que atividades que necessitam de grande carga cognitiva, somadas a pressão constantes por metas, uso intensivo e prolongado de equipamentos tecnológicos, exposição exponencial a telas, bem como o isolamento social que é intrinsicamente ligado a esta modalidade de trabalho, podem ocasionar riscos ocupacionais significativos, notadamente considerando o aumento de reconhecimento de doenças como LER/DORT, síndrome de burnout, transtornos de ansiedade e depressão, todos relacionados ao trabalho. Dito isso, não há sedimento no ordenamento quais atividades de home office será aplicada a responsabilidade subjetiva, devendo ser analisado caso a caso.

Portanto, havendo responsabilidade do empregador, aplicam-se os arts. 186 e 927 do Código Civil (Brasil, 2002). Em 2017, houve alterações trazidas pela reforma trabalhista, que, contudo, de forma tímida e insuficiente, inseriu normas relativas à medicina e segurança do trabalho. Ao observar o parágrafo único do art. 75-E da CLT (Brasil, 2017), resta evidente seu papel de afastar a responsabilidade trabalhista e previdenciária do empregador por infortúnios ocorridos com o teletrabalhador. No entanto, a medida revela negligência patronal, uma vez que é simples e insuficiente, sendo imprescindível o acompanhamento periódico, por profissional habilitado, das estações de trabalho em home office — ou seja, das residências dos empregados. Caso isso não ocorra, o empregador estará suscetível à responsabilização por negligência ao não garantir condições adequadas para a realização da atividade laboral.

Nessa esteira, a Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (ANAMATRA) dispõe, em dois enunciados oriundos da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho (2017), que:

> **72. TELETRABALHO: RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR POR DANOS**
>
> A MERA SUBSCRIÇÃO, PELO TRABALHADOR, DE TERMO DE RESPONSABILIDADE EM QUE SE COMPROMETE A SEGUIR AS INSTRUÇÕES FORNECIDAS PELO EMPREGADOR, PREVISTO NO ART. 75-E, PARÁGRAFO ÚNICO, DA CLT, NÃO EXIME O EMPREGADOR DE EVENTUAL RESPONSABILIDADE POR DANOS DECORRENTES DOS RISCOS AMBIENTAIS DO
> TELETRABALHO. APLICAÇÃO DO ART. 7º, XXII DA CONSTITUIÇÃO C/C ART. 927, PARÁGRAFO ÚNICO, DO CÓDIGO
> CIVIL. [...]
>
> **83. TELETRABALHO: CONTROLE DOS RISCOS LABORAMBIENTAIS**

> O REGIME DE TELETRABALHO NÃO EXIME O EMPREGADOR DE ADEQUAR O AMBIENTE DE TRABALHO ÀS REGRAS DA NR-7 (PCMSO), DA NR-9 (PPRA) E DO ARTIGO 58, § 1º, DA LEI 8.213/91 (LTCAT), NEM DE FISCALIZAR O AMBIENTE DE TRABALHO, INCLUSIVE COM A REALIZAÇÃO DE TREINAMENTOS. EXIGÊNCIA DOS ARTIGOS 16 A 19 DA CONVENÇÃO 155 DA OIT. (ANAMATRA, 2017, grifos dos autores).

Ainda, em julgado do ano de 2019, o Tribunal Regional do Trabalho da 24º região consignou que:

> [...] 3. TRABALHO A DISTÂNCIA BASEADO NA UTILIZAÇÃO DE MEIOS TELEMÁTICO. ERGONOMIA. DEVER DE ORIENTAÇÃO E FISCALIZAÇÃO DO EMPREGADOR. **O labor prestado em domicílio, a exemplo do teletrabalho, não exime o empregador da fiscalização das condições laborais, especialmente quanto à ergonomia** (art. 75-E da Lei Consolidada – CLT, **pois a redução dos riscos inerentes ao trabalho constitui garantia constitucional do empregado e dever do empregador** (inciso XXII do art. 7º da Carta Suprema e nas normas constantes da Convenção 155 da Organização Internacional do Trabalho, incorporada ao ordenamento jurídico nacional e, portanto, integrante do bloco de constitucionalidade, pois diz respeito ao direito fundamental à saúde e à segurança do trabalhador, integrando o dever geral de proteção do empregador, pois ao criar, organizar e dirigir a empresa, o empresário ou empregador gera não apenas riscos econômicos do negócio, mas também para a segurança das pessoas que laboram em benefício da organização. Recursos parcialmente providos (TRT-24, 2019).

O julgado acima demonstra claramente que não há apenas um dever de orientação do empregador, como supostamente faz crer o art. 75-E da CLT, mas também se observa, com base em normas constitucionais — como o inciso XXII do art. 7º da Constituição Federal de 1988 — e nas normas constantes da Convenção nº 155 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que o empregador possui igualmente o dever de fiscalizar as condições em que o empregado labora.

Com o dever de fiscalizar o local de trabalho, surge uma grande questão: o direito à privacidade. Este, por sua vez, está positivado no art. 5º, XI, da Constituição Federal de 1988, que dispõe:

> Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:
>
> [...]
> XI - a casa é asilo inviolável do indivíduo, ninguém nela podendo penetrar sem consentimento do morador, salvo em caso de flagrante delito ou desastre, ou para prestar socorro, ou, durante o dia, por determinação judicial (Brasil, 1988).

Em razão disso, Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (ANAMATRA) estabeleceu limites no enunciado de nº 23:

> "TELETRABALHO. FISCALIZAÇÃO DO MEIO AMBIENTE LABORAL. OBRIGAÇÃO DO EMPREGADOR. LIMITES
>
> Sempre que o teletrabalho seja realizado no domicílio do trabalhador, a visita ao local de trabalho para fins de fiscalização do meio ambiente laboral deverá

> se dar: **(i) com a anuência e presença do empregado ou de alguém por ele indicado; (ii) a visita ao local de trabalho só deve ter por objeto o controle da atividade laboral, bem como dos instrumentos de trabalho; (iii) em horário comercial, segundo os usos e costumes do local; (iv) com respeito aos direitos fundamentais — intimidade e vida privada — do empregado**." (ANAMATRA, 2017, grifos dos autores).

Nesse cenário de tensão entre o dever de fiscalização e o direito fundamental à privacidade, imprescindível é a adoção de medidas que possibilitam a coexistência de ambos os interesses de forma equilibrada. Portanto, as empresas precisam implementar políticas nítidas de saúde e segurança para o teletrabalho, incluindo o fornecimento de mobiliário ergonômico adequado, tais como cadeiras com ajuste de altura e posição, com suportes para notebook e iluminação adequada, concessão de auxílio-custo para adaptações necessárias no ambiente doméstico e realização de treinamentos obrigatórios e periódicos sobre ergonomia, postura adequada e a importância de pausas regulares, tanto para saúde física quanto para mental, bem como aspectos relacionados ao isolamento e a hiperconectividade.

Além disso, quanto às ferramentas de fiscalização, mostram-se adequadas vistorias virtuais mediante consentimento prévio e documentado do teletrabalhador, devendo ser realizadas por profissionais de segurança do trabalho através de videochamadas que permitam avaliar as condições do ambiente de trabalho. Imperioso frisar que o monitoramento deve observar os princípios estabelecidos pela Lei Geral de Proteção de Dados (Lei nº 13.709/2018), especialmente os princípios da finalidade, adequação, necessidade, transparência e segurança, exigindo-se termo de consentimento que contenha especificamente quais os dados serão coletados, com qual finalidade e por quanto tempo (Brasil, 2018).

Noutro giro, no ano de 2022 houve a elaboração da Medida Provisória nº 1.108, a qual foi convertida em lei nº 14.442/22, trazendo significativas mudanças no capítulo II-A da CLT, *in verbis:*

> Art. 6º A Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943, passa a vigorar com as seguintes alterações:
>
> “Art.62.....
>
> III - os empregados em regime de teletrabalho que prestam serviço por produção ou tarefa.
>
> .....” (NR)
>
> “Art. 75-B. Considera-se teletrabalho ou trabalho remoto a prestação de serviços fora das dependências do empregador, de maneira preponderante ou não, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que, por sua natureza, não se configure como trabalho externo.
>
> § 1º O comparecimento, ainda que de modo habitual, às dependências do empregador para a realização de atividades específicas, que exijam a presença do empregado no estabelecimento, não descaracteriza o regime de teletrabalho ou trabalho remoto.
>
> § 2º O empregado submetido ao regime de teletrabalho ou trabalho remoto poderá prestar serviços por jornada ou por produção ou tarefa.
>
> § 3º Na hipótese da prestação de serviços em regime de teletrabalho ou trabalho remoto por produção ou tarefa, não se aplicará o disposto no Capítulo II do Título II desta Consolidação.

> § 4º O regime de teletrabalho ou trabalho remoto não se confunde e nem se equipara à ocupação de operador de telemarketing ou de teleatendimento.
>
> § 5º O tempo de uso de equipamentos tecnológicos e de infraestrutura necessária, e de softwares, de ferramentas digitais ou de aplicações de internet utilizados para o teletrabalho, fora da jornada de trabalho normal do empregado não constitui tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou em acordo ou convenção coletiva de trabalho.
>
> § 6º Fica permitida a adoção do regime de teletrabalho ou trabalho remoto para estagiários e aprendizes.
>
> § 7º Aos empregados em regime de teletrabalho aplicam-se as disposições previstas na legislação local e nas convenções e acordos coletivos de trabalho relativas à base territorial do estabelecimento de lotação do empregado.
>
> § 8º Ao contrato de trabalho do empregado admitido no Brasil que optar pela realização de teletrabalho fora do território nacional, aplica-se a legislação brasileira, excetuadas as disposições constantes na Lei nº 7.064, de 6 de dezembro 1982, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes.
>
> § 9º Acordo individual poderá dispor sobre os horários e os meios de comunicação entre empregado e empregador, desde que assegurados os repousos legais." (NR)
>
> "Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho ou trabalho remoto deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho.
>
> .....
>
> § 3º O empregador não será responsável pelas despesas resultantes do retorno ao trabalho presencial, na hipótese do empregado optar pela realização do teletrabalho ou trabalho remoto fora da localidade prevista no contrato, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes." (NR)
>
> "Art. 75-F. Os empregadores deverão conferir prioridade aos empregados com deficiência e aos empregados e empregadas com filhos ou criança sob guarda judicial até quatro anos de idade na alocação em vagas para atividades que possam ser efetuadas por meio do teletrabalho ou trabalho remoto." (NR) (Brasil, 2022a; Brasil, 2022b).

Nota-se que a primeira mudança significativa está relacionada na diferenciação entre as modalidades de prestação de serviço no teletrabalho. Isso porque a lei diferenciou, de forma clara e objetiva, os trabalhadores que exercem atividade laboral por jornada daqueles que atuam por produção ou tarefa. Essa mudança, prevista no art. 62, inciso III, e nos parágrafos segundo e terceiro do art. 75-B, possibilita maior clareza e segurança jurídica, uma vez que antes da medida provisória, todos os empregados estavam excluídos da limitação de 8 (oito) horas diárias e, posteriormente, somente aqueles que trabalham por produção ou tarefa não estão abarcados por este limite (Brasil, 2022).

Em continuidade, à segunda alteração fixou formalmente, por meio do parágrafo quarto do art. 75-B que o trabalho remoto não se confunde com atividades de telemarketing ou teleatendimento. De suma importância tal alteração, uma vez que os empregados que atuam no telemarketing, o fazem presencialmente nas instalações da empresa, mesmo que preste o atendimento remoto aos clientes. Esta disposição

evitou que essa categoria fosse indevidamente enquadrada nas regras flexíveis do trabalho remoto (Brasil, 2022).

A terceira inovação, prevista no artigo 75-F, elaborou a obrigatoriedade de priorizar trabalhadores com deficiência e aqueles com filhos ou crianças sob guarda judicial de até quatro anos nas vagas de teletrabalho. Essa medida busca promover inclusão social e facilitar a conciliação entre vida profissional e familiar para esses grupos (Brasil, 2022).

A quarta alteração, inserida no parágrafo sexto do artigo 75-B, passou a permitir expressamente que estagiários e aprendizes atuem em regime de teletrabalho. Anteriormente, a ausência de previsão legal gerava dúvidas, fazendo com que muitos continuassem trabalhando presencialmente durante a pandemia. A nova redação eliminou essa incerteza (Brasil, 2022).

A quinta mudança, contemplada no parágrafo quinto do artigo 75-B, estabeleceu que a simples utilização de equipamentos, softwares e aplicativos de trabalho fora do horário contratual não caracteriza horas extras, exceto se houver previsão em acordo. Essa regra protege empregadores de ações trabalhistas baseadas apenas no uso ocasional de ferramentas digitais, transferindo ao empregado o ônus de comprovar efetivo trabalho extraordinário (Brasil, 2022).

Por fim, a sexta alteração, incluída no parágrafo terceiro do artigo 75-C, definiu que quando o trabalhador escolhe realizar suas atividades remotas em localidade diferente da prevista contratualmente, o empregador fica desobrigado de arcar com custos de eventual retorno ao trabalho presencial, salvo acordo em contrário. Essa previsão complementa a possibilidade prevista no parágrafo segundo do mesmo artigo, que permite ao empregador determinar unilateralmente o retorno ao presencial com quinze dias de antecedência, eliminando conflitos sobre quem assume os custos dessa transição (Brasil, 2022).

Apesar de importantes avanços, ainda há lacunas significativas quanto à saúde e segurança ocupacional no teletrabalho. Isso porque o art. 75-E permaneceu com a redação dada pela reforma trabalhista de 2017, tendo a MP 1.108/2022 se concentrado em aspectos contratuais, de jornada e uso de equipamentos tecnológicos, deixando de abordar a questão da saúde e segurança ocupacional, permanecendo uma norma genérica e insuficiente para as relações do home office (Brasil, 2022).

Não há na legislação clareza quanto às obrigações patronais, tais como fornecimento de mobiliário ergonômico, custeio de adequações no ambiente físico laboral, responsabilidade por acidentes de trabalho, controle de iluminação e pausas obrigatórias. Portanto, apesar de diversas inovações, ainda há grande lacuna na legislação quanto ao regime de teletrabalho.

5. MECANISMOS DE PROTEÇÃO: DIREITO À DESCONEXÃO COMO DIREITO FUNDAMENTAL

5.1 Conceito e definição do direito à desconexão

Ao se falar em desconexão, estabelece-se um paralelo entre a tecnologia, um fator determinante da vida moderna, e o labor humano, com o objetivo de evidenciar um direito do trabalhador de não trabalhar ou, em outros termos, de desconectar-se do trabalho.

É inegável que, com os avanços tecnológicos, as atividades desenvolvidas pelos trabalhadores tornaram-se mais ágeis, notadamente pela possibilidade de

exercerem atividade laboral fora das instalações da empresa, bem como de se conectarem com pessoas em todos os lugares. No entanto, juntamente aos benefícios, surgiram aspectos negativos. Entre eles, destaca-se o desafio de que a tecnologia sirva aos seres humanos, e não que estes atuem como escravos dela.

Como é sabido, o regime de home office não afasta a característica de subordinação nas relações laborais. Porém, o empregado, em muitas ocasiões não consegue estabelecer limites, ficando vinculado ao trabalho durante todo o tempo, notadamente, por poder estar conectado em qualquer local. Em virtude da conexão contínua e longa, o empregado desenvolve diversas doenças ocupacionais, como burnout e doenças oriundas de movimentos repetitivos.

João Leal Amado em sua obra denominada Tempo de Trabalho e Tempo de Vida, publicada na Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, identifica tal direito, também, como uma garantia do período de descanso do trabalhador, sendo este o tempo de vida não alienado nem entregue ao empregador, mas sim de disponibilidade para si mesmo ou "a porção livre da sua existência":

> O período de descanso equivale, deve equivaler, a um período de do not disturb patronal! Um período, pois, em que o trabalhador deve ser deixado em paz pelo empregador, para descansar ou para se dedicar, livremente, a outras dimensões da sua vida. Não é sobre o trabalhador que recai o ónus de colocar o dístico do not disturb! na porta do seu quarto, assim exercendo um qualquer "direito à desconexão profissional" (ao jeito de um buzz off! dirigido ao empregador). Pelo contrário, a obrigação de não perturbar, de não incomodar, recai sobre a empresa. O trabalhador goza, assim, de um "direito à não conexão" (dir-se-ia: de um right to be let alone por parte da empresa, de um do not disturb! resultante do contrato de trabalho e da norma laboral aplicável). (Amado, 2018, p. 263)

Assim, o direito à desconexão se configura, para o empregador, como um "dever de não conexão fora da jornada de trabalho" (Amado, 2018), estabelecendo um limite entre a vida profissional e pessoal do trabalhador.

Consuelo da Silva Oliveira e Deilton Ribeiro Brasil (2022, p. 12) citando Oliveira Neto explicam que "o direito à desconexão nada mais representa do que o direito ao lazer e descanso, em oposição ao trabalho, de forma livre, privada, sem qualquer interferência".

Dito isso, o direito à desconexão refere-se ao direito do empregado de gozar livremente e desconectado do seu período livre, com atividades pessoais. Isto quer dizer, usufruir integralmente do seu direito ao lazer. Ressalte-se que o direito ao lazer expressa "completa libertação das obrigações, a fim de permitir o amplo desenvolvimento da personalidade, em conformidade com o estilo de vida pessoal e social escolhido" (Oliveira Neto, apud Consuelo; Brasil, 2018, p. 86)

5.2 Direito à desconexão como direito fundamental

A Constituição Federal de 1988 prevê o direito à desconexão e ao lazer como direitos fundamentais nos seus artigos 5°, 6° e 7º, deste modo, o entendimento doutrinário é de que tais direitos são intrínsecos à dignidade da pessoa humana sobre os quais não é possível deliberar ou dispor. No mesmo sentido, o artigo 193 da Constituição Federal preceitua que "a ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais" (Brasil, 1988).

Os direitos à desconexão e ao lazer possuem previsão nacional, pela Constituição Federal de 1988, e internacional, por meio da *Declaração Universal dos*

Direitos Humanos de 1948. Este diploma prevê, em seu artigo 24, que: “Todo ser humano tem direito a repouso e lazer, inclusive a limitação razoável das horas de trabalho e a férias remuneradas periódicas” (ONU, 1948).

Dessa forma, a dignidade do trabalho humano é um direito fundamental de segunda dimensão, positivado na Constituição Federal de 1988, ou seja, elemento integrador do projeto constitucional brasileiro como uma norma-princípio fundamentada pelo valor dignidade humana, que representa uma conquista histórica da humanidade (Colnago apud Oliveira; Brasil, 2022, p. 12).

A Constituição Federal de 1988, internamente, elenca o direito à privacidade em seu artigo 5°, inciso X: "são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação". Em seu artigo 6° elencou os direitos sociais:

> Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição (Brasil, 1988).

O artigo 7º, inciso XV, da Constituição da República Federativa do Brasil prevê ao trabalhador o direito a repouso semanal remunerado, de forma que é possível afirmar, sem qualquer dúvida, que a jornada laboral deve ter limites, de forma que o tomador de serviços não pode utilizar as forças de seu trabalho durante vinte e quatro horas por dia, o que, infelizmente, os avanços tecnológicos têm permitido (Brasil, 1988).

Percebe-se que o direito à desconexão possui relação direta aos direitos à privacidade, ao lazer e à saúde e por isto, é direito fundamental ao trabalhador. O desligamento do trabalho só é efetivo quando a desvinculação for plena, de forma que fazer uma refeição ou tirar férias mantendo uma linha direta com o superior hierárquico, ainda que o dispositivo tecnológico não seja acionado concretamente, mas estando sob a ameaça de sê-lo a qualquer momento, representa a negação plena do descanso.

Dito isso, o direito à desconexão está diretamente ligado ao direito da dignidade da pessoa humana. De acordo com Carvalho (apud Oliveira; Brasil, 2022, p. 13) "o conceito de dignidade da pessoa humana repousa na base de todos os direitos fundamentais (civis, políticos e sociais)", ou seja, é um direito intrínseco do ser humano.

Ademais, a proteção ao trabalho deve ser estruturada de modo a respeitar a dignidade do trabalho e, sobretudo, a dignidade humana, de maneira que a ofensa à dignidade laboral represente, imediatamente, violação à dignidade da pessoa humana.

Na era da informática, o ser humano tem sido transformado, aproximando-se cada vez mais da ideia de um “homem cibernético”. Assim, caso não seja por uma questão de responsabilidade social, que ao menos se reflita sobre o problema da desconexão do trabalho como meio de permitir que o indivíduo — enquanto integrante do gênero humano — reencontre-se consigo mesmo: para que possa exercer plenamente seus papéis de pai, mãe, filho e amigo; para que leia livros, assista a filmes; para que tenha tempo para rir, chorar e se emocionar. Afinal, não se alcança a plenitude do ser sem o sentimento.

Depreende-se, portanto, que o direito ao descanso e o direito ao desligamento figuram dentre os direitos de proteção à dignidade da pessoa humana, pois o seu cerceamento poderá resultar em danos graves, como a usurpação da liberdade

individual de programação da vida do trabalhador e a exacerbação do poder diretivo e a consequente violação dos direitos fundamentais à saúde física e mental do trabalhador.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O home office, apesar de já existir antes do período do COVID-19, tornou-se mais conhecido e utilizado após a pandemia, uma vez que com o lockdown, as pessoas necessitavam exercer atividade laboral, contudo, sem gerar aglomerações. Segundo dados do IBGE, o número de trabalhadores remotos saltou de 3,8 milhões em 2018 para 8,7 milhões em maio de 2020, representando uma transformação estrutural sem precedentes nas relações de trabalho brasileiras.

A expansão acelerada expôs grandes lacunas tanto na legislação quanto na preparação estrutural de empregadores e empregados para o teletrabalho, evidenciando riscos à saúde física e psíquica do teletrabalhador. A transição abrupta, sem planejamento adequado, revelou a fragilidade do arcabouço normativo existente e a falta de preparo das empresas para garantir condições mínimas de segurança e saúde ocupacional no ambiente doméstico.

O aspecto mais afetado durante a pandemia da COVID-19 foi a saúde mental do trabalhador, o qual vivenciou mudanças repentinas e significativas, especialmente em razão do isolamento social. Aquele empregado que antes exercia atividade dentro de um ambiente com diversas pessoas, mantinha relacionamento com colegas, conversas, descontração e pausas, viu-se diante de um cenário pavoroso: isolamento social, sem contatos e conversas diárias, associados ao medo da contaminação. A ruptura do convívio presencial eliminou redes de apoio essenciais para o bem-estar psicológico, agravando a sensação de desconexão e de não pertencimento organizacional. A dificuldade de separar o espaço físico do trabalho daquele destinado ao lazer e descanso potencializou o quadro de sofrimento mental.

Soma-se a isto os riscos à saúde física, notadamente doenças como LER/DORT, em razão da falta de infraestrutura ergonômica adequada. Os impactos psicológicos são ainda mais preocupantes, haja vista o aumento de 46,12% nos casos de burnout entre 2019 e 2020, bem como o crescimento exponencial de transtornos de ansiedade e depressão. O crescimento de 97% nos auxílios-doença concedidos por transtorno depressivo recorrente e de 88% para casos sem sintomas psicóticos demonstra a gravidade da situação. Esses dados revelam que o adoecimento ocupacional decorrente do teletrabalho não é exceção, mas uma tendência alarmante que demanda intervenção urgente.

Além disso, apesar de ter havido inovações na legislação, tal como a Medida Provisória nº 1.108/2022, que posteriormente foi convertida em lei, ainda há lacunas, notadamente no tocante à saúde e segurança do trabalhador. Isso porque o art. 75-E permanece genérico, cingindo-se a determinar que o empregador instrua sobre precauções, sem estabelecer obrigações específicas quanto ao fornecimento de mobiliário ergonômico, controle de jornada, prevenção de doenças mentais ou responsabilidade por acidentes no ambiente doméstico. O parágrafo único do referido artigo, ao transferir para o empregado o compromisso de seguir instruções mediante termo de responsabilidade, configura mecanismo de exoneração patronal incompatível com os princípios constitucionais de proteção ao trabalhador. A responsabilidade pela saúde ocupacional não pode ser objeto de mera orientação, exigindo ações concretas e fiscalização efetiva por parte do empregador.

A desconexão tornou-se um dos aspectos mais difíceis de serem efetivados, apesar de se tratar de direito fundamental decorrente da dignidade da pessoa humana, do direito ao lazer, à saúde e à privacidade, todos constitucionalmente assegurados. Isso porque a fiscalização é ausente, bem como há cobrança excessiva, fazendo com que os trabalhadores permaneçam conectados por horas seguidas e sem pausas. A hiperconectividade propiciada pelas tecnologias de informação e comunicação, aliada à ausência de limites claros entre tempo de trabalho e tempo de vida pessoal, resulta em jornadas extenuantes que comprometem o descanso necessário à recuperação física e mental. A invasão do espaço privado pelas demandas profissionais, sem regulamentação específica, configura violação sistemática de direitos fundamentais.

Ante o exposto, claro é que apesar dos avanços legislativos promovidos após período pandêmico, o ordenamento jurídico brasileiro ainda necessita de regulamentação específica e efetiva para a proteção do trabalhador em home office. A lacuna na lei em relação à ergonomia, saúde mental, responsabilidade civil patronal e, especialmente, acerca do direito à desconexão, expõe o empregado a riscos que violam preceitos constitucionais fundamentais. A mera previsão genérica contida no art. 75-E da CLT mostra-se insuficiente diante da complexidade dos desafios impostos pelo trabalho remoto.

Portanto, faz-se necessário que haja um texto normativo mais aprimorado e a inserção de políticas que efetivem os direitos dos trabalhadores. Dito isso, propõe-se que haja o estabelecimento de deveres dos empregadores de forma clara, especialmente quanto ao fornecimento ou custeio de mobiliário ergonômico, realização de avaliações contínuas para que se averigue as condições de trabalho, bem como a implementação de programas de saúde mental.

Além disso, é necessário que seja consignado no texto normativo a definição de critérios objetivos para aplicação da responsabilidade civil do empregador em atividades de teletrabalho com alto risco psicossocial, e o fortalecimento dos mecanismos de fiscalização do Ministério do Trabalho, com desenvolvimento de protocolos específicos para inspeção remota que conciliem o dever de fiscalização com o direito à privacidade do trabalhador.

É fundamental compreender que o teletrabalho não pode servir como instrumento de precarização das condições laborais ou de flexibilização de direitos fundamentais. A modalidade remota representa evolução nas formas de organização do trabalho que deve ser acompanhada de igual evolução na proteção jurídica dos trabalhadores. Somente mediante regulamentação robusta, fiscalização efetiva e conscientização de todos os atores envolvidos será possível conciliar os benefícios do home office com a preservação da dignidade, saúde e segurança daqueles que trabalham.

Por fim, destaca-se que a proteção da saúde do teletrabalhador não constitui obstáculo ao desenvolvimento econômico, mas pressuposto para a sustentabilidade das relações laborais. Trabalhadores adoecidos representam custos elevados para empresas e para o sistema previdenciário, além do imensurável custo humano do sofrimento. A prevenção, portanto, além de imperativo ético e jurídico, configura-se como medida economicamente racional. O desafio que se impõe é a construção de um modelo de teletrabalho que una eficiência produtiva, qualidade de vida e respeito integral aos direitos fundamentais dos trabalhadores, concretizando os valores constitucionais da dignidade da pessoa humana e da valorização social do trabalho.

REFERÊNCIAS

AGÊNCIA BRASIL. **Em maio, 13,3% das pessoas ocupadas exerceram teletrabalho**. Agência Brasil, Brasília, 16 jul. 2020. Disponível em: https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2020-07/em-maio-133-das-pessoas-ocupadas-exerceram-teletrabalho. Acesso em: 5 out. 2025.

AMADO, João Leal. Tempo de trabalho e tempo de vida: sobre o direito à desconexão profissional. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, n. 52, 2018.

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2016.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial da União, Rio de Janeiro, 9 ago. 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 30 abr. 2025.

BRASIL. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 25 jul. 1991. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 23 out. 2025.

BRASIL. **Medida Provisória nº 1.108, de 25 de março de 2022**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre o teletrabalho e o trabalho por produção ou tarefa. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 28 mar. 2022. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil03/_ato2021-2022/2022/Mpv/mpv1108.htm. Acesso em: 30 abr. 2025.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Saúde de A a Z: Síndrome de Burnout**. Brasília, DF: Ministério da Saúde, 2022. Disponível em: https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/saude-de-a-a-z/s/sindrome-deburnout. Acesso em: 5 out. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo em Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 103300-95.2013.5.17.0010**. Agravante: CEP Serviços e Projetos Ltda. Agravado: [...]. Relator: Min. Cláudio Mascarenhas Brandão, 17 de março de 2021. Disponível em: https://jurisprudenciabackend.tst.jus.br/rest/documentos/7cedc5d0d2fb153fa83db61ef28e1fbe. Acesso em: 5 nov. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista nº 1263-04.2011.5.05.0039**. Recorrente: [...]. Recorrido: [...]. Relator: Min. Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, 29 de abril de 2015. Disponível em: https://jurisprudenciabackend.tst.jus.br/rest/documentos/c4c06be4bea8a80ad14d747c0b97cc7. Acesso em: 5 nov. 2025.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 14. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2023.

CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Trabalho remoto e suas implicações jurídicas**. São Paulo: Saraiva, 2021.

CAVALCANTE, Kátia Regina. Direito à desconexão: os desafios do teletrabalho e o uso das tecnologias de informação e comunicação. **Revista de Direito do Trabalho e Seguridade Social**. São Paulo, v. 45, n. 205, p. 59-82, 2019. Disponível em: https://www.revistas.usp.br. Acesso em: 30 abr. 2025.

CAVALLINI, Marta. **Pandemia faz crescer concessões de auxílio-doença para doenças psicológicas**. G1, São Paulo, 16 out. 2021. Disponível em: https://g1.globo.com/economia/noticia/2021/10/16/pandemia-fazcrescer-concessoes-de-auxilio-doenca-para-doencas-psicologicas.ghtml. Acesso em: 5 out. 2025.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 20. ed. São Paulo: LTr, 2022.

DINIZ, Maria Helena. **Curso de Direito Civil Brasileiro**: responsabilidade civil. 38. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2024. v. 7. E-book. ISBN 9788553621392.

DINIZ, Maria Helena. **Curso de Direito Civil Brasileiro**: teoria geral do direito civil. 40. ed. São Paulo: Saraiva, 2025. v. 2. E-book. ISBN 9788553627158.

FELICIANO, Guilherme Guimarães; PASQUALETO, Olívia de Quintana Figueiredo. Teletrabalho, saúde e segurança do trabalho e regulamentação estatal: pandemia, aprendizados e perspectivas futuras. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 66, n. 102, p. 107-127, jul./dez. 2020. Disponível em: https://sistemas.trt3.jus.br/bd-trt3/bitstream/handle/11103/70553/Revista%20TRT-3%2c%20v.%2066%2c%20n.%20102-107-127.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 23 out. 2025.

FERNANDES, Ingrid Elise Scaramucci. O impacto do teletrabalho na saúde do trabalhador. **Revista do Tribunal do Trabalho da 2ª Região**, São Paulo, v. 15, n. 29, p. 118-136, jan./jun. 2023. Disponível em: https://basis.trt2.jus.br/handle/123456789/15524. Acesso em: 5 out. 2025.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

GOMES, Ana Virgínia Moreira. **O trabalho remoto e seus impactos nas relações laborais**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2021.

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito Civil 3**: responsabilidade civil, direito de família, direito das sucessões. 12. ed. São Paulo: Saraiva, 2025. (Coleção Esquematizado). E-book. ISBN 9788553628155.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios COVID-19 (PNAD COVID-19)**: divulgação mensal. Rio de Janeiro: IBGE, maio-novembro 2020. Disponível em: https://www.ibge.gov.br/estatisticas/investigacoes-experimentais/estatisticas-experimentais/27947-divulgacao-mensal-pnadcovid2.html. Acesso em: 5 out. 2025.

LEONE, Eugenia Troncoso; BALTAR, Paulo. O trabalho em domicílio no Brasil pré-pandemia: mudanças no setor de atividade e no perfil das/os trabalhadoras/es. **Sociedade e Estado**, Brasília, v. 36, n. 2, 2021. Disponível em: https://www.scielo.br/j/se/a/xH5gxttFsfMYVP9CCWKtgyb/. Acesso em: 5 out. 2025.

LOPES, Bruno Freire; SILVA, Carolina Müller. Teletrabalho e suas repercussões jurídicas nas relações de trabalho. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, v. 86, n. 4, p. 91-112, out./dez. 2020. Disponível em: https://www.tst.jus.br. Acesso em: 30 abr. 2025.

MELO, Sandro Nahmias; CAMARGO, Thaísa Rodrigues Lustosa de. **Princípios de direito ambiental do trabalho**. São Paulo: LTr, 2013.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. **O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde**. 9. ed. São Paulo: Hucitec, 2001.

MOREIRA, Giancarlo Borba. **Trabalho remoto: impactos jurídicos nas relações laborais**. Curitiba: Juruá, 2022.

OLSEN, Amanda Valério. **Reforma trabalhista e o teletrabalho: deveres jurídicos do empregador quanto à saúde e segurança do teletrabalhador**. 2019. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) – Centro Universitário de Brasília, Brasília, 2019. Disponível em: https://repositorio.uniceub.br/jspui/bitstream/prefix/13386/1/21490355.pdf. Acesso em: 23 out. 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 177 sobre trabalho a domicílio**. Genebra: OIT, 1996. Disponível em: https://www.ilo.org. Acesso em: 30 abr. 2025.

RODRIGUES, Letícia Ferreira. Desafios do teletrabalho: limites da jornada e direito à desconexão. **Revista Brasileira de Direito do Trabalho**, Belo Horizonte, v. 1, n. 2, p. 45-66, 2021.

SEDLACEK, A. C. G. et al. Impactos do home office na saúde do trabalhador durante a pandemia do COVID-19. **Inova+ Cadernos de Graduação da Faculdade da Indústria**, [S.l.], v. 1, n. 3, p. 122-145, fev. 2022.

SERRANO, Higor Martins Costa. **Acidentes e doenças ocupacionais do teletrabalhador e a responsabilidade civil do empregador:** análise à luz da teoria dos deveres fundamentais. 2021. 49 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) – Faculdade de Direito de Vitória, Vitória, 2021. Disponível em: http://191.252.194.60:8080/bitstream/fdv/1287/1/ok%20-%20TCC%20-%20Higor%20Martins%20Costa%20Serrano.pdf. Acesso em: 05 out. 2025.