

III ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITOS SOCIAIS, SEGURIDADE E PREVIDÊNCIA SOCIAL

HADASSAH LAÍS DE SOUSA SANTANA

JOSÉ RICARDO CAETANO COSTA

JOSÉ QUERINO TAVARES NETO

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte deste anal poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria - CONPEDI

Presidente - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC - Santa Catarina

Diretora Executiva - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - UNIVEM/FMU - São Paulo

Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa - Pará

Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG - Goiás

Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos - Rio Grande do Sul

Vice-presidente Sudeste - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio - Rio de Janeiro

Vice-presidente Nordeste - Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR - Ceará

Representante Discente:

Prof. Dra. Sinara Lacerda Andrade - UNIMAR/FEPODI - São Paulo

Conselho Fiscal:

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - ESDHC - Minas Gerais

Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM - Rio de Janeiro

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - Ceará

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS - Sergipe

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UNIMAR - São Paulo

Secretarias

Relações Institucionais:

Prof. Dra. Daniela Marques De Moraes - UNB - Distrito Federal

Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues - UNIVEM - São Paulo

Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - Mackenzie - São Paulo

Comunicação:

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali - Rio Grande do Sul

Profa. Dra. Maria Creusa De Araújo Borges - UFPB - Paraíba

Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro - UNOESC - Santa Catarina

Relações Internacionais para o Continente Americano:

Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA - Bahia

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA - Maranhão

Relações Internacionais para os demais Continentes:

Prof. Dr. José Barroso Filho - ENAJUM

Prof. Dr. Rubens Beçak - USP - São Paulo

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba - Paraná

Eventos:

Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta - Fumec - Minas Gerais

Profa. Dra. Cinthia Obladen de Almendra Freitas - PUC - Paraná

Profa. Dra. Livia Gaigher Bosio Campello - UFMS - Mato Grosso do Sul

Membro Nato - Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UMICAP - Pernambuco

D597

Direitos sociais, seguridade e previdência social [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Hadassah Laís de Sousa Santana; José Querino Tavares Neto; José Ricardo Caetano Costa – Florianópolis: CONPEDI, 2021.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5648-313-9

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: Saúde: segurança humana para a democracia

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Seguridade. 3. Previdência social. III Encontro Virtual do CONPEDI (1: 2021 : Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



III ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITOS SOCIAIS, SEGURIDADE E PREVIDÊNCIA SOCIAL

Apresentação

DIREITOS SOCIAIS, SEGURIDADE E PREVIDÊNCIA SOCIAL I

O Grupo de Trabalho, coordenado pelos professores Hadassah Laís de Sousa Santana, José Ricardo Costa e José Querino Tavares Neto, discute temas relacionados aos Direitos Sociais, à Seguridade Social e à Previdência Social, contando com artigos de autores que contribuíram com a discussão de maneira profunda e plural.

Os artigos apresentados são amplos e abordam assuntos específicos dentro do tema, permitindo à sociedade um amplo debate quanto à seguridade e previdência social, uma vez que oferece uma visão dos impactos da matéria em diversos e singulares aspectos.

Os trabalhos permearam sobre os efeitos da pandemia do COVID-19 nas relações trabalhistas e previdenciárias, como é o caso da adoção do regime de home Office, o que gerou diversos questionamentos quanto à equiparação às normas de trabalho típico, em face das lacunas deixadas pelo legislador em relação a aspectos do teletrabalho; bem como os riscos de natureza sanitária em momentos de pandemia, que carecem de medidas prestacionais que assegurem as normas sociais fundamentais.

A Emenda Constitucional 103, de 12 de novembro de 2019 é tema de grande enfoque pelos autores, que apresentaram possíveis retrocessos legais a partir de sua publicação, assim como as alterações na aposentadoria especial e nos benefícios previdenciários, analisando, ainda, a constitucionalidade e validade da reforma previdenciária.

É possível citar, ainda, a crítica quanto ao papel do Estado, como responsável pela implementação de políticas públicas que proporcionem o cumprimento dos direitos sociais positivados, em especial quanto ao direito à saúde, considerando os impactos pós-covid, o que inclui a saúde física, mental e estrutural dos brasileiros; e ao direito à educação, em face das medidas adotadas pelo país em razão da pandemia.

Denota-se claro que a assistência e a previdência são fontes de proteção aos cidadãos, uma vez que esses dependem das políticas públicas relacionadas aos direitos sociais para que mantenham o mínimo de dignidade humana. Dessa forma, cabe ao Estado, em caráter de garantidor das normas, proporcionar o progresso assistencial, de modo que os direitos sociais

acompanhem todo e qualquer desenvolvimento social do país, para que sejam preservados e mantidos em amparo aos seus beneficiários.

ACIDENTE DE TRABALHO E HOME OFFICE: AS RESPONSABILIDADES DO EMPREGADOR NESTA MODALIDADE DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS EM PERÍODO DE ISOLAMENTO SOCIAL DEVIDO À PANDEMIA DE COVID-19.

WORK-RELATED ACCIDENTS AND HOME OFFICE WORK: THE EMPLOYER'S RESPONSIBILITIES IN THIS TYPE OF SERVICE PROVISION IN A PERIOD OF SOCIAL ISOLATION DUE TO THE COVID-19 PANDEMIC

Samantha Caroline Ferreira Moreira ¹
Vanessa Luamar Gomes Rodrigues ²

Resumo

O objetivo do presente estudo é debater a respeito da temática do home Office no Brasil, durante o período de isolamento social imposto pela pandemia de COVID-19, abordando algumas de suas particularidades e tratando especialmente da caracterização de acidente de trabalho nesta modalidade de prestação de serviço bem como os limites e responsabilidades dos empregadores. Regulamentado por meio da inserção do Capítulo II-A à CLT, o teletrabalho possui uma sistemática diferenciada, que requer atenção ante às suas especificidades e exige uma maior regulamentação por parte do legislador, especialmente no tocante ao instituto do acidente de trabalho.

Palavras-chave: Acidente de trabalho, Home office, Isolamento social, Responsabilidade do empregador, Teletrabalho

Abstract/Resumen/Résumé

This paper aims to debate about the theme of the home office in Brazil, during the period of social isolation imposed by the pandemic of COVID-19, addressing some of its particularities and dealing especially with the characterization of work accidents in this type of service provision as well as employers' limits and responsibilities. Regulated through the insertion of Chapter II-A to the CLT, teleworking has a differentiated system, which requires attention to its specificities and requires greater regulation by the legislator, especially with regard to the work accident institute.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Employer responsibility, Home office, Social isolation, Work accident, Telework

¹ Advogada, sócia da Leal e Moreira. Professora universitária; Mestra em direito; Pós graduada em Direito Empresarial, Direito Civil, Processo Civil e Direito trabalhista. Contato: professorasamanthamoreira@gmail.com

² Bacharel em direito pela Newton Paiva, administradora e letróloga.

1 INTRODUÇÃO

Em 11 de março de 2020 a Organização Mundial da Saúde (OMS) classificou a situação mundial, devido a rápida disseminação do novo coronavírus, como pandemia. A partir deste momento, várias empresas tiveram que se adaptar e adotar uma nova postura para que a continuidade do negócio e o ritmo do trabalho não fossem prejudicados, haja vista a recomendação das autoridades governamentais de que as pessoas só saíssem de casa em caso de necessidade, evitando assim a propagação do vírus.

A solução mais rápida e eficaz foi a adoção do home office ou teletrabalho, cuja previsão encontra-se na Lei 13.467 (comumente conhecida como a Reforma Trabalhista), no artigo 75-B, o qual assim o define "(...) a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo". Dessa forma, milhões de Brasileiros passaram a exercer suas atividades laborais em casa, com o objetivo de preservar, não só a saúde e a vida próprios, mas também daqueles com os quais se relacionam.

Ao que tudo indica, tal modalidade de trabalho caiu no gosto dos brasileiros. Segundo os resultados da pesquisa encomendada pelo C6 Bank ao Instituto Datafolha, 52% dos trabalhadores aderiram ao home office durante a pandemia da Covid-19. E a tendência de manutenção é grande: levantamento realizado pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea) a adoção do Home Office pós pandemia pode chegar a 22,7% das ocupações nacionais, o que levará o Brasil para a 45ª posição mundial e para o 2º lugar no ranking de trabalho remoto na América Latina.

No entanto, para a adoção definitiva do teletrabalho, as empresas precisam estar atentas à regulamentação dessa modalidade e se precaverem juridicamente.

Tal modalidade laboral não evita a exposição do empregado a determinados riscos, dentre eles, o de acidente de trabalho. Diante desta possibilidade, o presente estudo busca analisar se, em caso desse evento concretizar-se, a responsabilidade continuaria sendo a do empregador, como aconteceria caso o empregado estivesse nas dependências da empresa? E, em caso positivo, quais medidas devem ser tomadas pelos empregadores para evitar que acidentes de trabalho ocorram em um ambiente o qual não pode controlar?

Para a realização deste trabalho, será realizada pesquisa bibliográfica, abrangendo a legislação aplicável, livros de especialistas da área, além de sites na Internet e publicações relacionadas ao tema.

2 CORONAVÍRUS: PANDEMIA E ISOLAMENTO SOCIAL

Desde o primeiro caso de infecção de COVID-19 provocada pelo novo coronavírus foi reportado no início de dezembro de 2019 (Wang *et al.*, 2020) e sua rápida escalada, com disseminação em nível global, fez com que a Organização Mundial da Saúde (OMS) a considerasse uma pandemia no dia 30 de janeiro de 2020, chamando a atenção das autoridades de todo o mundo. Na América Latina o primeiro caso relatado foi pelo Ministério da Saúde do Brasil, em 25 de fevereiro de 2020, quando se confirmou o primeiro caso da doença – um homem brasileiro, de 61 anos, que viajou de 9 a 20 de fevereiro de 2020 para a Lombardia, norte da Itália, país onde ocorreu um surto significativo (RODRIGUES-MORALES *et al.*, 2020).

Até o final de setembro de 2020, estima-se que a doença já tenha atingido mais de 5 milhões de brasileiros e mais de 34 milhões de pessoas em todo o mundo, resultando em quase 1 milhão de mortos (ESTADO DE MINAS, 2020).

O aumento exponencial dos casos de COVID-19 se tornou uma emergência de saúde pública de interesse internacional e devido à falta de uma vacina que impeça a infecção pelo SARS-CoV-2, as medidas de combate comprovadamente eficazes se constituem basicamente da realização de isolamento social (HOLANDA, 2020).

Em 04 de fevereiro de 2020, foi publicada em edição extra do Diário Oficial da União (DOU) a declaração de estado de emergência em saúde pública no Brasil em decorrência do avanço de casos do novo coronavírus pelo mundo. A portaria definiu a esfera federal como responsável por articular políticas de prevenção à nova doença. Nesta ocasião o vírus já havia se espalhado por mais de cem países, em todos os continentes.

O Congresso Nacional, em 20 de março de 2020, publicou em edição extra do DOU, o decreto legislativo 6/20 que reconheceu a ocorrência do estado de calamidade pública no Brasil, com efeitos até 31 de dezembro de 2020. Dois dias depois, o Governo Federal editou a Medida Provisória 927/2020, que, dentre outras providências, dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública decorrente da pandemia.

Para tanto, a Organização Mundial da Saúde, reforçou no dia 30 de março de 2020, que as medidas de isolamento social são a melhor alternativa pra conter a propagação do vírus e cobrou dos governos a garantia da renda e do bem-estar da população.

Posteriormente, em 20 de abril de 2020, o Conselho Nacional de Saúde brasileiro recomendou, por meio da Recomendação nº 27, que o estado brasileiro:

Que sustente, nos níveis federal e estadual, a recomendação de manter o isolamento social, num esforço de achatamento da curva de propagação do coronavírus, até que evidências epidemiológicas robustas recomendem a sua alteração.

A partir deste momento, trabalhadores Autônomos, Micro Empreendedores Individuais, Micro e Pequenas Empresas e Empresas de Grande Porte de diferentes setores da economia, adotaram o home office como um regime alternativo de trabalho para dar continuidade às atividades do cotidiano, diminuindo consideravelmente o risco de contágio e a propagação do coronavírus, adequando-se, portanto, à responsabilidade legal da empregadora em zelar pela saúde dos trabalhadores.

2.1 Home Office como modalidade de trabalho remoto

O grande avanço tecnológico ocorrido nos últimos anos permitiu importantes mudanças nas formas de relação da sociedade. Tornou-se possível que, a partir de um sistema de conexão virtual, o empregado possa estar presente em diferentes ambientes e ainda assim, cumprir suas metas reportando os resultados através das mídias de comunicação e sob a supervisão de seu empregador de forma virtual.

2.1.1 Contexto, histórico, características e legislações aplicáveis

Delgado (2017) apresenta três situações possíveis aventadas pelo art. 62, I, da CLT, do ponto de vista do mundo laborativo: 1) o tradicional trabalho no domicílio, há tempos existente na vida social, sendo comum a certos segmentos profissionais, como as costureiras, as cerzideiras, os trabalhadores no setor de calçados, as doceiras, 2) o novo trabalho no domicílio, chamado home-office, à base da informática, dos novos meios de comunicação e de equipamentos convergentes, e; 3) o teletrabalho, que pode se jungir ao home-office, mas pode também se concretizar em distintos locais de utilização dos equipamentos eletrônicos hoje consagrados (informática, internet, telefonia celular, etc.).

Assim, a presença física do empregado, antes obrigatória, se tornou dispensável, inserindo as modalidades de home office e teletrabalho – excluindo-se obviamente os trabalhadores domésticos – no cenário contemporâneo das relações trabalhistas onde o empregado pode se conectar a diferentes ambientes e cumprir suas metas reportando os resultados através das mídias de comunicação e sob a supervisão de seu empregador de forma virtual.

Cabe ressaltar que os dois termos (home office e teletrabalho), apesar de características comuns, são modalidades distintas. Segundo Calcini e Andrade (2020) não há na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) conceito que defina a expressão home office. Contudo, o home office pode ser caracterizado como o labor desenvolvido em prol da empregadora direto da residência do empregado. Logo, nas palavras dos autores “o teletrabalho ou trabalho remoto é gênero, ao passo que o home office é a espécie”.

Complementariamente, Duarte (2019) conceitua que o teletrabalho como uma espécie do gênero trabalho à distância, no qual a prestação de serviços pelo empregado se dá preponderantemente fora da sede da empresa, por meio da utilização de computadores e outros meios eletrônicos de comunicação. Leite (2018) também argumenta que o teletrabalho não se limita ao domicílio, podendo ser prestado em qualquer lugar. Na verdade, o teletrabalho ocorre em ambiente virtual e, como tal, é situado no espaço, não se alterando, portanto, a definição de localidade.

Consonante a este fato, a partir do momento em que o home office passou a ser realidade de várias empresas e profissionais brasileiros, a legislação se alterou para abranger essa nova forma de trabalho reconhecendo-o como relação de emprego e o elemento da subordinação jurídica.

Na área do Direito do Trabalho, Duarte (2006) expõe que trabalhar em domicílio, desde que subordinado a um empregador ou respaldado por uma empresa, insere-se, para todos os efeitos, como um trabalho em regime de Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). O trabalhador de home office responde aos superiores em sua empresa como se estivesse inserido fisicamente no ambiente laboral, sem distinção legal do trabalho considerado formal.

Leite (2018) complementa que não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego. Para o autor, a figura do teletrabalho fica expressa quando o parágrafo único do art. 6º da CLT dispõe que os “meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio”. Ainda, destaca-se:

O teletrabalho é uma espécie de trabalho a distância, e não de trabalho em domicílio. A razão é simples: o teletrabalho não se limita ao domicílio, podendo ser prestado em qualquer lugar. Na verdade, o teletrabalho ocorre em ambiente virtual e, como tal, é situado no espaço, não se alterando, portanto, a definição de localidade que, no Direito do Trabalho, é estabelecida segundo a eficácia da lei trabalhista no espaço (LEITE, 2018, pg 198).

Dessa forma, o home office ou teletrabalho nada mais é do que o labor exercido na própria casa do empregado, ou, em local diferente das dependências do empregador, sem subordinação direta, mas que, todavia, exista o controle de jornada e o trabalho seja executado de forma eficaz (NASCIMENTO, 2011).

A promulgação da Emenda Constitucional n. 45/2004 ampliou drasticamente a justiça do trabalho, incluindo a relação de trabalho. Posteriormente, em 15 de dezembro de 2011, foi sancionada a Lei n. 12.551 que alterou a redação estabelecida no art. 6º da CLT que incluiu a relação de trabalho em seu artigo, dispôs em seu parágrafo único acerca dos meios telemáticos e informatizados:

Art. 6º - Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.

Parágrafo único - Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio. (BRASIL, 1943).

Assim, a distinção das duas modalidades se dá entre o fato de que o home office trata-se de um ambiente de trabalho onde o empregado realiza as suas atividades dentro de seu domicílio enquanto o teletrabalho pode ser realizado de qualquer lugar de forma remota. Nesse sentido, ainda que as regras que se aplicam ao teletrabalho não sejam expressamente válidas para o home office, as condições laborais exercidas por este atraem, por analogia, as regras inerentes ao regime de teletrabalho (CALCINI e ANDRADE, 2020). Isso significa que mesmo para quem trabalha em casa, valem as mesmas regras trabalhistas que se aplicam aos profissionais que atuam diariamente na empresa.

2.1.2 Aspectos controvertidos do Home Office: vantagens e desvantagens

O trabalho remoto compreende uma prática organizacional que proporciona flexibilidade em relação ao local e/ou horário em que o trabalho é desempenhado (PINTO, 2003). Essa nova realidade no ambiente de trabalho traz fortes impactos para indivíduos e para as organizações, demandando uma análise profunda sobre as vantagens e desvantagens que essa modalidade de prestação de serviços.

De acordo com Oliveira Júnior (2013), a adoção dessa modalidade traz flexibilidade na maneira de executar e administrar o trabalho, assim como em maior liberdade em relação ao local e horário de realização, necessitando ser devidamente compreendida pelos

administradores e trabalhadores, sendo de suma importância a mudança em aspectos da cultura e estrutura organizacional.

Considerando tal aspecto, diversos estudos sobre o tema propuseram analisar as vantagens e desvantagens dessa forma de trabalho, sejam elas para os próprios trabalhadores ou para as empresas. O quadro 1 abaixo apresenta um resumo desses estudos, identificando as vantagens e desvantagens associadas a esta modalidade.

Quadro 1 – Vantagens e Desvantagens do home office

	VANTAGENS	DESVANTAGENS
Para os trabalhadores	<p>Redução dos deslocamentos entre residência e o trabalho</p> <p>Diminuição de custos</p> <p>Melhora na qualidade de vida</p> <p>Aumento das oportunidades de trabalho</p> <p>Elevação da satisfação e motivação</p> <p>Melhoria na produtividade e criatividade</p> <p>Maior praticidade no dia-a-dia</p>	<p>Isolamento social e profissional</p> <p>Riscos ergométricos e de segurança no ambiente de trabalho</p> <p>Stress e problemas físicos</p> <p>Redução das oportunidades profissionais</p> <p>Conflitos familiares</p> <p>Extensão da jornada de trabalho</p> <p>Custo de manutenção do home office</p> <p>Má divisão do tempo e facilidade de distração.</p>
Para as empresas	<p>Ganhos de produtividade</p> <p>Redução de custos</p> <p>Flexibilidade organizacional</p> <p>Competitividade na atração e retenção de competências</p> <p>Aumento da qualidade do trabalho e dos serviços prestados aos clientes</p> <p>Possibilidade de surgimento de novos negócios</p>	<p>Conflitos entre colegas de trabalho</p> <p>Dificuldades de supervisão</p> <p>Enfraquecimento da cultura organizacional</p> <p>Necessidade de investimentos específicos em infraestrutura</p> <p>Riscos de segurança da informação</p>

Fonte: Autora (adaptado de RAFALSKI e ANDRADE, 2015, MARCOS, 2004, SERRA, 1996)

Rafalski e Andrade (2015) ainda complementam que os aspectos associados à otimização do tempo, obtenção de independência, maior maturidade profissional, diminuição de custos pessoais e organizacionais, além do aumento de produtividade e redução do tempo no trânsito foram aspectos favoráveis e motivadores para o investimento no home office como modelo de trabalho.

Porém, considerando as vantagens e desvantagens apresentada pelos autores, cabe considerar alguns aspectos nesta presente pesquisa. Uma vez que as instalações domésticas podem não estar adequadas para execução de tarefas rotineiras (temperatura, ventilação, nível de ruídos e iluminação), bem como mobiliário inadequado para execução de tarefas (estação de trabalho, cadeira e demais acessórios), estes aspectos podendo vir a causar desconforto, fadiga, lesões por esforço repetitivo e até mesmo acidentes de trabalho.

2.2 O Home Office e o acidente de trabalho

Segundo a Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT 2001), acidente de trabalho é a ocorrência imprevista e indesejável, instantânea ou não, relacionada com o exercício do trabalho, que resulte ou possa resultar lesão pessoal. Os acidentes de trabalho são evitáveis e causam grande impacto sobre a produtividade e a economia, além de sofrimento ao acidentado.

2.2.1 Acidente de trabalho: Conceito, circunstâncias e características

A regulamentação do acidente de trabalho é realizada pela Lei nº 8.213 de 1991 que em seu artigo 19 dispõe:

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.

Porém, ao se analisar o acidente de trabalhado Tortorello (2014) afirma que é necessário levar em consideração alguns fatores, tais como: o acontecimento; a relação do acontecimento com o trabalho; e a morte, perda ou redução da capacidade de trabalho, decorrente do acontecimento. Para o autor é necessário que o acidente esteja relacionado ao trabalho, e ainda

que não tenha sido totalmente causado por este, mas que tenha contribuído para o impacto na capacidade laborativa.

Para Leite (2018), nos casos de acidentes e doenças adquiridas no curso do contrato de trabalho, desde que tenham nexos de causalidade com a atividade desenvolvida pelo empregado, também podem implicar responsabilidade do empregador pelos danos morais por lesões à integridade física ou psíquica do empregado.

O autor ainda destaca que quando a CLT entrou em vigor ampliou-se a competência da Justiça do Trabalho para tratar de casos que antes eram da competência da Justiça Comum, como a responsabilidade civil por acidente de trabalho ou em decorrência do contrato de trabalho.

Estima-se, a ocorrência de cerca de 160 milhões de casos de doenças relacionadas ao trabalho a cada ano. Isso significa que quase 2% da população mundial, é acometida por algum tipo de enfermidade devido à atividade que exerce profissionalmente por ano (OIT, 2013).

O impacto de tais acidentes de trabalho na economia do nosso país é bastante considerável. Analisando apenas o aspecto previdenciário, um estudo realizado pelo Ministério do Trabalho do Brasil constatou que no período compreendido entre os anos de 2008 a 2013 houve um gasto de mais de R\$ 50 bilhões com o pagamento de auxílios doença, aposentadorias por invalidez, pensões por morte (acidentária) e auxílios acidentes.

Apesar do impacto econômico no sistema de Previdência Social, na saúde do Brasil e nas empresas, bem como os danos causados na saúde e bem-estar do trabalhador, em razão das doenças e acidentes ocupacionais, DE SÁ *et al* (2017) argumentam que tais acidentes profissionais são potencialmente evitáveis. Para os autores, a ocorrência dos referidos infortúnios pode estar relacionada a alguns fatores como ausência de gestão de risco por parte das empresas e trabalhadores, não fornecimento ou não utilização dos Equipamentos de Proteção Individual (EPI), necessidade de educação permanente para sensibilizar empregadores e empregados quanto às formas de prevenção de acidentes de trabalho, implantação de ferramentas de gestão de monitoração, controle e prevenção de acidentes.

Quando relacionados ao trabalho realizado em home office, a caracterização do acidente de trabalho a distância, deve ser vista com cautela. Em muitos casos, não há como se concluir que pelo fato de o trabalhador estar em casa à disposição do empregador, decorra diretamente a presunção de acidente do trabalho e a responsabilidade objetiva da empresa. É preciso entender quais são as legislações aplicáveis e quais são os limites de responsabilidade do empregador.

2.2.2 Legislação aplicáveis e limites da responsabilidade do empregador

Oliveira (2013) argumenta que desde que o Brasil obteve o lamentável título de campeão mundial de acidentes do trabalho na década de 70 do século passado, diversas alterações legislativas e punições mais severas foram adotadas e muitos esforços estão ocorrendo para melhorar a segurança e a qualidade de vida nos locais de trabalho. Apesar do progresso obtido, é imperioso registrar que estamos longe da situação considerada aceitável, especialmente quando comparamos os dados brasileiros com as estatísticas internacionais.

Dentre as grandes mudanças ocorridas na legislação, cabe considerar aquelas relacionadas à aplicabilidade das normas também para a modalidade de teletrabalho ou home office.

No direito do trabalho brasileiro, o teletrabalho era regido, por analogia, pelo art.6º, caput, da CLT, cuja redação não tratava do trabalho a distância, mas do executado em domicílio, onde esclarece que não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador e o executado no domicílio do empregado, nesta situação o teletrabalho, portanto, poderia ser associado com aquela modalidade de trabalho, pelo fato de ser igualmente prestado à distância (FERREIRA, 2017).

Posteriormente, a Lei nº 12.551 de 2011, alterou a redação de referido dispositivo legal, prevendo o trabalho a distância, e incluindo o parágrafo único do artigo. Assim, dispõe a CLT:

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

Em seguida, com o intuito de preencher a lacuna existente quanto às características peculiares deste tipo de trabalho a Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017 incluiu na CLT o Capítulo II-A os artigos 75-A ate 75-E questões específicas desta modalidade. Com a inclusão desses artigos, passou-se a ter na CLT a previsão expressa do teletrabalho, com a sua devida conceituação. A saber:

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

Art. 75-B. Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo. Parágrafo único. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de

atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho.

Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado.

§ 1º Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual.

§ 2º Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual.

Art. 75-D. As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito.

Parágrafo único. As utilidades mencionadas no caput deste artigo não integram a remuneração do empregado.

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

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

Assim, desde que exista um contrato de trabalho estabelecido entre as partes, o empregado que exerce o teletrabalho ou o trabalho em home office tem, do ponto de vista jurídico, os mesmos direitos e deveres que qualquer outro funcionário da empresa que preste serviços presencialmente (CALCINI e ANDRADE, 2020).

De acordo com o artigo 932, III, do CC, os empregadores respondem civilmente pelos atos dos seus empregados. Os danos que os empregados causem “no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele” empenham a responsabilidade do empregador. Ainda, o artigo 933, apresenta que os empregadores, ainda que não haja culpa de sua parte, responderão pelos atos praticados pelos seus empregados, serviçais e prepostos, está-se referindo aos atos ilícitos, aos atos culposos, e, em sentido lato, compreendendo a culpa e o dolo do empregado. Cabe lembrar que provada a culpa do empregado, surge a responsabilidade objetiva (e solidaria) do empregador.

Esta questão tornou-se controversa porque o artigo 75-E determina que é dever do empregador instruir o trabalhador sobre os cuidados necessários à saúde e segurança do trabalho, porém, sem esclarecer sobre a responsabilização do empregador em caso de ocorrência de acidentes no teletrabalho.

A respeito deste assunto, Cavalcante (2018) pondera que a interpretação literal do art. 75-E, CLT, pode levar à afirmação de que o empregador deixou de ter a responsabilidade, quanto ao meio ambiente do trabalho e à observância das normas de medicina e segurança do trabalho, quando as atividades são realizadas à distância, no formato do teletrabalho, contudo, o referido dispositivo legal há de ser interpretado em sistemática com o art. 157, I e li, CLT. Vale dizer, é ônus de o empregador proporcionar boas condições de trabalho, seja do ponto de vista físico ou moral.

É salutar lembrar que o acidente pode acontecer em qualquer local, não sendo o domicílio do empregado um local livre de possíveis acidentes, de modo que o empregado pode se acidentar em seu domicílio por motivos que não se correlacionam com a prestação de serviços realizada. Porém para se caracterizar um acidente de trabalho em prestação de serviço home office é preciso que se tenha nexos causal do evento com a prestação de serviço subordinada, decorrente do contrato de trabalho (OLIVEIRA, 2013).

Oliveira (2019) ainda argumenta que onde houver dano ou prejuízo, a responsabilidade civil é invocada para fundamentar a pretensão de ressarcimento por parte daquele que sofreu as consequências do infortúnio. É, por isso, instrumento de manutenção da harmonia social, na medida em que socorre o que foi lesado, utilizando-se do patrimônio do causador do dano para restauração do equilíbrio rompido. Com isso, além de punir o desvio de conduta e amparar a vítima, serve para desestimular o violador potencial, o qual pode antever e até mensurar o peso da reposição que seu ato ou omissão poderá acarretar.

Assim, tendo o empregado se lesionado em seu domicílio em decorrência da prestação de trabalho, ao não se utilizar de equipamentos ergométricos necessários para postura correta nas horas em que passa à frente do notebook ou computador realizando as tarefas necessárias, por exemplo, caracteriza-se acidente de trabalho.

Ressalta-se ainda que se o empregado sofrer acidente de trabalho em home office, a empresa deve emitir a CAT (Comunicação de Acidente de Trabalho) e, caso o afastamento seja superior a 15 (quinze) dias, o empregado fará jus à percepção do benefício do INSS, auxílio-doença-acidentário, bem como à estabilidade no emprego prevista no artigo 118, da Lei 8.213/91.

Sob a luz da Medida Provisória 927/2020, que dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), em seu artigo 4º, conferiu neste período, maior relevo ao trabalho home office.

Fica clara a responsabilidade do empregador, nos termos do artigo 75-E da CLT em instruir os trabalhadores que laboram home office sobre as precauções que devem ser tomadas para evitar doenças ocupacionais e acidentes de trabalho, quanto ao cumprimento às normas de saúde e segurança do trabalho, devendo ser feito expressa e ostensiva. Desta forma, o empregado deverá assinar um termo de responsabilidade, comprometendo-se a seguir todas as instruções que lhe foram repassadas.

2.2.3 Medidas de precaução

De acordo com Calcini e Andrade (2020), quanto aos empregados que prestam serviços em home office, a diretriz a ser seguida é aquela determinada no artigo 75-E da CLT. De acordo com a novel previsão celetista, ao adotar o sistema de home office, a empregadora tem o dever de instruir seus funcionários quanto às iniciativas e a adoção dos cuidados que previnam doenças ocupacionais e/ou acidentes de trabalho.

Além disso, para os autores, a empregadora tem o dever de fiscalizar o cumprimento das orientações e medidas de medicina e segurança do trabalho a serem observadas no trabalho em home office. Dessa forma, a depender da natureza da atividade desenvolvida, há que se ter atenção aos riscos ergonômicos, físicos ou mentais envolvidos na medida em que um ambiente de trabalho insalubre ou inadequado poderá ensejar afastamentos dos empregados por acometimento de doenças daí advindas. Por isso é fundamental que os empregados sejam instruídos, o posto de trabalho seja devidamente fiscalizado e, se possível, custeado pela empregadora.

Ainda, em relação à efetiva fiscalização do trabalho em home office, é recomendável a visita à residência do empregado (local de trabalho) para averiguação das condições de trabalho, tais como, instrumentos, ferramentas, cadeiras, iluminação e demais nuances jurídicas que envolvam o labor longe da sede da empresa. Isso porque, além de a responsabilidade na fiscalização recair à empregadora, segundo a Constituição da República, a residência é inviolável, o que exige agendamentos prévios de horários de visita nas residências a fim de minimizar eventuais passivos decorrentes da prestação dos serviços não fiscalizada.

Contudo, uma vez que o home office também possa ser entendido como uma maneira de redução de custos organizacionais (Pratt, 1984), é importante que esta economia feita pelas empresas possa ser utilizada como recurso para facilitar a adaptação do trabalhador ao home office, proporcionando menor influência no ambiente e na família e, ao mesmo tempo, promovendo condições adequadas ao exercício da profissão (Ng, 2010).

Ainda que a literatura clássica recomende que para o sucesso da implantação do trabalho remoto seja necessário considerar diversos fatores e também o perfil do profissional que poderá trabalhar a distância, o estado de isolamento social imposto pelo governo não flexibiliza tal decisão.

Assim, torna-se ainda mais importante a adoção dessas medidas que resguardem a segurança jurídica da empresa para que numa eventual demanda trabalhista reste devidamente demonstrado que a empregadora adotou as medidas previstas em lei para a proteção jurídica da própria empregadora, bem como para garantir a segurança do trabalhador.

Contudo, em todos os casos, a empresa deve atender as normas regulatórias do trabalho e treinar o trabalhador para ter certeza de que esse está em um ambiente seguro. Um exemplo é a preocupação com a NR-17, que possui importantes previsões sobre ergonomia aos trabalhadores, com previsão de tamanho e altura das mesas, distância dos monitores, entre outras. Outro ponto importante, são as ferramentas de acompanhamento do período de trabalho, além da promoção de capacitação e constante treinamento.

3 CONCLUSÕES

Diante do aumento verificado de trabalhadores em regime de teletrabalho, durante o período de isolamento social determinado pela pandemia de COVID-19, torna-se primordial a regulamentação desta modalidade contratual, de modo a garantir os direitos desta parcela dos trabalhadores, bem como de evitar possíveis abusos dos empregadores, principalmente no que concerne ao cumprimento da jornada de trabalho.

Os resultados obtidos com a presente pesquisa demonstram que a literatura tem se preocupado em discutir os limites da responsabilidade civil do empregador em casos de acidente de trabalho na prestação de serviço home office. Os estudos apresentaram discussões interessantes a respeito das lacunas deixadas pela legislação brasileira e constante necessidade de análise de um instrumento jurídico consonantes a outros instrumentos.

Ressalta-se que a ausência de previsão legislativa expressa quanto à responsabilidade pela infraestrutura adequada de modo a evitar ou prevenir a ocorrência de acidentes ou doenças do trabalho, traz para o empregador e para o empregado uma insegurança jurídica, já que passa ser necessária a utilização de outras determinações legais que não dizem respeito expressamente quanto ao teletrabalho. O artigo 75-E da CLT deve ser interpretado de forma sistêmica, visto que sua interpretação literal impõe ao empregador apenas o dever de instruir o teletrabalhador

em relação às normas de saúde e segurança no trabalho, eximindo-o de possível responsabilização civil em decorrência de acidentes no teletrabalho.

Com isso, a fim de se buscar as balizas necessárias para a diferenciação entre o acidente de trabalho e o acidente doméstico, questiona-se quais seriam os requisitos determinantes nesta diferenciação.

Com relação ao objetivo do estudo entende-se que é importante que no acidente de trabalho esteja claro o nexos causal entre a incapacidade laborativa e o trabalho realizado. Diante das exposições realizadas, conclui-se que o acidente de trabalho em home office engloba o acidente de trabalho típico e suas equiparações legalmente previstas, desde que possua correlação com a prestação de serviços realizada.

Espera-se que o presente estudo contribua de maneira prática para a compreensão desta modalidade de trabalho e também para os riscos legais inerentes aos acidentes de trabalho que eventualmente possam acontecer no domicílio do empregado durante sua jornada de trabalho. Tal entendimento pode possibilitar um ganho significativo não só para os trabalhadores e para as empresas como também para toda a sociedade.

Não se buscou aqui uma originalidade para o tema, mas sim um assunto de relevância atual tanto para a administração moderna quanto para as questões relativas aos direitos trabalhistas. Contudo, como recomendação para trabalhos futuros, propõe-se um mapeamento dos principais tipos de acidente de trabalho que poderia acontecer no ambiente de home office pelos trabalhadores brasileiros.

Entende-se que ainda há bastante espaço para exploração do tema, especialmente considerando o fato de que uma situação de isolamento social provocada por uma pandemia mundial não se previa legalmente dentro de um aspecto quanto abrangente, tendo um alto número de trabalhadores executando suas atividades laborais nesta modalidade no momento atual.

REFERÊNCIAS

Associação Brasileira de Normas Técnicas. **Cadastro de Acidentes de trabalho: procedimento e classificação**. 2001. Rio de Janeiro: NBR 14280; 2001. Disponível em: <http://www.alternativorg.com.br/wdframe/index.php?&type=arq&id=MTE2Nw> Acesso em Outubro de 2020.

BRASIL. **Decreto-Legislativo n. 6, de 20 de março de 2020**. Reconhece, para os fins do art. 65 da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000, a ocorrência do estado de calamidade pública, nos termos da solicitação do Presidente da República encaminhada por meio da Mensagem nº 93, de 18 de março de 2020. Diário Oficial da União, Brasília, 20 mar. 2020

BRASIL. **Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011.** Altera o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/112551.htm Acesso em setembro de 2020.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho – CLT - 1943.**

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017.** Dispõe sobre Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Disponível em: <https://www.normaslegais.com.br/legislacao/Lei-13467-2017.htm>. Acesso em setembro de 2020.

BRASIL. **Recomendação nº 27, de 22 de abril de 2020.** Recomenda aos Poder Executivo, federal e estadual, ao Poder Legislativo e ao Poder Judiciário, ações de enfrentamento ao Coronavírus. Disponível em < <http://conselho.saude.gov.br/recomendacoes-cns/1132-recomendacao-n-027-de-22-de-abril-de-2020>> Acesso em setembro de 2020.

CALCINI, Ricardo, ANDRADE, Dino de Araújo. (2020). **Home office e os riscos trabalhistas.** Revista Consultor Jurídico, 10 de setembro de 2020. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2020-set-10/pratica-trabalhista-home-office-riscos-trabalhistas?imprimir=1>. Acesso em: setembro de 2020.

CAVALCANTE, Jourberto de Quadros Pessoa. **A tecnologia, o teletrabalho e a reforma trabalhista,** IN TUPINAMBÁ, Carolina; GOMES, Fábio Rodrigues (coord). A Reforma Trabalhista. O impacto nas relações de trabalho. Belo Horizonte: Fórum, 2018. P.313-330.

DELGADO, Mauricio Godinho **Curso de direito do trabalho.** 16. ed. rev. e ampl.— São Paulo : LTr, 2017

DE SÁ, Ana Carolina Micheletti Gomide Nogueira de Sá, GOMIDE, Maíra Helena Micheletti Gomide; DE SÁ, Antonio Tolentino Nogueira, (2017). **Acidentes de trabalho suas repercussões legais, impactos previdenciários e importância da gestão no controle e prevenção: revisão sistemática de literatura.** Rev Med Minas Gerais 2017; 26: e-1825

DUARTE, Camila. (2018). **O teletrabalho e a responsabilidade do empregador em casos de acidente de trabalho.**< Disponível em: <https://camiladuartec.jusbrasil.com.br/artigos/704585038/o-teletrabalho-e-a-responsabilidade-do-empregador-em-casos-de-acidente-de-trabalho>> Acesso em setembro de 2020.

DUARTE, J. B. (2006). **O trabalho no domicílio do empregado: Controle da jornada e responsabilidade pelo custeio dos equipamentos envolvidos.** Revista ST, 195, Doutrina.

ESTADO DE MINAS (2020). **O percurso do coronavírus até o milhão de mortos.** Disponível em: <https://www.em.com.br/app/noticia/internacional/2020/09/28/interna_internacional,1189449/o-percurso-do-coronavirus-ate-o-milhao-de-mortos.shtml> Acesso em setembro de 2020.

FERREIRA, Pâmela Igesca. **O teletrabalho e a reforma trabalhista.** Trabalho de conclusão de curso de especialização. Escola Paulista de Direito, 2017. Disponível em:

<http://www.sobratt.org.br/index.php/29112017-o-teletrabalho-e-a-reforma-trabalhista-tccpamela-igesca-ferreira/> Acesso em Setembro de 2020.

HOLANDA, Vanderlan Nogueira, (2020). **Pandemia de Covid-19 e os esforços da ciência para combater o novo coronavírus**. Revista Interfaces. V.8 N 1. 2020. ISSN 2317-17434X

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 9ª edição. São Paulo: Saraiva, 2018.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: História e teoria geral do Direito do Trabalho, relações individuais e coletivas do trabalho**. 26 ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

NILLES, Jack M. (1997). **Fazendo do Teletrabalho uma realidade: um guia para telegerentes e teletrabalhadores**. Futura, São Paulo, 1997. - Título original: Making Telecommuting Happen, 1994.

NG, C. F. (2010). **Teleworker's home office: An extension of corporate office? Facilities**, 28(3/4), 137-155. doi:10.1108/02632771011023113

OLIVEIRA JUNIOR, Jessé de Souza. (2013). **Teletrabalho: vantagens e desvantagens para indivíduos, organizações e sociedade**. Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade de Ribeirão Preto, da Universidade de São Paulo. São Paulo, 2013.

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

Organização Internacional do Trabalho - OIT. **Doenças profissionais são as principais causas de morte no trabalho**. 2013. Genova: Organização Internacional do Trabalho; 2013. Disponível em: <http://www.oit.org.br/content/doencas-profissionais-sao-principais-causas-de-mortes-no-trabalho>. Acesso em Outubro de 2020.

PINTO, Joselma Oliveira. Avaliação da viabilidade de implantação do teletrabalho no domicílio: um estudo de caso no SERPRO. Pós-graduação em Engenharia de Produção- Universidade Federal de Santa Catarina, 2003.

PRATT, J. H. (1984). **Home teleworking: A study of its pioneers**. Technological Forecasting and Social Change, 25(1), 1-14.

RAFALSKI, Julia Carolina; DE ANDRADE, Alexsandro Luiz (2015). **Home-Office: Aspectos Exploratórios do Trabalho a partir de Casa** Temas em Psicologia, vol. 23, núm. 2, 2015, pp. 431-441 Sociedade Brasileira de Psicologia. Ribeirão Preto, Brasil.

TORTORELLO, Jarbas Miguel. **Acidente de trabalho**. 1ª ed. São Paulo: Baraúna, 2014

WANG, C., PAN, R., WAN, X., TAN, Y., XU, L., HO, C. S., & HO, R. C. (2020). **Immediate psychological responses and associated factors during the initial stage of the 2019 coronavirus disease (COVID-19) epidemic among the general population in china**. International Journal of Environmental Research and Public Health, 17(5), 1729. <http://dx.doi.org/10.3390/ijerph17051729>

WATANABE, P. Folha de São Paulo, São Paulo, 11 de mar. 2020. Saúde

Xu Z, Shi L, Wang Y, Zhang J, Huang L, Zhang C, Liu S, Zhao P, Liu H, Zhu L, Tai Y, Bai C, Gao T, Song J, Xia P, Dong J, Zhao J, Wang FS. **Pathological findings of COVID-19 associated with acute respiratory distress syndrome.** Lancet Respir Med 2020; 18.pii:S2213-2600(20):30076-X.