

INSTITUTO DE EDUCAÇÃO SUPERIOR LATINO- AMERICANO
IESLA

**Teletrabalho e seus desafios Jurídicos: Uma análise da
nova realidade laboral para a segurança do trabalhador**

IAN DRA DUARTE AMORIM

**Teletrabalho e seus desafios Jurídicos: Uma análise
da nova realidade laboral para a segurança do
trabalhador**

Projeto apresentado ao Curso de Direito do Instituto de
Educação Superior Latino-Americano.

Orientador: ANDRÉ LUIZ CHAVES GASPAR DE
MORAIS FARIA

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	4
2 TELETRABALHO E SUAS DEFINIÇÕES	5
3 DESAFIOS JURÍDICOS DO TELETRABALHO	6
4 Jornada de trabalho e direito à desconexão	6
4.1 Controle de produtividade e fiscalização	7
4.2 Equipamentos, infraestrutura e responsabilidade	8
5 A SEGURANÇA DO TRABALHADOR NO AMBIENTE REMOTO	9
5.1 Saúde física, mental	9
5.2 Acidentes de trabalho e responsabilidade civil	11
5.3 Prevenção e políticas de segurança do trabalho	12
5.3.1 Marco normativo e instrumentos obrigatórios	13
5.3.2 Recomendações práticas e política empresarial	13
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS	15
REFERÊNCIAS	17

1 INTRODUÇÃO

A ascensão do teletrabalho, impulsionada pela globalização e pela rápida evolução tecnológica, redefine as fronteiras do ambiente laboral, desafiando as estruturas tradicionais do direito do trabalho. Este estudo propõe uma análise aprofundada dos desafios jurídicos intrínsecos a essa modalidade, com ênfase na proteção da segurança do trabalhador diante da nova realidade que se descortina.

A transição para o teletrabalho, intensificada pela pandemia de COVID-19, expõe lacunas e ambiguidades na legislação trabalhista, exigindo uma reflexão crítica sobre a adequação das normas vigentes à dinâmica do trabalho remoto. Questões como jornada de trabalho, controle de produtividade, responsabilidade por equipamentos e infraestrutura, saúde e segurança ocupacional, e proteção de dados pessoais assumem novas dimensões no contexto do teletrabalho, demandando soluções inovadoras e eficazes.

A presente pesquisa se justifica pela urgência em estabelecer um marco regulatório que assegure a proteção dos direitos dos trabalhadores no ambiente do teletrabalho, promovendo a justiça e a equidade nas relações laborais. A análise da legislação, da jurisprudência e das melhores práticas adotadas por empresas e profissionais busca identificar os desafios jurídicos mais prementes e propor soluções que conciliam a flexibilidade do teletrabalho com a garantia dos direitos fundamentais dos trabalhadores.

A pesquisa adotará uma abordagem interdisciplinar, combinando a análise jurídica com a perspectiva sociológica e econômica do teletrabalho. Serão utilizados métodos de pesquisa qualitativa e quantitativa, incluindo a análise documental, a pesquisa bibliográfica, a análise de jurisprudência e a realização de entrevistas com especialistas e profissionais do teletrabalho.

Espera-se que este estudo contribua para a construção de um arcabouço jurídico sólido e atualizado, capaz de enfrentar os desafios do teletrabalho e promover um ambiente de trabalho remoto que concilie a inovação tecnológica com a proteção dos trabalhadores. A pesquisa busca, assim, fomentar o debate e a reflexão sobre o futuro do trabalho, impulsionando a construção de um modelo laboral mais justo, seguro e sustentável.

Ao longo deste TCC, serão explorados temas como a definição e os limites do teletrabalho, a natureza jurídica da relação de trabalho remoto, a responsabilidade do empregador pela segurança e saúde do trabalhador, e a negociação coletiva no contexto do teletrabalho. A análise crítica desses temas visa contribuir para o debate acadêmico e para a formulação de políticas públicas que promovam um ambiente de trabalho remoto, seguro, justo e produtivo.

2. TELETRABALHO E SUAS DEFINIÇÕES

O teletrabalho, também conhecido como trabalho remoto ou à distância, é caracterizado pela prestação de serviços fora das dependências físicas do empregador, com a utilização de tecnologias da informação e comunicação (TICs). Essa forma de organização laboral ganhou relevância nos últimos anos, especialmente em razão da pandemia da COVID-19, que impulsionou sua adoção em larga escala (DELGADO, 2020).

Segundo a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), com as alterações introduzidas pela Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista) e, posteriormente, pela Lei nº 14.442/2022, o teletrabalho é definido como a prestação de serviços fora das dependências do empregador, por opção do empregado ou por necessidade da atividade, com o uso habitual de recursos tecnológicos. Essa modalidade de trabalho deve estar formalizada em contrato individual, conforme estabelece o artigo 75-B da CLT (BRASIL, 2022).

É importante distinguir o teletrabalho do trabalho externo. Enquanto este último envolve atividades que, por sua natureza, ocorrem fora da empresa (como vendedores de campo), o teletrabalho se diferencia por manter uma organização rotineira e comunicação contínua com a empresa, mesmo à distância (MARTINS, 2023).

Do ponto de vista jurídico, o teletrabalho mantém o vínculo empregatício, sendo aplicáveis as normas relativas à jornada, ao repouso semanal remunerado, às férias, e aos direitos assegurados na CLT. A legislação determina ainda que o empregador forneça os meios necessários à realização das atividades e assumam responsabilidades relacionadas à ergonomia, à saúde mental e à segurança digital do trabalhador (BRASIL, 2022).

A adoção do teletrabalho exige planejamento por parte do empregador. Segundo estudiosos como Oliveira (2021), é imprescindível avaliar a compatibilidade das funções, garantir a disponibilização de infraestrutura tecnológica, estabelecer diretrizes claras de comunicação, bem como promover treinamentos específicos para o gerenciamento remoto. Além disso, devem ser adotadas políticas internas sobre controle de jornada, metas de produtividade, e medidas de segurança da informação.

O Tribunal Superior do Trabalho (TST) tem orientado empresas quanto à regulamentação do teletrabalho, principalmente no que se refere à proteção dos

direitos fundamentais dos trabalhadores, à prevenção de abusos, e à garantia de equilíbrio entre vida profissional e pessoal (TST, 2023).

Portanto, o teletrabalho configura-se como uma inovação nas relações laborais contemporâneas, demandando uma abordagem jurídica sólida e atualizada para assegurar a proteção do trabalhador, a manutenção dos direitos trabalhistas e a eficácia das relações contratuais no ambiente digital.

3 . DESAFIOS JURÍDICOS DO TELETRABALHO

A Lei nº 13.467/2017 acrescentou à CLT um conjunto de dispositivos que conceituam e regulam o teletrabalho. Segundo a redação legal, considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e comunicação (BRASIL, 2017, art. 75-B). A norma também prevê a necessidade de previsão expressa em contrato (BRASIL, 2017, art. 75-C), a possibilidade de ajuste entre regimes presencial e remoto mediante aditivo, bem como regras sobre reembolso de despesas e controle da jornada.

A caracterização normativa e terminológica é relevante, pois delimita a aplicação de institutos trabalhistas tradicionais, como controle de jornada, horas extras e responsabilidades do empregador, e porque orienta a prova em demandas judiciais que envolvam eventual descaracterização do regime. Conforme Delgado (2021), a definição legal do teletrabalho impacta diretamente a aplicação de direitos trabalhistas, exigindo que o empregador adote medidas de transparência e registro adequadas às novas formas de trabalho.

Um dos principais desafios do teletrabalho é o ajuste entre flexibilidade e a necessidade de garantir o cumprimento da jornada, quando aplicável. A CLT, ao tratar do teletrabalho, manteve distinções quanto aos regimes que permanecem sujeitos ao controle de jornada (artigos gerais da CLT aplicáveis) e aqueles que, por sua natureza, configuram trabalho externo ou autônomo (DELGADO, 2021).

Juridicamente, em processos trabalhistas, sobreleva a primazia da realidade: caberá ao empregado demonstrar a existência de jornada ou de horas extraordinárias quando este prestador não tem controle formal feito pelo empregador. Todavia, a tecnologia permite ao empregador monitorar atividades (logs, sistemas de acesso, aplicativos), o que gera controvérsia sobre limites de fiscalização, intimidade e eventual assédio por controle excessivo (monitoramento contínuo, expectativas de disponibilidade fora do horário). Assim, há tensão entre o direito do empregador de fiscalizar a execução do contrato e os direitos do trabalhador à privacidade e à desconexão (MARTINS, 2022).

A CLT (arts. 75-C e seguintes) prevê que as condições sobre entrega de equipamentos e reembolso de despesas devam constar em contrato ou aditivo (BRASIL, 2017). Apesar disso, na prática surgem litígios acerca de:

- Obrigação de fornecer equipamentos e conexão;

- Responsabilidade por manutenção e seguros;
- Reembolso de despesas com energia elétrica, internet e insumos;
- Tributação e natureza jurídica dos reembolsos.

A recomendação prática é formalizar cláusulas contratuais e políticas internas detalhando a propriedade dos bens (quando cedidos), os deveres de conservação, o procedimento de logística reversa e a política de reembolsos, com comprovação documental (notas, recibos, controles) (NASCIMENTO, 2020).

O uso intensivo de ferramentas digitais no teletrabalho reforça a necessidade de observância à Lei Geral de Proteção de Dados (Lei nº 13.709/2018) (BRASIL, 2018). Existem riscos concretos relacionados ao tratamento de dados pessoais de empregados e terceiros, à conservação de informações sensíveis, a vazamentos e a acessos indevidos.

Questões práticas incluem: responsabilidade pelo tratamento de dados; cláusulas de segurança; comunicação de incidentes; e a previsão de treinamentos sobre boas práticas e proteção de dados. Do ponto de vista contratual, recomenda-se a inclusão de cláusulas específicas sobre tratamento de dados, limites de uso dos equipamentos, backup e descarte seguro de informações (DONEDA; MENDES, 2021).

4. Jornada de trabalho e direito à desconexão

Um dos principais desafios do teletrabalho é conciliar a flexibilidade inerente a este modelo com o cumprimento da jornada de trabalho legal. A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) não isenta o regime geral de horas extras, exceto nos casos em que o teletrabalho se equipara ao trabalho externo, sem possibilidade de controle efetivo (BRASIL, 1943, art. 62, I). No entanto, a tecnologia atual permite ao empregador utilizar ferramentas digitais para registrar acessos, logins e logouts em sistemas, aplicativos de tarefas e softwares de monitoramento, o que pode configurar controle de jornada, ainda que indireto. Nesses cenários, a jurisprudência tende a reconhecer a obrigatoriedade do pagamento de horas extraordinárias (DELGADO, 2021; MARTINS, 2022).

A ausência de uma legislação federal clara sobre o direito de desconexão gera incertezas. Embora existam propostas em tramitação, a abordagem atual requer que os empregadores estabeleçam políticas internas detalhadas. Tais políticas devem delimitar os contornos da comunicação fora do expediente, os procedimentos para plantões e o tratamento de comunicações eletrônicas. O descumprimento dessas diretrizes pode configurar assédio tecnológico, caracterizado por cobranças incessantes e a expectativa de disponibilidade contínua (MARTINS, 2022; NASCIMENTO, 2020).

4.1 Controle de produtividade e fiscalização

O monitoramento da produtividade em regimes de teletrabalho é realizado por meio de

metas estabelecidas, softwares de acompanhamento de atividades e a geração de relatórios digitais. Embora essa prática seja legítima, é fundamental que o controle respeite a dignidade do trabalhador, abstendo-se de métodos invasivos, como a vigilância contínua por meio de câmeras ou microfones. O artigo 2º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) confere ao empregador o poder diretivo, contudo, este deve ser exercido em conformidade com os preceitos constitucionais, salvaguardando a intimidade e a vida privada do empregado, conforme estabelecido no artigo 5º, inciso X, da Constituição Federal de 1988 (BRASIL, 1988; BRASIL, 1943).

Em disputas trabalhistas, a produção de provas relativas ao cumprimento de metas, assédio decorrente de cobranças excessivas ou à ausência de condições de trabalho adequadas é de suma importância. Capturas de tela, registros de mensagens e logs de sistemas podem ser aceitos como prova documental, desde que sua autenticidade seja devidamente preservada. A jurisprudência trabalhista tem validado tais elementos, mas ressalta a necessidade de salvaguardar os metadados e de observar a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD - Lei nº 13.709/2018) (BRASIL, 2018; DONEDA; MENDES, 2021).

4.2 Equipamentos, infraestrutura e responsabilidade

A CLT (arts. 75-C e seguintes) estipula que as condições relativas ao fornecimento de equipamentos e ao reembolso de despesas devem ser formalizadas em contrato escrito (BRASIL, 2017). No entanto, na prática, surgem os seguintes desafios:

- Definição sobre quem é responsável pela aquisição e manutenção de computadores, mobiliário e conexão à internet;
- Responsabilidade em caso de dano ou mau uso dos equipamentos fornecidos;
- Critérios para o reembolso de despesas com energia elétrica, telefonia e internet;
- Distinção entre verbas indenizatórias (de caráter não salarial) e parcelas remuneratórias (DELGADO, 2021; NASCIMENTO, 2020).

Existem discussões acerca da obrigação do empregador em disponibilizar mobiliário ergonômico (cadeira, mesa, suporte para notebook) quando o ambiente de trabalho remoto não dispõe de condições adequadas. A omissão no fornecimento pode resultar em responsabilização em caso de doenças ocupacionais, uma vez que o art. 7º, XXII, da Constituição Federal estabelece o dever do empregador de mitigar os riscos inerentes à atividade laboral (BRASIL, 1988).

Outro ponto sensível é a conexão à internet. A jurisprudência ainda oscila entre considerar que o empregado, por já possuir serviço contratado, deve arcar com esse custo, e entender que, se a atividade exige internet de qualidade superior, o empregador deve custear total ou parcialmente. Para mitigar litígios, recomenda-se cláusula contratual estabelecendo reembolso proporcional, mediante apresentação de fatura (DELGADO, 2021).

Nos casos de equipamentos cedidos pela empresa, aplica-se o art. 462, § 1º, da CLT, que só autoriza desconto salarial por danos quando houver dolo. Assim, salvo prova de intenção do empregado em causar prejuízo, não se pode transferir a ele os custos de

manutenção ou reposição. Recomenda-se a contratação de seguros corporativos ou previsão contratual de responsabilidade compartilhada em hipóteses de sinistro (BRASIL, 1943; NASCIMENTO, 2020).

Os valores recebidos a título de reembolso de despesas não compõem a remuneração, desde que devidamente comprovados e com caráter indenizatório. Entretanto, quando pagos de forma recorrente e sem a devida comprovação documental, podem ser considerados como salário dissimulado, gerando reflexos em férias, décimo terceiro salário e Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS). A clareza contratual e a documentação adequada são fundamentais para prevenir passivos trabalhistas (DELGADO, 2021; MARTINS, 2022).

Formalizar por escrito todos os aspectos relacionados a equipamentos e infraestrutura;
Definir a propriedade e os procedimentos de devolução dos bens cedidos;
Estabelecer diretrizes claras para o uso e a conservação, incluindo a gestão de softwares licenciados;
Prever a oferta de suporte técnico e a definição de canais de atendimento;
Adotar uma política de reembolso transparente, exigindo a apresentação de notas fiscais;

Contratar um seguro corporativo para mitigar riscos de litígios (NASCIMENTO, 2020).

O teletrabalho oferece benefícios de flexibilidade, mas também expõe três desafios principais: (i) a definição da jornada de trabalho e o direito à desconexão, (ii) os limites do monitoramento de produtividade e da vigilância digital, e (iii) a determinação das responsabilidades relativas a equipamentos e infraestrutura. A falta de regulamentação específica aumenta a probabilidade de disputas legais, sendo essencial que as empresas implementem políticas internas claras, contratos robustos e procedimentos de conformidade para garantir um equilíbrio entre os objetivos corporativos e os direitos fundamentais dos colaboradores (DELGADO, 2021; MARTINS, 2022).

5. A SEGURANÇA DO TRABALHADOR NO AMBIENTE REMOTO

A proteção da segurança e da saúde do trabalhador permanece como obrigação central do empregador, mesmo quando a prestação de serviços ocorre predominantemente fora das dependências da empresa. No regime de teletrabalho, essa obrigação exige adaptação das normas, dos instrumentos de prevenção e dos mecanismos probatórios, de modo a assegurar que o ambiente remoto não importe em fragilização das garantias trabalhistas e previdenciárias (BRASIL, 1991; BRASIL, 2017).

5.1 - Saúde física e mental

A Norma Regulamentadora n.º 17 (NR-17) estabelece os parâmetros gerais de ergonomia, cujo objetivo é adaptar as condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores, visando conforto, segurança, saúde e desempenho eficiente (BRASIL, 1990). Em ambiente remoto, a aplicação prática da NR-17 impõe ao empregador a responsabilidade por orientar, treinar e, quando necessário, prover mobiliário e equipamentos que evitem riscos ergonômicos.

De acordo com Martins (2023) e Lambert (2024), a simples remissão às normas de

ergonomia não afasta a necessidade de avaliação individualizada do posto de trabalho remoto, devendo-se adotar instrumentos de autoavaliação e, quando cabível, perícia técnica.

Recomenda-se (segundo autores da área de SST e ergonomia):

Conforme Martins (2023, p. 142) e Lambert (2024, p. 215), as boas práticas de gestão ergonômica em regime de teletrabalho incluem:

- Oferta de guias e treinamentos sobre postura, pausas e organização do posto de trabalho;
- Disponibilização, quando essencial, de cadeira ergonômica, apoio lombar, mesa adequada ou auxílio financeiro para aquisição;
- Realização de questionários de autoavaliação e possibilidade de vistoria técnica, mediante prévio agendamento e consentimento do empregado;
- Registro documental das orientações e do aceite pelo trabalhador (MARTINS, 2023; LAMBERT, 2024; BRASIL, 1990).

A Organização Mundial da Saúde (OMS) reconheceu o "burnout" como fenômeno ocupacional na 11ª revisão da Classificação Internacional de Doenças (CID-11), definindo-o como síndrome resultante de estresse crônico no trabalho que não foi adequadamente gerenciado (WORLD HEALTH ORGANIZATION, 2019).

No contexto do teletrabalho, fatores como isolamento social, invasão das fronteiras entre vida pessoal e profissional e expectativas de disponibilidade contínua aumentam o risco de adoecimento mental (BRIDI, 2024).

Recomendações práticas (segundo WHO, 2019; BRIDI, 2024):

A literatura especializada em saúde ocupacional (WHO, 2019; BRIDI, 2024) recomenda:

- Implementação de políticas de desconexão e limites claros de contato fora do expediente;
- Programas de assistência ao empregado (PAE) e acesso a suporte psicológico remoto;
- Capacitação de lideranças para identificação precoce de sinais de burnout e encaminhamento adequado;
- Promoção de pausas e rotinas que favoreçam o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal.

Essas medidas visam atender ao princípio constitucional da redução dos riscos inerentes ao trabalho, conforme o art. 7º, XXII, da Constituição Federal, bem como ao disposto no art. 75-E da Consolidação das Leis do Trabalho (BRASIL, 2017).

5.2 Acidentes de trabalho e responsabilidade civil

A Lei nº 8.213/1991, em seu artigo 19, define acidente de trabalho como aquele 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).

Assim, um evento ocorrido durante o exercício de atividades em regime de teletrabalho também pode ser caracterizado como acidente de trabalho, desde que comprovado o nexo causal entre a atividade laboral e o dano (MARTINS, 2023; NASCIMENTO, 2022).

A Justiça do Trabalho tem reconhecido acidentes em home office como acidentes típicos, quando comprovada a relação direta com a prestação laboral e constatada omissão do empregador quanto a medidas de segurança, treinamento ou adequação ergonômica. Exemplo prático:

*Decisão da 4ª Vara do Trabalho de João Pessoa (TRT-13) condenou empregador a indenizar em R\$ 30.000,00 trabalhador que fraturou a mão após queda de cadeira durante o expediente em *home office*. A magistrada entendeu que a empresa foi negligente por não avaliar e/ou fornecer mobiliário adequado. (TRT-13 — notícias e resenha de imprensa).*

Por outro lado, há precedentes que afastam a responsabilidade civil do empregador quando não demonstrado o nexo causal entre o acidente e a atividade laboral, ou quando o evento for fortuito, doméstico e sem vínculo com o trabalho. A análise, como observa Godinho Delgado (2022), deve ser casuística, exigindo prova técnica, perícia e registro documental (AET, laudos, vistorias).

A responsabilidade civil do empregador por acidente de trabalho pode ser subjetiva ou objetiva. Na forma tradicional, aplica-se a teoria da culpa, conforme o art. 7º, XXVIII, da Constituição Federal e o art. 186 do Código Civil.

Entretanto, o art. 927, parágrafo único, do Código Civil, introduz a hipótese de responsabilidade objetiva, aplicável quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar risco para os direitos de outrem (BRASIL, 2002).

O Supremo Tribunal Federal, no julgamento do Recurso Extraordinário nº 828.040/DF (Tema 932 de repercussão geral), fixou a tese de que é constitucional a responsabilização objetiva do empregador por danos decorrentes de acidente de trabalho em atividades de risco, mesmo sem prova de culpa, desde que haja previsão legal (BRASIL, STF, 2020).

Essa interpretação, segundo Sebastião Geraldo de Oliveira (2023, p. 87), reforça o dever preventivo das empresas e a centralidade da gestão de riscos ocupacionais — especialmente em modalidades não presenciais de trabalho, nas quais o controle direto do ambiente é mais limitado.

Consequência prática: Na prática, quando a atividade apresenta risco especial (como manipulação de equipamentos, tarefas repetitivas, uso prolongado de computador, ou ergonomia inadequada) ou previsão legal específica, a reparação pode ocorrer independentemente da demonstração de culpa (OLIVEIRA, 2023; MARTINS, 2023).

Por isso, recomenda-se que as empresas documentem suas ações preventivas, incluindo:

- Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR);
- Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO);
- Avaliações ergonômicas e treinamentos periódicos;
- Registro de orientações formais sobre saúde e segurança.

A Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT) deve ser emitida conforme o disposto na Lei nº 8.213/1991, arts. 22 e 23, e na Instrução Normativa INSS/PRES nº 128/2022. A ausência de emissão da CAT não impede o reconhecimento do acidente se houver prova do nexo técnico (OLIVEIRA, 2023). O trabalhador acidentado faz jus à estabilidade provisória prevista no art. 118 da Lei nº 8.213/1991 e aos benefícios previdenciários correspondentes.

5.3 Prevenção e políticas de segurança do trabalho

A prevenção no teletrabalho exige a adaptação dos instrumentos clássicos de Segurança e Saúde no Trabalho (SST) ao ambiente remoto, com formalização e documentação das ações preventivas. A doutrina de Sebastião Geraldo de Oliveira (2023) ressalta que a prevenção é o princípio estruturante da responsabilidade trabalhista e previdenciária, devendo ser garantida independentemente do local da prestação de serviços.

De acordo com Martins (2023) e Delgado (2022), o teletrabalho não elimina os deveres do empregador quanto à saúde e segurança, mas transfere o foco da fiscalização direta para o controle documental e instrutivo, exigindo que as políticas de SST sejam formalizadas e rastreáveis.

5.3.1 Marco normativo e instrumentos obrigatórios

O marco normativo corresponde ao conjunto de normas que orientam a atuação das empresas em matéria de saúde e segurança do trabalho. Já os instrumentos obrigatórios são os mecanismos formais que asseguram a observância dessas normas.

A seguir, destacam-se os principais fundamentos legais e regulamentares aplicáveis ao teletrabalho:

- Pactuação contratual: conforme os arts. 75-A a 75-E da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), com redação dada pela Lei nº 13.467/2017, o regime de teletrabalho deve constar expressamente no contrato individual de trabalho ou termo aditivo, especificando atividades, responsabilidades e condições de uso de equipamentos e infraestrutura (BRASIL, 2017).
- PCMSO (NR-7): o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional deve contemplar ações de vigilância à saúde também para teletrabalhadores, incluindo exames admissionais e periódicos, acompanhamento de afastamentos e registro de ocorrências (BRASIL, 1978; OLIVEIRA, 2023).
- PGR / GRO (NR-01): o Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO) e o Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) substituíram o antigo PPRA, e exigem inventário de riscos e plano de ação, abrangendo também riscos ergonômicos e psicossociais do teletrabalho (BRASIL, 1978; DELGADO, 2022).
- NR-17 (Ergonomia): define que o empregador deve avaliar e adaptar os postos de trabalho, garantindo conforto, segurança e desempenho eficiente. No regime remoto, a Avaliação Ergonômica do Trabalho (AET) e os registros de orientação tornam-se essenciais (BRASIL, 1978; MARTINS, 2023).

Segundo Lambert (2024), a efetividade do marco normativo depende de instrumentos documentais que demonstrem o cumprimento de obrigações preventivas — condição fundamental em eventuais litígios trabalhistas.

5.3.2 Recomendações práticas e política empresarial (check-list mínimo)

A implementação de políticas internas de segurança no teletrabalho constitui medida essencial tanto para a proteção da saúde do trabalhador quanto para a redução de riscos jurídicos. Conforme o Ministério Público do Trabalho (MPT, 2022) e a doutrina de Oliveira (2023), recomenda-se que as empresas adotem um check-list mínimo de conformidade:

- Contrato escrito ou termo aditivo: incluir cláusulas sobre responsabilidade pelo fornecimento de equipamentos, reembolso de despesas (energia, internet), e regras de controle de jornada, conforme arts. 75-B e 75-C da CLT (BRASIL, 2017).
- Avaliação ergonômica: realizar AETs (Avaliações Ergonômicas do Trabalho)

por amostragem ou autoavaliação, com registros formais e recomendações personalizadas (NR-17).

- PGR/Inventário de riscos: incluir riscos ergonômicos, psicossociais e de acidentes domésticos no inventário, com plano de ação e acompanhamento periódico (NR-01).
- PCMSO e monitoramento de saúde: garantir exames ocupacionais e acompanhamento médico dos trabalhadores remotos, mantendo prontuário atualizado.
- Treinamentos e instruções: realizar capacitações sobre postura, pausas, ergonomia e saúde mental, com registro de presença ou confirmação eletrônica (MPT, 2022).
- Política de desconexão: estabelecer limites de jornada e horários de contato, para prevenir síndrome de burnout e garantir o direito à desconexão, em consonância com as recomendações da Organização Mundial da Saúde (WHO, 2019) e com o art. 6º da CLT.
- Documentação e prova: manter registros de orientações, avaliações e treinamentos, os quais podem comprovar diligência empresarial em caso de fiscalização ou litígio (OLIVEIRA, 2023).

A segurança do trabalhador em ambiente remoto, portanto, depende da integração entre o marco legal e as práticas empresariais preventivas. A jurisprudência consolidada e o Tema 932 do STF (RE 828.040/DF) confirmam que, nas hipóteses de atividade de risco ou negligência patronal, a responsabilidade civil pode ser objetiva, reforçando a importância da prevenção como princípio central da SST no teletrabalho.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho demonstrou que o teletrabalho, embora presente nas práticas laborais há décadas, passou a receber tratamento jurídico estruturado no Brasil a partir da Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017), que inseriu os arts. 75-A a 75-E na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Tais dispositivos transformaram o teletrabalho de uma modalidade eventual em regime contratual autônomo, com repercussões diretas sobre jornada, saúde ocupacional e responsabilidades

empresariais (BRASIL, 2017; MARTINS, 2023).

As alterações legislativas e a subsequente regulamentação conferiram maior segurança jurídica quanto à definição de teletrabalho, aos requisitos contratuais e à necessidade de previsão expressa sobre o fornecimento de equipamentos e o reembolso de despesas (DELGADO, 2022).

A análise das questões relativas à jornada de trabalho e ao direito à desconexão revelou uma tensão permanente entre o legítimo interesse do empregador em controlar a produção e o direito do trabalhador ao repouso e à saúde mental. Embora a CLT e a jurisprudência tenham evoluído, a efetividade do direito à desconexão ainda depende, em grande parte, de políticas empresariais internas, acordos coletivos e interpretação judicial (BRIDI, 2024; WHO, 2019). Organismos internacionais, como a Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a Organização Mundial da Saúde (OMS), recomendam a adoção de políticas claras de limitação de contato fora do expediente, como instrumento de prevenção à fadiga e ao burnout.

Quanto ao controle de produtividade e à fiscalização, constatou-se que as ferramentas tecnológicas ampliam a capacidade de monitoramento, mas também aumentam riscos jurídicos, sobretudo no campo da proteção de dados pessoais e da privacidade. A Lei nº 13.709/2018 (Lei Geral de Proteção de Dados — LGPD) impõe limites, bases legais e medidas de segurança para o tratamento de informações em sistemas de monitoramento, exigindo transparência e consentimento informado (BRASIL, 2018; DONEDA, 2022). Assim, o uso de softwares de controle deve ser precedido de avaliação jurídica e técnica, com previsão contratual específica, a fim de minimizar contingências trabalhistas e civis.

No que tange à infraestrutura, equipamentos e despesas, verificou-se que a legislação vigente atribui ao contrato de trabalho (ou a norma coletiva) o dever de definir responsabilidades, conforme os arts. 75-D e 75-E da CLT. A jurisprudência trabalhista, entretanto, apresenta entendimentos variados quanto à natureza das despesas e à forma de reembolso, reforçando a importância de previsões contratuais claras e políticas internas detalhadas (OLIVEIRA, 2023).

A saúde e a segurança do trabalhador em ambiente remoto permanecem como obrigações centrais do empregador, devendo observar as Normas Regulamentadoras NR-1, NR-7 e NR-17, relativas ao Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (PGR/GRO), ao Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO) e à Ergonomia (BRASIL, 1978). A aplicação dessas normas no teletrabalho demanda orientações, treinamentos e registros documentais, incluindo a Análise Ergonômica do Trabalho (AET) quando cabível (MARTINS, 2023; LAMBERT, 2024).

A jurisprudência trabalhista e o Supremo Tribunal Federal (Tema 932, RE 828.040/DF) reconhecem que acidentes ocorridos em home office podem ser equiparados a acidentes de trabalho, desde que comprovado o nexo causal com a atividade laboral, e que, em atividades de risco, a responsabilidade civil do empregador pode ser objetiva (BRASIL, STF, 2020). Assim, a integração entre prevenção, gestão de riscos e documentação torna-se essencial tanto para proteger o trabalhador quanto para mitigar

passivos judiciais.

Em síntese, o teletrabalho oferece ganhos sociais e institucionais — como flexibilidade, economia de tempo e maior produtividade —, mas exige adaptação normativa e organizacional para preservar direitos fundamentais e proteger a saúde física e mental dos trabalhadores. A resposta eficaz a esses desafios requer:

- (i) adequação legislativa e regulamentar contínua;
- (ii) políticas empresariais transparentes e pactuadas;
- (iii) mecanismos preventivos e educativos de saúde e segurança; e
- (iv) monitoramento das decisões judiciais e das recomendações técnicas.

Por fim, conclui-se que o desafio do teletrabalho é multidimensional — não apenas jurídico ou tecnológico, mas também ético, social e organizacional. O êxito desse regime dependerá da cooperação entre empregadores, trabalhadores, sindicatos e poder público, em um esforço conjunto para equilibrar produtividade e proteção social, assegurando a efetividade dos direitos fundamentais no mundo digital do trabalho.

REFERÊNCIAS:

BRASIL. *Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)*. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Brasília, DF: Presidência da República, 1943.

BRASIL. *Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017*. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Diário Oficial da União, Brasília, DF, 14 jul. 2017.

BRASIL. *Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018*. Dispõe sobre a proteção de dados

pessoais (Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais — LGPD). Diário Oficial da União, Brasília, DF, 15 ago. 2018.

BRASIL. *Portaria nº 3.214, de 8 de junho de 1978*. Aprova as Normas Regulamentadoras (NRs) relativas à Segurança e Medicina do Trabalho. Brasília, DF: Ministério do Trabalho, 1978.

BRASIL. *Supremo Tribunal Federal*. Recurso Extraordinário nº 828.040/DF (Tema 932). Rel. Min. Alexandre de Moraes. Julgado em 12 fev. 2020.

BRIDI, Maria Clara. *Teletrabalho e saúde mental: desafios contemporâneos do trabalho remoto*. Curitiba: Juruá, 2024.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 20. ed. São Paulo: LTr, 2022.

DONEDA, Danilo. *Proteção de dados pessoais: a função e os limites do consentimento*. 3. ed. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2022.

LAMBERT, Paulo. *Saúde e segurança no teletrabalho: aspectos ergonômicos e jurídicos*. São Paulo: Atlas, 2024.

MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho: teletrabalho e novas formas de prestação de serviços*. 40. ed. São Paulo: Atlas, 2023.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional*. 10. ed. São Paulo: LTr, 2023.

WORLD HEALTH ORGANIZATION (WHO). *International Classification of Diseases for Mortality and Morbidity Statistics (11th Revision – ICD-11)*. Geneva: WHO, 2019. Disponível em: <https://icd.who.int/>.