



**UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA
CAMPUS I
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO**

PRISCILA RAIANE NUNES SANTOS

**A RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR POR ACIDENTE DE
TRABALHO EM *HOME OFFICE***

**CAMPINA GRANDE – PARAÍBA
2024**

PRISCILA RAIANE NUNES SANTOS

**A RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR POR ACIDENTE DE
TRABALHO EM *HOME OFFICE***

Trabalho de Conclusão de Curso (Artigo) apresentado à Faculdade de Direito da Universidade Estadual da Paraíba, como requisito parcial à obtenção do título de bacharel em Direito.

Área de Concentração: Transformações das relações privadas em meios eletrônicos.

Orientador: Prof. Dr. Sérgio Cabral dos Reis.

**CAMPINA GRANDE – PB
2024**

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.

S237r Santos, Priscila Raiane Nunes.

A responsabilidade civil do empregador por acidente de trabalho em home office [manuscrito] / Priscila Raiane Nunes Santos. - 2024.

21 p.

Digitado. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) - Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Ciências Jurídicas, 2024. "Orientação : Prof. Dr. Sérgio Cabral dos Reis , Coordenação do Curso de Direito - CCJ. "

1. Responsabilidade civil. 2. Acidente de trabalho. 3. Home office. I. Título

21. ed. CDD 344.01

PRISCILA RAIANE NUNES SANTOS

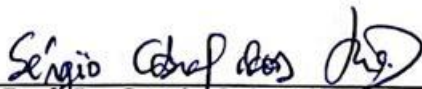
A RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR POR ACIDENTE DE
TRABALHO EM *HOME OFFICE*

Trabalho de Conclusão de Curso (Artigo)
apresentado à Faculdade de Direito da
Universidade Estadual da Paraíba, como
requisito parcial à obtenção do título de
bacharel em Direito.

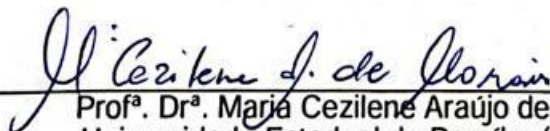
Área de Concentração: Transformações das
relações privadas em meios eletrônicos.

Aprovada em: 31/10/2024.

BANCA EXAMINADORA



Prof.^a Dr. Sérgio Cabral dos Reis (Orientador)
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)



Prof.^a Dr.^a Maria Cezilene Araújo de Moraes
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)



Prof. Me. Matheus Figueiredo Esmeraldo
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

À minha mãe, minha matriarca, por ser
inspiração de mulher, esposa, mãe e amiga;
por seu amor sublime incondicional e por
nunca medir esforços para que eu realize
meus sonhos, DEDICO.

“O operário que quer fazer o seu trabalho bem deve começar por afiar os seus instrumentos.”

Confúcio

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CAT	Comunicação de Acidente de Trabalho
CC	Código Civil de 2002
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CRFB/88	Constituição da República Federativa do Brasil de 1988
DPU	Defensoria Pública da União
INSS	Instituto Nacional do Seguro Social
IPSEM	Instituto de Previdência dos Servidores Municipais
LER/DORT	Lesões por Esforço Repetitivo/Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho
MPT	Ministério Público do Trabalho
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego
PB	Paraíba
TCC	Trabalho de Conclusão de Curso
TJPB	Tribunal de Justiça da Paraíba
TRT	Tribunal Regional do Trabalho
TST	Tribunal Superior do Trabalho
UEPB	Universidade Estadual da Paraíba

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	7
2. A SOCIEDADE CLÁSSICA E O SENTIDO DE TRABALHO	9
3. ACIDENTE DE TRABALHO: CONCEITO E CONSEQUENCIAS JURÍDICAS ...	9
4. TELETRABALHO E <i>HOME OFFICE</i> : DISTINÇÃO E O PROBLEMA DA NÃO REGULAMENTAÇÃO	12
5. A RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR POR ACIDENTE DE TRABALHO EM <i>HOME OFFICE</i>	13
6. BREVES CASOS CONCRETOS DE RESPONSABILIZAÇÃO DO EMPREGADOR POR ACIDENTE DE TRABALHO EM <i>HOME OFFICE</i>	15
7. CONSIDERAÇÕES FINAIS	17
REFERÊNCIAS.....	18

A RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR POR ACIDENTE DE TRABALHO EM *HOME OFFICE*

THE EMPLOYER'S CIVIL LIABILITY FOR WORK-RELATED ACCIDENTS IN *HOME OFFICE*

Priscila Raiane Nunes Santos¹
Sérgio Cabral dos Reis²

RESUMO

Este trabalho tem como objetivo analisar a responsabilidade civil do empregador por acidentes de trabalho ocorridos em regime de *home office*, uma modalidade de trabalho que ganhou destaque no cenário pós-pandemia. O estudo parte da constatação de que a falta de regulamentação específica para o *home office* cria lacunas jurídicas que podem comprometer a proteção dos trabalhadores. Assim, a pesquisa examina a ausência de normas claras que orientem a responsabilidade do empregador e a dificuldade em comprovar o nexo causal entre o acidente e as condições de trabalho no ambiente doméstico. Utilizando-se de metodologia indutiva e análise de casos concretos, a pesquisa argumenta que, assim como os acidentes de percurso (*in itinere*) são considerados acidentes de trabalho, os acidentes ocorridos em *home office* também devem ser enquadrados na mesma categoria, desde que comprovados o nexo causal e a culpa do empregador. A relevância do estudo reside na necessidade de adaptar a legislação trabalhista às novas realidades impostas pela evolução tecnológica e pela mudança nas relações de trabalho, garantindo, assim, a proteção adequada aos trabalhadores em *home office*.

Palavras-chave: Responsabilidade civil; acidente de trabalho; *home office*; nexo causal e legislação trabalhista.

ABSTRACT

This paper aims to analyze the employer's civil liability for work-related accidents occurring in the *home office* setting, a work modality that gained prominence in the post-pandemic scenario. The study highlights that the lack of specific regulation for the *home office* creates legal gaps that may compromise worker protection. The research examines the absence of clear guidelines on employer liability and the challenges in proving the causal link between the accident and the working conditions in the home environment. Employing an inductive methodology and case analysis, the research argues that, just as commuting accidents (*in itinere*) are considered work-related accidents, accidents occurring in the *home office* should also be categorized as such, provided that the causal link and the employer's fault are proven. The relevance of this

¹ Discente do Curso de Direito da Universidade Estadual da Paraíba (UEPB), endereço eletrônico priscila.santos@aluno.uepb.edu.br

² Docente do Curso de Direito da Universidade Estadual da Paraíba (UEPB).

study lies in the need to adapt labor legislation to the new realities imposed by technological evolution and changes in work relationships, thus ensuring adequate protection for workers in the *home office*.

Keywords: Civil liability; work-related accident; *home office*; causal link; labor legislation.

1. INTRODUÇÃO

O presente artigo, intitulado “A Responsabilidade Civil do Empregador por Acidente de Trabalho em *Home office*”, tem como principal objetivo analisar a relação do acidente de trabalho em *home office* e os deveres do empregador, destacando a ausência de garantias trabalhistas devido à falta não só de regulamentação específica para esse regime de trabalho, mas, também, do seu não reconhecimento como um acidente.

O *home office* se tornou uma realidade essencial no cenário pós-pandemia, trazendo transformações significativas nas relações de trabalho, sendo um dos principais temas de discussão, todavia, a falta de regulamentação específica para esse regime expõe os trabalhadores a riscos não cobertos pela legislação atual. Assim, é essencial que os juristas estejam atentos para evitar que situações claramente caracterizadas como acidente de trabalho sejam excluídas da proteção legal apenas porque o sistema jurídico ainda permanece arcaico em face dessa evolução tecnológica.

Desse modo, sabe-se que essa lacuna jurídica pode levar a exclusão da proteção legal de acidentes de trabalho ocorridos em *home office*, ainda mais pelo fato de o trabalho acontecer longe da supervisão do empregador e sem testemunhas. Portanto, torna-se desafiador provar o nexo causal e a responsabilidade do empregador em atividades realizadas fora do ambiente empresarial, nesse contexto, questiona-se: é possível responsabilizar o empregador por acidentes de trabalho em *home office*?

Para tanto, a hipótese e resposta ao problema é afirmativa: sim, é possível responsabilizar o empregador por acidentes de trabalho ocorridos em *home office*, desde que seja demonstrado que o acidente resultou diretamente das condições de trabalho e que houve negligência ou omissão do empregador em garantir um ambiente seguro, tendo em vista que, no caso em comento, a responsabilidade do empregador é subjetiva.

Dessa forma, os acidentes ocorridos em *home office* deve ser considerados como acidentes de trabalho, assim como o acidente de percurso ('acidente in itinere') é equiparado ao acidente de trabalho, desde que sejam comprovados o nexo causal – a relação direta de causa e efeito entre o trabalho e o acidente - e a culpa subjetiva do empregador.

Vê-se então que o conceito de “acidente de trabalho” pode ser ampliado para incluir eventos ocorridos em *home office*, desde que os elementos da responsabilidade civil, como o dano, a incapacidade laborativa e a culpa do empregador, sejam devidamente comprovados.

A escolha do tema justifica-se pela observação de um caso concreto de uma operadora de telemarketing, amiga da autora, que trabalhava em *home office* em condições inadequadas, sem equipamentos ergonômicos, manutenção dos aparelhos de trabalho ou orientação sobre saúde ocupacional. Esse cenário a expunha a altos riscos de acidentes de trabalho, evidenciando a omissão e culpa do empregador.

O tema é relevante cientificamente por contribuir para o desenvolvimento de interpretações e propostas legislativas que visam preencher a lacuna na legislação sobre o *home office* - que não é regulamentado -, especialmente em relação a acidentes de trabalho. Além disso, o tema estimula o debate acadêmico e jurídico sobre a ampliação do conceito de acidente de trabalho, questionando se as mesmas garantias do ambiente físico da empresa se aplicam ao *home office*.

Outrossim, o tema é relevante socialmente por garantir que os empregados tenham segurança e saúde mesmo trabalhando remotamente, considerando que o *home office* expõe os trabalhadores a riscos muitas vezes não cobertos pela legislação atual. Além disso, desafia as empresas a adotarem medidas para promover um ambiente de trabalho seguro, como o fornecimento de equipamentos adequados. Por fim, o tema contribui para o desenvolvimento de políticas públicas que modernizam as leis trabalhistas, adaptando-as às novas formas de trabalho impulsionadas pela tecnologia e pela flexibilização das relações laborais.

Os resultados obtidos servem como um guia para os empregadores na adoção de normas de segurança adequadas para o trabalho em *home office*, garantindo um ambiente de trabalho mais seguro. Além disso, ajudam a identificar e compreender os riscos de acidentes de trabalho nessa modalidade, oferecendo informações valiosas para teletrabalhadores, profissionais do Direito e a sociedade em geral, que precisam estar cientes das responsabilidades e direitos envolvidos nesse contexto.

A pesquisa procedeu o método dedutivo, com pesquisa bibliográfica e jurisprudencial, já o método auxiliar, será o observacional, por servir de base para qualquer área das Ciências, sendo considerado o primeiro passo de um estudo. Em relação aos tipos de pesquisa, quanto aos meios de investigação, foram bibliográfica e jurisprudencial, levando em consideração a aplicação de estudos realizados através de trabalhos já publicados, tais como: livros; teses; decisões de tribunais; dissertações; e material disponibilizado na internet, além de normas jurídicas do ordenamento jurídico brasileiro. Quanto aos fins, consistiu em pesquisa exploratória, com propósito acadêmico de proporcionar maior familiaridade com o problema, com vistas a torná-lo mais explícito ou a construir hipóteses.

No que tange aos procedimentos técnicos, foram utilizadas técnicas conceituais, abarcando estudos já realizados na área e referências teóricas, consistindo em leituras de fontes primárias, fichamentos e resumos de materiais consultados e a análise de todo o material coletado. Além disso, se aplicou técnicas bibliográficas, jurisprudenciais e estruturas lógicas basilares que fundamentaram o presente artigo. No mais, este trabalho tem como público alvo os trabalhadores em *home office*, operadores do Direito e a sociedade em geral.

2. A SOCIEDADE CLÁSSICA E O SENTIDO DE TRABALHO

É crucial notar que o livro de Gênesis (2:15) da Bíblia afirma que o trabalho dignifica o homem, sendo através dele que o sustento é garantido e o progresso é alcançado. Assim, o trabalho confere valor e significado à existência humana, tornando essencial a criação de ambientes laborais seguros e dignos.

Nesse sentido, Hannah Arendt (2000) ofereceu uma contribuição significativa para a compreensão do trabalho em sua obra *“A Condição Humana”*, destacando os três pilares essenciais para entender o ser humano no século XX: labor, trabalho e ação, sendo o pilar do trabalho o foco principal nesse artigo.

Arendt distingue as atividades humanas fundamentais. O labor refere-se às atividades básicas ligadas à sobrevivência, sem exigir esforço intelectual,

representando a mera manutenção biológica do corpo humano. Por outro lado, o trabalho é o resultado de atividades destinadas a transcender a existência terrena, conferindo durabilidade e permanência aos objetos criados. Este último aspecto é fundamental na vida adulta, pois produz bens materiais duráveis para uma melhor qualidade de vida.

Entretanto, quando o ser humano não consegue criar bens materiais duráveis em um local de trabalho adequado e apropriado, ele não está trabalhando, mas sim laborando de maneira animal. Da mesma forma, ao não poder trabalhar em condições adequadas no *home office*, o empregado não consegue transcender sua existência terrena nem expressar sua individualidade, limitando-se a uma mera sobrevivência física.

Nessa esteira, é preocupante perceber que o ser humano que não trabalha, mas, sim, labora, perde, além da essência de um homem médio, o princípio não só do mínimo existencial, como também da dignidade da pessoa humana, ambos previstos na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CRFB/88).

Além disso, nesse raciocínio, o empregador também se prejudica na falta de regularidade do *home office*, uma vez que, segundo Aristóteles (2008), o prazer no trabalho aperfeiçoa a obra.

Assim, é imprescindível destacar a importância da satisfação pessoal em ter um ambiente de trabalho adequado e em conformidade com os ditames legais, haja vista a probabilidade de um resultado mal feito se torna mínima e o prazer no trabalho é concretizado, aperfeiçoando a obra.

3. ACIDENTE DE TRABALHO: CONCEITO E CONSEQUENCIAS JURÍDICAS

O trabalho em domicílio, conhecido como *home office*, nada mais é do que uma espécie do gênero “trabalho à distância”, que é assim designado porque é realizado necessariamente na moradia do empregado, abrangendo não só o trabalho realizado com recursos tecnológicos, mas também trabalhos manuais.

Nesse contexto, o termo “acidente de 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 Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, que dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social, em seu art. 19, traz o conceito de acidente de trabalho, o qual ocorre pelo exercício do labor a serviço da empresa, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho.

No entanto, esse conceito legal não se limita apenas ao art.19 da referida Lei, uma vez que as doenças ocupacionais, seja doenças profissionais, seja doenças do trabalho, equiparam-se, também, aos acidentes de trabalho. O art. 20 da Lei nº 8.213/91, que dispõe sobre os planos de benefícios previdenciários e dá outras providências, conceitua doença profissional e doença do trabalho:

Artigo 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).

Dessarte, faz-se mister uma adequada explanação sobre o que diferenciaria uma da outra, pois não é raro a confusão sobre o tema. Portanto, Sebastião Geraldo ensina que:

A doença profissional é aquela peculiar a determinada atividade ou profissão, também chamada de doença profissional típica, tecnopatia ou ergopatia. O exercício de determinada profissão pode produzir ou desencadear certas patologias, sendo que, na hipótese, onexo causal da doença com a atividade é presumido. É o caso, por exemplo, do empregado de uma mineradora que trabalha exposto ao pó de sílica e contrai a silicose.

Por outro lado, a doença do trabalho, também chamada mesopatia ou doença profissional atípica, apesar de igualmente ter origem na atividade do trabalhador, não está vinculada necessariamente a esta ou aquela profissão. Seu aparecimento decorre da forma em que o trabalho é prestado ou das condições específicas do ambiente de trabalho. O grupo atual das LER/DORT, que são lesões por esforços repetitivos e distúrbios osteomusculares, é um exemplo das doenças do trabalho, já que estas podem ser adquiridas ou desencadeadas em qualquer atividade, sem vinculação direta a determinada profissão. (Oliveira, 2024, p.637 - 640).

Dessa forma, é evidente que os diferentes impactos quanto a ocorrência de uma ou de outra categoria no caso concreto. Em resumo, a doença profissional está intimamente ligada à atividade exercida, ou seja, há uma grande probabilidade do trabalhador contrair determinada doença por causa da atividade que desenvolve. Portanto, no caso das doenças profissionais, basta comparar a doença contraída e o trabalho desenvolvido, vez que o nexo causal é presumido de forma absoluta (*juris et de jure*), inadmitindo prova em sentido contrário.

Já as doenças do trabalho possuem uma intrínseca relação com o ambiente laboral no qual está inserido o trabalhador. Eis que, segundo os arts 7º, XXII, e 225 da CRFB, surge a enorme necessidade de se manter um meio ambiente de trabalho adequado, tendo em vista a possibilidade do trabalhador contrair doenças que não estão exclusivamente relacionadas com sua atividade, mas, sim, pelas condições encontradas em seu ambiente.

Além do mais, é interessante também outro conceito de acidente de trabalho, que é o acidente *“in itinere”*, que ocorre no trajeto entre a residência do trabalhador e o local de trabalho, ou vice-versa, devendo o percurso seja habitual e direto, sem desvios significativos.

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

Art. 20, § 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. (Brasil, 1991).

Porém, 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 e concreto. Segundo Sebastião Geraldo de Oliveira, 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).

Portanto, é nesse ponto abstrato da norma que o conceito tradicional de acidente de 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, sendo, portanto, um conceito bastante versátil para uma norma ainda arcaica.

Uma prova clara dessa característica é a evolução social evidenciada pelo surgimento de novas tecnologias e formas inovadoras de prestação de serviços, bem como o *home office*, o que resultou em uma transformação completa na maneira como as atividades laborais são desempenhadas. Portanto, é essencial que os juristas estejam atentos para evitar que situações claramente caracterizadas como acidente de trabalho sejam excluídas da proteção legal apenas porque o sistema jurídico permanece arcaico e desatualizado.

Dessarte, observa-se que as iniciativas de *home office* e teletrabalho se mostram bastante fomentadoras de discussões, pelo fato não só da própria elasticidade do conceito de acidente de trabalho, como também, sobretudo, das lacunas legislativas, conforme adiante será exposto.

Outrossim, em relação às consequências jurídicas de acidente de trabalho, vê-se que podem ser amplas, afetando tanto o empregador quanto o empregado. O empregador pode ser responsabilizado civilmente caso haja comprovação de culpa ou negligência, sendo obrigado a indenizar o trabalhador por danos materiais, como despesas médicas e perda de capacidade laborativa, além de danos morais. Em atividades de risco, a responsabilidade pode ser objetiva, ou seja, o empregador responde independentemente de culpa.

Além disso, o empregado que sofre um acidente e recebe o auxílio-doença acidentário tem direito à estabilidade no emprego por 12 meses após seu retorno ao trabalho, conforme previsto na Lei nº 8.213/91. Nesse contexto, o empregado pode adquirir as LER/DORT, que são as doenças do trabalho ou doenças profissionais, como já estudado anteriormente.

Em âmbito trabalhista, o empregado pode buscar reparação por danos materiais e morais caso o acidente tenha ocorrido por negligência do empregador, como a falta de equipamentos de proteção ou condições inseguras de trabalho. Vale ressaltar que a responsabilidade criminal também pode ser atribuída ao empregador, especialmente em casos de negligência grave, podendo haver processos por lesão corporal ou homicídio culposo, dependendo da gravidade do acidente.

Administrativamente, o empregador pode ser multado caso não observe as normas de segurança no trabalho ou deixe de emitir a Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT). Além disso, durante o afastamento do empregado, os primeiros 15 dias são pagos pelo empregador, e a partir do 16º dia, o INSS assume essa obrigação, sem eximir o empregador de outras possíveis responsabilidades.

Portanto, essas consequências jurídicas visam assegurar proteção ao trabalhador acidentado e estabelecer a responsabilidade do empregador, reforçando a importância de garantir um ambiente de trabalho seguro e adequado.

4. TELETRABALHO E *HOME OFFICE*: DISTINÇÃO E O PROBLEMA DA NÃO REGULAMENTAÇÃO

O aumento do trabalho remoto trouxe à tona as modalidades de *home office* e teletrabalho, que, embora semelhantes, possuem características distintas. O *home office* pode ocorrer em regime de teletrabalho, quando há o uso de tecnologia de informação e comunicação e o preenchimento dos demais requisitos previstos na CLT. Contudo, o teletrabalho não se confunde com *home office*, uma vez que pode ser realizado em qualquer lugar e não somente na residência do empregado.

O *home office* refere-se ao trabalho realizado exclusivamente na residência do empregado, enquanto o teletrabalho pode ser executado em qualquer local fora das dependências da empresa, como cafés ou espaços de *coworking*.

No que diz respeito à regulamentação, o teletrabalho é formalmente reconhecido pela CLT desde a Reforma Trabalhista de 2017, que exige um contrato específico que defina as responsabilidades e custos relacionados ao trabalho remoto. Em contrapartida, o *home office* é uma modalidade mais flexível e informal, sem uma regulamentação específica na CLT.

Outra diferença significativa está no controle de jornada. No teletrabalho, a legislação permite que não haja controle de horário, concedendo autonomia ao trabalhador. Já no *home office*, o controle de jornada é mantido, assim como no ambiente de trabalho tradicional.

Em relação aos custos e infraestrutura, o teletrabalho requer que as condições de trabalho, incluindo a responsabilidade pelos custos, sejam formalmente definidas no contrato. No *home office*, muitas vezes se espera que o trabalhador utilize seus próprios recursos, como internet e equipamentos, sem formalização dessas responsabilidades.

As questões de segurança e saúde do trabalho também variam. No teletrabalho, o empregador deve fornecer orientações sobre a segurança do ambiente de trabalho, podendo exigir avaliações ergonômicas. Já no *home office*, as preocupações são menos rigorosas, visto que essa modalidade é frequentemente considerada uma extensão temporária do ambiente de trabalho.

Já em relação ao problema da não regulamentação do *home office*, vê-se que essa lacuna legislativa traz uma série de desafios e consequências para os empregadores e trabalhadores. Em primeiro lugar, gera insegurança jurídica, já que,

sem normas claras, as partes envolvidas ficam sujeitas a interpretações conflitantes da lei, o que aumenta a chance de litígios judiciais.

Além disso, a falta de regulamentação dificulta a fiscalização por órgãos competentes, como o Ministério do Trabalho, que enfrenta obstáculos para garantir o cumprimento das obrigações trabalhistas no contexto remoto. A ambiguidade quanto às responsabilidades, principalmente no que se refere à infraestrutura necessária para o desempenho das atividades, é outro problema.

A saúde e a segurança do trabalhador também podem ser afetadas. No *home office*, sem uma regulação específica, há riscos de problemas de saúde ocupacional, como lesões por esforço repetitivo ou condições inadequadas de trabalho (LER/DORT), o que coloca em xeque a aplicação das normas de segurança e saúde.

Por fim, a ausência de regras claras tende a aumentar o número de litígios trabalhistas, uma vez que, em muitos casos, a Justiça será chamada para definir direitos e responsabilidades de forma individualizada. Sem uma regulamentação abrangente, tanto empresas quanto trabalhadores se encontram em um cenário de incerteza e vulnerabilidade.

Assim, a regulamentação do *home office* é essencial para garantir equilíbrio e segurança nas relações de trabalho, promovendo a proteção dos direitos dos empregados, a previsibilidade das obrigações dos empregadores e um ambiente de trabalho mais saudável e produtivo.

5. A RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR POR ACIDENTE DE TRABALHO EM HOME OFFICE

Em primeira análise, o *home office*, por ser um tema não regulamentado, faz surgir lacunas causadoras de insegurança jurídica e que vêm impondo ao Judiciário o preenchimento dessas omissões na solução de conflitos concretos. Assim, sabe-se que, de acordo com o art. 157 da CLT, cabe ao empregador instruir o trabalhador sobre normas de saúde, segurança e medicina do trabalho e, também, cabe ao empregado cumpri-las, sob pena de demissão por justa causa.

No entanto, há o questionamento sobre a responsabilidade em casos de acidentes, pois se torna difícil averiguar de quem é a culpa, se foi do empregador que não instruiu o trabalhador de forma contundente ou se foi o empregado quem descumpriu com as orientações recebidas.

Além disso, verifica-se que o Poder Legislativo também não definiu como identificar se o acidente ocorreu durante a prestação do serviço, o que dificulta, ainda mais, a responsabilização. Portanto, é inegável que a legislação não foi clara no que tange aos critérios para a definição da responsabilidade do empregador, limitando-se em determinar as instruções apenas para os teletrabalhadores, nos termos do artigo 75-E da CLT, introduzido pela Lei nº 13.467/17, *in verbis*:

Artigo 75-E. O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho. Parágrafo único. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador. (Brasil, 2017).

Tal disposição, entretanto, não é esclarecedora, pois não define claramente a responsabilidade do empregador na reparação de danos decorrentes do trabalho em

home office. Porém, a falta de uma legislação específica, não pode ensejar ausência de proteção trabalhista.

Assim, enfatiza-se que a responsabilidade perante um acidente de trabalho, em *home office*, é subjetiva, sendo necessário a comprovação de culpa do empregador, conforme determinou o art. 7º, XXVIII, da CLT:

Art. 7º. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:
XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa. (Brasil, 2017).

Todavia, o empregador possui a obrigação de instruir os trabalhadores e, principalmente, fiscalizar a obediência deles às instruções, de maneira expressa e ostensiva, conforme expressa o art. 75-E da CLT e, também, a Súmula nº 289 do TST, a qual consta que o mero fornecimento de aparelhos de proteção pelo empregador não o exime do pagamento do adicional de insalubridade.

Uma das obrigações do empregador são essas: dever de informação e fiscalização; elaboração de termo de responsabilidade que deverá ser assinado pelo empregado; vistoria do local do trabalho e dever de segurança do ambiente de trabalho.

Assim, ao falhar com tais obrigações, o empregador incorre em culpa e, conseqüentemente, se torna responsável por eventual acidente de trabalho, pois embora o poder de fiscalização patronal, quanto ao fiel cumprimento e eficácia das medidas de prevenção, fique comprometido no *home office*, tendo em vista o distanciamento físico e a proteção que reveste o domicílio do trabalhador, a empresa assume inteiramente os riscos do seu negócio.

Desse modo, prova disso é o art. 2 da CLT confirmando que o empregador assume os riscos da atividade econômica, de modo que não poderá se esquivar de suas responsabilidades sob a única justificativa de que não pode controlar suficientemente as atitudes do empregado em sua residência.

Portanto, se o empregado for acometido por doença ocasionada pelo trabalho, mesmo que adquirida enquanto prestou serviços de forma remota, ainda assim lhe assistirá o direito à reparação moral e/ou material, nos termos dos arts. 186 e 927 do CC, assim como art. 7, XXVIII, da CRFB.

Assim sendo, em que pese se reconheça que o *home office* dificulta a produção de provas quanto à relação de causalidade entre os danos sofridos e a conduta do empregador, salientando que é do empregado o ônus de prova neste sentido, certo é que esses danos serão passíveis de indenização caso se comprove o nexo causal, pois a responsabilidade do empregador é subjetiva.

Em relação ao ônus da prova, primeiramente, recairá ao empregado, em regra, seja por se tratar de fato constitutivo do seu direito, seja por ter mais aptidão e facilidade para produção de prova, segundo a teoria da distribuição da carga dinâmica da prova, que foi amparada pela CLT em seu art. 818. Entretanto, algumas providências deverão ser adotadas pelo empregador, que são as obrigações supracitadas, sob pena de sua omissão acarretar a inversão do ônus da prova.

Dessa maneira, levando em consideração a prevenção da segurança e saúde do trabalhador, bem como consta no art. 157 da CLT, determina ser responsabilidade do empregador:

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. (Brasil, 2017).

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. (Brasil, 2017).

À vista disso, o empregador deve fornecer, inclusive, móveis ergonômicos para o desenvolvimento da atividade, a fim de ter um meio ambiente de trabalho sob as orientações da Norma Regulamentadora nº17 (NR-17) - computador, mesa, cadeira, apoio para os pés, pausa -, desenvolvida pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE).

Finalmente, chega-se à conclusão que o empregador deve se ater às exigências legais quanto à saúde, à segurança e ao meio ambiente de trabalho, a fim de evitar problemas com a justiça e se prevenir de uma possível reclamação trabalhista. Assim, as fatalidades no *home office* são reconhecidas como acidentes de trabalho até o limite da culpa comprovada do empregador ao descumprir com essas obrigações que foram mencionadas no decorrer deste estudo.

Além do mais, sabendo que a responsabilidade do empregador, nos casos de *home office*, é subjetiva, uma vez que urge a comprovação de culpa deste para condená-lo à indenização, fica necessário, também, comprovar o nexo de causalidade entre o incidente, o ambiente de trabalho e o comportamento do empregado.

6. BREVES CASOS CONCRETOS DE RESPONSABILIZAÇÃO DO EMPREGADOR POR ACIDENTE DE TRABALHO EM *HOME OFFICE*

O *home office*, ao mesmo tempo em que oferece uma alternativa inovadora e flexível para a realização das atividades laborais, beneficiando tanto empregados quanto empregadores, também introduz uma série de desafios complexos às relações trabalhistas. Essas relações, que já vinham sofrendo com a fragmentação e o desgaste provocados pela era digital e pela economia de dados, encontram no *home office* um novo campo de tensão e necessidade de adaptação.

Neste contexto, uma questão que tem gerado debates acalorados, tanto no Brasil quanto na Alemanha, é se um acidente ocorrido no trajeto entre a cama e a escrivaninha pode ser considerado um acidente de trabalho para fins trabalhistas e previdenciários.

Um caso emblemático ocorreu em 2018, na Alemanha, onde um funcionário, gerente de vendas, ao descer as escadas em direção ao porão, onde fica seu *home office*, escorregou e quebrou uma vértebra torácica. Ele pleiteou o reconhecimento do incidente como acidente de trabalho, argumentando que o caminho da cama até o escritório era parte do trabalho, sendo a escada o único acesso ao seu *home office*.

A fim de comprovar que estava a caminho do trabalho no momento do acidente, o trabalhador alegou que a escada na qual se acidentara só conduz ao *home office*, uma vez que todos os demais cômodos da casa ficam em um mesmo andar.

Foi comprovado também que o funcionário estava descendo as escadas, pela primeira vez naquele dia, direto para o seu local de trabalho, assim, o Tribunal Social Federal da Alemanha considerou a caminhada “como uma atividade no interesse de seu empregador”.

O Tribunal Superior reconheceu que esse trajeto era parte do percurso de trabalho e, portanto, deveria ser coberto pela previdência social, destacou-se que a escada era exclusivamente utilizada para acessar o *home office*, reforçando a ideia de que, mesmo sem sair de casa, o trabalhador estava efetivamente "a caminho" do trabalho, que, no Brasil, configura-se como acidente de trabalho em *home office in itinere*.

A causa desse acidente, portanto, foi a ausência de fiscalizar o ambiente de trabalho, uma vez que a empresa tem o dever de fiscalização, sobretudo, no *home office*, tendo em vista que é uma extensão do local de trabalho.

No Brasil, as decisões judiciais nos Tribunais Regionais do Trabalho ainda são limitadas. Contudo, o Tribunal da 24ª Região, ao julgar um Recurso Ordinário interposto por uma professora que alegou ter sofrido um acidente de trabalho, no processo de nº 0024280-79.2016.5.24.0002, proferiu o seguinte entendimento:

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 exime 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).

Corroborando o entendimento da responsabilidade subjetiva do empregador, observa-se parte da jurisprudência mansa e pacífica do TST:

Acórdão - 5ª Turma. Agravo de Instrumento. Ante a provável ofensa ao art. 7º, inc. XXVIII, da Constituição da República, dá-se provimento ao agravo de instrumento para determinar o processamento do recurso de revista. Recurso de revista - indenização por dano moral. Acidente de trabalho. Responsabilidade do empregador. A Constituição da República incluiu entre os direitos do empregado o seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa (art. 7º, inc. XXVIII). Assim, constata-se que a Constituição da República, quanto à indenização por danos material e moral, provenientes de infortúnios do trabalho, adotou a teoria da responsabilidade subjetiva do empregador. Na hipótese dos autos, a responsabilidade objetiva da reclamada pela indenização por danos

decorrentes do acidente de trabalho foi declarada pelo tribunal regional, ao atestar que “não há que se perquirir culpa ou dolo do agente, nas hipóteses em que a atividade desenvolvida pela empresa tenha sido concausa para o surgimento/agravamento da doença” (fls. 163). Dessa forma, consoante o quadro expresso pelo tribunal regional, não tendo sido demonstrada a ocorrência de culpa da reclamada para o surgimento do dever de indenizar, deve ser afastada a condenação ao pagamento de indenização por danos morais. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento. (Vistos, relatados e discutidos estes autos de recurso de revista nº TST-rr-110/2002-341-05-40.9 (convertido do agravo de instrumento de mesmo número), em que é recorrente Bahiana distribuidora de gás Ltda e recorrido João Pedro Ribeiro.

Dessa forma, vê-se que o entendimento sobre o dever de proteção ao empregado, independentemente do local de trabalho, é essencial para a adaptação das relações trabalhistas ao contexto do *home office*. Assim, a responsabilidade civil do empregador é amplamente influenciada pela necessidade de assegurar um ambiente seguro e saudável, mesmo fora das instalações físicas da empresa.

Esse compromisso reflete não apenas uma exigência legal, mas também uma prática alinhada com os princípios de dignidade e respeito ao trabalhador. Portanto, observa-se que a evolução jurisprudencial busca consolidar a responsabilidade do empregador ao garantir que os direitos dos empregados em *home office* sejam equiparados aos dos trabalhadores presenciais, promovendo um ambiente laboral mais justo e inclusivo.

7. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em relação aos principais achados, a pesquisa destacou aspectos essenciais sobre a responsabilidade civil do empregador em acidentes de trabalho no regime de *home office*. Primeiramente, observou-se que a ausência de regulamentação específica gera lacunas jurídicas que afetam a proteção dos trabalhadores. Segundamente, constatou-se que, assim como os acidentes de percurso são considerados acidentes de trabalho, os acidentes em *home office*, desde que comprovados o nexo causal e a culpa do empregador, também devem ser reconhecidos como tal.

Faz-se mister enfatizar que os acidentes ocorridos no *home office* devem ser tratados com a mesma seriedade que os acidentes em ambiente empresarial, expandindo o entendimento jurídico tradicional para incluir essa modalidade de trabalho na proteção trabalhista.

Em relação ao retorno científico, ao propor essa ampliação do conceito de acidente de trabalho, o estudo contribui não só para a evolução das normas trabalhistas - adaptando o Direito do Trabalho às novas realidades laborais - e para a segurança jurídica de milhões de trabalhadores que atuam remotamente, trazendo segurança tanto para empregados quanto para empregadores. Desse modo, diante da pergunta central deste estudo - se é possível responsabilizar o empregador por acidentes ocorridos em regime de *home office* -, a resposta se revelou afirmativa, mas condicionada à comprovação de que o acidente decorreu diretamente das condições de trabalho.

Portanto, este trabalho oferece uma análise jurídica detalhada sobre as lacunas legislativas existentes e propõe a ampliação do conceito de acidente de trabalho. Assim, ao preencher essa lacuna, a pesquisa fornece uma base sólida para a interpretação e aplicação das normas trabalhistas em casos que envolvem o *home*

office, incentivando futuras discussões acadêmicas e possíveis atualizações legislativas.

Nesse contexto, esta pesquisa pode fazer a diferença na vida das pessoas de várias maneiras, eis como ela pode impactar nos seguintes pontos: proteção ao trabalhador; conscientização dos empregadores; influência nas políticas públicas e melhoria na qualidade de vida.

Ao escrever este TCC, alguns desafios importantes surgiram, assim, um dos maiores obstáculos ao longo do trabalho foi a ausência de uma regulamentação específica para o *home office* no ordenamento jurídico brasileiro, especialmente no que diz respeito à responsabilidade civil do empregador em caso de acidentes. Isso exigiu uma análise mais cuidadosa de jurisprudências e a comparação com outras situações de trabalho, como o acidente *in itinere*.

Ademais, a dificuldade de acessar dados concretos sobre acidentes em *home office* também complicou a busca por informações estatísticas e evidências empíricas. Recomenda-se, então, para que trabalhos futuros utilizem mais estudos de casos e dados quantitativos sobre o *home office*, buscando a colaboração de empresas ou sindicatos, isso pode enriquecer a pesquisa e fornecer uma base empírica mais robusta para conclusões.

Além disso, houve a dificuldade na pesquisa jurisprudencial, vez que a escassez de decisões judiciais específicas sobre a responsabilidade civil em *home office* exigiu uma abordagem mais exploratória, com foco em analogias a acidentes de trabalho convencionais. Encontrar decisões relevantes que tratassem do *home office* foi mais complicado, dado que o tema é relativamente novo. Recomenda-se, então, a busca por jurisprudência não apenas o Brasil, mas também países que têm regulamentações mais avançadas sobre o teletrabalho e o *home office*, como Alemanha e França.

Por fim, vê-se que independentemente do ambiente em que é realizado — seja no escritório tradicional ou em casa —, deve sempre garantir a segurança e os direitos do trabalhador, uma vez que o fato de o local da prestação de serviços ser o domicílio do empregado, não desobriga o empregador de zelar pela saúde dos trabalhadores, porque a lei lhe atribui diversos deveres atinentes a higiene, segurança e saúde de seus empregados, não importando onde o trabalho é realizado.

Desse modo, o que se deve levar deste estudo para a vida é a consciência de que as relações de trabalho estão em constante evolução, e com essa mudança vêm novas responsabilidades, tanto para o empregador quanto para o empregado.

Para os empregadores, entende-se que, mesmo no regime de *home office*, é necessário cuidar da saúde e segurança dos funcionários, adotando medidas preventivas adequadas e garantindo o cumprimento de suas obrigações legais. Por outro lado, para os trabalhadores, o estudo reforça a importância de conhecer os seus direitos e buscar proteção, mesmo em ambientes de trabalho remotos.

Finalmente, do mesmo modo que prevê os direitos fundamentais constitucionais, a lição principal é que o trabalho deve ser digno, seguro e protegido, não importa onde ele aconteça, e que as normas jurídicas devem acompanhar as transformações da sociedade, garantindo justiça e bem-estar a todos os envolvidos.

REFERÊNCIAS

ARENDRT, Hannah. **A condição humana**. 10. ed., Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2000.

ARISTÓTELES. **Política**. 61. ed., São Paulo: Martin Claret, 2008.

BÍBLIA. **Sagrada Bíblia Católica**: Antigo e Novo Testamentos. Tradução de José Simão. São Paulo: Sociedade Bíblica de Aparecida, 2008.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição**: República Federativa do Brasil. Planalto Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 19 nov. 2023.

_____. **Decreto – 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: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm>. Acesso em: 19 nov. 2023.

_____. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Planalto. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm>. Acesso em: 19 out. 2023.

_____. **Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), Brasília, DF. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 19 nov. 2023.

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. 18. ed., São Paulo: LTr, 2019.

Economia compartilhada: **O que é e 6 exemplos na prática**. Athon Blog, 2020. Disponível em: <https://athonedu.com.br/blog/economia-compilhada/>. Acesso em: 04 set. 2024.

Editora Visão Oeste. **A importância da segurança do trabalho**: da Grécia Antiga à atualidade. Disponível em: <<https://www.visaoeste.com.br/a-importancia-da-seguranca-do-trabalho-da-grecia-antiga-a-atualidade/>>. Acesso em: 18 nov. 2023.

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/>>. Acesso em: 19 set. 2024.

FINCATO, Denise. **Saúde, higiene e segurança no teletrabalho**. Revista Brasileira de Direitos Fundamentais & Justiça, v. 3, n. 9, p.101-123, 2009. Disponível em: <<http://dfj.emnuvens.com.br/dfj/article/view/467>>. Acesso em: 07 out 2024.

FINCATO, Denise. **Teletrabalho na reforma trabalhista brasileira**. Revista eletrônica [do] TRT da 9a Região. Curitiba, PR, v. 8, n. 75, p. 58-72, fev. 2019. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/152290>. Acesso em: 27 set. 2024.

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: 18 out. 2023.

KITANISHI, Bruna Oliveira Sousa. **As faces do teletrabalho e uma análise do controle de jornada à luz da lei nº 13.467/2017.** Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. Campinas, São Paulo, n. 54, p. 283-300, jan./jun. 2019. Disponível em: <<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/169172?show=full>>. Acesso em: 07 set 2024.

LE MOS, Maria Cecília de Almeida Monteiro. (2018). **O dano existencial nas relações de trabalho intermitentes:** reflexões na perspectiva do direito fundamental ao trabalho digno. Brasília. 318 f. Tese de Doutorado. Orientação: Gabriela Neves Delgado. Faculdade de Direito, Universidade de Brasília. Disponível em: <[https://repositorio.unb.br/bitstream/10482/34531/1/2018_MariaCec% c3% adliadeAlmeidaMonteiroLemos.pdf](https://repositorio.unb.br/bitstream/10482/34531/1/2018_MariaCec%c3%adliadeAlmeidaMonteiroLemos.pdf)>. Acesso em: 07 set 2024.

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

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional.** 7. ed., São Paulo: LTr, 2007.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional.** 15. ed. São Paulo: LTr, 2024. 1008 p.

PINTO, Vanessa de Andrade. **Quais são os requisitos para reconhecer o vínculo empregatício?** Disponível em: <<https://aepadvogados.net/direito-do-trabalho/requisitos-para-reconhecer-o-vinculo-empregaticio>>. Acesso em: 15 out. 2024.

RAMALHO, Maria do Rosário. **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. 2024.

SILVA, Mariana. **Acidente de trabalho durante o home office:** qual a responsabilidade da empresa e o que entende a Justiça do Trabalho? JusBrasil, 2023. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/artigos/acidente-de-trabalho-durante-o-home-office-qual-a-responsabilidade-da-empresa-e-o-que-entende-a-justica-do-trabalho/833541309>>. Acesso em: 8 out. 2024.

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. 2024.

Revista Migalhas. **Na Alemanha, queda em *home office* configura acidente de trabalho.** Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/quentes/356919/na-alemanha-queda-em-home-office-configura-acidente-de-trabalho>>. Acesso em: 30 set. 2024.

AGRADECIMENTOS

Os anos vividos na universidade não se resumem apenas a “anos de universidade”, mas, de vida. Aprendi essa lição e tantas outras enquanto respirei história, durante esses 5 anos e 6 meses, nas salas do Centro de Ciências Jurídicas - CCJ, na Faculdade de Direito de Campina Grande. E, quando parece não ter mais fim, eis que estou a um passo da despedida.

Difícil dizer se é sorte ou destino, mas, certamente, é um privilégio poder contar com a família que tenho. Agradeço, principalmente, à minha mãe, pela paciência e incentivo de sempre, que contribuiu para que eu me dedicasse em dobro nos estudos; ao meu pai, que sei que sempre posso contar; aos meus tios, Sânio; Márcia e Fagner e à minha avó, “vovozinha” Nena, por todo amor, cuidado e carinho.

Como há paixão em toda grande história, agradeço, também, às coincidências da vida pelo encontro com Lucas, meu namorado, que me faz feliz e me ajudou bastante no período universitário.

Além disso, agradeço a todos os amigos que se fizeram presentes nessa trajetória e, em especial, à Keith, pessoa mais rara que já conheci e que está comigo nos meus melhores e piores momentos.

Prestes a iniciar o último ano da faculdade, descobri que nunca é tarde para começar algo novo, afinal, o sol nasce todos os dias e como disse o escritor e poeta Fernando Pessoa: “Tudo vale a pena quando a alma não é pequena”, assim, agradeço ao meu bom Deus por não ter desistido.

Um dos meus maiores medos durante a faculdade era não ter estagiado, precisei trabalhar cedo e eu não participava das seleções de estágio por pensar que não seria capaz de ser aprovada, dessa forma, eu me autossabotava sempre.

Mas, no meu último ano de curso, não desisti de mim e passei em segundo lugar para o estágio no MPT; em primeiro lugar no TJPB e no PROCON; no IPSEM; na DPU e em escritórios de advocacia, além da grande e sonhada aprovação de primeira na OAB no 9º período. Meu muito obrigada a mim, à Priscila, que mesmo com medo, não desistiu de seus sonhos, afinal, os passos mais firmes são dados com as pernas tremendo.

Por fim, mas não menos importante, agradeço aos professores Sérgio Cabral dos Reis, pelas sugestões valiosas e por ter acolhido minha proposta e me orientado na elaboração de um trabalho do qual me orgulho profundamente; Maria Cezilene Araújo de Moraes e Matheus Figueiredo Esmeraldo, pelo compromisso e pelo tempo investido. Foi uma honra e um privilégio contar com a participação de profissionais tão competentes e inspiradores, obrigada por fazerem parte dessa etapa tão significativa da minha formação.