



## PERES E AUN ADVOGADOS ASSOCIADOS

### INFORMATIVO - DIREITO DO TRABALHO - O home office, a covid-19, e o acidente de trabalho

O home office, foi regulamentado pela Lei nº 13.467/2017, vulgarmente conhecida como a Reforma Trabalhista.

Com a ocorrência da pandemia da Covid-19, inúmeras empresas foram forçadas a instituir de comum acordo com seus empregados essa metodologia de trabalho. Aliás, o home office tem se mostrado bastante eficaz, entretanto, não é esse o tema que aqui buscamos refletir a respeito.

É certeza, pelo menos no nosso sentir, que o Home Office é uma realidade que veio para ficar. Várias empresas já acenam para a possibilidade de continuarem com esse modelo de trabalho mesmo após o término desse momento turbulento ao qual estamos atravessando.

É um tema novo, e como tal, inúmeras dúvidas surgirão a respeito. Não devemos perder de vista a inevitável certeza de que não tardará para que casos concretos relacionados a esse tema, cheguem à apreciação do Poder Judiciário. Logo, o objetivo do presente artigo não é esgotar o tema, mas sim trazer a lume um ponto cuja devida atenção não pode ser postergada.

Lanço aqui, com a devida permissão, duas perguntas iniciais para reflexão dos leitores:

É possível a ocorrência de acidente de trabalho ao funcionário que estiver em home office?  
Em casos dessa natureza, é possível a imputação de responsabilidade civil em face da empregadora?

Antes de adentrar ao tema propriamente dito, até mesmo por questões éticas e humanitárias, é de curial relevância deixar expressamente ressaltado que quando se trata do cumprimento de normas de saúde e segurança do trabalho, o bem maior a ser preservado é a vida e a saúde. Nenhum outro bem fungível ou não, é mais importante que esses dois. Os aspectos econômicos ou mesmo de outra natureza, não podem jamais ganhar contorno maior do que a vida e a saúde.

Muito se engana quem pensa que no home office não existem mais regras de medicina e segurança do trabalho a serem observadas. Elas não só existem, como são também de responsabilidade do contratante.

Dito isso, é importante antes de prosseguirmos, uma breve digressão sobre o conceito de acidente de trabalho.

À luz do que dispõe o art. 19 da Lei nº 8.213/91, "acidente de trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art. 11 desta lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho". Esse conceito, é o que se chama de acidente de trabalho típico.

No entanto, em virtude do que dispõe a lei, as doenças profissionais e/ou ocupacionais também são equiparadas a acidentes de trabalho, consoante se infere do disposto no artigo 20 da Lei nº 8.213/91. Entende-se por doença profissional a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social. Já a doença do trabalho, é aquela adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente, constante da relação mencionada no inciso I, do citado artigo.

Haja vista a inviabilidade de se listar todas as hipóteses dessas doenças, o § 2º do mencionado artigo da Lei nº 8.213/91 estabelece que, "em caso excepcional, constatando-se que a doença não incluída na relação prevista nos incisos I e II deste artigo resultou das condições especiais em que o trabalho é executado e com ele se relaciona diretamente, a Previdência Social deve considerá-la acidente do trabalho".

O art. 21 da Lei nº 8.213/91, ainda equipara a acidente de trabalho: I - o acidente ligado ao trabalho que, embora não tenha sido a causa única, haja contribuído diretamente para a morte do segurado, para redução ou perda da sua capacidade para o trabalho, ou produzido lesão que exija atenção médica para a sua recuperação; II - o acidente sofrido pelo segurado no local e no horário do trabalho, em consequência de: a) ato de agressão, sabotagem ou terrorismo praticado por terceiro ou companheiro de trabalho; b) ofensa física intencional, inclusive de terceiro, por motivo de disputa relacionada ao trabalho; c) ato de imprudência, de negligência ou de imperícia de terceiro ou de companheiro de trabalho; d) ato de pessoa privada do uso da razão; e) desabamento, inundação, incêndio e outros casos fortuitos ou decorrentes de força maior; III - a doença proveniente de contaminação acidental do empregado no exercício de sua atividade; IV - o acidente sofrido pelo segurado ainda que fora do local e horário de trabalho: a) na execução de ordem ou na realização de serviço sob a autoridade da empresa; b) na prestação espontânea de qualquer serviço à empresa para lhe evitar prejuízo ou proporcionar proveito; c) em viagem a serviço da empresa, inclusive para estudo quando financiada por esta dentro de

seus planos para melhor capacitação da mão de obra, independentemente do meio de locomoção utilizado, inclusive veículo de propriedade do segurado; d) no percurso da residência para o local de trabalho ou deste para aquela, qualquer que seja o meio de locomoção, inclusive veículo de propriedade do segurado. § 1º Nos períodos destinados a refeição ou descanso, ou por ocasião da satisfação de outras necessidades fisiológicas, no local do trabalho ou durante este, o empregado é considerado no exercício do trabalho.

Os referidos acidentes não geram efeitos apenas de ordem jurídica, já que naqueles menos graves, e que, portanto, implicam em afastamento em período menor que 15 dias, o empregador deixa de poder contar com aquela mão de obra que ficou afastada, tendo que arcar com o pagamento dos dias de afastamento, o que certamente impactará no seu negócio. Não bastasse, o acidente repercutirá ao empregador também no cálculo do Fator Acidentário de Prevenção - FAP da empresa, nos termos do art. 10 da Lei nº 10.666/2003. Em acidentes mais graves, inclusive com vítimas fatais, as consequências nos mais variados aspectos são altíssimas. Os acidentes de trabalho geram custos também para o Estado. Incumbe ao Instituto Nacional do Seguro Social – INSS administrar a prestação de benefícios, tais como auxílio-doença acidentário, auxílio-acidente, habilitação e reabilitação profissional e pessoal, aposentadoria por invalidez e pensão por morte. Segundo dados extraídos do site do TST – Tribunal Superior do Trabalho, (<http://www.tst.jus.br/web/trabalhoseguro/o-que-e-acidente-de-trabalho>), calcula-se que a Previdência Social gastou, só em 2010, cerca de 17 bilhões de reais com esses benefícios.

Uma vez já rememorado o conceito de acidente de trabalho, é importante agora refletir as suas implicações nos empregados que estiverem em labor no home office, regulamentado pela lei nº 13.467/2017.

O art. 6º da CLT estabelece que não se distingue o trabalho realizado no estabelecimento do empregador ou no domicílio do empregado, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego. Portanto, os direitos e as obrigações daqueles que laboram em casa são as mesmas daqueles que ainda laboram nas dependências da empresa.

A definição de home office à luz do art. 75-B da CLT, o considera como a prestação dos serviços realizada fora das dependências do empregador, de forma preponderante. Trata-se de trabalho realizado utilizando tecnologias de informação e comunicação.

A Medida Provisória 927/2020, que dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), em seu artigo 4º, conferiu neste período, maior relevo ao trabalho home office.

Em termos de cumprimento às normas de saúde e segurança do trabalho, é clara a responsabilidade do empregador, nos termos do artigo 75-E da CLT em instruir os trabalhadores

que laboram home office sobre as precauções que devem ser tomadas para evitar doenças ocupacionais e acidentes de trabalho, o que deve ser feito de maneira expressa e ostensiva.

O empregado deverá assinar um termo de responsabilidade, comprometendo-se a seguir todas as instruções que lhe foram repassadas.

Ora, o disposto legal celetista mencionado, deve ser interpretado em harmonia com o que disposto no artigo 7º, inciso XXII, da Constituição Federal, cujo teor garante aos trabalhadores a “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”.

De solar clareza não basta que o empregado apenas e tão somente instrua e treine o seu colaborador, quando da contratação, sobre as precauções a serem tomadas no tocante às normas de saúde e segurança do trabalho, mas sobretudo, que o empregador controle o efetivo cumprimento dessas normas, haja vista que o disposto no inciso I, do artigo 157 da CLT ainda está em plena vigência.

Evidentemente que não é possível que o empregador invada a casa de seu empregado para fiscalizar o cumprimento das regras de saúde e segurança do trabalho, haja vista que conforme o artigo 5º, inciso XI, da Constituição Federal “a casa é asilo inviolável do indivíduo”, entretanto, o bom senso e a lógica devem prevalecer devendo as partes acordarem as hipóteses e em quais condições a eventual averiguação deve ocorrer.

Importante é ter em mente que cabe ao empregador cuidar e acompanhar o trabalho desenvolvido em home office para que o mesmo seja exercido de acordo com as normas de saúde e segurança existentes, sobretudo as Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho, onde podemos citar como exemplo de caso concreto: o uso correto do mobiliário adequado, orientações de postura corporal, as pausas, a iluminação, a ventilação, a adequação da jornada de trabalho ao tipo de atividade, prevenção contra choques, o uso de fones de ouvido, etc.

No site do Ministério do Trabalho, (<http://trabalho.gov.br/noticias/5494-fundacentro-faz-alerta-sobre-riscos-da-nanotecnologia-para-o-trabalhador>), já há observações de especialistas sobre os riscos da nanotecnologia para o trabalhador, onde em face dos insumos da indústria e produtos finais, incluindo chips e eletrônicos, podem representar perigos à saúde, com alto grau de toxicidade e potencial cancerígeno. Diz o texto que “Da mesma forma, novos tipos de trabalho, como o estilo Home Office (em casa), também são favorecidos pelas tecnologias modernas, mas podem ter impactos na saúde do trabalhador. “Tanto os trabalhadores quanto as empresas que estão começando a usar novas tecnologias devem se preocupar com o que vai acontecer daqui para a frente.”

Pelo exposto acima, ressalvadas as peculiaridades de eventual caso concreto, a resposta para ambas as questões lançadas no início do presente texto, nos parece afirmativa.

Nesse cenário, a prevenção é o caminho, a empresa deve ter ao seu dispor uma equipe capaz de orientá-la no cumprimento adequado da legislação em vigor para que consiga ter a necessária certeza de que o seu colaborador está em ambiente seguro, sob pena de arcar com as consequências.

**Rogério Adriano Perosso**

rogerio.perosso@pereseaun.com.br

Cel.: 14 99782.1946

Skype: rogerioperosso@hotmail.com

**Dayse Almeida**

dayse.almeida@pereseaun.com.br

Cel.: 14 99651.9992

Skype: dayse.almeida.adv@outlook.com