



PPGD
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO
EM DIREITO • UNESC



fapesc
Fundação de Amparo à
Pesquisa e Inovação do
Estado de Santa Catarina

**A RESPONSABILIDADE QUANTO AO CUMPRIMENTO DAS NORMAS DE
SAÚDE, HIGIENE E SEGURANÇA NO TELETRABALHO: ART. 75-E,
PARÁGRAFO ÚNICO, DA CLT**

**RESPONSIBILITY FOR COMPLIANCE WITH HEALTH, HYGIENE, AND SAFETY
STANDARDS IN TELEWORKING: ART. 75-E, SOLE PARAGRAPH, OF THE CLT**

Gabriela Rocha¹

Fernando Barros Martinhago²

RESUMO

O direito do trabalho brasileiro tem passado por transformações significativas, especialmente após a Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista), que regulamentou o teletrabalho. Embora essa modalidade tenha ganhado destaque, persistem lacunas normativas quanto à responsabilidade pela saúde, higiene e segurança do trabalhador remoto. Nesse sentido o estudo visa responder ao seguinte questionamento: a aplicação do artigo 75-E, parágrafo único da CLT, que transfere ao teletrabalhador a responsabilidade pelo cumprimento das normas de saúde, higiene e segurança mediante termo de responsabilidade, representa uma violação aos princípios fundamentais do direito do trabalho, especialmente o princípio da proteção e da assunção dos riscos da atividade econômica pelo empregador? Assim, tem-se que o objetivo geral é: demonstrar que reduzir a responsabilidade ao teletrabalhador quanto ao cumprimento das normas de saúde, higiene e segurança no teletrabalho constitui equívoco jurídico, considerando os princípios basilares do direito trabalhista. A fim de alcançar o referido objetivo elencou-se os seguintes objetivos específicos: analisar pontualmente as características do teletrabalho; verificar a aplicabilidade dos regulamentos existentes sobre saúde, higiene e segurança no teletrabalho; evidenciar os problemas da aplicação isolada do artigo 75-E, parágrafo único da CLT. Quanto metodologia destaca-se que a pesquisa adotou o método de abordagem dedutivo, procedimentos comparativo e estruturalista, utilizando técnicas bibliográficas e documentais. O estudo demonstrou que, o parágrafo do artigo em discussão é extremista, e que diante de um caso concreto, sua aplicação sem levar em consideração todo o restante discutido neste estudo, pode ser o início do fim para qual o direito do trabalho foi criado.

¹ Pós-graduação lato sensu em Direito e Processo do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul. gabrielarochaadvsc@gmail.com.

² Doutorando do Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Socioeconômico – PPGDS/UNESC. Mestre em Direito pelo Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade do Extremo Sul Catarinense – PPGD-UNESC. Pesquisador no Núcleo de estudos em Estado, Política e Direito - NUPED/UNESC. Bolsista CAPES. E-mail: fernando.phn7@gmail.com.



PPGD
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO
EM DIREITO • UNESC



fapesc
Fundação de Amparo à
Pesquisa e Inovação do
Estado de Santa Catarina

Palavras-chave: Teletrabalho, responsabilidade, saúde, higiene e segurança

ABSTRACT

Brazilian labor law has undergone significant changes, especially after Law No. 13,467/2017 (Labor Reform), which regulated telework. Although this modality has gained prominence, regulatory gaps remain regarding responsibility for the health, hygiene, and safety of remote workers. In this sense, the study aims to answer the following question: does the application of Article 75-E, sole paragraph of the CLT, which transfers to teleworkers the responsibility for compliance with health, hygiene, and safety standards through a term of responsibility, represent a violation of the fundamental principles of labor law, especially the principle of protection and assumption of risks of economic activity by the employer? Thus, the general objective is to demonstrate that reducing the teleworker's responsibility for compliance with health, hygiene, and safety standards in telework constitutes a legal error, considering the basic principles of labor law. In order to achieve this objective, the following specific objectives were listed: to analyze the characteristics of teleworking in detail; to verify the applicability of existing regulations on health, hygiene, and safety in teleworking; to highlight the problems of the isolated application of Article 75-E, sole paragraph of the CLT. In terms of methodology, it should be noted that the research adopted a deductive approach, using comparative and structuralist procedures, as well as bibliographic and documentary techniques. The study demonstrated that the paragraph of the article under discussion is extreme and that, in a specific case, its application without taking into account all the other aspects discussed in this study could be the beginning of the end for which labor law was created.

Keywords: Telework, responsibility, health, hygiene, and safety.

1 INTRODUÇÃO

Que o direito do trabalho vem passando por grandes transformações nos últimos anos, principalmente quando se aborda o tema flexibilização dos direitos dos obreiros, isso não é novidade.

A flexibilização dos direitos trabalhistas, principalmente do princípio da proteção do trabalhador, foi a mira da reforma, e mais uma vez vê-se isso, quando se analisa as normas que tentaram regulamentar a modalidade de Teletrabalho nascidas com a Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista).



PPGD
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO
EM DIREITO • UNESC



fapesc
Fundação de Amparo à
Pesquisa e Inovação do
Estado de Santa Catarina

De forma muito sucinta, o Art. 75-E chegou tentando não deixar passar em branco sobre as normas de saúde, higiene e segurança no labor teletrabalhista, mas de forma ineficaz, ainda quiçá alegasse que fosse eficaz para regulamentar, despejar a responsabilidade sobre o ombro do obreiro sob a justificativa da assinatura de um termo de responsabilidade, é jogar no lixo anos de defesa de direitos trabalhistas e ignorar a hipossuficiência técnica, financeira e muitas vezes intelectual que o empregado tem diante do empregador, e que por isso busca-se a aplicação do princípio da proteção para igualar a relação de trabalho.

O objetivo geral do presente estudo, é demonstrar que reduzir a responsabilidade ao teletrabalhador quanto ao cumprimento das normas de saúde, higiene e segurança no Teletrabalho é equivoco, uma vez que há vários outros pontos que devem ser abordados antes de tal conclusão, como os princípios que baseiam este artigo: o princípio da proteção e o princípio da assunção dos riscos da atividade econômica por quem emprega, decorrente do próprio conceito celetista de empregador.

Quanto aos objetivos específicos e para atingi-los, foram divididos em três capítulos, fora a introdução e a conclusão, os quais consistem em: tratar com pontualidade das questões mais importantes sobre a modalidade de trabalho discutida, o teletrabalho; mostrar a possibilidade de aplicação dos regulamentos existentes sobre saúde, higiene e segurança no teletrabalho; evidenciar que a aplicação seca do Art. 75-E, §ú da CLT é um erro quando não observado outras questões pertinentes ao caso concreto e a própria legislação e princípios trabalhistas.

O estudo é extremamente relevante, no sentido de ser um corte profundo e temática inovadora, traz uma observação diferente do já abordado na doutrina, mas não deixa de reunir as conclusões dos principais e mais conceituados doutrinadores da seara trabalhista e especialistas sobre Teletrabalho.

A metodologia quanto à natureza é pura/básica. Quanto a abordagem do problema é qualitativa, quanto aos fins é descritiva e explicativa, quanto ao método de abordagem é dedutivo, quanto aos métodos de procedimentos é comparativo e estruturalista, quanto às técnicas de pesquisa é bibliográfica e documental.



PPGD
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO
EM DIREITO • UNESC



fapesc
Fundação de Amparo à
Pesquisa e Inovação do
Estado de Santa Catarina

2 TELETRABALHO

2.1 Conceituação do Teletrabalho

A Terminologia do Teletrabalho é extremamente rica, uma vez que dependendo do local espacial que se encontra ou do profissional que aborda sobre a temática, pode receber diferentes nomes, como por exemplo *'telecommuting'* ou ainda *'e-workplace'*, que significa 'trabalho remoto' ou 'trabalho a distância' (Cavalcante; Jorge Neto, 2019a, p. 113).

O nome de origem etimológica grega, *'tele'* quer dizer 'distância', o que faz grande sentido, porque observa-se que é um dos elementos centrais para a configuração da modalidade, qual seja, fora das dependências do empregador (Fincato, 2019, p. 62) como retrata a norma celetista no seu artigo 75-B, do qual faz-se a análise referencial a seguir.

A Reforma Trabalhista, Lei n. 13.467/2017, conceituou o Teletrabalho no seu artigo 75-B, como aquele conhecido como labor remoto, onde a prestação de serviços deve ser realizada fora das dependências do empregador, sendo a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, o elemento chave que o distingue de qualquer outro trabalho em domicílio, e não poderá configurar o trabalho externo (Brasil, 2025a).

O mesmo artigo em questão, levanta uma ressalva sobre a frequência da prestação do labor, que poderá ser de forma preponderante ou não fora das dependências da empresa, portanto, ainda poderá ser considerado Teletrabalho, aquele labor realizado de forma remota abaixo dos dias suficientes para ser considerado preponderante na semana.

O entendimento doutrinário não se firma totalmente de acordo com a norma, vale ressaltar a corrente divergente:

Imaginando uma semana útil de cinco dias (segunda a sexta-feira, por exemplo), o labor fora das dependências do empregador deve ser de, pelo menos, três dias (preponderantemente fora da estrutura física patronal). Qualquer inversão dessa ordem ou, ainda, a equivalência de dias de labor dentro e fora do escritório da empregadora, por exemplo, descaracteriza o teletrabalho (...) assim, se o labor por meios tecnológicos e de comunicação for realizado na maioria dos dias dentro da sede ou filial da empregadora, ou se houver equivalência de dias em que o trabalho se realize fora do ambiente da empregadora, estará desconfigurado o teletrabalho (Deste; Pacheco, 2021, p. 32).



PPGD
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO
EM DIREITO • UNESC



fapesc
Fundação de Amparo à
Pesquisa e Inovação do
Estado de Santa Catarina

Já Cavalcante e Jorge Neto (2019b), afirmam que podem existir modelos híbridos, onde ocorre labor fora da empresa, e em outros dias ou parte da jornada de trabalho, dentro da empresa como o trabalho presencial, chegando a um entendimento em consonância com a legislação.

Embora possam haver controvérsias sobre a conceituação desta modalidade de trabalho, um dos pontos em consonância entre as correntes doutrinárias é que para a existência do Teletrabalho, há a indispensável necessidade de dois elementos: o trabalho à distância e a utilização de plataformas de tecnologia da informação e comunicação (Cavalcante; Jorge Neto, 2019; Fincato, 2019). Sendo assim, com a presença dos elementos supracitados, o labor pode ser realizado em qualquer lugar que o teletrabalhador se encontre.

2.2 Espécies de Teletrabalho

Teletrabalho é gênero, e dele decorrem algumas espécies, que são suas subdivisões (Fincato, 2019, p. 64).

Este labor pode ser classificado de diversas formas, como, por exemplo, quanto a forma de conexão e quanto ao local, classificações mais abordadas pela doutrina, das quais serão também abordadas no presente estudo a seguir.

A primeira espécie tem a ver com o como ele é realizado, e segundo Andrade (2007, p. 290) ele pode ser 'conectado' ou 'desconectado'. Quanto ao desconectado, significa dizer que não há conexão direta e 'ao vivo' entre empregador e teletrabalhador, quanto ao conectado, significa que a conexão é direta, há troca de informações de empregador com trabalhador em tempo real, ficando notória a subordinação jurídica através da realidade que é o controle da jornada de trabalho e os períodos de descanso do teletrabalhador, através dos meios telemáticos, resumindo o desconectado é o labor sob demandas, e o conectado pode ser entendido como o labor sob controle de jornada de trabalho.

Sendo conectado ou desconectado, ele poderá ser realizado em diversos lugares, mas a doutrina conceitua os mais comuns, ato contínuo, vejamos.

Destaca-se o teletrabalho em: telecentros, que são locais sediados pelo empregador somente para os teletrabalhadores daquela empresa; em centros



compartilhados, que são locais onde muitas empresas custeiam aquele ambiente, ou seja há teletrabalhadores de diversos empregadores; o nômade, realizado em qualquer lugar, desde que haja tecnologias necessárias para o desempenho do labor; e o *Home work* ou *Home Office*, também conhecido como Teletrabalho em domicílio, onde o labor é realizado no domicílio do teletrabalhador (Souza, 2019, p. 72-73).

O local mais comum é o domicílio do trabalhador, popularmente conhecido como *home office* ou *eletronic home work*. Ele é realizado na residência do empregado ou em ambiente familiar. Os equipamentos telemáticos poderão ser instalados na residência do trabalhador pelo empregador, ou pode ser utilizada uma estrutura telemática já existente e própria do teletrabalhador (Oliveira, 2020, p. 39). Por ser o local mais comum, tornou-se objeto central deste estudo, no qual se propõe analisar especificamente este ambiente de labor em teletrabalho.

2.3 Breve histórico sobre o Teletrabalho

A origem mundial do Teletrabalho, tem sido consagrada constantemente pela doutrina a Jack Nilles, que em 1971, como secretário do Comitê de investigação da *Aerospace Corporation*, empresa pertencente a *National Aeronautics And Space Administration* (NASA) dos Estados Unidos da América (EUA), tentou emplacar uma nova forma de labor na área de design de veículos espaciais para o Departamento de Defesa dos EUA, o que não foi aceito pela empresa na época (Oliveira, 2020, p. 13-14).

Nilles queria que os trabalhadores pudessem prestar o labor de suas casas, afirmou que os meios telemáticos existentes na época, eram suficientes para a implementação da nova forma de labor, o principal objetivo era economizar o tempo que os trabalhadores perdiam nos engarrafamentos de trânsito, no deslocamento para o trabalho.

Mesmo com a negativa, Nilles não se deixou abater e conseguiu implementar sua ideia por volta de 1973/1974, inicialmente denominada de telecommutação. Posteriormente, publicou um livro sobre a sua façanha, chamando-o de "*The telecommunications-trans-portion trade off*", e diante do sucesso, implementou a



forma de labor em muitas outras empresas, por fim, tornando-se presidente do *Telecommuting advisory Council* dos EUA (OLIVEIRA, 2020, p. 13-14).

Com o avanço das tecnologias de informação e comunicação e o passar dos anos, o teletrabalho se tornou realidade notória em todo o mundo, presente no dia a dia de diversas profissões, como, por exemplo, a telemedicina, teleensino e teletrade (transações comerciais no comércio eletrônico) (Pretti, 2018, p. 93), com essa presença feroz diante do novo cenário, o Brasil sentiu a necessidade de regular a nova prestação de labor.

Neste sentido, embora a Lei nº 12.551, de 2011, com a previsão do art. 6º da CLT, viesse a regular o trabalho em domicílio, a redação é muito genérica para por si só abraçar todas as particularidades do Teletrabalho (Fincato, 2019, p. 59), é necessário que haja a adequação das normas trabalhistas ao contexto social presente, e o dispositivo celetista se encontra demasiadamente ultrapassado, tendo em vista a realidade do Teletrabalho atual.

No intuito de reduzir as inseguranças jurídicas e dirimir as questões mais problemáticas acerca da referida modalidade de labor, em 2017, a Reforma Trabalhista, Lei n.13.467/2017, abordou o Teletrabalho de forma mais incisiva e pontual, do artigo 75-B ao 75-F (Brasil, 2025a), entretanto, ainda é visível a falta de regulamentação suficiente para abarcar todas os desafios que a realidade da prestação de labor traz consigo, uma destas questões que pode-se levantar, diz respeito a responsabilidade das partes quanto ao cumprimento das normas de saúde, higiene e segurança no teletrabalho.

Apesar da norma levantar a diretriz de que o empregador deve instruir seus empregados, “de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho” no art. 75-E, e que “o empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador” no §ú do mesmo artigo (Brasil, 2025a), a doutrina ainda discute arduamente sobre, a quem cabe a responsabilidade nos casos de acidentes ou doenças e se um simples termo de responsabilidade pode de fato isentar o empregador de toda ocorrência sobre saúde no Teletrabalho.



3 SAÚDE, HIGIENE E SEGURANÇA NO MUNDO DO TRABALHO

3.1 *Direito fundamental à Saúde do trabalhador*

A saúde é um direito fundamental, uma vez que está prevista no art. 6º da Constituição da República Federativa do Brasil (CRFB/88), que por sua vez é amparado pelo título II, “dos direitos e garantias fundamentais” e capítulo II “dos direitos sociais” (Brasil, 2025b).

Neste sentido, os direitos sociais são aqueles que necessitam da ação do Estado para sua promoção, proteção e recuperação, e o art. 196 da CRFB/88, aduz que é dever do Estado brasileiro, buscar garantir esse direito através de políticas sociais e econômicas, com o intuito de redução de doenças, ou outras graves situações, e para isso, faz-se necessário que haja o acesso universal e igualitário a todos aos serviços promovidos pela máquina estatal (Brasil, 2025b).

Entretanto, é essencial saber o que deve ser realmente zelado por este direito, uma vez que o termo ‘saúde’ é genérico demais para uma devida compreensão no mundo do direito do trabalho, por isso, a OMS (Organização Mundial da Saúde), possui uma conceituação interessante do que seria saúde no direito do trabalho, e o porquê seria fundamental a sua defesa e garantia, qual seja: “*La salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades*” (OMS, 2025, p.1).

Neste mesmo entendimento, a OMS completou dizendo, que somente quando garantida a saúde para todos, é que se tem uma condição capaz de atingir a paz e seguridade social que tanto se deseja no mundo todo, e isto depende de toda a cooperação possível entre as pessoas e o Estado onde vivem (OMS, 2024, p. 1).

É inevitável pensar que, se é esperado que para atingir a real garantia deste direito, haja a cooperação entre as pessoas e o Estado, e que desta forma se atinge a seguridade social, conclui-se facilmente que o empregador e o trabalhador estão dentro destes cooperadores, e a legislação trabalhista vem promovendo este mesmo sentido.

A começar pela constituição, que no artigo 7º, que trata sobre os direitos trabalhistas, ou seja, direitos fundamentais do trabalhador, aborda no inciso XXII, a



PPGD
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO
EM DIREITO • UNESC



fapesc
Fundação de Amparo à
Pesquisa e Inovação do
Estado de Santa Catarina

“redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;”, que significa dizer, que não há como alcançar um trabalho digno sem que a saúde de um trabalhador seja garantida, por isso o legislador invoca a ordem de reduzir os riscos de lesão à saúde por conta do labor, por meios de normas, o que atualmente vê-se muitas normas regulamentadoras promovendo este trabalho, do qual trataremos oportunamente neste estudo (Brasil, 2025b).

Não obstante, outros incisos do art. 7º, ainda buscam de forma indireta fazer a promoção, prevenção e recuperação da saúde do trabalhador, demonstrando a necessidade de garantir ao operário esse direito fundamental, no entanto, é o inciso XXII que começa a dar forma a este estudo.

É mister, a segurança e medicina do trabalho possui um vínculo indissociável do Direito Tutelar do Trabalho, uma vez que o objetivo central é a proteção da vida do trabalhador. Para que esse objetivo seja atendido, busca-se evitar acidentes e doenças, promovendo a saúde, e para isto é essencial que haja um ambiente de trabalho humanizado, ou seja, um local que observa e zela para eliminar os riscos a este direito fundamental do trabalhador que é a saúde (Cavalcante; Jorge Neto, 2019b, p. 617).

A responsabilidade de zelar pela saúde, higiene e segurança dos trabalhadores, é primeiramente do empregador, tendo em vista que é sujeito do contrato individual de trabalho, neste dever estão as ações de cumprir e fazer cumprir as normas que tratam sobre esta temática, bem como, de propiciar um meio de labor que promova a medicina e segurança do trabalho (Cavalcante; Jorge Neto, 2019b, p. 617).

A saúde (seja integridade física ou psíquica), é base do próprio direito à vida, não existe vida digna sem saúde. Neste sentido, se a vida humana tem um valor incalculável, ou seja, está acima de tudo, há que ser protegida por todos os meios existentes e possíveis disponíveis. É esta a missão das normas da segurança e medicina do trabalho, fazer que isso seja cumprido no meio ambiente laboral, pois preservando-se a saúde dignifica-se o trabalho, e por sua vez também a vida humana (Cavalcante; Jorge Neto, 2019b, p. 617).

3.2 Normas de saúde, higiene e segurança no trabalho



PPGD
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO
EM DIREITO • UNESC



fapesc
Fundação de Amparo à
Pesquisa e Inovação do
Estado de Santa Catarina

As normas de saúde, higiene e segurança, se personificam desde os dispositivos sobre segurança e medicina do trabalho na CLT, quanto nas Normas Regulamentadoras, conhecidas como NR's. O intuito delas é distinguir as obrigações, direito e deveres dos empregadores e trabalhadores, buscando uma prevenção de doenças e acidentes do trabalho, resultando em um labor desenvolvido de forma mais saudável possível (Brasil, 2025e).

Atualmente em 2025, existem 38 NR's ativas, abordando os mais variados temas sobre saúde, higiene e segurança no trabalho (Brasil, 2025e), entretanto, nem todas poderiam ser aplicáveis no caso do labor em Teletrabalho, um excelente exemplo disso seria a NR-35, que trata sobre as principais causas de acidentes de trabalho graves e fatais em situações de queda do trabalhador (Brasil, 2025e), quase nulas são as chances de alguém, que trabalha frente às telas de um computador, ser vítima fatal de um acidente em altura, em uma situação comum de telelabor. Todavia, poderia isso também ser dito sobre a NR-17, que trata sobre a Ergonomia no trabalho?

A questão levantada pode ser rapidamente respondida pelo conceito natural de Ergonomia, quando voltado ao mundo do trabalho, que se trata de “parâmetros para permitir a adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores.” (Brasil, 2025f), ou seja, a norma prevê as situações onde é preciso alguma adaptação quanto ao levantamento, transporte e descarga de materiais utilizados para o labor, os móveis, as máquinas, equipamentos e ferramentas manuais utilizadas para trabalhar, para que não se perca as condições de conforto essenciais para um labor sadio (Brasil, 2025d, p.1).

Do conceito natural de Teletrabalho supracitado, extrai-se perfeitamente que o labor é realizado com o auxílio de máquinas de comunicação e informação, aparelhos telemáticos, sem contar a perfeita conclusão de que o labor necessita de outros materiais para ser realizado, como os móveis instalados no local de labor, por isso, o encaixe da NR-17 com a modalidade de trabalho, parece inquestionável.

Outras NRs poderiam ser aplicadas? Certamente, uma vez que a Comissão Tripartite Paritária Permanente (CTPP), instância de discussão para construção e atualização das NR's, que é formada por representantes do governo, de empregadores e de trabalhadores, aprovaram as existentes normas com vista a



PPGD
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO
EM DIREITO • UNESC



fapesc
Fundação de Amparo à
Pesquisa e Inovação do
Estado de Santa Catarina

melhorar as condições e o meio ambiente do trabalho (Brasil, 2025e), e no Teletrabalho, especialmente no home office, como visto no início deste estudo, a residência do operário é seu ambiente de labor, neste sentido, sendo o seu ambiente de trabalho. Entretanto, também como supradito, NR's que a atividade não se adequa ao telelabor, como a NR-35, são inaplicáveis, devendo ser examinado caso a caso e norma por norma.

3.3 Aprofundamento na NR-17 como exemplo

Há muitos dispositivos aplicáveis da norma em questão ao telelabor.

Primeiramente, tratar sobre o controle do empregador sobre o empregado, faz-se necessário, contudo, isso já não é mais um mistério, uma gama de doutrinadores consolidou a capacidade de fato.

Toda a tecnologia hoje, é contribuinte para esse controle de jornada, e chega a ser uma fiscalização muito acentuada pelo empregador, não apenas verifica-se horários de entrada e saída, mas é possível verificar os desvios de suas atividades, e finalidade para qual foi contratado (Teixeira; Serpa, 2019, p. 163).

Mesmo que não houvesse tecnologia o suficiente para auferir esse controle, não há como imaginar um determinado momento em que o teletrabalhador, esteja verdadeiramente desligado de suas atividades profissionais. Pode ser estipulado uma quantidade de horas por dia de labor, entretanto, são tantas ferramentas tecnológicas prontas para proporcionar o trabalho em tempo integral ao teletrabalhador, que resulta na total conexão deste com o trabalho, os celulares e *tablets* por exemplo, tornam real essa ligação interminável com o labor. Tal circunstância, põe em xeque, um direito nascido com a tecnologia, o direito à desconexão do empregado (Lima; Melo, 2018, p. 11-12)

O direito a desconexão está baseado nos direitos sociais, sua conexão principal é o direito do lazer, ou seja, traduz-se do próprio direito do não trabalho. As folgas do trabalhador devem ser imaculadas, ele tem o direito de se desconectar de forma total do empregador, com o intuito de preservar a sua saúde física e mental, e se recuperar para a próxima jornada de labor. Todavia, parece se tornar algo irresistível pelo

empregador manter o teletrabalhador conectado a sua função (Lima; Melo, 2018, p. 11-12).

Esse controle assíduo, e essas jornadas infindáveis são extremamente prejudiciais à saúde do teletrabalhador, como supracitado, a desconexão tem o intuito de promover o descanso para a recuperação física e mental do trabalhador, e quando isso não ocorre, os problemas começam.

Neste sentido, vale a pena trazer o exemplo do Burnout:

Síndrome do Esgotamento Profissional é um distúrbio emocional com sintomas de exaustão extrema, estresse e esgotamento físico resultante de situações de trabalho desgastante, que demandam muita competitividade ou responsabilidade. A principal causa da doença é justamente o excesso de trabalho (Brasil, 2025c).

O excesso de trabalho, portanto, é um vilão para o Teletrabalho, que conforme a doutrina apresentada, tende a ser infindável, tendo em vista a conexão aeterna entre empregador e empregado. E o que a aplicação da NR-17 pode ajudar nesta questão?

O exemplo aplicado consiste no item 17.4.3.1 da norma, que aborda as medidas de prevenção, que devem ser incluídas para ajudar nos casos de labores tão desgastantes, no intuito de resguardar a saúde do trabalhador, como:

- a) pausas para propiciar a recuperação psicofisiológica dos trabalhadores, que devem ser computadas como tempo de trabalho efetivo;
- b) alternância de atividades com outras tarefas que permitam variar as posturas, os grupos musculares utilizados ou o ritmo de trabalho;
- c) alteração da forma de execução ou organização da tarefa; e
- d) outras medidas técnicas aplicáveis, recomendadas na avaliação ergonômica preliminar ou na AET (Brasil, 2025d, p. 4).

Um só item da NR-17 aplicado sob um caso concreto do Teletrabalho, já torna possível a compreensão da importância da aplicação das Normas de Saúde, Higiene e Segurança no telelabor. Superadas as questões quanto aplicações das Normas de Saúde, higiene e segurança no Teletrabalho, através das exemplificações, outra questão que salta aos olhos é: quem é o responsável pelo cumprimento dessas normas? O teletrabalhador ou o empregador?

4 A MEDIDA DA RESPONSABILIDADE DE CADA PARTE

4.1 Disposições celetistas



Com a entrada em vigor da Lei n. 13.467/2017, também conhecida como a última Reforma Trabalhista, que trouxe grandes modificações no mundo do Direito do Trabalho, houve a introdução do Art. 75-E, o qual aduz que “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” e o complemento pelo parágrafo único de que “o empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.” (Brasil, 2025a).

Verificando os demais dispositivos do Capítulo II-A, introduzido pela reforma e que buscou regular o Teletrabalho, nada mais há referente a questões ligadas à saúde, higiene e segurança no Teletrabalho, mas como vê-se neste estudo, são questões extremamente importantes e aplicáveis a nova forma de labor.

Neste sentido, apenas observando o artigo supracitado, a conclusão é de que a responsabilidade quanto a saúde do teletrabalhador, dependerá do próprio teletrabalhador, que se compromete a seguir as instruções fornecidas pelo empregador para assegurar a segurança e saúde no desenvolvimento do labor.

Entretanto, aquele que presta o labor não é o responsável pelos riscos do negócio, pois, conforme o conceito abordado no art. 2º da CLT, que trata da figura do empregador, quem assume os riscos da atividade econômica é quem admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço, e esse alguém é o empregador (Brasil, 2025a).

Condicionar a responsabilidade sobre saúde, higiene e segurança no teletrabalho ao teletrabalhador, é transferir um risco que decorre da existência da atividade econômica diretamente a esse empregado, que assina um termo de comprometimento como aduz o artigo 75-E, e assim, perde-se a essência basilar da relação de emprego.

Como o artigo 75-E é o único que trata sobre a temática da responsabilidade sobre a saúde, higiene e segurança no Teletrabalho, recorre-se a outros dispositivos da legislação celetista, a começar pelo artigo 157, caput e incisos I e II, do qual dispõe que é responsabilidade das empresas (ou seja, ali leia-se empregador), cumprir e fazer cumprir todas as normas de segurança e medicina do trabalho existentes, bem



como, instruir todos os seus empregados, com as ordens de serviço, deixando claro as precauções que se deve tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais (Brasil, 2025a).

O caput do artigo clareia, a responsabilidade é do empregador. Avançando aos incisos, eliminando o II, tratou do mesmo abordado pelo caput do art. 75-E, o que interessa é a redação do inciso I, que traz o bordão 'cumprir e fazer cumprir todas as normas de segurança e medicina do trabalho', que significa dizer, que a medida da responsabilidade do empregador é a primeira que deve ser observada, uma vez que ele contrata e cria o vínculo da relação de emprego, portanto, a norma só fixa que os primeiros passos devem ser dele em promover esse meio seguro e saudável de labor.

Se o direito comum é aplicável subsidiariamente ao direito do trabalho por força do artigo 769 da CLT, porque o art. 157 da CLT que trata sobre saúde, higiene e segurança no mundo do trabalho não seria aplicável ao Teletrabalho também de forma subsidiária? (Brasil, 2025a). Portanto, conclusivo que assim como na prestação de labor presencial, no Teletrabalho, o empregador também possui essa responsabilidade inicial do inciso II do art. 157, ainda mais tendo em vista o abordado do capítulo 3 deste estudo, onde verificou-se que as normas de saúde, higiene e segurança, são perfeitamente aplicáveis ao Teletrabalho, de acordo com cada caso concreto de telelabor.

Quanto ao parágrafo único do art. 75-E, que retrata que o empregado tem o dever/fica obrigado a assinar um termo de responsabilidade no qual o compromete a seguir as instruções fornecidas pelo empregador, retrata a parte da responsabilidade imposta ao Teletrabalhador (Brasil, 2025a), neste sentido, em uma análise puramente legal da legislação trabalhista, parece a tentativa de distribuir o peso da responsabilidade, um pouco ao empregador e um pouco ao teletrabalhador.

Isso pode ser algo preocupante, uma vez que na prática vira uma formalidade de documentação assinada pelo teletrabalhador, e joga o risco da atividade econômica sobre suas costas.

4.2 O empregador e os riscos do negócio



Empregador é a empresa, individual ou coletiva, que assume os riscos da atividade econômica. Ela por admitir, assalariar e dirigir a prestação pessoal de serviço, nos termos do art. 2º, caput, da CLT, independentemente do tipo de empresa, será considerada empregador (Cavalcante; Jorge Neto, 2019b, p. 405).

Neste sentido, podem ser empregadores se cumprirem os requisitos do art. 2º da CLT:

(...) a empresa; os profissionais liberais; as instituições de beneficência; as associações recreativas; outras instituições sem fins lucrativos que admitirem empregados; a pessoa natural ou jurídica que explora atividades agrícolas, pastoril ou de indústria rural; a União, os Estados, os Municípios, as Autarquias, Fundações e as empresas públicas que admitirem empregados; o espólio; a massa falida e o condomínio (Cavalcante; Jorge Neto, 2019b, p. 408).

Quando há a relação de emprego, há a ocorrência de alguns efeitos jurídicos aplicáveis sobre todo e qualquer empregador. São efeitos que decorrem dessa sua existência na condição de empregador, ou seja, são características particulares desta figura, quais sejam: a despersonalização para fins justralhistas, e a assunção dos riscos do empreendimento e do próprio trabalho contratado (Delgado, 2019, p. 494), este segundo que diz respeito ao presente estudo e será dado continuidade nesta abordagem.

Esta peculiaridade de assunção dos riscos do empreendimento ou do trabalho, significa que é de inerente responsabilidade do empregador, pois os interesses dos trabalhadores que derivam do contrato de trabalho é prestar o labor e ser remunerado por este, e quanto aos ônus decorrentes da atividade empresarial ou até mesmo do contrato empregatício celebrado, não deve ser suportando pelo obreiro, pois este não é detentor do lucro desta atividade empresarial. “Por tal característica, em suma, o empregador assume os riscos da empresa, do estabelecimento e do próprio contrato de trabalho e sua execução” (Delgado, 2019, p. 495).

Vê-se que não se trata apenas de uma questão puramente econômica, ou seja, não quer dizer apenas quanto a atividades dos lucros, mas, também a execução do trabalho, sua forma de execução, o que acontece quando o trabalho é executado. Portanto, os riscos de lesão à saúde do empregado também entram nesta seara de assunção dos riscos do empreendimento e do próprio trabalho contratado.



PPGD
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO
EM DIREITO • UNESC



fapesc
Fundação de Amparo à
Pesquisa e Inovação do
Estado de Santa Catarina

Essa característica de assunção dos riscos, pode ser compreendida como alteridade “(alter: outro; — i —; dade: qualidade — isto é, qualidade do outro ou que está no outro)”, confirmando a tese de que os riscos do próprio trabalho prestado, também fazem parte dessa alteridade própria do empregador (Delgado, 2019, p. 496).

Apesar do texto celetista querer limitar a alteridade apenas aos riscos tipicamente empresariais, quais sejam, os com características de prontamente econômicos, e buscar excluir os sobre a existência do contrato de trabalho, não é possível visualizar isso no mundo real fático, pois, a realidade vai além da previsão normativa já ultrapassada pelo tempo. Isso só acontece pois o art. 2º, caput, da CLT, tratou apenas do que decorre da atividade econômica, assim como quando o empregador é definido como meramente uma empresa, excluindo “a interpretação lógico-racional, sistemática e teleológica da ordem justralhista, que indica que se impõem, juridicamente, ao empregador também os riscos do trabalho prestado” (Delgado, 2019, p. 496).

Por isso, é conclusivo, que é indissociável que tendo em vista que os riscos do trabalho prestado devem ser assumidos pelo empregador, também deve ser assumido a responsabilidade de evitar tais riscos do trabalho prestado, e buscar promover acima de tudo a saúde, higiene e segurança no trabalho.

4.3 Fiscalização, controle e supervisão no Teletrabalho e Art. 75-E.

Não só um poder, mas também um dever, o empregador pode e deve fiscalizar a atividade de seus trabalhadores, porque a ele está encarregado o direcionamento sobre as regras e as tarefas que devem ser cumpridas no ambiente laboral. Neste sentido, decorre do poder de direção, o poder de fiscalização, que se trata da faculdade de observar e cobrar o cumprimento das tarefas passadas a seus empregados (Cavalcante; Jorge Neto, 2019b, p. 438).

O poder de fiscalização, também conhecido como poder de controle (como mais comumente é abordado no Teletrabalho), são várias prerrogativas que o empregador tem, no qual se traduzem no acompanhamento contínuo da prestação de labor do empregado e a vigilância deste no espaço empresarial interno. Pode-se citar ações



como, o controle de portaria, as revistas, o controle da jornada de trabalho, ou seja, o horário e frequência, entre outros (Delgado, 2019, p. 794).

Notório e majoritário, a doutrina já deixou claro que é possível o empregador exercer esse poder de fiscalização através dos meios telemáticos existentes atualmente, uma vez que “os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para a caracterização da subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio”, conforme o art. 6º e §ú da CLT, (Saad, 2016, p. 87), e isso significa dizer que a suficiência do controle de jornada pelos meios telemáticos é uma realidade, uma vez que:

(...) todos sabem que as novas tecnologias permitem ao empregador controlar e mensurar o tempo de trabalho por meio do próprio sistema informatizado posto à disposição do empregado. Temos como exemplo diversas empresas, no Brasil, em que o sistema fica programado para não mais funcionar após determinado horário, como também no momento pré-estabelecido para o intervalo intrajornada, forçando o empregado a parar de executar as suas funções laborativas. Tais mecanismos podem ser facilmente disponibilizados no regime de teletrabalho, pelos meios telemáticos e em idênticos moldes, como já ocorre em call centers, de forma a estabelecer a observância por parte do empregado das paradas obrigatórias, bem como a quantidade de horas trabalhadas em um determinado dia, proporcionando, com esse procedimento, a manutenção e a saúde do teletrabalhador (Oliveira, 2020, p. 108).

Em algumas situações, o empregador pode ter a responsabilidade de fiscalizar o que fazem seus empregados, e uma dessas situações é quando se envolve temáticas relacionadas com a medicina e a segurança do trabalho. Sua responsabilidade de cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho (como supramencionado), e de instruir seus empregados sobre as precauções que se deve tomar para evitar-se os acidentes de trabalho ou doenças ocupacionais, são os pontos específicos desta temática, como dispõe o art. 157, incisos I e II, da CLT (Cavalcante; Jorge Neto, 2019b, p. 438), artigo este visto anteriormente como aplicável ao telelabor.

Avançando, sobre utilizar a resposta de que a distância é um limitador para o empregador ser responsabilizado e que o termo de responsabilidade assinado pelo teletrabalhador o isenta integralmente ou ainda, que essa responsabilidade se resume a apenas fornecimento de instruções para evitar os acidentes do trabalho e doenças ocupacionais, já não parece mais aceitável, uma vez que os meios telemáticos podem



ostensivamente proporcionar ferramentas eficazes de controle e fiscalização do labor, e assim a possibilidade do empregador de cuidar e cumprir com as normas de saúde, higiene e segurança no Teletrabalho saltam aos olhos.

Apesar do dispositivo 75-E, resumir à orientação patronal em concomitância de uma auto-gestão da saúde pelo empregado, colocando o teletrabalhador como corresponsável, é importante destacar que ainda estar-se-á a falar de um contrato de emprego na modalidade de teletrabalho (Brasil, 2025a), e o princípio da proteção ainda é a base das relações subordinadas (Delgado, 2019, p. 233), portanto, diante do dispositivo supracitado advindo da reforma trabalhista, ainda é compreensível que é essencial o controle e a fiscalização do ambiente remoto de trabalho pelo empregador, para a preservação da saúde, assim como visto acima.

O princípio da proteção possui o objetivo de atenuar a desigualdade entre o empregado e o empregador (Cavalcante; Jorge Neto, 2019b, p. 198), neste sentido, o cumprimento isolado do parágrafo único é extremante prejudicial à base do direito do trabalho, fere todo o histórico de porque ele foi criado, que é para proteger a parte insuficiente na relação de trabalho, que no estudo em comento é o teletrabalhador.

Neste mesmo sentido Maurício Goldinho Delgado entende:

(...) este princípio que o Direito do Trabalho estrutura em seu interior, com suas regras, institutos, princípios e presunções próprias, uma teia de proteção à parte vulnerável e hipossuficiente na relação empregatícia — o obreiro —, visando retificar (ou atenuar), no plano jurídico, o desequilíbrio inerente ao plano fático do contrato de trabalho (Delgado, 2019, p. 233).

Portanto, inadequado resumir-se ao cumprimento do disposto no parágrafo único do art. 75-E.

5 CONCLUSÃO

Apesar da previsão do artigo 75-E condicionar a responsabilidade dos riscos do trabalho prestado em teletrabalho ao teletrabalhador, a partir dos princípios que norteiam o mundo *justralhista*, como o princípio da proteção e que os riscos da atividade laboral devem ser assumidos por quem emprega, tal responsabilidade deveria continuar sendo condicionada ao empregador.



PPGD
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO
EM DIREITO • UNESC



fapesc
Fundação de Amparo à
Pesquisa e Inovação do
Estado de Santa Catarina

É que a norma trazida pela Reforma Trabalhista em 2017, fere diretamente a proteção do trabalhador, lhe ocasionando um ônus que jamais deveria ser jogado sobre seus ombros, tendo em vista sua hipossuficiência diante a relação de emprego.

A desculpa sobre a distância entre estabelecimento empresarial e empregado em domicílio do teletrabalho e a insuficiência da tecnologia para se fiscalizar através dos meios telemáticos, já não merece mais prosperar, pois é plenamente possível tal direcionamento e fiscalização como visto no presente estudo.

Portanto, apesar da legislação aceitar tamanha ofensa aos princípios trabalhistas, que visam equilibrar a hipossuficiência do trabalhador com a hipersuficiência do empregador, não se deve aplicar o art. 75-E §ú da CLT em todos os casos em que houver situação envolvendo responsabilidade sobre o cumprimento das normas de saúde, higiene e segurança no teletrabalho, pois, se os riscos da relação de emprego continuam sendo de responsabilidade do empregador, dever-se-á primeiramente verificar-se a atuação prévia deste quanto a promoção, preservação e instrução dessas normas e condições dignas de saúde no telelabor, para posteriormente checar qual o quantum de responsabilidade (e se há alguma) no caso concreto, o teletrabalhador terá.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, Pollyana Vasconcelos Correia Lima de. Teletrabalho no Ordenamento Jurídico. Revista Tribunal Regional do Trabalho 13ª Região. João Pessoa, v. 15, n. 1, p. 284-303, 2007.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Santa Catarina: Planalto do Governo Brasileiro. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm> . Acesso em: 21 de maio de 2025a.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Santa Catarina: Planalto do Governo Brasileiro. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 21 de maio de 2025b.

BRASIL. Ministério Da Saúde. Síndrome de Burnout. Disponível em: < <https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/saude-de-a-a-z/s/sindrome-de-burnout>>. Acesso em: 17 de ago. 2025c.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Norma Regulamentadora nº 17 – Ergonomia. Brasília-DF. Disponível em: < <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/acesso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/nr-17-atualizada-2023.pdf>>. Acesso em: 12 de jul. 2025d.



BRASIL. Ministério Do Trabalho E Emprego. Normas Regulamentadoras - NR. Disponível em: < <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/seguranca-e-saude-no-trabalho/ctpp-nrs/normas-regulamentadoras-nrs> >. Acesso em: 21 de jun. 2025e.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Norma Regulamentadora No. 17 (NR-17). Disponível em: < <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/norma-regulamentadora-no-17-nr-17> >. Acesso em: 21 de jun. 2025f.

CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; JORGE NETO, Francisco Ferreira. A tecnologia, o teletrabalho e a reforma trabalhista. In: Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, PR, v. 8, n. 75, p. 112-124, fev. 2019a.

CAVALCANTE, J.; Neto, F. Direito do trabalho. 9ª ed. São Paulo: Editora Atlas, 2019b.

DELGADO, M. Curso de direito do trabalho: Obra revista e atualizada conforme lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18ª ed. São Paulo: Editora LTR, 2019.

DESTE, J.; PACHECO, F. O teletrabalho na legislação brasileira e sua multidisciplinaridade: Aspectos teóricos e práticos. 1 ed. São Paulo: Editora Mizuno, 2021.

FINCATO, Denise. Teletrabalho na reforma trabalhista brasileira. In: Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, PR, v. 8, n. 75, p. 58-72, fev. 2019.

LIMA, Fabiola Bessa Salmito; MELO, Sandro Nahmias. Teletrabalho, meio ambiente do trabalho, redes sociais e os reflexos na saúde mental do trabalhador. In: Revista Nova Hileia. Vol. 5. Nº 3, p. 2-16, julho/dezembro, 2018.

OLIVEIRA, J. O teletrabalho e as novas tecnologias na relação laboral. 1 ed. Rio de Janeiro: Editora Lumen Juris, 2020.

OMS. Organización Mundial De La Salud. Constitución de La Organización Mundial de La Salud. Nueva York-EUA. 22 julio de 1946. Disponível em: < <https://apps.who.int/gb/bd/PDF/bd47/SP/constitucion-sp.pdf> >. Acesso em: 21 de jul. 2025.

PRETTI, G. Teletrabalho na prática: Todos os contratos podem ser transformados em teletrabalho? O empregado em teletrabalho, terá todos os direitos trabalhistas? 1 ed. São Paulo: Editora LTR, 2018.

SAAD, E. Consolidação das leis do trabalho: Comentada. 49ª ed. São Paulo: Editora LTR, 2016.

SOUZA, Antônio Cesar Teixeira de. Direito ambiental do trabalho: O Direito Fundamental ao Meio Ambiente Laboral Sustentável e o Teletrabalho no Brasil como meio de escravidão moderna. Data da defesa 18/12/2019. (Dissertação mestrado) Programa de Pós-Graduação stricto sensu em Direito Ambiental, Universidade Católica de Santos, São Paulo: 2019.

TEIXEIRA, Sergio Torres; SERPA, Gelba Carolina Siqueira. TELETRABALHO E REFORMA TRABALHISTA: uma reflexão sobre os direitos e obrigações dos sujeitos da relação de emprego e suas repercussões processuais. Revista Direito das Relações Sociais e Trabalhistas, v. 5, n. 2, p.163, 2019.