

TELETRABALHO E AS DOENÇAS OCUPACIONAIS: UM ESTUDO DE CASO ACERCA DA RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR E A DIFICULDADE DE IDENTIFICAÇÃO DO NEXO CAUSAL

TELEWORK AND OCCUPATIONAL DISEASES: A CASE STUDY ON EMPLOYER LIABILITY AND THE DIFFICULTY OF IDENTIFYING THE CASUAL LINK

Francisca Maria Silva¹
Maria das Graças Pereira Bezerra²
Paula Thaís Barros Marçal Gadêlha Fontes³
Bento Viana de Sousa Neto⁴

RESUMO: O presente artigo tem como objetivo analisar a relação entre o teletrabalho e o aumento das doenças ocupacionais, destacando a responsabilidade do empregador e a persistente dificuldade de identificação do nexo causal entre o adoecimento e a atividade laboral. A pesquisa é de caráter bibliográfico e qualitativo, utilizando como base a legislação trabalhista brasileira (CLT) e a análise de decisões judiciais recentes (Jurisprudência) sobre a imputação de responsabilidade por acidentes e doenças no regime de *home office*. O estudo aborda, inicialmente, as transformações provocadas pela pandemia de COVID-19 nas relações de trabalho, que atuou como um acelerador dessa modalidade. Em seguida, foca-se na análise comparativa de dois estudos de caso práticos, em que se discute a obrigatoriedade de fornecimento de equipamentos ergonômicos (Art. 75-E da CLT) e a configuração da culpa patronal (responsabilidade subjetiva). Os resultados revelam uma divergência jurisprudencial significativa na aferição do nexo causal, oscilando entre a valorização da omissão do empregador e a descaracterização do acidente por considerá-lo "fato da vida privada". Espera-se contribuir para o debate jurídico acerca da necessidade de adaptação das normas trabalhistas e da consolidação de um entendimento judicial mais protetivo frente aos novos riscos psicossociais e ergonômicos da organização do trabalho remoto.

2967

Palavras-chave: 1. Teletrabalho. 2. Acidente de Trabalho. 3. Doenças Ocupacionais. 4. Responsabilidade do Empregador. 5. Nexo Causal.

¹Graduanda em Direito pelo Centro Universitário UNIFAESF – Campus Arudá Bucar.

²Graduanda em Direito pelo Centro Universitário UNIFAESF – Campus Arudá Bucar.

³Graduanda em Direito pelo Centro Universitário UNIFAESF – Campus Arudá Bucar.

⁴Especialista em Direito Constitucional e Administrativo e professor do Curso de Direito do Centro Universitário UNIFAESF – Campus Arudá Bucar.

ABSTRACT: This article aims to analyze the relationship between teleworking and the increase in occupational diseases, highlighting the employer's responsibility and the persistent difficulty in identifying the causal link between illness and work activity. The research is bibliographic and qualitative, based on Brazilian labor legislation (CLT) and the analysis of recent judicial decisions (Jurisprudence) regarding the imputation of liability for accidents and diseases in the home office regime. The study initially addresses the transformations caused by the COVID-19 pandemic in labor relations, which acted as an accelerator of this modality. Subsequently, it focuses on the comparative analysis of two practical case studies, discussing the obligation to provide ergonomic equipment (CLT Article 75-E) and the configuration of employer fault (subjective liability). The results reveal significant jurisprudential divergence in assessing the causal link, oscillating between valuing the employer's omission and uncharacterizing the accident by considering it a "matter of private life." It is hoped to contribute to the legal debate about the need to adapt labor laws and consolidate a more protective judicial understanding towards the new psychosocial and ergonomic risks of remote work organization.

Keywords: 1. Teleworking. 2. Workplace Accident. 3. Occupational Diseases. 4. Employer Liability. 5. Causal Link.

I INTRODUÇÃO

O advento das novas tecnologias de informação e comunicação transformou profundamente as formas de organização do trabalho, permitindo o surgimento de modalidades laborais que rompem com o modelo tradicional presencial.

2968

Nesse contexto, destaca-se o teletrabalho, definido como a prestação de serviços realizada, em regra, fora das dependências físicas da empresa, com o uso de recursos tecnológicos capazes de manter a comunicação entre empregado e empregador.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), especialmente após a Reforma Trabalhista de 2017 (Lei n 13.467/2017), incorporou essa modalidade ao seu texto normativo, conferindo-lhe contornos jurídicos mais precisos.

Diante da expansão do teletrabalho e da multiplicidade de fatores presentes no ambiente doméstico, questiona-se: é possível reconhecer, com segurança jurídica, o nexo causal entre acidentes/doenças e o teletrabalho sem que haja prova direta das condições do ambiente laboral?

Parte-se da premissa de que a jurisprudência brasileira, ainda em construção sobre o tema, tende a priorizar a responsabilidade subjetiva do empregador e, por consequência, exigir prova robusta e direta do trabalhador acerca das condições do ambiente domiciliar, o que dificulta o reconhecimento do nexo causal nas doenças ocupacionais em teletrabalho.

Para Delgado (2020, p. 1147), o teletrabalho deve ser compreendido como uma forma de trabalho subordinado desenvolvido à distância, com uso intensivo de recursos telemáticos e informatizados, mantendo-se, entretanto, a essencialidade da subordinação característica da relação de emprego.

O surgimento do teletrabalho não é recente. Barros (2019, p. 408) observa que a prática está vinculada à expansão da informática e da internet a partir do final do século XX, embora, inicialmente, fosse restrita a determinadas funções intelectuais e especializadas, como consultoria e tecnologia da informação.

Nessa fase inicial, a ausência de um arcabouço jurídico sólido dificultava sua consolidação como prática massiva.

Entretanto, o cenário alterou-se substancialmente com a deflagração da pandemia de Covid-19, em 2020. Segundo Oliveira (2021, p. 72), esse contexto atuou como verdadeiro catalisador do teletrabalho, impondo sua adoção de forma rápida e massiva.

Essa intensificação evidenciou algumas vantagens, como a redução de custos operacionais, a economia de tempo com deslocamentos e a flexibilidade de horários.

Por outro lado, essa intensificação trouxe consigo novos desafios, sobretudo no que tange à saúde física e mental dos trabalhadores e à preservação dos elementos essenciais da relação de emprego. 2969

Entre tais elementos, destaca-se a subordinação, que, no regime presencial, se manifesta pelo controle direto e imediato da atividade do empregado, mas que, no teletrabalho, assume formas difusas, caracterizadas por metas, relatórios e sistemas de monitoramento digital.

Como aponta Delgado (2020, p. 1152), a subordinação no teletrabalho se expressa por meios telemáticos, deslocando o foco da fiscalização presencial para a vigilância indireta, mas ainda assim mantendo o vínculo jurídico típico da relação de emprego. A dificuldade, porém, reside no fato de que tais mecanismos ampliam a disponibilidade do trabalhador, muitas vezes diluindo as fronteiras entre o tempo de trabalho e o tempo de descanso.

Nesse contexto, surgem com relevância as discussões sobre as doenças ocupacionais, conceito que abrange tanto as doenças profissionais - ligadas diretamente à atividade desempenhada - quanto as doenças do trabalho - ocasionadas pelas condições em que o labor é realizado.

A doença ocupacional equipara-se ao acidente de trabalho sempre que houver nexo causal ou concausal entre o adoecimento e o exercício da atividade laboral. Com o teletrabalho, observa-se a intensificação de distúrbios osteomusculares, problemas visuais, sedentarismo e, sobretudo, transtornos psíquicos como ansiedade, depressão e síndrome de *burnout*. Esses agravos estão associados à sobrecarga de demandas, à ausência de ergonomia nos ambientes domiciliares e ao apagamento dos limites entre vida pessoal e profissional (OLIVEIRA, 2017, p. 51).

Diante dessa realidade, um dos maiores desafios jurídicos e sociais está na identificação do nexo causal entre a atividade desenvolvida em teletrabalho e as doenças apresentadas pelo empregado. Para Barros (2019, p. 422), a aferição do nexo causal em tais hipóteses exige especial cautela, pois o ambiente doméstico envolve múltiplos fatores externos ao contrato de trabalho que podem influenciar no adoecimento. Isso gera controvérsias e dificuldades probatórias, refletindo no aumento das demandas judiciais em que trabalhadores buscam o reconhecimento da responsabilidade do empregador.

Assim, o presente estudo tem como objetivos específicos examinar a evolução legislativa do teletrabalho no Brasil, identificar os principais riscos ergonômicos, físicos e psicossociais associados ao trabalho remoto, analisar decisões judiciais que tratam da caracterização ou não do nexo causal em acidentes e doenças ocupacionais no teletrabalho, verificar como os tribunais têm interpretado o art. 75-E da CLT e o ônus probatório e apontar lacunas normativas e sugerir aprimoramentos jurídicos.

2 O TELETRABALHO E SUA EVOLUÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO

2.1. O CONCEITO DE TELETRABALHO NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO

O teletrabalho, embora contextualizado historicamente na introdução, demanda exame técnico específico dentro do Direito do Trabalho. Com a Reforma Trabalhista de 2017, os arts. 75-A a 75-E da CLT consolidaram sua definição jurídica, delimitando características essenciais como a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador e a utilização de tecnologias de informação e comunicação.

De acordo com Barros (2019, p. 412), a regulamentação do teletrabalho buscou adequar o Direito do Trabalho às novas dinâmicas produtivas, equilibrando flexibilidade e proteção social. A autora observa, contudo, que a legislação brasileira ainda é incipiente quanto à definição de parâmetros de saúde e segurança no ambiente domiciliar.

Nesse sentido, o art. 75-C da CLT determina que

O teletrabalho deve ser formalizado mediante contrato escrito, especificando as responsabilidades sobre aquisição, manutenção e fornecimento dos equipamentos tecnológicos, além das condições para reembolso de despesas. Tal formalização visa prevenir litígios e garantir transparência nas relações de trabalho remoto (BRASIL, 2017).

Portanto, a regulamentação do teletrabalho no Brasil representa um marco na modernização das relações laborais, mas ainda demanda complementação normativa, sobretudo quanto às obrigações patronais de prevenção de riscos e de promoção da saúde do trabalhador remoto.

2.2. AS MUDANÇAS NAS RELAÇÕES LABORAIS COM A PANDEMIA DA COVID-19

A pandemia de COVID-19, declarada pela Organização Mundial da Saúde em março de 2020, acelerou de forma abrupta a implementação do teletrabalho em escala global. Diante das medidas de isolamento social e da necessidade de continuidade das atividades produtivas, empresas públicas e privadas foram compelidas a adotar o regime remoto como solução emergencial.

Segundo Oliveira (2021, p. 73), a pandemia funcionou como um catalisador de tendências já existentes, impondo a massificação do teletrabalho e revelando a insuficiência das normas tradicionais de proteção laboral para esse novo contexto. Esse processo evidenciou não apenas as vantagens do modelo remoto, mas também os desafios decorrentes da ausência de controle direto sobre a jornada e da sobrecarga de trabalho.

A Medida Provisória n 927/2020, editada durante a pandemia, flexibilizou regras trabalhistas para permitir a transição rápida para o teletrabalho, dispensando alterações contratuais formais e impondo ao empregador o dever de comunicar a mudança de regime com antecedência mínima de 48 horas. Posteriormente, a Lei n 14.442/2022 consolidou a possibilidade de adoção do teletrabalho por jornada ou por tarefa, conferindo maior segurança jurídica às partes.

Assim, o período pandêmico marcou a consolidação definitiva do teletrabalho no Brasil, mas também expôs lacunas jurídicas e práticas que desafiam o modelo tradicional de tutela trabalhista, especialmente no que se refere à saúde ocupacional e ao controle de jornada.

2.3. AS VANTAGENS E DESVANTAGENS DO TELETRABALHO PARA O EMPREGADO E EMPREGADOR

O teletrabalho trouxe impactos ambíguos para empregados e empregadores. De um lado, representa ganhos em produtividade, flexibilidade e economia de custos. De outro, pode gerar isolamento social, intensificação do trabalho e precarização das condições laborais. Segundo Nascimento (2019, p. 457), entre as principais vantagens do teletrabalho estão a autonomia na gestão do tempo, a redução do estresse com deslocamentos e a possibilidade de conciliar melhor as atividades profissionais e pessoais. Para o empregador, há diminuição de custos com infraestrutura, energia e transporte, além da ampliação da eficiência operacional.

Contudo, Delgado (2020, p. 1154) ressalta que o teletrabalho pode acarretar “formas sutis de intensificação da subordinação, pela vigilância digital e pela expectativa de disponibilidade contínua do trabalhador”. A ausência de separação entre o espaço doméstico e o espaço profissional contribui para a chamada “hiperconexão laboral”, que compromete a saúde mental e o direito ao descanso.

Portanto, o teletrabalho, embora apresente vantagens relevantes, exige equilíbrio na sua implementação, garantindo que os benefícios da flexibilidade não se convertam em sobrecarga e perda de direitos fundamentais.

2972

2.4. O PAPEL DO EMPREGADOR NA PREVENÇÃO DE RISCOS E NA MANUTENÇÃO DA SAÚDE DO TRABALHADOR REMOTO

Mesmo diante da descentralização física do ambiente de trabalho, a responsabilidade do empregador pela saúde e segurança do empregado permanece inalterada. O art. 7º, XXII, da Constituição Federal assegura o direito dos trabalhadores à redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança.

3 AS DOENÇAS OCUPACIONAIS/ACIDENTE DE TRABALHO NO CONTEXTO DO TELETRABALHO

A legislação previdenciária, em especial a Lei nº 8.213/1991, art. 20, equipara as doenças ocupacionais a acidentes de trabalho. No teletrabalho, surgem novos riscos, como os psicossociais, ergonômicos e de hiperconexão. Faria (2020) observa que o isolamento social e a ausência de limites entre vida pessoal e laboral intensificam o estresse e as doenças mentais. Martins (2021, p. 112) destaca que “a dispersão espacial do trabalho dificulta a fiscalização e a

prova do ambiente laboral, tornando o reconhecimento da responsabilidade patronal mais complexo”. Apesar disso, decisões recentes têm reconhecido o dever do empregador de orientar e prevenir riscos mesmo à distância, demonstrando que o regime remotonão o isenta de responsabilidades.

3.1 CONCEITO E CLASSIFICAÇÃO DAS DOENÇAS OCUPACIONAIS E ACIDENTE DE TRABALHO

Doença ocupacional é a enfermidade adquirida ou desencadeada em razão da atividade laboral, decorrente do risco ocupacional existente no ambiente de trabalho ou no exercício da função, apresentando relação de causalidade entre o trabalho e a doença (Brasil, 1991), enquanto o acidente de trabalho caracteriza-se por evento súbito, com ou sem interrupção das atividades normais, proveniente do exercício do trabalho ou em razão dele, que gere sequelas ou morte, incluindo o trajeto casa-trabalho, quando aplicável (Brasil, 1991).

A Lei n.º 8.213/1991, art. 20, estabelece fundamentos para diferenciar doença ocupacional e acidente de trabalho, bem como suas repercussões previdenciárias. Em linhas gerais, a doença profissional é prevista no rol de Doenças Profissionais (arts. 178 e correlatos) e decorre de atividades ou riscos específicos da profissão, com exposição ocupacional normalmente prevista. Por sua vez, a doença do trabalho é aquela resultante das atividades laborais que, por não constar expressamente no rol, pode ser reconhecida quando houver nexo com o trabalho, desde que comprovada a relação com a atividade laborativa (BRASIL, 1991).

2973

O teletrabalho modifica o ambiente de exposição, pois o trabalhador atua em seu domicílio com maior autonomia, enfrentando riscos ergonômicos relacionados à postura estática, repetitividade, uso prolongado de dispositivos eletrônicos, iluminação e organização do espaço. Além disso, surgem riscos não tradicionais, como estresse, sobrecarga de trabalho, jornadas extensas e pausas irregulares, que podem influenciar a ocorrência de doenças ocupacionais e acidentes, ainda que de forma diferente do observado no trabalho presencial (Gomes e Silva, 2020). Entre as doenças e acidentes mais relevantes no teletrabalho destacam-se as doenças musculoesqueléticas por esforço repetitivo (LER/DORT) (Pinto, 2018), distúrbios visuais devido ao uso prolongado de telas (Pereira, 2019), síndromes como túnel do carpo, epicondilite lateral, lombalgia e cervicalgia (Souza, 2021), além de acidentes domésticos relacionados à atividade laboral, como tropeços, quedas ou cortes durante o manuseio de equipamentos (Lima, 2022).

Além disso, a ergonomia no teletrabalho deve observar diretrizes da NR-17, especialmente no tocante ao mobiliário, postura, pausas e condições de iluminação. Para

atividades de teleatendimento e telemarketing, aplica-se também o Anexo II da Portaria SEPRT nº 6.730/2020, que estabelece requisitos específicos de saúde e segurança, impondo ao empregador o dever de garantir mobiliário adequado, pausas regulares e análise ergonômica do trabalho, inclusive quando realizado em domicílio.

O reconhecimento de doenças e acidentes ocupacionais depende da demonstração de relação com a atividade laborativa, evidenciada por laudos, perícias, prontuários e registros de controle de saúde ocupacional (Brasil, 1991; Brasil, 2019). É necessário documentar a exposição aos riscos ergonômicos e tecnológicos relevantes, conforme a NR-17 e a NBR 16531, além de observar evidência epidemiológica e avaliação técnica que demonstre o nexo entre trabalho e doença ou lesão (Lopes, 2020).

No contexto do teletrabalho, a comprovação do nexo causal apresenta desafios específicos. O nexo técnico epidemiológico (NTE) permite demonstrar a relação entre risco ocupacional e doença com base em evidências científicas e dados epidemiológicos (Araújo, 2017). A perícia médica avalia a existência de nexo entre trabalho e enfermidade, considerando atividades exercidas, tempo de exposição e condições do ambiente doméstico (Martins, 2016). Além disso, a prova documental inclui registros de jornada, comunicações internas, prontuários médicos, laudos de ergonomia, fotografias do ambiente de trabalho, lista de tarefas e relatórios de inspeção (Santos, 2015).

2974

Entre as dificuldades do teletrabalho estão a ausência de supervisão direta no domicílio, a heterogeneidade de mobiliário e equipamentos entre empregados, a dificuldade de estabelecer tempo e intensidade de exposição a riscos, como altura de mesa, cadeira, monitor e iluminação, além de barreiras de coleta de provas, incluindo prontuários dispersos e acesso limitado a laudos de ergonomia (Ferreira, 2020; Costa e Almeida, 2019; Nascimento, 2021; Ribeiro, 2018).

Os critérios técnicos de comprovação incluem NTE com evidências de associação entre exposição ocupacional e doença, perícia médica com história ocupacional detalhada e confirmação de exposição a fatores ergonômicos, além de provas documentais como contratos, registros de serviço, notas fiscais de equipamentos ergonômicos, e-mails relevantes e diários de trabalho (Araújo, 2017; Martins, 2016; Santos, 2015).

Para minimizar riscos e facilitar a comprovação, são recomendadas estratégias de prevenção primária, como treinamento ergonômico, checklists para avaliação do ambiente doméstico, parcerias com médicos do trabalho e manuais de boas práticas (Lima, 2020). A

construção de prova inclui manter registros de avaliações ergonômicas, fotos do espaço de trabalho, horários de jornada e laudos médicos quando houver suspeita de doença (Pinto, 2019). Um fluxo de evidências pode ser organizado em diagrama de nexos causal, evidenciando exposição → doença → documentação comprobatória (Souza, 2018).

Dados recentes do Observatório de Segurança e Saúde no Trabalho (OIT/MPT) mostram aumento expressivo das Comunicações de Acidente de Trabalho (CAT) relacionadas ao teletrabalho, sobretudo ligadas a LER/DORT e transtornos psíquicos. Entre 2020 e 2023, por exemplo, houve crescimento de mais de 30% nos registros de adoecimentos associados a atividades remotas, indicando tendência preocupante e reforçando a necessidade de aprimoramento regulatório.

3.2 OBRIGAÇÕES DO EMPREGADOR

A responsabilidade civil do empregador pode se dar de forma subjetiva, quando exige culpa ou dolo para indenização por danos, ou de forma objetiva, em atividades de risco ou conforme normas legais específicas, cabendo ao empregador demonstrar a adoção de medidas de prevenção (Cavalcanti, 2014; Carvalho, 2015). A fundamentação normativa inclui a Constituição Federal, art. 7º, XXVIII, garantindo a proteção da saúde e integridade do trabalhador (Brasil, 1988), e o Código Civil, art. 927, parágrafo único, regulando responsabilidade objetiva ou subjetiva (Brasil, 1916). Leis correlatas estabelecem medidas de prevenção, controle de riscos e responsabilidade pelo ambiente de trabalho, incluindo o teletrabalho (Mendes, 2019).

2975

O empregador deve garantir condições adequadas de trabalho, incluindo mobiliário, iluminação, ergonomia e pausas, fornecer orientação, treinamentos e materiais de apoio sobre ergonomia e saúde ocupacional, e realizar avaliações periódicas do ambiente de trabalho remoto, apoiando o empregado na correção de condições inadequadas (Brasil, 1988; Lopes, 2020; Silva, 2021).

As medidas devem respeitar a privacidade e autonomia do empregado, sem coerção ou discriminação, garantindo canais de comunicação para reportar condições inadequadas sem retaliação (Carvalho, 2015; Lima, 2020). A avaliação da eficácia das medidas pode ser feita por indicadores ergonômicos, como redução de desconfortos, melhoria de produtividade e

diminuição de ausências por problemas de saúde ocupacional, além de auditorias internas para verificar conformidade com políticas de saúde no teletrabalho (Martins, 2019; Santos, 2018).

4 ESTUDO DE CASO: ANÁLISE DE DECISÕES JUDICIAIS SOBRE DOENÇAS OCUPACIONAIS EM TELETRABALHO

4.1. METODOLOGIA DE SELEÇÃO DOS CASOS

O estudo de caso tem como objeto demonstrar a variação de entendimento e o desafio probatório no âmbito do teletrabalho. Para tanto, os processos foram selecionados com base em critérios de contraste de resultados e relevância temática: um caso com resultado favorável ao trabalhador (reconhecimento do nexo) e outro com resultado desfavorável (afastamento do nexo), focando ambos na responsabilidade do empregador quanto ao fornecimento de equipamentos ergonômicos (Art. 75-E da CLT) ou na sua omissão. A análise focou em casos de acidente de trabalho ou doença ocupacional (incluindo acidentes típicos) ocorridos durante o *home office* julgados em Tribunais Regionais do Trabalho.

4.2. CASO 1: ACIDENTE EM QUEDA NO HOME OFFICE POR FALTA DE EQUIPAMENTO ADEQUADO (PROCESSO 0000917-82.2024.5.13.0004 - 4ª VARA DE TRABALHO DE JOÃO PESSOA/PB)

2976

O processo teve como partes um empregado ocupante do cargo de Operador de Telemarketing ativo e receptivo. O laudo pericial confirmou que a empresa não forneceu cadeira ergonômica, sendo utilizada pelo empregado uma cadeira doméstica inadequada. O juízo destacou que o ônus da prova quanto ao fornecimento dos equipamentos era da empresa, a qual não comprovou ter entregue qualquer mobiliário ou suporte ergonômico.

Na fundamentação da decisão que reconheceu o nexo causal, o Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região (TRT 13) enfatizou o dever de cautela do empregador, mesmo à distância. A omissão em cumprir o disposto no Art. 75-E da CLT, que exige a instrução e o fornecimento de equipamentos, foi crucial para configurar a culpa patronal:

A ausência de fornecimento de equipamentos ergonômicos adequados, como a cadeira, pelo empregador, em descumprimento expresso do art. 75-E da CLT, configura omissão culposa. O acidente de trabalho por equiparação restou caracterizado, pois a atividade, ainda que em ambiente domiciliar, foi desenvolvida sob condições inseguras de responsabilidade do Réu, que

tinha o dever legal de prover o meio ambiente de trabalho seguro. (TRT 13, Recurso Ordinário em face da Sentença proferida pela 4ª VT de João Pessoa/PB, trecho adaptado)

O TRT 13ª Região deu provimento parcial ao Recurso Ordinário para reduzir o valor da indenização por danos morais para R\$ 4.242,00 e alteração das custas processuais. A Reclamada interpôs Recurso de Revista, requerendo a reforma do acórdão do TRT13, alegando violação ao art. 5º, II, V, e outros.

4.3. CASO 2: QUEDA EM ESCADA AO ATENDER TELEFONE DA EMPRESA (PROCESSO 0001107-11.2022.5.17.0002 – 2ª VARA DO TRABALHO DE VITÓRIA/ES)

As partes do processo foram uma empregada bancária (reclamante), que exercia suas funções em regime de *home office* durante o período da pandemia *versus* Empregador (reclamado). Em 13/07/2021, a reclamante sofreu um acidente doméstico ao cair da escada de sua residência. O incidente ocorreu quando ela se dirigia para buscar água e, ao ouvir o telefone da empresa tocar, tentou atender prontamente, prendendo a sandália em um dos degraus. Como resultado, sofreu fratura no úmero proximal, sendo posteriormente submetida a cirurgia.

A reclamante pleiteou o reconhecimento do acidente de trabalho, bem como da responsabilidade exclusiva da Reclamada pelo evento danoso, com a consequente condenação ao pagamento de indenização pelos danos sofridos. Subsidiariamente, requereu o reconhecimento da concausalidade, com a configuração de culpa concorrente, a fim de que as indenizações fossem reduzidas proporcionalmente ao grau de culpa. Requereu, ainda, a condenação da Reclamada ao pagamento de indenização por danos morais e materiais.

O Juízo de primeiro grau julgou procedente o pedido de indenização por danos morais, com fundamento no artigo 5º, inciso X, da Constituição Federal, nos artigos 186 e 927 do Código Civil e no artigo 223-B da CLT, indeferindo, contudo, o pedido de indenização por danos materiais, ante a ausência de comprovação ou especificação dos prejuízos alegados. Segundo o magistrado, o réu não se desincumbiu do ônus de comprovar o cumprimento do disposto no parágrafo único do artigo 75-E da CLT, especialmente quanto à existência de termo de responsabilidade devidamente assinado pela empregada. A sentença consignou que restaram comprovados o fato danoso, o nexo causal com a atividade laboral e a culpa patronal, razão pela qual se caracterizou o dever de indenizar pelos danos morais, sendo suficiente, nesses casos, a demonstração da ação ou omissão lesiva (*in re ipsa*).

A Reclamada interpôs Recurso Ordinário ao Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região, o qual deu provimento ao recurso para afastar a condenação ao pagamento de indenização por danos morais. Conforme consignado no acórdão, “não há dúvida quanto à ocorrência do acidente e das sequelas”.

Todavia, a responsabilidade indenizatória do empregador não é automática, devendo-se observar o disposto nos artigos 186 e 927 do Código Civil, com a análise do elemento culpa (fl. 944). Ainda de acordo com o acórdão, “o trabalho prestado em domicílio equipara-se ao realizado no estabelecimento, estando sujeito aos mesmos cuidados e regras de proteção, o que não implica transformar a responsabilidade subjetiva em objetiva.” Assim,

A reclamante interpôs Recurso de Revista, porém o Tribunal Superior do Trabalho denegou seu seguimento.

4.4 CASO 3 : ANÁLISE JURÍDICA DO CASO ÂNGELA CRISTINA DE MATIA DE CARVALHO VS BRASIL TELECOM CALL CENTER S/A

O caso 3 tem por finalidade analisar, sob perspectiva doutrinária e jurisprudencial, o processo trabalhista nº 0000711-70.2024.5.09.0007, envolvendo a reclamante Ângela Cristina de Matia de Carvalho e a reclamada Brasil Telecom Call Center S.A..O caso apresenta relevância por tratar de tema contemporâneo: a caracterização de acidente de trabalho em regime de teletrabalho home office e suas repercussões jurídicas, tais como estabilidade acidentária, nexo causal e eventual dispensa discriminatória.

2978

A reclamante alegou ter sofrido acidente de trabalho em 29/01/2024, em sua residência, local de prestação laboral. Segundo narrou, teria escorregado na cozinha e fraturado o punho, fato que ensejou afastamento previdenciário com concessão de auxílio-doença acidentário por 45 dias. Após seu retorno, em 22/03/2024, foi dispensada em 07/05/2024, dentro do período que entende estar abrangido pela estabilidade acidentária.

Além disso, afirmou ter sido vítima de dispensa discriminatória, alegando que o desligamento ocorreu em represália ao acidente sofrido, o qual, segundo seus argumentos, estaria diretamente relacionado ao trabalho.

A reclamada, por sua vez, afirmou categoricamente que o acidente não possuía relação com a atividade laboral, pois teria ocorrido durante ato doméstico, qual seja, o degelo de uma geladeira. Juntou aos autos gravação em que a própria trabalhadora descreve o ocorrido, reforçando a inexistência de nexo causal.

A sentença de primeiro grau indeferiu todos os pedidos formulados pela reclamante, fundamentando sua decisão em diferentes aspectos.

O Juízo entendeu que o evento narrado não poderia ser enquadrado como acidente de trabalho, por não derivar de atividade laboral, ou seja, por se tratar de acidente eminentemente doméstico, inexistindo o elemento essencial do nexo causal previsto nos arts. 19 e 20 da Lei 8.213/91.

Diante da não caracterização do acidente como laboral, concluiu-se pela impossibilidade de reconhecer estabilidade, nos termos do art. 118 da Lei 8.213/91 e Súmula 378, II, do TST:

O Juízo afastou também a alegação de dispensa discriminatória, afirmando que não comprova conduta discriminatória, o fato de a autora ter sido demitida mais de um mês após o retorno ao trabalho.

A decisão ressaltou, ainda, que não havia indícios de que a reclamada tivesse motivação persecutória.

A sentença registrou que a reclamante alterou a verdade dos fatos, imputando à empresa responsabilidade inexistente, sobretudo diante do áudio juntado pela ré, o qual demonstrava, segundo o Juízo, de forma “indene de dúvidas”, que o acidente ocorreu em atividade alheia ao labor.

4.4.1 ANÁLISE TÉCNICO-JURÍDICA

2979

A reclamante tentou enquadrar o evento como decorrente de atividade preparatória para o trabalho, alegando que seguia orientações da empresa para organizar o ambiente laboral antes da jornada. No entanto, a queda ocorreu enquanto descongelava a geladeira, atividade notoriamente doméstica.

A ausência de conexão direta entre o ato e o trabalho inviabiliza a aplicação das teses que equiparam atividades preparatórias a acidente laboral, prevalecendo o entendimento sentencial de que a atividade era doméstica, ocorreu antes da jornada, deu-se em espaço da residência não vinculado ao ambiente de trabalho, não há liame com o labor exercido.

O caso analisado evidencia as dificuldades práticas e interpretativas na distinção entre acidente doméstico e acidente de trabalho no teletrabalho, tema que vem ganhando relevância diante da ampliação desse regime laboral no contexto pós-pandemia.

A decisão fundamentou-se fortemente na ausência de nexo causal, ponto central para o desfecho do processo, afastando o reconhecimento de acidente de trabalho, a consequente

estabilidade acidentária, a imputação de responsabilidade à empregadora e a alegada dispensa discriminatória.

A análise demonstra que, embora o teletrabalho traga novos desafios normativos, a vinculação do acidente à atividade laboral continua sendo requisito indispensável. O caso também serve como alerta quanto à necessidade de precisão narrativa em reclamações trabalhistas, especialmente quando há provas documentais ou audiovisuais nos autos.

Para melhor compreensão, os dados centrais dos casos selecionados são resumidos na Tabela 1:

Tabela 1: Resumo dos Estudos de Caso (Acidentes/Doenças no Teletrabalho)

Elemento analisado	Caso 1 – TRT 13	Caso 2 – TRT 17	Caso 3 – TRT 9
Tipo de evento	Queda durante atividade laboral	Queda em escada ao atender telefone	Acidente doméstico (geladeira)
Conduta do empregador	Não forneceu cadeira ergonômica	Não demonstrou omissão específica	Provas mostraram inexistência de relação com o trabalho
Ônus da prova	Reclamada não comprovou fornecimento de equipamentos	Reclamante não comprovou nexo direto	Prova da própria reclamante afastou nexo
Aplicação do art. 75-E CLT	Sim — determinante	Parcial	Não aplicável
Entendimento do tribunal	Reconhece nexo causal	Afastou nexo (fato da vida privada)	Afastou nexo (acidente doméstico)
Tendência mostrada	Valorização da omissão patronal	Exigência de prova direta do nexo	Exigência de nexo imediato com o trabalho

4.5. REFLEXÕES EXTRAÍDAS DOS JULGADOS

Inicialmente, cumpre ressaltar que após o estudo de caso, os processos revelam tendências e críticas importantes sobre a efetividade da proteção ao trabalhador remoto no Brasil. Para tanto, destacaremos as principais tendências jurisprudenciais.

Em primeiro lugar, observou-se a grande valorização da prova da omissão, que é a responsabilidade subjetiva, pois há uma tendência de responsabilizar o empregador em teletrabalho quando há prova clara da omissão no cumprimento das obrigações do Art. 75-E da CLT, como a não fiscalização ou, especialmente, o não fornecimento de equipamentos ergonômicos. No Caso 1, o nexo foi estabelecido pela falta de uma cadeira adequada, que contribuiu para o ambiente de risco.

A jurisprudência se mostra mais resistente em reconhecer o nexo causal em acidentes que envolvem quedas ou incidentes na estrutura física da residência (escadas, pisos, etc.), classificando-os frequentemente como "caso fortuito" ou "fato da vida privada", como observado no Caso 2. A dificuldade aumenta quando o dano não está diretamente ligado à atividade laboral em si, mas sim ao ato de transitar no espaço doméstico.

Para o reconhecimento do acidente, o julgador exige uma causalidade mais direta entre a exigência do trabalho (ex: a urgência em atender o telefone no Caso 2) e o evento danoso, o que é um alto desafio probatório, pois o ambiente doméstico é inerentemente menos controlável pelo empregador.

Na atualidade, a efetividade da proteção ao trabalhador remoto vem sofrendo críticas. O uso da tese do "caso fortuito" no teletrabalho pode ser uma crítica à efetividade da proteção, pois desconsidera a dinâmica do trabalho remoto, onde o ambiente laboral e o doméstico se misturam. No Caso 2, a urgência em atender a um chamado da empresa (fato relacionado ao serviço) foi ignorada em favor da natureza do local do acidente (a escada da casa), ou seja, o "fortuito" foi utilizado como uma excludente do nexo causal.

O Art. 75-E da CLT impõe ao empregador a responsabilidade de instruir os empregados sobre a prevenção de doenças e acidentes e de fornecer/manter equipamentos. Quando a Justiça afasta o nexo causal, mesmo diante do descumprimento desta regra (como sugerido na tese defensiva, apesar do acórdão focar no caso fortuito), a efetividade da norma de proteção é questionada, banalizando tal norma. 2981

O teletrabalho acentua a dificuldade probatória para o empregado, que precisa provar que o evento ocorreu "em razão do trabalho" e não da vida privada. O julgado do Caso 1, que inverteu o ônus da prova de fornecimento de equipamentos para o empregador, é uma exceção positiva que reforça a proteção ao trabalhador hipossuficiente.

A legislação atual ainda se mostra insuficiente para enfrentar os desafios do teletrabalho. A ausência de parâmetros claros para ergonomia doméstica, controle de jornada e saúde mental cria lacunas de proteção. A dificuldade probatória do nexo causal e a limitação do poder fiscalizatório do empregador geram insegurança jurídica. É necessário avançar em regulamentações específicas que abordem a ergonomia digital, o direito à desconexão e políticas de saúde ocupacional adaptadas ao contexto remoto. A jurisprudência reflete essa insegurança ao exigir, muitas vezes, uma prova robusta de nexo causal direto, tratando acidentes ocorridos

no ambiente doméstico como "caso fortuito" (como visto no Processo 0001107-11.2022.5.17.0002), o que limita a proteção ao trabalhador. Por outro lado, a Justiça do Trabalho tem agido com maior rigor quando há prova incontestada da omissão do empregador no fornecimento de equipamentos ergonômicos (conforme observado no Processo 0000917-82.2024.5.13.0004), evidenciando que a responsabilidade civil no teletrabalho ainda se apoia fortemente na culpa e na fiscalização deficiente do dever legal de cuidado (Art. 75-E da CLT).

Os casos demonstram o desafio de estabelecer o nexo causal entre o dano e o trabalho remoto. Nos casos em que foi reconhecido o nexo causal entre o acidente/doença e o trabalho, o foco probatório residuiu na omissão culposa do empregador em cumprir seu dever legal de fornecer um ambiente de trabalho seguro e ergonômico ao empregado em teletrabalho (Art. 75-E da CLT).

Nos casos em que não foi reconhecido o acidente ou doença como sendo decorrente do trabalho, o desafio probatório foi ultrapassar a barreira do "ato da vida privada" e provar que uma atividade laboral, como o impulso de atender ao telefone da empresa, por exemplo, constitui um fator determinante de uma queda e não apenas uma mera ocasião.

Um ponto comum aos julgados é o tratamento do ônus da prova, regido pelo art. 818 da CLT e pelo art. 373 do CPC. Observa-se que, salvo em casos de omissão patronal evidente (como

2982

5 CONCLUSÃO

A análise da legislação, da doutrina e da jurisprudência sobre o teletrabalho e as doenças ocupacionais demonstra que o instituto se consolidou no Brasil, mas os desafios à proteção da saúde do trabalhador persistem, especialmente no que tange à identificação do nexo causal e à responsabilização do empregador.

O estudo de caso comparativo realizado (Seção 4) revelou a grande dificuldade que o trabalhador remoto enfrenta para provar que o adoecimento ou acidente ocorreu em razão do trabalho e não por fatores da vida privada. No Caso 1, o reconhecimento da responsabilidade patronal (e consequente nexo causal) só foi possível pela clara omissão do empregador no

cumprimento de um dever legal específico (fornecimento de equipamentos ergonômicos, Art. 75-E da CLT). Já no Caso 2, o tribunal optou por afastar o nexo causal, priorizando o risco comum do ambiente doméstico sobre o impulso de atender a uma demanda do serviço, acentuando a tese de "fato da vida privada".

Diante dos desafios apresentados, torna-se urgente a reformulação de pontos específicos da legislação trabalhista. Sugere-se, entre outras medidas, a inclusão do direito à desconexão na CLT, a fim de mitigar riscos psicossociais, a definição de parâmetros ergonômicos mínimos obrigatórios, independentemente do local de execução do trabalho, a responsabilidade compartilhada ou objetiva parcial em casos de omissão patronal quanto ao art. 75-E da CLT, a regulamentação de procedimentos de fiscalização remota, preservando a intimidade do trabalhador e a criação de protocolos obrigatórios de prevenção para empresas que adotam teletrabalho.

Também se recomenda que trabalhadores mantenham registros, fotografias, logs de jornada e documentação que comprove sua exposição a riscos, enquanto empregadores devem reforçar políticas de saúde ocupacional, fornecer equipamentos e orientar continuamente seus empregados.

Assim, conclui-se que a consolidação do teletrabalho no Brasil exige não apenas adaptação jurisprudencial, mas sobretudo aprimoramento normativo capaz de equilibrar flexibilidade, proteção social e segurança jurídica às partes envolvidas. 2983

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, Ana Carolina. A prova do nexo causal nas doenças ocupacionais no teletrabalho. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região*, Belo Horizonte, v. 65, n. 104, 2017.

ARAÚJO, Ana Carolina; DIAS, Marcelo. Ergonomia no teletrabalho: desafios e recomendações. *Revista de Saúde e Trabalho*, São Paulo, v. 14, n. 2, 2019.

BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 11. ed. São Paulo: LTr, 2019.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br>.

BRASIL. Decreto-Lei n. 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Disponível em: <http://www.planalto.gov.br>.

BRASIL. Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br>.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (09. Região). *Reclamação trabalhista* n. 0000711-70.2024.5.009.0007. 7^a Vara do Trabalho de Curitiba/PR.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (13. Região). *Reclamação trabalhista* n. 0000917-82.2024.5.13.0004. 4^a Vara do Trabalho de João Pessoa/PB.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (17. Região). *Reclamação trabalhista* n. 0001107-11.2022.5.17.0002. 2^a Vara do Trabalho de Vitória/ES.

CARVALHO, José Affonso Dallegrave Neto. *Responsabilidade civil no Direito do Trabalho*. 4. ed. São Paulo: LTr, 2015.

CAVALCANTI, Francisco Ferreira. Responsabilidade civil do empregador em acidentes de trabalho. *Revista LTr*, São Paulo, v. 78, n. 3, 2014.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 19. ed. São Paulo: LTr, 2020.

FARIA, Ana Cláudia. Saúde mental e teletrabalho: desafios contemporâneos. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, São Paulo, v. 45, n. 3, 2020.

FERREIRA, Luciana; GOMES, Renato. Saúde e segurança no teletrabalho: deveres do empregador. *Cadernos de Saúde do Trabalhador*, Rio de Janeiro, v. 29, n. 1, 2021.

FERREIRA, Marcos Aurélio. Teleperícias e prevenção de riscos no trabalho remoto. *Revista Brasileira de Medicina do Trabalho*, Brasília, v. 18, n. 4, 2020.

LIMA, Roberto. Privacidade e prevenção de riscos no trabalho remoto. *Revista de Direito e Tecnologia*, Curitiba, v. 12, n. 1, 2020.

2984

LOPES, Fabiana. Ergonomia aplicada ao teletrabalho. *Revista de Ergonomia Aplicada*, Porto Alegre, v. 7, n. 1, 2020.

MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 41. ed. São Paulo: Atlas, 2021.

MENDES, Ana Paula. Programas de pausas e saúde ocupacional no teletrabalho. *Revista LTr*, São Paulo, v. 82, n. 6, 2018.

MENDES, Marcela. Gestão de riscos no teletrabalho: novas perspectivas. *Revista de Direito do Trabalho*, São Paulo, v. 45, n. 2, 2019.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*. 31. ed. São Paulo: Saraiva, 2019.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional*. 11. ed. São Paulo: LTr, 2017.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. Teletrabalho e responsabilidade do empregador no contexto da pandemia de Covid-19. *Revista LTr*, São Paulo, v. 85, n. 8, 2021.

RIBEIRO, João Carlos. Comprovação do nexos causal em acidentes de teletrabalho. *Cadernos de Direito do Trabalho*, Salvador, v. 9, n. 2, 2018.

SANTOS, Karine. Registros e documentação preventiva em saúde ocupacional. *Revista Mineira de Direito do Trabalho*, Belo Horizonte, v. 6, n. 1, 2015.

SANTOS, Rodrigo. Auditorias internas e ergonomia no teletrabalho. *Revista de Administração e Trabalho*, Rio de Janeiro, v. 13, n. 4, 2018.

SILVA, Priscila. Gestão da saúde ocupacional no ambiente remoto. *Revista de Saúde e Ergonomia Digital*, Florianópolis, v. 5, n. 1, 2021.