



UNIVERSIDADE DO ESTADO DO RIO GRANDE DO NORTE – UERN  
FACULDADE DE DIREITO – FAD  
DEPARTAMENTO DE DIREITO  
CURSO DE DIREITO

KALIANE FELIPE DE LIMA

ACIDENTE DE TRABALHO E *HOME OFFICE*: UMA ANÁLISE ACERCA DA  
RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR.

MOSSORÓ/RN

2022.2

KALIANE FELIPE DE LIMA

ACIDENTE DE TRABALHO E *HOME OFFICE*: UMA ANÁLISE ACERCA DA  
RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR.

Trabalho de Conclusão de Curso  
apresentado à Universidade do Estado do  
Rio Grande do Norte (UERN) como  
requisito parcial para obtenção do título de  
Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Me. Giovanni Weine  
Paulino Chaves

MOSSORÓ/RN

2022.2

© Todos os direitos estão reservados a Universidade do Estado do Rio Grande do Norte. O conteúdo desta obra é de inteira responsabilidade do(a) autor(a), sendo o mesmo, passível de sanções administrativas ou penais, caso sejam infringidas as leis que regulamentam a Propriedade Intelectual, respectivamente, Patentes: Lei nº 9.279/1996 e Direitos Autorais: Lei nº 9.610/1998. A mesma poderá servir de base literária para novas pesquisas, desde que a obra e seu(a) respectivo(a) autor(a) sejam devidamente citados e mencionados os seus créditos bibliográficos.

### **Catálogo da Publicação na Fonte.**

#### **Universidade do Estado do Rio Grande do Norte.**

L732a

Lima, Kaliane Felipe de

Acidente de trabalho e home office: uma análise acerca da responsabilidade do empregador. / Kaliane Felipe de Lima. - Mossoró, 2023. 43p.

Orientador(a): Prof. Me. Giovanni Weine Paulino Chaves.

Monografia (Graduação em Direito). Universidade do Estado do Rio Grande do Norte.

1. Direito. 2. Acidente de trabalho. 3. Teletrabalho. 4. Home office. 5. Responsabilidade do empregador. I. Chaves, Giovanni Weine Paulino. II. Universidade do Estado do Rio Grande do Norte. III. Título.

O serviço de Geração Automática de Ficha Catalográfica para Trabalhos de Conclusão de Curso (TCC's) foi desenvolvido pela Diretoria de Informatização (DINF), sob orientação dos bibliotecários do SIB-UERN, para ser adaptado às necessidades da comunidade acadêmica UERN.

KALIANE FELIPE DE LIMA

ACIDENTE DE TRABALHO E HOME OFFICE: UMA ANÁLISE ACERCA DA  
RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR

Trabalho de conclusão de curso apresentado à Universidade do  
Estado do Rio Grande do Norte - UERN - como requisito obrigatório  
para obtenção do título de Bacharel em Direito.

BANCA EXAMINADORA

GIOVANNI WEINE PAULINO  
CHAVES:02869989474

Assinado de forma digital por GIOVANNI  
WEINE PAULINO CHAVES:02869989474  
Dados: 2023.04.10 21:48:14 -03'00'

---

Prof. Me. Giovanni Weine Paulino Chaves  
UNIVERSIDADE DO ESTADO DO RIO GRANDE DO NORTE  
(Orientador)



Documento assinado digitalmente  
HUDSON PALHANO DE OLIVEIRA GALVAO  
Data: 10/04/2023 21:59:55-0300  
Verifique em <https://validar.it.gov.br>

---

Prof. Me. Hudson Palhano de Oliveira Galvão  
UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO SEMI-ÁRIDO



Documento assinado digitalmente  
RAIMUNDO MARCIO RIBEIRO LIMA  
Data: 11/04/2023 23:22:48-0300  
Verifique em <https://validar.it.gov.br>

---

Prof. Dr. Raimundo Márcio Ribeiro Lima  
UNIVERSIDADE DO ESTADO DO RIO GRANDE DO NORTE

## DEDICATÓRIA

Dedico à Ianne.

Após você, tudo ganhou colorido e ficou mais bonito. Nada permaneceu igual.

*“[...]Sem mim, nada podereis fazer.”*

*João, 15:5*

*“Eu sou o Alfa e o Ômega, o Primeiro e o Último, o Princípio e fim.”*

*Apocalipse 22:13*

## AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus, que tem dado a mim todas as coisas. Ao Senhor Jesus Cristo, que por meio do Espírito Santo esteve presente em cada momento me oferecendo a sabedoria, entendimento, amparo e força necessária para perseverar nessa longa e árdua trajetória a qual desistir do caminho por vezes parecia inevitável.

Só a Ti toda Honra, Glória e louvor. Ao Rei dos Reis, gratidão por essa conquista.

À minha amada unigênita, Ianne Georgina. O meu cordão de três dobras, meu melhor presente de Natal. Você veio para ressignificar minha vida e compor a nossa pequena família. Pequena em números e gigante em amor, companheirismo, respeito, sensibilidade, abrigo e colo nos momentos de angústias.

Àquela que é e sempre será o motivo do meu sorriso sincero e das minhas lutas em busca de dias melhores. Sensatamente me dá aula de maturidade, embora sendo uma adolescente. Você me levanta quando expiram minhas forças e sangro de dor com os embates da vida, se alegra comigo nas conquistas e êxitos. Foi você que em julho de 2015, ainda com 9 anos de idade vibrou comigo quando ingressei ao Curso de Direito na UnP (Universidade Potiguar). Naquele momento como em vários outros, pude perceber mais ainda a responsabilidade de te ver se espelhar em mim.

À minha família deixo os meus sinceros agradecimentos, nunca em excesso. Obrigada à minha mãe Ilka e meu pai Rosendo. Minhas irmãs Kaline e Kalidia que me incentivaram e apoiaram a ir em frente nesse sonho e me ajudaram a alicerçar o processo para minhas realizações. Meus amados sobrinhos Juliana, Kauã, Davi e Heitor pela felicidade que me trazem ao vê-los crescer.

À minha prima-irmã Carla Greice, pela motivação e pelo tanto que insistiu para que eu fizesse o vestibular, que acreditou em mim quando nem eu mesma acreditava que seria capaz, das inúmeras vezes que parou seus afazeres pra me ajudar com coisas da faculdade em prol do meu crescimento pessoal. Deus os recompense.

Aos meus avós (*in memoriam*) pois, seria impossível não lembrá-los. Maria de Souza Lima Fontes (materna) a quem devo tantos ensinamentos que trago comigo, imbuídos em laços de amor. Joaquim Felipe (paterno), por ter feito parte da minha infância e pelo zelo. E, João Renovato Fontes (materno) com quem passei a ter contato já na minha fase adulta, o senhor foi exemplo de um bravo guerreiro. Quanta saudade eu sinto de vocês.

Gratidão ao meu orientador Mestre Giovanni Weine Paulino Chaves, pela classe e dedicação durante a elaboração do meu projeto. Por me aceitar como orientanda e assim passar os seus ensinamentos com tamanha paciência e me indicar o caminho certo a ser percorrido. Apesar do seu escasso tempo sempre me atendeu. É perceptível o seu amor e vocação pela docência. Foi uma satisfação para mim poder contar com o senhor.

À Universidade do Estado do Rio Grande do Norte, comprometida com a qualidade e excelência do ensino. A todos os docentes os quais tive a oportunidade de aprender e que edificaram a minha vida durante a busca do conhecimento. Vocês foram ponte que me levaram por caminhos nunca antes percorridos. Em especial, consigno a minha gratidão ao estimado Mestre Everkley Magno Freire Tavares, pelo ser humano incrível que Deus me permitiu conhecer através da vida acadêmica e pelos ensinamentos para a vida, para além da sala de aula.

Aos servidores da UERN. Em especial à Verônica e Vanderlúcio, que sempre de forma solícita buscaram nos ajudar continuamente na secretaria da FAD. Ao seleto grupo de 9 companheiros de sala que divertidamente intitulamos de “Pobres Lascados” como forma de tornar um pouco mais leve a nossa caminhada acadêmica. Gratidão à Graciella, Edilson, Assis, Kleyver, Moabe, Aurimar, Camila e Carolina, que de colegas se tornaram amigos e juntos compartilhamos nossos dilemas, preocupações, tristezas, esperanças, trocas de idéias e as melhores risadas. Concluímos esse ciclo cheio de desafios mas, com o espírito colaborativo.

À Advogada Ana Carla Mendonça de Moura, pela amizade, pela ajuda com sua experiência, pelo companheirismo, pela confiança no meu progresso, pelo apoio e incentivo.

À Maria de Fátima Lopes, Dione Célide e Elenilde que prontamente me ofereciam socorro nos momentos mais tensos durante os trabalhos acadêmicos, em especial no período da pandemia.

A todos os meus amigos, amigas e irmãos na fé que sempre estão comigo na empreitada da vida e na torcida pelo meu êxito.



## RESUMO

Trata-se de artigo que busca explicar acerca da responsabilidade do empregador pelo acidente de trabalho que o empregado sofre em regime *home office*. Com a evolução das tecnologias o teletrabalho se expandiu no país, tornando-se preferência dos empregadores, especialmente para funções que podem ser realizadas de forma remota, o que acaba trazendo muitas vantagens para as empresas, por outro lado, acarretam responsabilidades não só materiais mas com a saúde dos empregados. O problema de pesquisa é analisar de que forma aplica-se a responsabilidade do empregador pelo acidente de trabalho, bem como se dá a sua caracterização e quais são os requisitos fundamentais. A hipótese é no sentido de explicar a importância das normas trabalhistas que visam a proteção e a saúde dos trabalhadores com o objetivo de o empregador ser responsabilizado para reparar os danos, materiais ou imateriais, sofridos pelo empregado. A mesma regra aplica-se ao regime de teletrabalho, mais conhecido popularmente como *home office*.

**Palavras-chave:** Acidente de trabalho. Teletrabalho. Home Office. Responsabilidade do empregador.

## ABSTRACT

This article seeks to explain the employer's responsibility for the occupational accident suffered by the employee in the home office. With the evolution of technologies, telework has expanded in the country, becoming a preference of employers, especially for functions that can be performed remotely, which ends up bringing many advantages for companies that will be addressed later. The research problem is to define how the employer's responsibility for the work accident applies, as well as its characterization and what are the fundamental requirements. The hypothesis is to explain the importance of labor standards that aim at the protection and health of workers with the objective of the employer being responsible to repair the damages, material or immaterial, suffered by the employee. The same rule applies to the telework regime, more popularly known as home office.

**Keywords:** Accident at work. Teleworking. Home Office. Employer's responsibility.

## SUMÁRIO

<b>1. INTRODUÇÃO .....</b>	<b>11</b>
<b>2. O TELETRABALHO .....</b>	<b>12</b>
2.1. LEGISLAÇÃO ESPECÍFICA .....	16
2.2. OS IMPACTOS DESSA MODALIDADE .....	18
<b>3. ACIDENTE DE TRABALHO .....</b>	<b>22</b>
<b>4. A RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR .....</b>	<b>30</b>
<b>5. CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>	<b>39</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>41</b>

## 1. INTRODUÇÃO

O presente artigo tem como problema de pesquisa a análise de como aferir a responsabilidade patronal em regime de teletrabalho, também conhecido como *home office*. Buscou-se identificar as mudanças e inovações legislativas advindas com a Reforma Trabalhista e sua formalização expressa na Consolidação das Leis do Trabalho. O artigo aborda o conceito de acidente de trabalho e às doenças ocupacionais e profissionais. Ainda com espeque a desenvolver a problemática da pesquisa analisa-se modalidade de trabalho instituída no art. 75-A e seguintes da CLT, o regime de teletrabalho, suas vantagens e desvantagens, elencando a proteção e segurança do trabalhador, que migra para o regime *home office*.

O objetivo principal do artigo é verificar acerca da responsabilidade do empregador mediante acidente de trabalho sofrido pelo empregado em regime de *home office*, que em face da ausência legislativa, suscita dúvidas aos operadores do direito. Os objetivos específicos consistiram em compreender o regime de teletrabalho, a fiscalização atribuída ao empregador, demonstrando ainda, o instituto jurídico da responsabilidade civil em casos de acidente de trabalho e como aplicá-los no teletrabalho.

Considerando o teletrabalho uma nova modalidade da prestação de serviço, bem como a lacuna legislativa atinente aos casos de acidente de trabalho, justifica-se a relevância da abordagem da temática e o dever do empregador de manter a saúde, segurança e a incolumidade do teletrabalhador, realizando uma expressiva análise de responsabilidades no teletrabalho, visando identificar a quem cabe a responsabilização civil dos sinistros acidentários decorrentes das atividades laborais.

A metodologia utilizada foi dedutiva, baseada em pesquisas bibliográficas de livros, artigos publicados, e sites de grande relevância para o estudo. E ainda, na legislação constitucional, nos Códigos e leis esparsas.

## 2. O TELETRABALHO

Com o avanço das tecnologias e as necessidades cada vez mais latentes e emergentes do mundo, em um contexto geral, na atualidade, reavaliar as formas de trabalho, seja de maneira autônoma ou corporativa, tornou-se indispensável para suprir as demandas de consumo e manter-se em situação de competitividade no mercado.

De acordo com Silva (2002), a flexibilização na forma de execução do trabalho foi uma saída que as organizações encontraram em oposição à rigidez do sistema fordista<sup>1</sup> que já não era mais capaz de suprir as metas de lucro e competitividade das empresas.

Na mesma esteira, Castells (1999) afirma que a flexibilização do processo de produção é a melhor maneira de contornar a grande competição existente no mercado global.

Para operar nessa nova economia competitiva e repleta de recursos tecnológicos, não basta flexibilizar os processos de produção e formar redes sofisticadas de comunicação. Torna-se imprescindível que cada elemento dentro da organização esteja envolvido diretamente nos processos de flexibilidade provocados pelas redes, tornando-se parte integrante do processo de mudança que configurará de forma horizontal a nova estrutura organizacional da empresa em que trabalha.

Para Castells (1999), nesse contexto de corrida global, vem ocorrendo uma transição dessa produção em massa para uma produção flexível. Castells (1999) acredita que o sistema de trabalho flexível veio como uma possível resposta à rigidez implantada pelos princípios da organização científica do trabalho, adotada por Henry Ford, por meio de um sistema de produção em massa, ou pelo taylorismo<sup>2</sup>, em que a empresa era estruturada com base nos princípios de integração vertical e na divisão social e técnica institucionalizada do trabalho.

---

<sup>1</sup> Esse sistema foi utilizado em indústrias do mundo todo no século 20, principalmente entre as décadas de 1920 e 1970. O Fordismo tinha como objetivo a produção em massa: a capacidade de produzir mais com custos menores, a partir de um ganho de escala e eficiência

<sup>2</sup> No taylorismo, o trabalhador é monitorado segundo o tempo de produção. Cada indivíduo deve cumprir sua tarefa no menor tempo possível, sendo premiados aqueles que se sobressaem. Isso provoca a exploração do proletário que tem que se “desdobrar” para cumprir o tempo cronometrado.

As insatisfações geradas pelos requisitos organizacionais como os sistemas de remuneração tradicionais, o exaustivo processo de ida e volta ao trabalho diariamente, conflitos entre trabalho e família causado pelo aumento de mulheres na força de trabalho e a queda da qualidade de vida dos trabalhadores provocada pela falta de tempo para a família passam a exigir dos administradores mais flexibilidade quanto ao horário e local de se realizar o trabalho, visando atrair empregados qualificados, além de tentar manter aqueles de boa produtividade. Os resultados dessas progressivas tendências fazem surgir o teletrabalho.

O teletrabalho é uma forma de trabalho descentralizado e que nasceu como uma resposta do Ocidente à crise econômica mundial. Partiu-se do pressuposto de que vários trabalhos poderiam ser feitos utilizando-se essa nova maneira de comunicar-se a distância.

Mello (1999) aduz que o teletrabalho é o processo de levar as atividades de trabalho aos empregados em vez de levar os empregados à organização para realizá-lo. O autor conceitua, ainda, dizendo que teletrabalho é como uma atividade periódica fora da empresa em um ou mais dias da semana, seja em casa ou em outra área da empresa.

O teletrabalho, portanto, ampliando as ideias de Mello (1999), é uma forma de substituição parcial ou total de idas e vindas diárias à organização, por tecnologia de telecomunicações, com auxílio de computadores e outros equipamentos disponíveis no mundo do trabalho, tais como fax, notebook, equipamentos de teleconferência, telefone fixo e celulares.

A realização do trabalho fora da empresa não é nenhuma novidade, já era realizado há algum tempo em algumas profissões. Entretanto, com avanço tecnológico e a possibilidade de virtualização do espaço e do tempo percebe-se uma nova maneira de organização do trabalho se expandindo para os mais diversos campos profissionais.

Para COSTA (2007) o teletrabalho surgiu como alternativa de método de trabalho na década de 1970, porém só ganhou força a partir de 1990, principalmente nos países mais desenvolvidos diante do avanço tecnológico.

O teletrabalho permite que o empregado realize sua atividade de qualquer

lugar e a qualquer tempo, caindo por terra as barreiras fronteiriças entre o tempo de trabalho e o tempo de descanso. A revolução tecnológica permite que o trabalho seja realizado de qualquer lugar, não necessariamente apenas da residência do empregado ou da sede da empresa. Assim, atualmente é comum encontrar pessoas trabalhando no metrô, em um café, ou aguardando um voo, tudo pelo *smartphone* ou pelo *notebook*, que devido aos diversos avanços permite acesso ao banco, a processos judiciais, ao e-mail, e a diversas outras facilidades, permitindo a realização do trabalho remoto.

O teletrabalho ainda é uma categoria de difícil definição. Muitas variáveis e suas combinações abrem um leque de definições possíveis, e a falta de uma conceituação precisa e unânime sobre o que são os teletrabalhadores, torna este conceito algo próximo a uma construção ideológica da realidade, ou ainda, uma tentativa de descrição dos diversos tipos ou modalidades existentes (SILVA, 2009, p. 86).

O teletrabalho nada mais é do que o trabalho realizado de uma forma remota, não sendo necessária mais a presença física do empregado na sede da empresa, de modo que o trabalho pode ser realizado tanto do domicílio do empregado, quanto de outros lugares, tais como escritórios-satélites da própria empresa.

Desse modo, teletrabalho não pode ser conceituado simplesmente como trabalho à distância, mas sim como um elemento das mudanças organizacionais estratégicas que apontam novas formas de trabalho flexível sustentadas por TICs. A flexibilidade pode ser indicada por vários elementos: tempo, local, contrato, subordinação e organização funcional (ROSENFELD; ALVES, 2011, p. 217).

Conforme SILVA (2009) uma importante distinção a ser realizada é de que há teletrabalhadores autônomos, e aqueles que possuem vínculo empregatício, mas que a empresa estimula o trabalho remoto a fim de evitar deslocamentos. A implantação do teletrabalho altera significativamente a forma como a empresa organiza suas funções, controles e infraestrutura, assim como produz alterações na dinâmica do indivíduo, no seu sistema de autorregulação e na sua sociabilidade.

Há pessoas trabalhando em casa, com o consentimento de seu empregador, para evitar deslocamentos; há pessoas trabalhando de

maneira autônoma, seja em casa, seja em telecentros; há mulheres trabalhando em seus computadores porque não têm como deixar os filhos; há alguns teletrabalhadores que se acham explorados, mal pagos e sem reconhecimento, outros são altamente qualificados e têm seu trabalho reconhecido; há teletrabalhadores em instituições públicas e privadas; há pessoas trabalhando em casa que usam “acidentalmente” seus computadores (não são sua principal ferramenta), como arquitetos ou tradutores; e há muitas pessoas que trabalham normalmente fora de suas casas e completam o trabalho em casa, na forma de sobretrabalho (por transbordamento), sem receber o pagamento de hora extra. Para completar, fax, celular, laptop e internet tornam possível trabalhar de quase qualquer lugar (ROSENFELD; ALVES, 2011, p. 215).

Silva (2009) defende que a utilização do teletrabalho traz vantagens não só para os empregados e empresas, mas também para a sociedade. Afinal a realização do trabalho da própria casa reduz problemas como poluição, trânsito caótico e violência, dentre outros problemas da superpopulação encontrada nos grandes centros. Para o autor ainda haveria outros benefícios para os empregados em regime de teletrabalho, tais como a redução do gasto e do tempo de deslocamento ao trabalho; a melhora na qualidade de vida, com a redução do estresse causado pelo trânsito; melhoria na vida familiar com uma maior presença em casa; além de maiores oportunidades para o estudo.

Ainda na mesma esteira, Silva (2009), defende que o teletrabalho proporciona ao trabalhador mais autonomia, melhores condições físicas, relações familiares e com a vizinhança, o que se traduz em melhoria da sua qualidade de vida. Apesar dos benefícios trazidos por essa modalidade contratual, há também as críticas realizadas, principalmente no que diz respeito à invasão do espaço familiar pelo trabalho, à transferência de custos e ao excesso de horas trabalhadas. Até mesmo a autonomia proporcionada não seria absoluta:

O teletrabalho, pois, combina-se com trabalho atípico e flexível, podendo ou não ser precário. A autonomia é eventual e está associada, geralmente, a flexibilidade quanto ao tempo e ao horário de trabalho. O teletrabalhador tem autonomia para gerir o tempo, mas, paradoxalmente, não tem controle sobre seu tempo de trabalho, pois este é determinado pelos ditames do volume de trabalho; ou seja, é preciso sempre responder às demandas de trabalho, sem restrição de tempo ou disponibilidade (ROSENFELD; ALVES, 2011, p. 217).

O excesso de horas trabalhadas seria decorrente da ausência de controle do modo do trabalho, mas tão somente do resultado, fazendo com o que o



empregado possa ter que trabalhar mais horas do que a jornada usual para o cumprimento das metas repassadas pelo empregador.

Outro problema gerado pelo teletrabalho, conforme aduz Aderaldo (2017) diz respeito às despesas indiretas que passam a ser assumida pelo empregado, como a despesa com água, energia, papelaria, internet, entre outras coisas, que acabam sendo repassadas para o teletrabalhador. Seria importante, portanto, que o empregado em regime de teletrabalho recebesse um auxílio mensal para arcar com as despesas indiretas, bem como uma remuneração extra para o custeio e adaptação do ambiente de trabalho de acordo com as normas de segurança do trabalho.

O trabalho de forma remota, apesar de trazer benefícios e de se encontrar em expansão, dificilmente irá atingir todas as profissões, já que certas atividades não são adaptáveis a esse modelo contratual, da mesma maneira que algumas pessoas não são capazes de se adaptar a essa forma organizacional.

## 2.1. Legislação específica

Antes da reforma trabalhista ocorrida no Brasil através da promulgação da Lei nº 13.467/2017, a regulamentação do exercício do teletrabalho no Brasil era quase nula, sendo realizada por analogia, conforme explica Ferreira:

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, p. 42.).

A previsão do *caput* do artigo 6º foi introduzida apenas com a Lei nº 12.551 de 2011, a qual 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.

A previsão legislativa envolvia, portanto, apenas a caracterização do vínculo

empregatício para o trabalho realizado à distância, não havendo determinação legislativa quanto às características peculiares deste tipo de trabalho. A solução para a omissão legislativa veio apenas com a reforma trabalhista na Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017 que incluiu na CLT o Capítulo II-A que se encontra dentro do título II com a inclusão de alguns artigos sobre o tema:

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 regime de teletrabalho.

Com a inclusão dos artigos acima colacionados, passou-se a ter na CLT a previsão expressa do teletrabalho, com a sua devida conceituação. Previram-se ainda as possibilidades de alteração de regime de trabalho, conforme determina o artigo seguinte:

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.

Quanto às responsabilidades do empregador em relação ao contrato de teletrabalho, foram acrescentados os seguintes artigos:

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.

Torna-se obrigatória a previsão contratual quanto à responsabilidade pela aquisição, manutenção e fornecimento dos equipamentos e da infraestrutura necessária para a realização do teletrabalho no domicílio do empregado. Há ainda o reforço da obrigação do empregador na instrução expressa e ostensiva

quanto às precauções necessárias a fim de se evitar doenças e acidentes de trabalho no decorrer da realização do trabalho de forma remota.

Além da inclusão do capítulo referente ao teletrabalho, a Lei nº 13.467/2017 trouxe também uma alteração para o artigo 62 da CLT, dentro do capítulo da jornada de trabalho, prevendo que os empregados em regime de teletrabalho não são abrangidos pelo regime previsto em referido capítulo. Assim, de acordo com Ferreira (2017) não caberia a esses trabalhadores a jornada normal mínima, nem a remuneração de horas extras, já que o trabalho realizado seria sempre flexível quanto às horas trabalhadas, tema este que traz algumas controvérsias, mas que fogem do escopo da pesquisa, e portanto, não serão abordados.

## 2.2. Os impactos dessa modalidade

Tradicionalmente, empresas e trabalhadores realizam seus papéis no mundo do trabalho e mantem interação entre si em ambientes físicos comuns a todos. Para um grande número de profissões, essa sempre foi a regra. Advogados, bancários, comerciantes, executivos e servidores públicos, entre outras profissões, sempre exerceram suas funções laborais em ambientes de trabalho que exigem sua presença física e são construídos para melhor atender às necessidades desses trabalhadores<sup>3</sup>

Com o advento da Quarta Revolução Industrial, viabilizada sobretudo pelo surgimento e desenvolvimento da internet a partir da década de 90<sup>4</sup>, novas experiências de comunicação de alta velocidade e inédita dinâmica passaram a introduzir novos modelos de trabalho em empresas, especialmente sob a influência das recém-criadas empresas de tecnologia estabelecidas no Vale do

---

<sup>3</sup> VILLAROUCO, Vilma; ANDRETO, Luiz F. M. Avaliando desempenho de espaços de trabalho sob o enfoque da ergonomia do ambiente construído: an ergonomic assessment of the constructed environment. *Production*, v. 18, n. 3, p. 523-539, set./out. 2008. Disponível em: [https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0103-65132008000300009&script=sci\\_arttext&tlng=pt](https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0103-65132008000300009&script=sci_arttext&tlng=pt). Acesso em: 28 fev. 2023.

<sup>4</sup> PIRES, Marcos Cordeiro. O Brasil, o mundo e a quarta revolução industrial: reflexões sobre os impactos econômicos e sociais. *Revista de Economia Política e História Econômica*, ano 14, n. 40, p. 5-36, jul. 2018.

Silício<sup>5</sup>.

As possibilidades de comunicação instantânea e simultânea proporcionadas pela internet, em velocidade não existente até então, passaram a desafiar os regimes tradicionais de trabalho baseados na presença física de trabalhadores em escritórios ou outros ambientes comuns de trabalho.

Ao menos desde a década 2000, empresas de tecnologia sediadas no Vale do Silício passam por transformação digital, em que os processos crescentemente são automatizados, as informações compartilhadas por meio de nuvens e os departamentos de gestão de pessoas conseguem gerir remotamente seus trabalhadores sem maiores dificuldades<sup>6</sup>.

Esse cenário inovador parecia permitir aos trabalhadores melhor conciliar suas vidas pessoal e profissional, criando possibilidades promissoras à qualidade de vida, sem prejuízo aos deveres perante a empresa. Não por outro motivo, formas de trabalho baseadas no teletrabalho ganharam impulso e passaram a atrair trabalhadores identificados e interessados nesse modelo<sup>7</sup>.

Para o professor de Direito do Trabalho Carlos Henrique Bezerra Leite, “teletrabalho é uma espécie de trabalho à distância. A razão é simples: o teletrabalho não se limita ao domicílio, podendo ser prestado de qualquer lugar”<sup>8</sup>.

Com a pandemia do COVID-19 e seus impactos negativos sobre a atividade econômica (gerando desemprego, por exemplo), o governo brasileiro viu-se obrigado a adotar medidas de regulação do mercado de trabalho, de modo a permitir a suspensão temporária de contratos de trabalho ou a redução

---

<sup>5</sup> MOTA, Renato. Zuckerberg quer metade do facebook em home office permanentemente. *Olhar Digital*, 21 mai. 2020. Disponível em: <https://olhardigital.com.br/2020/05/21/pro/zuckerberg-quer-metade-do-facebook-em-home-office-permanentemente/>. Acesso em: 23 fev. 2023.

<sup>6</sup> LACERDA, Edgard Emílio de Moraes. *O Teletrabalho nas Empresas de Desenvolvimento de Sistemas*. Disponível em: <http://sistema.semead.com.br/3semead/pdf/MQI/Art102.PDF>. Acessado em: 23 fev. 2023.

<sup>7</sup> FRAGA, Gabriel. 83 % dos profissionais preferem atuar no sistema home office. *Empregos e Negócios*. 11 ago. 2019. Disponível em: <https://atarde.uol.com.br/empregos/noticias/2082462-83-dos-profissionais-preferem-atuar-no-sistema-home-office>. Acesso em: 23 fev. 2023.

<sup>8</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de Direito do Trabalho*. 11ª ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.P. 233.

proporcional de jornada de trabalho e salários<sup>9</sup>. Esse regime temporário, entretanto, acabou por incentivar a adoção do novo regime de teletrabalho ao excluir essa modalidade das hipóteses de suspensão do contrato de trabalho (Art. 8º, § 4º da Lei 14.020 de 6 de julho de 2020)<sup>10</sup>.

Os impactos da pandemia COVID-19, portanto, acentuaram uma tendência que já existia no sentido do aumento no volume de trabalhadores em regime de teletrabalho, de modo que inúmeros estudos já advogam a necessidade de consolidação desse novo modelo, que concilia flexibilidade pessoal e produtividade para a empresa<sup>11</sup>.

Sendo o regime de teletrabalho baseado na comunicação e operação remota de atividades anteriormente realizadas em ambientes da empresa, surge a questão de saber de que forma esse novo regime pode impactar a produção dos trabalhadores e os resultados das empresas, embora percepções iniciais já indiquem melhoria naqueles itens.

Ao contrário das formas tradicionais de trabalho, em que o trabalhador comparece ao estabelecimento de sua empresa em jornadas ou horários fixos<sup>12</sup>, o regime de teletrabalho permite maior flexibilidade ao trabalhador no desempenho das suas funções diárias, embora essa novidade imponha novos desafios à

---

<sup>9</sup> BRASIL. *Lei 14.020, de 06 julho de 2020*. Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda; dispõe sobre medidas complementares 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, de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020; altera as Leis nos 8.213, de 24 de julho de 1991, 10.101, de 19 de dezembro de 2000, 12.546, de 14 de dezembro de 2011, 10.865, de 30 de abril de 2004, e 8.177, de 1º de março de 1991; e dá outras providências. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2020/lei/L14020.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/L14020.htm) . Acesso em: 23 fev. 2023.

<sup>10</sup> BRASIL. *Lei 14.020, de 06 julho de 2020*. Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda; dispõe sobre medidas complementares 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, de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020; altera as Leis nos 8.213, de 24 de julho de 1991, 10.101, de 19 de dezembro de 2000, 12.546, de 14 de dezembro de 2011, 10.865, de 30 de abril de 2004, e 8.177, de 1º de março de 1991; e dá outras providências. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2020/lei/L14020.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/L14020.htm) . Acesso em: 23 fev. 2023.

<sup>11</sup> OIT aponta ganho de produtividade com trabalho em casa. *Brasil*, 25 mar. 2013. Disponível em: [https://www.bbc.com/portuguese/noticias/2013/03/130325\\_oit\\_trabalhoemcasa\\_pai](https://www.bbc.com/portuguese/noticias/2013/03/130325_oit_trabalhoemcasa_pai) . Acesso em: 23 fev. 2023.

<sup>12</sup> ALMEIDA, André Luiz Paes de. *Direito do Trabalho*. 19ª ed. Ed. Rideel. São Paulo, 2019. P. 123.

supervisão desses trabalhadores por parte dos gestores das empresas<sup>13</sup>.

Uma possibilidade de conciliar os potenciais benefícios e os riscos do regime de teletrabalho tem sido a imposição de disciplina por meio de metas de produção em vez de controle de jornada dos trabalhadores. Essa ideia, portanto, diminuiria a possibilidade de redução ou comprometimento às metas de resultados da empresa sem, com isso, afetar a flexibilidade de jornada proporcionada pelo regime de teletrabalho.

De fato, a opção pelo teletrabalho parece impactar positivamente os padrões de produtividade no trabalho. Pesquisa realizada ainda em 2013 pela Universidade de Stanford concluiu que houve um aumento de 13% na produtividade dos trabalhadores em regime de teletrabalho. Mesmo em um cenário de pandemia, a ser abordado mais adiante, os índices de aumento de produtividade permanecem positivos<sup>14</sup>, embora esses resultados possam variar de acordo com as circunstâncias pessoais dos trabalhadores.

Esse novo contexto sob restrição nos relacionamentos sociais provocou, portanto, o início da consolidação de um processo iniciado há pouco tempo atrás. Empresas e trabalhadores que, até a pandemia, planejavam apenas marginalmente o estabelecimento ou a expansão do novo regime de teletrabalho tiveram que, repentinamente, adotar medidas emergenciais de implantação (integral ou parcial) nesse novo modelo de trabalho<sup>15</sup>. A urgência das medidas requeridas pela pandemia sequer permitiu a empresas e trabalhadores negociarem os termos desse novo regime por meio de negociações coletivas.

A adoção não planejada – em caráter emergencial – do novo regime de teletrabalho, no entanto, provocou uma série de dificuldades em relação, sobretudo, a questões ligadas a jornada de trabalho e ao reembolso dos

---

<sup>13</sup> FEIJO, Nicole. Os desafios do home office. *Empresas e Negócios*, 20 mar. 2017. Disponível em: [https://www.jornaldocomercio.com/\\_conteudo/2017/03/cadernos/empresas\\_e\\_negocios/551603-os-desafios-do-home-office.html](https://www.jornaldocomercio.com/_conteudo/2017/03/cadernos/empresas_e_negocios/551603-os-desafios-do-home-office.html). Acesso em: 23 fev. 2023.

<sup>14</sup> SENADO. Pandemia aumenta o número de brasileiros com experiência em teletrabalho.

*Institucional data Senado*, 01 out. 2020. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/institucional/datasenado/publicacaodatasenado?id=pandemia-aumenta-o-numero-de-brasileiros-com-experiencia-em-teletrabalho>. Acesso em: 23 fev. 2023.

<sup>15</sup> BRASIL, Repórter da Agência. Home office foi adotado por 46 empresas durante a pandemia. *Economia*, 28 jul. 2020. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2020-07/home-office-foi-adotado-por-46-das-empresas-durante-pandemia>. Acesso em: 23 fev. 2023.

empregados pelos custos suportados no teletrabalho. A ausência de regulamentação ou de negociação coletiva em torno desses assuntos contribuiu para o quadro de indefinição. A título de exemplo, basta lembrar que o primeiro acordo coletivo sobre teletrabalho envolvendo bancários somente passou a existir a partir de setembro de 2020<sup>16</sup>.

A questão da jornada de trabalho de empregados em regime de teletrabalho constitui um dos principais desafios – senão principal – relacionados ao novo regime de teletrabalho<sup>17</sup>. Isso porque, se o regime de teletrabalho oferece flexibilidade a empregadores e empregados e possível potencial benéfico para os índices de produtividade, eventuais excessos ou abusos de ambos os lados precisam ser mais bem enfrentados. Assim, ao excluir as regras do regime tradicional de jornada de trabalho, a CLT permitiu a confecção de um novo modelo de relação de trabalho baseado na consensualidade e na flexibilidade, fatores esses que podem criar novas perspectivas para o mundo do trabalho no Brasil<sup>18</sup>.

### 3. ACIDENTE DE TRABALHO

O acidente do trabalho é um tema relevante nas relações juslaborais, pois, nas palavras de Pinto (2017) segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT) mais de dois milhões de pessoas morrem anualmente em decorrência desse tipo de acidente e dezenas de milhares de pessoas se ferem todos os dias durante o exercício profissional. No Brasil esta situação é agravada, já que infelizmente o país “ocupa o quarto lugar do ranking mundial de acidentes de trabalho com óbito, ficando atrás apenas da China, Estados Unidos e Rússia<sup>19</sup>”. Na realidade, o Brasil

---

<sup>16</sup> BRADESCO, banco. Acordo coletivo de trabalho aditivo teletrabalho. 14 set. 2020. Disponível em: [https://spbancarios.com.br/sites/default/files/arquivo\\_destaque/act\\_teletrabalho\\_bradesco.docx.pdf](https://spbancarios.com.br/sites/default/files/arquivo_destaque/act_teletrabalho_bradesco.docx.pdf). Acesso em: 23 fev. 2023.

<sup>17</sup> KALED, Gabriela Schellenberg Pedro Bom. O regime de teletrabalho e o direito à desconexão. *Percurso*, Curitiba, v. 1, n. 32, p. 173-188, 2020. Disponível em: <http://revista.unicuritiba.edu.br/index.php/percurso/article/view/4266/371372544>. Acesso em: 23 fev. 2023.

<sup>18</sup> BAKER, Jessica. Consider these advantages of working from home. 21 abr. 2020. Disponível em: <https://www.forbes.com/sites/theyec/2020/04/21/consider-these-advantages-of-working-from-home/?sh=4a2afd136129>. Acesso em: 23 fev. 2023.

<sup>19</sup> PINTO, Jeronymo Marcondes. *Tendência na incidência de acidentes e doenças de trabalho no Brasil: aplicação do filtro Hodrick-Prescott*. Rev. bras. saúde ocup., São Paulo, v. 42, e10, 2017. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rbso/v42/2317-6369-rbso-42-e10.pdf>

chegou a obter o título de campeão mundial de acidente de trabalho:

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 (OLIVEIRA, 2016, p. 31).

O Brasil não se encontra na situação ideal e, apesar dos avanços percorridos, é necessário continuar trilhando o caminho na busca pela prevenção dos acidentes de trabalho. Importante é compreender os prejuízos trazidos pelo acidente de trabalho, já que toda a sociedade é prejudicada. O empregado acidentado e sua família sofrem com o estresse proporcionado pela situação, já que por vezes o acidente de trabalho ocasiona ferimentos graves e até mesmo a morte do empregado. O empregador e o governo arcam com os custos necessários para a recuperação do trabalhador, e pela sua reabilitação e habilitação.

A prevenção contra a ocorrência de acidentes de trabalho traz, conforme Oliveira (2016), diversos benefícios e deve ser estimulada: o empregador possuirá um retorno financeiro e um reconhecimento dos trabalhadores pelo padrão ético da empresa; o empregado se sentirá valorizado e respeitado; e, por fim, haverá a melhoria nas contas da Previdência Social, o que reduziria o número de benefícios concedidos em decorrência de acidente de trabalho.

O acidente de trabalho, conforme define Tortorello (2014), é aquele que envolve a morte, perda ou redução da capacidade laborativa: “o acidente de trabalho pode ser conceituado como um fato ou acontecimento, o qual esteja relacionado ao trabalho do acidentado e que determine a morte, perda ou redução da capacidade para o trabalho<sup>20</sup>”. A regulamentação do acidente de trabalho é realizada pela Lei nº 8.213 de 1991, que foi a sétima lei acidentária promulgada no Brasil, esta já elaborada em conformidade às diretrizes da Constituição Brasileira de 1988<sup>7</sup>. O artigo 19 de referida lei assim dispõe:

---

<sup>20</sup> TORTORELLO, 2014, p.11.



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.

O acidente do trabalho não diz respeito apenas ao acidente típico, pois se considera acidente do trabalho, também, as doenças profissionais ou do trabalho. As doenças degenerativas, ou aquelas que são inerentes ao grupo etário não são consideradas doenças do trabalho, porque não decorrem do exercício da profissão.

As doenças que não produzem incapacidade laborativa também não serão consideradas uma doença do trabalho. O artigo 20 da Lei nº 8.213/1991 dispõe sobre esta matéria:

Art. 20. Consideram-se acidente do trabalho, nos termos do artigo anterior, as seguintes entidades mórbidas: I - doença profissional, assim entendida a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social; II - doença do trabalho, assim entendida a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente, constante da relação mencionada no inciso I. § 1º Não são consideradas como doença do trabalho: a) a doença degenerativa; b) a inerente a grupo etário; c) a que não produza incapacidade laborativa; d) a doença endêmica adquirida por segurado habitante de região em que ela se desenvolva, salvo comprovação de que é resultante de exposição ou contato direto determinado pela natureza do trabalho. § 2º Em caso excepcional, constatando-se que a doença não incluída na relação prevista nos incisos I e II deste artigo resultou das condições especiais em que o trabalho é executado e com ele se relaciona diretamente, a Previdência Social deve considerá-la acidente do trabalho.

O dispositivo supratranscrito define apenas o acidente do trabalho em sentido estrito, também chamado acidente de trabalho típico, e no artigo seguinte procede à caracterização das doenças decorrentes do trabalho. A lei ainda prevê outras hipóteses que se equiparam ao acidente do trabalho para efeitos legais, aquelas que podem ocorrer na incapacidade laborativa do trabalhador em decorrência da função exercida, que são chamados de acidente do trabalho por equiparação legal<sup>21</sup>. Assim dispõe o artigo 21 da Lei nº 8.213/1991:

Art. 21. Equiparam-se também ao acidente do trabalho, para efeitos desta Lei: I - o acidente ligado ao trabalho que, embora não tenha sido a causa única<sup>9</sup>, haja contribuído diretamente para a morte do segurado, para

---

<sup>21</sup> OLIVEIRA, 2013, p. 44

redução ou perda da sua capacidade para o trabalho, ou produzido lesão que exija atenção médica para a sua recuperação; II - o acidente sofrido pelo segurado no local e no horário do trabalho, em consequência de: a) ato de agressão, sabotagem ou terrorismo praticado por terceiro ou companheiro de trabalho; b) ofensa física intencional, inclusive de terceiro, por motivo de disputa relacionada ao trabalho; c) ato de imprudência, de negligência ou de imperícia de terceiro ou de companheiro de trabalho; d) ato de pessoa privada do uso da razão; e) desabamento, inundação, incêndio e outros casos fortuitos ou decorrentes de força maior; III - a doença proveniente de contaminação acidental do empregado no exercício de sua atividade; IV - o acidente sofrido pelo segurado ainda que fora do local e horário de trabalho: a) na execução de ordem ou na realização de serviço sob a autoridade da empresa; b) na prestação espontânea de qualquer serviço à empresa para lhe evitar prejuízo ou proporcionar proveito; c) em viagem a serviço da empresa, inclusive para estudo quando financiada por esta dentro de seus planos para melhor capacitação da mão de obra, independentemente do meio de locomoção utilizado, inclusive veículo de propriedade do segurado; d) no percurso da residência para o local de trabalho ou deste para aquela, qualquer que seja o meio de locomoção, inclusive veículo de propriedade do segurado.

Como se pode perceber pela redação dos artigos, “o legislador não conseguiu formular um conceito de acidente do trabalho que abrangesse todas as hipóteses em que o exercício da atividade profissional pelo empregado gera incapacidade laborativa<sup>22</sup>”. Assim, por não existir um conceito universal quanto ao acidente de trabalho, é feita a equiparação ao acidente de trabalho quando o empregado perde ou reduz sua capacidade laborativa em decorrência dos acontecimentos previstos legalmente.

Ao se analisar o acidente de trabalhado é necessário levar em consideração alguns fatores: o acontecimento; a relação do acontecimento com o trabalho; e a morte, perda ou redução da capacidade de trabalho, decorrente do acontecimento. É, portanto, 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<sup>23</sup>.

Com a ocorrência do acidente de trabalho, é preciso fazer a Comunicação do Acidente de Trabalho (CAT) junto à previdência social até o primeiro dia útil após o fato, sendo que o contato deve ser imediato quando o acidente ocasionar a morte do empregado, conforme dispõe o artigo 22 da Lei nº 8.213/1991. A CAT deve ser

---

<sup>22</sup> OLIVEIRA, 2013, p. 44.

<sup>23</sup> TORTORELLO, 2014, p.15.

preenchida em todos os casos em que ocorrer acidente ou doença ocupacional, mesmo que não haja afastamento do trabalho ou incapacidade<sup>24</sup>. O acidente ou a doença comunicados pela empresa só serão caracterizados tecnicamente como acidente do trabalho se houver o nexos causal. Assim, receberão benefício acidentário aqueles empregados que tiverem comprovado, através da perícia médica, a relação do trabalho com a doença ou o acidente.

Como visto anteriormente, a Consolidação das Leis Trabalhistas - CLT, quando elaborada, não previa a regulamentação do *home office*, que se expandiu em decorrência dos avanços tecnológicos que passaram a permitir o trabalho fora do local próprio do trabalho. A partir da inclusão do Capítulo II-A pela reforma trabalhista, com a inclusão de alguns artigos quanto ao teletrabalho, passou-se a ter certa regulamentação legislativa quanto a este tipo de contrato de trabalho.

Nota-se certo avanço quanto à regularização da prestação do serviço de modo remoto, como o conceito do tipo de serviço no artigo 75-B da CLT, bem como a necessidade de disposição expressa em contrato para a realização deste tipo de serviço. Entretanto, percebe-se que há ainda certa precariedade ao se tratar de alguns assuntos, tais como o acidente de trabalho previsto apenas no artigo 75-E da CLT.

Ora, a disposição legislativa apenas prevê que o empregador deve orientar o trabalhador a tomar precauções para se evitar acidente de trabalho, não sendo suficiente para se realizar a caracterização de quando o acidente ocorrido do domicílio do empregado poderiaser considerado acidente de trabalho e ou não. Isto ocorre, pois diante da flexibilidade da jornada de trabalho no *home office*, fica difícil estabelecer se o acidente ocorreu durante o horário destinado à jornada laboral, de aferir causalidade entre a atividade laboral e o acidente, e ainda mais se houve culpa ou dolo do empregador para a ocorrência do acidente.

Deve-se ter em consideração ainda o artigo 157 da CLT, que não foi alterado pela reforma trabalhista, e que prevê ser de responsabilidade das empresas o ato de cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho. Assim, questiona-se se a adequação do ambiente doméstico às normas de segurança e

---

<sup>24</sup> OLIVEIRA, 2013, p 66.

medicina do trabalho seria de responsabilidade do empregador ou do empregado já que não há previsão expressa quanto a essa matéria, conforme já exposto anteriormente.

O artigo 75-D da CLT prevê apenas que será disposto contratualmente de quem será a responsabilidade pela aquisição e fornecimento de equipamentos necessários para infraestrutura adequada para a realização do trabalho de forma remota, não sendo especificado no artigo quanto aos gastos referentes à adequação do ambiente de trabalho em conformidade com as normas de segurança do trabalho.

Fato é 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.

O trabalhador pode sofrer acidente em sua própria casa, promovendo um reparo hidráulico, cuidando do jardim ou numa atividade de lazer, ou, ainda, numa viagem recreativa, mas não há nessas hipóteses, nexos causal do evento com a prestação de serviço subordinada, decorrente do contrato de trabalho<sup>25</sup>.

Todavia, o empregado pode se lesionar 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.

Embora a legislação não trate especificamente sobre o teletrabalho o acidente de trabalho pode ocorrer no teletrabalho, tendo em vista que há legislação que trata do acidente de trabalho fora do local da empresa. Nunes entende que o acidente de teletrabalho, seria assim caracterizado:

Neste contexto, acidente de teletrabalho é a doença adquirida no exercício e razão de quaisquer acidentes dentro e fora do local de teletrabalho e, principalmente, do excesso de fiscalização e cobrança de metas por meio da tecnologia da telemática a serviço da empresa, acarretando a morte ou incapacidades de ordem psíquica e física que impedem o teletrabalhador de exercer temporária ou permanentemente qualquer atividade anteriormente exercida (NUNES, 2016, p. 198).

A autora ainda entende que não haveria dúvidas quanto a caracterização do acidente de trabalho no *home office*.

---

<sup>25</sup> OLIVEIRA, 2013, p. 49

Observa-se que, ante a legislação vigente, é indubitável que um teletrabalhador que se acidente em um trajeto do quarto ao banheiro, que sinta lesões físicas por uso de cadeira inadequada ou equipamentos impróprios para o trabalho – proteção de tela, luz, suporte para pés, etc – sofra acidente de trabalho (NUNES, 2016, p. 198).

Tal posicionamento decorre do entendimento de Nunes de que a responsabilidade pelas medidas de proteção à saúde e segurança do teletrabalhador cabe ao empregador, como explica:

O empregador é responsável por medidas de proteção à saúde e segurança nos termos do art. 157 da CLT, e, se o teletrabalhador traz para sua casa ou qualquer outro lugar o ambiente de trabalho, este não pode ficar à margem dos direitos e garantias celetistas e previdenciários (NUNES, 2016, p. 198).

O fornecimento de condições adequadas para a preservação do meio ambiente do trabalhador de modo a prevenir a ocorrência de acidentes e doenças do trabalho seria de fundamental importância para o empregador, que deverá buscar meios de poder fiscalizar a manutenção das condições adequadas no decorrer do contrato de trabalho.

A busca jurisprudencial quanto a casos envolvendo acidente de trabalho no decorrer do teletrabalho, de forma a ilustrar a presente pesquisa, resultou em poucos casos encontrados. Quanto à pesquisa jurisprudencial no site do Tribunal Superior do Trabalho, encontrou-se apenas dois julgados que envolviam tal matéria. No primeiro processo encontrado o TST manteve a decisão do regional, quanto a caracterização do acidente de trabalho acometido pela trabalhadora em regime de teletrabalho, “por conta do uso de um fogão fabricado pelo empregador, em horário em que estaria à disposição daquele, uma vez que desenvolvia atividade laborativa na modalidade *home office*<sup>26</sup>”.

No segundo processo localizado o TST também manteve a condenação em danos morais do reclamado, devido ao acidente de trabalho em regime de *home office* da reclamante que chegou a gozar do benefício auxílio-doença acidentário no INSS, sendo portanto, reconhecida pela Previdência Social o nexo causal entre a prestação de serviços e a doença ocupacional, ainda que de forma não exclusiva. A indenização ocorreu devido a omissão do empregador que deixou de sequer

---

<sup>26</sup> Processo: ARR - 1599-67.2012.5.01.0044 Data de Julgamento: 21/06/2017, Relatora Ministra: Dora Maria da Costa, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 23/06/2017.

orientar a reclamante “quanto aos riscos da atividade que ela exercia, às pausas que deveriam ser observadas na atividade de digitação e utilização do computador, e em relação ao mobiliário (regras de ergonomia)<sup>27</sup>”.

Na busca realizada nos Tribunais Regionais do Trabalho (TRT) encontraram-se outros casos, dos quais destaca-se aqui duas ementas, as quais resumem objetivamente as conclusões desta pesquisa. No primeiro caso julgado pelo TRT de São Paulo, há o destaque quanto à competência do empregador em promover ações de orientação e suporte ao trabalhador na prestação de seu trabalho.

TRABALHO EXTERNO, PARTE DELE EM DOMICÍLIO. DOENÇA DO TRABALHO. INDENIZAÇÃO DEVIDA. O art.6º da CLT afasta qualquer possibilidade de distinção entre o trabalho que se realiza no estabelecimento do empregador e aquele executado no domicílio do empregado. Ainda, o artigo 154 do mesmo diploma estabelece que cabe à empresa observar o quanto disposto no Capítulo V (“Da Segurança e da Medicina do Trabalho”) em “todos os locais de trabalho”, pelo que o trabalho externo não isenta o empregador do cumprimento do quanto disposto no artigo 157 da CLT. Segue, assim, competindo ao empregador promover ações de orientação e suporte ao trabalhador na prestação do seu trabalho, onde quer que ele se desenvolva, de modo a prevenir doenças decorrentes do labor exercido em proveito do empreendimento. Omitindo-se a empresa, e advindo o dano, é devida a indenização. Recurso patronal a que se nega provimento. (TRT/SP - 01215200702102002 - RO - Ac. 4ªT 20100403071 - Rel. RICARDO ARTUR COSTA E TRIGUEIROS - DOE 21/05/2010)

Quanto ao segundo caso, julgado em Juiz de Fora em 2008, há o destaque quanto ao fato de que a impossibilidade de fiscalização cotidiana do ambiente do trabalho, no caso do empregado em regime de teletrabalho, não exime o empregador da sua culpa em eventual doença profissional constatada pelo empregado, mas tão somente interfere na gradação de sua culpa.

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. DOENÇA PROFISSIONAL. CULPA DO EMPREGADOR. EMPREGADO EM DOMICÍLIO. O fato de o empregador trabalhar em domicílio não constitui, por si só, motivo para eximir o empregador da observância das normas de segurança e medicina do trabalho, colocando o trabalhador à margem da proteção legal que deve abranger. ‘Todos os locais de trabalho’, sem distinção (art. 154 da CLT). É certo que não há como exigir do empregador, em semelhante circunstância, a fiscalização cotidiana dos serviços prestados,

---

<sup>27</sup> Processo: TST-RR-1553-06.2011.5.06.0002. Data de julgamento 29/06/2016, Relator Ministro: Hugo CarlosScheuermann, 1ª Turma.

inclusive quanto à efetiva observância pelo empregado das normas de segurança e medicina, mesmo porque a casa é asilo inviolável do indivíduo, ninguém nela podendo penetrar sem o consentimento do morador, salvo em caso de flagrante delito ou desastre, ou para prestar socorro, ou, durante o dia, por determinação judicial, nos termos da garantia no art. 5, inciso XI, da Constituição Federal. Essa particularidade, sem dúvidas, constitui elemento que vai interferir na gradação da culpa do empregador em relação a eventual doença profissional constatada, mas não permite isentá-lo do cumprimento de obrigações mínimas, como a de instruir os empregados quanto às precauções no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais, nos termos do art. 157, II da CLT, além de fornecer mobiliário adequado, orientando o empregado quanto à postura correta (art. 199 da CLT), pausas para descanso, etc. Verificado o descumprimento dessas obrigações primordiais pelo empregados, em face a sua omissão negligente no tocante aos cuidados com a saúde da empregada, é inegável a sua culpa no surgimento da doença profissionais constatada, incidindo sua responsabilidade pela compensação do dano moral sofrido pela obreira. (Processo 00208-2006-143-03-00-2 RO, Des. Rel. Heriberto de Castro. Juiz de Fora, 02.09.2008).

Evidencia-se o posicionamento jurisprudencial quanto à possibilidade de caracterização do acidente de trabalho ocorrido no domicílio do empregado em regime de teletrabalho, bem como a responsabilidade do empregador quanto à orientação e cumprimento quanto aos cuidados exigidos legalmente no que diz respeito à saúde e segurança do empregado no ambiente de trabalho.

#### **4. A RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR**

A responsabilidade civil surgiu com acontecimentos ocorridos nos séculos passados, era marcada por vinganças privadas, penas corporais e castigos físicos. Não existia nesse período uma diferenciação do que era crime, ou dívida, não importando o ato que o agente praticava, este teria que ser punido forma degradante. Após esse período, surgiu a composição voluntária, havendo então a substituição de retaliação para uma compensação de ordem econômica. Surgiu também a diferenciação de responsabilidade penal para responsabilidade civil.

A ideia de responsabilidade civil doutrinariamente explica que faz parte do direito obrigacional, pois a prática de um ato ilícito acarreta para o autor a obrigação de reparar o dano, que se resolve em perdas e danos. (GONÇALVES, 2014, p. 20). Logo, ao se falar em responsabilidade civil a ideia em que se ancora

é de reparação por um dano ocasionado.

Segundo Maria Helena Diniz (2015, p. 50), aplicar a responsabilidade é uma forma de obrigar a alguém a reparar o dano causado, por algum de seus atos ilícitos. Assim, constatado o dano, a responsabilidade civil pode ser evocada para a satisfação reparatoria.

Estabelecido pelo Código Civil a responsabilidade pelos danos ocasionados, a CLT passou a se valer em casos em que se buscava a responsabilização patronal em decorrência de acidente do trabalho, sobretudo, após a Constituição Federal de 1988 passar a disciplinar no art. 7º, XXVIII que obriga os empregadores ao adimplemento do seguro acidentário, sem prejuízo da indenização quando incorrer em dolo ou culpa.

A Reforma Trabalhista fez vigorar em seu texto a responsabilidade civil extrapatrimonial. No Direito do Trabalho, a partir do art. 223-A da CLT há o delineamento nesse sentido “aplicam-se à reparação de danos de natureza extrapatrimonial decorrentes da relação de trabalho”. (BRASIL, 2017).

Considerando que o Código Civil de 2002 é aplicado de forma supletiva no que não contraria a CLT, o art. 950 do Código Civil diz que se a ofensa gerar defeito em seu resultado o qual incapacite o empregado de exercer sua função caberá uma indenização, além de despesas de tratamento, e ainda os lucros cessantes, e até uma pensão de valor que corresponde ao trabalho para qual ficou inabilitado. (BRASIL, 2002).

Apesar de a legislação ser silente e as jurisprudências escassas acerca da responsabilidade aplicada ao empregador em regime *home office*, temos como parâmetros a responsabilidade aplicada ao empregador mediante acidentes de trabalho ocorridos nas dependências físicas.

A responsabilidade civil subjetiva, também conhecida como Aquiliana, está previsto no art. 186 do Código Civil, que define ato ilícito como “ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito”. (BRASIL, 2002).



Ainda, o art. 927 do Código Civil de 2002 que diz que aquele que comete ato ilícito fica responsável por reparar o dano, o qual junto com art. 187 do CC, diz que o agente comete ato ilícito quando este excede os limites impostos pelo fim econômico ou social, boa-fé ou pelos bons costumes. A doutrina divide em ilicitude subjetiva, quando comprovados os elementos do dolo ou culpa, e a ilicitude objetiva, aquela em que ocorre o prejuízo, independentemente de culpa. (BRASIL, 2002). Sendo assim, os pressupostos básicos da responsabilidade civil subjetiva é a conduta, dano, nexos de causalidade, dolo ou culpa do agente.

No entendimento de Maria Helena Diniz, a conduta é “elemento constitutivo da responsabilidade, vem a ser o ato humano, comissivo ou omissivo, ilícito ou lícito, voluntário e objetivamente imputável do próprio agente ou de terceiros”, tendo que ser responsabilizado pelos danos causados ao lesado (DINIZ, 2005, p. 43). Exemplo na área do trabalho, é o patrão praticar algum ato que venha a prejudicar seu funcionário, por ação, ele faz uma ofensa física ou verbal, que humilhe o empregado; por omissão, ele não compra um equipamento que era necessário a segurança do trabalhador, que sem o uso deste, vem a se ferir gravemente.

Já para Rui Stoco (2007, p. 128), o dano seria o elemento essencial e indispensável para a responsabilização do agente. Ainda, pode ser dividido em patrimonial ou extrapatrimonial. Patrimonial tratando-se de violação ao bem de valor econômico. E sobre o nexos de causalidade, existe uma divergência doutrinária.

Autores como Carlos Roberto Gonçalves, Pablo Stolze e Rodolfo Pamplona Filho dizem que a teoria a ser adotada é a da causalidade direta ou imediata, na qual o art. 403 do Código Civil estabelece que “ainda que a inexecução resulte de dolo do devedor, as perdas e danos só incluem os prejuízos efetivos e os lucros cessantes por efeito dela direto e imediato, sem prejuízo no disposto da lei processual”. (BRASIL, 2002). Para Rui Stoco independente da teoria adotada, caberá ao juiz:

Na análise do caso concreto, sopesar as provas e interpretá-las como conjunto e estabelecer se houve violação do direito alheio, cujo resultado seja danoso, e se existe um nexos causal entre esse comportamento do agente e o dano verificado. (STOCO, 2007, p. 152).

Os últimos pressupostos são dolo ou culpa. Diferentemente de dolo, a culpa é quando o agente não tem a intenção de causar dano, mas acaba cometendo seja por imprudência, negligência ou imperícia. Para a caracterização da responsabilidade civil subjetiva é necessária a comprovação dos pressupostos, principalmente o dolo ou a culpa, sua aplicação no direito trabalhista encontra proteção junto a Constituição Federal e o Código Civil. Segundo Sebastião Geraldo de Oliveira (2014, p. 48), para a caracterização de acidente de trabalho são necessários alguns requisitos, são eles: nexos causal; evento danoso; morte ou lesão, ou ainda a incapacidade laborativa.

A aplicabilidade da responsabilidade civil patronal ganha complexidade quando sua exigência decorre de um acidente ocasionado em regime *home office*, e suscita assim alguns questionamentos, como se pode auferir a responsabilidade subjetiva ao empregador?

Seria possível balizar, apenas analisando quando este não cumpre com as obrigações de vistorias, fornecimento de material adequado, manutenção de objetos como cadeiras, mesas? Ou, deveria analisar se o referido não instruiu o empregado corretamente, se omitiu em relação a informações importantes, não teve o controle e avaliação de desempenho do empregado? Ou quais são ferramentas que ajudam a empresa a saber como o empregado está exercendo sua função?

Ainda, intensificando a complexidade na análise de acidentes de trabalho que pela atividade não se submetem a teoria da responsabilidade objetiva (atividade de risco), haja vista que as atividades de risco dificilmente migram para o *home office*, a teoria subjetiva nos acidentes de trabalho ocorridos na modalidade de teletrabalho, *encontra como óbice para a responsabilização do empregador* o direito fundamental à privacidade do empregado que para ser atendido em sua plenitude, exige do empregador a adoção de, entre as técnicas telemáticas, outras medidas que sejam capazes de não ofender a privacidade do empregado mas, seja capaz de conformar a proteção à saúde física e psíquica, bem como o direito fundamental à privacidade.

Fica claro que, a redação conferida aos artigos 75-A ao art. 75-E da CLT

foram lacunosas, ao não estabelecer em caso de acidentes de trabalho no referido regime, quais os critérios para se auferir a responsabilidade ou irresponsabilidade patronal. Ocorrendo um acidente de trabalho e estando a complexa problemática instaurada, o julgador precisará realizar uma *presunção hominis*, analisando o caso concreto, para assim saber se caracterizou ou não, um acidente de trabalho.

Noutro prumo, responsabilidade civil objetiva, conhecida como “teoria do risco” ou ainda “culpa presumida”, é aquela que não precisa comprovar o dolo ou a culpa, bastando apenas ter os elementos do dano e o nexo causal entre a conduta, para configurar a responsabilidade de reparação de dano. De acordo com Carlos Roberto Gonçalves (2007, p. 25) a responsabilidade objetiva não exclui a subjetiva.

O Plenário do Supremo Tribunal Federal diz que o trabalhador que atua em atividade de risco tem direito a indenização em razão dos danos decorrentes de acidentes de trabalho, independentemente se o empregador agiu com dolo ou culpa. No caso, é constitucional imputar a responsabilidade civil objetiva ao empregador, desde que a atividade exercida seja considerada de risco, tendo em vista que isto é assegurado pela Constituição Federal, em seu art. 7º, inciso XXVIII.

O regime de teletrabalho que passou a vigorar com a redação conferida pela Lei 13.467 de 2017 aos artigos 75-A e seguintes da CLT não delinea como se deve proceder em casos de acidente considerando essa modalidade de trabalho, nem como é a aplicação no Direito do Trabalho, em face da escassez de jurisprudências e ausência legislativa, o que faz com que tal problemática seja complexa.

A responsabilidade subjetiva do empregador insurge quando seus atos envolvem imprudência, negligência ou imperícia, sendo necessário que além de culpa, tenha também a presença de dois importantes requisitos: dano e o nexo causal entre o ato e o prejuízo causado. Sendo assim, a indenização acidentária só será devida se comprovar que o dano foi decorrente de sua função ou atividade exercida.

Laura Pedrosa Caldas, Doutora em Psicologia Clínica, que atua na área da

saúde mental e trabalho, publicou em 23 de março de 2020 um artigo dizendo que o teletrabalho pode expor o empregado a sintomas de agressividade, compulsão, insônia, depressão, ansiedade, crises de fobias, dentre outras, decorrentes de fatores como estresse e isolamento social, e ergonômicas devido a má postura, movimentos repetitivos e carga excessiva de trabalho. Embora as jurisprudências brasileiras acerca de acidente de trabalho no regime de teletrabalho ainda sejam escassas, houve o julgamento de um Recurso Ordinário interposto por uma professora que alegou acidente de trabalho por ter desenvolvido problema ergonômico, tendo seu recurso parcialmente provido, como se pode ver a seguir:

TRABALHO A DISTÂNCIA BASEADO NA UTILIZAÇÃO DE MEIOS TELEMÁTICO. ERGONOMIA. DEVER DE ORIENTAÇÃO E FISCALIZAÇÃO DO EMPREGADOR.

O labor prestado em domicílio, a exemplo do teletrabalho, não exige o empregador da fiscalização das condições laborais, especialmente quanto à ergonomia (art. 75-E da Lei Consolidada – CLT, pois a redução dos riscos inerentes ao trabalho constitui garantia constitucional do empregado e dever do empregador (inciso XXII do art. 7º da Carta Suprema e nas normas constantes da Convenção 155 da Organização Internacional do Trabalho, incorporada ao ordenamento jurídico nacional e, portanto, integrante do bloco de constitucionalidade, pois diz respeito ao direito fundamental à saúde e à segurança do trabalhador, integrando o dever geral de proteção do empregador, pois ao criar, organizar e dirigir a empresa, o empresário ou empregador gera não apenas riscos econômicos do negócio, mas também para a segurança das pessoas que laboram em benefício da organização. Recursos parcialmente providos. (TRT-24 00242807920165240002, Relator: FRANCISCO DAS CHAGAS LIMA FILHO, Data de Julgamento: 23/04/2019, 2ª Turma).

Segundo Vianna (2017, n.p) não é fácil, em regime de teletrabalho saber se tal acidente decorreu da relação de trabalho, ou se foi eventual. Por exemplo, o empregado que sofreu um infarto, poderia afirmar que se deu por conta da pressão e do estresse, ou por outras causas. Nesse caso, o empregado deverá comprovar que se deu em razão do seu labor, e todos os outros pressupostos como nexos de causalidade, dano, dolo ou culpa, para assim então caracterizar o

acidente de trabalho e poder responsabilizar o empregador.

Surge ainda a responsabilidade de o empregador fiscalizar tanto o ambiente, como as condições de trabalho que o empregado exerce o seu labor. Tem a responsabilidade de resguardar o lar do empregado mediante as vistorias e fiscalizações que são feitas, pois, ainda que seja seu local de trabalho, é sua residência, lugar íntimo e privado que tem proteção jurídica, conforme prevê o art. 5º, inciso XI, da Constituição Federal. Da mesma forma, também é responsabilidade do empregador fornecer os materiais necessários à sua função, e no caso de despesas, terá de reembolsar o empregado. Temos o art. 75-D, da CLT que delinea nesse sentido, caso o empregado tenha alguma despesa devido ao seu labor, tal custo poderá ser reembolsado pela empresa, sendo previamente expresso em contrato.

O empregado é responsável por seguir todas as instruções e orientações, se for necessário, deverá comparecer aos treinamentos e manter a empresa informada sobre qualquer problema que esteja tendo em seu ambiente de trabalho, como algum equipamento quebrado, ou de difícil adaptação, assim colaborando com as empresas no que tange as normas acerca da medicina e segurança do empregador. (GARCIA, 2013, p. 1080).

Nunes (2018, n.p) afirmou que questões relacionadas a iluminação do ambiente, exposição a riscos e ainda, implementação de programas de controle e manutenção, são também de responsabilidade do empregador, segundo as normas expressas nos artigos 168 da CLT, que falam a respeito de os empregados se submeterem a exames médicos, para a admissão ou demissão, e ainda as normas regulamentadoras que devem ser aplicadas ao regime de teletrabalho. Normas regulamentadoras, segundo Cairo Júnior (2014, pg. 99-100), são obrigatórias tanto para as empresas públicas, como as privadas e ainda os órgãos que possuem trabalhadores regidos pela CLT.

Em relação ao regime home office, o art. 157 da CLT diz que é responsabilidade do empregador fiscalizar e garantir um ambiente de trabalho seguro para o empregado, assim fornecendo materiais de papelerias, ou ajudando com os custos de internet, se necessário, ainda devendo os instruir sobre as

medidas de proteção e medicina do trabalho, a fim de protegê-los de eventuais acidentes ocorridos em ambiente de trabalho.

A fiscalização das empresas se dá por visitas periódicas à residência do empregado para inspecionar instrumentos, ferramentas e condições de trabalho, mas para isso é exigido agendamentos prévios com o próprio empregado, tendo o maior objetivo o zelo a saúde, segurança e proteção do empregado, preservando a sua intimidade, privacidade e dignidade da pessoa humana.

Não se tem como falar em *home office* sem falar no princípio da intimidade do empregado, porque o empregador fica responsabilizado por controlar e fiscalizar as questões atinentes à saúde e segurança do empregado em sua residência. Para isso, o empregado deve consentir as vistorias e fiscalizações que forem feitas pela empresa, devendo ser previamente agendadas, e ter a presença do trabalhador ou alguém de sua confiança, entre horários de 9h às 19h, com o principal objetivo de controlar a atividade laborativa e seus instrumentos, tendo o empregador ainda que respeitar a privacidade, descanso e repouso do empregado e seus familiares.

Caso o trabalhador não permita a vistoria para fiscalização, exclui a culpa do empregador, no que diz respeito às vistorias, porém não exime totalmente a responsabilidade civil do empregador, tendo em vista que ainda poderá realizar a fiscalização através das atividades elaboradas, programas tecnológicos e sistemas, como softwares e aplicativos.

Importante frisar que o lar tem proteção constitucional, nele ninguém pode entrar sem o consentimento do morador, a menos que seja por alguma exceção prevista no artigo 5º, XI, da CF, como: flagrante delito, desastres, determinação judicial ou prestação de socorros. (BRASIL, 1988). Para o Tribunal Superior do Trabalho, aplica-se a regra geral da responsabilidade subjetiva nos acidentes de trabalho, comportando exceções, caso não tenha sido decorrente de seu labor ou de sua função, como é o caso das causas que excluem a responsabilidade do empregador.

O presente artigo buscou delinear algumas premissas que podem ajudar esclarecendo ainda mais o entendimento. Uma premissa é em relação a atividade laborativa, onde compreende-se que não existe a possibilidade de aplicar responsabilidade objetiva no teletrabalho, tendo em vista a dificuldade de provar que a função desempenhada apresente algum risco ao empregado. Imperioso mencionar que, a complexidade acerca da responsabilização no acidente de trabalho, está justamente em como aferir a responsabilização patronal nos acidentes de trabalho no *home office*, em que pelas atividades desempenhadas a responsabilidade civil seria na modalidade subjetiva.

Para a configuração da responsabilidade civil subjetiva é indispensável os elementos comprovados de dano, nexos causal, dolo ou culpa do empregador. No direito do trabalho, essa responsabilidade subjetiva tem proteção à luz da Constituição Federal de 1988 e do Código Civil, que só é possível a indenização, se comprovados os elementos acima mencionados.

A responsabilidade do empregador em regime *home office* está ligado aos deveres e obrigações, como fiscalização e manutenção do ambiente, e o fornecimento das ferramentas de trabalho, instrução sobre medidas e precauções a fim de evitarem acidentes de trabalho, fazer as vistorias, respeitando os limites da privacidade e intimidade do empregado, que se caso não ocorrerem por falta do consentimento do empregado, não poderá ser o empregador posteriormente responsabilizado. Ainda que o empregador tenha cumprido todas as normas, exclui-se a responsabilidade civil subjetiva aplicada, porém o empregado fará jus aos benefícios previdenciários e seus direitos previstos na legislação trabalhista.

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente artigo buscou demonstrar a relação de teletrabalho expressa na CLT, além de explicar acerca da responsabilização aplicada ao empregador frente a acidentes de trabalho. Diante de tudo que foi explanado, o trabalho em regime de *home office*, e os meios telemáticos tende a ser algo que vem crescendo cada vez mais nas empresas.

O estudo demonstrou diversas vantagens do teletrabalho como flexibilização do regime, diminuição de custos com deslocamentos, além de que o labor possa ser exercido de diversos lugares e em vários horários.

Nesse sentido, com a Reforma Trabalhista teve-se uma importância nas normas trabalhistas e a inclusão do teletrabalho, e com o avanço das tecnologias se tornou um assunto muito importante, por consequência, a adoção dessa modalidade de trabalho gerou o questionamento de qual seria a responsabilidade aplicada ao empregador caso o empregado sofresse algum acidente de trabalho, decorrente de seu labor, estando em regime de *home office*.

Evidenciou-se que a responsabilidade do empregador pelo acidente de trabalho eventualmente sofrido pelo empregado em regime *home office*, seria a responsabilidade civil subjetiva, caracterizada quando há a presença dos elementos subjetivos de dolo ou culpa mediante alguma omissão, negligência, imprudência ou imperícia do empregador. Contudo, para que a referida responsabilidade seja afastada pelo empregador necessário se faz que mecanismos de fiscalização sejam implementados para a confirmação do acidente dentro da jornada de trabalho, quanto ao empregado persiste o ônus de comprovar os elementos caracterizadores do dano.

Justifica-se a relevância da temática para o cenário jurídico, em face de modalidade do teletrabalho vir crescendo no âmbito laboral, dando forma cada vez mais a funções que podem ser desempenhadas à distância. Acredita-se que com a evolução das novas tecnologias, as mudanças legislativas o teletrabalho possa contribuir positivamente para o bem-estar e a economia do país, contudo, chama-



se a atenção para o aspecto relacionado fiscalização no tocante a prevenção da saúde e integridade física do teleempregado.

Por fim, mesmo que ainda sejam escassas as jurisprudências acerca de acidente de trabalho em regime *home office*, não podemos deixar de esquecer que o principal motivo para se fazer essa pesquisa é mostrar que existe a responsabilidade aplicada ao empregador na modalidade de teletrabalho, consistindo em assegurar melhores condições de trabalho, fornecendo materiais em excelentes condições, buscando ter o controle e acompanhamento das atividades laborativas, de forma que proteja o bem-estar, a saúde e segurança do teleempregado. E que havendo o descumprimento, poderá ser aplicada ao empregador a responsabilidade civil subjetiva.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

\_\_\_\_\_. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988. Disponível em:  
[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm). Acesso em 10 mar. 2023.

\_\_\_\_\_. **Decreto nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, 1º de maio de 1943. Diário Oficial da União. Disponível em:  
[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em 10 mar. 2023.

ADERALDO, Igor Leal; ADERALDO, Carlos Victor Leal; LIMA, Afonso Carneiro. **Aspectos críticos do teletrabalho em uma companhia multinacional**. Cad. EBAPE.BR, Rio de Janeiro, v. 15, n. spe, p. 511-533, set. 2017 Disponível em:  
 <<http://www.scielo.br/pdf/cebape/v15nspe/1679-3951-cebape-15-spe-00511.pdf>>.

ALMEIDA, André Luiz Paes de. **Direito do Trabalho**. 19ª ed. Ed. Rideel. São Paulo, 2019. P. 123.

BAKER, Jessica. **Consider these advantages of working from home**. 21 abr. 2020. Disponível em:  
<https://www.forbes.com/sites/theyec/2020/04/21/consider-these-advantages-of-working-from-home/?sh=4a2afd136129>. Acesso em: 23 fev. 2023.

BRADERSCO, banco. **Acordo coletivo de trabalho aditivo teletrabalho**. 14 set. 2020. Disponível em:  
[https://spbancarios.com.br/sites/default/files/arquivo\\_destaque/act\\_teletrabalho\\_braderesco.docx.pdf](https://spbancarios.com.br/sites/default/files/arquivo_destaque/act_teletrabalho_braderesco.docx.pdf). Acesso em: 23 fev. 2023.

BRASIL. **Lei 14.020, de 06 julho de 2020**. Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda; dispõe sobre medidas complementares 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, de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020; altera as Leis nos 8.213, de 24 de julho de 1991, 10.101, de 19 de dezembro de 2000, 12.546, de 14 de dezembro de 2011, 10.865, de 30 de abril de 2004, e 8.177, de 1º de março de 1991; e dá outras providências. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2020/lei/L14020.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/L14020.htm). Acesso em: 23 fev. 2023.

BRASIL, Repórter da Agência. **Home office foi adotado por 46 empresas durante a pandemia**. *Economia*, 28 jul. 2020. Disponível em:  
<https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2020-07/home-office-foi-adotado-por-46-das-empresas-durante-pandemia>. Acesso em: 23 fev. 2023.

CALDAS, Laura Pedrosa. **Teletrabalho e impactos na saúde mental**, 2020. Disponível em: <https://www.diariodepernambuco.com.br/noticia/opiniao/2020/05/teletrabalho-e-impactos-na-saude-mental.html>. Acesso em 10 mar. 2023.

CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede**. Trad. Roneide Venâncio Majer. (A era da informação: economia, sociedade e cultura; v. 1) São Paulo: Paz e Terra, 1999.

COSTA, Isabel de Sá Affonso da. **Teletrabalho: subjugação e construção de subjetividades**. RAP, Rio de Janeiro 41 (1): 105-24, jan/fev, 2007. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/%0D/rap/v41n1/07.pdf>>.

FEIJO, Nicole. **Os desafios do home office**. *Empresas e Negócios*, 20 mar. 2017. Disponível em: [https://www.jornaldocomercio.com/\\_conteudo/2017/03/cadernos/empresas\\_e\\_negocios/551603-os-desafios-do-home-office.html](https://www.jornaldocomercio.com/_conteudo/2017/03/cadernos/empresas_e_negocios/551603-os-desafios-do-home-office.html). Acesso em: 23 fev. 2023.

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-tcc-pamela-igesca-ferreira/>

FRAGA, Gabriel. **83 % dos profissionais preferem atuar no sistema home office**. *Empregos e Negócios*. 11 ago. 2019. Disponível em: <https://atarde.uol.com.br/empregos/noticias/2082462-83-dos-profissionais-preferem-atuar-no-sistema-home-office>. Acesso em: 23 fev. 2023.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. 7. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense, 2013.

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito civil brasileiro: responsabilidade civil**. v.4. 9. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

KALÉD, Gabriela Schellenberg Pedro Bom. **O regime de teletrabalho e o direito à desconexão**. *Percurso*, Curitiba, v. 1, n. 32, p. 173-188, 2020. Disponível em: <http://revista.unicuritiba.edu.br/index.php/percurso/article/view/4266/371372544>. Acesso em: 23 fev. 2023.

LACERDA, Edgard Emílio de Moraes. **O Teletrabalho nas Empresas de Desenvolvimento de Sistemas**. Disponível em: <http://sistema.semead.com.br/3semead/pdf/MQI/Art102.PDF>. Acessado em: 23 fev. 2023.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 11ª ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019. P. 233.

MELLO, Álvaro. **Teletrabalho** (telework): o trabalho em qualquer lugar e a qualquer hora. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1999.

MOTA, Renato. **Zuckerberg quer metade do facebook em home office permanentemente.** *Olhar Digital*, 21 mai. 2020. Disponível em: <https://olhardigital.com.br/2020/05/21/pro/zuckerberg-quer-metade-do-facebook-em-home-office-permanentemente/>. Acesso em: 23 fev. 2023.

NUNES, Talita Camila Gonçalves. **O acidente de teletrabalho e a fiscalização da tecnologia da temática:** *aspectos e consequências do teleassédio moral e do teletrabalho escravo.* Revista de Direito do Trabalho, ano 42, v. 167, jan-fev. 2016.

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

PINTO, Jeronymo Marcondes. **Tendência na incidência de acidentes e doenças de trabalho no Brasil:** *aplicação do filtro Hodrick-Prescott.* Rev. bras. saúde ocup., São Paulo, v. 42, e10, 2017. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rbso/v42/2317-6369-rbso-42-e10.pdf>

PIRES, Marcos Cordeiro. **O Brasil, o mundo e a quarta revolução industrial:** reflexões sobre os impactos econômicos e sociais. *Revista de Economia Política e História Econômica*, ano 14, n. 40, p. 5-36, jul. 2018. Disponível em: [https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/57107597/REPHE40.pdf?1533050595=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DArtigo\\_publicado\\_na\\_REPHE\\_40.pdf&Expires=1616945739&Signature=NFQ60DoLCHDm2KBemRK8c3FFyHcNkPC6gmFfX4vARVvyJNcalu0qjv~TAHNY~At6oa-WNgyuaV4mWuY0msaomNMNDdCSiZd~tLRBnv03DcOSL5kX0QvXirHup0PqIL8v0BKN6C2IWrdRjK2tUNkOE8yxU46ydjKRPHTVBhRHkh34r-dvDGiKMuQKbk8q-HvkhJQPR~n8RIKt9WY97en7L~XKuiNUHVekfMZGcSiTO5gYexIO9viBywfk3jZ9zW SfbkFsK9QgjFYK1n4](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/57107597/REPHE40.pdf?1533050595=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DArtigo_publicado_na_REPHE_40.pdf&Expires=1616945739&Signature=NFQ60DoLCHDm2KBemRK8c3FFyHcNkPC6gmFfX4vARVvyJNcalu0qjv~TAHNY~At6oa-WNgyuaV4mWuY0msaomNMNDdCSiZd~tLRBnv03DcOSL5kX0QvXirHup0PqIL8v0BKN6C2IWrdRjK2tUNkOE8yxU46ydjKRPHTVBhRHkh34r-dvDGiKMuQKbk8q-HvkhJQPR~n8RIKt9WY97en7L~XKuiNUHVekfMZGcSiTO5gYexIO9viBywfk3jZ9zW SfbkFsK9QgjFYK1n4)

ROSENFELD, Cinara L.. ALVES, Daniela Alves de. **Autonomia e trabalho informacional:** *O teletrabalho.* DADOS – Revista de Ciências Sociais, Rio de Janeiro, vol. 54, no1, 2011, pp. 207 a 233. Disponível em: <http://www.redalyc.org/html/218/21819114006/>.

SENADO. **Pandemia aumenta o número de brasileiros com experiência em teletrabalho.** *Institucional data Senado*, 01 out. 2020. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/institucional/datasenado/publicacaodatasenado?id=pandemia-aumenta-o-numero-de-brasileiros-com-experiencia-em-teletrabalho>. Acesso em: 23 fev. 2023.

SILVA, Georgina A. V. **Organizações flexíveis:** identidades elásticas? A reconstrução da identidade social em processos de terceirização. São Paulo, Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo, 2002. (Tese, Doutorado em Psicologia).

SILVA, Rogério Ramalho. **HOME-OFFICER: um surgimento bem-sucedido da profissão pós-fordista, uma alternativa positiva para os centros urbanos.** Revista Brasileira de Gestão Urbana, v. 1, n. 1, p. 85-94, jan./jun. 2009. Disponível em: <https://periodicos.pucpr.br/index.php/Urbe/article/view/4267>.

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

VILLAROUCO, Vilma; ANDRETO, Luiz F. M. **Avaliando desempenho de espaços de trabalho sob o enfoque da ergonomia do ambiente construído**: an ergonomic assessment of the constructed environment. *Production*, v. 18, n. 3, p. 523-539, set./out. 2008. Disponível em: [https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0103-65132008000300009&script=sci\\_arttext&tlng=pt](https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0103-65132008000300009&script=sci_arttext&tlng=pt). Acesso em: 28 fev. 202

