



UEPB

**UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA
CAMPUS III
CENTRO DE HUMANIDADES
DEPARTAMENTO DE DIREITO
CURSO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS**

IKAELE DA SILVA AQUINO SOUZA

**RESPONSABILIZAÇÃO POR ACIDENTE DE TRABALHO EM *HOME OFFICE* NO
CONTEXTO DA PANDEMIA DA COVID-19**

**GUARABIRA
2021**

IKAELLE DA SILVA AQUINO SOUZA

**RESPONSABILIZAÇÃO POR ACIDENTE DE TRABALHO EM *HOME OFFICE* NO
CONTEXTO DA PANDEMIA DA COVID-19**

Trabalho de Conclusão de Curso (Artigo)
apresentado ao Curso de Ciências
Jurídicas da Universidade Estadual da
Paraíba, como requisito parcial à
obtenção do título de Bacharel em Direito

Área de concentração: Direito do
Trabalho

Orientador: Prof. Me. Luciana Maria Moreira Souto de Oliveira.

**GUARABIRA
2021**

É expressamente proibido a comercialização deste documento, tanto na forma impressa como eletrônica. Sua reprodução total ou parcial é permitida exclusivamente para fins acadêmicos e científicos, desde que na reprodução figure a identificação do autor, título, instituição e ano do trabalho.

S729r Souza, Ikaelle da Silva Aquino.
Responsabilização por acidente de trabalho em Home Office no contexto da pandemia da COVID-19 [manuscrito] / Ikaelle da Silva Aquino Souza. - 2021.
27 p. : il. colorido.

Digitado.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) - Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Humanidades , 2021.

"Orientação : Profa. Ma. Luciana Maria Moreira Souto de Oliveira , Coordenação do Curso de Direito - CH."

1. Acidente de trabalho. 2. Home Office. 3. Covid-19. 4. Responsabilidade civil. I. Título

21. ed. CDD 344.01

IKAELE DA SILVA AQUINO SOUZA

**RESPONSABILIZAÇÃO POR ACIDENTE DE TRABALHO EM HOME OFFICE NO
CONTEXTO DA PANDEMIA DA COVID-19**

Trabalho de Conclusão de Curso (Artigo)
apresentado ao Curso de Ciências
Jurídicas da Universidade Estadual da
Paraíba, como requisito parcial à
obtenção do título de Bacharel em Direito.

Área de concentração: Direito do Trabalho

Aprovada em: 06 / 10 / 2021.

BANCA EXAMINADORA



Profa. Me. Luciana Maria Moreira Souto de Oliveira (Orientador)
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

Antonio Cavalcante da Costa
Costa Neto:103171701

Assinado de forma digital por
Antonio Cavalcante da Costa
Neto:103171701
Dados: 2021.10.14 14:58:35 -03'00'

Prof. Me. Antônio Cavalcante da Costa Neto
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)



Profa. Esp. Daniella Christine Ramalho Costa
Centro Universitário de João Pessoa (UNIPÊ)

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	06
2	EVOLUÇÃO DA ACEPÇÃO JURÍDICA DE ACIDENTE DE TRABALHO	06
3	CONCEITO DE ACIDENTE DE TRABALHO.....	08
4	TELETRABALHO E <i>HOME OFFICE</i>	10
5	ACIDENTE DE TRABALHO EM AMBIENTE DOMÉSTICO.....	13
6	DOS ENCARGOS E DA RESPONSABILIZAÇÃO PELO ACIDENTE DE TRABALHO EM <i>HOME OFFICE</i>	16
7	DA RESPONSABILIDADE PELO ACIDENTE DE TRABALHO.....	19
8	CONCLUSÃO	22
	REFERÊNCIAS	23

RESPONSABILIZAÇÃO POR ACIDENTE DE TRABALHO EM *HOME OFFICE* NO CONTEXTO DA PANDEMIA DA COVID-19

Ikaelle da Silva Aquino Souza

RESUMO

O presente artigo expõe, em linhas gerais, a análise de uma temática muito pertinente nos tempos atuais: a responsabilização por acidente de trabalho em *home office* no contexto da pandemia da Covid-19. No escrito, iniciaremos com um breve resumo da evolução da acepção jurídica de acidente de trabalho, bem como o seu conceito. Após, percorreremos as modalidades de trabalho, conforme os diferentes locais de prestação de serviço fora da vigilância do empregador, no sentido de deixar claro que teletrabalho (gênero que comporta diversas classificações) e *home office* (espécie) não são sinônimos. Em seguida, analisaremos o tema da responsabilidade civil por acidentes ocorridos na residência do teletrabalhador, cujas consequências jurídicas, apesar das imperfeições atuais da lei vigente, podem ser extraídas da legislação já em vigor. Ao final, segue-se uma crítica ao arcabouço normativo atual, com ênfase na necessidade de reforma do sistema, necessária para demarcar com precisão a responsabilidade pelo acidente de labor em *home office*. Culmina-se na conclusão de que é essa nova disciplina dos efeitos jurídicos dos acidentes de trabalho ocorridos em *home office* que garantirá a segurança jurídica necessária tanto para o empregado, ciente que estará da proteção que lhe é assegurada, quanto para o empregador, para quem a correta definição das regras jurídicas configura um dos fatores para o desenvolvimento das atividades econômicas.

Palavras-chave: Acidente de Trabalho. *Home Office*. Covid-19. Responsabilidade Civil.

ABSTRACT

This article presents, in general terms, the analysis of a theme that is very pertinent in current times: liability for work accidents in the home office in the context of the Covid-19 pandemic. In the writing, we will start with a brief summary of the evolution of the legal meaning of work accident, as well as its concept and legal nature. Afterwards, we will go through the work modalities, according to the different places of service provision outside the supervision of the employer, in order to make it clear that telework (a genre that includes different classifications) and home office (species) are not synonymous. Then, we will analyze the issue of civil liability for accidents that occur in the home of teleworkers whose legal consequences, despite the current imperfections of the current law, can be extracted from the legislation already in force. At the end, there is a critique of the current regulatory framework, emphasizing the need to reform the system, which is necessary to accurately demarcate responsibility for accidents at work in the home office. It culminates in the conclusion that it is this new discipline of the legal effects of work accidents that occur in the home office that will guarantee the necessary legal security both for the employee, aware that he will be protected by him, as well as for the employer, for whom the correct definition of legal rules is one of the factors for the development of economic activities.

Keywords: Work Accident. Home Office. Covid-19. Civil Responsibility.

1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem por escopo a discussão acerca das implicações do teletrabalho na definição do acidente de labor. Mais especificamente, abordar-se-á a questão das alterações no conceito de acidente de trabalho decorrente de nova dinâmica trabalhista inaugurada pelo sistema de *home office*.

De modo a possibilitar melhor compreensão sobre o tema, discorrer-se-á, inicialmente, acerca da evolução da aceção jurídica de acidente de trabalho, bem como seu conceito demonstrando as já conhecidas ampliações da expressão que englobam diversos sinistros que, embora não ocorram em ambiente de trabalho, são reconhecidos como tal.

Nesse diapasão, superada a discussão sobre a amplitude do termo acidente de trabalho, buscar-se-á estabelecer até que ponto a elasticidade do termo englobará situações vivenciadas pelo trabalhador em seu domicílio, quando exerce suas funções em *home office*.

A problemática que se apresenta é discernir até que ponto determinadas tarefas cotidianas notoriamente não relacionadas ao trabalho quando este é desempenhado no estabelecimento empresarial, mas que, no âmbito do *home office* passam a ter com ele alguma relação, são seguradas pela legislação trabalhista e darão causa ao reconhecimento de acidente de trabalho.

Com efeito, muito se discute sobre a aptidão de determinados incidentes para gerar o reconhecimento de acidente de trabalho, especialmente quando a atividade é desempenhada fora dos olhares do empregador.

Sendo assim, será discutida as diversas modalidades que comporta o gênero teletrabalho, a fim de deixar claro que na legislação posta, apesar de trazer em lei um capítulo específico sobre o teletrabalho, muito se discute quando o ambiente de trabalho é transportado para a residência do empregado (*home office*), livre de testemunhos e da supervisão do empregador, tendo em vista que teletrabalho e *home office* não são vistos como sinônimos.

Outros questionamentos surgem quando da responsabilidade civil decorrentes dos acidentes de trabalho ocorridos em *home office* em tempos de pandemia, mais especificamente após as desagradáveis surpresas vindo com a Covid-19, em que trabalhadores continuam submetidos a um longo período de isolamento social, diante de circunstâncias externas sensíveis que afetam a qualidade de vida no trabalho.

Veremos também, que apesar das inúmeras disposições legais e constitucionais serem aplicáveis ao gênero teletrabalho, ainda é possível retirar a responsabilização do empregador pelas intempéries ocorridos com o trabalhador no desempenho de suas funções em sua residência.

Todavia, será discutido, por fim, que há de se criticar a falta de normatização própria para os acidentes de trabalho em *home office* para que haja garantia ao indivíduo que labora em sua residência, a fim de trazer mais segurança jurídica tanto para o empregado quanto para o desenvolvimento das atividades pelo empregador.

O presente artigo está fundamentado tanto em pesquisa bibliográfica quanto documental. O método da pesquisa é o dialético que parte do princípio de diversas visões diferentes de autores sobre determinada questão, a fim de que se tenha uma melhor compreensão da responsabilização por acidente de trabalho ocorrido na residência do empregado.

2 EVOLUÇÃO DA ACEPÇÃO JURÍDICA DE ACIDENTE DE TRABALHO

Entre nós, remonta ao início do Século XX as primeiras iniciativas de conceituação do acidente de labor.

Apesar disso, desde o Código Comercial de 1850 previam-se formas de indenização dos infortúnios ocorridos durante o exercício profissional. É bem verdade que tais normas eram muito próximas de deveres inerentes ao direito civil, do que propriamente ao direito do trabalho, senão vejamos:

Art. 79. Os acidentes imprevistos e inculcados, que impedirem aos prepostos o exercício de suas funções, não interromperão o vencimento do seu salário, contanto que a inabilitação não exceda a 3 (três) meses contínuos.

Art. 80. Se no serviço do preponente acontecer aos prepostos algum dano extraordinário, o preponente será obrigado a indenizá-lo, a juízo de arbitradores. (BRASIL, 1850).

A primeira lei acidentária no país surge em 1919. Fruto de intenso debate institucional e envolvimento pelos primeiros ensaios de ampliação dos direitos sociais decorrentes das ideias de Estado de Bem-Estar Social (*welfare state*), o Decreto Legislativo nº 3.724 surge como uma resposta legiferante aos inúmeros movimentos operários da época.

Representando o rompimento com o princípio geral da culpa até então vigente, o Decreto Legislativo nº 3.724/19 inaugura a obrigatoriedade de indenizar o operário acidentado no trabalho, instituindo a doutrina do “risco profissional”.

O Diploma trouxe, outrossim, o primeiro conceito de acidente de trabalho, nos seguintes termos:

Art. 1º Consideram-se acidentes no trabalho, para os fins da presente lei: la) o produzido por uma causa subita, violenta, externa e involuntária no exercício do trabalho, determinado lesões corporais ou perturbações funcionais, que constituam a causa única da morte ou perda total, ou parcial, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho; l b) a molestia contrahida exclusivamente pelo exercício do trabalho, quando este for de natureza a só por si causal-a, e desde que determine a morte do operário, ou perda total, ou parcial, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho. (BRASIL, 1919).

Após isso, sobreveio o Decreto nº 24.637/1934, que estabeleceu “sob novos moldes as obrigações resultantes dos acidentes do trabalho” (BRASIL, 1934), ampliando o seu conceito para abranger as doenças profissionais atípicas, e o Decreto-lei nº 7.036/1944, que reformulou o conceito de acidente de trabalho para incluir as concausas e o acidente *in itinere*:

Art. 3º Considera-se caracterizado o acidente, ainda quando não seja ele a causa única e exclusiva da morte ou da perda ou redução da capacidade do empregado, bastando que entre o evento e a morte ou incapacidade haja uma relação de causa e efeito.

(...)

Art. 6º Ficam igualmente abrangidos por esta lei, considerados como produzidos pelo exercício do trabalho ou em consequência dele, embora ocorridos fora do local e do horário do trabalho, os acidentes sofridos pelo empregado:

- a) na execução de ordens ou realização de serviços sob a autoridade do empregador;
- b) pela prestação espontânea de qualquer serviço ao empregador com o fim de lhe evitar prejuízos ou de lhe proporcionar proveito econômico;
- c) em viagem a serviço do empregador, seja qual for o meio de locomoção

utilizado, inclusive veículo de sua propriedade. (BRASIL, 1934).

Como se vê do exame da legislação, inclusive daquela produzida na década de 1940, o conceito de acidente de trabalho foi fruto de intensa ampliação até culminar no caráter fluído de hoje em dia, mas já tinha um embrionário conceito ampliativo desde aquela época.

3 CONCEITO DE ACIDENTE DE TRABALHO

Conforme alega Maria do Rosário Ramalho, o termo acidente do trabalho é o evento súbito e imprevisto, ocorrido no local e no tempo de trabalho, que causa uma lesão corporal ou psíquica ao trabalhador que afeta a sua capacidade de trabalho e de ganho (RAMALHO, 2009, p.853).

Já a atual legislação que encontra-se em vigor, a Lei nº 8.213/1991, o seu art. 19 traz o conceito de acidente de trabalho:

Acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art. 11 desta lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho. (BRASIL, 1991).

No entanto, esse conceito legal não se limita apenas ao art.19 da referida lei. Ao lado da conceituação supracitada de acidente do trabalho típico, as doenças profissionais e doenças do trabalho equiparam-se a acidentes de trabalho. O art. 20 da Lei nº 8.213/91 conceitua tanto a doença profissional quanto a doença do trabalho. Vejamos:

Art. 20: 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. (BRASIL, 1991).

Nessa tentativa de esgotar as hipóteses de infortúnios relativos ao labor, tem-se que foram cunhadas as expressões acidente típico, relacionado ao conceito tradicional; acidente atípico, que deriva de condições do exercício, do ambiente ou dos instrumentos de trabalho empregados e, por último; acidente *in itinere*, correspondente àquele que se dá fora do estabelecimento empresarial, mas em virtude do trajeto percorrido pelo empregado até a empresa ou da empresa para sua residência.

Em relação aos dois primeiros, preceituam Gonçalves, Stefano e França:

O primeiro se refere aos acidentes de trabalho que advêm de um acontecimento súbito, violento e involuntário na prática do trabalho, que atinge a integridade física ou psíquica do empregado. A segunda classificação considera atípico o acidente de trabalho oriundo de doença profissional, peculiar a certo ramo de atividade, ou seja, a moléstia é uma deficiência sofrida pelo operário, em razão de sua profissão, que o obriga a estar em contato com substâncias que debilitam seu organismo ou ao exercer sua tarefa, que envolve fato insalubre. (GONÇALVES; STEFANO; FRANÇA, 2008).

No que concerne ao terceiro tipo, qual seja, acidente de trajeto, Antonio Monteiro (2005, p. 25) o considera da seguinte maneira:

Acidente de trajeto (ou percurso) = considera-se acidente de trajeto o que ocorre no percurso da residência para o trabalho ou do trabalho para a residência. Nesses casos, o trabalhador está protegido pela legislação, que dispõe sobre acidentes do trabalho. Também é considerada como acidente do trabalho qualquer ocorrência que envolva o trabalhador no trajeto para casa, ou na volta para o trabalho. Entretanto, se por interesse próprio, o trabalhador alterar ou interromper seu percurso normal, uma ocorrência, nessas condições, deixa de caracterizar-se como acidente do trabalho.

Ainda assim, percebe-se a inviabilidade de listar todas as hipóteses das doenças relacionadas a acidente de trabalho, desse modo, o § 2º do artigo 20 da Lei nº 8.213/91 estabeleceu que, "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".

Não satisfeito, o legislador ainda definiu hipóteses de equiparação legal no art. 21 da Lei nº 8.213/91:

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, haja contribuído diretamente para a morte do segurado, para 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. (BRASIL, 1991).

Essa necessidade de discriminar os casos de acidente de trabalho deixa ainda mais evidente seu caráter pouco conceitual. Segundo Sebastião Geraldo, 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 (OLIVEIRA, 2005, p.4).

É nesse ponto abstrato da norma que o conceito tradicional de acidente do trabalho se limita, pois a depender da situação ocorrida com o trabalhador, o evento não desejado e involuntário pode se tornar um ato acidental ainda não listado como acidentes de trabalho comuns e já vistas em situações pretéritas.

Ademais, a própria evolução social, com o surgimento de novas tecnologias e inovadoras formas de prestação de serviços significa a completa mudança no modo de desempenho das atividades laborais, a reclamar constante vigilância dos aplicadores do Direito, de maneira a evitar que situações de absoluta caracterização de acidente de trabalho não deixem de ser abarcadas pelo somente fato de o sistema legal permanecer obsoleto.

Nesse contexto, as iniciativas de trabalhos *on-line*, *home office* e teletrabalho se mostram bastante fomentadoras de discussões sobre a própria elasticidade do conceito de teletrabalho, conforme adiante se verá.

4 TELETRABALHO E HOME OFFICE

Cabe destacar, antes de iniciarmos a discursão sobre as modalidades de teletrabalho, que o local de prestação de serviços pode ser visto sob a perspectiva de dois grupos distintos. Segundo Luciano Martinez (2020, p. 252), o primeiro grupo é integrado pelos trabalhadores que laboraram na sede da empresa ou em lugar por ela determinado; já o segundo grupo é composto por empregados contratados para trabalharem em seu próprio domicílio ou em qualquer outro lugar onde eles próprios desejem realizar suas atividades.

Com relação ao segundo grupo, embora tenha liberdade de realização de trabalho distante do olhar presencial do empregador, não perde a qualidade de empregado, pois está protegido pela legislação brasileira, se preenchidos os requisitos de contrato de trabalho.

Ainda sobre a segunda classificação, importa salientar que esse gênero é chamado de teletrabalho. Em sentido restritivo da palavra, é uma modalidade de trabalho realizada fora das dependências do empregador, por meio de equipamentos telemáticos que não se enquadram na ideia de trabalho externo¹.

Passado esse esclarecimento inicial, sabe-se que a imposição de restrições para circulação de pessoas, aliada às restrições de horários e impedimentos à atividade empresarial nos tempos de pandemia trouxeram à tona a temática relativa ao teletrabalho.

Apesar de não se tratar, propriamente, de um tema novo, a introdução do termo no cotidiano de milhares ou até milhões de trabalhadores o renovou em termos de produção acadêmica e evolução doutrinária.

O termo teletrabalho é comumente associado ao trabalho em domicílio, cujas atividades são desenvolvidas no estabelecimento empresarial. Esse modo de ser da relação trabalhista (trabalho em domicílio), porém, possui mais proximidade à relação de produção material industrial, consistindo na distribuição de etapas de produção na casa dos trabalhadores, muito comum no início da Revolução

¹ O trabalho externo é evidenciado pela natureza do trabalho executado em ambientes externos, ou seja, a própria essência do trabalho materializa-se fora das dependências do empregador, como é o caso dos motoristas, vendedores, representantes etc.

Industrial, uma vez que representou a transição entre o modelo artesão e a manufatura (HOLZMANN, 2011. p. 437-440).

Por sua vez, o trabalho remoto menos ligado à produção industrial e mais próximo ao uso de tecnologia da informação tem suas raízes apresentadas nos anos de 1970, cunhados a partir dos termos ingleses *telecommuting* ou *telework*.

Conforme refere Cháris Telles Martins da Rocha e Fernanda Spanier Amador (2018, p. 152):

Observa-se que o interesse por tal modalidade de trabalho na época, principalmente na Europa e nos Estados Unidos da América (EUA), foi influenciado pela crise energética (petrolífera), a popularização do uso e a redução do preço das TIC² (principalmente dos microcomputadores) e o surgimento da telemática – termo criado em 1978 para designar o “casamento” entre as TIC (SERRA, 1996). Na passagem dos anos 1970 para os 1980 surgiram diversas experiências de teletrabalho como alternativa para reduzir o movimento de deslocamento casa-trabalho e trabalho-casa (*commuting*, em inglês).

No tocante ao teletrabalho tão falado atualmente, deve ser entendido como aquele realizado de maneira remota, cujos resultados ocorrem em um local diverso daquele ocupado pelo trabalhador, seja em sua residência, seja na rua (ROSENFELD; ALVES, 2011).

A esse respeito, Manuel Martín Pino Estrada refere que

o teletrabalho é aquele realizado com ou sem subordinação através do uso de antigas e novas formas de telecomunicação em virtude de uma relação de trabalho, permitindo a sua execução à distância, prescindindo da presença física do trabalhador em lugar específico de trabalho. (ESTRADA, 2014)

Alice Monteiro de Barros (2006, p. 304), por sua vez, assevera que

[...] o teletrabalho distingue-se do trabalho tradicional não só por implicar, em geral, a realização de tarefas mais complexas do que as manuais, mas também porque abrange setores diversos como: tratamento, transmissão e acumulação de informação; atividade de investigação, secretariado, consultoria, assistência técnica e auditoria, gestão de recursos, venda e operações mercantis em geral. Desenho, jornalismo, digitação, redação, edição, contabilidade, tradução, além de utilização de novas tecnologias, como informática e telecomunicações, geralmente afetas ao setor terciário.

Para a Organização Internacional do Trabalho (OIT), o teletrabalho deve ser entendido como a modalidade de prestação de serviços levada a cabo em local diferente da sede da empresa ou do centro de produção, por meio da utilização de tecnologias, nos termos da Convenção 177/1996.

Entre nós, a conceituação de teletrabalho possui base legal:

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

² A abreviação TIC refere-se ao termo Tecnologias de Informação e Comunicação.

estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho.

Discorrendo sobre o assunto, Maurício Godinho Delgado (2012, p. 904) estabelece uma clara distinção em modalidades de labor insusceptíveis de controle de jornada, quais sejam: o tradicional trabalho no domicílio, há tempos existente na vida social, dos quais são exemplos as costureiras e doceiras; o novo trabalho no domicílio, sobe as bases da tecnologia da informação (*home office*) e, por fim, o teletrabalho que bem pode ser em domicílio, mas também pode ser concretizado em distintos locais a partir da utilização de equipamentos eletrônicos.

Dentro do gênero teletrabalho e da infinidade de espécies que o comporta, vale percorrer brevemente por essas modalidades existentes, pois diante do avanço da tecnologia, começaram surgir diversas classificações em que se pode trabalhar em ambiente diverso da empresa. Segundo estabelece Denise Fincato (2020, p.86), essas modalidades podem ser classificadas como:

I) Em domicílio (*home office*): quando o trabalhador fixa o local de trabalho em sua residência, instalando ali pequena estação com acesso a meios de comunicação e utilizando de estrutura própria ou cedida pela empresa para prestar os serviços contratados; II) em centros satélites: locais para trabalho pertencentes ao empregador, que não se constituem filiais (em seu conceito civil-fiscal). Estes locais não possuem estrutura organizacional (não há chefias, subordinados etc.), sendo meros espaços de apoio para prestação de serviços pertencentes unicamente à empregadora; III) em telecentros: que diferem dos anteriores pelo fato de serem compartilhados (estrutura e recursos) entre duas ou mais empresas; IV) em *telecottages*: espaços (também) para trabalho, situados em regiões rurais ou de difícil acesso e, normalmente, de menor escolaridade, quase se confundindo com os telecentros, não fosse o particular de sua localização e a possibilidade de parcerias público-privadas para sua instalação (uma vez que a estrutura poderá servir, também, à educação e capacitação da população regional, contribuindo para o desenvolvimento de políticas públicas de emprego, por exemplo, notoriamente na modalidade EAD). Sua virtude é atrair mão de obra qualificada, naturalmente migrante aos grandes centros urbanos, para regiões que potencialmente sofrem com o êxodo laboral e; V) móvel (ou nômade): nele não há determinação quanto ao local de prestação do serviço. Qualquer lugar pode ser espaço de trabalho, desde que o teletrabalhador disponha das ferramentas necessárias para tal (atualmente, um smartphone atende bem estas necessidades).

Dentre tantas modalidades, com o advento da pandemia da Covid-19, trabalhar em *home office* tornou-se uma realidade para diversos brasileiros. Essa modalidade de trabalho aumentou exponencialmente com a chegada da pandemia de coronavírus (Covid-19). Devido aos *lockdowns* e ao distanciamento social, muitas mudanças ocorreram no cotidiano das pessoas, e uma das respostas a esta situação foi o aumento significativo de pessoas trabalhando em casa.

Como visto, o conceito de teletrabalho é mais abrangente e comporta diversas modalidades, dentro dessas modalidades, encontramos a espécie *home office*, modalidade principal abordada no presente trabalho.

A terminologia *home office* em inglês é utilizada para demonstrar a execução de uma rotina de trabalho em casa. Se traduzido para língua portuguesa temos a expressão “escritório em casa”. Caracterizado como realização de trabalho diário longe da supervisão presencial do empregador.

Para Brik (2013, p.28), *home office* “é um termo para definir o trabalho remoto”. Nesse contexto, proporciona mudança no modelo de execução do trabalho,

já que o vínculo com o empregador continua, no entanto o trabalho é realizado na residência do empregado.

Mas não se restringe apenas a esse conceito, o *home office* é a caracterização de um trabalho flexível, decorrente das evoluções tecnológicas que ocorreram ao longo dos anos. Com a facilidade e disponibilidade do uso da internet, ao longo do tempo foi proporcionada novas formas de desenvolver o trabalho, antes realizado no estabelecimento do empregador e, agora, adentrado nas residências dos trabalhadores.

Vale ressaltar que o trabalho remoto abordado aqui em nada se confunde com o ambiente realizado em domicílio por trabalhadores do último quartel do século XX. Aqueles ambientes fabris que serviam para reestruturação produtiva – ou como queira chamar, o capitalismo flexível – não cabe na presente análise, pois no contexto atual, o trabalho remoto é realizado por meio de computadores, notebooks, tablets e smartphones conectados via internet.

5 ACIDENTE DE TRABALHO EM AMBIENTE DOMÉSTICO

Na CLT de 1940, naturalmente não havia regras sobre as novas modalidades de prestações laborativas que estivessem vinculadas à modernidade dos meios tecnológicos e o acesso à internet. Tanto é que o art. 6º da referida consolidação demonstra o conceito tradicional de trabalho em domicílio quando alega que “não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador e o executado no domicílio do empregado, desde que esteja caracterizada a relação de emprego”.

Foi com o advento da Lei nº 12.551 de 2011, que a CLT recebeu importante atualização, sendo aperfeiçoada pelo parágrafo único onde prevê 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”.

Desse modo, esse novo dispositivo permite considerar que os subordinados profissionais também são aqueles que realizam trabalhos a distância, o que é visto como um avanço em termos de equiparação, pois viabiliza a renovação e expansionismo da relação de emprego, já que os empregados, mesmo que distantes dos olhares do empregador, podem ser vítimas de acidentes laborais em ambiente doméstico.

No que concerne aos acidentes de trabalho decorrentes de tais relações, tem-se que a culpa patronal, de acordo com a melhor doutrina, pode ser caracterizada de duas formas e, nesse sentido mencione-se Sebastião Geraldo de Oliveira (2005, p. 65):

- a) Culpa por violação à norma legal; aqui se incluindo as normas da Constituição Federal, da CLT, dos instrumentos normativos da categoria e as Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego.
- b) Culpa por violação ao dever geral de cautela; aqui se incluindo os deveres de prevenção e precaução.

A esse respeito, o art. 157 da CLT preceitua:

Art. 157 - Cabe às empresas:

- I - cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho;
- II - instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às

- precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais;
- III - adotar as medidas que lhes sejam determinadas pelo órgão regional competente;
- IV - facilitar o exercício da fiscalização pela autoridade competente.

A Constituição da República, por sua vez, elenca como direito social dos trabalhadores a “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança” (art. 7º, XXII).

Nos dizeres de José Cairo Júnior (2003, p. 69), impõe-se ao empregador “o dever de proporcionar segurança, higiene e saúde para os seus empregados, também denominada obrigação de custódia, dever de segurança ou cláusula de incolumidade”.

No que se refere às doenças ocupacionais, a culpa do empregador se caracteriza pelo descumprimento do dever de prevenção, estando previsto, inclusive, na Norma Regulamentadora nº 1.7 que “cabe ao empregador: I – prevenir atos inseguros no desempenho do trabalho”.

Por outro lado, em termos de legislação internacional a Convenção nº 161 da OIT (aprovada no Brasil pelo Decreto Legislativo nº 86/1989), orienta sobre as funções essencialmente preventivas para manter um ambiente de trabalho “seguro e salubre, de modo a favorecer uma saúde física e mental” (art. 1º).

Nesse sentido:

AÇÃO CIVIL PÚBLICA. Para que seja garantido um meio ambiente de trabalho sadio, seguro e equilibrado, os entes públicos devem cumprir as normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em Lei, independentemente do regime jurídico e da categoria profissional de seus trabalhadores. Dentre as obrigações legais que os entes públicos devem seguir para a promoção, prevenção e efetiva proteção de um meio ambiente hígido e seguro para o conjunto de seus trabalhadores, que abrangem desde servidores até empregados e terceirizados, estão a implementação de Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA) e de Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), bem como o fornecimento de Equipamentos de Proteção Individual. (Inteligência das normas internacionais de direitos humanos previstas no art. 3º, “b”, da Convenção 155 da OIT e art. 3º, I, da Convenção 161 da OIT; das normas constitucionais dos arts. 7º, XXII; 39, § 3º; 196, caput; 200, VIII; e 225, caput; além da jurisprudência do STF no AGR RCL 20744/SC). (TRT 12ª R.; RO 0000834-91.2018.5.12.0008; Sexta Câmara; DEJTSC 12/07/2019; Pág. 3046)

Como se vê, o ordenamento jurídico não só fixa várias medidas de prevenção da saúde do trabalhador, mas também institui como dever do empregador a obrigação de identificar fatores de risco, eliminando-os do ambiente laboral, antes que o empregado sofra as suas consequências.

Saliente-se que o conceito de meio ambiente é amplo e não está restrito ao local, ao espaço, ao lugar onde o trabalhador exerce suas atividades, sendo, na realidade, constituído por todos aqueles elementos que integram as condições de trabalho de uma pessoa.

Conforme refere Sandro Nahmias Melo:

Mais importante, o conceito de trabalho humano ou de trabalhador, para fins da definição do meio ambiente do trabalho, não está atrelado necessariamente à uma relação de emprego subjacente e sim à uma atividade produtiva. Todos aqueles que prestam trabalho têm o direito

fundamental de realizá-lo em um local seguro e saudável, nos termos do art. 200, VIII, c/c art. 225 da CF/88, tanto o empregado clássico quanto os trabalhadores autônomos, terceirizados, informais, eventuais e outros. Todos, enfim, que disponibilizam sua energia física e mental para o benefício de outrem, inseridos em uma dinâmica produtiva. O conceito de meio ambiente do trabalho deve abranger, sobretudo, as relações interpessoais – relações subjetivas – especialmente as hierárquicas e subordinativas, pois a defesa desse bem ambiental espraia-se, em primeiro plano, na totalidade de reflexos na saúde física e mental do trabalhador. (TRABALHADORES DE APLICATIVOS E DIREITO À SAÚDE EM TEMPO DE CORONAVÍRUS/ coordenadores Alexandre Agra Belmonte, Luciano Martinez, Ney Maranhão – Salvador: Editora JusPodivm, 2020.

Com o advento da pandemia do Sars Covid-2, ocorreram duas alterações circunstanciais na dinâmica de trabalho relacionada ao tema de saúde e segurança do ambiente de trabalho. A primeira diz respeito à própria disseminação do vírus nos ambientes de trabalho, demandando dos empregadores a necessidade de preservação dos ambientes com o uso dos protocolos sanitários definidos pelos órgãos competentes, a exemplo do uso de máscaras e álcool. A segunda grande alteração foi exatamente o fomento ao teletrabalho, com vertiginosa alteração da forma de prestação de serviço, a partir da necessidade de distanciamento social.

Essa mudança última representou grande alteração de paradigmas, fazendo do excepcional desempenho do trabalho em *home office* a regra prevalecente, inclusive, com a imposição decorrente de Medidas Provisórias promulgadas nesse sentido.

Assim sendo, discorrem Gilberto Stürmer e Denise Fincato:

Em março de 2020, com a chegada da pandemia de coronavírus ao Brasil, uma das alternativas para a continuidade de negócios e preservação de empregos de que se lançou mão foi exatamente o teletrabalho. Durante a vigência do Decreto-Legislativo nº 06/2020, que decreta Estado de Calamidade no Brasil, estima-se que uma grande parte da população trabalhadora brasileira alterará o perfil de seu contrato para a prestação remota de serviços, ensejando uma série de questionamentos e desdobramentos. Mesmo antes do vigor da Medida Provisória nº 927/2020, especialistas alertavam³ para o potencial do teletrabalho como mecanismo que permitiria a conciliação da continuidade do trabalho com as políticas de isolamento social. TELETRABALHO EM TEMPOS DE CALAMIDADE POR COVID19: IMPACTO DAS MEDIDAS TRABALHISTAS DE URGÊNCIA In O Direito do Trabalho na crise da COVID-19 / coordenadores Alexandre Agra Belmonte, Luciano Martinez, Ney Maranhão – Salvador: Editora JusPodivm, 2020.

Em 20 de março de 2020, o Congresso Nacional promulgou o Decreto Legislativo nº 6, reconhecendo o estado de calamidade pública decorrente da emergência em saúde resultante da pandemia da Covid-19, doença causada pelo coronavírus SARS-CoV-2.

O estado de calamidade deu azo a grande produção legislativa direcionada a mitigar os efeitos da pandemia. No que se refere ao Direito do Trabalho, foi criado o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda (PEMER), cuja ideia geral foi preservar cerca de oito milhões de empregos, viabilizando a atividade econômica.

No âmbito dessa iniciativa, a Medida Provisória nº 927/20 referiu, em seu art. 3º:

Art. 3º Para enfrentamento dos efeitos econômicos decorrentes do estado de calamidade pública e para preservação do emprego e da renda, poderão ser adotadas pelos empregadores, dentre outras, as seguintes medidas: I - o teletrabalho;

(...)

Art. 4º Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregador poderá, a seu critério, alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho, o trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância e determinar o retorno ao regime de trabalho presencial, independentemente da existência de acordos individuais ou coletivos, dispensado o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho. § 1º Para fins do disposto nesta Medida Provisória, considera-se teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância a prestação de serviços preponderante ou totalmente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias da informação e comunicação que, por sua natureza, não configurem trabalho externo, aplicável o disposto no inciso III do caput do art. 62 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943.

Como já adiantado, o regime estabeleceu o teletrabalho como imposição do empregador ao empregado “independentemente de acordo individual ou coletivo”, quadro jurídico que perdurou até o fim do estado de calamidade pública decretado pelo Congresso, quando, então, a alteração do regime presencial para o teletrabalho voltou a ser disciplinado pelo art. 75-C da CLT, ou seja, exigindo mútuo acordo.

Com ou sem acordo expresse, os efeitos deletérios das medidas legislativas adotadas foi a ampla adoção do trabalho a distância, com consequências para inúmeras questões trabalhistas, dentre elas a responsabilidade por acidentes de trabalho.

6 DOS ENCARGOS PELO ACIDENTE DE TRABALHO EM *HOME OFFICE*

No tocante a ambiência laboral em regime de *home office*, naturalmente desenvolvido sem a vigilância do empregador, a grande polêmica surge na questão da responsabilidade de garantir o equilíbrio e salubridade idênticos ao espaço presencial.

Pela teoria do risco, ao empregador que cria o risco por meio da atividade econômica de sua empresa, surge o dever de indenizar o empregado, já que responde pelos danos causados, independente de dolo ou culpa.

A própria Carta Magna em seu art. 7º inciso XXVIII declara que “são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...] seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa.”

Embora seja mera forma de prestação dos serviços, a opção pelo teletrabalho não encontra-se dentro do poder diretivo do empregador. Com efeito, para que ocorra mudança do regime presencial para o teletrabalho, há necessidade de mútuo acordo, na linha do que dispõe o art. 75-C, § 1º da CLT (poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual), o que nos difere de outros regimes trabalhistas, como o Português, para os quais o teletrabalho pode se dar, inclusive, de forma impositiva pelo empregador (art. 166 do Código de Trabalho Português).

Ainda no âmbito do acordo entabulado pelas partes, o legislador a elas conferiu o direito de dispor sobre a aquisição, manutenção ou fornecimento dos

equipamentos e infraestrutura para o desempenho da atividade remota (art. 75-D da CLT).

Do mesmo modo, o contrato também estabelecerá as hipóteses de reembolso por despesas, apontando a doutrina como exemplos o aumento das despesas com energia elétrica ou banda larga de internet.

Ainda no capítulo de teletrabalho prevista na CLT, o seu art. 75-E preceitua que o empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar, a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho.

Quanto ao tema, a propósito, há julgados aplicando os termos do art. 75-E para reconhecer a responsabilidade do empregador pela garantia do ambiente de trabalho saudável mesmo na hipótese de teletrabalho:

[...] Ainda que a atividade bancária seja essencial, conforme previsão do Decreto 10.282/2020 que regulamenta a Lei 13.979/2020, é dever do empregador propiciar condições dignas e decentes aos seus trabalhadores, observando as normas afetas ao meio ambiente de trabalho, visando sempre a tutela da dignidade, saúde e integridade física e psíquica daqueles que lhe prestam serviços, a teor do que dispõem os arts. 1º, III, 6º, 7º, inciso XII, 200, VIII e 225, parágrafo 3º, da Constituição Federal e art. 157, I, da CLT. (BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. CorPar: 10002899020205000000, Relator: Aloysio Silva Correa Da Veiga, Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho, Data de Publicação: 19/11/2020).

PANDEMIA. COVID-19. TELETRABALHO. EMPREGADO PORTADOR DE COMORBIDADE. O empregador tem a obrigação de adotar todas as medidas necessárias para propiciar um ambiente de trabalho hígido e saudável aos seus empregados (CLT, 157), dentre as quais se inclui a implantação de regime de teletrabalho aos portadores de comorbidades, que são mais suscetíveis de serem atingidos pelos efeitos nefastos da doença que gerou a pandemia. (TRT-2 10004224920215020063 SP, Relator: RAFAEL EDSON PUGLIESE RIBEIRO, 13ª Turma - Cadeira 2, Data de Publicação: 30/07/2021).

DOENÇA GRAVE. TELETRABALHO. POSSIBILIDADE. Na falta de disposições legais ou contratuais, a Justiça do Trabalho poderá utilizar os princípios e normas gerais de direito para solucionar conflitos jurídicos, conforme art. 8º da CLT. Em seu artigo 1º, a Constituição traz como princípios fundamentais da República a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho. Considerando esses princípios, deferiu-se a jornada parcial por teletrabalho à trabalhadora gravemente doente. No caso, o trabalho parcialmente à distância, além de não gerar prejuízos à reclamada, protege o direito à vida da trabalhadora, previsto no art. 6º da Constituição Federal. (TRT-10 - RO: 00009385520185100003 DF, Data de Julgamento: 18/09/2019, Data de Publicação: 27/09/2019).

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. DOENÇA PROFISSIONAL. CULPA DO EMPREGADOR. EMPREGADO EM DOMICÍLIO. O fato de o empregado 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 (artigo 154 da CLT). É certo que não há como exigir do empregador, em semelhante circunstância, a fiscalização cotidiana dos serviços prestados, 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 estatuída no artigo 5º, inciso XI, da Constituição Federal. Essa particularidade, sem dúvida, 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 a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais, nos termos do artigo 157, II, da CLT, além de fornecer mobiliário adequado, orientando o empregado quanto à postura correta (artigo 199 da CLT), pausas para descanso, etc. Verificado o descumprimento dessas obrigações primordiais pelo empregador, em face da sua omissão negligente no tocante aos cuidados com a saúde da empregada, é inegável a sua culpa no surgimento da doença profissional constatada, incidindo sua responsabilidade pela compensação do dano moral sofrido pela obreira. (grifou-se) - TRT-00208- 2006-143-03-00-2-RO – Disponível em <https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/129546658/recurso-ordinario-trabalhista-ro-1626808-00208-2006-143-03-00-2> Acessado em 16 set 2021.

Entrando no campo civil, não se pode olvidar que o art. 927, parágrafo único do CC, estabelece que nos casos especificados em lei, ou ainda quando a atividade desenvolvida por aquele que deu causa ao dano implicar, por sua natureza risco a outro, deverá, aquele que casar dano responder, independentemente de culpa.

Além disso, o art. 950 do mesmo Código, estabelece de forma clara que se da ofensa resultar defeito pelo qual o ofendido não possa exercer o seu ofício ou profissão, ou se lhe diminua a capacidade de trabalho, a indenização, além das despesas do tratamento e lucros cessantes até ao fim da convalescença, incluirá pensão correspondente à importância do trabalho para que se inabilitou, ou da depreciação que ele sofreu.

Indo mais além na legislação posta sobre o tema, o art. 118 da lei nº 8.213/91, garante a estabilidade provisória ao acidentado do trabalho, se atendidos, é claro, os pressupostos estabelecidos em lei, conjugada com a súmula 378 TST.

Pela legislação vasta no assunto, não restam dúvidas que os empregadores são responsáveis diretamente por seus empregados quando estes passam a exercer a atividade laboral.

Dessa forma, se no ato da sua atividade laboral, há diminuição dos rendimentos normais por força e as condições de executar tal serviço em decorrência do acidente de trabalho estão comprometidas, há caracterização do prejuízo decorrente do trabalho que, nestes casos, há possibilidade prevista em lei de compensação financeira, seja ela moral ou material.

Com relação a responsabilidade indenizatória do empregador, constante do Código Civil, Teixeira Júnior (2011) esclarece que:

Em outras palavras, provocada a culpa (proveniente de negligência, imprudência ou imperícia) ou o dolo (intenção consciente), que ocasione dano a outra parte, haverá responsabilidade do agente. Ao contrário, não havendo ato ilícito (baseado no dolo ou culpa), inexistente responsabilidade de indenizar ou reparar o dano.

No tocante ao trabalho desenvolvido em *home office*, segundo os dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), mais de 7,9 milhões de pessoas ficaram em trabalho remoto no Brasil. Este número se manteve dentro dessa média desde a coleta dos dados, no mês de maio.

Com esses dados e ainda vivendo as questões da pandemia quando da escrita desse artigo, pode-se dizer que o meio ambiente privado do trabalhador (residência do empregado) é meio ambiente de trabalho com possibilidade de responsabilização patronal pelos danos decorrentes do *home office*.

Obviamente, o ambiente em *home office* possui maior dificuldade de comprovação do nexos causal e culpa do empregador, sendo necessário uma verificação de cada caso concreto. No entanto, o que não se pode vincular é a obrigatoriedade de o empregado sempre ter que arcar com eventuais custos de um acidente ocorrido em casa, por exercer trabalho ao empregador, por isso a importância de uma legislação mais firme e completa para tais trabalhadores que laboram em seu domicílio.

A fiscalização do empregador sobre a execução do trabalho em *home office* não deve recair somente nos horários de trabalho, ou no apoio técnico e nos instrumentos de trabalho, sendo de rigor que passe, também, por medidas de saúde e segurança, reembolso das despesas relacionadas a essa modalidade em questão, alterações contratuais e aos procedimentos de notificação em caso de impedimentos ao trabalho, doença ou acidentes de trabalho.

No âmbito das questões relativas à saúde e à segurança no trabalho, para além dos benefícios conhecidos para o seu bem-estar, há dois principais pontos de atenção, relacionados aos riscos psicossociais e os fatores ergonômicos, especialmente ao enfrentar, como enfrentamos, uma crise sanitária de proporções internacionais.

Há de se traçar a diferença, na prática bem relevante, sobre o *home office* ordinário e aquele desempenhado durante a pandemia da Covid-19, com todo o apelo emocional envolvido e todas as circunstâncias não relacionadas ao trabalho, mas que sobre ele se impõem.

Trabalhar a partir de casa durante a pandemia da Covid-19 é conceitualmente diferente do *home office* em condições normais, uma vez que os trabalhadores encontram-se submetidos a um longo período de isolamento social e convivem com circunstâncias externas sensíveis, geradoras de estresse que afetam a qualidade de vida no trabalho.

O baixo ânimo e a irritabilidade destacam-se como tendo uma prevalência particularmente elevada naqueles que se submeteram a esse isolamento trabalhado. Isso se alia a outras doenças profissionais já reconhecidas no âmbito do *home office*, todas elas passíveis de gerar a responsabilização do empregador, conforme adiante se verá.

7 DA RESPONSABILIDADE PELO ACIDENTE DE TRABALHO

É indubitável que a legislação não foi tão contundente no que se refere aos critérios para a definição mais clara da responsabilidade do empregador, limitando-se a determinar a esse último a instrução dos teletrabalhadores acerca das precauções a serem seguidas, nos termos do art. 75-E da CLT, introduzido pela Lei nº 13.467/17:

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.

Tal disposição, contudo, são deveras abstratas, não especificando a real responsabilidade do empregador pela reparação de dano que advenha do exercício do trabalho em *home office*.

A inexistência de Diploma Legal específico ou de dispositivo de lei específica que regulamente a responsabilização pelo acidente de trabalho lato sensu no âmbito do teletrabalho não pode significar ausência de proteção trabalhista.

Com efeito, das inúmeras disposições legais e constitucionais aplicáveis, é possível retirar a viabilidade de responsabilização do empregador pelos infortúnios que acometerem o teletrabalhador no desempenho de suas funções em sua residência, sempre a partir das ideias de constitucionalização do Direito do Trabalho e apego à norma supralegal do Direito da boa-fé objetiva.

A esse respeito, estabelecendo proteção de envergadura constitucional, o artigo 200, inciso VIII, da CF versa sobre a proteção do meio ambiente, nele inserido o meio ambiente do trabalho.

Por sua vez, o artigo 6º da CLT, na linha de estabelecer a isonomia nas relações de trabalho preceitua:

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.

Corroborando as disposições legais citadas acima está o quanto previsto no Capítulo V da CLT – Da Segurança e Medicina do Trabalho – notadamente no artigo 157, que determina ser responsabilidade do empregador:

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

O art. 154 da CLT, por sua vez, estabelece proteção trabalhista a todos os ambientes de trabalho, o que abrange, por óbvio, a residência do funcionário em que são desempenhadas as atividades:

Art. 154 - A observância, em todos os locais de trabalho, do disposto neste Capítulo, não desobriga as empresas do cumprimento de outras disposições que, com relação à matéria, sejam incluídas em códigos de obras ou regulamentos sanitários dos Estados ou Municípios em que se situem os respectivos estabelecimentos, bem como daquelas oriundas de convenções coletivas de trabalho.

Muito embora haja dificuldade na fiscalização do ambiente de trabalho em *home office*, tendo em vista a inviolabilidade do domicílio, a inspeção do ambiente de teletrabalho é necessária para garantir a sua segurança, identificando e corrigindo fatores de risco que possam contribuir para doenças ou acidentes. Sobre o tema,

Vera Regina Loureiro Winter assevera (2005):

Em algumas situações de teletrabalho, a fiscalização se processa da mesma maneira que quando das inspeções às empresas, uma vez que os telecentros nada mais são do que escritórios compartilhados por várias empresas. O problema reside quando o trabalho se processa no domicílio do empregado, uma vez que, como já analisado, este é inviolável, nos termos da Constituição Federal. Na prática, tal fiscalização se torna, em princípio, inviável e apenas se poderia processar com o consentimento do empregado, na hipótese de o empregador fornecer os meios para o trabalho, compreendendo não só os equipamentos eletrônicos, mas também os móveis. Caso estes equipamentos estejam em condições ergonômicas inadequadas, poderão causar alterações lesivas à saúde do empregado, que terá interesse em apresentar tais condições à fiscalização ministerial, que as levará ao conhecimento do empregador para que proporcione as condições básicas necessárias ao desenvolvimento do trabalho.

De fato, a doutrina não se divorcia desse entendimento. Manuel Martín Pino Estrada (2014, p. 87-88), por exemplo, assevera:

O acidente de trabalho pode acontecer no teletrabalho, ou seja, à distância, pois o teletrabalhador tanto subordinado como autônomo estão sujeitos aos riscos decorrentes da relação de trabalho nos lugares onde estiverem, além disso, existe legislação tratando sobre acidentes de trabalho fora do local da empresa, claro, não trata sobre teletrabalho, mas fazendo uma interpretação extensiva é possível de chegar sem nenhum problema aos acidentes de trabalho nesta modalidade laboral e já que é uma execução de serviços usando a internet, é muito viável estender mais ainda a interpretação, envolvendo mundos virtuais, redes sociais, convergência tecnológica, a computação em nuvem ou cloud computing e até a robótica.

Ademais, como pontua Maurício Godinho Delgado (2017, p. 462):

A característica da assunção dos riscos do empreendimento ou do trabalho consiste na circunstância de impor a ordem justralhista à exclusiva responsabilidade do empregador, em contraponto aos interesses obreiros oriundos do contrato pactuado, os ônus decorrentes de sua atividade empresarial ou até mesmo do contrato empregatício celebrado. Por tal característica, em suma, o empregador assume os riscos da empresa, do estabelecimento e do próprio contrato de trabalho e sua execução.

Importa lembrar que para uma empresa ser condenada ao pagamento de indenização acidentária serão necessários três elementos: o dano (material ou moral) a culpa (negligência do empregador) e o nexo que liga os dois primeiros. O trinômio se aplica tanto para os danos decorrentes de acidente do trabalho como aqueles oriundos de doenças ocupacionais.

Há também os casos de responsabilidade sem culpa, quando o dano do empregado for proveniente de uma atividade normal de risco (a exemplo do serviço de motoboys), conforme dispõe o parágrafo único do art. 927, do Código Civil. O Plenário do STF decidiu, em 05/09/2019, o RE 828040, com repercussão geral, que é constitucional a imputação de responsabilidade civil objetiva do empregador por danos decorrentes de acidentes de trabalho em atividade de risco.

Evidentemente, em função da própria natureza do Direito do Trabalho e a melhoria das condições sociais do trabalhador por ele buscada, o grau de proteção não pode ser restrito a uma ótica meramente individualista, mas sim através da adoção de princípios fundamentais e normas jurídicas gerais que norteiam todo o

contexto do universo jurídico contemporâneo, visando conferir a proteção necessária.

Contudo, apesar de ser possível retirar da legislação já vigente a responsabilidade do empregador, há de se criticar a falta de normatização própria para os acidentes de trabalho em *home office*, possível consequência da apressada necessidade governamental de realizar a Reforma Trabalhista.

Urge que se discipline as normas sobre as especificidades das consequências cíveis dos acidentes de trabalho ocorridos na residência do teletrabalhador, pontuando os desdobramentos e tornando clara a teoria da responsabilidade adotada, a fim de garantir segurança jurídica necessária tanto para o empregado quanto o desenvolvimento das atividades pelo empregador.

Em tempo, não se pode olvidar que a responsabilidade civil do empregador decorre de uma relação contratual e, por conseguinte, a relação do princípio que norteia todas as relações jurídicas, o princípio da boa-fé.

Poderíamos dizer que a boa-fé se representa um verdadeiro termômetro das relações contratuais, pois define em cada caso concreto, uma possível responsabilização daquele que se excede em uma relação contratual, nos termos do artigo 187 do CC.

Por isso, espera-se que tanto o empregado quanto o empregador busquem ajuda mútua e o cumprimento do contrato de trabalho com a lealdade recíproca que toda relação contratual deveria ter.

No caso dos trabalhos realizados em *home office*, o empregador que cogita realizar de contratação para que o empregado trabalhe em casa com intuito de fugir de uma eventual responsabilidade está negligenciando seu dever demonstrando grave violação do princípio da boa-fé.

8 CONCLUSÃO

A nova realidade social inaugurada pela Emergência em Saúde decorrente da Pandemia da Covid-19 aliada às restrições impostas à atividade empresarial no sentido de diminuir a disseminação do vírus trouxeram à tona a temática relativa ao teletrabalho, desta feita com maior ênfase, tendo em vista a introdução do teletrabalho a milhões de pessoas.

Nesse contexto, as iniciativas de trabalhos *on-line*, *home office* e teletrabalho se mostram bastante fomentadoras de discussões sobre a própria elasticidade do conceito de teletrabalho.

Dentro da compreensão dos elementos necessários da responsabilização, quais sejam, existência de um dano (lesão, perturbação funcional, morte); incapacidade laborativa (temporária ou permanente, total ou parcial); e nexos causal (relação de causa e efeito entre o trabalho e o infortúnio), não se vislumbram motivos que retirem do acidente ocorrido em *home office* a responsabilidade pela correspondente indenização.

Fixada a ausência de fator de diferenciação entre o acidente de trabalho presencial e aquele ocorrido fora das dependências do empregador, necessário foi identificar a quem cabe a responsabilização.

Na questão da ambiência laboral em regime de *home office*, naturalmente desenvolvido sem a vigilância do empregador, recai sobre esse a responsabilidade de garantir o equilíbrio e salubridade idênticos ao espaço presencial.

E esse dever não se resume a meras campanhas persuasivas ou simples exortações às boas práticas de saúde e segurança. Diversamente, há determinação

legal que deve ser compreendida de forma abrangente, como garantias do empregado, cabendo ao empregador prever e executar formas alternativas de prevenção de riscos, por meio da utilização de planos de controle e prevenção de acidentes adequados à realidade do trabalho em *home office*.

Portanto, é dever do empregador proporcionar segurança, higiene e saúde para os seus empregados, também denominada obrigação de custódia, dever de segurança ou cláusula de incolumidade, na linha do que preceitua a melhor doutrina.

Essa consequência jurídica do agir do patrão, contudo, não decorre de regramento específico, uma vez que a legislação não estipulou regra prática clara o suficiente para fazer cessar as polêmicas que envolvem o assunto.

Isto é, o juízo interpretativo tem levado em consideração as disposições abstratas do texto legal, que não especificam de maneira muito clara a responsabilidade do empregador pela reparação de dano que advenha do exercício do trabalho em *home office*.

Isso não impede, todavia, o reconhecimento da responsabilidade, na medida em que há normas protetivas tanto na Constituição da República, quanto na CLT que possibilitam, forte nos princípios da máxima proteção e nas finalidades precípua do Direito do Trabalho, garantir a responsabilização do empregador pelos acidentes ocorridos no desempenho das funções na residência do obreiro.

A ausência, contudo, de regras mais abrangentes, que relacionem as especificidades do tema, os desdobramentos dos eventos danosos e as consequências para a relação empregatícia são sintomas da regulamentação apressada do teletrabalho pela Reforma Trabalhista.

Malgrado as inegáveis vantagens da tendência mundial pelo *home office*, falta em nosso ordenamento uma melhor normatização da responsabilidade pelos sinistros que ocorram com os teletrabalhadores, de modo a garantir não somente a segurança jurídica do empregado, mas também, tornar claras as regras para o empregador, subsidiando-o na tomada da decisão pela implementação ou não do trabalho na residência do trabalhador.

REFERÊNCIAS

BARROS, A. M. **Curso de direito do trabalho**. 2 ed. São Paulo: LTr, 2006, p. 304.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 17 ago. 2021.

BRASIL. Decreto – lei nº 3.724, de 15 de janeiro de 1919. **Regula as obrigações resultantes dos acidentes no trabalho**. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1910-1919/decreto-3724-15-janeiro-1919-571001-publicacaooriginal-94096-pl.html>. Acesso em: 17 ago. 2021.

BRASIL. Decreto – lei nº 7.036, de 10 de novembro de 1944. **Reforma da Lei de Acidentes do Trabalho**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/1937-1946/del7036imprensa.htm. Acesso em: 17 ago. 2021.

BRASIL. Decreto – lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. **Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/8213cons.htm. Acesso em: 18 ago. 2021.

BRASIL. Decreto – lei nº 8.213, 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/l12551.htm. Acesso em: 20 ago. 2021.

BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. **Código Civil.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm. Acesso em: 22 ago. 2021.

BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. **Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 22 ago. 2021.

BRASIL. Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 28 ago. 2021.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. **Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 09 set. 2021.

BRASIL. Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020. **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), e dá outras providências.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv927.htm. Acesso em: 22 ago. 2021.

BRASIL. Superior Tribunal do Trabalho. **Teletrabalho: o trabalho de onde você estiver. Material Educativo produzido pelo Tribunal Superior do Trabalho.** Disponível em: <https://www.tst.jus.br/documents/10157/2374827/Manual+Teletrabalho.pdf/e5486dfc-d39e-a7ea-5995-213e79e15947?t=1608041183815> . Acesso em: 18 ago. 2021.

CAIRO JÚNIOR, J. **O acidente do trabalho e a responsabilidade civil do empregador.** 7. ed. São Paulo: LTR, 2014.

DELGADO, M. G. **Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores.** 18ª Ed. São Paulo: LTr, 2019.

ESTRADA, M. M. P. **Teletrabalho & Direito: o trabalho à distância e sua análise**

jurídica em face aos avanços tecnológicos. Curitiba: Juruá, 2014.

FINCATO, Denise. **Bases histórico-normativas e perspectivas do teletrabalho no Brasil pós-pandemia.** Rio Grande do Sul, v. 01, n. 02, p. 80-95, jun./ago. 2020. Disponível em: <https://www.revistaibericadodireito.pt/index.php/capa/article/view/7/8>. Acesso em: 19 set. 2021.

GONÇALVES, Dayanne; STEFANO, Silvio; FRANÇA, Ana Cristina. **Acidentes de Trabalho: Um Velho Desafio.** Disponível em: <http://sistema.semead.com.br/11semead/resultado/trabalhosPDF/492.pdf>. Acesso em: 16 set. 2021.

HOLZMANN, L. **Trabalho a domicílio.** In: CATTANI, A. D.; HOLZMANN, L. (Orgs.). Dicionário de trabalho e tecnologia. Porto Alegre: Zouk, 2011. p. 437-440).

MARTINEZ, L. **Curso de Direito do Trabalho.** 11ª Ed. São Paulo: Saraiva, 2020.

MONTEIRO, A. L. **Acidente do trabalho e doenças ocupacionais: conceito, processos de conhecimento e de execução e suas questões polêmicas.** São Paulo: Saraiva, 2005, p. 25.

OLIVEIRA, S. G. **Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional.** 3. ed. São Paulo: LTr, 2007.

PORTUGAL. **Código do Trabalho.** Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1910-1919/decreto-3724-15-janeiro-1919-571001-publicacaooriginal-94096-pl.html>. Acesso em: 17 ago. 2021.

RAMALHO, M. R. **Direito do Trabalho, Parte I – Dogmática Geral,** Almedina, Coimbra, 2009.

ROCHA, C.T; AMADOR, F. S. **O teletrabalho: conceituação e questões para análise.** Rio de Janeiro: FGV, 2018, p. 152. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cebape/a/xdbDYsyFztnLT5CVwpxGm3g/?lang=pt&format=pdf>. Acesso em: 20 set. 2021.

ROSENFELD, C. L.; ALVES, D. A. **Autonomia e trabalho informacional: o teletrabalho.** Revista de Ciências Sociais, v. 54, n. 1, p. 207-233, 2011a.

SILVA, R. R. **Home Office: um surgimento bem-sucedido da profissão pós fordista, uma alternativa positiva para os centros urbanos.** Revista Brasileira de Gestão Urbana, Paraná, v. 1, n. 1, p. 85-94, jan./jun. 2009. Disponível em: <http://www.redalyc.org/pdf/1931/193114456008.pdf>. Acesso em: 20 set. 2020.

TEIXEIRA JÚNIOR, J. **Quantificação dos danos morais e materiais: e o acidente do trabalho no setor sucroalcooleiro.** São Paulo: LTr, 2011.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus por sua infinita bondade, sua graça me permitiu chegar até aqui.

Agradeço ao meu núcleo familiar, meus pais, Ivo Macena e Maria das Graças, originais arquitetos do que hoje sou, e aos meus irmãos lang Aquino e Icebia, Aquino, pelo companheirismo de sempre.

Agradeço a minha avó Antônia Vieira (*in memoriam*) que, na plenitude da sua simplicidade, explicava questões complexas da vida, seus sábios conselhos carregou até hoje.

Agradeço ao meu esposo Cristian Alves, meu porto seguro, pelo amor, cuidado e apoio a todos os meus objetivos de vida.

Agradeço a professora Luciana Maria Moreira Souto de Oliveira, que além de me orientar na construção desse trabalho, me inspira pela dedicação ao ofício que lhe foi proposto.

Por fim, encerro minhas saudações aos colegas da graduação, que mesmo diante das greves e da pandemia da Covid-19, se manteve firme até aqui, obrigada pelos conhecimentos compartilhados.