

A responsabilidade civil do empregador por acidentes de trabalho no regime de teletrabalho

Employer Civil Liability for Occupational Accidents in the Telework Regime

André Barreto Marinho - Universidade do Estado do Amazonas (UEA),
abm.dir21@uea.edu.br

Adelson Silva dos Santo - Orientador - Universidade do Estado do Amazonas (UEA),
assantos@uea.edu.br

RESUMO

O avanço das tecnologias digitais e a intensificação do teletrabalho trouxeram ganhos de flexibilidade e produtividade, mas também deslocaram o epicentro dos riscos ocupacionais para ambientes domésticos e infraestruturas privadas, desafiando a dogmática clássica da responsabilidade civil trabalhista. Este artigo examina a responsabilidade do empregador por acidentes e doenças ocupacionais no regime de teletrabalho, com foco na articulação entre deveres de prevenção (CLT, arts. 157 e 75-E), alocação contratual de meios (art. 75-D), gestão do tempo e direito ao descanso, e os elementos da responsabilidade (conduta, dano e nexos causal). A pesquisa adota método hipotético-dedutivo, com abordagem bibliográfica e documental, e dialoga com a legislação constitucional, trabalhista, civil e previdenciária. Sustenta-se que a transposição do trabalho para o ambiente remoto não exonera o empregador de seu dever de organizar o trabalho com segurança, instruir e fiscalizar o cumprimento das orientações, nem de suportar os riscos do empreendimento. Demonstra-se, ainda, que o nexo causal no remoto se constrói por evidências digitais (logs, políticas e registros de acesso), que podem justificar distribuição dinâmica do ônus da prova. Conclui-se pela necessidade de um programa de prevenção específico para o teletrabalho, lastreado em avaliação ergonômica, protocolos de comunicação, limites de contato e documentação probatória mínima, como condição para reduzir a litigiosidade e preservar a saúde do trabalhador.

Palavras-chave: Teletrabalho. Responsabilidade civil. Acidente de trabalho. Saúde ocupacional. Nexos causal.

ABSTRACT

The spread of digital technologies and remote work has improved flexibility and productivity while shifting occupational risks to private, home-based environments—challenging traditional tort and labor-liability frameworks. This article analyzes employer liability for work-related accidents and occupational diseases in telework, emphasizing prevention duties (Brazilian CLT arts. 157 and 75-E), contractual allocation of equipment and infrastructure (art. 75-D), time management and rest, and the classic elements of liability (conduct, damage, causation). Using a hypothetical-deductive method with bibliographic and documentary research, the paper engages with constitutional, labor, civil, and social-security law. It argues that relocating work to the home does not release employers from organizing safe work, providing instructions, and monitoring compliance, nor from bearing entrepreneurial risk. It further shows that causation in remote settings is built from digital evidence (logs, policies, access records), which supports dynamic allocation of the burden of proof. The article concludes by proposing a telework-specific prevention program, grounded in ergonomic assessment, structured communication protocols, contact limits, and minimum evidentiary documentation, as a condition to reduce litigation and protect workers' health.

Keywords: Telework. Civil liability. Work accident. Occupational health. Causation.

INTRODUÇÃO

A difusão das tecnologias da informação e comunicação deslocou, nas últimas duas décadas, o centro de gravidade das relações de trabalho da presença física para a presença jurídico-organizacional. No Brasil, esse movimento foi paulatinamente incorporado pelo direito positivo: primeiro, ao reconhecer a subordinação exercida por meios telemáticos e a equivalência entre o labor prestado no estabelecimento, no domicílio do empregado ou à distância (Lei 12.551/2011); depois, ao tipificar o teletrabalho e estabelecer deveres específicos quanto a contratação, infraestrutura e prevenção de riscos (Lei 13.467/2017, arts. 75-A a 75-F da CLT); e, por fim, ao ajustar o regime às práticas híbridas e ao chamado “tempo digital”, sem afastar os limites de repouso e de duração do trabalho (Lei 14.442/2022). Nesse cenário, a questão que se impõe — tanto teórica quanto empiricamente — é como se estrutura a responsabilidade civil do empregador por acidentes e doenças relacionadas ao trabalho quando a prestação ocorre fora do estabelecimento e é mediada por tecnologia. A relevância do problema decorre de três ordens de razões: a expansão numérica do teletrabalho e de arranjos híbridos no pós-pandemia, com impactos epidemiológicos sobre saúde ocupacional; a transformação do risco, que deixa de ser predominantemente físico e localizado para tornar-se difuso e organizacional (ergonomia doméstica, hiperconexão, metas e monitoramento); e a reconfiguração da prova, hoje majoritariamente digital, com consequências diretas para o reconhecimento do nexo causal e para a quantificação do dano.

A pesquisa adota abordagem dedutiva, com método qualitativo e baseia-se em análise normativa e bibliográfica. No plano normativo, examinam-se a Constituição Federal (especialmente os direitos à saúde e à segurança no trabalho e o dever de indenizar em caso de dolo ou culpa), a Consolidação das Leis do Trabalho (arts. 2º, 154, 157 e 75-A a 75-F) e o Código Civil (arts. 186, 187, 927 e 950), além de parâmetros internacionais de proteção ao trabalho à distância. No plano bibliográfico, mobiliza-se doutrina trabalhista e civil contemporânea e estudos de saúde ocupacional que iluminam os riscos ergonômicos e psicossociais no remoto. O recorte empírico recai sobre relações de emprego regidas pela CLT em teletrabalho ou regime híbrido; não se exploram implicações tributárias, consumeristas ou de proteção de dados além do necessário para compreender os deveres organizacionais de prevenção. O objetivo geral é demonstrar que, no teletrabalho, a culpa do empregador assume feição predominantemente organizacional — vinculada às escolhas de desenho do trabalho — e que a conformidade preventiva se projeta diretamente sobre o nexo causal e sobre a extensão da reparação. Como objetivos específicos, reconstrói-se a evolução normativa que legitima a

subordinação à distância e fixa os pilares contratuais e preventivos; mapeiam-se os riscos à saúde no remoto e sua governança jurídica; e sistematizam-se os elementos da responsabilidade civil aplicados ao teletrabalho, com ênfase na prova digital e nas diretrizes indenizatórias. A contribuição reside em oferecer uma matriz integrada de prevenção e responsabilização — infraestrutura e custeio, instrução e fiscalização, e gestão do tempo/desconexão — que, simultaneamente, orienta a boa gestão e fornece critérios operacionais ao julgador.

1. EVOLUÇÃO HISTÓRICA E JURÍDICA DO TELETRABALHO NO BRASIL

A consolidação jurídica do teletrabalho no Brasil resulta de um processo progressivo de deslocamento do foco da presença física para a presença jurídica. O primeiro giro normativo relevante ocorreu com a Lei nº 12.551/2011, que alterou o art. 6º da CLT para equiparar o trabalho executado no estabelecimento, no domicílio do empregado ou à distância, desde que presentes os pressupostos da relação de emprego, e para reconhecer a subordinação telemática como equivalente à presencial. (BRASIL, 1943). A mensagem dogmática é clara: a subordinação, elemento estrutural do vínculo, não depende do mesmo espaço físico, mas de meios de comando, controle e supervisão juridicamente aptos a vincular o trabalhador à organização produtiva.

Em termos conceituais, a chave dessa virada é a própria telemática, entendida como o uso combinado de computador e telecomunicação para manipular e transmitir informação que viabiliza o controle e a gestão do trabalho a distância. A tecnologia, portanto, deixa de ser um mero acessório e passa a integrar o núcleo organizativo da prestação laboral remota.

A Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017) deu o segundo passo ao positivar o teletrabalho nos arts. 75-A a 75-F da CLT, definindo-o como prestação preponderante de serviços fora das dependências do empregador com uso de tecnologias de informação e comunicação, desde que não se trate de trabalho externo. Essa definição posiciona o teletrabalho como subespécie do trabalho a distância e distingue-o de figuras próximas. Embora todo teletrabalho seja a distância, nem todo trabalho a distância é teletrabalho: no teletrabalho, a tecnologia é intrínseca ao modo de organização e ao regime de subordinação; no trabalho em domicílio “clássico”, pode haver produção sem intermediação tecnológica contínua; e no trabalho externo, há incompatibilidade prática de controle horário fino (MARTINS, 2023, p. 505). Doutrina trabalhista recente também diferencia home office (labor exclusivo no domicílio) e teletrabalho (labor preponderantemente fora da sede, mas com eventuais comparecimentos), reservando ao teletrabalho o traço organizativo ligado às TICs.

A Lei nº 14.442/2022 refinou o regime ao acolher expressamente o modelo híbrido, ao afirmar que o comparecimento, ainda que habitual, não descaracteriza o teletrabalho (art. 75-B, §1º); ao permitir a mensuração por jornada, produção ou tarefa (art. 75-B, §2º); ao estender o regime a estagiários e aprendizes (art. 75-B, §6º); e ao tratar do tempo de uso de equipamentos fora da jornada, que não configura, por si, tempo à disposição, salvo ajuste individual ou coletivo (art. 75-B, §5º). Esse último ponto dialoga com a jurisprudência sobre sobreaviso e com o emergente direito à desconexão, como se examinará adiante, e exige que empregadores definam janelas de contabilidade e protocolos de exceção para evitar a hiperconexão.

Apesar das inovações, os elementos clássicos da relação de emprego permanecem como critérios de qualificação: a pessoalidade, que veda a substituição intermitente do prestador; a não eventualidade, associada à permanência da prestação, ainda que por prazo determinado (DELGADO, 2008, p. 273); a onerosidade; e a subordinação. Esta, em sua dimensão integrativa, supõe que a atividade do trabalhador se incorpore ao ciclo produtivo alheio, sem que o prestador disponha de organização empresarial própria ou assuma os riscos do negócio, cujos frutos pertencem à empresa. Tais conceitos não se fragilizam no ambiente remoto; ao contrário, ganham novas expressões por meio de sistemas, plataformas e fluxos informacionais que permitem comando e supervisão à distância.

Nesse cenário, três pilares normativos estruturam a conformidade do teletrabalho no plano preventivo e probatório. O primeiro é a exigência de pactuação expressa da modalidade no contrato individual, com possibilidade de transição entre regimes por acordo (teletrabalho - presencial) e, no caso de retorno ao presencial por determinação do empregador, com prazo mínimo de transição e aditivo (art. 75-C). O segundo refere-se à alocação contratual de equipamentos e infraestrutura e aos reembolsos de despesas, disposições que devem ser harmonizadas com o art. 2º da CLT (riscos da atividade econômica a cargo do empregador) para evitar a transferência indevida de custos ao empregado (BRASIL, 2017; CASSAR, 2015; NETO; CAVALCANTE, 2019, p. 1187). O terceiro pilar é o dever de instrução expressa e ostensiva sobre prevenção de doenças e acidentes (art. 75-E), com registro da ciência do empregado, sem que isso exonere a empresa do dever de fiscalização compatível com a inviolabilidade do domicílio. Em termos práticos, isso recomenda instrumentos como checklists ergonômicos, orientações periódicas, registro de treinamentos e procedimentos de resposta a queixas de carga e de ergonomia, compondo lastro probatório do cumprimento do dever de segurança (BRASIL, 1943, arts. 154 e 157 da CLT).

A evolução interna dialoga com parâmetros internacionais. Embora o Brasil não tenha ratificado a Convenção nº 177 da OIT, seus princípios — e os detalhamentos da Recomendação

nº 184 — promovem a igualdade de tratamento entre trabalhadores remotos e presenciais, incluindo SST, remuneração e seguridade, e, de modo expresso, descansos diários e semanais, feriados, férias e licença médica remunerada (OIT, 1996a; 1996b, itens 23–24). Esses marcos reforçam a leitura sistemática de que a migração do espaço físico para o digital não autoriza a erosão do patamar mínimo civilizatório que envolve duração do trabalho, repousos e ambiente seguro (BRASIL, 1988, art. 7º, incs. XIII, XV e XXII da CF/88).

A pandemia de COVID-19 acelerou a difusão do teletrabalho, revelando benefícios (flexibilidade, continuidade operacional) e, simultaneamente, riscos organizacionais ligados à hiperconexão, expansão de jornadas e adoecimento psíquico, já mapeados por estatísticas oficiais brasileiras e por estudos europeus de saúde ocupacional (IBGE, 2022; EU-OSHA, 2024). A resposta normativa de 2022 ao consolidar o híbrido e tratar do tempo digital sinaliza uma segunda geração do teletrabalho: não basta reconhecer a subordinação à distância; é preciso governar seus efeitos sobre tempo, espaço e saúde, com políticas internas, janelas de contato, regras de disponibilidade e documentação.

Em síntese, a evolução brasileira seguiu três camadas: (i) reconhecimento (2011): subordinação telemática e equivalência entre espaços; (ii) tipificação e regime (2017): conceito legal, contrato, infraestrutura, dever de instrução; (iii) adaptação fina (2022): híbrido, modalidades de medição, tempo digital e extensão a estágios e aprendizagem. O fio condutor, entretanto, permanece o mesmo: continuidade da tutela trabalhista — subordinação, riscos do negócio (art. 2º, CLT), saúde e segurança (arts. 154, 157, 75-E) — em um novo arranjo técnico-organizativo que desloca o ambiente laboral, mas não o dever jurídico de proteção.

2. O TELETRABALHO E A SAÚDE DO TRABALHADOR

A saúde no trabalho é direito fundamental (CF/88, art. 7º, XXII) e projetada, no plano infraconstitucional, o núcleo duro da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho. Isso significa que políticas, contratos e práticas empresariais devem assegurar “condições existenciais mínimas para uma vida saudável”, o que inclui um ambiente laboral – físico ou remoto – que não adoça (SARLET, 2013, p. 126 MAGALHÃES; MOREIRA, 2012, p. 175). No teletrabalho, porém, o desenho do risco muda: o perigo deixa de estar concentrado na fábrica, na linha de produção ou no escritório e se pulveriza para dentro de casas e espaços privados, mediado por tecnologia, metas e conectividade permanente.

Nesse contexto, o risco ergonômico se reconfigura. A cadeira improvisada, a mesa inadequada, a iluminação deficiente e a ausência de pausas programadas convertem o domicílio

em um possível foco de LER/DORT e lombalgias. Ao mesmo tempo, riscos psicossociais emergem com força: intensificação do trabalho por metas, expectativa de resposta imediata em múltiplos canais e monitoramento intrusivo (o chamado teleassédio) elevam carga cognitiva e estresse, alimentando quadros de ansiedade, depressão e esgotamento. Pesquisas internacionais recentes corroboram esse diagnóstico: a sobrecarga, a falta de tempo para fazer o trabalho e o hábito de “levar demanda para o tempo livre” figuram entre os principais preditores de adoecimento mental no pós-pandemia (EU-OSHA, 2024). No Brasil, foram concedidos 288.865 benefícios por incapacidade por transtornos mentais em 2023, alta de 38% ante 2022, o que reforça a urgência de gestão ativa desses riscos no teletrabalho (BRASIL. Ministério da Previdência Social, 2023). Ergonomia e tecnologia se entrelaçam. Se a subordinação pode ser exercida por meios telemáticos (Lei 12.551/2011) e a própria telemática – “uso combinado de computador e telecomunicações” – é a espinha dorsal do trabalho remoto (Martins, 2023, p. 109), então o controle do trabalho também pode (e deve) servir à proteção: registrar pausas, modular metas, calibrar disponibilidade. Do ponto de vista jurídico, isso não desloca o centro da responsabilidade. O risco do empreendimento – e, por consequência, os custos de prevenilo – continuam no polo do empregador (CLT, art. 2º). É nesse sentido que se deve ler o art. 75-D da CLT: a alocação contratual de equipamentos e infraestrutura não autoriza transferir ao trabalhador, parte hipossuficiente, o ônus estrutural da segurança; ao contrário, harmoniza-se com a regra de que os riscos do trabalho prestado são empresariais.

A prevenção, portanto, precisa sair do plano retórico e entrar no cotidiano do remoto como rotina organizacional, e não como checklist eventual. Há, pelo menos, três frentes indissociáveis:

1. Infraestrutura adequada e custeio. A empresa deve prover (diretamente ou via reembolso) mobiliário, periféricos e soluções que atendam às normas de ergonomia, além de orientar montagem e uso. Isso não integra salário (CLT, art. 75-D, par. ún.), porque é utilidade instrumental ao serviço. O que importa, para além da cláusula contratual, é a efetividade ergonômica: local, iluminação, temperatura, cabos e rede elétrica importam para prevenir acidentes e doenças (JUCÁ, 2018, p. 64).

2. Instrução e fiscalização efetivas. O dever de instruir é legal (CLT, art. 75-E), mas ele não se esgota na entrega de um “termo de responsabilidade”. Cabe ao empregador fiscalizar o cumprimento das orientações e o uso de EPIs/ajustes ergonômicos, com o suporte do seu poder diretivo (*jus variandi*), ainda que por meios remotos (OLIVEIRA, 2017, p. 31). Isso se traduz em programas periódicos de

orientação síncrona, visitas técnicas consentidas, checklists fotográficos, tutoriais e ajustes individualizados.

3. Gestão do tempo e direito à desconexão. Disponibilidade constante não é sinônimo de produtividade – é fator de risco. Diretrizes internacionais afirmam que prazos e organização do trabalho não podem suprimir descansos diários e semanais equivalentes aos de outros assalariados (OIT, Recomendação nº 184, item 23). No plano doméstico, a compreensão de que o limite de jornada e o repouso são direitos de todos os trabalhadores têm eco em posicionamentos técnicos que reputam inconstitucional a aplicação do art. 62 da CLT quando, na prática, suprime repouso e limitações de jornada (ANAMATRA, 2023, Enunciado 17). Mesmo quando o trabalho remoto se organiza por produção/tarefa, políticas de janelas de comunicação, horários de silêncio e metas realistas são medidas de saúde ocupacional, não mera cortesia.

Essas três frentes se alimentam de evidências e dados. A adoção ampla do teletrabalho no país – milhões de pessoas em 2022, com predominância de perfis de maior escolaridade (IBGE, 2022) – significa que as decisões de desenho organizacional têm impacto epidemiológico. Também se sustentam juridicamente: se há dano e nexos com o labor, a responsabilização civil tende a recair sobre quem detém o poder de organização, sobretudo quando a empresa não demonstra ter implementado medidas proporcionais e rastreáveis de prevenção. Em outras palavras, a negligência organizacional na infraestrutura, na instrução/fiscalização e na gestão do tempo cria a causa eficiente do dano e constitui o lastro probatório de culpa (ou, conforme o caso e a atividade, risco) na responsabilização.

Por isso, boas práticas importam – e precisam deixar papel. Planos de teletrabalho devem descrever tarefas, metas e critérios de medição sem incentivar sobrecarga; checklists ergonômicos devem ser auditáveis; pausas e micro-pausas precisam ser programadas nas ferramentas; metas devem considerar variações de contexto doméstico; e as lideranças devem ser treinadas para não confundir conectividade com disponibilidade permanente. O resultado é um ciclo virtuoso: redução de afastamentos, melhora de bem-estar e, juridicamente, prova pré-constituída de diligência patronal. Em um regime em que a subordinação é mediada por tecnologia, usar a mesma tecnologia para prevenir é, ao mesmo tempo, dever legal e estratégia inteligente de gestão de risco.

3. RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR NO REGIME DE TELETRABALHO

A Constituição assegura ao trabalhador seguro contra acidentes e, sem excluir, a indenização quando o empregador incorrer em dolo ou culpa (CF/88, art. 7º, XXVIII). No plano infraconstitucional, a estrutura da responsabilidade civil parte dos arts. 186 e 187 do Código Civil (ato ilícito por ação ou omissão) e culmina no art. 927, que impõe o dever de reparar o dano; em hipóteses específicas, admite-se inclusive a responsabilidade objetiva quando a atividade, por sua natureza, implica risco para direitos de outrem (art. 927, parágrafo único). Em matéria trabalhista, essa matriz se combina com deveres específicos do empregador previstos na CLT: cumprir e fazer cumprir normas de segurança (art. 157), instruir de modo expresso e ostensivo sobre prevenção (art. 75-E), e assumir os riscos do empreendimento (art. 2º), inclusive quanto à infraestrutura do remoto (art. 75-D).

3.1 SUBSTRATO JURÍDICO E MODALIDADE DE CULPA NO REMOTO

No teletrabalho, a responsabilidade predominantemente segue o modelo subjetivo (prova de culpa), mas a culpa tende a ser organizacional: decorre de como a empresa desenha, comunica, supervisiona e controla o trabalho à distância. A literatura civilista sistematiza os elementos: conduta (comissiva/omissiva), dano, nexos causal e culpa. Essa culpa emerge com nitidez quando há falhas sistêmicas e não meramente episódicas. Quatro vetores são recorrentes:

1. Estrutura deficiente (erros na provisão ou reembolso de mobiliário, periféricos e condições ergonômicas; ausência de avaliação do posto). A infraestrutura do local de trabalho, incluindo iluminação, ventilação e rede elétrica, é fator de risco para acidentes/doenças quando em desconformidade com as normas (JUCÁ, 2018, p. 64). A cláusula do art. 75-D não autoriza transferir ao empregado o ônus estrutural; deve ser lida à luz do art. 2º da CLT (DELGADO, 2017, p. 463).

2. Instrução insuficiente e fiscalização ineficaz (treinamentos meramente formais; ausência de verificação de cumprimento). A entrega de um termo não exonera o dever de fiscalizar; trata-se de obrigação amparada no poder diretivo (*jus variandi*) (OLIVEIRA, 2017, p. 31).

3. Gestão precarizada do tempo (metas incompatíveis, janelas de comunicação ilimitadas, ausência de políticas de “silêncio” e pausas). Diretrizes

internacionais determinam que prazos não podem suprimir descansos diários e semanais comparáveis aos dos demais assalariados (OIT, Recomendação n. 184, item 23). No Brasil, o entendimento de que limites de jornada e repouso se aplicam a todos é reiterado em posicionamentos técnicos (ANAMATRA, 2023, Enunciado 17).

4. Monitoramento abusivo/teleassédio (pressão continuada, mensagens fora de hora, cobranças simultâneas e contraditórias). A intensificação por metas e a fiscalização excessiva por meios telemáticos desencadeiam adoecimentos psíquicos e físicos (Nunes, 2016, p. 198).

Quando esses vetores se combinam e a empresa não demonstra prevenção proporcional e rastreável, consolida-se o lastro probatório da culpa.

3.2. NEXO CAUSAL NO REMOTO: O QUE É (E O QUE NÃO É) ACIDENTE/ADOCIMENTO DO TRABALHO

A Lei 8.213/1991 define acidente do trabalho como o fato relacionado ao labor que cause morte, lesão ou redução da capacidade (art. 19) e arrola doenças profissionais e do trabalho (art. 20), além de hipóteses de equiparação (art. 21). No teletrabalho, a localização doméstica do evento não decide a controvérsia; o que importa é o vínculo causal com a atividade subordinada e sua organização.

Dois critérios práticos ajudam o julgador:

- Pertinência ergonômica e tecnológica: lesões por mobiliário inadequado, layout impróprio, sobrecarga por digitação e posturas mantidas tendem a qualificar-se como doença do trabalho quando mapeadas pelo empregador e não mitigadas.
- Pertinência psicossocial: quadros de ansiedade, depressão e burnout associados a metas incompatíveis e controle intrusivo guardam relação com a organização do trabalho.

Em contraste, eventos domésticos estranhos à prestação – p.ex., “reparo hidráulico”, “cuidar do jardim” – não guardam nexos com o contrato e, por isso, não configuram acidente do trabalho. Também merece atenção a concausa (art. 21, I, da Lei 8.213/1991): ainda que o trabalho não seja causa única, se contribui diretamente para o resultado lesivo ou para a necessidade de tratamento, há equiparação legal.

3.3. O DANO INDENIZÁVEL E SUA QUANTIFICAÇÃO

O dano é “elemento essencial e indispensável” (STOCO, 2007, p. 128). Pode ser patrimonial (gastos médicos, lucros cessantes) e/ou extrapatrimonial (dor, abalo, projeto de vida). Em hipóteses de redução da capacidade, o art. 950 do CC prevê pensão proporcional, além de despesas e lucros cessantes “até o fim da convalescença”. A fixação exige prudência e prova conjunta: “cabará ao juiz sopesar as provas” e estabelecer o nexo e a extensão reparável (STOCO, 2007, p. 152).

Boas práticas processuais incluem: histórico clínico; registros de login/logout; métricas de produtividade; ordens e metas; políticas internas; checklists ergonômicos; evidências de treinamentos; relatórios de TI e comunicações. A ausência desses elementos costuma reverter em desfavor do empregador, por evidenciar deficiência organizacional. Em síntese: no teletrabalho, responde quem organiza mal. A empresa que projeta, implementa, instrui e fiscaliza com seriedade quebra a cadeia causal; a que delega ao trabalhador o ônus estrutural do posto e do tempo reconstrói contra si o próprio nexo que levará à condenação.

3.4. ÔNUS DA PROVA, DINÂMICA PROBATÓRIA E MEIOS DIGITAIS

No processo do trabalho, a regra-matriz do ônus probatório é a mesma do processo civil: incumbe ao autor provar o fato constitutivo e ao réu os fatos impeditivos, modificativos ou extintivos do direito do autor (CLT, art. 818, caput; CPC, art. 373, I e II).

A própria legislação admite distribuição dinâmica do ônus quando, por peculiaridades do caso, for excessivamente difícil para uma das partes produzir determinada prova e, ao mesmo tempo, notoriamente mais fácil para a outra (CPC, art. 373, §1º). Esse redimensionamento tem especial aderência ao teletrabalho, em que os principais vestígios são digitais (logs de acesso, telemetria de sistemas corporativos, registros de VPN, trilhas de auditoria de e-mail e mensageria corporativa). Nessa configuração, é razoável impor ao empregador — que administra a infraestrutura — o dever de exibir documentos eletrônicos pertinentes (CPC, arts. 396 a 404). A recusa injustificada à exibição pode autorizar o juiz a presumir verdadeiros os fatos que se pretendiam provar com o documento (CPC, art. 400).

Quando houver plausibilidade de possibilidade de controle de jornada (mesmo em regime remoto), a jurisprudência trabalhista tem aplicado por analogia a lógica da Súmula 338 do TST: a ausência de controles que a empresa estava obrigada a manter pode gerar presunção favorável ao obreiro quanto à jornada alegada, ressalvada prova em contrário. Embora a súmula

trate de cartões de ponto em trabalho presencial, seu núcleo racional — “quem tem o dever de documentar, suporta o risco pela ausência do documento” — é transponível ao teletrabalho quando há meios técnicos de aferição.

Pontos operacionais: (i) preservar e apresentar metadados (carimbos de data/hora, IP, usuário); (ii) políticas internas claras de registro de login/logout; (iii) relatórios periódicos de acessos e interações (tickets, commits, envios); (iv) trilhas de auditoria de ferramentas colaborativas. A falta desses elementos, quando deveriam existir, atua contra a empresa por força das normas de distribuição do ônus e das regras de exibição documental já citadas (CLT, art. 818; CPC, arts. 373, §1º, 396–400).

3.5. EXCLUDENTES E ATENUANTES

As excludentes clássicas — culpa exclusiva da vítima, fato de terceiro, caso fortuito/força maior — continuam aplicáveis no teletrabalho. Porém, por serem exceções, exigem demonstração robusta e coerente com a prova digital disponível (CPC, art. 373, II). A culpa concorrente do empregado pode mitigar o valor da indenização (CC, art. 945), mas não exonera o empregador quando presentes falhas de organização, instrução ou fiscalização (CF/88, art. 7º, XXII; CC, arts. 186 e 927).

No remoto, alegações defensivas de culpa exclusiva tendem a fracassar quando a empresa: (a) não especificou requisitos ergonômicos mínimos; (b) não instruiu e fiscalizou o uso adequado da infraestrutura; (c) não dispôs de mecanismos razoáveis de gestão do tempo e limites de contato. Em contrapartida, quando o empregado descumpre orientações claras, previamente comunicadas e auditáveis (ciência registrada; checklists assinados; logs de entrega de EPI/infra), pode-se reconhecer culpa concorrente para fins de redução proporcional (CC, art. 945).

Por fim, hipóteses de sobreaviso no teletrabalho devem observar a Súmula 428 do TST: a mera disponibilização de instrumentos telemáticos não caracteriza sobreaviso; é necessário que o empregado permaneça submetido a controle, em regime de plantão ou equivalente, com restrição concreta de sua liberdade de locomoção. A caracterização (ou não) impacta tanto o cômputo do tempo quanto o debate sobre dano existencial decorrente da supressão de descanso.

4. JURISPRUDÊNCIA APLICADA AO TELETRABALHO

A jurisprudência trabalhista brasileira vem ajustando, com relativa velocidade, institutos clássicos da duração do trabalho e da responsabilidade civil às especificidades do labor mediado por tecnologia. O fio condutor desses precedentes é claro: a migração espacial do trabalho para o domicílio ou para ambientes remotos não reduz o patamar de tutela jurídica, nem exonera o empregador de organizar, instruir e fiscalizar a prestação de serviços de modo a preservar limites de tempo, repouso e saúde.

No que tange ao regime de sobreaviso e à proteção contra a hiperconexão, o Tribunal Superior do Trabalho consolidou parâmetros que dialogam diretamente com a realidade do teletrabalho. No AIRR-1000749-07.2016.5.02.0471, a 3ª Turma manteve a condenação ao pagamento de horas de sobreaviso ao reconhecer que o empregado, fora da jornada regular, permanecia em estado de alerta, aguardando ordens por meios telemáticos (telefone/Nextel) ou mesmo eventual convocação presencial, condição que restringia sua liberdade de locomoção e convertia o período em tempo à disposição. O acórdão expressamente alinou-se ao item II da Súmula 428 do TST, segundo o qual o simples fornecimento de instrumentos telemáticos não caracteriza sobreaviso, mas há sobreaviso quando, à distância e sob controle patronal, o empregado aguarda a qualquer momento o chamado para o serviço (TST, AIRR-1000749-07.2016.5.02.0471, publ. 01/04/2019; TST, Súmula 428). O núcleo normativo desses julgados é o direito de desconexão: a expectativa permanente de disponibilidade, imposta pela organização do trabalho, viola o repouso e impõe a remuneração correspondente ou, em hipóteses de dano, a reparação civil.

Essa dimensão reparatória foi aprofundada pela jurisprudência regional. O TRT da 3ª Região, ao julgar o PJe 0010285-79.2021.5.03.0043, reconheceu dano extrapatrimonial pela violação ao direito de desconexão, inserindo-o no âmbito dos bens tutelados pelos arts. 223-B e 223-C da CLT e vinculando-o aos princípios constitucionais da saúde, do lazer e da dignidade da pessoa humana. O Tribunal explicitou que, quando a conduta patronal inviabiliza o repouso e o convívio, impõe-se a responsabilização com base nos arts. 186 e 927 do Código Civil (TRT-3, PJe 0010285-79.2021.5.03.0043, DEJT 04/07/2022). A mensagem é pedagógica: não basta evitar a extrapolação formal da jornada; é indispensável que a empresa governe o tempo digital (janelas de comunicação, protocolos de exceção, metas compatíveis) sob pena de ter reconhecida, além da hora extraordinária, a ofensa a direitos da personalidade.

Outro vetor jurisprudencial relevante é o que reafirma a universalidade do dever de segurança “em todos os locais de trabalho”. Em precedente da 4ª Turma do TRT de São Paulo,

envolvendo trabalho externo com parte das atividades em domicílio, assentou-se que o art. 6º da CLT afasta qualquer distinção entre labor no estabelecimento e no domicílio; por sua vez, o art. 154 da CLT projeta o Capítulo de Segurança e Medicina do Trabalho para todos os locais de prestação, e o art. 157 impõe ao empregador cumprir e fazer cumprir as normas de saúde e segurança. Diante de omissão na orientação e no suporte, sobrevivendo adoecimento, é devida a indenização (TRT/SP – 01215200702102002 – RO – Ac. 4ª T 20100403071 – Rel. Ricardo Artur Costa e Trigueiros – DOE 21/05/2010). Esse entendimento é especialmente importante para o desenho do teletrabalho, pois delimita o alcance do art. 75-E da CLT: a entrega de instruções e termos de responsabilidade é necessária, mas não suficiente; persiste o dever de fiscalizar, por meios compatíveis com a inviolabilidade do domicílio, se as condições ergonômicas e as orientações estão sendo efetivamente observadas.

Tomados em conjunto, esses precedentes produzem três consequências práticas para a responsabilidade civil do empregador em regime remoto. Primeiro, reforçam a centralidade do dever de organização do tempo: o controle e a medição por resultados não autorizam a diluição de repousos. Se o desenho empresarial pressupõe disponibilidade permanente ou plantões informais capturados por aplicativos, a jurisprudência tende a converter esse tempo em sobreaviso remunerado (TST, Súmula 428; TST, AIRR-1000749-07.2016.5.02.0471). Segundo, consolidam a tutela da personalidade como eixo reparatório autônomo: a violação ao direito de desconexão, mesmo quando não traduzida integralmente em horas computáveis, pode ensejar danos extrapatrimoniais quando demonstrada a agressão a saúde, lazer e convívio (TRT-3, PJe 0010285-79.2021.5.03.0043). Terceiro, reafirmam a alcance objetivo do dever de segurança: a empresa responde por não estruturar, instruir e fiscalizar a ergonomia e as condições do posto remoto, ainda que instaladas no domicílio do trabalhador (TRT/SP, 4ª Turma, 01215200702102002).

Essas linhas decisórias também oferecem diretrizes probatórias. O reconhecimento do sobreaviso e da violação ao direito de desconexão tem sido construído sobre um lastro digital: registros de mensagens fora de hora, convocações, logs de acesso, tickets, métricas de atendimento, além de políticas internas que, por sua ausência ou ambiguidade, revelam tolerância à hiperconexão. Do mesmo modo, a responsabilização por adoecimento físico ou psíquico associado ao teletrabalho costuma apoiar-se em evidências de desenho ergonômico inadequado, inexistência de avaliação do posto, treinamentos meramente formais ou ausência de fiscalização mínima, ainda que por meios não intrusivos (checklists, visitas técnicas consentidas, registros fotográficos). Em sentido inverso, quando a empresa demonstra políticas claras de janelas de contato, protocolos de exceção, metas realistas, treinamentos periódicos e

auditorias de ergonomia, a jurisprudência tem reconhecido a ruptura do nexo causal ou, ao menos, a atenuação do dever de indenizar.

Por fim, a coerência desses julgados com o regime normativo vigente é manifesta. O art. 6º da CLT equipara espaços de execução; os arts. 154 e 157 projetam deveres de segurança para todos os locais; o art. 75-E positivou o dever de instrução expressa e ostensiva; e o art. 2º reafirma que os riscos do empreendimento pertencem ao empregador. Ao aplicar tais comandos às novas formas de labor, a jurisprudência tem preservado o patamar civilizatório constitucional (CF/88, art. 7º, incs. XIII, XV e XXII), garantindo que o uso intensivo de tecnologia — condição de possibilidade do teletrabalho — não se converta em vetor de erosão de direitos fundamentais. Em síntese, os tribunais vêm dizendo, com diferentes vocabulários, a mesma coisa: teletrabalho não é terra sem lei; é trabalho subordinado mediado por tecnologia, e quem decide como ele acontece — o empregador — responde pelos efeitos jurídicos, temporais e sanitários das escolhas organizacionais que faz.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo demonstrou que a migração do trabalho para ambientes remotos não altera o núcleo dos deveres jurídicos do empregador: continuam incólumes a obrigação de prover ambiente de trabalho seguro, instruir e fiscalizar o cumprimento das normas de saúde e segurança e assumir os riscos do empreendimento. A principal descoberta é que, no teletrabalho, a responsabilidade civil do empregador se manifesta sobretudo como culpa organizacional, isto é, derivada das escolhas de desenho do trabalho (infraestrutura, instrução/fiscalização e governança do tempo). Quando esses pilares falham — por ausência de mobiliário e periféricos adequados, treinamentos meramente formais, monitoramento invasivo ou políticas que estimulam hiperconexão — forma-se a causa eficiente do dano e se consolida o nexo causal. Por outro lado, programas robustos e auditáveis de prevenção, em harmonia com os arts. 2º, 75-D, 75-E, 154 e 157 da CLT e com as diretrizes constitucionais, tendem a reduzir incidentes e, se eles ocorrem, fornecem lastro probatório para afastar a culpa.

A segunda contribuição é probatória: no remoto, quase toda a evidência é digital. Registros de login/logout, métricas de produtividade, trilhas de treinamento, checklists ergonômicos e políticas de janelas de contato operam simultaneamente como prevenção e como prova. A ausência desse acervo, em regra, fragiliza a defesa patronal e amplia a chance de condenação. A terceira descoberta reside na distinção causal: o fato de o evento ocorrer “em casa” é irrelevante sem relação com a organização do trabalho; o que decide é a pertinência

ergonômica e psicossocial da lesão ao arranjo empresarial. Por isso, a gestão do tempo e o direito à desconexão deixam de ser mera cortesia e passam a integrar a saúde ocupacional.

As implicações práticas são diretas. Para as empresas: desenhar teletrabalho com base em três eixos — infraestrutura custeada e adequada, instrução com fiscalização efetiva e políticas claras de disponibilidade — reduz risco jurídico e melhora saúde e produtividade. Para operadores do direito: reconhecer a centralidade da culpa organizacional e da prova digital, calibrando a distribuição dinâmica do ônus probatório quando a evidência estiver sob guarda patronal. Para a formulação de políticas: consolidar parâmetros mínimos sobre ergonomia doméstica e janelas de contato, evitando que o “tempo digital” corra limites de jornada e repouso.

Como agenda de pesquisas futuras, sugerem-se: i) estudos empíricos com séries históricas que quantifiquem o impacto de políticas de desconexão e de ergonomia doméstica sobre afastamentos e litígios; ii) análises econométricas que relacionem maturidade de programas de teletrabalho a indicadores de produtividade e sinistralidade; iii) investigações sobre critérios objetivos para valoração de dano moral em adoecimento psicossocial ligado à hiperconexão; iv) avaliação comparada de regimes estrangeiros de “direito à desconexão” e sua transplantabilidade ao contexto brasileiro; e v) desenvolvimento de métricas e padrões técnicos para auditoria de postos remotos que preservem a inviolabilidade do domicílio. Em síntese, a tecnologia que viabiliza a subordinação à distância deve também suportar prevenção e prova: quando isso ocorre, o teletrabalho tende a ser juridicamente seguro e socialmente sustentável.

REFERÊNCIAS

ANAMATRA (ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO). *Enunciado nº 17 – Direito à desconexão*. Brasília: ANAMATRA, 2023.

BRASIL. *Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília: Presidência da República, 1988.

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

BRASIL. *Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Plano de Benefícios da Previdência Social*. Brasília: Presidência da República, 1991.

BRASIL. *Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011. Altera o art. 6º da CLT (subordinação telemática)*. Brasília: Presidência da República, 2011.

BRASIL. *Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017*. Reforma Trabalhista. Brasília: Presidência da República, 2017.

BRASIL. *Lei nº 14.442, de 2 de setembro de 2022*. Altera dispositivos sobre teletrabalho. Brasília: Presidência da República, 2022.

BRASIL. Ministério da Previdência Social. *Boletim Estatístico da Previdência Social*, v. 28, n. 3, mar. 2023. Brasília: MPS, 2023. Disponível em: https://www.gov.br/previdencia/pt-br/assuntos/previdencia-social/arquivos/beps032023_final.pdf. Acesso em: 2 out. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (São Paulo). RO 01215200702102002 (Ac. 4ª T 20100403071). Rel. Ricardo Artur Costa e Trigueiros. Julgado em 03 abr. 2010. DOE 21 maio 2010. Disponível em: https://www.trt2.jus.br/geral/tribunal2/Boletim/turmas/bol_35_10.pdf. Acesso em: 2 out. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (Minas Gerais). PJe 0010285-79.2021.5.03.0043 (ROT). 10ª Turma. Rel. Conv. Mauro César Silva. *DEJT* 04 jul. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Súmula nº 428* (Sobreaviso. Aplicação analógica do art. 244, § 2º, da CLT). Brasília: TST, 2012.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. AIRR-1000749-07.2016.5.02.0471. 3ª Turma. Rel. Min. Mauricio Godinho Delgado. Julgado em 27 mar. 2019. Brasília: TST, 2019.

CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do trabalho*. 11. ed. São Paulo: Método, 2015.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017.

DINIZ, Maria Helena. *Curso de direito civil brasileiro: responsabilidade civil* (v. 7). São Paulo: Saraiva, 2005.

DINIZ, Maria Helena. *Curso de direito civil brasileiro: responsabilidade civil* (v. 7). São Paulo: Saraiva, 2015.

EU-OSHA (European Agency for Safety and Health at Work). *Mental health at work after the COVID pandemic*. [S.l.]: EU-OSHA, 2024. Disponível em: <https://osha.europa.eu/en/publications/mental-health-work-after-covid-pandemic>. Acesso em: 2 out. 2025.

GONÇALVES, Carlos Roberto. *Responsabilidade civil*. São Paulo: Saraiva, 2014.

IBGE. *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua)*. Rio de Janeiro: IBGE, 2022. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br>. Acesso em: 2 out. 2025.

LIMA, Renata Queiroz. Responsabilidade civil do empregador nos acidentes ocorridos durante o teletrabalho. *Revista de Direito do Trabalho e Seguridade Social*, São Paulo, v. 48, n. 226, p. 23–30, 2022. Disponível em: <https://www.rdtst.org.br>. Acesso em: 2 out. 2025.

MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do trabalho*. 43. ed. São Paulo: Atlas, 2023.

NETO, Francisco Ferreira Jorge; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. *Direito do trabalho*. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

NUNES, Talita Camila Gonçalves. O acidente de teletrabalho e a fiscalização da tecnologia da telemática: aspectos e consequências do teleassédio moral e do teletrabalho escravo. *Revista de Direito do Trabalho*, São Paulo, v. 42, n. 167, p. 183–208, jan./fev. 2016. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/89846>. Acesso em: 2 out. 2025.

OIT (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO). *Convenção n° 177 – Trabalho a Domicílio*. Genebra: OIT, 1996a.

OIT (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO). *Recomendação n° 184 – Trabalho a Domicílio*. Genebra: OIT, 1996b.

OLIVEIRA, Francisco Antonio de. *Reforma trabalhista: comentários à Lei n° 13.467/2017*. São Paulo: LTr, 2017.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional*. 7. ed., rev., ampl. e atual. São Paulo: LTr, 2013.

PORTO, Lorena Vasconcelos. *A subordinação no contrato de trabalho: uma releitura necessária*. São Paulo: LTr, 2009.

SARLET, Ingo Wolfgang. *A eficácia dos direitos fundamentais*. 12. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2013.

STOCO, Rui. *Tratado de responsabilidade civil*. 7. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2007.