

RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR COM O EMPREGADO EM REGIME HOME OFFICE

1. Introdução. 2. Regime Home Office. 2.1. Conceito. 2.2. Diferença entre teletrabalho e home office. 2.3. Vantagens e desvantagens do Home Office. 3. Responsabilidade Civil do Empregador com relação ao regime Home Office. 3.1. Acidente de trabalho em regime Home Office. 3.2. Fornecimento de material e custeio do aumento de despesas do empregado. 4. Considerações finais.

Vitória Caroline Pinheiro de Rezende

Dr. Bruno Marini (Coorientador)

Dra. Tchoya Gardenal Fina do Nascimento (Orientadora)

RESUMO

O presente artigo analisará a responsabilidade do empregador ao manter o empregado em regime home office e apresentará os posicionamentos doutrinários e jurisprudenciais sobre o assunto, visando a amplificação nas consolidações de Leis Trabalhistas, através das Leis nº 13.467 de 2017 e Lei nº 14.442, de setembro de 2022. Observa-se que houve mudanças significativas para os trabalhadores em regime Home Office, sendo em parte benéfica ao empregado e privilegiando em sua maioria o empregador.

Palavras-chave: Direito do trabalho. Home Office. Legislação.

ABSTRACT

This article will analyze the employer's responsibility when keeping employees working from home and will present the doctrinal and jurisprudential positions on the subject, aiming to expand the consolidation of Labor Laws. Through Law No. 13,467 of 2017 and Law No. 14,442, of September 2022, we will observe that there have been significant changes for workers under the Home Office regime, being in part beneficial to the employee and favoring the employer

Keywords: Labor law. Home Office. Legislation.

1 INTRODUÇÃO

Observa-se que o regime home office tomou-se grandes proporções por se tratar de uma forma de trabalho que pode ser realizada de maneira remota, trazendo vantagens para as empresas e para os empregados. Entretanto, a implantação desta forma de trabalho exige das partes envolvidas diferentes posturas com relação as novas condições propostas.

É certo que a responsabilidade dos empregadores vai além do pagamento do salário, mas também o fornecimento de material tecnológico, pois o trabalhador necessita de um ambiente de trabalho com boa infraestrutura para realização de suas atividades, o cuidado com a saúde sob o aspecto ergonômico e psicológico, uma vez que trabalha isolado dos colegas, além do cumprimento dos direitos previstos nas legislações e acordos e convenções coletivas de trabalho.

2. REGIME HOME OFFICE

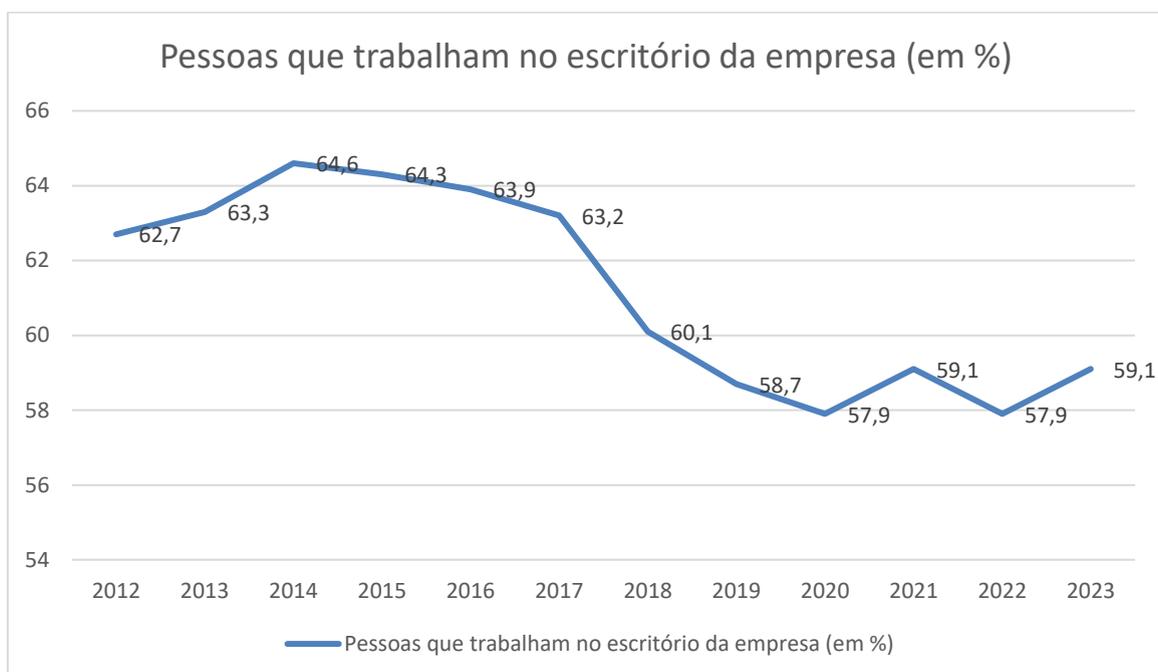
A priori, com a evolução da tecnologia e a chegada do acesso a internet, o Home office surgiu no Brasil no ano de 1997, e no ano de 1999 fundou-se a SOBRATT – Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades.

A posteriori, nessa época ainda não havia uma regulamentação nas consolidações das leis trabalhistas, o que foi revolucionado no ano de 2017, através da Lei13.467, que assegurou os teletrabalhadores. A SOBRATT – Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades conceitua Teletrabalho como:

O teletrabalho é a modalidade de trabalho, que utilizando as

tecnologias da informação e das comunicações (TIC), pode ser realizada à distância, fora do âmbito onde se encontra o contratante, de maneira total ou parcial, podendo realizar-se em relação de dependência (empregado) ou de maneira autônoma (freelance), executando atividades que podem ser desenvolvidas pelos equipamentos móveis, tais como computadores, smartphones, tablets, etc.

Portanto, podemos observar que tal regime trás de certo modo conforto ao trabalhador, que pode realizar suas atividades trabalhistas sem precisar se deslocar até a empresa.



No gráfico acima, é possível observar que nos últimos anos as empresas tiveram um decaimento no contingente de trabalhadores que se deslocavam até as empresas para realizar suas atividades trabalhistas.

O que exterioriza a ideia de que tal forma de trabalho trás de certa maneira vantagens para o trabalhador, que pode realizar suas atividades sem precisar deslocar-se até a empresa uma vez que, o mesmo é beneficiado economicamente sem precisar custear gastos de deslocamento.

2.1. Conceito

Com o crescimento do teletrabalho no Brasil houve uma regulamentação específica na Reforma Trabalhista através da Lei 13.467 de 2017, que entrou em vigor em 10 de novembro de 2017. Esta lei estabeleceu regras para empregados que realizam a maior parte de seus

serviços em casa ou em outro local fora do estabelecimento do empregador.

Á vista da amplificação do regime de teletrabalho durante a pandemia do COVID-19, houve uma nova reforma no regulamento trabalhista através da Lei 14.442, de setembro de 2022, no qual não há especificações concretas e que garanta a segurança do empregado, o que exterioriza a escassez de um regulamento que assegure o trabalhador.

Conforme redação da Lei 14.442, de setembro de 2022:

“Art. 75-B. Considera-se teletrabalho ou trabalho remoto a prestação de serviços fora das dependências do empregador, de maneira preponderante ou não, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que, por sua natureza, não configure trabalho externo.

§ 1º O comparecimento, ainda que de modo habitual, às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho ou trabalho remoto.

§ 2º O empregado submetido ao regime de teletrabalho ou trabalho remoto poderá prestar serviços por jornada ou por produção ou tarefa.

§ 3º Na hipótese da prestação de serviços em regime de teletrabalho ou trabalho remoto por produção ou tarefa, não se aplicará o disposto no Capítulo II do Título II desta Consolidação.

§ 4º O regime de teletrabalho ou trabalho remoto não se confunde nem se equipara à ocupação de operador de telemarketing ou de teleatendimento.

§ 5º O tempo de uso de equipamentos tecnológicos e de infraestrutura necessária, bem como de softwares, de ferramentas digitais ou de aplicações de internet utilizados para o teletrabalho, fora da jornada de trabalho normal do empregado não constitui tempo à disposição ou regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou em acordo ou convenção coletiva de trabalho.

§ 6º Fica permitida a adoção do regime de teletrabalho ou trabalho remoto para estagiários e aprendizes.

§ 7º Aos empregados em regime de teletrabalho aplicam-se as disposições previstas na legislação local e nas convenções e nos acordos coletivos de trabalho relativas à base territorial do estabelecimento de lotação do empregado.

§ 8º Ao contrato de trabalho do empregado admitido no Brasil que optar pela realização de teletrabalho fora do território nacional aplica-se a legislação brasileira, excetuadas as disposições constantes da Lei nº 7.064, de 6 de dezembro de 1982, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes.

§ 9º Acordo individual poderá dispor sobre os horários e os meios de comunicação entre empregado e empregador, desde que assegurados os repousos legais.” (NR)

“Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do instrumento de contrato individual de trabalho.

§ 3º O empregador não será responsável pelas despesas resultantes do retorno ao trabalho presencial, na hipótese de o empregado optar pela realização do teletrabalho ou trabalho remoto fora da localidade prevista no contrato, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes.” (NR)

“Art. 75-F. Os empregadores deverão dar prioridade aos empregados com deficiência e aos empregados com filhos ou criança sob guarda judicial até 4 (quatro) anos de idade na alocação em vagas para atividades que possam ser efetuadas por meio do teletrabalho ou trabalho remoto.”

Nesse contexto, Vera Winter (2005) já discutiu a importância de regulamentar o teletrabalho de forma específica, dado que ele apresenta diferenças notáveis em relação ao trabalho a domicílio, sendo fundamental estabelecer diretrizes que amparem o uso das tecnologias necessárias para o teletrabalho, bem como abordar a logística envolvida e as condições do ambiente em que o trabalho remoto é realizado.

Ao interpelar o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho de 1943, a qual regulava o trabalho à distância alude que: “Não é o local que caracteriza ou não a relação de emprego, mas as próprias condições deste, apuradas concretamente, pela aplicação do princípio do contrato-realidade” (WINTER, p. 51).

Neste sentido, é válido apontar a importância da segurança de regulamentações que sejam específicas e seguras para o trabalhador, evitando possíveis óbices entre empregador e empregado.

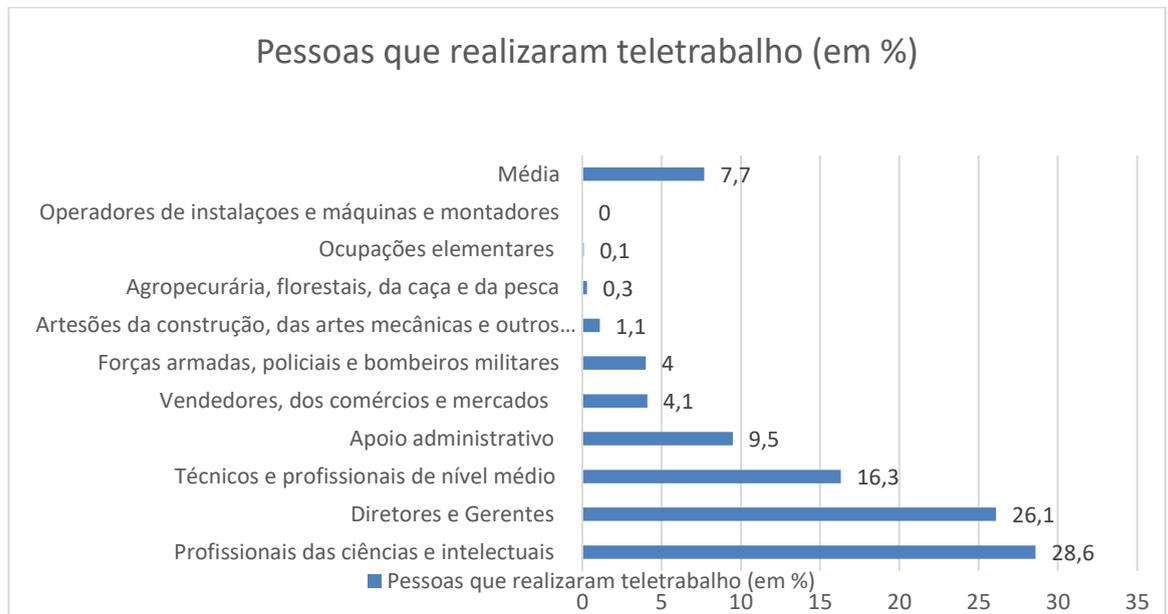
2.2. Diferença entre teletrabalho e home office

É de suma importância frisar a diferença entre teletrabalho e home office, tendo como principal aspecto divergente que o teletrabalho possui especificações e segurança na legislação desde 2017, já o regime Home office assegurou o trabalhador a partir de 2022.

É válido esclarecer que no teletrabalho o empregado tem a autonomia de seus horários já no regime home office o empregador tem total controle sobre os horários do trabalhador.

O teletrabalho teve notória importância em legislação vigente a partir da Lei 13.467 de 2017, já o Home Office teve suas especificações através da Lei 14.442, de

setembro de 2022, durante a pandemia do COVID-19.



Supracitadamente, observa-se o índice de trabalhadores em teletrabalho no ano de 2022, período no qual se ficou o marco pela pandemia do COVID-19. É possível analisar que nem todas as áreas de trabalho aderiram total ou parcialmente o teletrabalho por exigir a que o empregado esteja de modo presencial para exercer suas atividades trabalhistas.

2.3. Vantagens e desvantagens do Home Office

Ao abordar o teletrabalho, alguns autores buscam conceituá-lo de maneira mais ampla, utilizando também termos como telecomunicação e local flexível. Portanto, além de discutir objetivamente a flexibilização do regime de home office, é importante esclarecer as vantagens e desvantagens dessa modalidade.

O principal requisito é que o trabalhador tenha acesso a algum recurso tecnológico, como um aparelho de celular ou computador conectado à rede de internet, e que suas atividades sejam executadas fora da empresa no qual está empregado.

Tal modalidade de trabalho, fornece inúmeros benefícios ao trabalhador, como: estar no conforto de sua residência, não precisar deslocar-se até a empresa para exercer suas atividades trabalhistas, otimização de tempo e a aquisição de novos

conhecimentos tecnológicos. Manuel Martín Pinto Estrada alude:

O teletrabalho é aquele realizado com ou sem subordinação por meio de uso de antigas e novas formas de telecomunicação em virtude de uma relação de trabalho, permitindo a sua execução à distância, prescindindo da presença física trabalhador em lugar específico de trabalho”. (ESTRADA, 2017, p.11)

Um das maiores desvantagens do regime Home Office é a perda de contato diário com colegas e chefes de equipe, podendo influenciar negativamente no desempenho e aprendizagem do trabalhador, acarretando em possível demissão.

É importante aludir, a desvantagem para o trabalhador na falta de supervisão do empregador com relação a desconexão de seu trabalho, no qual o empregado exerce seu trabalho fora do horário de expediente, ocasionando uma rotina exaustiva ao funcionário. Segundo a Lei 14.442, de setembro de 2022, § 5º:

§ 5º O tempo de uso de equipamentos tecnológicos e de infraestrutura necessária, bem como de softwares, de ferramentas digitais ou de aplicações de internet utilizados para o teletrabalho, fora da jornada de trabalho normal do empregado não constitui tempo à disposição ou regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou em acordo ou convenção coletiva de trabalho.

Neste contexto, podemos observar que em legislação vigente o empregado é lesado, pois via de regra a falta de desconexão só trás benefícios ao empregador uma vez que, o trabalhador se submete a trabalhar fora de seu horário de expediente para benefício da empresa.

A SOBRATT– Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades. Em concordância como supracitado alude:

O home office já se mostrou efetivo. Aliado a isso, você tira carros da rua, desafoga o transporte público e mobiliza a economia de outra forma. Você faz com que as pessoas tenham mais tempo para cuidar da saúde e que elas possam usufruir de coisas que lhes dão prazer sem que a empresa tenha redução das entregas e do faturamento — destaca o professor, acrescentando que muitos empresários estão preferindo adotar práticas que estimulem o bem-estar e a autonomia do funcionário em detrimento de um regime mais fechado de trabalho. (SOBRATT, 2020)

Portanto, seguindo o conceito citado pelos autores, é notório que tal regime de trabalho trás impactos positivos significativos para o trabalhador.

3. RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR COM RELAÇÃO AO REGIME HOME OFFICE

A responsabilidade civil do empregador se refere a obrigação de reparar os danos causados ao empregado em atos de relações trabalhistas. A responsabilidade civil está prevista no art. 927 do código civil, que determina que quem causar dano a outrem, por ato ilícito, fica obrigado a repará-lo.

Para Silvio Rodrigues a responsabilidade civil é a obrigação que pode incumbir uma pessoa a reparar o prejuízo causado a outra, por fato próprio, ou por fato de pessoas ou coisas que dela dependam. RODRIGUES, 2003, p. 6.

Destarte, a responsabilidade civil pode ser caracterizada de duas maneiras, subjetiva ou objetiva.

A responsabilidade subjetiva se caracteriza por somente ser obrigado a reparar o dano a outrem se houver provas da existência de culpa ou dolo do agente.

Já a responsabilidade objetiva é caracterizada pela obrigação de reparação de danos, independente de haver culpa, não sendo necessário a comprovação dos atos cometidos pelo agente.

Para Maria Helena Diniz (2015, p. 50), aplicar a responsabilidade é uma forma de obrigar a alguém a reparar o dano causado, por algum de seus atos ilícitos. Assim, havendo dano, a responsabilidade civil pode ser invocada para cumprir a função de reparação satisfatória.

Destarte, a responsabilidade do empregador com o empregado em regime Home Office entrou em vigência a partir da Lei 14.442, de setembro de 2022, anteriormente a esta Lei, usava-se as leis advindas da reforma trabalhista do ano de 2017, mais especificamente usava-se a lei do regime de teletrabalho.

É importante frisar que, a responsabilidade do empregador vai além do fornecimento de equipamentos tecnológicos, mas também, proporcionar um ambiente de trabalho com infraestrutura necessária, formalizar o contrato de emprego com o empregado e ter responsabilidade com a segurança e saúde no trabalho.

3.1. Acidente de trabalho em regime home office

Ao interpelar sobre acidentes de trabalho, devemos primordialmente mencionar a Lei n. Lei 8.213 de 24 de julho de 1991, art.19 que conceitua acidente de trabalho como:

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. (BRASIL,1991).

Em legislação vigente, acidentes de trabalho são constituídos por dois elementos, doença profissional e doença do trabalho. As doenças profissionais, igualmente denominadas "ergopatias", "tecnoapatias" ou "doenças ocupacionais típicas", resultam das particularidades da atividade exercida. É importante ressaltar que essas doenças dispensam a comprovação denexo causal, devido à presunção legal existente.

Antonio Monteiro e Roberto Bertagni afirmam que essas doenças são consequência de "microtraumas que, diariamente, afetam e enfraquecem as defesas orgânicas, e que, por meio de um efeito cumulativo, acabam por superá-las, desencadeando o processo patológico". Por outro lado, as doenças relacionadas ao trabalho, frequentemente denominadas "mesopatias" ou "doenças profissionais atípicas", são aquelas que surgem em decorrência das atividades exercidas.

No regime Home Office, podem ocorrer doenças ou lesões causadas por movimentos repetitivos, como LER (Lesões por Esforços Repetitivos) e DORT (Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho), bem como inflamações na coluna, ombros, mãos, pescoço e até problemas oculares. Essas condições são frequentemente observadas em pessoas que utilizam meios telemáticos por longas jornadas, sem pausas ou intervalos adequados, resultando em lesões físicas e psíquicas (SOBRATT, 2019).

Profissionais como teleoperadores, datilógrafos, secretárias, escriturárias, escrivães, escriturários e calculistas realizam movimentos repetitivos diariamente, com apenas 10 minutos de descanso a cada 90 minutos de trabalho, conforme o art. 72 da Consolidação das Leis do Trabalho (BRASIL, 1943).

Em jurisprudência vigente, podemos analisar que o acidente de trabalho não é descaracterizado pelo fato do empregado estar em domicílio e que há responsabilidade subjetiva a ser analisada a culpa do empregador.

TELETRABALHO. RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR. ACIDENTE DE TRABALHO TÍPICO. CASO FORTUITO. RESPONSABILIDADE SUBJETIVA. O acidente de trabalho não é descaracterizado por ter ocorrido na residência do empregado em

teletrabalho, desde que comprovada a ocorrência durante o expediente. Contudo, sendo a responsabilidade subjetiva, mister que seja demonstrada a culpa do empregador. A queda da trabalhadora bancária, no momento de atender telefonema da empresa, é caso fortuito. A ausência do termo de responsabilidade prevista no art. 75 E da CLT pode induzir à presunção de culpa, contudo não se sustenta diante da dinâmica do acidente, caracterizando o caso fortuito, para o qual não se podia evitar ou impedir. HORAS EXTRAS. TELETRABALHO. TRABALHO HÍBRIDO. Ainda que a CLT, art. 62, exclua o trabalhador em home office do capítulo de horas extras, se demonstrada a necessidade de presença física que extrapola a jornada contratual, devido o labor extraordinário.

Diante deste contexto, Bley (2011,p.17) elucida sobre a prevenção de acidentes no âmbito trabalhista:

“Uma análise do comportamento de prevenção (um estudo das variáveis que afetam o comportamento em exame) significa identificação das variáveis contingentes às respostas do organismo relacionadas aos riscos presentes, que influem sobre a probabilidade do comportamento ocorrer no futuro. Identificar e analisar aquilo que interfere na ocorrência dos comportamentos de trabalho podem ser uma maneira de conhecer as relações funcionais existentes, que elevam ou que reduzem as probabilidades de ocorrerem acidentes de trabalho”.

Portanto, observa-se que acidentes de trabalho podem ser evitados, desde que o empregador analise as circunstâncias que podem acarretar neste óbice, preservando a segurança do trabalhador.

3.2. Fornecimento de materiais e custeio do aumento de despesas do empregado

Primordialmente, é necessário ressaltar que o empregado em regime Home Office necessita do fornecimento de materiais que são essenciais para a realização de suas atividades trabalhistas. Todavia, muito se diz apenas do material tecnológico, entretanto há necessidade de uma estrutura adequada em seu ambiente de trabalho, que em sua maioria o trabalhador encontra-se em seu domicílio.

O art.75-D da CLT dispõe:

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.

Entretanto, a maioria das empresas fornecem apenas materiais tecnológicos

aos seus empregados, o que viola os termos dispostos na consolidação das leis trabalhistas supracitadas acima e prejudica o desempenho do trabalhador ao desenvolver de suas atividades, pois é necessário infraestrutura e conforto ao empregado.

Ademais as obrigações do fornecimento de materiais, é de suma importância refutar a obrigação do empregador em ressarcir o empregado em relação a seus gastos diários para realização do trabalho em domicílio, como por exemplo: o aumento nos gastos com eletricidade, internet e até telefone. Tais gastos infelizmente em sua maioria não são custeados pelo empregador, sendo assim, o trabalhador é lesado financeiramente para realizar suas atividades em favor da empresa.

Em jurisprudência vigente é possível observar um caso no qual o trabalhador é prejudicado em decorrência de não obter provas materiais de que seus gastos foram provenientes de seu regime de trabalho, é importante ressaltar que apesar da obrigação do empregador em fornecer a ajuda de custo para o aumento de suas despesas, é necessário que seja comprovada a responsabilidade do empregador para com o custeio do consumo.

HOME OFFICE - DESPESAS COM ENERGIA ELÉTRICA E BANDA LARGA NÃO COMPROVADOS - DANOS MATERIAIS INDEVIDOS. Nos termos da norma inscrita no art. 2º, "caput", da CLT, é vedado ao empregador transferir ao empregado os riscos da atividade econômica, dentre os quais estão os custos inerentes ao desenvolvimento dos negócios da empresa. De acordo com o art. 75-D da CLT, "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.". Ainda, tanto a Medida Provisória nº 927 /2020 (art. 4º, § 4º), quanto a Medida Provisória nº 1046 /2021 (art. 3º, § 4º), previam que, na hipótese de o empregado não possuir os equipamentos tecnológicos, nem a infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, caberia ao empregador fornecer os equipamentos em regime de comodato e pagar por serviços de infraestrutura. No caso, inexistente contrato por escrito a respeito do teletrabalho e do ressarcimento de despesas, sendo incontroverso que a ré não pagava nenhuma ajuda de custo nesse período. Ocorre que o autor não juntou nenhum comprovante de despesas para demonstrar que houve efetivo aumento na conta de energia elétrica e necessidade de contratação de pacote de banda larga. É certo que o empregador deve arcar com os riscos da atividade econômica. No entanto, tratando-se de fato constitutivo do seu direito, cabe ao autor provar a alegada elevação dos custos com energia elétrica e banda larga (art. 818, I, da CLT), do qual não se desvencilhou. Recurso a que se nega provimento, no particular.

Para tanto, em caso de comprovação do aumento de despesas do trabalhador, o empregador tem como obrigação ressarcir todos os gastos provenientes do aumento de consumo e gastos gerados pelo regime de trabalho em Home Office.

Diante do exposto acima Dene Mascarenhas dispõe:

“A obrigação é pelo custo da instituição do teletrabalho é do empregador, o que se pode realizar acordo de forma escrita é tão somente o como haverá o reembolso de despesas realizadas pelo empregado para as despesas, reembolso esse que não é considerado de natureza salarial.”

Em suma, destaca-se novamente que o valor gasto pelo empregado para realizar sua atividade trabalhista deve ser ressarcido e de maneira na qual não seja por meio do seu salário previsto em contrato.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Nota-se, que ao longo do trabalho, que a Lei 14.442, de setembro de 2022 advinda da reforma trabalhista, trouxe em partes uma segurança ao empregado em regime Home Office, é evidente que essas modalidades representam uma evolução significativa nas relações de trabalho, especialmente com a ascensão das tecnologias da informação. Elas oferecem uma série de benefícios tanto para empregados quanto para empregadores, como a redução de custos com deslocamento e uma maior flexibilidade na execução das atividades. Contudo, também apresentam desafios que precisam ser abordados com cuidado.

Do ponto de vista do trabalhador, o conforto e a flexibilidade proporcionados pelo home office são vantajosos, mas a falta de regulamentação clara em alguns aspectos pode gerar insegurança e dificuldades na manutenção de um ambiente de trabalho saudável e equilibrado. Problemas como a desconexão digital, a sobrecarga de trabalho e a necessidade de um ambiente adequado e ergonomicamente preparado são questões que devem ser tratadas pelas empresas, que têm a responsabilidade de garantir a saúde física e mental de seus funcionários.

Além disso, a legislação vigente, especialmente com as reformas de 2017 e 2022, ainda precisa de aperfeiçoamento para garantir mais clareza e proteção ao trabalhador. A regulamentação do fornecimento de equipamentos e infraestrutura,

assim como o ressarcimento de despesas adicionais, são pontos importantes que precisam ser respeitados para evitar que o empregado seja onerado indevidamente.

No que diz respeito aos empregadores, a responsabilidade não se limita à entrega de ferramentas tecnológicas. Ela envolve também garantir que o ambiente de trabalho remoto ofereça as condições necessárias para o desempenho adequado das funções, respeitando os direitos trabalhistas, como o controle da jornada e a segurança em casos de acidentes de trabalho. A definição de regras claras e acordos entre as partes pode ajudar a evitar conflitos e promover uma relação mais justa e eficiente.

Portanto, o teletrabalho e o home office são modelos que vieram para ficar, mas precisam ser continuamente adaptados e regulamentados para que as vantagens sejam amplamente usufruídas sem prejuízos à qualidade de vida do trabalhador e à produtividade das empresas. O diálogo constante entre empregadores, empregados e o poder legislativo é fundamental para que essas modalidades de trabalho evoluam de maneira equilibrada e benéfica para todos.

REFERÊNCIAS

BLEY, Juliana. Comportamento Seguro a Psicologia da Segurança no Trabalho e a educação para a prevenção de doenças e acidentes. **2 ed.; v1; Curitiba: Editora Sol, 2011.**

BRASIL. Lei nº 14.442, 02 de setembro de 2022. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil.** Brasília, set 2022.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, 1 de maio de 1943. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil.** Brasília, maio 1943.

BRASIL. Lei nº 6.367, 19 de outubro de 1976. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil.** Brasília, out 1976.

BRASIL. Lei nº 8.213, 24 de julho de 1991. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil.** Brasília, jul 1991.

BRASIL. Lei nº 5.452, 01 de maio de 1943. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil.** Brasília, maio 1943.

BRASIL. Lei nº 10.406, 10 de janeiro de 2002. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil.** Brasília, jan 1943.

CNN BRASIL. Trabalho remoto mais que dobrou em 10 anos, mas caiu após pandemia, mostra IBGE. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/economia/macroeconomia/trabalho-remoto-mais-que-dobrou-em-10-anos-mas-caiu-apos-pandemia-mostra-ibge> Acesso em: 08/10/2024

DINIZ, Maria Helena. **Curso de Direito Civil brasileiro.** ed.7; v.2; São Paulo: Saraiva, São Paulo: LTr,2015

ESTRADA, Manuel Martín Pino. **Teletrabalho: conceitos e a sua classificação em face dos avanços tecnológicos.** Revista Fórum trabalhista: RFT, Belo Horizonte, ano 3, n. 14, p. 117-133, set./out. 2014.

MASCARENHAS, Dene. **Quem paga pela infraestrutura no home office / teletrabalho?** Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/quem-paga-pela-infraestrutura-no-home-office-teletrabalho/876567627> Acesso em: 08/10/2024

MONTEIRO, Antonio Lopes, Bertagani, Roberto de Souza. **Acidentes do Trabalho e Doenças Ocupacionais.** Saraiva 12 ed.; São Paulo, LTr, 2024.

SOBRATT, Sociedade Brasileira de Teletrabalho. **O que é a Certificação do Teletrabalho?** 2016. Disponível em: <https://www.sobratt.org.br/certificacao/questoes/> Acesso em: 12 de ago. 2024

RODRIGUES, Silvio. **Direito Civil**. 19 ed.; v. 4; São Paulo: Saraiva, 2002. São Paulo: LTr, 2005.

TJDFT, Tribunal de Justiça do Distrito Federal e dos Territórios. **Responsabilidade subjetiva e objetiva do Estado**. 2022. Disponível em:

<https://www.tjdft.jus.br/institucional/imprensa/campanhas-e-produtos/direito-facil/edicao-semanal/responsabilidade-objetiva-e-subjetiva-do-estado> Acesso em: 07/10/2024

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região TRT-9 - **Recurso Ordinário - Rito**

Sumaríssimo: RORSum 0000766-26.2021.5.09.0007. 2023. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-9/1738765915> Acesso em: 08/10/2024

Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região TRT-17 - **Recurso Ordinário**

Trabalhista: ROT 0001107-11.2022.5.17.0002. 2024. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-17/2563619580> Acesso em: 08/10/2024

WINTER, Vera Regina Loureiro. **Teletrabalho: Uma forma alternativa de Emprego**. 1 ed; v. 1; São Paulo: Rede Virtual de Bibliotecas, São Paulo: LTr, 2005.