

TELETRABALHO/HOME OFFICE: RISCOS QUANTO AS CONDIÇÕES DE TRABALHO, IMPACTOS E RESPONSABILIDADES DOS EMPREGADORES

Marcelo Fernandes Alves¹

Lincoln Zub Dutra²

RESUMO

A presente pesquisa teve como problema de pesquisa o seguinte questionamento “Quais são as responsabilidades do empregador diante das condições, risco expostos e seus impactos na saúde e segurança dos trabalhadores na modalidade de teletrabalho/home office?”. A hipótese inicial foi segundo o qual a responsabilidade do empregador a saúde e segurança dos trabalhadores da modalidade de teletrabalho/*home office*, esse possui a responsabilização civil objetiva, quando não cumpre a sua obrigação de fazer (inexecução culposa de obrigação), tanto para o contrato e acidentes de trabalho. Utilizou-se a metodologia dedutiva, o método de procedimento foi o monográfico, tendo sido realizada uma pesquisa bibliográfica e documental. Concluiu-se que a responsabilidade do empregador quanto a saúde e segurança dos teletrabalhadores/*home office* é de responsabilidade civil objetiva, quando não cumpre a sua obrigação de fazer, decorrente da inexecução culposa de obrigação, visto que os riscos da atividade econômica desenvolvida pela empresa e os riscos advindos do empreendimento, quando não houver exercício de atividade lucrativa são do empregador.

¹ Bacharel em Direito pelo Centro Universitário Católica de Santa Catarina.

² Pós Doutorando em Direito pela Universidade Federal de Santa Catarina - UFSC (2022/2023). Pós doutor em Direitos Humanos, Direitos Sociais e Direitos Difusos pela Universidade de Salamanca/ESPANHA (2021/2022). Doutor em Direito pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná (PUC/PR). Mestre em Direitos Fundamentais e Democracia pelo Centro Universitário Autônomo do Brasil – UNIBRASIL. Pós-graduado em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná (PUC/PR). Pós-graduando em Direito Tributário pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (PUC/RS). Graduado em Direito pela Universidade Católica do Paraná (PUC/PR). Professor e Coordenador do Curso de Direito na Universitário na Universidade Católica de Santa Catarina. Coordenador da pós-graduação em Direito do Trabalho da Universidade Católica de Santa Catarina. Professor convidado em programas de pós-graduação. Escritor e Coordenador de obras jurídicas.

PALAVRAS-CHAVES: Teletrabalho/home office. Saúde e Segurança. Responsabilidade Empregador.

1. INTRODUÇÃO

Os avanços tecnológicos das últimas décadas, principalmente as inúmeras inovações tecnológicas nas áreas das telecomunicações, informática, internet e na linguagem digital tem provocado mudanças globais significativas nas relações sociais bem como nos meios de produção de bens e serviços.

Diante deste contexto dos impactos das inovações tecnológicas na sociedade, a organização e as relações do trabalho vêm sofrendo alterações, possibilitando novas formas de relações laborais entre empregadores e empregados.

Nesse sentido, destacam-se o teletrabalho/*home office* ou trabalho remoto ou à distância, os quais são realizados fora do ambiente físico do empregador, em grande maioria realizadas no próprio domicílio do empregado, podendo ocorrer de forma integral ou periódica, utilizando-se do uso laboral de computadores, *tablets*, *smartphones*, internet, etc. Inicialmente o teletrabalho/*home office* era aplicado aos profissionais ligados à área de tecnologia da informação e informática, com a decretação da epidemia do coronavírus (COVID-19), com as medidas de isolamento social e quarentena, onde as pessoas foram recomendadas ou obrigadas a permanecerem em seus domicílios, os empregadores aderiram ao teletrabalho/*home office*, com o objetivo a manutenção econômica e a continuidade da prestação dos serviços.

Essa nova modalidade de trabalho já era uma realidade mundial e uma tendência no Brasil antes da COVID-19, com a respectiva crise sanitária ganhou destaque e alternativa para a solução, com a decretação do fim epidemia da COVID-19 o teletrabalho/*home office* torna-se uma nova realidade

sendo aplicada nas mais diversas áreas laborais, merecendo uma atenção especial dos legisladores.

A pesquisa partiu do seguinte problema: Quais são as responsabilidades do empregador diante das condições, riscos expostos e seus impactos na saúde e segurança dos trabalhadores na modalidade de teletrabalho/*home office*?

A escolha do tema sobre quais são as responsabilidades do empregador quanto a saúde e segurança dos empregados no regime de teletrabalho/*home office*, decorre do tratamento ao tema dado a matéria pela reforma trabalhista através da Lei nº 13.467/2017, limitando-se apenas no dever do empregador de instruir os seus empregados de maneira expressa e ostensiva quanto aos cuidados e precauções que devem tomar quanto a saúde e segurança. Entretanto, aos empregados a obrigação de assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir todas as instruções dados pelo empregador quanto a saúde e segurança, de certa maneira transferindo a responsabilidade de evitar doenças e acidentes de trabalho dos empregadores aos empregados.

Diante das diversas particularidades da modalidade do teletrabalho/*home office*, onde os trabalhadores estão expostos a diversos riscos de acidente e doenças ocupacionais essa última físicas e psicológicas. Sendo a Reforma Trabalhista omissa, superficial ou ainda obscura da vinculação legal do empregador quanto ao dever de prevenir doenças e acidentes de trabalho no contexto do teletrabalho, principalmente por envolver diretamente o direito fundamental do trabalhador à redução dos riscos inerentes ao trabalho.

Sendo assim, será trabalhado com a hipótese segundo o qual a responsabilidade do empregador a saúde e segurança dos trabalhadores da modalidade de teletrabalho/*home office*, esse possui a responsabilização civil objetiva, quando não cumpre a sua obrigação de fazer (inexecução culposa de obrigação), tanto para o contrato e acidentes de trabalho.

Dessa maneira, o objetivo geral aqui apresentado consistem em analisar quais são as responsabilidades do empregador diante das condições de trabalho, os riscos laborais expostos e seus impactos na saúde e segurança dos trabalhadores na modalidade de teletrabalho/*home office*. Da mesma forma, pode-se dizer ainda que os objetivos específicos consistem em identificar as condições de trabalho e os riscos expostos aos trabalhadores da modalidade de teletrabalho/*home office*; analisar os impactos na saúde e segurança dos trabalhadores expostos as condições de trabalho e os riscos expostos aos trabalhadores da modalidade de teletrabalho/*home office* e avaliar as legislações aplicadas e a responsabilidade dos empregadores quanto as condições de trabalho, riscos expostos e impactos a saúde e segurança dos trabalhadores da modalidade de teletrabalho/*home office*.

Quanto a metodologia desenvolvida desse artigo acadêmico, foi utilizado o método dedutivo por meio da investigação, observação dos fatos e fenômenos relacionados aos temas propostos do “teletrabalho”, “*home office*”, “riscos e condições”, “saúde e segurança” e “responsabilidade do empregador”. Para tanto, o método de procedimento da pesquisa foi monográfico, sistemático e completo dos fenômenos sobre os temas propostos.

Quanto as técnicas de pesquisa, do ponto de vista de sua natureza foi básica, referente ao ponto de vista da sua forma de abordagem ao problema foi qualitativa e por último quanto ao ponto de vista dos objetivos foi por meio de pesquisas bibliográfica com os temas propostos, sendo selecionados diversos documentos dentre os quais: artigos, artigos de revistas, seminários, congressos, monografias, dissertações e teses.

Nesse sentido, o artigo abordará sobre: teletrabalho/*home office*: história, definições, modalidades, vantagens e desvantagens, de forma breve apresentar um contexto histórico, trazendo das definições entre as duas modalidades, bem como as suas vantagens e desvantagens; as legislações aplicadas do teletrabalho/*home office*, em seguida a análise das legislações

aplicadas as modalidades do teletrabalho/*home office*; os riscos e condições expostas aos trabalhadores do teletrabalho/*home office*, seus impactos a saúde e segurança e as responsabilidades do empregador, por último, a mitigação dos riscos e condições expostas aos trabalhadores, seus impactos a saúde e segurança e as responsabilidades legais dos empregadores.

2. TELETRABALHO/HOME OFFICE: HISTÓRIA, DEFINIÇÕES, MODALIDADES, VANTAGENS E DESVANTAGENS

Nessa primeira seção do artigo, serão apresentados e analisados um breve contexto histórico de alguns marcos históricos relevantes para a transformação da relação do trabalho, na sequência apresentar as definições e conceitos do teletrabalho e *home office*, e por último demonstrar as principais vantagens e desvantagens do teletrabalho/*home office*.

2.1 DA HISTÓRIA

Em um breve contexto histórico, podemos destacar como marco histórico a transformação da relação do trabalho antes e depois a revolução industrial.

Nas fases anteriores a Revolução Industrial, segunda metade do século XVIII, idades média e moderna, onde o trabalho era caracterizado pelo modo de servidão e escravidão, onde os trabalhadores laboravam com o único objetivo de sua sobrevivência e de sua família, ou seja, na economia de subsistência, permanecendo a critério do trabalhador o que, como, quando e o ritmo de produzir/plantar seus próprios alimentos. Dessa maneira o trabalhador era dono o seu tempo, não existindo separação entre o local de trabalho e o familiar. Após a Revolução Industrial, final do século XVIII, através do advento da indústria, da implementação de novos processos de fabricação e produção,

possibilitou uma grande inovação e mudança radical em todo o sistema de produção em toda a Europa e posteriormente em todo o mundo. Alterando radicalmente a relação de trabalho, agora o trabalhador não labora mais no local familiar e sim na indústria, ficando agora a critério da mesma o que produzir, como, quando e o ritmo da produção, dessa forma o trabalhador passa a não ser mais o dono do seu tempo, existindo uma separação do local de trabalho e o familiar, permanecendo o objetivo do trabalho a sua sobrevivência e de sua família. Vindo posteriormente o nascimento do Direito do Trabalho, reagindo as consequências da Revolução Industrial, com o objetivo de atribuir limites e controle ao sistema econômico e acrescentar medidas de civilidade (FALCÃO; BIZOCCHI, 2020).

Outro marco histórico de grande relevância, trata-se do desenvolvimento tecnológico ocorrido nas últimas décadas, dentre os quais as telecomunicações, internet a linguagem digital, das quais exercem grande importância e relevância na comunicação global (MENDES; HASTENREITER; TELLCHEA, 2020).

Há que citar, também as tecnologias da informação e comunicação (TIC), foram fundamentais para as transformações na geração, no processamento e na transmissão da informação, bem como, de forma ágil e instantânea. Dessa forma possibilitando a redução da necessidade de mobilidade, dispensando-se a necessidade do contato presencial para a efetivação da comunicação, trazendo importantes transformações na organização social e do trabalho (MENDES; HASTENREITER; TELLCHEA, 2020).

Frente a isso, as TIC's proporcionaram grandes mudanças como as pessoas passaram a enxergar e lidar com o tempo e espaço, com o advento da internet proporcionou uma flexibilização das relações, afetando diretamente a área do trabalho, surgindo novas modalidades de trabalho, extinguindo outras, todas mediadas pelas TIC's, possibilitando o acesso e o exercício laboral em

diferentes locais costumeiros ocupados pelos trabalhadores (MENDES; HASTENREITER; TELLCHEA, 2020).

Verifica-se, atualmente, outro marco histórico de extrema relevância trata-se da Indústria 4.0, tecnologia que possibilita a criação de redes globais, sistemas ciberfísicos, incorporando máquinas, sistemas de armazenamento, linhas de produção, que compartilham e trocam informações de forma autônoma utilizando-se da Internet das Coisas (IoT) (SANTANA et al., 2021).

Nesse sentido, a Indústria 4.0 que vem modificando os sistemas de produção, transformando o tempo, a economia analógica em digital, incorporando as seguintes características: a irrelevância da localização geográfica, o papel fundamental das plataformas, a importância dos efeitos de rede e o uso de *big data* (ROMERO, 2020).

Esse marco tecnológico da Indústria 4.0, demonstrado pela experiência histórica, não causa o desemprego de longa duração, mas sim o favorecimento da expansão do emprego em decorrência de atividades colaterais, podendo decorrer de atividades formais ou informais (ROMERO, 2020).

Nessa perspectiva, a Indústria 4.0 deve compreender um alto grau de Justiça Social, que futuramente deveriam abranger no mínimo três dimensões: justiça comercial internacional, justiça nas alianças econômicas e justiça da divisão do trabalho (ROMERO, 2020).

Pode-se afirmar, então que não existe um consenso na definição de teletrabalho nas literaturas nacionais e internacionais, ambas se utilizando de termos distintos para se referir a mesma conjuntura de trabalho (MENDES; HASTENREITER; TELLCHEA, 2020).

Desse breve contexto histórico, conclui-se que com o atual desenvolvimento tecnológico aplicados ao trabalho (TIC's, Indústria 4.0, IoT, Big Data, etc), vem proporcionando novas relações entre empregadores e empregados, principalmente quanto ao local onde se dá essa relação, onde efetivamente o trabalho é prestado/executado, podendo agora ocorrer em sua

residência, seu local familiar, um retorno ao passado antes da Revolução Industrial, ou ainda em qualquer local, exigindo uma atenção especial principalmente quando as relações entre empregador, empregado e familiares.

2.2 DO TELETRABALHO

Nesse sentido, faz-se apropriada a definição de Teletrabalho, no sentido restrito pode ser denominado como trabalho a distância com a utilização de TIC's, todavia em sentido amplo, muitos doutrinadores/autores se referem a definição conforme a Organização Internacional do Trabalho (OIT), relacionando com as seguintes características: o local/espço de trabalho, horário/tempo de trabalho (integral ou parcial), tipo de contrato (trabalho assalariado ou independente), competências requeridas (MENDES; HASTENREITER; TELLCHEA, 2020).

Ampliando a discussão sobre a definição de teletrabalho, citam-se ainda, as seguintes definições relevantes para os autores: Segundo Nilles (1988) – refere-se a substituição parcial ou total do trajeto duas vezes diariamente para o trabalho, com uso de telecomunicações e computadores/plataformas digitais, conforme Van Sell e Jacobs (1994) – define-se pelo uso de computadores/plataformas digitais e equipamentos de telecomunicações, laborando-se em casa ou em local remoto, um ou mais dias por semana, dito de outra forma por Illegems e Verbeke (2004) – trata-se de trabalho devidamente remunerado, fora no escritório principal (casa, filial, ou qualquer estação remota de trabalho) por pelo menos um dia da semana, sob a ótica de Rosenfield e Alves (2011) – é definido como trabalho realizado à distância com uso de TIC's (MENDES; HASTENREITER; TELLCHEA, 2020).

Aponta-se agora outras peculiaridades, existem ainda diversas modalidades de teletrabalho, devido a sua flexibilidade, identificando seis modalidades distintas, conforme seguem:

i) trabalho em escritórios satélites: trabalhos executados em unidades pertencentes a uma organização central; ii) trabalho em telecentros ou telecottages: trabalhos realizados em unidades regionais ou localizadas próximos das residências dos trabalhadores, disponibilizando postos de trabalho para empregados de uma ou várias organizações ou para a realização de serviços telemáticos; iii) trabalho móvel: trabalho realizado fora da sede da empresa e da residência do trabalhador, utilizando-se de viagens, trabalho de campo e até serviços realizados nas instalações dos clientes; iv) trabalho em empresa remotas: trata-se do trabalho realizado em *callcenters* ou *telesserviços*, onde as empresas fixam um escritório satélite, ou subcontratam empresas de outras regiões com mão-de-obra mais barata;[...] vi) *home office*, *homework*, *home-based work*, *small office* ou, em português, trabalho em domicílio: trata-se dos trabalhos realizados na residência do trabalhador.(MENDES; HASTENREITER; TELLCHEA, 2020, p.164).

Um outro conceito abordado por este autor descreve o trabalho remoto está diretamente associado a informatização do escritório, também denominado *telecommuting*, que decorre da ausência/desnecessidade de viajar para o local habitual de trabalho, deslocamentos físicos (casa-trabalho-casa), utilizando-se das tecnologias/informática/sistemas como potenciais instrumentos para desenvolver o seu trabalho mesmo de outro local (MENDES; HASTENREITER; TELLCHEA, 2020).

Percebeu-se, da mesma forma, que outros autores definiram o teletrabalho como um fenômeno em movimento, ou seja, toda a evolução tecnológica aprimora-se ainda mais como a intensidade do tempo (URZE; BARROSO; GOMES, 2003).

A tecnologia de informação e comunicação contribuem para o alcance de meios mais alternativos prática, trazendo consigo a interação de vários setores organizacionais, conectando cultura, sociedade, profissionais, oportunidades de empregos, adaptando e transformando a forma de trabalho virtual que mais vem crescendo no mundo. (URZE; BARROSO; GOMES, 2003)

Evidente que o teletrabalho traz em sua estrutura uma nova forma de organização, de procedimentos, e principalmente de gestão, pois o fator supervisão e controle dos trabalhadores se modificaram, se comparados com a

gestão tradicional de supervisão presencial e diária, motivo pelo qual as TIC's exercem um papel fundamental nessa nova estrutura, denominada teletrabalho (URZE; BARROSO; GOMES, 2003).

A comissão europeia define teletrabalho como um método de organizar e/realizar o trabalho, onde o tempo de trabalho do empregado que está a distância dos escritórios/sede da empresa se realiza pelo meio do uso da tecnologia da informação, tecnologia da transmissão de dados, de modo particular com o uso da internet (GUNTHER, 2020).

Outro aspecto relevante é que o teletrabalho é uma ferramenta de integração social dos deficientes e pessoas com necessidades especiais ao mercado de trabalho, agregando-lhes qualidade de vida, já que não necessitam deslocar-se de suas residências para os locais de trabalho, evitando as dificuldades de locomoção característicos das grandes cidades, e ainda integrando a lei de cota das organizações (LUNA, 2014).

O teletrabalho também é uma forma de integrar o deficiente (ou pessoa com necessidades especiais) no mercado de trabalho, propiciando-lhe qualidade de vida, já que não precisará se deslocar e enfrentar as dificuldades de locomoção nas grandes cidades, cumprindo também a lei de cotas nas organizações (LUNA, 2014 apud MELLO, 2011).

Tem-se assim o ponto de partida para a compreensão da definição do teletrabalho, como o trabalho realizado a distância, com uso de TIC's principalmente com o uso e aplicação da internet, realizado fora da sede da empresa, definição essa em constante evolução juntamente com o desenvolvimento das novas tecnologias da informação e comunicação.

2.3 DO HOME OFFICE

O conceito de *home office* pode ser definido como um dispositivo de gestão do tempo e do espaço que passa a ser utilizado por teletendimento ou

televentas, quanto por ocupações como a compreendida pelos trabalhadores digitais (OLIVEIRA, 2017).

Há que se citar, também, que o *home office* é compreendido como uma gestão que estimula os trabalhadores a organizar o seu tempo, suas atividades diárias, aliadas para que o domínio da estrutura familiar não interfira no desenvolvimento do trabalho (OLIVEIRA, 2017).

De um modo geral o *home office* tem relação direta como uma modalidade de organização de tempo e espaço, uma modalidade de ganhos de liberdade e autonomia, que tem relação direta com a produtividade e controle da intensificação deste trabalho online (OLIVEIRA, 2017).

Dito de outra forma, o *home office*, pode ser realizado de forma online ou off-line, quando referido ao uso de TIC's, caracterizando-se pela inserção em um local, sem definições e tamanhos específicos, localizado dentro da residência do trabalhador, sendo opcional o uso de TIC's. Ressalta-se que a especificação de *home office* é exclusivamente de uso em local residencial, ainda que compartilhado por outros moradores. Tais atividades laborais detém horários determinados de forma mais ou menos flexíveis, de origem profissional, sejam elas de empresários, autônomos, públicos ou ligada a uma organização privada, como exemplo as relacionadas a prestação de serviços (RAFALSKI; ANDRADE, 2015).

O *home office* é considerado como meio de trabalho eficiente e viável, classificado como modelo adaptado aos avanços tecnológicos e proporciona tanto ganhos quanto perdas aos empregados e empregadores, sendo um modo de trabalho amplamente aplicado no futuro (RAFALSKI; ANDRADE, 2015).

Frente a isso, o *home office* é definido como forma de flexibilização, compreendendo três dimensões: o local de trabalho, não existe agora apenas um único local de trabalho mas diversos locais, onde o trabalhador poderá exercer suas atribuições, a flexibilização do horário/tempo de trabalho, que o

trabalhador tenha que se dedicar as suas atribuições, os meios de comunicações, instrumentos pelos os quais os dados e informações podem ser utilizados através de e-mails, internet, redes sociais, telefones, se utilizando das TIC's (LUNA, 2014).

Por sua vez, o *home office* possui como característica que sua prestação de serviço seja desempenhada na casa do trabalhador (OIT,2020), verifica-se que a Convenção nº 177 da OIT sobre o trabalho em domicílio (não ratificada pelo Brasil), conceitua que o trabalho em domicílio é aquele desempenhado em sua casa ou em outros locais que escolha, distintos das dependências do empregador. Da mesma forma a própria OIT na referida convenção, define o domicílio a um local de escolha do próprio trabalhador, não necessariamente o seu efetivo domicílio (FELICIANO; PASQUALETO, 2020).

Trazendo a discussão para o contexto atual, vale dizer que, individualmente com redução da liberdade e da mobilidade oportunizara a implantação generalizada das formas de teletrabalho e do *home office* nos sistemas produtivos. Agregando dessa maneira novos modelos de convívio familiar, social e trabalho (FELICIANO; PASQUALETO, 2020).

Sendo importante destacar que toda essa aplicação do teletrabalho e *home office*, derivou-se de uma necessidade decorrente da epidemia mundial ocorrida no ano de 2019 (COVID-19), sendo necessária a estruturação de modelo políticos e legais proporcionando uma eficácia econômica, social, de proteção a saúde e segurança e aos recursos da natureza (ROBORTELLA; PERES, 2020).

Ao longo da análise realizada acima percebe-se que, em decorrência da pandemia da COVID-19, causando um colapso sanitário, impactando diretamente na economia e no trabalho mundial, provocando um isolamento mundial das pessoas e dos trabalhadores. Vindo o teletrabalho e o *home office* tornar-se a principal e eficaz alternativa de muitas empresas e órgãos públicos

proporcionando a manutenção de suas funcionalidades, sendo elas essenciais ou não (ROBORTELLA; PERES, 2020).

Tem-se, a partir do que foi exposto acima, que uma das características do trabalho e da humanidade passou a ser digital, sendo necessário limitar o uso indiscriminado das novas tecnologias (TIC's), com o propósito de garantir o direito à desconexão do trabalho, protegendo a saúde mental, os direitos fundamentais tais como o lazer, descanso, saúde e convívio social dos trabalhadores (ROBORTELLA; PERES, 2020).

Dessa revisão teórica, concluiu-se que, o Estado deve estabelecer políticas públicas com propósito de ampliar e acolher critérios e prioridades levando em conta a multiplicidade das necessidades sociais e laborais, contudo observando-se, sobretudo, os ditames da Constituição Federal e Legislação e Normas aplicáveis ao contexto do teletrabalho e *home office* (SCALZILLI, 2020).

Pode-se afirmar, então de uma forma resumida que o *home office* e o trabalho realizado pelo empregado em sua residência, onde seja possível a realizações de suas atribuições profissionais fora da sede da empresa, através do uso das TIC's com aplicação da internet.

2.4 DAS VANTAGENS E DESVANTAGENS DO TELETRABALHO/HOME OFFICE

Analisando as vantagens e desvantagens do teletrabalho/*home office*, temos uma divisão inicial sobre os aspectos psicossociais, as questões sociais e a sociedade.

Primeiramente referindo-se ao contexto do trabalhador dos aspectos psicossociais temos.

Quanto ao local de trabalho podemos destacar as vantagens: a possibilidade de conciliar a atividade profissional com a responsabilidade

familiar, sem a necessidade de deslocamento do domicílio para o trabalho, eliminação/diminuição do stress provocado pela permanência no trânsito em veículo próprio ou no transporte público (OLIVEIRA, 1996).

As desvantagens, destacam-se:

i) falta de projeto adequado para o posto de trabalho; ii) confusão entre o espaço privado e o espaço profissional; iii) isolamento social; iv) confusão de papel social; v) falta de programas de saúde e segurança no trabalho (OLIVEIRA, 1996, p.38).

Fica aqui evidenciado a grande interferência do trabalho *home office* no espaço residencial e nas relações pessoais e profissionais, ocasionando impactos na vida do trabalhador.

Do isolamento do trabalhador temos a seguinte vantagem: apoio social familiar e de amigos. As desvantagens, destacam-se: impedimento/dificuldade de usufruir do clima de comunicação e solidariedade profissional, perda dos estímulos profissionais dos colegas no local laboral da empresa, perda da qualidade de comunicação interpessoal direta (face a face) (OLIVEIRA, 1996).

Do horário flexível temos como vantagens: disponibilidade de um horário flexível de trabalho, possibilidade de gerenciamento do próprio tempo de trabalho, disponibilidade de mais tempo para as atividades não profissionais (OLIVEIRA, 1996). As desvantagens, destacam-se: variações da jornada de trabalho, hora excessiva, outra ociosa, jornada laboral noturna, provocando prejuízos a saúde do trabalhador, desregramento da vida laboral e social, sem hora certa para alimentação, lazer e descanso, dificuldade do trabalhador em exercer a autodisciplina a autogestão do seu tempo laboral e social, a ausência da autogestão do tempo pode provocar problemas de saúde, tais como: alteração no ritmo cardíaco e outros problemas de saúde no trabalhador (OLIVEIRA, 1996).

Referente a organização do trabalho, temos as seguintes vantagens: flexibilidade na organização do trabalho. Das desvantagens temos: adaptações

do trabalhador para conciliar o seu lar e trabalho no mesmo local, visão limitada do conjunto da organização devido ao seu isolamento, falta de troca de informações profissionais com os colegas de trabalho (OLIVEIRA, 1996).

Sobre a confusão de papéis sociais e as relações interpessoais na família, aponta-se as desvantagens: dificuldade de o trabalhador distinguir/separar o papel de membro familiar (pai, mãe, filho ou irmão, etc.) e o papel profissional. Destacando-se dos diversos papéis sociais desempenhados pelas mulheres casadas: a de profissional, dona de casa, esposa e mãe (OLIVEIRA, 1996).

Há que se citar, também o caso específico da mulher teletrabalhadora no domicílio familiar, destacando-se as vantagens: possibilidade de conciliar as responsabilidades familiares e uma atividade profissional. Das desvantagens: sobrecarga de trabalho, devido ao acúmulo das atividades domésticas, com os filhos e das atividades profissionais (OLIVEIRA, 1996).

Em um segundo contexto temos os aspectos sociais no contexto do trabalhador.

A baixa remuneração, situação para os trabalhadores que são remunerados conforme o nível de rendimento e por tarefa executada, nessa condição a horas complementares/extras de trabalho não são reconhecidas e remuneradas pelo empregador. A remuneração por tarefa pode acarretar um maior nível de stress ao trabalhador, provocado pela preocupação em conseguir renda suficiente para pagar suas despesas básicas (OLIVEIRA, 1996).

Outro ponto de grande relevância é a falta de definição jurídica, destacada deficiência de legislação relativas ao teletrabalho e *home office*, faz com que os trabalhadores deixam de receber certos direitos aos quais fazem jus, sem que o empregador seja punido por tal atitude, permitindo aos empregadores aplicarem teletrabalho e *home office* como alternativa para se

esquivar das responsabilidades previstas nos outros tipos de atividades (OLIVEIRA, 1996).

Da mesma forma, a falta de cobertura social, onde não são todos os trabalhadores no domicílio que gozam do direito de manter seus direitos sociais inalterados, sendo que a maioria dos trabalhadores em domicílio não possuem com a mesma cobertura social que é de direito ao trabalhador convencional. Sendo essa falta de cobertura, provocada pelas indefinições jurídicas relatadas anteriormente. (OLIVEIRA, 1996).

Há que destacar a saúde e a segurança no trabalho, essa questão no formato de teletrabalho e *home office* tem uma grande importância, visto que a atividade laboral é executada em locais e em condições não previstas para este propósito. Esbarrando nas dificuldades de aplicação e supervisão das leis vigentes que tratam das condições de emprego, aplicações das disposições sobre o salário-mínimo, questões relativas à saúde e segurança no trabalho, que se submetem a uma inspeção nacional por parte dos órgãos trabalhista competentes, sendo que tais inspeções no local laboral domiciliar são inviáveis ao governo devido a sua abrangência e custos. Os riscos expostos aos trabalhadores em seus domicílios podem ameaçar tanto a saúde e segurança dos mesmos, como seus familiares, vizinhos visitantes e outros. (OLIVEIRA, 1996).

Não há uma preocupação da legislação quanto aos riscos ocupacionais e sua prevenção, dos profissionais que desenvolvem suas atividades laborais em seus domicílios. Sendo os seguintes agentes principais que podem causar danos à saúde e segurança desses trabalhadores: excessivas horas de trabalho, inobservâncias dos princípios ergonômicos, exposição a temperaturas inadequadas, exposição a umidade, exposição a ruído e vibrações, exposição a riscos de choques elétricos. (OLIVEIRA, 1996).

Todos esses riscos ocupacionais expostos aos trabalhadores do teletrabalho e *home office* podem provocar: fadiga ocular, dores e tensões

musculares, dores nas mãos e braços devido aos movimentos repetitivos, podendo se agravar e levar a estados patológicos graves (OLIVEIRA, 1996).

E por último, os aspectos sociais no contexto do empregador. Do ponto da redução dos custos laborais pode-se destacar:

- i) a remuneração para pela tarefa; ii) o não pagamento de encargos sociais; iii) a desconsideração das pausas, atrasos e absenteísmos; iv) a inexistência de custos com equipamentos, manutenção e utilização dos mesmo em horário excedente; v) inexistência de despesas gerais com instalações (OLIVEIRA, 1996, p.54).

Aqui fica claramente evidenciado que o formato de trabalho *home office* proporciona redução dos custos laborais para os empregadores, tanto através da remuneração, encargos e todos os relacionados as instalações, trazendo uma grande vantagem econômica e competitiva em relação ao mercado (OLIVEIRA, 1996).

Quanto a supervisão da tarefa: minimização dos níveis de feedback, supervisão da tarefa através da performance do trabalhador baseado na entrega da tarefa e o tempo desprendido, e baseado na qualidade da entrega da tarefa e o tempo para execução (OLIVEIRA, 1996).

Da mesma forma, quanto ao aumento da produção temos:

- i) realização do trabalho de forma ininterrupta e com maior concentração; ii) maior motivação e satisfação no emprego; iii) maior dedicação e ânimo, devido à eliminação das perdas de tempo e das frustrações que supõem os trajetos domicílio-trabalho-domicílio; iv) um componente de horas extraordinárias trabalhadas (OLIVEIRA, 1996, p.56).

Diante disso, fica evidente o incremento da produtividade das empresas proporcionada através do formato do teletrabalho e *home office* se comparado ao formato convencional.

Há que se citar, também a mão-de-obra flexível:

i) a possibilidade de contratar mão-de-obra em uma zona bem mais extensa que a delimitada pela distância razoável entre o domicílio e o local de trabalho; ii) a possibilidade de contratação em função das flutuações de demanda (OLIVEIRA, 1996, p. 57).

Ampliando a discussão, as diversas empresas que aplicam o teletrabalho e *home office*, destacam diversas vantagens e desvantagens desse tipo de formato de trabalho dentro de suas organizações, conforme detalhadas a seguir.

Da aplicação do teletrabalho e *home office* para as empresas, temos:

Das vantagens:

i) redução de custo operacional, uma vez que o funcionário não necessita mais ocupar um local fixo e físico no escritório; ii) redução do absenteísmo; iii) diminuição de custos, transformando custos fixos em variáveis; iv) mudança para uma gestão por objetivos; v) possibilidade de ganho na imagem da empresa (LUNA, 2014, p. 3).

Das desvantagens:

i) falta de clareza na legislação; ii) dificuldade na implantação e extensão da cultura empresarial; iii) requerem-se novas capacidades de administração e gestão sobre os funcionários em *home office*; iv) aumento da insegurança laboral; v) possível vazamento de informações sigilosas da empresa (LUNA, 2014, p.3).

Da mesma forma, os trabalhadores também possuem uma visão das vantagens e desvantagens da aplicação do formato do teletrabalho e *home office*, conforme a seguir.

Das vantagens:

i) flexibilidade no horário de trabalho; ii) redução ou eliminação do tempo perdido no trânsito dos grandes centros urbanos; iii) maiores oportunidades para a vida social e pessoal; iv) participação mais ativa da população deficiente, mais idosa e mulheres; v) o trabalho rende mais, já que não sofre as interrupções típicas do escritório (LUNA, 2014, p.4).

Das desvantagens:

i) falta de clareza na legislação; ii) ceder espaço da casa para alocar objetos de trabalho; iii) possíveis interrupções do trabalho por familiares ou problemas pessoais; iv) possível perda de benefícios (transporte, refeição, automóvel da empresa); v) isolamento do teletrabalhador dos demais funcionários (LUNA, 2014, p.4).

Ao longo da análise realizada acima percebeu-se que são enumeradas as vantagens e desvantagens da aplicação do teletrabalho/*home office*, tanto no contexto do empregado, empregador/empresa, contudo a de ser ter uma atenção especial, estudos e discussões sobre as desvantagens apontadas tanto os aspectos psicossociais, os sociais e os da sociedade, destacando-se todas as questões relativas a saúde e segurança do trabalhador no regime teletrabalho/*home office* expostos agora em seus domicílios, não sendo possíveis a inspeção do local laboral por parte dos órgãos trabalhistas devido a sua abrangência, custos e a própria falta de definição jurídica.

3. DAS LEGISLAÇÕES APLICADAS DO TELETRABALHO/HOME OFFICE

O teletrabalho foi inicialmente introduzido na Consolidação da Leis Trabalhistas (CLT), se deu através da Lei 12.551/2011, apesar de não trazer expressamente na letra da lei o conceito de teletrabalho, esclareceu que a atividade laboral externa por si só não retira a caracterização do vínculo empregatício e que a utilização da TIC's se equivalem a outros métodos e instrumentos de comando, mantendo o trabalhador subordinado ao seu empregador, ainda que labore a distância.

Neste sentido, com alteração da CLT, aprovada através da Lei Nº 13.467/2017, também denominada reformar trabalhista, que se posicionou expressamente sobre a prestação de serviços realizados preponderantemente

fora das dependências do empregador, com a utilização das TIC's que, por sua natureza não se constituam como trabalho externo (Art. 75-B, CLT) (BRASIL, 2002).

Nessa perspectiva, o trabalho remoto ou à distância denota uma expressão genérica que conceitua a externalidade, prevista pela Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2020), pois o trabalho realizado em casa ou em domicílio, também denominado *home office*, tem como pressuposto que a prestação do serviço seja desempenhada na casa do trabalhador.

Destaca-se que a Convenção nº 177 da OIT, que trata sobre o trabalho em domicílio não foi devidamente ratificado pelo Brasil, que define em seu artigo 1ª que o trabalho em domicílio é aquele desempenhado em sua casa ou outros locais de escolha, distintos das dependências do empregado (FELICIANO; PASQUALETO, 2020).

Dessa maneira, em 2017 a reforma trabalhista com o objetivo de modernizar e alterar a legislação trabalhista, inseriu o Capítulo II-A (Do Teletrabalho), composto pelos artigos 75-A, 75-B, 75-C, 75-D e 75-E, e o inciso III no artigo 62, passando a dispor de maneira expressa sobre o teletrabalho (FELICIANO; PASQUALETO, 2020).

Apesar de a CLT em seu dispositivo legal previsto no Art. 75-B, trazer a definição de teletrabalho, a mesma não foi precisa quando se utilizou da expressão “preponderantemente ou não”, possibilitando muitas dúvidas sobre tal preponderância referir-se ao número de horas trabalhadas ou à quantidade de dias na semana ou no mês (FELICIANO; PASQUALETO, 2020).

Sucessivamente, o Art. 75-C descreveu sobre a necessidade de a modalidade de teletrabalho constar expressamente no contrato individual de trabalho. No mesmo dispositivo em seu § 1º, autoriza a conversão do regime presencial em teletrabalho por mútuo acordo entre empregado e empregador, o que deve ser registrado em aditivo contratual. Incluindo o § 2º, determinando o prazo mínimo de 15 dias para a alteração do regime de trabalho (FELICIANO;

PASQUALETO, 2020).

Posteriormente, em seu Art. 75-D, determina que a responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado (FELICIANO; PASQUALETO, 2020).

Contudo tal dispositivo foi omissivo quanto à obrigatoriedade de o empregador fornecer tais dispositivos, deixando essa decisão para o contrato, possibilitando durante a negociação não equilibrada, o ônus para o empregado. Sobretudo, a não definição sobre a responsabilidade pela infraestrutura leva à preocupação com a ergonomia do mobiliário, o que pode afetar a garantia de saúde e segurança para os teletrabalhadores (FELICIANO; PASQUALETO, 2020).

Por conseguinte o Art. 75-E, define que o dever de informação e disciplina como o empregador deve orientar os trabalhadores sobre o teletrabalho, de modo de sejam tomadas medidas de ergonomia, e ainda, evitando-se acidentes de trabalho, pois são fatos importantes que podem afetar a saúde e segurança dos teletrabalhadores. No mesmo dispositivo em seu parágrafo único, dispõe que o empregado deverá assinar o termo de responsabilidade comprometendo-se a cumprir todas as instruções fornecidas pelo empregador. (FELICIANO; PASQUALETO, 2020).

Ao longo da análise realizada acima percebe-se que o referido artigo deixa em aberto de quem será a responsabilidade em caso de acidente ou adoecimento do trabalhador, mesmo que tal dever-direito já devidamente reconhecido nos Artigos 157 e 158 da CLT, bem como na Convenção nº 155 da OIT, ainda assim tal dispositivo é silenciosa sobre outras repercussões da saúde e segurança dos trabalhadores (FELICIANO; PASQUALETO, 2020).

Há que se citar, também, que o Art. 62, inciso III da CLT, também alterado pela reforma trabalhista excluiu o rol de trabalhadores em regime de

teletrabalho que prestam serviço por produção ou tarefa, do regime previsto sobre duração de jornada, tal exclusão foi prejudicial aos teletrabalhadores, visto que os mesmos tendem a trabalhar em jornadas mais longas do que aqueles trabalhadores que estão laborando nas dependências físicas do empregador (FELICIANO; PASQUALETO, 2020).

Há que se citar, também, que o Brasil necessitou alterar/adequar a sua legislação trabalhista de forma a atender as recentes demandas da atual revolução tecnológica e as novas modalidades de organizações do trabalho (FELICIANO; PASQUALETO, 2020).

Vale destacar que, diversos países também tiveram que implementar reformas em suas legislações trabalhistas, dentre alguns: Portugal, Espanha, Itália, Alemanha, Inglaterra, Chile, Argentina, entre outros (FELICIANO; PASQUALETO, 2020).

Verifica-se, agora, um aspecto de extrema relevância, surgiram com os reflexos causados pela pandemia do Covid-19, visto que se tornou uma necessidade de grande urgência como reação a crise econômica, onde tornou-se necessária a inserção de medidas para postergar demissões e preservar empregos dos trabalhadores. O governo federal com objetivo de assegurar as condições de empregabilidade e renda dos trabalhadores editou as Medidas Provisórias nº 927 e 936 de 2020 (PEDUZZI, 2020).

Sendo que a MP nº 927 de 22 de março de 2020, veio a regulamentar o teletrabalho, o trabalho remoto e o trabalho à distância em tempos de pandemia. E ainda a MP nº 936 de 1º de abril de 2020, criando um programa emergencial de manutenção do emprego e renda do trabalhador, implementando um benefício emergencial de preservação do emprego e da renda (PEDUZZI, 2020).

Atualmente o Capítulo II-A do Teletrabalho que consta na CLT foi regulamentada através da Lei nº 14.442 de 2 de setembro de 2022.

Da mesma forma, pode-se dizer ainda que após a regulamentação do teletrabalho através da Lei nº 14.442 de 2 de setembro de 2022, é possível constatar a responsabilidade do empregador quanto a saúde e segurança dos teletrabalhadores se resumiu basicamente ao dever de orientação das medidas quanto aos cuidados de ergonomia, acidentes de trabalho, bem como a emissão e assinatura do termo de responsabilidade do teletrabalhador se comprometendo a cumprir todas as orientações repassadas. Dessa forma transferindo a responsabilidade sobre a saúde e segurança aos próprios trabalhadores.

4. OS RISCOS E CONDIÇÕES EXPOSTAS AOS TRABALHADORES DO TELETRABALHO/HOME OFFICE, SEUS IMPACTOS A SAÚDE E SEGURANÇA E DAS RESPONSABILIDADES DO EMPREGADOR

Nessa seção, serão apresentados e analisados os riscos e as condições expostas aos trabalhadores do teletrabalho, seus impactos a saúde e segurança e segurança dos trabalhadores do teletrabalho/*home office*, bem como as responsabilidades relativas ao empregador com os trabalhadores.

4.1 DOS RISCOS, CONDIÇÕES E SEUS IMPACTOS NA SAÚDE E SEGURANÇA

O que se confirma na leitura, é que os trabalhadores que desenvolvem suas atividades laborais utilizando-se das TIC's estão expostos a menos riscos e condições, em termos de saúde e segurança, se comparados a outros trabalhadores em que o local laboral é uma fábrica. No entanto, quando se refere aos teletrabalhadores e trabalhadores *home office*, devido ao fato de trabalharem distante do local habitual de trabalho podem não possuírem acesso à mesma qualidade dos equipamentos e imobiliários disponíveis nas empresas e não haver inspeções regulares de higiene e segurança. Dessa

maneira, conforme a Enciclopédia de Segurança e Saúde Ocupacional (*Encyclopaedia of Occupational Safety and Health*), destaca os seguintes aspectos de saúde e segurança que devem ser considerados aos teletrabalhadores:

i) qualidade do ar interior (sistemas de ventilação); ii) riscos de incêndio (adequada instalação elétrica e de equipamento); iii) riscos ergonômicos (equipamento e mobiliário adequados); iv) luminosidade adequada, v) compensação e responsabilização por prejuízos; vi) acidentes de trabalho (elemento a ser considerado imprescindivelmente ao nível do contrato de trabalho/contrato de serviço) (URZE; BARROSO; GOMES, 2003).

Outro aspecto que se pode ressaltar, é que o *stress* está entre os principais riscos à saúde dos teletrabalhadores, este tem o seu surgimento quando o organismo reage ao fato do trabalhador não conseguir atender as exigências externas. Sendo os identificados os principais fatores que causam o *stress* nos teletrabalhadores: excessivos ritmos de trabalho, isolamento social, alargamento do horário de trabalho, falta de autonomia (URZE; BARROSO; GOMES, 2003).

Nesse sentido, para elidir ou minimizar tais fatores de *stress*, se faz necessário a promoção uma metodologia capaz de relacionar as necessidades individuais, organizacionais e técnicas, de formar a proporcionar a saúde e o bem-estar dos teletrabalhadores (URZE; BARROSO; GOMES, 2003).

De modo geral, as doenças do trabalho e os riscos de acidentes são definidos de acordo a probabilidade de ocorrência ou decorrente de uma disfunção do perigo, tais riscos são classificados conforme as suas causas associadas, sendo estes: mecânicos, físicos, químicos, biológicos, ergonômicos, sociais e ambientais (SANTANA et al., 2021).

Há que se citar, também, a pesquisa realizada pela Fundação Instituto de Administração (FIA), que constatou que o trabalho realizado em casa foi adotado por 46% das empresas no Brasil, durante a pandemia (COVID-19),

com intuito de preservar a saúde e segurança dos trabalhadores (SANTANA et al., 2021).

Frente a isso, devido ao prolongamento da pandemia, com a implementação do formato do teletrabalho e *home office* pelas empresas, surgindo diversos aspectos na relação de trabalho, entre os quais fatores prejudiciais à saúde do empregado, destacando-se o surgimento ao desenvolvimento de problemas mentais, como a síndrome de esgotamento mental, denominada Síndrome de *Burnout* (VON RANDOW, 2021).

É importante ressaltar que, o regime de teletrabalho evidenciados por diversos estudos demonstram diferentes repercussões na saúde dos trabalhadores, dentre os quais incluem-se, posturas inadequadas, carga osteomuscular, carga estática, exigências cognitivas, fatores organizacionais e psicossociais ligados ao trabalho e patologias associadas à função do trabalhador, condições relacionadas às doenças osteomusculares relacionadas ao trabalho (DORT) e lesões por esforço repetitivo (LER) (VON RANDOW, 2021).

Dessa maneira, a fisioterapia aplicada ao trabalho, analisa a adaptação do trabalho ao trabalhador, através da aplicação da ergonomia e as patologias osteomusculares, com objetivo de identificação e correção de riscos ergonômicos, nas orientações posturais, na prevenção e na promoção da saúde através de programas como a ginástica laboral (VON RANDOW, 2021).

Verificou-se que devido ao distanciamento das regras de saúde e segurança ocasionado pelo regime do teletrabalho e *home office*, provocou a falta de informação ou dificuldade de acompanhamento pelo empregador e pelos órgãos de fiscalização.

Ao longo do que tem sido analisado, se faz necessário por parte das empresas a criação de estratégias que venham a garantir a criação de programas e ações que venham a promover a saúde dos trabalhadores através de diversos meios, com o objetivo de elidir ou reduzir os riscos ergonômicos

durante o teletrabalho e *home office*, bem como conscientizar os trabalhadores sobre os riscos e formas de prevenção das doenças ocupacionais (FONTE E OUTROS, 2021).

Aponta-se agora outra peculiaridade, em pesquisa realizada pelo Ministério Público do Trabalho - M.P.T -, após decretada a quarentena decorrente da pandemia do COVID-19, as denúncias evidenciaram que o excesso de trabalho e aumento da jornada laboral, dos teletrabalhadores tiveram um aumento de 4,205%. E ainda, outra pesquisa agora realizada pela Oracle em parceria com a *Work Intelligence* verificou que os teletrabalhadores brasileiros estavam laborando acima da média mundial de 40 horas a mais por mês para 42% dos entrevistados. (FONTE E OUTROS, 2021).

Outro fator relevante, refere-se a importância do direito a direito à desconexão do trabalho, visto que a falta de controle de jornada laboral dos teletrabalhadores não pode ser justificativa para que estes exerçam suas atividades laborais acima do permitido (ALVES, 2021).

Dessa breve análise, evidenciado o crescimento da modalidade do teletrabalho e *home office*, se faz necessária uma nova regulamentação dessa modalidade, destacando-se principalmente para os potenciais riscos que venham a afetar a saúde física e mental dos teletrabalhadores, em relação aos seguintes temas, tempo de trabalho, desconexão, ergonomia e responsabilidade em caso de acidentes e doenças decorrentes do trabalho (FELICIANO; PASQUALETO, 2020).

Dessa maneira, percebe-se nitidamente que o teletrabalho/*home office*, agora realizam suas atividades laborais em suas residências, sem controle de jornada, remuneração agora por tarefas, ou seja, sem limites de jornadas diárias/semanais, obrigando a jornadas acima dos limites permitidos em lei, provocando problemas de saúde e segurança. Somando-se a esse contexto, os teletrabalhadores estão distantes dos olhos de controle e fiscalizações tanto dos seus empregadores e dos órgãos fiscalizadores estatais. Dessa forma

ficando expostos aos diversos riscos inerentes ao novo ambiente laboral de suas residências, esses sem os devidos cuidados tratados por profissionais de saúde e segurança do trabalho.

4.2 DAS RESPONSABILIDADES DO EMPREGADOR

Acerca da responsabilidade do empregador quanto a saúde e segurança dos teletrabalhadores e *home office*, é possível afirmar a existência de duas espécies de responsabilidades, sendo: responsabilidade civil objetiva, quando o empregador não cumpre com sua obrigação de fazer, ou seja, decorrente da inexecução culposa de obrigação; responsabilidade civil subjetiva, quando o empregador não contribui para a ocorrência do dano, mas ainda, possui a responsabilidade objetiva devido a assunção do risco da atividade da empresa, fundada no dano, cujo nexos de causalidade é o próprio exercício regular da atividade profissional. (FELICIANO; PASQUALETO, 2020).

Dessa maneira, referindo-se ao contrato de trabalho, o Art. 2º da CLT, é expressa que o empregador assume integralmente: os riscos da atividade econômica desenvolvida pela empresa, e os riscos advindos do empreendimento, quando não houver exercício de atividade lucrativa. (FELICIANO; PASQUALETO, 2020).

Destaca-se ainda que o acidente de trabalho, como gênero abrange o acidente típico; doença ocupacional; o acidente por concausa e o acidente por equiparação legal. (FELICIANO; PASQUALETO, 2020).

Nesse sentido, em relação a responsabilização do empregador em caso do contrato e acidente de trabalho ambos são classificados de forma objetiva, dessa forma objetivando reparar o infortúnio e de promover a saúde do trabalhador. (FELICIANO; PASQUALETO, 2020).

Acrescenta-se que o Código Civil (CC, 2002), em seu Art. 927 parágrafo único, atribui o dever do empregador de indenizar a vítima de acidente de trabalho, decorrente da responsabilidade objetiva, devido ao risco inerente à

atividade da empresa (FELICIANO; PASQUALETO, 2020).

Frente a isso, em eventual ocorrência de acidente de trabalho, o empregador pode responder de maneira subjetiva ou objetiva pelo dano decorrente do acidente.

A partir da Reforma trabalhista, foi inserida em seu Art.75-E, disposições legais referentes a prevenção de doenças e acidentes do trabalho, devendo o empregador apenas instruir de forma expressa e ostensiva, devendo o empregado assinar o termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador. (FELICIANO; PASQUALETO, 2020).

Assim, é facilmente verificável, que o referido artigo é ausente ao não vincular a obrigação legal do empregador de prevenir doenças e acidentes de trabalho, apenas incumbindo o mero dever de instrução. Ainda no mesmo artigo, nada obriga a responsabilidade do empregador de fiscalizar e fazer cumprir as normas referentes a segurança e saúde no trabalho, bem como, não prevê a obrigação do empregador de fornecer Equipamentos de Proteção Individual (EPI). Sequencialmente analisando-se juntamente o Art. 75-D, são claros a restrição de direitos relacionados a medicina e segurança no campo do teletrabalho (FELICIANO; PASQUALETO, 2020).

Nessa perspectiva, para ampliar a discussão, a Norma Regulamentadora NR-1(Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais), em seu item 1.7 (Capacitação de Treinamento em Segurança e Saúde no Trabalho), sendo de responsabilidade do empregador garantir aos trabalhadores os seus direitos fundamentais para a redução dos riscos inerentes ao trabalho, bem como previsto no Art. 7º, inciso XXII da Constituição Federal de 1988 (CF/88), configura negligencia do empregador a inobservância das diretrizes da referida norma regulamentadora no local do teletrabalho (OLSEN, 2019).

Ampliando a discussão, é de obrigação e responsabilidade do

empregador a utilização de métodos e rotinas de trabalho que visam preservar a garantia de duração máxima do trabalho de oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, proporcionado pela proteção jurídica conferida ao local do trabalho. Devendo as TIC's utilizadas no desempenho laboral, também dever ser aplicadas para permitir a efetiva aferição do tempo trabalhado. Conferindo aos empregados em regime do teletrabalho o direito assegurado de igualdade a limitação de jornada laboral e o direito a desconexão (OLSEN, 2019).

Dessa, maneira cabe a proteção e a garantia constitucional relativa ao local do trabalho. Adicionando a preocupação em adoção de medidas preventivas de maneira a proteger a saúde do trabalhador, reduzindo os riscos de doenças e acidentes laborais. Devendo ser válido e largamente aplicado o princípio da prevenção no campo das relações trabalhistas (OLSEN, 2019).

Assim é facilmente verificável que os valores da corporação são apropriados em forma de valores pessoais pelo trabalhador, decorrente da organização empresarial a partir da lógica da produtividade que é imposta ao empregado, feita através da autovalorização e condicionada ao compromisso efetivo da produção pelo trabalhador (OLSEN, 2019).

Nesse contexto, o teletrabalho e *home office* se insere nos novos modos de produção do capital, através do uso das TIC's para efetivação do trabalho pelo empregado. O teletrabalho no seu contexto econômico, o controle da produtividade do empregado é potencializado, caracterizando o poder diretivo do empregador, conseqüentemente, o estado de subordinação do empregado que são amplificados pelo uso das novas tecnologias (OLSEN, 2019).

Dessa maneira, provando o aumento da disponibilidade do empregado e o seu controle por parte do empregador. Assim a extensão do poder diretivo e da subordinação não devem ser dissociadas, da proteção jurídica conferida ao local do trabalho, em especial no que diz respeito à garantia do direito à saúde do empregado (OLSEN, 2019).

Dessa revisão teórica, concluiu-se que, o teletrabalho e seus

dispositivos legais inseridos na CLT através das Leis nº13.467/2017 e nº14.442/2022, devem ser interpretados com base nas normas principiológicas garantidoras dos direitos fundamentais. Não sendo a obrigação do empregador limitada a instrução do empregado, em regime do teletrabalho/*home office*, sobre precauções a serem adotadas, encarregando-lhe identificar, no local laboral de realização dos serviços, eventuais riscos ocupacionais do trabalho, sob pena de responsabilização em caso infortúnio (PORTO; FILHO, 2017).

Frente a isso é possível constatar que a responsabilidade do empregador quanto a saúde e segurança dos teletrabalhadores não se resume em instruções expressas e ostensivas quanto aos cuidados e precauções quanto a saúde e segurança e fornecer e coletar o termo de responsabilidade juntos aos empregados, mas sim, possuem responsabilidade civil objetiva, quando não cumpre as suas obrigações quanto a saúde e segurança dos teletrabalhadores.

5. CONCLUSÃO

O problema de pesquisa do presente artigo delimitou-se sobre o seguinte questionamento: “Quais são as responsabilidades do empregador diante das condições, risco expostos e seus impactos na saúde e segurança dos trabalhadores na modalidade de teletrabalho/*home office*?”

Para tanto, com o objetivo de responder o referido questionamento, o artigo foi desenvolvido com base em três tópicos, sendo tratado os seguintes assuntos: teletrabalho/*home office*: história, definições, modalidades, vantagens e desvantagens; as legislações aplicadas do teletrabalho/*home office*; e os riscos e condições expostas aos trabalhadores do teletrabalho/*home office*, seus impactos a saúde e segurança e das responsabilidades do empregador.

Primeiramente teletrabalho/*home office* é todo trabalho realizado fora da

sede da empresa, executado no domicílio do empregado com uso das TIC's e com aplicação da internet. Destacando-se entre as suas principais desvantagens a falta de fiscalização e controle por parte dos seus empregadores e dos órgãos fiscalizadores quanto aos riscos expostos relativos à saúde e segurança aos trabalhadores inseridos nessa modalidade de trabalho.

Quanto a legislação da regulamentação do teletrabalho a mesma se deu na CLT através das Leis nº13.467/2017 e nº14.442/2022, sendo ainda de forma incompleta quanto a responsabilidade do empregador quanto a saúde e segurança dos teletrabalhadores, resumindo-se apenas no dever de instruir os empregados de maneira expressa e ostensiva, quanto as precauções que os mesmos devem tomar com o objetivo de evitar doenças e acidente do trabalho, transferindo a responsabilidade pela saúde e segurança aos próprios trabalhadores.

Pode-se afirmar quanto aos principais riscos à saúde de segurança do trabalho na modalidade em questão estão os fatores organizacionais e psicossociais ligados ao trabalho, destacando-se: posturas inadequadas, carga osteomuscular, carga estática, doenças osteomusculares relacionadas ao trabalho (DORT) e lesões por esforço repetitivo (LER), falta de controle de jornada laboral, ausência à desconexão do trabalho, e todos os demais que venham a afetar a saúde física e mental dos teletrabalhadores.

Em resposta ao problema central da pesquisa desse artigo, tem-se que a responsabilidade do empregador quanto a saúde e segurança dos teletrabalhadores e home office é de responsabilidade civil objetiva, quando o mesmo não cumpre a sua obrigação de fazer, ou seja, decorrente da inexecução culposa de obrigação, visto que os riscos da atividade econômica desenvolvida pela empresa e os riscos advindos do empreendimento, quando não houver exercício de atividade lucrativa são do empregador, conforme Art. 2º da CLT. Adicionando o que regulamenta o Art. 927 parágrafo único do

Código Civil, atribuindo o dever do empregador de indenizar a vítima de acidente de trabalho, decorrente da responsabilidade objetiva.

Portanto, verifica-se que a hipótese inicial proposta pela pesquisa foi devidamente confirmada, visto que analisando as duas espécies de responsabilidades civil objetiva e subjetiva a que se adequa ao caso em apreço é a civil objetiva, devidamente fundamentada com os Artigos supracitados e as referidas Leis nº 13.467/2017 e nº 14.442/2022.

REFERÊNCIAS

ALVES, Gabriela. **A potencialização do teletrabalho na pandemia da covid 19 e a responsabilidade do empregador quanto às normas de ergonomia.** Disponível em:

<https://repositorio.animaeducacao.com.br/bitstream/ANIMA/20094/1/Gabriela%20Alves%20-%20DIR5BN-AGA.pdf>

Acesso em: 28 abr. 2022.

FALCÃO, Beatriz; BIZCHI Lucas. **O trabalho *home office* x desemprego em massa: as novas ferramentas de trabalho como instrumento de garantia de emprego.** X Congresso Internacional da ABDT: crise econômica e social e o futuro do direito do trabalho - Anais do Congresso [livro eletrônico] / coordenação Alexandre Agra Belmonte, Luciano Carreiro, Yone Frediani. -- São Paulo: Matrioska Editora, 2020.

FELICIANO, Guilherme Guimarães; PASQUALETO, Olívia de Quintana Figueiredo. **Teletrabalho, saúde e segurança do trabalho e regulamentação estatal: pandemia, aprendizados e perspectivas futuras.**

Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg., Belo Horizonte, v. 66, n. 102, p. 107-127, jul./dez. 2020. Disponível em: [https://sistemas.trt3.jus.br/bd-trt3/bitstream/handle/11103/70553/Revista%20TRT-](https://sistemas.trt3.jus.br/bd-trt3/bitstream/handle/11103/70553/Revista%20TRT-3%2c%20v.%2066%2c%20n.%20102-107-127.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

[3%2c%20v.%2066%2c%20n.%20102-107-127.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://sistemas.trt3.jus.br/bd-trt3/bitstream/handle/11103/70553/Revista%20TRT-3%2c%20v.%2066%2c%20n.%20102-107-127.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
Acesso em: 28 abr. 2022.

FONTE, Ana Carla de Freitas Caldas da; SILVA, Vanessa Maria da; CARVALHO, Fabiola Lucchesi Rocha; FREITAS, Graziella de Araújo.

Ginástica laboral no teletrabalho: implementação de ações de saúde postural a distância em tempos de pandemia. Rev Bras Med Trab. 2021.

Disponível em: <https://cdn.publisher.gn1.link/rbmt.org.br/pdf/v19n4a21.pdf>

Acesso em: 28 abr. 2022.

GATTI, Daniele Pala; TERRA, Gustavo de Souza; PORTUGAL, Nilton dos Santos; SOUZA, Wanderson Gomes de; JUNIOR, Pedro dos Santos Portugal; SILVA, Sheldon William. **Home Office: vantagens, desvantagens e desafios para empresas e funcionários.** Revista de Administração do Unifatea, v. 16, n. 16, p. 7-273, jan./jun., 2018. Disponível em: <http://unifatea.com.br/seer3/index.php/RAF/article/view/877/877>
Acesso em: 28 abr. 2022.

MENDES, Diogo Costa Mendes; FILHO, Horácio Nelson Hastenreiter; TELLECHEA, Justina. **A realidade do trabalho home office na atipicidade pandêmica.** Revista Valore, Volta Redonda, 5 (edição especial):160-191, 2020. Disponível em: <https://revistavalore.emnuvens.com.br/valore/article/view/655/456>
Acesso em: 28 abr. 2022.

LUNA, Roger Augusto. **Home office um novo modelo de negócio e uma alternativa para os centros urbanos.** Mestrando em Administração (2013/2014) na Universidade de Fortaleza – UNIFOR/CE. Disponível em: https://www.researchgate.net/profile/Roger-Luna/publication/280944938_Home_Office_um_novo_modelo_de_negocio_e_uma_alternativa_para_os_centros_urbanos/links/55cde6b808aee19936f85659/Home-Office-um-novo-modelo-de-negocio-e-uma-alternativa-para-os-centros-urbanos.pdf
Acesso em: 28 abr. 2022.

OLIVEIRA, Daniela Ribeiro de. **Do fim do trabalho ao trabalho sem fim: o trabalho e a vida dos trabalhadores digitais em home office.** Universidade Federal de São Carlos. Centro de Educação e Ciência Humanas. Programa de Pós-graduação em Sociologia. 2017. Disponível em: https://repositorio.ufscar.br/bitstream/handle/ufscar/10792/TESE_OLIVEIRA_DANIELA%20RIBEIRO.pdf?sequence=1&isAllowed=y
Acesso em: 28 abr. 2022.

OLIVEIRA, Martha Maria Veras. **A ergonomia e o teletrabalho no domicílio.** Dissertação apresentada no Programa de Pós-graduação em Engenharia de Produção da Universidade Federal de Santa Catarina para obtenção do grau de mestre em Engenharia. Florianópolis Santa Catarina – Brasil. Agosto de 1996. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/xmlui/bitstream/handle/123456789/76935/107209.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
Acesso em: 28 abr. 2022.

OLSEN, Amanda Valério. **Reforma trabalhista e o teletrabalho: deveres jurídicos do empregador quanto à saúde e segurança do teletrabalhador.** Centro Universitário de Brasília (UniCEUB) - Faculdade de Ciências Jurídicas e Sociais – FAJS. 2019. Disponível em: <https://repositorio.uniceub.br/jspui/bitstream/prefix/13386/1/21490355.pdf>
Acesso em: 28 abr. 2022.

PEDUZZI, Maria Cristina Irigoyen. **O direito do trabalho na era tecnológica: descentralização produtiva e novas formas de trabalho.** X Congresso Internacional da ABDT: crise econômica e social e o futuro do direito do trabalho - Anais do Congresso [livro eletrônico] / coordenação Alexandre Agra Belmonte, Luciano Carreiro, Yone Frediani. - São Paulo: Matrioska Editora, 2020.

PORTO, Noemia; FILHO, Ricardo Lourenço. **Meio ambiente e teletrabalho na reforma (lei nº 13.467/2017): disponibilidade, controle e saúde do trabalhador.** Revista Nova Hileia. Vol. 2. Nº 1, jan-jun 2017. Disponível em: <http://periodicos.uea.edu.br/index.php/novahileia/article/view/1235/779>
Acesso em: 28 abr. 2022.

RAFALSKI, Julia Carolina Raalski; ANDRADE, Alexsandro Luiz de. **Home-office: aspectos exploratórios do trabalho a partir de casa.** Temas em Psicologia – 2015, Vol. 23, nº 2, 431-441. Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal do Espírito Santo, Vitória, ES, Brasil. Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/5137/513751491013.pdf>
Acesso em: 28 abr. 2022.

ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim; PERES, Antônio Galvão. **Responsabilidade social, ética, sanitária e ambiental da empresa após o coronavírus.** X Congresso Internacional da ABDT: crise econômica e social e o futuro do direito do trabalho - Anais do Congresso [livro eletrônico] / coordenação Alexandre Agra Belmonte, Luciano Carreiro, Yone Frediani. - São Paulo: Matrioska Editora, 2020.

ROMERO, Josefa Montalvo. **Trabalho Inteligente: o futuro?** Novas formas de trabalho e economia informal (IELAT – 2020). Artigo de Discussão IELAT (Instituto Universitário de Investigação em Estudos Latino-americanos – Universidade de Alcalá. Madri – Espanha. Disponível em: https://ielat.com/wp-content/uploads/2020/10/PD_21_Octubre-2020_J-Eduardo-Lopez-Ahumada_Trabajo.EconomiaInformal.pdf
Acesso em: 28 abr. 2022.

SANTANA, Catarina Sabbadim; AZEVEDO, Gabrielle da Silva; OLIVEIRA, Jéssika Coelho de; STEFANI, Ercília de, NOGUEIRA, Sara Monaliza Sousa. **Home Office e Indústria 4.0 – Parceiros no combate à pandemia.** Gestão da Produção em foco - Volume 47. 2021. Disponível em: https://web.archive.org/web/20210301093815id_/https://www.poisson.com.br/livros/producao/foco47/Gestao_da_producao_em_foco_vol47.pdf#page=16
Acesso em: 28 abr. 2022.

SCALZILLI, Roberta Scalzilli. **O direito à desconexão; uma análise crítica do instituto do teletrabalho brasileiro frente ao dano existência como consequência da jornada excessiva de trabalho em tempo de pandemia.** Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg., Belo Horizonte, edição especial, t. II, p. 643-664, jul. 2020. Disponível em: <https://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/bitstream/handle/11103/56362/Revista%20TRT-3%20Covid%2019%20tomo-2-643-664.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
Acesso em: 28 abr. 2022.

URZE, Paula; BARROSO, Sônia Godinho; GOMES, Cláudia Teixeira. **Contribuições técnico-culturais para a discussão do conceito de teletrabalho.** Revista da Faculdade de Ciências Sociais e Humanas, n.º 15, Lisboa, Edições Colibri, 2003, pp. 51-68.

VON RANDOW, Giselle Leite Franklin; TULER, Luiza Carla Martins da Rocha; OLIVEIRA, Rauani Tamila de Souza Amorim. **Os desdobramentos do home office durante a pandemia: o novo ambiente de trabalho e suas consequências.** 16ª Noite Acadêmica – Centro Universitário UNIFACIG. Disponível em: <http://www.pensaracademico.facig.edu.br/index.php/noiteacademica/article/view/2688/2014>
Acesso em: 28 abr. 2022.