

AS OBRIGAÇÕES E RESPONSABILIDADES DO EMPREGADOR E EMPREGADO NA ÓTICA DO HOME OFFICE.

LARISSA DA SILVA PANZA¹

CARLOS HENRIQUE PASSOS MAIRINK²

Resumo: Com o surgimento do vírus do COVID-19, e a evolução da doença para uma pandemia, muitas medidas foram tomadas para frear o contágio. Dentre essas, o modelo de trabalho em Home Office foi amplamente adotado como forma de garantir o isolamento social. Embora no Brasil já houvessem legislações que abordassem o tema (Reforma Trabalhista em 2011), ainda existem diversas lacunas sobre situações específicas do trabalho em home office, principalmente quando se trata de saúde ocupacional e acidente no trabalho. O presente trabalho visa abordar as legislações recentemente aprovadas e analisa-las conforme os entendimentos jurisprudenciais referentes a acidentes e doenças ocupacionais no Home Office.

Palavras-chave: Covid-19, Home Office, Segurança do trabalho, Ergonomia, Acidentes do trabalho, Medidas Provisórias, CLT.

Abstract: With the emergence of the COVID-19 virus, and the evolution of the disease into a pandemic, many actions were taken to stop the contagion. Among these, the Home Office work model was widely adopted as a way to ensure social isolation. Although in Brazil there were already laws that addressed the issue (Labor Reform in 2011), there are still several gaps about specific situations of home office work, especially when it comes to occupational health and accidents at work. The present work aims to approach the recently approved legislation and analyze them according to the jurisprudential understandings regarding accidents and occupational diseases in the Home Office.

Key-words: Covid-19, Home Office, Work Safety, Ergonomics, Work Accidents, Provisional Measures, CLT.

¹ Discente do curso de direito da FAMIG – Faculdade Minas Gerais: larissa.won@hotmail.com

² Professor orientador do Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) do curso de Direito da FAMIG - Faculdade de Minas Gerais

1 Introdução

O presente artigo se propõe a analisar os impactos causados pela evolução digital no ambiente de trabalho, especificamente sob a área do direito trabalhista, abordando quais são as responsabilidades e obrigações do empregado e empregador na ótica do Home Office.

As relações sociais, em especial durante o período de pandemia de COVID-19 e isolamento, vêm se tornando cada vez mais virtuais. A internet, que antes muitos viam como uma ferramenta que afastava as pessoas do convívio social demonstrou ser o melhor meio para conectar as pessoas. Assim, a relação virtual deixou de ser apenas mais uma forma das pessoas se comunicarem, se tornando muitas vezes a única forma de contato social.

Em março de 2020, os escritórios de edifícios do mundo todo ficaram vazios de pessoas e cheios de incertezas, diversas empresas foram obrigadas a adotar o Home Office como medida paliativa, com o intuito de não paralisar suas atividades no decorrer da pandemia do COVID-19. A sociedade teve que se adaptar subitamente aos novos costumes trabalhistas, como a expansão do trabalho a distância que ocorreu em diversos países.

O home office é uma modalidade de emprego já existente no mundo do Direito Trabalhista pelo termo teletrabalho ou trabalho remoto, mas no momento caótico acabou se tornando uma das formas de contenção da disseminação da COVID-19. No entanto, apesar dessa modalidade já ser reconhecida na legislação brasileira, é latente o desconhecimento dos empregadores e empregados sobre o assunto, quais são as suas devidas responsabilidades frente a acidentes de trabalho e doenças ocupacionais, quais são os direitos de saúde e segurança do empregado, além de como se alterar o regime de trabalho, de presencial para home Office ou híbrido.

Sendo assim, pode-se verificar que atualmente ainda existem diversos questionamentos levantados sobre qual trato deve ser dado a essa modalidade de emprego à distância. Dentre estes questionamentos o presente artigo se dedicará a pesquisar a legislação vigente que regulamenta o Teletrabalho/home office, qual o

alcance da norma atual e onde estão situadas lacunas, se é que existem, para regulamentação do home office com base nas proteções e garantias aos direitos de saúde e segurança do empregado, além de elencar as principais responsabilidades dos empregadores e empregados e apresentar quais os projetos existentes que visam alterar a legislação atual.

Desta forma, a pandemia do COVID-19 trouxe o home office como uma realidade nas relações de trabalho e as empresas precisaram adotar o trabalho remoto como medida paliativa para garantir a continuidade das atividades. Com arrefecimento da pandemia e a flexibilização das regras de isolamento e liberação do retorno ao posto de trabalho, as empresas e os funcionários apresentaram interesse em manter as atividades remotas.

Dentre essas estratégias, o presente artigo visa compreender se a norma atual da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) é suficiente se aplicada em situações modernas como o trabalho a distância (home office) ou ainda se é necessário promover certas alterações legislativas para lidar com o assunto. Assim, podendo ainda mencionar que o afastamento dos postos de trabalho das empresas também gerou um afastamento do controle do empregador sobre a segurança dos empregados no realizar de suas atividades, sendo este o maior desafio: como proteger a saúde do empregado.

O presente artigo visa abordar algumas normas atuais que são capazes de resolver essa questão, buscando percorrer seus limites de aplicação e avaliar se esta é capaz de atender às necessidades específicas. Destacando que esta pesquisa é integralmente bibliográfica, consultando os ensinamentos dos doutrinadores que dominam o tema, seja diretamente sobre publicações sobre o Direito Trabalhista, em foco no CLT, Leis, Projetos de Leis e notícias atuais em área do teletrabalho, além de matérias da atualidade que tratam do home office durante e após a pandemia do COVID-19.

Por fim, as matérias que abordam o teletrabalho/home office se apresentam nessa pesquisa como uma forma de demonstrar ao leitor os crescimentos na área do

trabalho a distância, e como esse crescimento tem causado um grande impacto no mundo jurídico.

2 O direito do trabalho no brasil, breve história

Para adentrar e conceituar o Direito Trabalhista será iniciado com abordagem de MARTINS (2012), o qual o direito do trabalho lida com a regulamentação das relações trabalhistas, tanto do trabalho urbano quanto do rural, de relações individuais ou coletivas. Por outro lado, DELGADO (2019) acreditava que o direito do trabalho era regido por um complexo de princípios, regras e institutos jurídicos capazes de regulamentar o vínculo empregatício e das associações coletivas.

Ademais, é descrito ainda no DICIONÁRIO JURÍDICO (2011) que a palavra trabalho é definida como o uso das capacidades física e/ou intelectuais do ser humano para realização de serviços. Também é possível caracterizar o trabalho como uma condição social e ideológica de forma que na Antiguidade, cada um deveria seguir a sua vocação e sempre direcionado para Deus, FILHO E MORAES (2014).

Nesse contexto, para DELGADO (2018) o Direito do Trabalho é um ramo de especialização jurídica que regula o trabalho na sociedade contemporânea, sendo o seu estudo iniciado pela apresentação de suas próprias características essenciais, de modo a possibilitar a visualização de todo o seu entorno.

O direito trabalhista só começou a se consolidar com a constituição do México em 1917 para direcionar uma “ordem econômica e social” e os “direitos sociais”. Dessa forma, “O processo de constitucionalização do Direito do Trabalho surgiu, conforme se sabe, com a Constituição do México, de 1917, e a Constituição da Alemanha, de 1919. (...)” (DELGADO, 2019, p. 64).

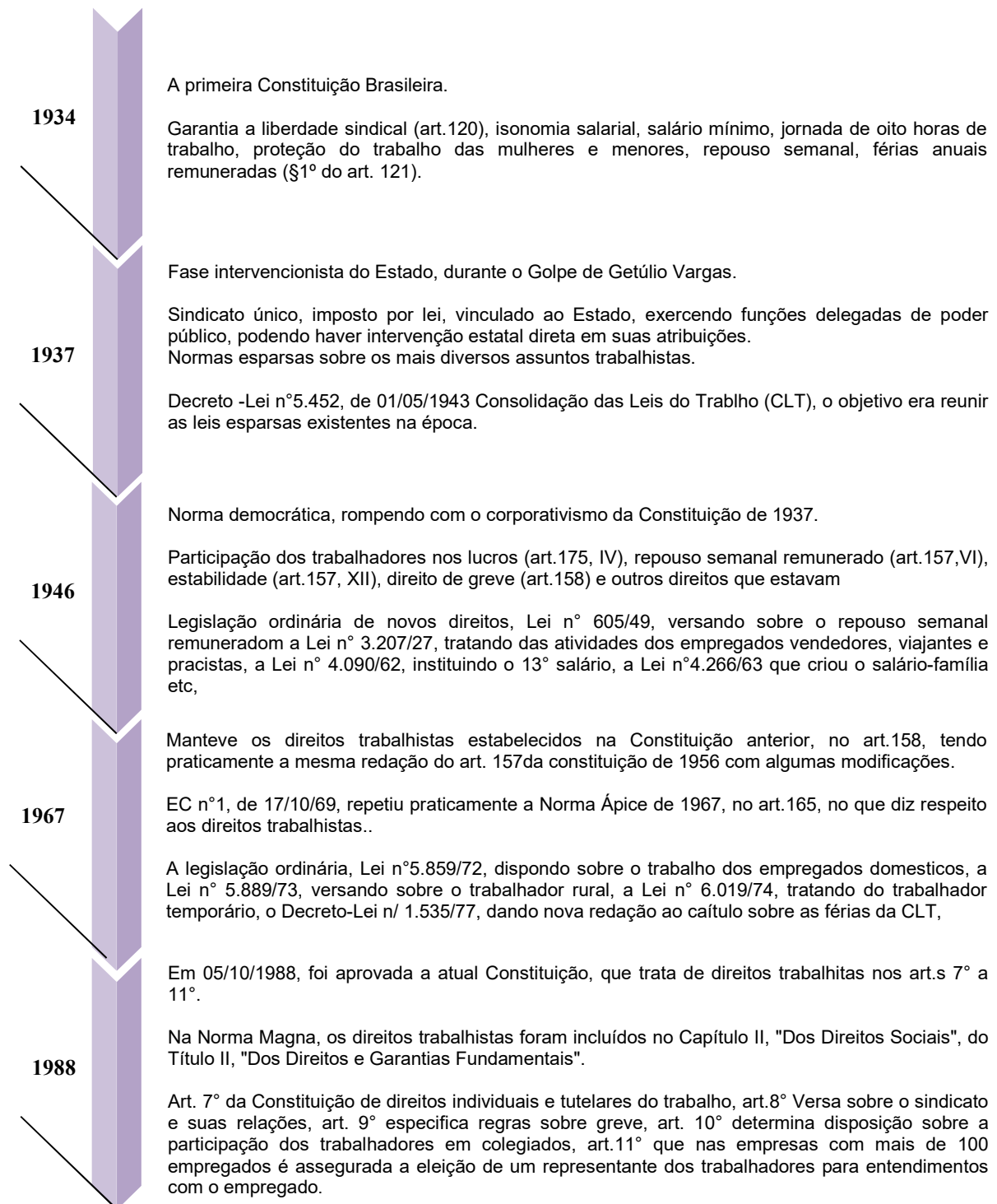
O trabalho é reconhecido internacionalmente como um Direito Humano, podendo-se verificar no Artigo 23 da Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948, o qual menciona que toda pessoa tem o direito a livre escolha de trabalho, sem sofrer qualquer distinção, com direito a remuneração justa e satisfatória e principalmente a organização de sindicatos para que tenha a proteção dos seus interesses.

A construção de um efetivo Direito Trabalhista, somente se dá a partir da Revolução Industrial. MOURA (2017) afirma que a relação individual de trabalho era o objeto principal para a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Com base nas circunstâncias, NASCIMENTO (2015, p.57) entendia que “Todas as Constituições Brasileiras, desde a de 1934 passaram a ter normas de direito do trabalho. Assim, ocorrendo como as Constituições de 1937, 1946, 1967, com a Emenda Constitucional de 1969 e a Constituição de 1988.”.

Neste ponto, vale ressaltar que as conquistas sociais em relação ao direito trabalhista no Brasil foram tardias. Para MARTINS (2012), só começaram a surgir leis e políticas trabalhistas em 1930, sendo estas idealizadas por Getúlio Vargas neste mesmo ano, enquanto o cenário anterior era descrito com leis ordinárias específicas para menores (1891) e organizações sindicais (1903), além de urbanos (1903) e urbanos (1907), de férias etc.

É possível observar que durante a era de Getúlio Vargas (1930) até a era de Ulysses Guimarães (1988) o direito trabalhista foi se moldando conforme as adaptações da Constituição do Brasil. Um resumo do direito trabalhista brasileiro da constituição de 1934 até a Constituição de 1988 pode ser observado na Figura 1.

Figura 1: Linha do Tempo Legislação Trabalhista no Brasil



Fonte: MARTINS, Sergio Pinto, Direito do Trabalho, 2012, p. 42. Adaptado

2.1 Noções gerais do teletrabalho e home office

O “teletrabalho” ou “home office” faz parte do direito trabalhista, sendo definido na lei 13.467/2017, responsável por regulamentar o teletrabalho no Brasil, implementando sua redação no artigo 75-B da CLT. CALCINI e ANDRADE (2020) definem o teletrabalho como prestações de serviços que não são restritas diretamente ao espaço da empresa, mas sim realizadas de forma remota com o uso de tecnologias de informação. Já GARCIA (2017), acrescenta que o teletrabalho tem crescido em forma remota ao local de produção do empregador, por meio de utilização de telefonia. No Brasil, a prática do Teletrabalho se expandiu rapidamente pelos trabalhadores altamente qualificados.

O teletrabalho é uma modalidade flexível e típica, podendo ser caracterizada por NUNES (2018) como a conjunção simultânea de três elementos constitutivos: “à distância”, “tecnologia” e “organização”. Desta forma, NUNES (2018) e FINCATO (2019) destacavam que essa categoria de trabalho “à distancia” pode ser compreendida como separação física entre o local e a estrutura do ambiente de trabalho. A “tecnologia” atua de forma mediadora para conciliar a distância geográfica, permitindo existir o contato entre o empregado e empregador e, por fim, a “organização”, cujo ciclo produtivo é capaz de ponderar quais serão as logísticas do trabalho remoto.

Desta forma, o Teletrabalho foi oficialmente inserido e reconhecido no pleito jurídico de 2017, devido à Reforma Trabalhista do corrente ano. Sendo que o artigo 6º da CLT devidamente alterado em 2011, elencou sobre o trabalho a domicílio, à distância e os realizados em estabelecimento do empregador, além de citar em seu parágrafo único os meios telemáticos.

Com o surgimento e propagação do Coronavírus em 2020, o Home Office, foi uma das soluções adotadas pelas empresas. O intuito foi prevenir e zelar pela saúde de seus trabalhadores, ajudar a conter o contágio da COVID-19 e garantir a continuidade das atividades econômicas.

Em novembro de 2020, o percentual de pessoas em *home office* seguiu em redução, atingindo 7,3 milhões de pessoas trabalhando remotamente., o

que representa 9,1% dos 80,2 milhões de ocupados e não afastados. (IPEA, 2021)³

CALCINI E ANDRADE (2020) afirmam que apesar do home office não possuir citação na CLT, este se caracteriza como uma prestação de serviço realizado pelo empregado em sua própria residência seguindo as normas, por analogia, do teletrabalho, além das condições peculiares de contrato individual ou aditivos contratuais e normas coletivas.

Assim, entende-se que o home office apesar de não possuir legislação específica, segue de forma análoga a legislação do teletrabalho firmada no capítulo II da Seção II e capítulo II-A da Seção VI da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT). Sendo apenas seis artigos presentes na regulamentação do teletrabalho no Brasil e possuindo apenas nove ocorrências do termo “teletrabalho” na lei. (CALCINI E ANDRADE, 2020).

2.2 Projetos de regulamentação do Home Office.

No Brasil, os setores produtivos viram a necessidade primordial de colocar em prática o distanciamento social no ambiente de trabalho no decorrer da pandemia de COVID-19, para que estes não paralisassem suas atividades. Uma pesquisa realizada pela Fundação Instituto de Administração (FIA) em 2020 revelou que 67% das empresas entrevistadas tiveram dificuldades para adotar o home office, 46% dos funcionários estavam em cargos que poderiam passar a ser home office, sendo que 41% foram direcionados a trabalhar em suas residências. A pesquisa apresentou que 67% das empresas conseguiram manter seu quadro de funcionários estáveis, mas conseqüentemente 25% tiveram que reduzir os salários e a jornada de trabalho. Ressaltando ainda que 20% dos funcionários tiveram que adotar férias coletivas. (MELLO, 2020).

O teletrabalho adotado pelas empresas, foi regulamentado na Reforma Trabalhista sancionada em 13 de julho de 2017 e com a implementação da redação da Medida Provisória nº 1.108, de 2022.

³ https://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=37463&catid=3&Itemid=3
Acesso em: 28 maio. 2022..

Art. 75-B CLT. Considera-se teletrabalho ou trabalho remoto a prestação de serviços fora das dependências do empregador, de maneira preponderante ou não, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que, por sua natureza, não se configure como trabalho externo. (Redação dada pela Medida Provisória nº 1.108, de 2022). (Brasil 1943).

Dessa forma, o Home Office ainda não possui citação específica em lei. Contudo, as regras do trabalho presencial ainda se aplicam para essa modalidade de trabalho, seguindo os parâmetros de controle de jornada dos funcionários, regularizado pelo artigo 74, parágrafo 2º, da CLT.

Art. 74, CLT. O horário de trabalho será anotado em registro de empregados. (Redação dada pela Lei nº 13.874, de 2019)
§ 2º Para os estabelecimentos com mais de 20 (vinte) trabalhadores será obrigatória a anotação da hora de entrada e de saída, em registro manual, mecânico ou eletrônico, conforme instruções expedidas pela Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia, permitida a pré-assinalação do período de repouso. (Redação dada pela Lei nº 13.874, de 2019). (BRASIL 1943)

Diante da situação de emergência de pandemia do coronavírus, a JUSTIÇA DO TRABALHO (2020), definiu que essa modalidade de emprego a distancia deve ser aderida de forma temporária, podendo prescindir por etapas formais, mas respeitando os devidos limites que são estabelecidos na legislação trabalhista e em seu contrato de trabalho. Assim, caso o funcionário esteja realizando suas atividades em casa, a prestação de serviço continua sendo no local da empresa, conforme contrato.

Devido este panorama trabalhista, foram apresentados à Câmara dos Deputados projetos de Lei e Medidas Provisórias que foram assinadas pelo Presidente visando modificar o texto atual da CLT para se adaptar à situação atual, sendo os mais relevantes apresentados no quadro 1:

Quadro 1 – PLs e MPs para o Home Office.

PL / MP	Objetivo
PL 3915/2020	Prevê a adoção de regras para o reembolso dos materiais e demais gastos com o teletrabalho.
PL 5282/2020	Propõe o controle de jornada para os teletrabalhadores.
PL 2251/2020	Propõe o controle de jornada para os teletrabalhadores.
MP 297/2020	Flexibilização do processo de transição do trabalho para o remoto.
MP 1.046/2021	Alteração do trabalho presencial para as modalidades de trabalho a distancia.

Fonte: CÂMARA DOS DEPUTADOS, Pesquisa simplificada. Adaptado

Em 25 de Março, visando regulamentar e garantir segurança para o empregado e empregador, foi editada a **Medida Provisória 1.108/22**, que possui força de lei depois de publicada no "Diário Oficial da União". A medida ainda precisa ser votada pelo Congresso Nacional para se tornar Lei. As principais mudanças geradas pela MP podem ser observadas no quadro 2:

Quadro 2 – Previsão Legal da Medida Provisória 1.108.

Situação	Previsão Legal
Prestação de serviços	Deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho.
Modelo híbrido	Possibilidade de adoção pelas empresas, com prevalência do trabalho presencial sobre o remoto ou vice-versa.
Modelo de Contrato	Poderá ser contratado por jornada ou por produção ou tarefa.
Contrato por produção	Não será aplicado o capítulo da CLT que trata da duração do trabalho e que prevê o controle de jornada.
Atividades em que o controle de jornada não é essencial	O trabalhador terá liberdade para exercer suas tarefas na hora em que desejar.
Contratação seja por jornada	Permite o controle remoto da jornada pelo empregador, viabilizando o pagamento de horas extras caso ultrapassada a jornada regular.
Trabalhadores com deficiência ou com filhos de até quatro anos completos	Devem ter prioridade para as vagas em teletrabalho.
Aprendizes e estagiários	O teletrabalho também poderá ser aplicado.
Presença do trabalhador no ambiente de trabalho para tarefas específicas	Não descaracteriza o trabalho remoto, ainda que de forma habitual.

Fonte: GOV, Diário Oficial da União, MP. Adaptado

3 Benefício da implementação do home office para o empregado e empregador

De acordo com o dicionário online MICHAELIS (2022), benefício é “Toda vantagem produzido por alguma coisa, estado ou ação; resultado proveitoso”⁴. Assim, uma mesma situação pode gerar benefícios diferentes aos diferentes entes envolvidos. Os benefícios da implementação do teletrabalho (home office) nas empresas, tanto sobre a ótica do empregador quanto a ótica do empregado podem ser observados no quadro 3, gerado com base na cartilha do SOBRATT (2020) e no resultado da pesquisa realizada pelos GASPART E BELINE, ET AL e publicado na revista Ciências administrativas Journal of Administrative Sciences 2011.

Quadro 3 – Benefícios do teletrabalho e home office

BENEFÍCIOS DO TELE TRABALHO E HOME OFFICE	
EMPREGADOR	EMPREGADO
Alinha a empresa às modernas práticas de flexibilização do trabalho	Aumento da produtividade.
Melhora a produtividade necessária durante o período de trabalho à distância	Melhor planejamento do tempo das atividades.
Amplia a atração e retenção de talentos	Mais disponibilidade para auto estudo e tempo para preparação de plano de ações futuras ou de relatórios de resultados.
Melhora o clima organizacional e o vínculo dos colaboradores com a empresa	Maior qualidade de vida, contato mais direto com a família.
Reforça a imagem institucional da empresa	Tempo para resolução de problemas pessoais práticos cotidianos.
Aumenta as possibilidades de inclusão de Pessoas com Deficiência	Possibilidade de auto-gestão do tempo.
Oferece alternativa segura a situações contingenciais e emergenciais	Menos estresse e gastos com deslocamentos

Fonte: Adaptação da cartilha SOBRATT e Artigo GASPART E BELINE, ET AL

4 Obrigações e responsabilidades (Lei 13.467/2017 e MP 1.108/2022)

Antes de apontar responsabilidades, é importante definir os entes envolvidos na relação de trabalho. Para MARTINS (2012), “empregado” é uma pessoa física, o qual presta serviços de natureza contínua para o “empregador”, sob subordinação deste, e sempre mediante ao pagamento mensal do salário. Andá segundo

⁴ <https://michaelis.uol.com.br/moderno-portugues/busca/portugues-brasileiro/beneficio>

MARTINS (2012), “empregador” é quem contrata o empregado para a prestação de serviços mediante pagamento, este pode ser pessoa física ou jurídica.

Empregador e empregado possuem diversas responsabilidades dentro de uma relação de trabalho. Essas responsabilidades podem e sofrem alterações com a modernização da legislação no passar dos anos. Sob a ótica do Teletrabalho, a legislação também passou por modificações, sendo a última lei aprovada em 2017 (Lei 13.467/2017 - Capítulo II-A CLT) (MARTINS, 2012). Entretanto, foi aprovada a MP 1.108/2022 que altera provisoriamente o texto aprovado em 2017. O quadro 5 – Lei 13.476/17 X MP 1.208/2022 compara as principais responsabilidades abordadas em ambos os textos.

Quadro 4 – Lei 13.476/17 X MP 1.208/2022

Lei 13.467/2017 - Capítulo II-A CLT	MP 1.108/2022
Contrato de trabalho	
<p>Deve constar no contrato, como qualquer outro acordo trabalhista a modalidade do teletrabalho.</p> <p>Critérios definidos e expressos sobre as atividades e responsabilidades das partes.</p>	<p>Definição expressa no contrato de trabalho.</p> <p>Modalidades de obrigatoriedade expressamente no contrato individual de trabalho.</p>
Mudança de modalidade	
<p>Deve ser decidida em acordo mútuo para adotar.</p> <p>O retorno pode ser definido de forma unilateral pelo empregador com período mínimo de 15 dias para transação.</p> <p>Informação adicionada em contrato.</p>	<p>Permite a adoção para atividades que não necessariamente sejam preponderantes fora das dependências da empresa, entende o modelo híbrido.</p> <p>Regularmente determinado em contrato a alteração da modalidade e atividade específica a ser realizada na empresa, para não desconfigurar o teletrabalho.</p>
Benefícios (Alimentação e ou transporte)	
<p>Vale refeição e alimentações mantidas caso foram concedidas antes do Home Office.</p> <p>Vale transporte pode ser suspenso, exceto para o caso onde haja necessidade de deslocamento recorrente do trabalhador para a empresa.</p>	<p>Objetivo primordial da MP é impedir que tais benefícios sejam utilizados desvirtuando a intenção única de conceder saúde e segurança alimentar.</p> <p>Implementação de multa para quem desrespeitar as regras do vale alimentação.</p>
Jornada de trabalho	
<p>Obrigatório pagar hora-extra apenas se a empresa fizer o controle de ponto.</p>	<p>Obrigatoriedade do controle de ponto para contratos por jornada, previsão de hora-extra.</p> <p>Contratos por produção ou tarefa não são sujeitos a controle de jornada, portanto sem hora-extra.</p>
Equipamentos de trabalho	
<p>Legislação não específica, mas se a empresa decidir fornecer os equipamentos tecnológicos deverá descrever no contrato que se faz como empréstimo.</p>	<p>É fornecido equipamentos tecnológicos e reembolso de despesas arcadas pelo funcionário, caso esteja previsto em contrato</p>
Saúde e Segurança do trabalho	
<p>A empresa é responsável por instruir os empregados quanto às precauções para evitar doenças e acidentes de trabalho.</p>	<p>A empresa é responsável por instruir os empregados quanto às precauções para evitar doenças e acidentes de trabalho.</p>

FONTE: PLANALTO, LEI 13.476/17 e MP 1.208/2022

4.1 Alteração de modalidade de trabalho híbrido

Com a medida provisória nº 1.108/22, publicada no Diário Oficial Da União em 28 de março de 2022, houve a regulamentação do novo modelo de trabalho híbrido (que é a combinação do trabalho presencial com o remoto), sendo capaz de apresentar maior segurança jurídica às relações trabalhistas, além proporcionar maior flexibilidade. Segundo COSTA (2021), a duração do modelo híbrido pode ser uma estratégia laboral capaz de sanar a necessidade de aproximação entre as pessoas, tornando o modelo mesclando o presencial e o remoto como o mais apropriado às demandas da sociedade no ambiente trabalhista.

Nesse sentido, vale atentar-se para as decisões do Senado Federal, o qual Chico Rodrigues menciona que “as diretrizes para regime híbrido devem ser incluídas nas principais normas trabalhistas” (AGENCIA SENADO 2022)⁵. Assim, o regime híbrido deve estar expressamente no contrato individual de trabalho desde que haja mútuo acordo das partes e com registro em aditivo contratual. A legislação também determina prazos específicos para a alteração no regime de trabalho conforme Quadro 5.

Quadro 5 – MP 1.208/2022 – Prazos para alteração do regime de trabalho

DE	PARA	PRAZOS PARA TRANSIÇÃO
Teletrabalho	Presencial	30 dias
Híbrido	Presencial	30 dias
Teletrabalho	Híbrido	15 dias

Fonte: AGENCIA SENADO 2022

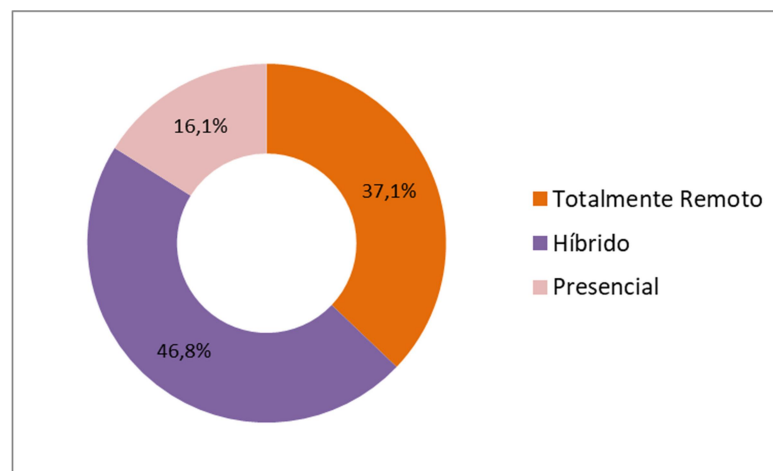
Ato contínuo, a AGENCIA SENADO (2022) também publicou que, no modelo híbrido deverá ser estipulada a prestação de serviços desde que haja fixação dos dias mínimos em períodos semanais ou mensais para o comparecimento presencial do empregado.

⁵ Do site < <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2022/02/14/projeto-regulamenta-regime-hibrido-de-trabalho-na-clt> > Acesso em 02/10/2022.

Diante disso, foi realizada uma pesquisa pela consultoria global *GREAT PLACE TO WORK* (2021), com 2.008 pessoas entrevistadas de diversos setores como, por exemplo, tecnologia, indústria, serviços, varejo e financeiro. As apurações dos entrevistados podem ser analisadas abaixo:

Dos entrevistados, 37,1% já adotam o modelo totalmente remoto, enquanto outra parcela (46,8%) está em modelo híbrido, e o restante (16,1%) em regime presencial.

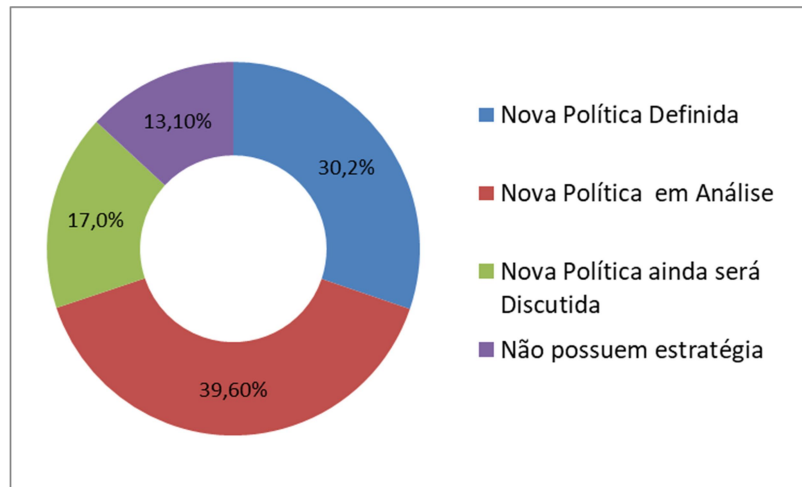
Gráfico 1 – Atual Regime de Trabalho dos entrevistados



Fonte: *Great Place to Work* 2021, adaptado.

Dentro de todos os entrevistados, 30,2% das empresas já adotaram uma nova política para o pós-pandemia; enquanto 39,6% ainda estão em processo de análise sobre qual política será definida, por outro lado os outros (17%) ainda serão discutidos os possíveis modelos a serem adotados. Por fim, os 13,1% restantes responderam que as empresas não possuem nenhuma estratégia de trabalho para o pós-pandemia.

Gráfico 2 – Adoção de Nova política de Regime de Trabalho para o Pós-Pandemia



Fonte: *Great Place to Work 2021*, adaptado.

Portanto, com esses dados apresentados, é possível confirmar que o trabalho remoto fornece muitas vantagens e desafios, mas adotar o regime híbrido apresenta grandes benefícios para o empregado e empregador como flexibilidade, redução de custos e a possibilidade de interação da equipe nos dias presenciais. Sendo assim, segundo COSTA (2020), adotar o modelo híbrido de trabalho deve ser considerado com cautela pelas empresas que optaram recentemente, entretanto mesclar o remoto e presencial, atualmente é o essencial para as áreas trabalhistas.

4.1 Projeto para conversão da MP 1.108 em Lei (PLV 21/2022)

Em 03 de agosto de 2022, o Senado Federal aprovou o Projeto de Lei de Conversão (PLV) N° 21 de 2022, originário da Medida Provisória 1.108/2022, que altera regras do regime teletrabalho. Segundo o CONJUR (2022), com a implementação do PLV 21/2022 e integrando os requisitos da MP 1.108/2022, o teletrabalho e o trabalho remoto (home office) passam a ser legalmente uma figura expressa de trabalho híbrido.

Um dos pontos principais da mudança da legislação é referente à utilização e disponibilização do auxílio-alimentação e podem ser demonstradas no Quadro 6.

Quadro 6 – Principais tópicos da PLV 21/22 quanto ao auxílio-alimentação

PLV 21/22	Aplicação
Art. 2º	Fica vedado o uso do cartão benefício de vale alimentação com produtos que não sejam destinados a alimentação, ou ainda gastos em estabelecimentos de comércio que não vendam alimentos exclusivamente.
Art. 3º, I	Proíbe qualquer tipo de deságio ou imposição de descontos ao empregador que contratar empresa de fornecimento de auxílio-alimentação.
Art. 4º	Previsão de Multa caso seja configurado desvio ou desvirtuamento das finalidades do auxílio alimentação pelos empregados ou empresas
Art. 1º - A, I e II	É permitido ao empregado realizar de forma gratuita e caso seja de seu interesse alterar a bandeira do cartão, a partir de 1 de maio de 2023
Art. 1º - A, III	Fica permitido ao trabalhador realizar o saque do saldo do auxílio-alimentação que não foi totalmente utilizado, após 60 dias.

Fonte: SENADO (2022), adaptado.

Como pode ser observado, houve a preocupação dos legisladores em garantir que o auxílio alimentação não tenha sua modalidade desvirtuada de um benefício que visa garantir a segurança alimentar do empregado para se tornar uma parcela salarial. Outro ponto importante que deve ser destacado é referente a alteração no texto da Lei, especificamente no Art.75-B, CLT conforme demonstrado no Quadro 7.

Quadro 7 – Alteração do texto Art. 75-B – CLT

Artigo 75-B - CLT / 1943	Redação dada pela Lei nº 14.442, de 2022).
Art. 75-B. Considera-se teletrabalho a prestação de serviço preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.	Art. 75-B. Considera-se teletrabalho <u>ou trabalho remoto</u> a prestação de serviços fora das dependências do empregador, <u>de maneira preponderante ou não</u> , com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que, por sua natureza, <u>não configure</u> trabalho externo.

Fonte: SENADO (2022), adaptado.

Com essa alteração, foi modificado parcialmente o conceito de teletrabalho (ou trabalho remoto), definindo que, o home office (trabalho remoto) agora passa a ser reconhecido formalmente de maneira preponderante ou não fora das dependências do empregador. Com isso, é entendido como modelo híbrido qualquer regime de

trabalho em que, em algum momento o empregado realiza suas atividades fora das dependências da empresa (desde que não configurado trabalho externo). Vale ressaltar que deverá constar expressamente no contrato individual de trabalho qual é a modalidade da referida prestação, sendo esta home office, híbrida ou teletrabalho, podendo ainda ser estendido para estagiários e aprendizes.

Diante das novas regras implementadas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), é possível verificar (Quadro 8) quais alterações possuem maior destaque:

Quadro 8 – Principais alterações - Lei (PLV 21/2022)

MP 1.108	PLV 21/2022
Os empregadores são dispensados de controlar o número de horas trabalhadas por empregados contratados por produção ou tarefa;	Controle de ponto de horas fica obrigatória apenas para empregados contratados por jornadas e que adotem essa modalidade.
O uso de infraestrutura e ferramentas digitais pelo empregado, fora da jornada, não constitui tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver acordo entre as partes.	Mesmo que o empregado utilize dos meios digitais fornecidos pelo empregador fora da jornada de trabalho, não será considerado que o empregado esta a disposição da empresa.
O empregado admitido no Brasil, que pratique teletrabalho fora do país, está sujeito à legislação brasileira, exceto em caso de legislação específica ou acordo entre as partes.	A referência da localidade é a localização da empresa ao qual o empregador presta serviços para fins de legislação brasileira.
O empregador não será responsável pelas despesas ao retorno presencial do empregado que mora fora da sede, salvo acordo.	Caso o empregado estando em outro país, seja chamado ao trabalho presencial, não caberá ao empregador arcar com os custos da mudança, salvo acordo prévio.

Fonte: SENADO (2022), adaptado.

O projeto de Lei de Conversão (PLV) N° 21 de 2022 ainda pode ter algumas de suas cláusulas modificadas, quando este tramitar pelo executivo, cabendo ao Presidente da República sancionar ou vetar.

5. Doenças ocupacionais e acidentes de trabalho em home office

Segundo MONTEIRO e BERTAGNI (2000), as doenças ocupacionais também conhecidas como “ergopatias”, “tecnopatias” ou “doenças profissionais típicas”, são causadas por um exercício profissional peculiar de uma determinada atividade que seja comprovada por nexos de causalidade em sua tipicidade. Doenças ocupacionais

podem ser decorrentes de microtraumas, que se agride pelo próprio cotidiano das atividades. Dessa forma, a jurisprudência, ao longo de diversas legislações consolidou diversos entendimentos sobre a relação das doenças profissionais causadas pelos agentes patogênicos⁶, podendo ser considerado lesão corporal ou perturbação funcional que cause morte, perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho, conforme o Art. 19, da Lei nº 8.213/91.

Referente empregado que esteja realizando os serviços em Home Office, deverá seguir as diretrizes do art. 75-E da CLT, sendo que o empregador deve instruir os empregados de maneira expressa e ostensiva com o propósito de evitar doenças e acidentes de trabalho.

As empresas possuem obrigações referentes a instruir o empregado quanto às precauções de acidentes de trabalho, conforme o art. 157 da CLT. Dessa forma, para MARTINS (2012) o empregado poderá sofrer punições conforme a gravidade do ato praticado ou de sua reiteração, por advertência ou suspensão, caso tenha recebido as instruções e não tenha as tenha seguido.

Em observância ao art. 20, incisos I e II, da referida Lei Previdenciária, se aplicam os acidentes de trabalho que constatarem doenças por condições especiais o qual é relacionado diretamente com a atividade, podendo ser considerado, em regra à doença profissional. Conforme mencionado anteriormente, deverá ser configurado o dano, o nexo causal e a culpa do empregador para que o trabalhador possa pedir ajuda ao Poder Judiciário para que sejam reparados os danos sofridos (morais e materiais). (CONJUR, 2021)⁷.

A este respeito, segundo os ensinamentos do professor OLIVEIRA (2019), o exame de causalidade é realizado antes da culpa ou risco de qualquer atividade realizada, sendo assim, quando é comprovado o nexo causal e este não for por culpa do empregador, não será configurado como culpa patronal. Sendo que, no acidente típico, deverá ser averiguado a evidência quanto à presença causal, bem como a

⁶ STJ, RE 10.890, 2º T., rel. Min. Hélio Mosimann, j. em. 11-3-1992; 2º TAC, Ap. 285.088, 7º Câmara, Juiz Boris Kauffmann, j. em 29-1-1991; Ap. 320.631, 6ª Câmara, rel. Juiz Lagrasta Neto, j. em 22-7-1992; Ap. 451.114, 5ª Câmara, rel. Juiz Adail Moreira, j. em 23-4-1996.

⁷ <https://www.conjur.com.br/2021-jul-22/pratica-trabalhista-acidente-trabalho-regime-teletrabalho>

leitura da CAT, permitindo os detalhes da ocorrência, como a hora, dia e local. Por outro lado, com a identificação donexo causal em doenças ocupacionais, deverá ter cuidado durante a devida investigação, pois não é fácil comprovar se houve ou não enfermidade por culpa do trabalho. Sendo necessária, a realização de exames complementares para averiguar quanto à origem e razões do adoecimento.

Assim, independente do local da prestação dos serviços, não desobriga o empregador de zelar pela saúde dos trabalhadores que foram contratados para o regime home office, além de fornecer instruções básicas de prevenção. Dessa forma, deve ser fiscalizado caso o funcionário esteja seguindo todas as instruções quanto às normas de saúde, higiene e segurança do trabalho. Para isso, deverá ser fiscalizado o local de trabalho remotamente (por câmeras) ou até fisicamente (presencialmente). (EXAME, 2021).

Em adição, o enunciado 23 e 24 do “XIX Congresso Nacional dos Magistrados do Trabalho da Justiça do Trabalho” (CONAMAT), elenca as principais orientações referente à prática do teletrabalho e a fiscalização do meio ambiente laboral, além de ponderar referente à presunção do acidente de trabalho durante o exercício da atividade profissional no teletrabalho. (EXAME,2021)⁸

23. TELETRABALHO. FISCALIZAÇÃO DO MEIO AMBIENTE LABORAL. OBRIGAÇÃO DO EMPREGADOR. LIMITES.

Sempre que o teletrabalho seja realizado no domicílio do trabalhador, a visita ao local de trabalho para fins de fiscalização do meio ambiente laboral deverá se dar:

- I- Com a anuência e presença do empregado ou de alguém por ele indicado;
- II- A visita ao local de trabalho só deve ter por objeto o controle da atividade laboral, bem como dos instrumentos de trabalho;
- III- Em horário comercial, segundo os usos e costumes do local;
- IV- Com respeito aos direitos fundamentais – intimidade e vida privada – do empregado.

24. TELETRABALHO. ACIDENTE DE TRABALHO. PRESUNÇÃO RELATIVA DE OCORRÊNCIA NO LOCAL ONDE O TRABALHO É EXERCIDO

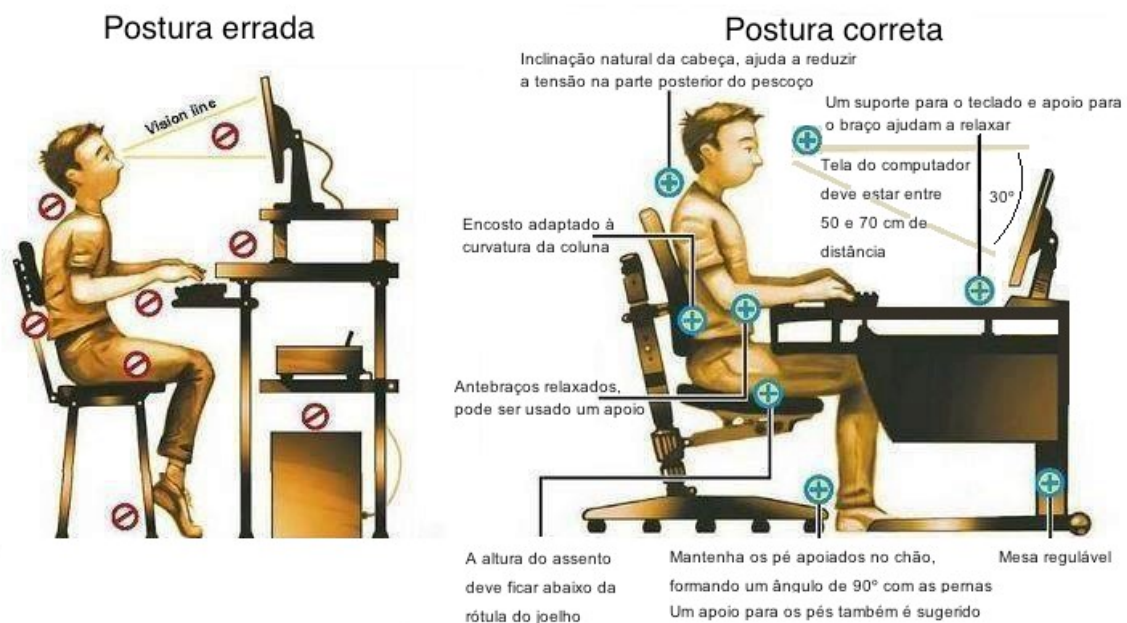
O acidente ocorrido no local onde o teletrabalho é exercido durante a atividade profissional do teletrabalhador é presumido como acidente de trabalho (art. 8º da CLT c/c artigo L1222-9 do Código do Trabalho francês).

⁸ ANAMATRA, XIX Congresso Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho - Conamat (2018).

5.1 A responsabilidade pelos acidentes de trabalho e doenças ocupacionais em home office

As legislações que vigoram as normas de obrigações e responsabilidades para empregados em home office são as mesmas para o trabalho convencional. De modo geral, os artigos 157 e 158, além do artigo 75-E da CLT (CALCINI E ANDRADE, 2020). Dessa forma, é possível deduzir que a responsabilização do empregador quanto a acidentes de trabalho e doenças ocupacionais em regime de teletrabalho segue, de forma análoga, ao trabalho convencional. As empresas que contratarem profissionais na modalidade de teletrabalho, cientes de sua obrigação, deverão conforme artigo 75-E da CLT instruir seus empregados a trabalharem em um escritório ergonômico e seguro. A Figura 1 diferencia um posto de trabalho de risco de um posto ergonômico. Importante ressaltar que a MP 1.108/2022 determina que tais equipamentos podem ser fornecidos pelo empregador.

Figura 1 – Posto de trabalho seguro



Fonte: ASSEMET⁹

Segundo DINIZ (2013), responsabilidade civil é a aplicação de qualquer medida capaz de obrigar alguém a reparar o devido dano moral ou patrimonial que foi causado a um terceiro, por motivos de um ato que foi praticado por ela mesma.

⁹ Do Site <http://www.assemet.com.br/ergonomia-no-home-office/>

No entanto, referente instituto de responsabilidade civil trata exclusivamente sobre a responsabilização de empregador por acidente do trabalho. Sendo assim, se encontra no Art.7º, XXVIII sobre os benefícios previdenciários, que como visto, foi consagrado na Constituição de 1988, cabendo direitos aos trabalhadores urbanos e rurais, entre outros que visem a melhoria de uma condição social, sendo estes assegurados contra qualquer acidente de trabalho, sendo de responsabilidade de o empregador incluir indenização quando incorrer dolo ou culpa.

Por outro lado, a responsabilidade civil objetiva é relevante. No decorrer dos acidentes de trabalho, deve ser analisada a responsabilidade do empregador conforme esta teoria. Segundo ALVIM, CÉSAR E ROSAS¹⁰, a responsabilidade civil objetiva é baseada na teoria do risco, conforme o art. 927 do Código Civil, tratando sobre ato ilícito por causa de dano a outrem.

Art. 927 CC.. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.

Parágrafo único. Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem. (BRASIL 2002)

MAIOR (2006, p.14) afirma que “A responsabilidade, na perspectiva do direito social, portanto, é completamente diversa da responsabilidade na esfera civil. A sua incidência, ademais, não decorre do dano, mas do simples fato de se expor alguém ao risco”.

Sendo assim, as responsabilidades quanto a acidentes de trabalho e doenças ocupacionais no teletrabalho deverão ser analisadas a partir da teoria da responsabilidade objetiva. A responsabilidade do empregador deverá ser analisada conforme os princípios da ponderação, razoabilidade e equidade, pois o empregado está prestando serviços em local distante dos olhos e das dependências do empregador. Diante dessa situação, nota-se que o empregador se encontra

¹⁰ Luiz Roldão de Freitas Gomes, in “Aspectos controvertidos do Novo Código Civil” – coordenadores: Arruda Alvim; Joaquim Portes de Cerqueira César e Roberto Rosas – escritos em homenagem ao Ministro José Carlos Moreira Alves. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2003. p. 457

impedido de fiscalizar o empregado, por garantia constitucional de inviabilidade do ambiente residencial. (ROMITA, 2005)

Ainda assim, essa dificuldade não pode servir como fundamento para afastar o empregador de sua responsabilidade, pois conforme o princípio da alteridade, o empregador que optar pelo regime do teletrabalho, está assumindo o benefício de redução de custos, como também eventuais riscos com acidentes que podem ocorrer durante a prestação de serviços. (DELGADO, 2004)

No entanto, conforme a MP 1.108/2022, o empregador poderá acompanhar o ritmo de trabalho conforme a produção, permitindo em seu tempo de jornada o empregado ficar a disposição do empregador. Portanto, empregador deve fiscalizar seus funcionários e manter o ambiente do trabalho, além do direito do empregador de fixar metas e o direito do empregado ao trabalho digno, com proteção à saúde e segurança.

Conforme o princípio da razoabilidade, caso haja algum conflito de normas, deve-se buscar a solução mais justa no caso concreto, tarefa que deve ser buscada pelas partes, juízes e por toda a sociedade. Conclua-se que, a obrigação e responsabilidade do empregador é fiscalizar e estar ciente sobre a manutenção do ambiente de trabalho no teletrabalho, sendo assim, deverá estar fixado no contrato de trabalho, regras referentes às restrições aos horários e locais onde o trabalho não deverá ser prestado, dos quais podem oferecer riscos a saúde e principalmente a segurança do empregado referente às condições de ergonomia. (ROMITA, 2005)

Portanto, caso ocorra algum acidente, e seja analisado o descumprimento do empregado das regras previstas no contrato, será relativizada a responsabilidade do empregador pelo infortúnio.

5.2 Regimes de trabalho e enquadramento das responsabilidades do empregador

Para a Justiça do Trabalho (2019), os acidentes de trabalho podem decorrem por diversos fatores, bem como a falta ou até mesmo o uso incorreto dos equipamentos de proteção individual (EPI's), negligencia de empresas com o ambiente de trabalho, falta de treinamento e capacitação para realizar determinadas funções ou, até mesmo, falta de atenção dos empregados durante a realização de alguma tarefa/serviço.

Podendo destacar, a Lei nº 8.213/91, em destaque o Art. 19, que discorre sobre o empregado acerca dos acidentes de trabalho em decorrência do exercício da atividade profissional realizada para uma empresa, das quais podem provocar lesão corporal ou alguma perturbação funcional resultante na perda ou redução, permanente e/ou temporária, da capacidade de trabalho, podendo ainda resultar na morte.

[...] é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art.11 desta Lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho (BRASIL, 1991, Art.19º da CLT).

Para AYRES e CORRÊA (2017), acidente de trabalho é algo infortúnio e deve ser pautado em qual ambiente e como ocorreu a lesão corporal ou impropriedade funcional, bem como, ser decorrente de alguma atividade laboral, o acidente de trabalho deverá estar previsto em lei, caso contrário poderá ser considerado apenas como acidente.

Equipara-se juridicamente que podem ocorrer eventualidades que não são tipificados como acidentes de trabalho, mas podem acontecer durante o exercício de sua função, como por exemplo, locomoção, através de meio de transporte particular ou público, que o empregado deve utilizar durante o deslocamento da residência até a empresa, ou até mesmo o seu retorno da empresa para a residência. Dessa forma, os acidentes de trajeto estão previstos na Lei 8.213 de 1991, em seu Art. 21.

Com a implementação da MP 1108/22, o modelo Híbrido tem a possibilidade de combinar o trabalho remoto (home office) com o presencial, sem preponderância de

um deles e de forma alternada, deixando de forma expressa no contrato quais são os dias da semana que o trabalhador deverá comparecer presencialmente.

No entanto, o modelo híbrido ou Home Office, não descaracteriza os acidentes de trabalho, independente de qual modalidade empregatícia ou qual meio está sendo desenvolvida a atividade (home office ou híbrido), pois o direito de segurança do trabalhador deve andar em conjunto com as leis de direito social previstos na Constituição da República. Dessa forma, as empresas possuem o dever de cumprir com todas as normas contidas na Consolidação das Leis do Trabalho, além de serem responsáveis por instruir seus empregados sobre as precauções necessárias, bem como evitar os acidentes de trabalho.

Pela perspectiva da Medicina do Trabalho, a DRA. TATIANA GONÇALVES (2021), destaca que as empresas devem se resguardar mais quanto aos acidentes de trabalho em modelo Home Office e híbrido, em especificação as questões de laudos NR 17 (Norma Regulamentadora) específica das condições de ergonomia que podem ocorrer no trabalho, já o PGR (Programa de Gerenciamento de Riscos) é capaz de garantir segurança quanto aos riscos de acidentes e/ou doenças ocupacionais em ambientes e locais de trabalho impróprios.

5.3 Possibilidades jurídicas de fiscalização em home office

A legislação deixa de forma expressa e ostensiva em seu Art. 75-E da CLT que o empregador deverá orientar seus empregados quanto às precauções que podem ocasionar em doenças e/ou acidentes de trabalho. Sendo assim, a lei atribui ao empregador diversas formas de responsabilidade, bem como manter o ambiente de trabalho em boas condições, segurança, sempre observando as regras de saúde, higiene e medicina do trabalho.

Art. 75-E. O empregador **deverá instruir** os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de **evitar** doenças e acidentes de trabalho. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência).

Parágrafo único. O empregado **deverá assinar** termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência) (Brasil 1943).

As conjunções verbais grifadas no artigo acima, demonstram as responsabilidades de ambos, ou seja, a do empregador que deve instruir o empregado para evitar

qualquer tipo de doenças e/ou acidentes, e os empregados que deverão assinar um termo se responsabilizando sobre as instruções patronais.

Assim, surge o principal questionamento sobre como se fiscalizará o trabalhador em suas atividades em home office, uma vez que a Constituição traz a privacidade como direito fundamental em seu Art. 5º, X e XI da CF/88 ressaltando que a casa é o ambiente inviolável do indivíduo, e ninguém pode adentrar sem seu consentimento, muito menos violar a intimidade, vida privada e honra do empregado. DELGADO (2019) afirma que o teletrabalhador é devidamente protegido na legislação pelo princípio da proteção, visando retificar (ou atenuar) possíveis desequilíbrios no plano jurídico referente a parte vulnerável e hipossuficiente da relação empregatícia.

6 Procedimentos metodológicos

Para a realização deste trabalho foram feitas pesquisa bibliográfica, com foco total nos ensinamentos dos doutrinadores que trabalham na área do direito trabalhista, além de matérias da atualidade como artigos e reportagens confiáveis, ou dados de sites do governo.

6.1 Pesquisa bibliográfica

Para Lakatos e Marconi (2015 p.57) a pesquisa bibliográfica se resume em:

A pesquisa bibliográfica, ou de fontes secundárias, abrange toda a bibliografia já tornada pública em relação ao estudo, desde publicações avulsas, boletins, jornais, revistas, livros, pesquisas, monografias, teses, material cartográfico [...].

Para Manzo¹¹ (1971, p. 32 *apud* LAKATOS e MARCONI, 2015, p. 57):

Para Manzo, a bibliografia pertinente “oferece meios para definir, resolver, não somente problemas já conhecidos, como também explorar novas áreas onde os problemas não se cristalizaram suficientemente”, e tem por objetivo permitir ao cientista reforço paralelo na análise de suas pesquisas ou manipulação de suas informações”[..].”

¹¹MANZO, A. J. **Manual para la preparación de monografías**: una guía para presentear informes y tesis. Buenos Aires: Humanistas, 1971.

Dessa forma, o trabalho é embasado em pesquisa bibliográfica, matérias da atualidade como artigos e reportagens confiáveis, ou dados de sites do governo a fim de proporcionar conhecimento mais apurados sobre o tema.

7 Conclusão

O presente trabalho buscou analisar a adoção do home office no Brasil e as devidas implicações jurídicas deste modelo de trabalho que ganhou grande adoção por parte das empresas principalmente após a pandemia do COVID-19. A Legislação Trabalhista brasileira nasceu em 1934, junto da Primeira Constituição do Brasil, passou pela criação da CLT (em 1943) e teve diversas alterações posteriormente ao longo da história. Com o advento de diversas evoluções tecnológicas e a modernização dos meios de trabalho, algumas das atividades laborais antes realizadas na sede das empresas passam a ser possíveis de serem realizadas remotamente com auxílio de meios tecnológicos. Assim, com as reformas de 2011, 2017 e 2022, o teletrabalho foi reconhecido juridicamente na legislação brasileira, tendo a última lei vigente (PLV 21/2022) aprovada no corrente ano.

Conforme abordado, existem diversos benefícios para os diferentes entes envolvidos, tanto o empregador quanto empregado, por meio de implementação do regime home office ou híbrido. Em adição aos benéficos, existem também diversas responsabilidades que empregador e empregado devem seguir em uma relação de trabalho, podendo ser verificadas na Lei 13.467/2017 - Capítulo II-A CLT. Cabe ressaltar que as responsabilidades podem ser alteradas com a modernização da legislação. Caso o empregador possua o interesse em alterar o modelo de trabalho de seus funcionários, este devesse respeitar o devido prazo para transação. O trabalho remoto apresenta diversas vantagens e junto a elas seus desafios. Por outro lado o modelo híbrido é capaz de apresentar benefícios para o empregador por meio de sua flexibilidade, redução de custos e privilégio de ocorrer a interação da equipe nos dias presencial, mantendo assim as qualidades de ambos os modelos de trabalho.

Com a implementação do projeto de Lei de Conversão 21/2022 e integração da MP 1.108/2022, o teletrabalho ou trabalho remoto passa a ser legalmente uma figura expressa de prestações de serviços sendo realizado de maneira preponderante ou

não fora das dependências do empregador, por meio de utilização de tecnologias da informação, desde que não configurado trabalho externo (Art. 75-B CLT). A PLV 21/2022, foi aderida por preocupação dos legisladores em garantir a correta utilização do auxílio alimentação e que este não seja desvirtuado de sua função original, que é a garantia da segurança alimentar do trabalhador, para se tornar parcela salarial.

Perante o regime Home Office, o empregado ainda está assegurado pelas legislações do trabalho convencional, conforme os artigos 19 da Lei 8.213/91 e 75-E da CLT, quanto aos acidentes de trabalho e doenças ocupacionais. O empregador ainda deve instruir seus funcionários quanto as precauções de acidentes e doenças, conforme o art. 157 da CLT. O não cumprimento dessas obrigações acarretará ao empregado em advertência ou suspensão conforme a gravidade do ato praticado. No entanto, conforme o art. 20, incisos I e II da Lei Previdenciária, caso ocorra algum tipo de acidente de trabalho, deverá ser analisado a responsabilidade objetiva em conformidade com o art. 927 Código Civil. Deverá ser comprovado o dano, a culpa do empregador e por fim a comprovação do nexo causal para que o empregado possa solicitar ajuda ao poder judiciário, que deverá analisar o caso por meio dos princípios da ponderação, razoabilidade e equidade, de modo que seja reparado os danos sofridos.

O nexo causal diante das doenças ocupacionais deve ser investigado com a devida cautela de modo a comprovar se a existência da enfermidade é decorrente do trabalho realizado. Sendo assim, o funcionário que estiver realizando suas atividades em Home Office não desobriga o empregador de zelar pela sua saúde. No entanto, deverá ser investigado se o empregado está realizando suas atividades laborais de forma segura. O descumprimento quanto às regras previstas em contrato e sendo configurado algum acidente, poderá ser relativizada a responsabilidade do empregador, conforme contrato assinado.

O empregador que realiza as atividades de sua empresa no modelo Home Office deverá estar ciente que suas responsabilidades quanto a proteção de seus funcionários que laborem nesta modalidade não são afastadas pelo princípio da alteridade, visto que seus funcionários ainda estão sujeitos a riscos durante sua

prestação. Por isso, deverá ser realizada a inspeção de segurança para que o empregador esteja ciente da forma que a prestação de serviço está sendo realizadas por seu empregado. No entanto, ainda se mantém enquadrado juridicamente como acidentes de locomoção, a hipótese do funcionário que realizando a atividade em modelo híbrido, resulte em acidente por meio de transporte particular ou público, com a ida ou retorno da empresa para a residência. Esses acidentes de trajetos estão previstos no art. 21 da Lei 8.213/91 e não descaracterizam a obrigação do empregador.

O presente artigo demonstrou que o empregador deve orientar seus empregados quanto aos acidentes e doenças de trabalho que podem ocorrer durante suas atividades em Home Office. O empregador é responsável por manter um ambiente de trabalho com boas condições, seguro e sempre observando as regras de saúde e higiene do trabalho. O empregado possui a responsabilidade, conforme termo assinado, de seguir as devidas instruções fornecidas pelo empregador.

O empregador tem a responsabilidade de assegurar e supervisionar o bem-estar de seus funcionários em regime presencial, sendo impossibilitado de realizar o mesmo em regime remoto, visto que é vedado de adentrar no ambiente residencial do funcionário que esteja neste em regime. A Constituição Federal de 1988 trás em seu art. 5º incisos X e XI que a casa é inviolável bem como não se pode violar a intimidade e vida privada de seu funcionário, sendo este devidamente protegido pelo Princípio da Proteção.

Por fim, quanto ao possível questionamento sobre como fiscalizar sem violar a privacidade do empregado e ao mesmo tempo ser responsável pela saúde do empregado, o mais prudente por parte do empregador será aplicar o treinamento de Segurança do Trabalho ao funcionário e ter deste termo assinado de cumprimento das boas práticas ensinadas, que o conscientiza das devidas obrigações e responsabilidades quanto sua saúde em modelo home office. Conforme MP 1.108/2022, o empregador não é mais obrigado a disponibilizar equipamentos de escritório ou verba ao funcionário para aquisição dos mesmos, mas é prudente que o faça. Disponibilizando o treinamento e os equipamentos, o empregador trás para si certa segurança quanto à possíveis enquadramento de responsabilidade quanto a

acidentes de trabalho e/ou doenças ocupacionais, visto que buscou garantir a saúde e segurança do empregado.

8 Referências

Agencia brasil, Mello, Daniel, **Home office foi adotado por 46% das empresas durante a pandemia,**

Disponível em:

<[Acesso em: 28 de maio. 2022.](https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2020-07/home-office-foi-adotado-por-46-das-empresas-durante-pandemia#:~:text=O%20estudo%20aponta%20que%2067,os%20ambientes%20virtuais%20(34%25)>.></p></div><div data-bbox=)

ASSEMETE, **ERGONOMIA NO HOME OFFICE**

Disponível em: <<http://www.assemet.com.br/ergonomia-no-home-office/>>

Acesso em: 29 de maio. 2022.

AGENCIA SENADO, **Aprovada MP que regulamenta teletrabalho e muda auxílio-alimentação.**

Disponível em:

<<https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2022/08/03/aprovada-mp-que-regulamenta-teletrabalho-e-muda-auxilio-alimentacao> >

Acesso em: 22 de outubro. 2022

AGENCIA SENADO, **Projeto regulamenta regime híbrido de trabalho na CLT.**

Disponível em:

<<https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2022/02/14/projeto-regulamenta-regime-hibrido-de-trabalho-na-clt>>

Acesso em: 28 de outubro. 2022

BRASIL. Lei nº 13.467/17 de 13 de julho de 2017. **Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)**

Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm>.

Acesso em: 28 de maio. 2022.

CÂMARA DOS DEPUTADOS. **"Pesquisa simplificada"**.

Disponível em:

<<https://www.camara.leg.br/buscaProposicoesWeb/pesquisaSimplificada>>.

Acesso em: 28 de maio. 2022.

CÂMARA DOS DEPUTADOS. **"Projeto de Lei de Conversão PLV 21/2022"**.

Disponível em:

<<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2333529>>

Acesso em: 22 de outubro. 2022

CONGRESSO NACIONAL, **Medida Provisória nº 1108, de 2022**.

Disponível em:

<<https://www.congressonacional.leg.br/materias/medidas-provisorias/-/mpv/152406>>

Acesso em: 22 de outubro. 2022

CONJUR, Consultor Jurídico, **O PLV nº 21/2022 e as novas regras do teletrabalho**.

Disponível em:

<<https://www.conjur.com.br/2022-ago-18/pratica-trabalhista-consideracoes-plv-21-novas-regras-teletrabalho>>

Acesso em: 22 de outubro. 2022

CONJUR, Consultor Jurídico, **Mudança para o modelo híbrido: como fica o contrato de trabalho?**

Disponível em:

<<https://www.conjur.com.br/2022-ago-03/felipo-corvalan-fica-contrato-trabalho>>

Acesso em: 28 de outubro. 2022

CALCINI,, Ricardo e ARAÚJO, Dino. **PRÁTICA TRABALHISTA - Home office e os riscos trabalhistas**. ConJur - Home office e os riscos trabalhistas. 2020.

CESSAR, VÓLIA BOMFIM, **DIREITO DO TRABALHO**, 2014, 9ªED. 2014.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho - De Acordo Com a Reforma Trabalhista e a MP 808/2017**. Rio de Janeiro. Método, 2007. 15 ed.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo. LTr, 2019. 18 ed.

DELGADO, M. G. **Curso de direito do trabalho**. 17. ed. São Paulo: LTR, 2018.

EXAME, **Existe acidente de trabalho em home office?**

Disponível em: <https://exame.com/pme/acidente-de-trabalho-home-office>

Acesso em: 30 de maio. 2022.

FIGUEIRA, Hector Luiz Martins. **Direito do Trabalho I**. Rio de Janeiro. SESES, 2019. 1 ed.

GOV, **MP 1.108/22**

Disponível em:

<<https://in.gov.br/en/web/dou/-/medida-provisoria-n-1.108-de-25-de-marco-de-2022-388651514>> Acesso em: 28 de maio. 2022.

GASPAR, Marcos Antonio *et al*, **Teletrabalho no desenvolvimento de sistemas: um estudo sobre o perfil dos teletrabalhadores do conhecimento**. Fortaleza. Revista de Ciências Administrativas. 2011.

MICHAELIS, Dicionário Brasileiro de Língua Portuguesa

Disponível em: <<https://michaelis.uol.com.br/moderno-portugues/busca/portugues-brasileiro/beneficio>> Acesso em: 29 de maio. 2022..

NUNES, Talita Camila Gonçalves. **A precarização no teletrabalho: Escravidão tecnológica e impactos na saúde física e mental do trabalhador**. Belo Horizonte: RTM, 2018

NASCIMENTO, Amauri Mascaro e Nascimento e Sonia Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. São Paulo. LTr, 2015. 40 ed.

O Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea). **Home office concentrou 17,4% do total de rendimentos do trabalho em novembro**

Disponível em:

<https://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=37463&catid=3&Itemid=3> Acesso em: 28 de maio. 2022.

PLANALTO **ART. 6º CLT**

Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/112551.htm?utm_source=blog&utm_campaign=rc_blogpost>

Acesso em: 28 de maio. 2022.

ROMITA, Arion Sayão. **Direitos fundamentais nas relações de trabalho**. São Paulo: LTR, 2005.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Direito Social, Direito do Trabalho e Direitos Humanos**. In: SILVA, Alessandro da et al. (Coord.). **Direitos Humanos: essência do Direito do Trabalho**. São Paulo, LTr, 2007.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Relação de emprego e Direito do Trabalho: no contexto da ampliação da competência da Justiça do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2007.

SOBRATT, PINTO, Luiz Otávio Camargo **Teletrabalho e Home office**,

Disponível em:

<<https://www.sobratt.org.br/site2015/wp-content/uploads/2020/12/Cartilha-Teletrabalho.pdf>> Acesso em: 29 de maio. 2022

TST, **Especial Teletrabalho: o trabalho onde você estiver**.

Disponível em: <<https://www.tst.jus.br/teletrabalho>> Acesso em: 29 de maio. 2022.

Consolidação das Leis do Trabalho – **CLT e Normas Correlatas**, Senado Federal, 2017

Disponível em:

<https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/535468/ctt_e_normas_correlatas_1ed.pdf>. Acesso em: 30 de maio. 2022.

MARTINS, Sérgio pinto, **Direito do Trabalho** , 28 edição SP ATLAS.SA. 28 edição SP 2012.

MORAES FILHO, FLORES DE MORAES, **INTRODUÇÃO AO DIREITO DO TRABALHO**, 10ª ED.SÃO PAULO, 2014,

NASCIMENTO, Amauri Mascaro e Nascimento, Sônia Mascaro, **Iniciação ao Direito do Trabalho**, 2018, 41ª edição LTR.

Disponível em: <<http://www.ltr.com.br/loja/folheie/5849.pdf>> Acesso em: 29 de maio. 2022.