



UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS
FACULDADE DE DIREITO DO RECIFE

MARIA IZABELLE BARBOSA DE SANTANA

O ACIDENTE DE TRABALHO NA MODALIDADE DE TELETRABALHO:
A responsabilidade civil do empregador atrelada aos desafios na fiscalização
das condições de trabalho

Recife
2024

MARIA IZABELLE BARBOSA DE SANTANA

O ACIDENTE DE TRABALHO NA MODALIDADE DE TELETRABALHO:

A responsabilidade civil do empregador atrelada aos desafios na fiscalização
das condições de trabalho

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado ao Curso de Direito da
Universidade Federal de Pernambuco,
Centro de Ciências Jurídicas, como
requisito parcial para obtenção do título de
bacharela em Direito.

Área de concentração: Direito do Trabalho.

Orientador: Prof. Hugo Cavalcanti Melo
Filho.

Recife

2024

Ficha de identificação da obra elaborada pelo autor,
através do programa de geração automática do SIB/UFPE

Santana, Maria Izabelle Barbosa de.

O acidente de trabalho na modalidade de teletrabalho: A responsabilidade civil do empregador atrelada aos desafios na fiscalização das condições de trabalho. / Maria Izabelle Barbosa de Santana. - Recife, 2024.

40 p.

Orientador(a): Hugo Cavalcanti Melo Filho

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) - Universidade Federal de Pernambuco, Centro de Ciências Jurídicas, Direito - Bacharelado, 2024.

1. Direito do Trabalho. 2. Acidente de Trabalho. 3. Teletrabalho. 4. Ergonomia. 5. Privacidade. I. Melo Filho, Hugo Cavalcanti . (Orientação). II. Título.

340 CDD (22.ed.)

MARIA IZABELLE BARBOSA DE SANTANA

O ACIDENTE DE TRABALHO NA MODALIDADE DE TELETRABALHO:

A responsabilidade civil do empregador atrelada aos desafios na fiscalização
das condições de trabalho

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado ao Curso de Direito da
Universidade Federal de Pernambuco,
Centro de Ciências Jurídicas, como
requisito parcial para obtenção do título de
bacharela em Direito.

Data de Aprovação: 18/03/2024

BANCA EXAMINADORA

Prof. Hugo Cavalcanti Melo Filho. (Orientador)
Universidade Federal de Pernambuco

Prof. Maria Odete Freire de Araujo (Examinador Interno)
Universidade Federal de Pernambuco

Prof. Carlo Benito Cosentino Filho (Examinador Interno)
Universidade Federal de Pernambuco

Prof. Fernanda Barreto Lira (Examinador Interno)
Universidade Federal de Pernambuco

Dedico essa monografia a mainha e a painho que não tiveram a oportunidade de estar nas escadas da FDR, mas construíram todo os degraus para mim.

AGRADECIMENTOS

Em primeiro lugar eu não teria como não agradecer, com todo meu coração, a minha mãe e ao meu pai que nunca mediram esforços para eu estar onde estou. Nada seria suficiente para expressar minha gratidão pelo apoio e amor incondicional.

Aos meus outros familiares que sempre expressaram o quanto acreditam em mim. Especialmente a Vovó Maria e Vovó Palmira por serem mulheres que me inspiram pela força

A Victória, minha irmã que a vida deu, por sempre me escutar, incentivar e me entender. Sou grata pelo tempo só ter fortalecido nosso elo.

A Julia Lemos que, mesmo não tendo continuado sua trajetória no Direito, segurou minha mão no primeiro período e nunca soltou. Sou sua fã.

A Sabrina que ilumina meus dias e me dá outras perspectivas de vida. Sou feliz por caminhar com você.

A todos os meus amigos Dani, Carol Mara, Lucas Vinícius, Duda, Tayná, Sidcley, Lucas Antônio, Almeida, Jean, Maria Rebeca, Clara Mendes. Minha vida é mais leve com vocês.

A todos os meus amigos e colegas de sala que a Faculdade de Direito do Recife me deu, aprendi demais com cada um.

A Adrian. Sempre no meu coração.

Aos mestres professores da Faculdade de Direito do Recife, minha gratidão por todos os ensinamentos. Foi uma honra ser aluna de cada um de vocês.

Ao meu orientador Prof. Hugo Melo, que me fez querer adentrar um pouco mais no mundo do Direito do Trabalho. Obrigada pela orientação excelente e pela atenção dada.

A todos aqueles que contribuíram para minha formação prática: a equipe jurídica da Secretaria de Meio Ambiente da Prefeitura do Recife e a todas as equipes que eu tive oportunidade de passar na Companhia Excelsior de Seguros, a profissional que eu sou hoje deve muito a vocês.

RESUMO

O presente trabalho pretende percorrer um caminho que parte da exposição da evolução do Teletrabalho no ordenamento jurídico brasileiro, chegando ao conceito de acidente de trabalho, para focar na responsabilidade civil do empregador em casos de acidente de trabalho na modalidade de teletrabalho, em conjunto com a problematização dos limites para fiscalizar as condições ergonômicas do teletrabalhador. Objetiva-se entender como se dá a responsabilização do empregador e como ele não será eximido desta sem desrespeitar a privacidade e o domicílio do teletrabalhador. São apresentadas jurisprudências de Tribunais Regionais para embasar o entendimento acerca da responsabilidade do empregador, para, a partir do entendimento desta, tecer comentários acerca da linha tênue entre responsabilização e dever de fiscalizar. Para tanto, utiliza-se dados legislativos e doutrinários, extraídos de publicações editoriais, também de artigos, pesquisas e informações específicas referentes ao assunto, alocados em repositórios acadêmicos, portais de tribunais, juizados e associações com âmbito e relevância nacionais.

Palavras-chave: Direito do Trabalho; Consolidação das Leis Trabalhistas; Teletrabalho; Acidente de Trabalho; Ergonomia, Privacidade.

ABSTRACT

The present work aims to trace a path starting from the exposition of the evolution of Telework in the Brazilian legal system, reaching the concept of workplace accidents, to focus on the employer's civil liability in cases of telework-related accidents, along with the questioning of the limits to monitor the ergonomic conditions of teleworkers. The objective is to understand how the employer's accountability occurs and how it will not be exempted without violating the privacy and domicile of the teleworker. Jurisprudence from Regional Courts is presented to support the understanding of the employer's responsibility, and based on this understanding, comments are made about the fine line between accountability and the duty to monitor. To achieve this, legislative and doctrinal data are used, extracted from editorial publications, as well as articles, research, and specific information related to the subject, located in academic repositories, court portals, and associations with national scope and relevance.

Keywords Labor Law; Consolidation of Labor Laws; Telework; Workplace Accident; Ergonomics; Privacy.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ANAMATRA – Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho

CF – Constituição Federal

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

CONAMAT – Congresso Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho

COVID-19 – Doença por Coronavírus 2019

INSS – Instituto Nacional do Seguro Social

LGPD – Lei Geral de Proteção de Dados

OIT – Organização Internacional do Trabalho

OPAS – Organização Pan-Americana da Saúde

SOBRATT – Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades

STF – Supremo Tribunal Federal

TRT – Tribunal Regional do Trabalho

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	11
2	PANORAMA DE EVOLUÇÃO DO TELETRABALHO NO DIREITO BRASILEIRO	13
2.1	AS NORMAS SOBRE TELETRABALHO ANTES DA REFORMA TRABALHISTA	14
2.2	AS NORMAS SOBRE TELETRABALHO DEPOIS DA REFORMA TRABALHISTA	15
2.3	AS NORMAS SOBRE O TELETRABALHO APÓS A PANDEMIA DO COVID-19	17
3	O ACIDENTE DE TRABALHO E SUA OCORRÊNCIA NA MODALIDADE DE TELETRABALHO	18
3.1	CONCEITO DE ACIDENTE DE TRABALHO	18
3.2	O ACIDENTE DE TRABALHO NO CONTEXTO DO TELETRABALHO	20
4	A RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR EM CASOS DE ACIDENTE DE TRABALHO NA MODALIDADE TELETRABALHO	23
4.1	RESPONSABILIDADE CIVIL NO DIREITO DO TRABALHO	23
4.2	A RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR NA MODALIDADE DE TELETRABALHO	26
5	LIMITES NA FISCALIZAÇÃO DO TELETRABALHO	30
5.1	IMPACTO DO TELETRABALHO NA PRIVACIDADE DO TRABALHADOR	30

5.2 A FISCALIZAÇÃO DAS CONDIÇÕES ERGONÔMICAS DE TELETRABALHO ALIADA AO RESPEITO À PRIVACIDADE DO TRABALHADOR	31
6 CONCLUSÃO	34
REFERÊNCIAS.....	36

1 INTRODUÇÃO

O teletrabalho foi regulamentado de maneira explícita apenas na Reforma Trabalhista de 2017, entretanto, verifica-se um notável crescimento dessa modalidade, especialmente em decorrência das consequências da pandemia de Covid-19, gerando, por consequência maiores discussões acerca da proteção ao meio ambiente do trabalho e da responsabilidade civil do empregador em casos de acidente de trabalho.

A pandemia não apenas reconfigurou a forma como muitos funcionários desempenham suas atividades, mas também destacou a relevância da segurança e do bem-estar dos trabalhadores. Diante desse cenário, surge o desafio complexo de reparar devidamente os danos enfrentados pelos teletrabalhadores em um ambiente profissional amplamente transformado. Isso sublinha a necessidade premente de estabelecer com clareza a responsabilidade do empregador, garantindo uma abordagem justa e equilibrada, com o intuito de proteger os trabalhadores e promover a adoção responsável do teletrabalho.

Diante desse contexto o presente trabalho surgiu através de questionamentos sobre os direitos garantidos em casos de acidente de trabalho na modalidade de teletrabalho. Dado que o teletrabalho representa uma modalidade de prestação de serviços relativamente nova e que há uma lacuna na legislação quando se trata de acidentes de trabalho nesse contexto, justificando a importância de abordar esse tema.

É crucial examinar o dever do empregador de garantir a saúde, a segurança e a integridade do teletrabalhador. Isso envolve uma análise abrangente das responsabilidades no teletrabalho, com o objetivo de determinar quem deve ser responsabilizado civilmente por incidentes acidentais resultantes das atividades laborais, quais os limites para que a fiscalização necessária não viole os princípios constitucionais que protegem a privacidade e o domicílio do teletrabalhador e como a legislação e jurisprudência pátria abordam esses cenários.

As abordagens metodológicas empregadas neste estudo serão exploratórias, com o propósito de determinar a responsabilidade do empregador em casos de acidente de trabalho ou doença ocupacional adquiridos pelo empregado durante o desempenho de suas funções laborais na modalidade de teletrabalho. Dividindo em

seções que abordarão primeiramente a conceituação e a evolução do teletrabalho na legislação nacional, em seguida uma seção sobre as implicações da responsabilidade civil do empregador em casos de acidentes e doenças associados ao teletrabalho, contemplando também elementos gerais da responsabilidade civil e delineando a responsabilidade do empregador por incidentes laborais, para em seguida dedicar uma seção à análise sobre as enfermidades relacionadas ao trabalho e as doenças ocupacionais, examinamos as principais lacunas e fragilidades presentes no ambiente de teletrabalho que podem levar a incidentes ocupacionais, problemas de saúde e como o empregador deve cumprir as normas de segurança do trabalho sem infringir direitos constitucionais do teletrabalhador.

2 PANORAMA DE EVOLUÇÃO DO TELETRABALHO NO DIREITO BRASILEIRO

Com o objetivo de comparar a conjuntura normativa antes e depois da reforma trabalhista de 2017 e compreender como a legislação brasileira progrediu ao longo dos anos no que diz respeito ao teletrabalho, considerando as leis atualmente em vigor, será analisada a evolução do teletrabalho no Direito Brasileiro.

Inicialmente, é necessário equiparar a forma tradicional de trabalho realizada nas instalações do empregador com o teletrabalho, que ocorre no domicílio do empregado ou remotamente, fora das dependências da empresa.

Isso porque a Terceira Revolução Tecnológica, que teve início na segunda metade do século XX, é caracterizada por mudanças contínuas em diversos campos do conhecimento. Em um contexto de economia globalizada, ela influencia significativamente as relações sociais, gerando transformações significativas. A telemática, resultado da integração entre computadores e sistemas de telecomunicações, possibilita a transmissão instantânea de dados, vozes e imagens ao redor do mundo em menos de um segundo (Süssekind, 1997).

O teletrabalho, uma forma de trabalho remoto realizado fora do local de trabalho tradicional, é uma modalidade que se enquadra no conceito mais amplo de trabalho a distância, que inclui também o trabalho em domicílio. Inicialmente associado principalmente ao setor industrial, ao longo dos anos expandiu-se para diversos outros setores econômicos. Quando o trabalho em domicílio é realizado mantendo contato com a empresa por meio de terminais tecnológicos, essa atividade é classificada como teletrabalho.

A partir dessa conceituação, devemos examinar os dispositivos incorporados à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) como tentativas de regulamentar essa modalidade de trabalho, que estava em constante crescimento e, portanto, demandava uma atenção mais específica no contexto trabalhista. Posteriormente, se chega à reforma trabalhista, que dedicou um capítulo inteiro ao teletrabalho, buscando regulamentar de maneira abrangente essa modalidade. É relevante destacar que esse avanço só foi possível graças aos esforços de organizações da sociedade, como a SOBRATT (Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades), bem como outras

associações que, durante um período de consulta pública, lutaram para garantir a inclusão desse tópico na reforma (Fincato, 2019).

Além disso, se observa a implementação da Medida Provisória 1.108 de 2022, transformada na Lei Ordinária 14.442 em resposta à crise sanitária global desencadeada pela COVID-19, sendo importante notar que essas ações foram introduzidas após a reforma trabalhista e consolidaram grandes entendimentos acerca do teletrabalho.

2.1 AS NORMAS SOBRE TELETRABALHO ANTES DA REFORMA TRABALHISTA

Inicialmente a Consolidação das Leis do Trabalho, Decreto Lei N. 5.452 de 1 de maio de 1943, não trouxe de maneira detalhada sobre o teletrabalho, apenas normatizando em seu artigo, Art. 6º que não haveria distinção de qual local o emprego cumpriria suas funções, desde que esteja caracterizada a relação de emprego:

Art.6º não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador e o executado no domicílio do empregado, desde que esteja caracterizada a relação de emprego (Brasil, 1943).

Apesar de o artigo 7º da Constituição Federal de 1988, que trata dos direitos trabalhistas, não abordar explicitamente o regime de teletrabalho, é evidente que, por analogia à relação de emprego, todos os benefícios e proteções estabelecidos para os trabalhadores convencionais também se aplicam aos teletrabalhadores, especialmente no que diz respeito à higiene, saúde e ergonomia no ambiente laboral (Brasil, 1988).

Para normatizar esse cenário a Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011, foi promulgada com o propósito de modificar o caput do artigo 6º da CLT, expandindo o escopo dos locais de trabalho contemplados em seu texto. A alteração possibilita agora que o ambiente de trabalho seja qualquer local em que o empregado possa manter contato telemático com o empregador.

O mencionado artigo também inclui o parágrafo único com o objetivo de regular a subordinação e supervisão do trabalho, utilizando meios informatizados disponíveis, pensando especialmente na regulamentação do teletrabalho.

Incluído pela Lei Nº 12.551, de 2011.

Art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego. Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.

Resta nítido que existiram tentativas dos legisladores de regulamentar a modalidade de teletrabalho, mas que essas restaram insuficientes diante da complexidade e amplitude do tema. Uma abordagem mais aprimorada se concretizou com os tópicos específicos ao teletrabalho incorporados pela reforma trabalhista de 2017.

2.2 AS NORMAS SOBRE TELETRABALHO DEPOIS DA REFORMA TRABALHISTA

A Lei 13.467 de 2017, mais conhecida como Reforma Trabalhista, buscou regulamentar as normas relacionadas à prestação de serviços. As alterações introduzidas impactaram o regime de teletrabalho, promovendo mudanças que já estavam sendo aplicadas na prática, mas que ainda não haviam sido explicitamente pontuadas na legislação, então um capítulo todo foi dedicado ao tema (Brasil, 2017).

Art. 75-A. A prestação de serviços pelo empregado em regime de teletrabalho observará o disposto neste Capítulo.

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

Com a adição dos artigos mencionados acima, a CLT passou a contar com a previsão explícita do teletrabalho, acompanhada de sua devida conceituação. Além disso, foram antecipadas as possibilidades de alteração do regime de trabalho, conforme estabelecido no artigo subsequente:

Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado. § 1º Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual. § 2º Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual.

No que diz respeito às responsabilidades do empregador em relação ao contrato de teletrabalho, foram adicionados os seguintes artigos:

Art. 75-D. As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito. Parágrafo único. As utilidades mencionadas no caput deste artigo não integram a remuneração do empregado.

Art. 75-E. O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho. Parágrafo único. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.

Torna-se mandatória a inclusão de cláusulas contratuais que estabeleçam a responsabilidade pela aquisição, manutenção e fornecimento dos equipamentos e infraestrutura indispensáveis para a execução do teletrabalho no domicílio do empregado. Além disso, há um reforço na obrigação do empregador em fornecer instruções claras e destacadas sobre as precauções necessárias para evitar doenças e acidentes de trabalho durante a realização das atividades de forma remota.

Além de introduzir o capítulo dedicado ao teletrabalho, a Lei nº 13.467/2017 também promoveu uma modificação no artigo 62 da CLT, no contexto da jornada de trabalho. Essa alteração estabelece que os empregados em regime de teletrabalho não estão sujeitos às disposições do referido capítulo. Consequentemente, esses trabalhadores não são submetidos à jornada normal mínima nem à remuneração por horas extras, dada a natureza flexível das horas de trabalho. Esse tema é objeto de diversas controvérsias e teve sua primeira alteração com a Medida Provisória 1.108 de 2022.

2.3 AS NORMAS SOBRE O TELETRABALHO APÓS A PANDEMIA DO COVID-19

A Medida Provisória 1.108 de 2022, transformada na Lei Ordinária 14.442 de 2022, buscou trazer melhorias na regulamentação do teletrabalho a partir do que foi observado na pandemia do COVID-19.

A primeira modificação significativa relacionada a essa modalidade refere-se ao inciso III do artigo 62 da CLT, que aborda a jornada de trabalho. Essa mudança foi motivada pela complexidade do controle de jornada por parte do empregador que acarreta alguns problemas práticos, como o potencial excesso de horas trabalhadas e a não inclusão das horas extras. (Delgado, 2017)

Dessa forma, a modificação traz que os teletrabalhadores que estejam sob o regime de jornada poderão receber horas extras. Apenas os teletrabalhadores que realizam atividades remuneradas com base na produção ou tarefa estão isentos das disposições do capítulo sobre duração e controle da jornada de trabalho. Isso ocorre porque no teletrabalho por produção, temos, por exemplo, aqueles que trabalham com comissões, já o teletrabalhador por tarefa, mesmo que mais raro, é aquele contratado para tradução de um documento, realizando a tarefa na hora que ele quer, sem se submeter a uma jornada, por exemplo.

A partir disso já é possível notar a imprescindibilidade da supervisão e monitoramento por parte do empregador das atividades desempenhadas pelos teletrabalhadores, podendo ocorrer por meio de métodos remotos, como sistemas de acesso ao computador, registros de entrada/saída, intranet e similares.

Adiante nos artigos, outra vantagem do teletrabalho introduzida no novo artigo 75-F da Consolidação das Leis do Trabalho é a priorização (não obrigatória) que os empregadores devem conceder na designação de posições que possam ser desempenhadas por meio do teletrabalho, destinando essa preferência aos trabalhadores com deficiência e aos trabalhadores que possuam filhos ou crianças sob guarda judicial com até 4 anos de idade.

A Lei 14.442/22 também estabelece diretrizes para a realização de atividades de estágio e aprendizado na forma de teletrabalho, representando um aspecto favorável. Isso ocorre mesmo considerando que estagiários e aprendizes não estão sujeitos às normas da Consolidação das Leis Trabalhistas.

3 O ACIDENTE DE TRABALHO E SUA OCORRÊNCIA NA MODALIDADE DE TELETRABALHO

3.1 CONCEITO DE ACIDENTE DE TRABALHO

A concepção do acidente de trabalho, como abordada por Serralvo (2020), passou por uma transformação significativa ao longo do tempo. A autora destaca que, em um passado recente, esse incidente era percebido como um infortúnio, carregando consigo a ideia de falta de sorte e desgraça. Em outras palavras, era encarado como um evento súbito, traumático e resultado do acaso, promovendo a concepção equivocada de que sua ocorrência era imprevisível e inevitável. Dessa forma, Serralvo informa que o acidente de trabalho era classificado como uma força maior ou caso fortuito, dada a impossibilidade de antecipar o evento ou evitar suas consequências.

Contudo, conforme ressaltado por Cairo Jr (2014), a visão contemporânea repudia essa perspectiva antiquada. A doutrina moderna afasta-se desse conceito, substituindo-o pela convicção na possibilidade de previsão, mesmo que em termos abstratos, e, conseqüentemente, de prevenção. Isso se deve ao entendimento atual de que as causas dos acidentes de trabalho são elementos perfeitamente identificáveis no ambiente laboral. Nessa abordagem renovada, Cairo Jr (2014) destaca que a visão fatalista é substituída pela convicção de que a prevenção não é apenas viável, mas fundamental para garantir a segurança e o bem-estar dos trabalhadores.

De acordo com o artigo 19 da Lei nº 8.213/91, são estabelecidas as definições de acidente de trabalho, bem como as responsabilidades da empresa em caso de ocorrência e as penalidades correspondentes:

Art. 19. Acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art. 11 desta Lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho.
§ 1º A empresa é responsável pela adoção e uso das medidas coletivas e individuais de proteção e segurança da saúde do trabalhador.
§ 2º Constitui contravenção penal, punível com multa, deixar a empresa de cumprir as normas de segurança e higiene do trabalho.

§ 3º É dever da empresa prestar informações pormenorizadas sobre os riscos da operação a executar e do produto a manipular.
 § 4º O Ministério do Trabalho e da Previdência Social fiscalizará e os sindicatos e entidades representativas de classe acompanharão o fiel cumprimento do disposto nos parágrafos anteriores, conforme dispuser o Regulamento.

Nesse sentido, a Lei nº 8.213/91 conceitua o acidente de trabalho como aquele que se dá no exercício do trabalho a serviço do empregador, e independe do local onde a função é realizada, podendo assim ser interpretado que estão abrangidos também os teletrabalhadores.

Em adição ao artigo 19 da Lei nº 8.213/91, o artigo 20 destaca que as perturbações funcionais, como as conhecidas doenças ocupacionais adquiridas ou agravadas pela repetição, que agem de forma silenciosa ao longo do tempo, agora são equiparadas aos acidentes típicos, súbitos e inesperados que ocorrem pontualmente (Santos, 2019).

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.

A legislação também contempla outras situações equiparadas ao acidente de trabalho para fins legais, referindo-se às ocorrências que podem resultar na incapacidade laborativa do trabalhador devido à função desempenhada, sendo denominadas como acidentes do trabalho por equiparação legal.

Como evidenciado pela citação dos artigos, o legislador não logrou criar um conceito abrangente de acidente de trabalho que englobasse todas as situações em que o exercício da atividade profissional pelo empregado resulta em incapacidade laborativa (Oliveira, 2013). Diante da ausência de um conceito universal para o acidente de trabalho, recorre-se à equiparação quando o empregado perde ou tem sua capacidade laborativa reduzida devido a eventos previstos legalmente.

3.2 O ACIDENTE DE TRABALHO NO CONTEXTO DO TELETRABALHO

Na grande maioria dos casos, os profissionais em teletrabalho desempenham suas funções utilizando um computador, sentados diante de um monitor colocado sobre uma mesa. Esse cenário por si só já adianta que os acidentes de trabalho mais comuns entre esses trabalhadores estão associados a maus hábitos ergonômicos e lesões decorrentes de esforço repetitivo. Conforme indicado por Alice Monteiro de Barros (2017), a inadequação dos elementos que compõem o ambiente de trabalho, como a colocação inadequada do monitor e do computador, a orientação inadequada em relação à luz, a mesa não nivelada e de dimensões insuficientes, o assento não ajustável e inapropriado para a estatura do trabalhador, podem resultar em fadiga visual e problemas musculoesqueléticos na região dorsolombar, dado que o teletrabalhador permanece por longos períodos em uma única posição.

De acordo com informações do Ministério da Saúde (Brasil, 2022), o Sistema de Informação de Agravos de Notificação (SINAN) registrou aproximadamente 1,2 milhão de ocorrências de acidentes de trabalho no país ao longo dos últimos 11 anos. Além disso, análises da mesma fonte indicam que fatores ergonômicos associados ao trabalho remoto, como o uso de cadeiras inadequadas, má postura prolongada, falta de suporte adequado para dispositivos eletrônicos, jornadas extensas e a sobrecarga com múltiplas tarefas, têm contribuído para agravar as condições de saúde.

O Ministério da Saúde (Brasil, 2022) também destaca um aumento na incidência de doenças ocupacionais no contexto do teletrabalho, incluindo transtornos mentais relacionados ao trabalho, estresse e burnout, lesão por esforço repetitivo (LER), distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho (DORT), perda auditiva induzida pelo ruído (PAIR), pneumoconiose, dermatose e câncer ocupacional.

O conceito mais contemporâneo adotado pelo INSS (Instituto Nacional do Seguro Social) combina os termos LER (Lesões por Esforços Repetitivos) e DORT (Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho), resultando na sigla LER/DORT para categorizar a síndrome que engloba diversos sintomas de dor, deformação e fadiga nas partes do corpo mais solicitadas durante a atividade laboral, podendo ocorrer de forma simultânea ou não (Monteiro, 2020).

Além disso, é importante destacar que o Ministério da Saúde (Brasil, 2001) alerta para a complexa questão associada à exposição sonora, considerando-a um

dos principais desafios nos âmbitos da saúde ocupacional e ambiental na contemporaneidade, dada suas consequências prejudiciais ao organismo humano.

A Síndrome de Burnout, conforme descrita pela Organização Pan-Americana da Saúde (OPAS, 2019) em sua 11ª Revisão da Classificação Internacional de Doenças (CID-11), emerge como um fenômeno intrinsecamente vinculado ao âmbito ocupacional. Nesse cenário, a OPAS (2019) define a síndrome como "o estresse crônico no ambiente de trabalho, manifestando-se por meio de três dimensões: exaustão ou esgotamento energético, distanciamento mental em relação ao trabalho e redução da eficácia profissional".

Nesse contexto, Weirich e Galio (2023) destacam a considerável pressão exercida sobre os teletrabalhadores, especialmente no que diz respeito ao controle de horários, o que contribui para o aumento expressivo de problemas relacionados a aspectos psicológicos. O intenso comprometimento, conforme apontado por eles, representa um desafio que afeta não apenas a saúde mental, mas também os aspectos físicos e sociais dos trabalhadores.

Weirich e Galio (2023) também enfatizam a necessidade urgente do reconhecimento do direito à desconexão, uma perspectiva também respaldada por Fincato e Lemonje (2023). Isso se deve ao fato de que a manutenção de conexões com as demandas laborais durante os intervalos intrajornadas e entrejornadas, nas férias e durante o repouso remunerado, evidencia prejuízos que incluem a impossibilidade de restabelecimento de energia, a preservação da saúde mental e o risco de desenvolvimento da Síndrome de Burnout.

É crucial estabelecer uma conexão entre os posicionamentos doutrinários e a Síndrome de Burnout, uma vez que o teletrabalho possui maiores vulnerabilidades em ter jornadas prolongadas e extenuantes, existindo maiores dificuldades na desconexão e, conseqüentemente, encerramento da jornada podendo representar um fator de risco para o desenvolvimento dessa síndrome. Nesse contexto, é estabelecida uma relação crucial entre o trabalho, a carga horária excessiva e os impactos existenciais, sublinhando a urgência de proteger os direitos dos teletrabalhadores, especialmente quando submetidos a jornadas prejudiciais à qualidade de vida, ressaltando a importância da monitorização rigorosa das condições de trabalho para assegurar o bem-estar dos empregados.

Portanto, mais diversos são os cenários de ocorrência do acidente de trabalho na modalidade do teletrabalho. A vulnerabilidade do teletrabalhador pode ser observada em diversas circunstâncias que, por mais possam ser qualificadas como de difícil comprovação, possuem a necessidade de serem tratadas com cautela.

4 A RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR EM CASOS DE ACIDENTE DE TRABALHO NA MODALIDADE TELETRABALHO

4.1 RESPONSABILIDADE CIVIL NO DIREITO DO TRABALHO

Tartuce (2022) ressalta que o Código Civil, em seu artigo 927, parágrafo único, explicitamente reconhece a responsabilidade objetiva em situações previstas por lei ou quando a atividade exercida pelo causador do dano acarreta riscos aos direitos de terceiros.

Conforme o art. 927 do código civil:

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

Ao examinar o dispositivo legal, Tartuce (2022) destaca que a responsabilidade objetiva, presente no parágrafo único do artigo 927, é considerada uma exceção e é aplicada nos casos em que a regra geral legal não se aplica. Segundo Tartuce (2022), a adoção da responsabilidade objetiva como norma poderia potencialmente resultar em abusos, favorecendo o enriquecimento sem causa.

Adicionalmente, de acordo com as explanações de Tartuce (2022), ao abordar a responsabilidade civil do empregador, é essencial distinguir entre sua responsabilidade direta e indireta. O autor define a responsabilidade direta como violações das normas relacionadas ao Direito do Trabalho, enquanto a responsabilidade indireta é conceituada como a responsabilidade do empregador por atos praticados por seus empregados ou prepostos, conforme estabelecido no art. 932, inc. III, do Código Civil. Tartuce (2022) destaca que a responsabilidade direta do empregador se manifesta em situações que englobam desde doenças ocupacionais até a violação das normas de segurança no ambiente de trabalho.

Complementarmente, Tartuce (2022) apresenta situações evidentes de imprudência ou negligência por parte do empregador, tais como a falta de fornecimento de treinamento adequado, a ausência de disponibilização de

equipamentos de segurança aos trabalhadores ou a realização de suas atividades em condições laborativas aquém do mínimo estabelecido pela legislação pertinente. Tartuce (2022) exemplifica os tipos de danos passíveis de reparação no contexto laboral, o autor discorre sobre os prejuízos materiais suportados pelos trabalhadores, englobando tanto os danos emergentes quanto os lucros cessantes, a perda de capacidade laborativa, danos morais, questões relacionadas ao assédio moral, além dos danos estéticos, existenciais, entre outros que permeiam a complexidade da relação de trabalho, proporcionando uma visão abrangente dessas diversas dimensões.

Serralvo (2020) destaca que a responsabilidade civil do empregador diante de acidentes de trabalho exige a presença de elementos como o dano, o nexo causal e o componente subjetivo, seja na forma de dolo ou culpa. Nesse contexto, a oitava turma do Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 4ª Região proferiu decisão:

DOENÇA OCUPACIONAL. RESPONSABILIDADE CIVIL. Comprovada existência de nexo causal ou concausal entre a patologia apresentada pela parte reclamante e o seu trabalho em favor da parte reclamada, impõe-se a responsabilização da empregadora pelos danos morais e materiais suportados pela trabalhadora. (TRT da 4ª Região, 8ª Turma, 0020731-97.2021.5.04.0663 ROT, em 19/08/2022, Desembargadora Brígida Joaquina Charao Barcelos)

A decisão proferida pela oitava turma do TRT da 4ª Região destaca a necessidade de evidenciar o nexo causal entre a condição patológica e o trabalho, resultando na imputação da responsabilidade da empregadora pelos prejuízos morais e materiais.

Ampliando o panorama, o Plenário do Supremo Tribunal Federal (STF) julgou o recurso extraordinário (RE 828040) e fixou sua tese para fins de repercussão geral (tema 932), se posicionando da seguinte forma:

EMENTA: DIREITO CONSTITUCIONAL. DIREITO DO TRABALHO. RECURSO EXTRAORDINÁRIO. REPERCUSSÃO GERAL RECONHECIDA. TEMA 932. EFETIVA PROTEÇÃO AOS DIREITOS SOCIAIS. POSSIBILIDADE DE RESPONSABILIZAÇÃO OBJETIVA DO EMPREGADOR POR DANOS DECORRENTES DE ACIDENTES DE TRABALHO. COMPATIBILIDADE DO ART. 7, XXVIII DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL COM O ART. 927, PARÁGRAFO ÚNICO, DO CÓDIGO CIVIL. APLICABILIDADE PELA JUSTIÇA DO TRABALHO. 1. A responsabilidade civil subjetiva é a regra no Direito

brasileiro, exigindo-se a comprovação de dolo ou culpa. Possibilidade, entretanto, de previsões excepcionais de responsabilidade objetiva pelo legislador ordinário em face da necessidade de justiça plena de se indenizar as vítimas em situações perigosas e de risco como acidentes nucleares e desastres ambientais. 2. O legislador constituinte estabeleceu um mínimo protetivo ao trabalhador no art. 7º, XXVIII, do texto constitucional, que não impede sua ampliação razoável por meio de legislação ordinária. Rol exemplificativo de direitos sociais nos artigos 6º e 7º da Constituição Federal. 3. Plena compatibilidade do art. 927, parágrafo único, do Código Civil com o art. 7º, XXVIII, da Constituição Federal, ao permitir hipótese excepcional de responsabilização objetiva do empregador por danos decorrentes de acidentes de trabalho, nos casos especificados em lei ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor implicar, por sua natureza, outros riscos, extraordinários e especiais. Possibilidade de aplicação pela Justiça do Trabalho. 4. Recurso Extraordinário desprovido. TEMA 932. Tese de repercussão geral: "O artigo 927, parágrafo único, do Código Civil é compatível com o artigo 7º, XXVIII, da Constituição Federal, sendo constitucional a responsabilização objetiva do empregador por danos decorrentes de acidentes de trabalho, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida, por sua natureza, apresentar exposição habitual a risco especial, com potencialidade lesiva e implicar ao trabalhador ônus maior do que aos demais membros da coletividade". (RE 828040, Relator(a): ALEXANDRE DE MORAES, Tribunal Pleno, julgado em 12/03/2020, PROCESSO ELETRÔNICO REPERCUSSÃO GERAL - MÉRITO DJe-161 DIVULG 25/06/2020 PUBLIC 26/06/2020) (grifo nosso)

Portanto, de acordo com a visão do Plenário do STF, os trabalhadores que desempenham atividades de risco, ou que têm esse direito previsto por lei, têm o direito à indenização por danos decorrentes de acidentes de trabalho, sem a necessidade de comprovação de culpa ou dolo por parte do empregador, enquanto os demais seguem sujeitos às normas da responsabilidade civil subjetiva.

Por esse ângulo, a 11ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 3ª Região, decidiu:

SÍNDROME DE BURNOUT. DOENÇA OCUPACIONAL EQUIPARADA A ACIDENTE DO TRABALHO. CULPA EXCLUSIVA DA RÉ. INDENIZAÇÃO DEVIDA DE FORMA INTEGRAL. Diagnosticada no curso do contrato de trabalho a Síndrome de Burnout (síndrome do "esgotamento profissional") que levou ao afastamento previdenciário da autora, e não havendo prova de que atividades alheias ao trabalho tenham atuado como concausa, impõe-se reformar a sentença para declarar a culpa exclusiva da reclamada e, conseqüentemente, afastar o entendimento de que as indenizações por danos morais e materiais seriam devidas pela metade. (TRT da 3ª

Região, 11ª Turma, 0011315-34.2022.5.03.0070 ROT, em 25/01/2024, Desembargador Relator Antônio Gomes de Vasconcelos)

Nesta decisão, foi dado provimento ao recurso da parte autora, afastando a declaração de culpa concorrente da autora, devendo-se atribuir à reclamada a culpa exclusiva pela doença ocupacional que a acometeu. O laudo pericial concluiu pelo nexo causal entre as atividades desenvolvidas ao longo do contrato de trabalho e as patologias que acometem a reclamante, quais sejam ansiedade e quadro depressivo. Assim, a decisão favoreceu a trabalhadora, ao concluir por meio de perícia que o trabalho contribuiu como concausa para a síndrome de burnout da parte reclamante. Nesse contexto, a decisão equiparou o caso a um acidente de trabalho, dando ensejo ao pagamento do período estabilitário e reconhecendo o direito à indenização.

Dessa forma, com embasamento nos julgados apresentados, torna-se claro que a responsabilidade civil do empregador é, geralmente, subjetiva. Isso implica que os demais trabalhadores que não aqueles de atividades de riscos, devem comprovar o dano ou a culpa do empregador para buscar o ressarcimento dos danos eventualmente causados.

4.2 A RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR NA MODALIDADE DE TELETRABALHO

Embora a CLT já estabelecesse as responsabilidades do empregador anteriormente, foi por meio da reforma trabalhista de 2017 que algumas disposições específicas relacionadas ao teletrabalho foram incorporadas, como pontuado anteriormente.

O artigo 75-D estabelece que o empregador que adota o teletrabalho é encarregado de providenciar os materiais necessários e manter um ambiente de trabalho saudável e adequado. Isso resulta em melhorias significativas na infraestrutura e ergonomia para o teletrabalhador (Brasil, 2017).

Quanto à responsabilidade de supervisão no teletrabalho, o Artigo 75-E da CLT determina que, mesmo que o trabalho seja realizado na residência do funcionário, o empregador possui o direito e a obrigação de monitorar e orientar seus subordinados, com o objetivo de prevenir qualquer situação que possa representar riscos à saúde do empregado.

O referido artigo estabelece que o empregado tem a obrigação de acatar essas orientações, sendo inclusive obrigatória a assinatura de um termo de responsabilidade, comprometendo-se a seguir as recomendações (Brasil, 2017).

Embora possa parecer que a lei esteja isentando o empregador de responsabilidade em casos de acidentes no teletrabalho, a assinatura do termo de compromisso pelo empregado não exime o empregador de sua responsabilidade. Esse é o entendimento seguido pela Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (ANAMATRA) que no Enunciado 72, da 6ª Comissão do XIX Congresso Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (CONAMAT) trouxe no seguinte sentido:

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.

Esses enunciados, como destaca Moreira (2022), afirmam que a mera assinatura, por parte do trabalhador, de um termo de responsabilidade não isenta o empregador de possíveis responsabilidades por danos resultantes dos riscos ambientais do teletrabalho. A aplicação do enunciado 72 é embasada no art. 7º, XXII, da Constituição, em conjunto com o art. 927, parágrafo único, do Código Civil. Sob esse prisma, o TRT da 3ª Região julgou:

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. DOENÇA PROFISSIONAL. CULPA DO EMPREGADOR. EMPREGADO EM DOMICÍLIO. O fato de o empregado trabalhar em domicílio não constitui, por si só, motivo para eximir o empregador da observância das normas de segurança e medicina do trabalho, colocando o trabalhador à margem da proteção legal que deve abranger "todos os locais de trabalho", sem distinção (artigo 154 da CLT). É certo que não há como exigir do empregador, em semelhante circunstância, a fiscalização cotidiana dos serviços prestados, inclusive quanto à efetiva observância pelo empregado das normas de segurança e medicina, mesmo porque a casa é asilo inviolável do indivíduo, ninguém nela podendo penetrar sem o consentimento do morador, salvo em caso de flagrante delito ou desastre, ou para prestar socorro, ou, durante o dia, por determinação judicial, nos termos da garantia estatuída no artigo 5º, inciso XI, da Constituição Federal. Essa particularidade, sem dúvida, constitui elemento que vai interferir na gradação da culpa do empregador em

relação a eventual doença profissional constatada, mas não permite isentá-lo do cumprimento de obrigações mínimas, como a de instruir os empregados quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais, nos termos do artigo 157, II, da CLT, além de fornecer mobiliário adequado, orientando o empregado quanto à postura correta (artigo 199 da CLT), pausas para descanso, etc. Verificado o descumprimento dessas obrigações primordiais pelo empregador, em face da sua omissão negligente no tocante aos cuidados com a saúde da empregada, é inegável a sua culpa no surgimento da doença profissional constatada, incidindo sua responsabilidade pela compensação do dano moral sofrido pela obreira. (TRT-3 - RO: 1626808 00208-2006-143-03-00-2, Relator: Heriberto de Castro, Turma Recursal de Juiz de Fora, Data de Publicação: 17/09/2008, DJMG. Página 14) (grifo nosso)

A jurisprudência mencionada enfatiza que o trabalho em domicílio não exime o empregador do cumprimento das normas de segurança e medicina do trabalho, conforme estabelecido no artigo 154 da CLT. Do acórdão, infere-se que o empregador é responsável por instruir os trabalhadores sobre precauções, fornecer mobiliário adequado e orientar sobre a postura correta. Portanto, a negligência do empregador nessas obrigações, quando associada ao surgimento de doença profissional, justifica a responsabilidade por danos morais ao empregado.

Ainda não há muitos julgados trazendo sobre o tema dessa responsabilidade no cenário específico do teletrabalho. No entanto, importante mencionar a decisão judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região que, em 2019 no seguinte sentido:

[...]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. (Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região. 2. Turma. RO-0024280-79.2016.5.24.0002. Relator Desembargador Francisco das Chagas Lima Filho. Data de publicação 23 de abril de 2019.)

A decisão mencionada anteriormente evidencia de maneira clara que não se limita apenas a um dever de orientação por parte do empregador, como aparentemente sugerido pelo artigo 75-E da CLT. Na verdade, ela também ressalta, com base em normas constitucionais, como o inciso XXII do art. 7º da Constituição, e nas disposições da Convenção 155 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que o empregador tem o dever de fiscalizar as condições em que o empregado desempenha suas atividades.

Apesar da escassez de jurisprudências sobre o tema, é claro pela interpretação da doutrina e da legislação que, no caso de um empregado sofrer um acidente decorrente do exercício de suas atividades profissionais, mesmo quando trabalha em regime de home office, o empregador deve ser responsabilizado pelos danos sofridos pelo empregado, desde que sua omissão em fornecer e diagnosticar um ambiente de trabalho seguro e saudável seja devidamente comprovada.

Dessa forma, resta nítido que a responsabilidade civil em casos de acidente de trabalho na modalidade de teletrabalho também se dará na forma subjetiva, sendo necessária a apuração do componente subjetivo na forma de dolo ou culpa para atestar a responsabilidade do empregador.

Considerando que os artigos 154 e 157 da CLT estabelecem que todos os locais de trabalho, tanto dentro quanto fora das empresas, estão abrangidos, é imperativo notar que, mesmo na modalidade em que a fiscalização se torna mais complexa, ela permanece crucial no que diz respeito às doenças ocupacionais e aos acidentes de trabalho (Carolina, 2021).

5 LIMITES NA FISCALIZAÇÃO DO TELETRABALHO

Após entendimento das diversas possibilidades de ocorrência de acidente de trabalho na modalidade do teletrabalho e a responsabilidade do empregador sobre elas, urge a discussão acerca das medidas de fiscalização que podem ser implementadas pelos empregadores e quais seriam seus limites para o que os direitos fundamentais da privacidade e à inviolabilidade do domicílio não sejam infringidos.

5.1 IMPACTO DO TELETRABALHO NA PRIVACIDADE DO TRABALHADOR

No contexto brasileiro, não existe uma regulamentação específica na legislação trabalhista que aborde como a fiscalização no teletrabalho se dará e como ela respeitará os limites da privacidade do teletrabalhador. Entretanto, certos dispositivos legais, incluindo a Constituição Federal, a CLT e a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), podem ser invocados para assegurar a preservação da privacidade dos trabalhadores em regime de home office.

Isso porque os perigos para o teletrabalhador não se limitam apenas a potenciais questões físicas ou ergonômicas, estendendo-se a outras características de sua personalidade, como a honra, imagem, intimidade, liberdade, autoestima, sexualidade, saúde, lazer, integridade física e proteção de dados pessoais, bem como sua dignidade pessoal (Goldschmidt, 2019).

A vulnerabilidade é notada nos diversos cenários de instalação de softwares que fotografam o funcionário, a tela do computador do funcionário, captura o que o funcionário digita e conseguem ligar ou desligar o sistema de webcam do computador, muitas vezes com a justifica de controle de produtividade e contabilização das horas de trabalho.

Não existe no Brasil pesquisas que demonstrem qual é a dimensão do uso desses tipos de ferramenta pelos empregadores, mas há indícios que, principalmente após a pandemia do COVID-19, o uso teve um aumento significativo. Nos Estados Unidos, existe um estudo que calcula que 6 em cada 10 empresas faz o uso de algum desses tipos de monitoramento, conforme pesquisa da Digital.com (Estadão, 2022).

Conforme estabelecido pela CLT, cabe ao empregador adotar medidas de segurança e preservar a dignidade do trabalhador, o que abrange a proteção da

privacidade. A partir disso, é possível refletir como alguns tribunais podem se comportar, um exemplo é o seguinte julgado da 8ª Vara do Trabalho de Goiânia:

Ainda se observa outra modalidade de assédio moral ou, na visão de muitos doutrinadores, outra forma de se praticar o assédio moral organizacional, ou seja, observa-se a figura do teleassédio moral ou assédio moral eletrônico, figura esta peculiar que é engendrada por meio de controles por “softwares” de computador, se fiscalizando não somente a realização das tarefas e da produtividade, mas toda e qualquer atitude durante o expediente do empregado, sua conduta, inclusive o tempo necessário para “respirar”. É a típica relação gratificação-sanção. Ou seja, enquanto o empregado cumpre as metas é elogiado; a partir do momento que não as cumpre é repreendido. (Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região. Reclamação Trabalhista nº 10687-35.2013.5.18.8. Juiz Luiz Eduardo da Silva Paraguassu. Data de Publicação: 09/10/2013, DEJT

Dessa forma, é necessário equilibrar o direito à privacidade do teletrabalhador, que agora utiliza ferramentas tecnológicas, com o ambiente de trabalho virtual que é sua própria residência. Esse conflito surge devido ao fato de que a residência sempre foi considerada uma zona de reserva, na qual apenas pessoas selecionadas têm permissão para entrar.

As ramificações legais para organizações e colaboradores incluem a responsabilidade da empresa em assegurar a proteção da privacidade do trabalhador em regime de teletrabalho. As empresas devem instituir políticas transparentes de privacidade e segurança, sendo fundamental que essas políticas estejam em conformidade com os direitos do trabalhador à privacidade.

5.2 A FISCALIZAÇÃO DAS CONDIÇÕES ERGONÔMICAS DE TELETRABALHO ALIADA AO RESPEITO À PRIVACIDADE DO TRABALHADOR

Supor que as condições de teletrabalho estejam isentas de qualquer controle acarretaria um risco substancial tanto para os empregados quanto para os empregadores, podendo, inclusive, tornar inviável a prática do teletrabalho. Esse cenário é particularmente relevante ao se ponderar sobre os riscos de condições adversas resultantes especificamente do teletrabalho, abrangendo aspectos como problemas osteomusculares, questões mentais e complicações provenientes do esforço repetitivo, como já pontuadas anteriormente.

A Constituição Federal em seu inciso XI do artigo 5º, de fato, ao qualificar a casa como "asilo inviolável do indivíduo", determina que é proibido entrar "sem autorização do morador", com exceções restritas a situações de "flagrante delito ou desastre", assistência em caso de emergência ou "durante o dia, mediante ordem judicial".

A Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (ANAMATRA) no Enunciado 83, da 6ª Comissão do XIX Congresso Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (CONAMAT) entende que é dever do empregador fiscalizar o ambiente de trabalho:

83. TELETRABALHO: CONTROLE DOS RISCOS LABOR-AMBIENTAIS 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.

Parte-se para o questionamento do cumprimento dessa orientação sem que, por exemplo, os princípios constitucionais da inviolabilidade da intimidade e da vida privada sejam feridos, já que se fala em uma análise do espaço físico na casa do trabalhador. A questão específica do acesso de órgãos de fiscalização do trabalho a espaços residenciais já possui opinião no âmbito jurídico brasileiro. A Instrução Normativa nº 110, do extinto Ministério do Trabalho e Emprego, regulando o cumprimento das normas referentes ao trabalho doméstico, dispõe, em seu artigo 4º:

Art. 4º Em caso de necessidade de fiscalização do local de trabalho, o AFT, após apresentar sua Carteira de Identidade Fiscal (CIF) e em observância ao mandamento constitucional da inviolabilidade do domicílio, dependerá de consentimento expresso e escrito do empregador para ingressar na residência onde ocorra a prestação de serviços por empregado doméstico.

O entendimento posto acima é datado de 2014, mas, mais recentemente, em 2018, a questão foi abordada no Enunciado 23 do XIX Congresso Nacional dos Magistrados do Trabalho:

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.

Resta nítido que o ponto central da fiscalização do ambiente privativo do empregador é o consentimento, pois tratando-se da fiscalização do posto de trabalho quanto às normas de saúde e segurança, as tutelas maiores devem ser dedicadas à ergonomia na execução das atividades.

É preciso analisar com razoabilidade a infringência dos princípios constitucionais que protegem a moradia e privacidade do trabalhador. Tendo em vista se tratar de uma situação excepcional e que pode ter seus limites estipulados por mecanismos de anuência, marcação prévia e diálogo, é visado apenas a preservação do bem-estar e de outros princípios constitucionais como o direito ao equilíbrio ambiental na atividade de trabalho.

6 CONCLUSÃO

Em resumo, as elucidações feitas permitiram comprovar que a responsabilidade do empregador pelos teletrabalhadores tem caráter subjetivo, sendo necessário atestar presença de elementos como o dano, o nexo causal e o componente subjetivo, sejam na forma de dolo ou culpa, mas não o exime por não se tratar de um regime presencial de trabalho. A demonstração das diversas causas de acidente de trabalho nessa modalidade indica a enorme vulnerabilidade desses trabalhadores.

A problemática é encontrada nos perigos e nas nuances da fiscalização, ou seja, mesmo que o empregador tenha o dever de fiscalizar, é necessário aliar essa fiscalização a proteção da privacidade e do domicílio do empregado por meio de acordos e sistemas confiáveis de monitoramento.

Para alcançar essa conclusão, o presente trabalho iniciou sua abordagem a partir do conceito de teletrabalho, delineando sua trajetória no contexto jurídico brasileiro. Realizou-se uma análise abrangente da evolução desse conceito, evidenciando como as demandas impulsionadas pelas Tecnologias de Informação e Comunicação introduziram parâmetros adicionais para a proteção do teletrabalhador.

Foi de suma importância observar que essa modalidade teve sua formalização na legislação brasileiro em em 2011 com a Lei 12.551, que adicionou o Artigo 6º à CLT para proibir a discriminação ou tratamento diferenciado em relação a outras modalidades de trabalho. A Lei nº 13.467/2017 trouxe uma definição mais detalhada no Artigo 75-B da CLT, enquanto a Lei nº 14.442/2022 introduziu modificações, incluindo a possibilidade de prestação de serviços fora das dependências do empregador.

Foi procurado descrever o que seria o acidente de trabalho, a partir das definições trazidas pela Lei nº 8.213/1991, ampliando sua ocorrência para os casos ocorridos na modalidade de teletrabalho, abrangendo transtornos mentais relacionados ao trabalho, estresse, burnout, lesão por esforço repetitivo (LER), distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho (DORT), perda auditiva induzida pelo ruído (PAIR), pneumoconiose, dermatose e câncer ocupacional.

Então frente a esses desafios postos, surgiu a indagação central acerca da abrangência da responsabilidade dos empregadores diante das novas formas de

teletrabalho, considerando que a qualidade do ambiente laboral impacta diretamente na saúde e segurança dos trabalhadores. Ao analisar a responsabilidade civil do empregador, conforme jurisprudência, se observa que, em sua maioria, essa responsabilidade é subjetiva. Contudo, diante dos possíveis danos aos teletrabalhadores, assim como a todos os trabalhadores, e da necessidade de tratamento equitativo em relação ao trabalho presencial, salvo disposição legal em contrário, torna-se crucial assegurar uma proteção mais eficaz dos direitos e da segurança dos trabalhadores nesse cenário laboral.

Além disso, salientou-se que o art. 75-E da CLT, que atribui ao teletrabalhador a responsabilidade pela assinatura de um termo de responsabilidade relacionado à segurança e saúde nesse ambiente laboral, e a liberdade contratual prevista no dispositivo 75-D da CLT não isenta o empregador de teletrabalho do cumprimento das normas de segurança e medicina do trabalho. Dessa forma, em consonância com o art. 145 da CLT, ressalta-se a importância de o empregador instruir os empregados por meio de ordens de serviço, adotar medidas determinadas pelo órgão regional competente e facilitar o exercício da fiscalização pela autoridade competente.

Por fim, foi dedicado um capítulo para a provação sobre os limites que essa fiscalização para prevenção do acidente de trabalho deve ter. A legislação brasileira é omissa no tocante a essas barreiras, entretanto existem orientações que norteiam um entendimento que visa proteger tanto a privacidade e do domicílio do trabalhador, quanto suas condições de trabalho.

Portanto, o teletrabalho deve ser abordado com a mesma amplitude em relação à responsabilidade civil do empregador, tanto em casos de descumprimento de prerrogativas quanto na manutenção de um ambiente seguro e higiênico, comparado aos empregadores em regime presencial. Esse entendimento conclui nosso estudo, fornecendo uma base sólida para abordar e lidar com as complexas questões da responsabilidade no contexto do teletrabalho.

REFERÊNCIAS

ACCIOLY, Clara Lacerda. **A proteção de dados do trabalhador: o Direito do Trabalho constitucionalizado e seu diálogo com o direito à privacidade**. Revista dos Estudantes de Direito da UnB, Brasília, v. 15, p. 255-264, 2018. Disponível em: <https://periodicos.unb.br/index.php/redunb/article/view/22429>. Acesso em 30 de novembro de 2023.

ALMEIDA, Amador Paes D. **CLT comentada**. 9 ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2015.

AMARAL, Francisco. **Introdução ao Direito Civil**. 7 ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2008.

BARROS, Alice Monteiro de. **Contratos e regulamentações especiais de trabalho: peculiaridades, aspectos controvertidos e tendências**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2002.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 11^a. ed. São Paulo: LTr, 2017.

BARROS, Alice Monteiro de. **Contratos e regulamentações especiais de trabalho: peculiaridades, aspectos controvertidos e tendências**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2002, p. 173

BRASIL. **2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho** (2017) XIX Congresso Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho - Conamat. Brasília, 2018. Disponível em: https://www.anamatra.org.br/attachments/article/27175/livreto_RT_Jornada_19_Conamat_site.pdf. Acesso em: 15 de novembro de 2023.

BRASIL. **Acidentes de trabalho podem acontecer em home office; saiba como prevenir**. 2022. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/noticias/2022/julho/acidentes-de-trabalho-podem-acontecer-em-home-office-saiba-como-prevenir> Acesso em 10 de outubro de 2023.

BRASIL. **Código Civil**. Lei n. 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/2002/L10406compilada.htm Acesso em 29 de setembro de 2023.

BRASIL. **Consolidação das leis do trabalho**. Decreto-lei n. 5.452, de 1 de maio de 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm Acesso em 29 de setembro de 2023.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil (1988)**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm Acesso em 29 de setembro de 2023.

BRASIL. Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm Acesso em 29 de setembro de 2023.

BRASIL. Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/L13709.htm. Acesso em 29 de setembro de 2023.

BRASIL. Lei n. 14.442, de 2 de setembro de 2022. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Lei/L14442.htm Acesso em 29 de setembro de 2023.

BRASIL. Lei n. 8.213 de 24 de julho de 1991. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/8213cons.htm Acesso em 29 de setembro de 2023.

BRASIL. **Medida Provisória nº 905**, de 11 de novembro de 2019. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/mpv/mpv905.htm. Acesso em 29 de setembro de 2023.

BRASIL. Ministério da Saúde do Brasil. Organização Pan-Americana da Saúde no Brasil. **Doenças relacionadas ao trabalho: manual de procedimentos para os serviços de saúde**. Organizado por Elizabeth Costa Dias; colaboradores Idelberto Muniz Almeida et al. – Brasília: Ministério da Saúde do Brasil, 2001. Disponível em: https://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/doencas_relacionadas_trabalho1.pdf Acesso em 15 de novembro de 2023.

BRASIL. Ministério da Saúde. Secretaria de Atenção à Saúde. Departamento de Ações Programáticas Estratégicas. **Pneumoconioses**. Brasília: Editora do Ministério da Saúde, 2006. Disponível em: https://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/06_0443_M.pdf Acesso em 15 de novembro de 2023.

BRASIL. Ministério da Saúde. Secretaria de Atenção à Saúde. Departamento de Ações Programáticas Estratégicas. **Perda auditiva induzida por ruído (Pair)**. Brasília: Editora do Ministério da Saúde, 2006. Disponível em: https://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/protocolo_perda_auditiva.pdf Acesso em 15 de novembro de 2023.

BRASIL. Ministério da Saúde. Secretaria de Vigilância em Saúde. Departamento de Vigilância em Saúde Ambiental e Saúde do Trabalhador. **Dor relacionada ao trabalho: lesões por esforços repetitivos (LER): distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho (Dort)**. – Brasília: Editora do Ministério da Saúde, 2012. Disponível em: https://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/dor_relacionada_trabalho_ler_dort.pdf Acesso em 15 de novembro de 2023.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho - TRT 3ª Região** - Recurso Ordinário nº: 1626808 00208-2006-143-03-00-2, Relator: Heriberto de Castro, Turma Recursal de

Juiz de Fora, Data de Publicação: 17/09/2008, DJMG. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-3/129546658>. Acesso em: 27 de outubro de 2023.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho - TRT 3ª Região** - Recurso Ordinário nº: 0011315-34.2022.5.03.0070, Relator: ANTÔNIO GOMES DE VASCONCELOS, Décima Primeira Turma, Data de Publicação: 25/01/2024. Disponível em: <https://juris.trt3.jus.br/juris/detalhe.htm?cid=1>. Acesso em: 18 de janeiro de 2024.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho - TRT da 4ª Região, (8ª Turma)**. Recurso Ordinário Trabalhista n. 0020731-97.2021.5.04.0663. Relatora: Desa. Brigida Joaquina Charão Barcelos. 19 de agosto de 2022. Disponível em: <https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/download/acordao/pje/HsRxM9TaUS7b7JsFakaSg>. Acesso em: 15 de novembro de 2023.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho - TRT da 24ª Região, (2ª Turma)**. Recurso Ordinário Trabalhista n. 0024280-79.2016.5.24.0002. Relatora Desembargador Francisco das Chagas Lima Filho. 23 de abril de 2019. Disponível em: <https://pje.trt24.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0024280-79.2016.5.24.0002/2> Acesso em: 29 de fevereiro de 2024.

CAIRO JR, José. **O acidente de trabalho e a responsabilidade civil do empregador**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2014.

CAROLINO, Giovanna Viana., **Acidentes de trabalho quando em regime de Home Office**. [sl]: Jus.com.br, Publicado em: 13 Out. de 2021, Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/94052/acidentes-de-trabalho-quando-em-regime-de-home-office>. Acesso em: 15 de dezembro de 2023.

DELGADO, Mauricio Godinho. DELGADO, Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista No Brasil, com os comentários à Lei N. 13.467/2017**. São Paulo. Editora LTr, 2017.

DUARTE, Camila. **O teletrabalho e a responsabilidade do empregador em casos de acidente de trabalho**, [sl]: SOBRATT, Publicado em: 07 maio. 2019. Disponível em: <http://www.sobratt.org.br/index.php/07052019-o-teletrabalho-e-a-responsabilidade-doempregador-em-casos-de-acidente-de-trabalho/>. Acesso em: 11 fevereiro de 2024.

FINCATO, Denise Pires; LEMONJE, Julise. **Teletrabalho e Saúde Psicossocial: desafios e potencialidades ao bem-estar do teletrabalhador**. Notícias CIELO, n. 1, p. 1, 2023. Disponível em: https://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2023/01/pires_lemonje_noticias_cielo_n1_2023.pdf. Acesso em: 20 de dezembro de 2023.

FINCATO, Denise Pires. **Saúde, higiene e segurança no teletrabalho**. Revista Brasileira de Direitos Fundamentais & Justiça, v. 3, n. 9, p. 101-123, 2009. Disponível em: <https://doi.org/10.30899/dfj.v3i9.467>. Acesso em: 20 de dezembro de 2023.

FINCATO, Denise. **Teletrabalho na reforma trabalhista brasileira**. Revista eletrônica [do]Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, v. 8, n. 75, pág. 58-72, fev. 2019. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/152290>. Acesso em: 20 de dezembro de 2023

GOLDSCHMIDT, Rodrigo. Direito da personalidade do trabalhador: aproximações conceituais e tentativa de conformação de um microsistema trabalhista. In: GOLDSCHMIDT, Rodrigo (Org.). **Direitos da personalidade do trabalhador**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019. p. 1-36. Disponível em: https://lumenjuris.com.br/DynamicItems/Catalog/1b9b7be3-de03-4616-8f18-7449dbca96c2Direitos_da_Personalidade_do_Trabalhador_W65.pdf. Acesso em: 20 de dezembro de 2023.

GUIMARÃES, Fernanda; GONSALVES, Wesley. “Big Brother” corporativo: como as empresas monitoram os funcionários no home office. **Estadão**. São Paulo. 09 de setembro de 2022. Disponível em: <https://www.estadao.com.br/economia/negocios/monitoramento-empresas-home-office/>. Acesso em: 09 de fevereiro de 2024.

LUNA, Roger Augusto. **Home Office um novo modelo de negócio e uma alternativa para os centros urbanos**. Revista Pensar Gestão e Administração, v. 3, n. 1, p. 1-11, 2014.

MARTINS, Sergio Pinto. Teletrabalho. **Revista Síntese: trabalhista e previdenciário**, v. 24, n. 279, p. 85-105, Setembro 2012.

MONTEIRO, Antônio L.; BERTAGNI, Roberto. **Acidentes do trabalho e doenças ocupacionais**. São Paulo: Editora Saraiva, 2020. 9788553619009.

MOREIRA, Maria Gabriela Silva. **O teletrabalho e as doenças ocupacionais na perspectiva dos direitos fundamentais e do direito à desconexão**. 2022.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações por Acidente do trabalho ou Doença Ocupacional**. 7ªed. São Paulo. Editora LTr. 2013.

PINTO, Jeronymo Marcondes. **Tendência na incidência de acidentes e doenças de trabalho no Brasil: aplicação do filtro Hodrick-Prescott**. Rev. bras. saúde ocup., São Paulo, v. 42, e10, 2017. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rbso/v42/2317-6369-rbso-42e10.pdf>. Acesso em: 20 de dezembro de 2023.

SANTOS, Ana Flávia Coelho; LIMA, Jesula Mariza de. **Acidente de trabalho concausa: a responsabilidade civil do empregador e o nexa causal** = Accident of work concause: the civil responsibility of the employer and the causal link. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, v. 85, n. 1, p. 185-208, jan./mar. 2019. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/157151>. Acesso em: 24 novembro de 2023.

SANTOS, Mauricio de Jesus. **Teletrabalho, saúde e segurança: uma análise da responsabilidade civil do empregador em casos de acidentes e doenças relacionadas ao teletrabalho.** 2023. Disponível em <https://repositorio.animaeducacao.com.br/items/db275769-1f10-4861-871e-7654d20e9473>. Acesso em: 20 de fevereiro de 2024.

SERRALVO, Letícia Lisboa Souza. **O teletrabalho e a responsabilidade civil do empregador quanto ao acidente, a saúde e a segurança.** 2020. Disponível em: <https://tede.pucsp.br/bitstream/handle/23099/2/Let%C3%ADcia%20Lisboa%20Souza%20Serralvo.pdf> Acesso em 09 de janeiro de 2024.

SÜSSEKIND, Arnaldo. A globalização da economia e o direito do trabalho. **Revista LTr**, São Paulo, v. 61, n. 01, p. 40-44, Janeiro 1997, p. 41.

TARTUCE, Flávio. **Responsabilidade Civil.** 4. ed. – Rio de Janeiro: Forense: Grupo GEN, 2022. E-book. ISBN 9786559645251. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559645251/> Acesso em 10 de janeiro de 2024.

WEIRICH, Iago Pottratz; GALIO, Morgana Henicka. **Teletrabalho: o direito à desconexão na atualidade brasileira.** Academia de Direito, v. 5, p. 863-883, 2023. <https://www.periodicos.unc.br/index.php/acaddir/article/download/4325/2038/>. Acesso em: 20 de dezembro de 2023.