

As obrigações e responsabilidades do empregador e empregado na ótica do home office

Larissa da Silva Panza¹

Recebido em: 05.06.2022

Aprovado em: 14.07.2022

Resumo: Com o surgimento do vírus do COVID-19, e a evolução da doença para uma pandemia, muitas medidas foram tomadas para frear o contágio. Dentre essas, o modelo de trabalho em Home Office foi amplamente adotado como forma de garantir o isolamento social. Embora no Brasil já houvessem legislações que abordassem o tema (Reforma Trabalhista em 2011), ainda existem diversas lacunas sobre situações específicas do trabalho em home office, principalmente quando se trata de saúde ocupacional e acidente no trabalho. O presente trabalho visa abordar as legislações recentemente aprovadas e analisa-las conforme os entendimentos jurisprudenciais referentes a acidentes e doenças ocupacionais no Home Office.

Palavras-chave: Covid-19. Home Office. Segurança do trabalho. Ergonomia. Acidentes do trabalho. Medidas Provisórias. CLT.

The obligations and responsibilities of the employer and employee in the view of the home office

Abstract: With the emergence of the COVID-19 virus, and the evolution of the disease into a pandemic, many actions were taken to stop the contagion. Among these, the Home Office work model was widely adopted as a way to ensure social isolation. Although in Brazil there were already laws that addressed the issue (Labor Reform in 2011), there are still several gaps about specific situations of home office work, especially when it comes to occupational health and accidents at work. The present work aims to approach the recently approved legislation and analyze them according to the jurisprudential understandings regarding accidents and occupational diseases in the Home Office.

Keywords: Covid-19. Home Office. Work Safety. Ergonomics. Work Accidents. Provisional Measures. CLT.

¹ Discente do curso de direito da FAMIG – Faculdade Minas Gerais: larissa.won@hotmail.com

1 INTRODUÇÃO

O presente artigo se propõe a analisar de forma sucinta e lógica os impactos causados pela evolução digital no ambiente de trabalho, especificamente sob a área do direito trabalhista, abordando o tema de *Home Office*.

As relações sociais, em especial durante o período de pandemia e isolamento, vêm se tornando cada dia mais virtuais. A internet, que antes muitos viam como uma ferramenta que afastava as pessoas do convívio social demonstrou ser o melhor meio para conectar as pessoas. Assim, a relação virtual deixou de ser apenas mais uma forma das pessoas se comunicarem, se tornando muitas vezes a única forma de contato social.

Em março de 2020, os escritórios de edifícios do mundo todo ficaram vazios de pessoas e cheios de incertezas, diversas empresas foram obrigadas a adotar o Home Office como um meio de escape, com o intuito de não paralisar suas atividades no decorrer da pandemia do COVID-19. A sociedade teve que se adaptar subitamente aos novos costumes trabalhistas, como a expansão do trabalho a distância que ocorreu em diversos países.

Em meio ao caos na saúde e virtualização da vida humana surge uma nova categoria de trabalho. No entanto, essa modalidade ainda carece de legislação específica no Brasil e é latente ao desconhecimento dos empregadores e empregados sobre suas responsabilidades.

Ainda existem diversos questionamentos levantados nos dias atuais sobre qual trato deve ser dado a essa modalidade de emprego à distância. Dentre estes questionamentos o presente artigo se dedicará a pesquisar a legislação vigente que regulamenta o home office e elencar as principais responsabilidades dos empregadores e empregados.

O trabalho remoto (que é realizado fora das instalações das empresas) foi regulamentado na legislação trabalhista brasileira em 2011 por meio da Lei 12.551, abordando em seu artigo 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) o teletrabalho.

A abordagem central entendida nessa esfera foi a definição do teletrabalho sob a ótica do emprego em telemarketing, o qual é realizado fora do estabelecimento do empregador, equivalente ao executado no escritório desde que mantenha seus pressupostos sobre a relação de emprego e supervisão, para fins de subordinação jurídica.

Contudo, o home office ou teletrabalho passa a ser regulamentado na Reforma Trabalhista de 2017, implementando a Lei 13.467/2017, que além de definir a forma de prestação dos serviços, reconhece legalmente o teletrabalho.

Desta forma, a pandemia do covid-19 trouxe o Home Office como uma realidade nas relações de trabalho e as empresas precisaram adotar o trabalho remoto como medida paliativa para garantir a continuidade das atividades. Com arrefecimento da pandemia e a flexibilização das regras de isolamento e liberação do retorno ao posto de trabalho, as empresas e os funcionários apresentaram interesse em manter as atividades remotas. Dentre essas estratégias, o presente artigo visa compreender se a norma atual da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) é suficiente se aplicada em situações modernas como o trabalho a distância (home office) ou ainda se é necessário promover certas alterações legislativas para lidar com o assunto.

Outra problemática de extrema relevância surge sobre a segurança e saúde dos empregados que se encontram nessa modalidade de trabalho. O afastamento do posto de trabalho nas empresas também gerou um afastamento do controle do empregador sobre a segurança do empregado no realizar de suas atividades, sendo este o maior desafio: como proteger a saúde do empregado.

2 O DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL, BREVE HISTÓRIA

Segundo MARTINS (2012) O direito do trabalho lida com a regulamentação das relações trabalhistas, tanto do trabalho urbano quanto do rural, de relações individuais ou coletivas.

O Direito do trabalho pode ser definido nas palavras do ilustríssimo doutrinador Maurício Godinho Delgado:

“complexo de princípios, regras e institutos jurídicos que regulam a relação empregatícia de trabalho e outras relações normativamente especificadas, englobando, também, os institutos, regras e princípios concernentes às relações coletivas entre trabalhadores e tomadores de serviços, em especial através de suas associações coletivas” (DELGADO, 2019. p. 49)

O dicionário jurídico definiu a palavra trabalho como algo que existe desde os tempos primordiais, e mesmo que não fosse conhecido em sua forma literal.

“aplicação das forças e faculdades humanas para alcançar um determinado fim; atividade coordenada, de caráter físico e/ou intelectual, necessária à realização de qualquer tarefa, serviço ou empreendimento; o exercício dessa atividade como ocupação, ofício, profissão, etc.” (DICIONÁRIO BÁSICO JURÍDICO, 2011, p. 405.).

Segundo Moraes Filho e Moraes, o conceito de trabalho visa às condições sociais e ideológicas de forma que na Antiguidade, cada um deveria seguir a sua vocação e sempre direcionado para Deus.

O conceito de trabalho tem variado muito através das idades, como um magnífico exemplo de sociologia do conhecimento. As condições e formas sociais determinam a concepção ideológica do trabalho, segundo as diversas maneiras de os homens se associarem para produzirem e dividir os produtos de seus trabalhos. De modo geral, podemos dizer que a ideia de trabalho caminhou sempre para uma crescente espiritualidade conceitual. De malvisto e malquisto, na Antiguidade, ganhou influxo dignificante como o Cristianismo, acabando por atingir o valor máximo no Renascimento, com o destino do homem, voltado para a vida, para as conquistas, para a ação. (MORAES, 2014. p.45.).

Por outro lado, conceituar o direito do trabalho é algo muito extenso, mas para Godinho Delgado bastava acreditar que o Direito do Trabalho era um ramo jurídico especializado para sociedade contemporânea.

“O Direito do Trabalho é o ramo jurídico especializado que regula certo tipo laborativo na sociedade contemporânea. Seu estudo deve iniciar-se pela apresentação de suas características essenciais, permitindo ao analista uma imediata visualização dos seus contornos próprios mais destacados”. (DELGADO, 2018. p. 62.)

A origem do trabalho merece em destaque o entendimento de Cessar (2014, p. 6) ao dizer que:

“Do ponto de vista histórico e etimológico a palavra trabalho decorre de algo desagradável: dor, castigo, sofrimento, tortura. O termo trabalho tem origem no latim – tripalium. Espécie de instrumento de tortura ou canga¹ que pesava sobre os animais. Por isso, os nobres, os senhores feudais ou os vencedores não trabalhavam, pois consideravam o trabalho uma espécie de castigo”. (CESSAR, 2014, p.6)

O direito trabalhista só começou a firmar na constituição do México em 1917 para direcionar uma “ordem econômica e social” e os “direitos sociais”. Dessa forma, “O processo de constitucionalização do Direito do Trabalho surgiu, conforme se sabe, com a Constituição do México, de 1917, e a Constituição da Alemanha, de 1919. (...)” (DELGADO, 2019, p. 64).

O trabalho é reconhecido internacionalmente como um Direito Humano, podendo-se verificar no Artigo 23 da Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948.

Artigo XXIII:

Toda pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego.

Toda pessoa, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho.

Toda pessoa que trabalha tem direito a uma remuneração justa e satisfatória, que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana, e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social.

Toda pessoa tem direito a organizar sindicatos e a neles ingressar para a proteção de seus interesses. (ONU, 1948)

A construção de um efetivo Direito Trabalhista, somente se dá a partir da Revolução Industrial. Segundo Moura (2017), afirma que a relação individual de trabalho era o objeto principal para a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

As relações de trabalho subordinado constituem o objeto da CLT. A relação individual de trabalho é o negócio jurídico estabelecido, voluntariamente, entre empregados e empregadores, firmando direitos e obrigações para ambos os sujeitos, observados os patamares mínimos previstos em lei. (MOURA; MARCELO, 2019, p. 33).

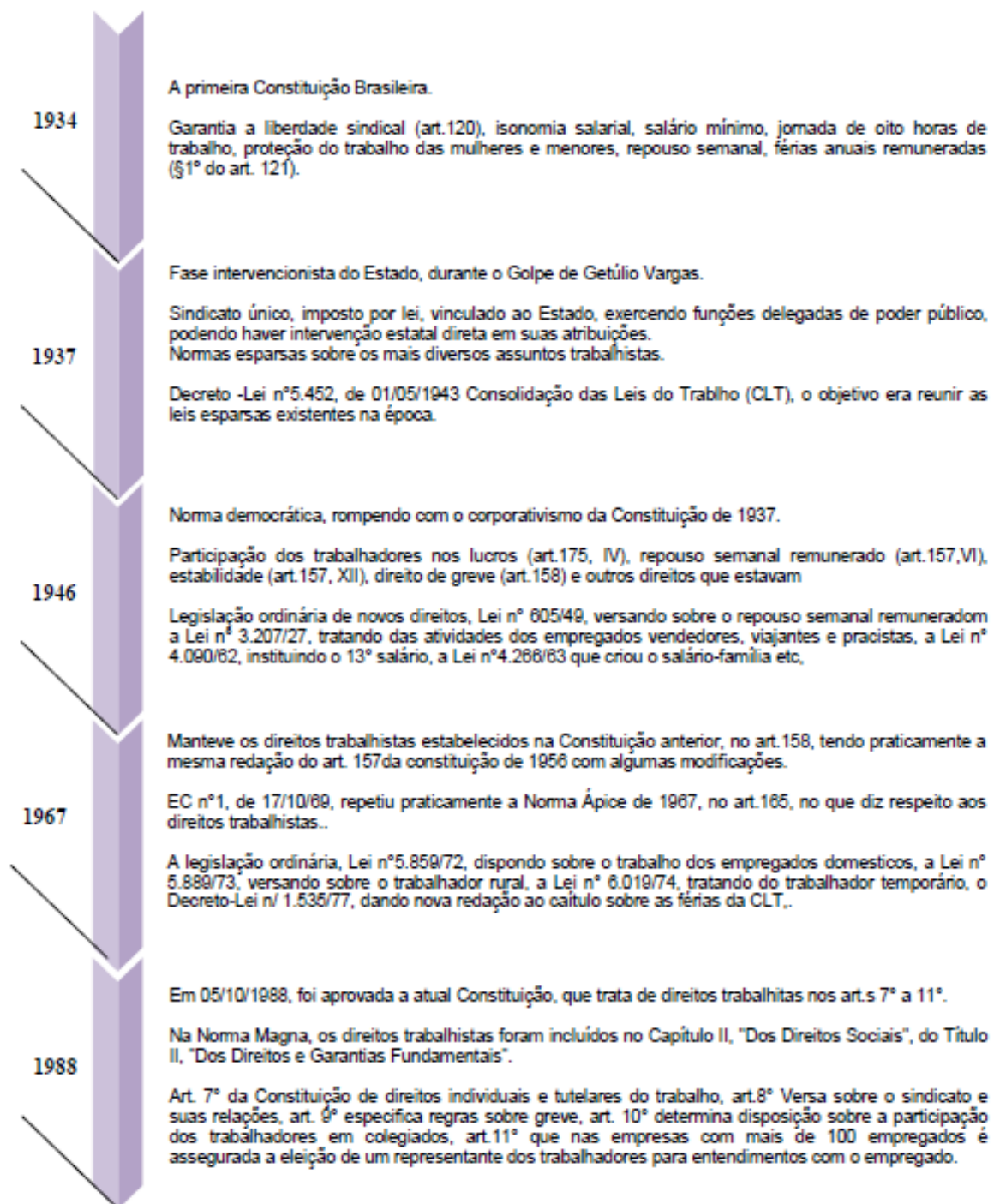
Segundo Nascimento (2015, p.57), “Todas as Constituições Brasileiras, desde a de 1934 passaram a ter normas de direito do trabalho. Assim, ocorrendo como as Constituições de 1937, 1946, 1967, com a Emenda Constitucional de 1969 e a Constituição de 1988.”.

Sabe-se que as conquistas sociais em relação ao direito trabalhista no Brasil foram tardias, só começaram a surgir políticas trabalhistas quando idealizadas por Getúlio Vargas em 1930. O cenário anterior a este pode ser descrito por Martins:

Havia leis ordinárias que tratavam de trabalho de menores (1891), da organização de sindicatos rurais (1903) e urbanos (1907), de férias etc. O Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio foi criado em 1930, passando à expedir decretos, a partir dessa época, sobre profissões, trabalho das mulheres (1932), salário-mínimo (1936), Justiça do Trabalho (1939) etc. (MARTINS, 2012, p.41).

Durante a era de Getúlio Vargas (1930) até a era de Ulysses Guimarães (1988) o direito trabalhista foi se moldando conforme as adaptações da Constituição do Brasil. Um resumo do direito trabalhista brasileiro pode ser observado na Figura 1:

Figura 1 - Linha do tempo legislação trabalhista no Brasil



FONTE: MARTINS, 2012, p. 42. Adaptado.

2.1 Noções Gerais do Teletrabalho e Home Office

O “teletrabalho” ou “home office” faz parte do direito trabalhista, sendo definido na lei 13.467/2017, responsável por regulamentar o teletrabalho no Brasil, implementando sua redação no artigo 75-B da CLT. Calcini e Andrade (2020) definem o teletrabalho

como prestações de serviços que não são restritas diretamente ao espaço da empresa, mas sim realizadas de forma remota com o uso de tecnologias de informação. Já Garcia (2017), acrescenta que o teletrabalho tem crescido em forma remota ao local de produção do empregador, por meio de utilização de telefonia. No Brasil, a prática do Teletrabalho se expandiu rapidamente pelos trabalhadores altamente qualificados.

Sendo assim, o Teletrabalho foi oficialmente inserido e reconhecido no pleito jurídico de 2017, devido à Reforma Trabalhista. Sendo que o artigo 6º da CLT devidamente alterado em 2011, elencou sobre o trabalho a domicílio, à distância e os realizados em estabelecimento do empregador, além de citar em seu parágrafo único os meios telemáticos.

Com o surgimento e propagação do novo coronavírus em 2020, o Home Office se tornou a melhor opção adotada pelas empresas. O intuito foi prevenir e zelar pela saúde de seus trabalhadores, ajudar a conter o contágio da COVID-19 e garantir a continuidade das atividades econômicas.

Em novembro de 2020, o percentual de pessoas em home office seguiu em redução, atingindo 7,3 milhões de pessoas trabalhando remotamente., o que representa 9,1% dos 80,2 milhões de ocupados e não afastados. (IPEA, 2021)

Calcini e Andrade (2020) definem o home office afirmando que apesar deste não possuir citação na CLT, se caracteriza como uma prestação de serviço realizado pelo empregado em sua própria residência seguindo as normas, por analogia, do teletrabalho, além das condições peculiares de contrato individual ou aditivos contratuais e normas coletivas.

Assim, entende-se que o home office apesar de não possuir legislação específica, segue de forma análoga a legislação do teletrabalho firmada no capítulo II da Seção II e capítulo II-A da Seção VI da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT). Sendo apenas seis artigos presentes na regulamentação do teletrabalho no Brasil e possuindo apenas nove ocorrências do termo “teletrabalho” na lei. (CALCINI E ANDRADE, 2020)

2.2 Projetos de regulamentação do Home Office.

No Brasil, os setores produtivos viram a necessidade primordial de colocar em prática o distanciamento social no ambiente de trabalho no decorrer do COVID-19, para que estes

não paralisassem suas atividades. Uma pesquisa realizada pela Fundação Instituto de Administração (FIA) em 2020 revelou que 67% das empresas entrevistadas tiveram dificuldades para adotar o home office, 46% dos funcionários estavam em cargos que poderiam passar a ser home office, sendo que 41% foram direcionados a trabalhar em suas residências. A pesquisa apresentou que 67% das empresas conseguiram manter seu quadro de funcionários estáveis, mas conseqüentemente 25% tiveram que reduzir os salários e a jornada de trabalho. Ressaltando ainda que 20% dos funcionários tiveram que adotar férias coletivas. (MELLO, 2020).

O teletrabalho adotado pelas empresas, foi regulamentado na Reforma Trabalhista sancionada em 13 de julho de 2017 e com a implementação da redação da Medida Provisória nº 1.108, de 2022.

Art. 75-B CLT. 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 se configure como trabalho externo. (Redação dada pela Medida Provisória nº 1.108, de 2022). (BRASIL, 1943).

Dessa forma, o Home Office ainda não possui citação específica em lei. Contudo, as regras do trabalho presencial ainda se aplicam para essa modalidade de trabalho, seguindo os parâmetros de controle de jornada dos funcionários, regularizado pelo artigo 74, parágrafo 2º, da CLT.

Art. 74, CLT. O horário de trabalho será anotado em registro de empregados. (Redação dada pela Lei nº 13.874, de 2019)

§ 2º Para os estabelecimentos com mais de 20 (vinte) trabalhadores será obrigatória a anotação da hora de entrada e de saída, em registro manual, mecânico ou eletrônico, conforme instruções expedidas pela Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia, permitida a pré-assinalação do período de repouso. (Redação dada pela Lei nº 13.874, de 2019). (BRASIL, 1943)

Diante da situação de emergência de pandemia do coronavírus, essa modalidade de emprego a distância foi aderida de forma “temporária e pode prescindir de algumas etapas formais, desde que respeitados os limites estabelecidos na legislação trabalhista e no contrato de trabalho. Embora o empregado esteja trabalhando de casa, o local

contratual da prestação do serviço continua sendo a empresa.” (JUSTIÇA DO TRABALHO, 2020).

Devido este panorama trabalhista, foram apresentados à Câmara dos Deputados projetos de Lei e Medidas Provisórias foram assinadas pelo Presidente visando modificar o texto atual da CLT para se adaptar à situação atual, sendo os mais relevantes apresentados no quadro 1:

Quadro 1 - PL e MP para Home Office

PL / MP	Objetivo
PL 3915/2020	Prevê a adoção de regras para o reembolso dos materiais e demais gastos com o teletrabalho.
PL 5282/2020	Propõe o controle de jornada para os teletrabalhadores.
PL 2251/2020	Propõe o controle de jornada para os teletrabalhadores.
MP 297/2020	Flexibilização do processo de transição do trabalho para o remoto.
MP 1.046/2021	Alteração do trabalho presencial para as modalidades de trabalho a distancia.

FONTE: CÂMARA DOS DEPUTADOS. Adaptado.

Em 25 de Março, visando regulamentar e garantir segurança para o empregado e empregador, foi editada a Medida Provisória 1.108/22, que possui força de lei após publicada no "Diário Oficial da União". A medida ainda precisa ser votada pelo Congresso Nacional para se tornar lei. As principais mudanças geradas pela MP podem ser observadas no quadro 2:

Quadro 2 - Previsão Legal da Medida Provisória 1.108.

SITUAÇÃO	PREVISÃO LEGAL
Prestação de serviços	Deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho.

Modelo híbrido	Possibilidade de adoção pelas empresas, com prevalência do trabalho presencial sobre o remoto ou vice-versa.
Modelo de Contrato	Poderá ser contratado por jornada ou por produção ou tarefa.
Contrato por produção	Não será aplicado o capítulo da CLT que trata da duração do trabalho e que prevê o controle de jornada.
Atividades em que o controle de jornada não é essencial	O trabalhador terá liberdade para exercer suas tarefas na hora em que desejar.
Contratação seja por jornada	Permite o controle remoto da jornada pelo empregador, viabilizando o pagamento de horas extras caso ultrapassada a jornada regular.
Trabalhadores com deficiência ou com filhos de até quatro anos completos	Devem ter prioridade para as vagas em teletrabalho.
Aprendizes e estagiários	O teletrabalho também poderá ser aplicado.
Presença do trabalhador no ambiente de trabalho para tarefas específicas	Não descaracteriza o trabalho remoto, ainda que de forma habitual.

FONTE: Diário Oficial da União. Adaptado.

3 BENEFÍCIO DA IMPLEMENTAÇÃO DO HOME OFFICE PARA O EMPREGADO E EMPREGADOR

De acordo com o dicionário online MICHAELIS (2022), benefício é “Toda vantagem produzido por alguma coisa, estado ou ação; resultado proveitoso”⁵. Assim, uma mesma situação pode gerar benefícios diferentes aos diferentes entes envolvidos. Os benefícios da implementação do teletrabalho (home office) nas empresas, tanto sobre a ótica do empregador quanto a ótica do empregado, podem ser observados no quadro 3, gerado com base na cartilha do SOBRATT (2020) e no resultado da pesquisa realizada pelos Gaspart et al. e publicado na revista *Ciencias administrativas Journal of Administrative Sciences* 2011.

Quadro 3 - Benefícios do teletrabalho e home office

BENEFÍCIOS DO TELE TRABALHO E HOME OFFICE	
EMPREGADOR	EMPREGADO
Alinha a empresa às modernas práticas de flexibilização do trabalho	Aumento da produtividade.
Melhora a produtividade necessária durante o período de trabalho à distância	Melhor planejamento do tempo das atividades.
Amplia a atração e retenção de talentos	Mais disponibilidade para auto estudo e tempo para preparação de plano de ações futuras ou de relatórios de resultados.
Melhora o clima organizacional e o vínculo dos colaboradores com a empresa	Maior qualidade de vida, contato mais direto com a família.
Reforça a imagem institucional da empresa	Tempo para resolução de problemas pessoais práticos cotidianos.
Aumenta as possibilidades de inclusão de Pessoas com Deficiência	Possibilidade de auto-gestão do tempo.
Oferece alternativa segura a situações contingenciais e emergenciais	Menos estresse e gastos com deslocamentos

Fonte: Adaptação da cartilha SOBRATT e GASPART et al.

4 OBRIGAÇÕES E RESPONSABILIDADES (LEI 13.467/2017 E MP 1.108/2022)

Antes de apontar responsabilidades, é importante definir os entes envolvidos na relação de trabalho. Para MARTINS (2012), empregado é uma pessoa física, o qual presta serviços de natureza contínua para o empregador, sob subordinação deste, e sempre mediante ao pagamento mensal do salário. Ainda segundo Martins, o empregador é quem contrata o empregado para a prestação de serviços mediante pagamento, este pode ser pessoa física ou jurídica.

Empregador e empregado possuem diversas responsabilidades dentro de uma relação de trabalho. Essas responsabilidades podem e sofrem alterações com a modernização da legislação no passar dos anos. Sob a ótica do Teletrabalho, a legislação também passou por modificações, sendo a última lei aprovada em 2017 (Lei 13.467/2017 - Capítulo II-A CLT) (MARTINS, 2012). Entretanto, foi aprovada a MP 1.108/2022 que

altera provisoriamente o texto aprovado em 2017. O quadro 5 – Lei 13.476/17 X MP 1.208/2022 compara as principais responsabilidades abordadas em ambos os textos.

Quadro 4 - Lei 13.476/17 X MP 1.208/2022

Lei 13.467/2017 - Capítulo II-A CLT	MP 1.108/2022
Contrato de trabalho	
Deve constar no contrato, como qualquer outro acordo trabalhista a modalidade do teletrabalho.	Definição expressa no contrato de trabalho.
Critérios definidos e expressos sobre as atividades e responsabilidades das partes.	Modalidades de obrigatoriedade expressamente no contrato individual de trabalho.
Mudança de modalidade	
Deve ser decidida em acordo mútuo para adotar.	Permite a adoção para atividades que não necessariamente sejam preponderantes fora das dependências da empresa, entende o modelo híbrido.
O retorno pode ser definido de forma unilateral pelo empregador com período mínimo de 15 dias para transação.	Regularmente determinado em contrato a alteração da modalidade e atividade específica a ser realizada na empresa, para não desconfigurar o teletrabalho.
Informação adicionada em contrato.	
Benefícios (Alimentação e ou transporte)	
Vale refeição e alimentações mantidas caso foram concedidas antes do Home Office.	Objetivo primordial da MP é impedir que tais benefícios sejam utilizados desvirtuando a intenção única de conceder saúde e segurança alimentar.
Vale transporte pode ser suspenso, exceto para o caso onde haja necessidade de deslocamento recorrente do trabalhador para a empresa.	Implementação de multa para quem desrespeitar as regras do vale alimentação.
Jornada de trabalho	
Obrigatório pagar hora-extra apenas se a empresa fizer o controle de ponto.	Obrigatoriedade do controle de ponto para contratos por jornada, previsão de hora-extra.
	Contratos por produção ou tarefa não são sujeitos a controle de jornada, portanto sem hora-extra.
Equipamentos de trabalho	
Legislação não específica, mas se a empresa decidir fornecer os equipamentos tecnológicos deverá descrever no contrato que se faz como empréstimo.	É fornecido equipamentos tecnológicos e reembolso de despesas arcadas pelo funcionário, caso esteja previsto em contrato
Saúde e Segurança do trabalho	
A empresa é responsável por instruir os empregados quanto às precauções para evitar doenças e acidentes de trabalho.	A empresa é responsável por instruir os empregados quanto às precauções para evitar doenças e acidentes de trabalho.

Fonte: Planalto Lei 13.476/17; MP 1.208/2022.

5 DOENÇAS OCUPACIONAIS E ACIDENTES DE TRABALHO EM HOME OFFICE

Segundo MONTEIRO e BERTAGNI (2000), as doenças ocupacionais também conhecidas como “ergopatias”, “tecnopatias” ou “doenças profissionais típicas”, são causadas por um exercício profissional peculiar de uma determinada atividade que seja comprovada por nexo de causalidade em sua tipicidade. Doenças ocupacionais podem ser decorrentes de microtraumas, que se agride pelo próprio cotidiano das atividades. Dessa forma, a jurisprudência, ao longo de diversas legislações consolidou diversos entendimentos sobre a relação das doenças profissionais causadas pelos agentes patogênicos², podendo ser considerado lesão corporal ou perturbação funcional que cause morte, perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho, conforme o Art. 19, da Lei nº 8.213/91.

A Lei nº 8.213/91, em seu artigo 19, trata que:

Art. 19. Acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço de empresa ou de empregador doméstico 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)

Referente empregado que esteja realizando os serviços em Home Office, deverá seguir as diretrizes do art. 75-E da CLT.

Art. 75-E. CLT O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho.

Parágrafo único. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador. (BRASIL, 1943)

As empresas possuem obrigações referentes a instruir o empregado quanto às precauções de acidentes de trabalho, conforme o art. 157 da CLT. Dessa forma, o empregado poderá sofrer punição conforme a gravidade do ato praticado ou de sua

² STJ, RE 10.890, 2º T., rel. Min. Hélio Mosimann, j. em. 11-3-1992; 2º TAC, Ap. 285.088, 7º Câmara, Juiz BorisKauffmann, j. em 29-1-1991; Ap. 320.631, 6ª Câmara, rel, Juiz Lagrasta Neto, j. em 22-7-1992; Ap. 451.114, 5ª Câmara, rel. Juiz Adail Moreira, j. em 23-4-1996.

reiteração, por advertência ou suspensão, caso tenha recebido as instruções e não tenha as tenha seguido. (MARTINS, 2012)

O Artigo 157 da CLT trata que:

Art . 157, CLT - Cabe às empresas:

- I. cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho; II - instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais;
- II. adotar as medidas que lhes sejam determinadas pelo órgão regional competente;
- III. facilitar o exercício da fiscalização pela autoridade competente. (BRASIL, 1943)

Em observância ao art. 20, incisos I e II, da referida Lei Previdenciária, se aplicam os acidentes de trabalho que constatarem doenças por condições especiais o qual é relacionado diretamente com a atividade, podendo ser considerado, em regra à doença profissional. Conforme mencionado anteriormente, deverá ser configurado o dano, o nexo causal e a culpa do empregador para que o trabalhador possa pedir ajuda ao Poder Judiciário para que sejam reparados os danos sofridos (morais e materiais). (CONJUR, 2021).

A este respeito, são os ensinamentos do professor OLIVEIRA (2019)

(...) Numa sequência lógica, o exame da causalidade deve ser feito antes da verificação da culpa ou do risco da atividade, porquanto poderá haver acidente onde se constata o nexo causal, mas não a culpa do empregador; todavia; jamais haverá culpa patronal se não for constatado o liame causal do dano com o trabalho.

No acidente do trabalho típico, a presença causal fica bem evidente. A simples leitura da CAT permite a verificação do dia, hora, do local e dos detalhes da ocorrência. A descrição do evento facilita a percepção do vínculo de causalidade do infortúnio com exceção do contrato laboral.

Por outro lado, a identificação do nexo causal nas doenças ocupacionais exige maior cuidado e pesquisa, pois nem sempre é fácil comprovar se a enfermidade apareceu ou não por causa do trabalho. Em muitas ocasiões serão necessários exames complementares para diagnósticos diferenciais, com recursos tecnológicos mais apurados, para formar o convencimento quanto à origem ou as razões do adoecimento.

Assim, independente do local da prestação dos serviços, não desobriga o empregador de zelar pela saúde dos trabalhadores que foram contratados para o regime home office, além de fornecer instruções básicas de prevenção. Dessa forma, deve ser fiscalizado caso o funcionário esteja seguindo todas as instruções quanto as normas de saúde, higiene e segurança do trabalho, para isso, deverá ser fiscalizado o local de trabalho remotamente (por câmeras) ou até fisicamente (presencialmente). (EXAME, 2021).

Em adição, o enunciado 23 e 24 do “XIX Congresso Nacional dos Magistrados do Trabalho da Justiça do Trabalho” (CONAMAT), elenca as principais orientações referente a prática do teletrabalho e a fiscalização do meio ambiente laboral, além de ponderar referente a presunção do acidente de trabalho durante o exercício da atividade profissional no teletrabalho. (EXAME, 2021)

23. TELETRABALHO. FISCALIZAÇÃO DO MEIO AMBIENTE LABORAL. OBRIGAÇÃO DO EMPREGADOR. LIMITES.

Sempre que o teletrabalho seja realizado no domicílio do trabalhador, a visita ao local de trabalho para fins de fiscalização do meio ambiente laboral deverá se dar:

- I. Com a anuência e presença do empregado ou de alguém por ele indicado;
- II. A visita ao local de trabalho só deve ter por objeto o controle da atividade laboral, bem como dos instrumentos de trabalho;
- III. Em horário comercial, segundo os usos e costumes do local;
- IV. Com respeito aos direitos fundamentais – intimidade e vida privada – do empregado.

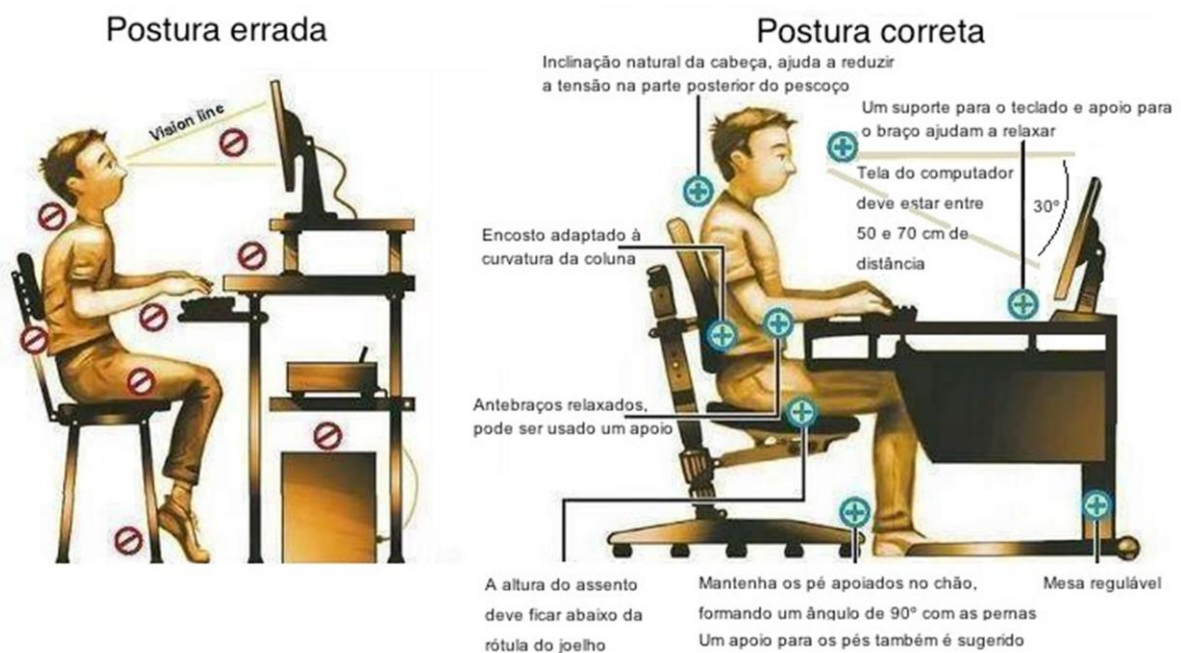
24. TELETRABALHO. ACIDENTE DE TRABALHO. PRESUNÇÃO RELATIVA DE OCORRÊNCIA NO LOCAL ONDE O TRABALHO É EXERCIDO

O acidente ocorrido no local onde o teletrabalho é exercido durante a atividade profissional do teletrabalhador é presumido como acidente de trabalho (art. 8º da CLT c/c artigo L1222-9 do Código do Trabalho francês).

5.1 A responsabilidade pelos acidentes de trabalho e doenças ocupacionais em *home office*

As legislações que vigoram as normas de obrigações e responsabilidades para empregados em home office são as mesmas para o trabalho convencional. De modo geral, os artigos 157 e 158, além do artigo 75-E da CLT (CALCINI E ANDRADE, 2020). Dessa forma, é possível deduzir que a responsabilização do empregador quanto a acidentes de trabalho e doenças ocupacionais em regime de teletrabalho seguem, de forma análoga, ao trabalho convencional. As empresas que contratarem profissionais na modalidade de teletrabalho, cientes de sua obrigação, deverão conforme artigo 75-E da CLT instruir seus empregados a trabalharem em um escritório ergonômico e seguro. A figura 1 diferencia um posto de trabalho de risco de um posto ergonômico. Importante ressaltar que a MP 1.108/2022 determina que tais equipamentos podem ser obrigatoriamente fornecidos pelo empregador.

Figura 2 - Posto de trabalho seguro



Fonte: ASSEMET

Segundo Diniz (2013, p. 40), responsabilidade civil é:

[...] a aplicação de medidas que obriguem uma pessoa a reparar dano moral ou patrimonial causado a terceiros, em razão de ato por ela mesma praticado, por pessoa por quem ela responde, por alguma coisa a ela pertencente ou de simples imposição legal.

No entanto, referente instituto de responsabilidade civil trata exclusivamente sobre a responsabilização de empregador por acidente do trabalho. Sendo assim, se encontra no art.7º, sobre os benefícios previdenciários, que como visto, foi consagrada na Constituição de 1988:

Art. 7º: São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

[...]

XXVIII – seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa. (BRASIL 1988)

Por outro lado, a responsabilidade civil objetiva é relevante. No decorrer dos acidentes de trabalho, deve ser analisada a responsabilidade do empregador conforme a teoria da responsabilidade objetiva. Segundo Alvim, César e Rosas¹¹, a responsabilidade civil objetiva é baseada na teoria do risco, conforme o art. 927 do Código Civil.

Art. 927 CC. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.

Parágrafo único. Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem. (BRASIL, 2002)

Souto Maior (2006, p.14) afirma que “A responsabilidade, na perspectiva do direito social, portanto, é completamente diversa da responsabilidade na esfera civil. A sua incidência, ademais, não decorre do dano, mas do simples fato de se expor alguém ao risco”.

Sendo assim, as responsabilidades quanto a acidentes de trabalho e doenças ocupacionais no teletrabalho deverão ser analisadas à partir da teoria da responsabilidade objetiva. A responsabilidade do empregador deverá ser analisada conforme os princípios da ponderação, razoabilidade e equidade, pois o empregado está prestando serviços em local distante dos olhos e das dependências do empregador. Diante dessa situação, nota-se que o empregador se encontra impedido de fiscalizar o

empregado, por garantia constitucional de inviabilidade do ambiente residencial. (ROMITA, 2005)

Ainda assim, essa dificuldade não pode servir como fundamento para afastar o empregador de sua responsabilidade, pois conforme o princípio da alteridade, o empregador que optar pelo regime do teletrabalho, está assumindo o benefício de redução de custos, como também eventuais riscos com acidentes que podem ocorrer durante a prestação de serviços. (DELGADO, 2004)

No entanto, conforme a MP 1.208/2022, o empregador poderá acompanhar o ritmo de trabalho conforme a produção, permitindo em seu tempo de jornada o empregado ficar à disposição do empregador. Portanto, empregador deve fiscalizar seus funcionários e manter o ambiente do trabalho, além do direito do empregador de fixar metas e o direito do empregado ao trabalho digno, com proteção à saúde e segurança.

Conforme o princípio da razoabilidade, caso haja algum conflito de normas, deve-se buscar a solução mais justa no caso concreto, tarefa que deve ser buscada pelas partes, juízes e por toda a sociedade. Conclua-se que, a obrigação e responsabilidade do empregador é fiscalizar e estar ciente sobre a manutenção do ambiente de trabalho no teletrabalho, sendo assim, deverá estar fixado no contrato de trabalho, regras referentes às restrições aos horários e locais onde o trabalho não deverá ser prestado, dos quais podem oferecer riscos à saúde e principalmente a segurança do empregado referente às condições de ergonomia. (ROMITA, 2005)

Portanto, caso ocorra algum acidente, e seja analisado o descumprimento do empregado das regras previstas no contrato, será relativizada a responsabilidade do empregador pelo infortúnio.

6 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Para a realização deste trabalho foram feitas pesquisa bibliográfica, com foco total nos ensinamentos dos doutrinadores que trabalham na área do direito trabalhista, além de matérias da atualidade como artigos e reportagens confiáveis, ou dados de sites do governo.

6.1 Pesquisa bibliográfica

Para Lakatos e Marconi (2015, p. 57) a pesquisa bibliográfica se resume em:

A pesquisa bibliográfica, ou de fontes secundárias, abrange toda a bibliografia já tornada pública em relação ao estudo, desde publicações avulsas, boletins, jornais, revistas, livros, pesquisas, monografias, teses, material cartográfico [...].

Para Manzo¹² (1971, p. 32 *apud* LAKATOS e MARCONI, 2015, p. 57):

Para Manzo, a bibliografia pertinente “oferece meios para definir, resolver, não somente problemas já conhecidos, como também explorar novas áreas onde os problemas não se cristalizaram suficientemente”, e tem por objetivo permitir ao cientista reforço paralelo na análise de suas pesquisas ou manipulação de suas informações” [...].

Dessa forma, o trabalho é embasado em pesquisa bibliográfica, matérias da atualidade como artigos e reportagens confiáveis, ou dados de sites do governo a fim de proporcionar conhecimento mais apurados sobre o tema.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente artigo buscou analisar a legislação específica que regulamenta o teletrabalho. Fica evidente que apesar da legislação ter se modernizado, ainda existem muitas lacunas que podem gerar diferentes interpretações do texto da lei.

Analisando as responsabilidades do empregador e empregado quanto a acidentes de trabalho e saúde ocupacional para o teletrabalho, nota-se que estas se mantêm exatamente iguais ao do trabalho convencional. Ou seja, o empregador tem reponsabilidade de garantir a segurança e saúde do empregado e este deve se atentar e cumprir as instruções. Entretanto, algumas situações que são claramente observáveis no trabalho convencional, se tornam não tão simples de serem comprovadas na modalidade do teletrabalho. Os acidentes de trabalho estão inclusos.

Para estes casos, é possível observar que apesar da legislação atribuir a responsabilidade primordialmente ao empregador, é de difícil comprovação e fiscalização por parte do empregador que o empregado estava realizando um trabalho seguro. As novas tecnologias permitem que, ainda que a empresa forneça todos os equipamentos

ergonômicos e treinamentos, o trabalhador abdique de usá-los e realize sua prestação de serviço em local impróprio, como por exemplo, praças, shoppings ou até mesmo em hotéis.

Assim, se faz necessário ponderar cada situação e analisar os detalhes de cada processo, pois o afastamento do empregado ao empregador implica também em um afastamento do monitoramento e controle da segurança do mesmo, podendo gerar acidentes e/ou doenças ocupacionais que não se pode observar responsabilidade do empregador.

Por fim, fica nítida a necessidade da modernização da legislação do teletrabalho no sentido de dar respaldo jurídico tanto do empregador como do empregado. É preciso explorar as novas tecnologias de modo que assim como elas trouxeram o advento do trabalho fora das dependências do empregador, podem também ajudar no controle e monitoramento da maneira como o empregado realiza sua atividade, sem que necessariamente outros direitos fundamentais do empregador sejam feridos.

REFERÊNCIAS

ALVIM, Arruda; CÉSAR, Joaquim Portes de Cerqueira; ROSAS, Roberto (coord.). **Aspectos controvertidos do Novo Código Civil**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2003. 457 p.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, 1 maio 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm#:~:text=Art.%206%C2%BA%20%2D%20N%C3%A3o%20se%20distingue,caracterizada%20a%20rela%C3%A7%C3%A3o%20de%20emprego. Acesso em: 28 maio 2022.

BRASIL. Lei nº 13.467/17 de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/13467.htm. Acesso em: 28 maio 2022.

BRASIL. Medida provisória nº 1.108, de 25 de março de 2022. Dispõe sobre o pagamento de auxílio-alimentação de que trata o § 2º do art. 457 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e altera a Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976, e a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943. **Diário Oficial da União**, Poder Executivo, Brasília, DF, 28 mar. 2022. Disponível em: <https://in.gov.br/en/web/dou/-/medida-provisoria-n-1.108-de-25-de-marco-de-2022-388651514>. Acesso em: 28 maio 2022.

BRASIL. Senado Federal. *Consolidação das Leis do Trabalho e normas correlatas*. 3. ed. Brasília, DF: Senado Federal, Coordenação de Edições Técnicas, 2020. Acesso em: 30 maio 2022.

CALCINI, Ricardo; ARAÚJO, Dino. *Prática trabalhista: home office e os riscos trabalhistas*. **ConJur**, 2020.

CÂMARA DOS DEPUTADOS. "Pesquisa simplificada". Disponível em: <https://www.camara.leg.br/buscaProposicoesWeb/pesquisaSimplificada>. Acesso em: 28 maio 2022.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 9. ed. Rio de Janeiro: Método, 2014.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**: de acordo com a reforma trabalhista e a MP 808/2017. 15. ed. Rio de Janeiro. Método, 2007.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 17. ed. São Paulo: LTr, 2018.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 18 ed. São Paulo: LTr, 2019.

ERGONOMIA NO HOME OFFICE. **Assemete**. Disponível em: <http://www.assemet.com.br/ergonomia-no-home-office/>. Acesso em: 29 maio 2022.

EXAME. Existe acidente de trabalho em home office? Disponível em: <https://exame.com/pme/acidente-de-trabalho-home-office>. Acesso em: 30 maio 2022.

FIGUEIRA, Hector Luiz Martins. **Direito do trabalho**: volume I. Rio de Janeiro: SESES, 2019.

GASPAR, Marcos Antonio et al, *Teletrabalho no desenvolvimento de sistemas: um estudo sobre o perfil dos teletrabalhadores do conhecimento*. **Revista de Ciências Administrativas**, Fortaleza, 2011.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. Home office concentrou 17,4% do total de rendimentos do trabalho em novembro. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=37463&catid=3&Itemid=3. Acesso em: 28 maio 2022.

MANZO, A. J. **Manual para la preparación de monografías**: una guía para presentar informes y tesis. Buenos Aires: Humanistas, 1971.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

MELLO, Daniel. Home office foi adotado por 46% das empresas durante a pandemia. **Agencia Brasil**, 2020. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2020-07/home-office-foi-adotado-por-46-das-empresas-durante->

pandemia#:~:text=O%20estudo%20aponta%20que%2067,os%20ambientes%20virtuais%20(34%25). Acesso em: 28 maio 2022.

MICHAELIS, Dicionário Brasileiro de Língua Portuguesa. Disponível em: <https://michaelis.uol.com.br/moderno-portugues/busca/portugues-brasileiro/beneficio>. Acesso em: 29 maio 2022.

MORAES FILHO, Evaristo de; MORAES, Antonio Carlos Flores de. **Introdução ao direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2014.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sonia Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 40 ed. São Paulo: LTr, 2015.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 41. ed. São Paulo: LTr, 2018. Disponível em: <http://www.ltr.com.br/loja/folheie/5849.pdf>. Acesso em: 29 maio 2022.

PINTO, Luiz Otávio Camargo. Teletrabalho e Home office. **Sobratt**. Disponível em: <https://www.sobratt.org.br/site2015/wp-content/uploads/2020/12/Cartilha-Teletrabalho.pdf>. Acesso em: 29 maio 2022.

ROMITA, Arion Sayão. **Direitos fundamentais nas relações de trabalho**. São Paulo: LTR, 2005.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Direito Social, Direito do Trabalho e Direitos Humanos. In: SILVA, Alessandro da et al. (coord.). **Direitos humanos: essência do direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2007.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Relação de emprego e direito do trabalho: no contexto da ampliação da competência da Justiça do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2007.

TST. Especial Teletrabalho: o trabalho onde você estiver. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/teletrabalho>. Acesso em: 29 maio 2022.