



**Artigo de Revisão**

e-ISSN 2177-4560

DOI: 10.19180/2177-4560.v16n12022p181-196

Submetido em: 03 mai. 2020

Aceito em: 26 dez. 2022

*Direito ao meio ambiente de trabalho seguro: ergonomia no home office*

*Rights to a safe working environment: home office ergonomics*

*Derecho a un entorno de trabajo seguro: ergonomía en la oficina en casa*

**Aline Míriam Marques**  <https://orcid.org/0000-0002-3789-877X>

Instituto Federal Fluminense

Especialização em Engenharia de Segurança do Trabalho pela Universidade Estácio de Sá, Brasil.

E-mail: alinemarqueseng.civil@gmail.com

**Bruno Maia**  <https://orcid.org/0000-0002-7687-2855>

Instituto Federal Fluminense

Mestrado Profissional em Engenharia Ambiental pelo Instituto Federal Fluminense, Brasil.

E-mail: brunoluismaia@gmail.com

**Augusto Eduardo Miranda Pinto**  <https://orcid.org/0000-0002-3473-8340>

Instituto Federal Fluminense.

Doutor em Direito pela Universidade do Estado do Rio de Janeiro: Rio de Janeiro, RJ, BR

E-mail: [augustoepinto@gmail.com](mailto:augustoepinto@gmail.com)

**Marcos Antonio Cruz Moreira**  <https://orcid.org/0000-0001-9928-7846>

Instituto Federal Fluminense.

Doutor em Engenharia Elétrica pela Universidade Federal do Rio de Janeiro: Rio de Janeiro, RJ, BR

E-mail: [mcruzbr@yahoo.com.br](mailto:mcruzbr@yahoo.com.br)

Resumo: A modalidade de trabalho *home office* ou teletrabalho cresceu exponencialmente, principalmente com a necessidade emergencial e impositiva de adequação em decorrência da pandemia do COVID-19. Com objetivo de ampliar as discussões existentes sobre o tema, expor a regulamentação vigente, os meios de aplicação da Segurança e Medicina do Trabalho e desenvolver uma forma simplificada de análise de conformidade ergonômica do ambiente laboral do teletrabalho como forma de proteção dos direitos constitucionais do trabalhador, analisou-se a legislação, destacou-se a responsabilidade das empresas em prover meios ideais para realização da função, evidenciou-se os riscos ergonômicos oferecidos pelas condições inadequadas do ambiente laboral e desenvolveu-se um formulário de avaliação ergonômica para ser aplicado no *home office*. Nesse contexto, identificou-se as diferentes formas de trabalho telemático, a legislação, os principais fatores de risco e a dificuldade de fiscalização dos postos de trabalho fora das dependências da empresa. Observou-se que a infraestrutura do ambiente laboral no domicílio, as condições para desempenho da função, as medidas e as orientações se chocam com os princípios emanados pela

Constituição Federal. Em virtude das necessidades levantadas propôs-se um modelo de análise para auxiliar na avaliação do ambiente laboral, evidenciar não conformidades, além da utilidade comonexo causal em caso de acidentes e doenças ocupacionais.

Palavras-chave: Ambiente laboral. Saúde do trabalhador. Teletrabalho. Responsabilidade civil do empregador. Ergonomia.

Abstract: Home Office or Teleworking grew exponentially, mainly with the emergency and imperative need to adapt work due to the pandemic of Covid-19. Aiming to expand the existing discussions about the subject, exposing current regulations and means of application of Occupational Safety and Medicine and develop a simplified form of ergonomic analysis of the telework environment Method: the legislation was analyzed with emphasis on the company responsibility to provide the right means to perform the jobs properly and to highlight the ergonomic risks offered by the telework environment and, a simplified ergonomic evaluation form to be applied in the Home Office was developed. Different forms of teleworking were identified, the regulation of telematic work, the risk factors for the workers' health and safety and the difficulty in inspecting jobs outside company's facilities. The infrastructure at home, the lack of employer supervision and the conditions offered by the employer to perform of the job contain guidelines that clashes with the Federal Constitution. An analysis model was developed to assist in the assessment of the work environment and show the employer the non-conformities presented in this assessment, also serving as causal link in the case of accidents and occupational diseases.

Keywords: Work Environment. Labor health. Telematic work. Employer civil liability. Ergonomics.

Resumen: La modalidad de home office o teletrabajo ha crecido de manera exponencial, principalmente con la emergencia e imponente necesidad de adaptación por la pandemia de COVID-19. Con el fin de ampliar las discusiones existentes sobre el tema, exponer la normativa vigente, los medios de aplicación de la Medicina y Seguridad Laboral y desarrollar una forma simplificada de análisis del cumplimiento ergonómico del entorno de trabajo del teletrabajo como forma de proteger los derechos constitucionales de los trabajador., se analizó la legislación, se resaltó la responsabilidad de las empresas de brindar los medios idóneos para el desempeño de la función, se resaltaron los riesgos ergonómicos que ofrecen las condiciones inadecuadas del ambiente de trabajo y se desarrolló un formulario de evaluación ergonómica para ser aplicado en el hogar oficina. En este contexto, se identificaron las diferentes formas de trabajo telemático, la legislación, los principales factores de riesgo y la dificultad para inspeccionar puestos de trabajo fuera de las instalaciones de la empresa. Se observó que la infraestructura del ambiente laboral en el hogar, las condiciones para el desempeño de la función, las medidas y los lineamientos chocan con los principios emanados por la Constitución Federal. Ante las necesidades planteadas, se propuso un modelo de análisis para ayudar en la evaluación del clima laboral, para demostrar no conformidades, además de su utilidad como nexocausal en el caso de accidentes y enfermedades profesionales.

Palabras clave: Ambiente de trabajo. Salud del trabajador. Teletrabajo. Responsabilidad civil del empleador. Ergonomía.

## 1 Introdução

O progresso e as inovações tecnológicas já originavam mudanças no ambiente do trabalho, porém observou-se que esse processo foi acelerado em decorrência da pandemia da COVID-19, havendo uma grande adesão de trabalhadores na modalidade *home office* ou teletrabalho, devido à possibilidade das empresas, principalmente aquelas dedicadas ao setor de serviço, dar continuidade na realização das atividades remotamente, acrescido da vantagem em reduzir ou eliminar custos fixos com locação de espaços, limpeza, manutenção, energia elétrica, transporte, entre outros aspectos.

No ano de 2018, 3,8 milhões de brasileiros já trabalhavam em *home office*, conforme aponta os dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), e em decorrência da pandemia, em setembro de 2020, trabalhavam remotamente 7,9 milhões de pessoas. Observou-se que esse modelo de teletrabalho se tornou padrão para uma média de 46% das empresas brasileiras conforme dados da Fundação Instituto de Administração (FIA) em parceria com a Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo (FEAUSP), destacando que apesar das dificuldades para implantação desse

modelo de trabalho, a experiência superou as expectativas, e ainda observa-se que muitas empresas pretendem manter o *home office* como sistema de trabalho total ou parcial.

De acordo com Costa (2003), em uma revisão de literatura na qual estudou as consequências das novas práticas de flexibilização do trabalho, chama atenção para uma reflexão a respeito de uma gama de situações e desvios que se enquadram no conceito de teletrabalho e nas diferenças relativas à utilização da tecnologia, no tipo da atividade, local e contrato de trabalho.

Outros desvios também podem ser observados durante esse aumento da aderência ao teletrabalho e, de acordo com alguns parâmetros que necessitavam maior atenção, o Ministério Público do Trabalho publicou a nota técnica 17/2020, com 17 recomendações que visam a proteção da saúde e demais direitos fundamentais dos trabalhadores em *home office*. Mesmo não se tratando de um instrumento normativo, as informações da nota técnica devem ser consideradas a fim de identificar e atender parâmetros de ergonomia e de controle dos riscos no ambiente de trabalho, com objetivo de prevenir acidentes e doenças de trabalho, entre outras providências necessárias para defender e preservar o direito da pessoa trabalhadora ao meio ambiente equilibrado, essencial à sadia qualidade de vida, conforme disposto no artigo 225 da Constituição Federal (BRASIL, 1988).

Considerando tais parâmetros e características, a revisão bibliográfica sobre ao tema foi abordada no referencial teórico em quatro tópicos. O primeiro intitulado *Home Office – Conceito e contextualização histórica*, apresenta uma breve abordagem da evolução desse tipo de contratação no Brasil, destacando algumas particularidades dessa modalidade de mão de obra e identificando as mudanças na Consolidação das Leis do Trabalho provocadas pela Lei 13.467/17.

O segundo tópico, denominado *Legislação aplicável ao teletrabalho*, aborda as responsabilidades do empregador e do empregado, as implicações no contrato de trabalho e principalmente as dúvidas com relação às brechas na lei que regulamenta a responsabilidade civil do empregador em caso de doenças ou acidentes de trabalho na modalidade de trabalho remoto.

O terceiro tópico, *Saúde e Segurança do Trabalho no Home Office*, aponta algumas oportunidades de surgimento de novos riscos. Destaca-se os problemas ergonômicos ocasionados pelo desconforto do mobiliário inadequado, as longas jornadas de trabalho, a falta de controle das partes envolvidas com relação às situações conflitantes no ambiente laboral em *home office*, os questionamentos sobre a forma de fiscalização da conformidade do ambiente laboral relacionado à segurança e saúde do trabalho, assim como a regulamentação atual e as iniciativas para assegurar um ambiente laboral sadio, a fim de reduzir os acidentes e doenças decorrentes do trabalho.

O quarto tópico da revisão denominado *Ergonomia no Home Office*, apresenta informações e parâmetros sobre ergonomia com base na Norma Regulamentadora 17 (NR 17). Destaca-se algumas ferramentas ergonômicas aplicadas para mapear os fatores de risco e propõe-se uma de lista de verificação, com intuito de demonstrar uma maneira simplificada de coletar e interpretar os dados, separando os fatores

ergonômicos em grupos distintos para possibilitar a aplicação de ferramentas específicas e medidas corretivas de acordo com os resultados encontrados.

Para desenvolver o tema e ampliar as discussões a respeito do *home office*, este artigo analisou a legislação após a reforma trabalhista e as alterações na Consolidação das Leis do Trabalho, buscando refletir como o atual cenário pode impactar no ambiente laboral, afetando a saúde e segurança do trabalhador que exerce essa modalidade de trabalho. Enquanto ocorre o processo de inovação e adequação da legislação brasileira e com intuito de contribuir com o ambiente laboral sadio, a fim de preservar o direito do trabalhador à segurança, desenvolveu-se um modelo de lista de verificação ergonômica que pode ser utilizada pelo próprio trabalhador ou ainda, adequada de acordo com as necessidades do empregador.

## **2 Referencial Teórico**

### **2.1 Home Office - Conceito e contextualização histórica**

A modalidade de trabalho *home office*, considerada em termos legais pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) como teletrabalho, de acordo com Ellison(1999) e Lim & Teo (2000), caracteriza-se pela inserção do trabalho em um espaço sem tamanho definido ou propriedades definidas, localizado na residência do trabalhador, destinado a atividades profissionais, sendo facultativo o uso de tecnologias (ELLISON,1999; LIM & TEO, 2000 *apud* RAFALSKI; ANDRADE, 2015).

Sobre o teletrabalho, Toffler (1980) afirmou que a tecnologia permitiria que o trabalho seria deslocado de forma continuada dos escritórios para os domicílios, mesmo antes de popularizado o impacto tecnológico dos anos 90. Fatores de diversas naturezas impulsionaram o processo, principalmente as dificuldades de traslado no trânsito dos grandes centros urbanos e o alto custo com a manutenção de uma sede empresarial.

De acordo com Colnago, Chaves Júnior e Estrada (2017), o teletrabalho é conceituado como um trabalho à distância, realizado com ou sem subordinação por meio de novas ou antigas formas tecnológicas de comunicação, que permitem a execução do trabalho fora das dependências da empresa, prescindindo a presença física do trabalhador em algum lugar específico.

Leite (2018) afirma que o teletrabalho não é um trabalho em domicílio, mas sim uma espécie de trabalho à distância, podendo ser prestado em qualquer lugar, não se limitando a ser executado apenas do domicílio do empregado. Por ser conceituado como um trabalho que ocorre em ambiente virtual, como tal, é situado no espaço. Desta forma, o empregado presta seus serviços em local diferente de onde a empresa está situada e sua presença física diária no espaço empresarial é dispensada, sendo essencial a utilização de instrumentos telemáticos e informatizados para desenvolvimento da atividade laboral.

Para o conceito de trabalho em domicílio destacam-se algumas discussões, como a da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que por meio da Convenção n.º 177/1996, dispôs acerca do tema:

No vigésimo item da convenção de número 177 da OIT em 1996 está elencado que o sujeito empregador deverá dar ciência dos riscos do trabalho e prestar a informação dos procedimentos ou processos a serem tomadas no afã de evitar riscos. Vale ressaltar que cabe ao colaborador se valer das normas de segurança para zelar por sua saúde, integridade ou vida. O item seguinte informa ainda, que se o colaborador estiver em condições de risco por não haver procedimentos ou particularidades que o resguarde, terá o direito de não realizar suas obrigações (ARAÚJO; MORELLO, 2012, p. 11).

Araújo e Morello (2012) destacam ainda que, além da convenção 177, a OIT também instituiu a Recomendação n.º 184/1996, denominada de Convenção sobre Trabalho em Domicílio, sendo adotada pela Conferência Internacional do Trabalho, onde buscou-se aprofundar temas pertinentes à saúde e segurança do trabalhador à distância, definindo alguns cuidados que devem ser observados pelo empregador e pelo empregado, a fim de evitar possíveis danos ao empregado na prestação do serviço fora das dependências da empresa.

Segundo Pratt (1984), a economia que as empresas adquirem com a redução dos custos organizacionais através do *home office*, deveria ser utilizada como recursos para proporcionar adaptação do trabalhador ao trabalho remoto, promovendo condições adequadas ao exercício da profissão. Rasmussen e Corbet (2008), apontam que a falta de direitos concedidos e a informalidade do trabalho em *home office* podem contribuir para consequências significativas, destacando desqualificação profissional, assim como má adaptação ao novo ambiente laboral, falta de planejamento e de organização das atividades, sensação de isolamento e de distanciamento da empresa, além da falta de segurança e certa instabilidade profissional que os trabalhadores podem sentir.

Entende-se que as atividades desenvolvidas pelo teletrabalhador poderiam ser executadas no interior da própria empresa, porém, de comum acordo, seja por interesse empresarial, por necessidade ou por conveniência das partes, o trabalho é prestado predominantemente de forma remota, e na maioria das vezes, a partir da residência do empregado. Dessa forma, o *home office*, segundo Brik e Brik (2013), é um termo genérico utilizado para definir o trabalho remoto, e essa modalidade de trabalho é também uma solução simples e rápida de reduzir custos e economizar de 30% até 70%, principalmente com relação à redução dos espaços físicos empresariais.

## 2.2 Legislação aplicável ao teletrabalho

O sistema laboral é protetivo ao trabalhador, e impõe ao empregador as obrigações contidas nos artigos 7º, incisos XXII e XXVII, cominados como artigo 200, inciso VIII, além do artigo 225, *caput*, da Constituição da República Federativa do Brasil (CRFB) de 1988, consagradas como fundamentais pela Carta Magna, de igual modo, no artigo 157 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). De acordo com Fincato (2009), tais dispositivos tratam da obrigação que os empregadores possuem em relação à saúde e segurança dos seus empregados frente aos riscos inerentes ao labor, sendo de responsabilidade das empresas cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho, por meio de treinamento e instrução de seus

empregados a respeito das medidas preventivas necessárias para evitar acidentes e doenças ocupacionais, fiscalizando seu cumprimento ou viabilizando o exercício da fiscalização pelas autoridades competentes.

De acordo com Melo (2013), o meio ambiente do trabalho equilibrado e adequado, conforme preconizado pelo artigo 225, *caput*, da Constituição Federal engloba elementos como postos de trabalho, mobiliário, maquinário, condições térmicas, ruído e também de aspectos relativos à organização, metodologia produtiva, gestão do tempo, avaliação, controle e outros aspectos que refletem a saúde mental dos trabalhadores.

O artigo 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), alterado pela Lei Federal nº 12.551 de 2011, equipara o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, à distância ou no domicílio do empregado. Para efeitos jurídicos da subordinação não há distinções entre o local de trabalho, desde que se caracterize a relação de emprego. O parágrafo único do dispositivo estabelece que “os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e direitos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio”. Deste modo, é irrelevante a presença física de um fiscal patronal para monitorar o desempenho e o comportamento do empregado quando os próprios dispositivos tecnológicos podem oferecer um monitoramento mais detalhado da execução do serviço (BRASIL, 2011).

Para atender a temática do teletrabalho, a Lei Federal nº 13.467/2017 conferiu alguma relevância introduzindo um novo capítulo na CLT dedicado especialmente ao tema, porém a regulamentação não é consistente na forma de aplicação das normas elencadas nos artigos 154 a 201 da Consolidação das Leis Trabalhistas, assim como das Normas Regulamentadoras (NRs). Proporcionando desta forma, perda de direitos por meio da flexibilização e precarização dos direitos trabalhistas e sindicais (BRASIL, 2017).

A publicação da Lei n.º 13.467/17 promoveu a chamada Reforma Trabalhista e assim o ordenamento trabalhista brasileiro passou a prever algumas regras e implicações para o desenvolvimento do teletrabalho pelas empresas brasileiras. Observa-se que, em seus artigos 62, inciso III, e 75-A a 75-E, alguns desses dispositivos não estabeleceram nenhuma novidade, porém ao contrário de outros, podem gerar grandes controvérsias, caso não haja um tratamento adequado, com uma análise analítica dos temas com potencial de ameaça à segurança jurídica e trabalhista (BRASIL, 2017b).

A reforma trabalhista, no artigo 75-B, expõe o que é considerado teletrabalho na nova legislação e cita os meios de telecomunicação para sua caracterização. Nos termos do artigo 75-C, ficou prevista a obrigatoriedade de formalização do contrato de trabalho, assim como a necessária especificação das atividades exercidas pelo teletrabalhador.

No artigo 75-D da reforma trabalhista, regula a responsabilidade do empregador na modalidade de contratação, fornecimento de equipamentos e infraestrutura adequada, e no artigo 75-E, impõe ao empregador o dever de instrução para que os empregados sigam as orientações a fim de evitar acidentes e doenças do trabalho. Conforme o Parágrafo único. “O empregado deverá assinar termo de responsabilidade

comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador” (BRASIL, 1943). Entende-se que o trabalho desenvolvido fora das dependências da empresa oferece riscos que não são de conhecimento prévio. Deste modo, o legislador registra o princípio informador para atuar na forma de precaução.

De acordo com Rodrigues (2014), a reforma trabalhista traz um novo paradigma para a relação teletrabalho e riscos inerentes à função quando propõe orientação patronal seguida de autogestão da segurança e saúde pelo empregado, dispensando, à princípio, a fiscalização. Mesmo diante do conteúdo normativo advindo da reforma trabalhista, destaca-se a importância da fiscalização do ambiente remoto de trabalho pelo empregador, pois tratando-se de um contrato de trabalho, no qual ainda prevalece o princípio da proteção, norteador das relações subordinadas, em caso de eventual demanda acidentária, caberá ao empregador a prova processual.

De acordo com Pamplona Filho e Fernandez (2018), com relação ao teletrabalho, a Lei n.º 13.467/17 instituiu um conjunto de requisitos formais que devem constar expressamente em contrato, inclusive a própria submissão ao regime de teletrabalho, conforme consta no art. 75-C, *caput*, da CLT. Desta forma, em síntese, entende-se que devem constar expressamente no contrato de trabalho do teletrabalhador as seguintes informações:

- a) Submissão ao regime de teletrabalho;
- b) Descrição das atividades que serão realizadas pelo empregado;
- c) Disposições relativas à responsabilidade pelo fornecimento, aquisição ou manutenção de equipamentos tecnológicos, assim como da infraestrutura adequada necessária à prestação do trabalho remoto, e ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado para execução da tarefa;
- d) Aditivo contratual para alteração entre regime de teletrabalho e de trabalho presencial, e vice-versa;
- e) Orientações relativas à saúde e segurança do trabalho.

### 2.3 Saúde e Segurança do Trabalho no Home Office

Observa-se que o *home office* oportuniza o surgimento de novos riscos e de problemas ergonômicos ocasionados pelo mobiliário inadequado e muitas vezes improvisado, trabalho noturno, desconforto causado por ruído excessivo ou iluminação inadequada e prática de longas jornadas sem pausas de descanso. O ambiente laboral saudável e sua manutenção torna-se tema complexo a partir do momento que a prestação do serviço é realizada no próprio domicílio do trabalhador. A legislação atual por mais precária que seja, ainda assim é de extrema importância e se faz necessária principalmente no que diz respeito à segurança e saúde no trabalho.

Diante desse contexto, o Ministério Público do Trabalho indicou na nota técnica 17/2020, diretrizes a serem observadas para a proteção da saúde e demais direitos fundamentais dos trabalhadores em *home office*. Considerando dessa forma, que a empresa ou empregador deve adaptar o ambiente laboral do

teletrabalhador, na residência ou telecentro, seguindo as diretrizes da Norma Regulamentadora 17 (BRASIL, 2020).

Observa-se que saúde do trabalhador pode ser afetada devido à ausência de leis efetivas e normas técnicas para controlar os riscos inerentes ao ambiente de trabalho remoto e domiciliar, além da dificuldade do empregador de exercer o direito-dever de monitorar o ambiente de trabalho. Para desenvolver o trabalho em um ambiente salubre, é necessário salientar que, conforme afirma Fincato (2009), o conceito de ambiente laboral não é ligado apenas ao espaço físico em que o trabalho é desenvolvido, mas também envolve equilíbrio psicológico e social decorrente do bom desenvolvimento dos fluxos e relações de trabalho.

Existem inúmeras possibilidades de monitoramento no regime do teletrabalho com o uso da tecnologia, porém a possibilidade de fiscalização não está apenas ligada à jornada de trabalho remoto, mas a principal preocupação é sobre a fiscalização do ambiente de trabalho em que o trabalhador executa suas tarefas, tendo em vista que os meios de trabalho fogem do controle do empregador. Desta forma é questionada a forma que se dará a fiscalização do ambiente de trabalho e a aferição das situações relacionadas à saúde e segurança do trabalhador em *home office*.

Apesar da previsão constitucional presente no artigo 5º, de que a casa é asilo inviolável, o contrato de trabalho na modalidade *home office* quando prevê a possibilidade de ingresso ao recinto para a fiscalização do ambiente laboral, registrando suas condições limites, ajustando previamente no contrato a ponderação dos direitos fundamentais com potencialidade de choque, age de forma preventiva para salvaguardar a saúde do trabalhador, assim como o direito de prova do empregador. Essa prática, apesar de não obrigatória, está inserida no cotidiano de empresas socialmente responsáveis e organizadas, evitando o surgimento de situações conflitantes, que só seriam resolvidas mediante o ajuizamento de ação na justiça do trabalho.

De acordo com Fincato (2009), para garantia das partes envolvidas, deve haver controle das condições do ambiente onde o trabalhador exerce suas tarefas, ainda que esta instalação seja em seu próprio domicílio. Ressaltando que a contratação de técnico de segurança do trabalho especializado na inspeção de ambientes de teletrabalho para identificar riscos potenciais no ambiente relacionados à ergonomia, temperatura, ruído e utilização de equipamentos tecnológicos que dificultem o desempenho das atividades laborais são iniciativas importantes para que a fiscalização seja cumprida. As inspeções devem acontecer no início das atividades profissionais do teletrabalhador, periódica e regularmente ao longo de toda prestação laboral.

O empregador possui o dever de orientação, treinamento e fiscalização quanto ao cumprimento das providências de saúde e segurança tanto em relação aos trabalhadores em seus estabelecimentos quanto aos teletrabalhadores, de acordo como prevê o art. 157, inciso I, celetista que cabe à empresa “cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho”, que disciplina em consonância com o art. 19 da Convenção n.º 155 da Organização Internacional do Trabalho (BRANDÃO, 2015).



Com relação aos acidentes e doenças do trabalho referentes ao *home office*, as disposições no capítulo celetista são abstratas, e em caso de sinistros, não especifica a real responsabilidade do empregador. Dessa forma, a ausência de regulamentação direta e expressa acerca dos desdobramentos em caso de acidente ou doença laboral, gera diversas dúvidas e questionamentos nessa modalidade de contratação sobre a responsabilidade civil do empregador. Nesse sentido, entende-se que o artigo 75-E da CLT transferiu a responsabilidade subjetiva por algum acidente de trabalho ou doença profissional em decorrência do teletrabalho para o trabalhador, desde o momento que esse empregado se compromete a seguir as instruções para execução do trabalho fornecidas pelo empregador, assinando termo de responsabilidade (CASSAR, 2018).

De acordo com Cavalieri Filho (2012), o principal diferenciador entre a responsabilidade subjetiva e a objetiva é a culpa. A responsabilidade civil subjetiva é fundamentada na ideia de conduta culposa do agente, no dano e nexo causal, enquanto na responsabilidade objetiva a culpa é irrelevante, sendo necessário apenas verificar o nexos causal entre a conduta do agente e o dano.

A falta de disposição expressa para o teletrabalho no ordenamento jurídico acerca da responsabilidade civil do empregador, não isenta o contratante da responsabilidade indenizatória em casos de acidente de trabalho ou alguma situação que configure uma doença ocupacional ao trabalhador em sistema *home office*.

A redação do artigo 154 da CLT, regula, de forma clara, a proteção dos ambientes de trabalho, independentemente do local de labor. De igual modo, no que diz respeito ao meio ambiente do trabalho adequado conforme preconizado, de acordo com Melo (2013, p. 29):

“O meio ambiente do trabalho não se restringe ao local de trabalho estrito do trabalhador. Ele abrange o local de trabalho, os instrumentos de trabalho, o modo da execução das tarefas e a maneira como o trabalhador é tratado pelo empregador ou tomador de serviço e pelos próprios colegas de trabalho. Por exemplo, quando falamos em assédio moral no trabalho, nós estamos nos referindo ao meio ambiente de trabalho, pois em um ambiente onde os trabalhadores são maltratados, humilhados, perseguidos, ridicularizados, submetidos a exigências de tarefas abaixo ou acima da sua qualificação profissional, de tarefas inúteis ao cumprimento de metas impossíveis de atingimento, naturalmente haverá uma deterioração das condições de trabalho, com adoecimento do ambiente e dos trabalhadores, com extensão até para o ambiente familiar. Portanto, o conceito de meio ambiente do trabalho deve levar em conta a pessoa do trabalhador e tudo que o cerca.” (MELO, 2013, p. 29).

Do mesmo modo, o artigo 157 também regula a proteção de todos os ambientes de trabalho, conforme a redação dada pela Lei Federal nº 6514/77, que inclui cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho, assim como, a instrução dos empregados quanto às precauções para evitar acidentes ou doenças ocupacionais, a adoção de medidas determinadas pelo órgão regional competente e a facilitação da fiscalização pelo órgão competente. Entende-se que a fiscalização patronal do ambiente laboral é salutar, pois o empregador deve conduzir de forma constante e precisa as ações de orientação, da mesma forma que o empregado, ao receber a educação e orientação apropriada, deve autogerir sua saúde laboral (BRASIL, 1977).

Observa-se que, em se tratando da atividade laboral na modalidade *home office*, aumenta a probabilidade da exposição do trabalhador a ruído contínuo ou intermitente, temperaturas inadequadas, não conformidades nos padrões ergonômicos, além do risco de acidentes com choques elétricos para adaptação dos equipamentos eletrônicos. Assim, entende-se que, apesar de não obrigatória, mas com intuito de evitar danos futuros, faz-se necessária a realização de vistorias no local que o trabalhador exerce sua função.

São muitos os desafios para controlar os ambientes laborais externos, monitorando métodos, tempo e postura de trabalho fora das dependências da empresa. Desta forma é evidente a necessidade de estabelecer procedimentos de ergonomia e práticas intensas de Saúde e Segurança do Trabalho (SST) para assegurar a saúde, segurança, qualidade de vida no trabalho e produtividade dos trabalhadores, reduzindo riscos e consequentemente afastamentos por acidentes ou doenças decorrente do trabalho.

Observou-se a iniciativa de alguns órgãos públicos na promoção da saúde e prevenção de doenças do trabalho, com recomendações e orientações para o *home office*. O programa Pró-Saúde Ocupacional desenvolvido pelo Senado Federal elaborou uma cartilha de orientações ergonômicas que pode ser utilizada como material de consulta a fim de manter o ambiente de trabalho mais adequado (RIBEIRO et al., 2015).

Com o mesmo intuito, o Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região (TRT/CE) desenvolveu uma cartilha informativa, construída por uma equipe multidisciplinar, com informações sobre ergonomia e teletrabalho, com aspectos relacionados à postura, pausas necessárias, iluminação, adequação dos posto de trabalho, e com orientações para identificar também os riscos psicossociais do teletrabalho e administração de tempo e tarefas (BRASIL, 2019).

## 2.4 Ergonomia no Home Office

A ergonomia tem como objetivo tornar o trabalho mais seguro, confortável e produtivo. Melhorando a concepção dos ambientes, garantindo conforto, segurança e uma vivência agradável. Para conhecimento dos riscos ergonômicos, o empregador deve instruir os empregados de maneira expressa, com uma comunicação eficiente e ostensiva sobre os riscos e as devidas ações preventivas a fim de evitar acidentes e doenças do trabalho, e cabe ao empregado comprometer-se a seguir as orientações e instruções (AVANCINI; FERREIRA, 2003).

A ergonomia tem como premissa básica, a adaptação do trabalho ao homem com intuito de preservar a saúde física, emocional e psíquica do indivíduo. Desta forma, é importante que o local de trabalho, inclusive na modalidade *home office*, siga no mínimo os parâmetros estabelecidos pela Norma Regulamentadora 17 (NR 17), permitindo assim, de acordo com o item 17.1 “a adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores, de modo a proporcionar um máximo de conforto, segurança e desempenho eficiente” (BRASIL, 2002).

A Norma Regulamentadora 17 não define quais as ferramentas ergonômicas devem ser utilizadas para mapear os fatores de risco e analisar os fatores ergonômicos, desta forma, pode-se utilizar diferentes ferramentas em busca de demandas ergonômicas relevantes. Fica a cargo do empregador identificar a necessidade de contratação de um ergonomista para escolher e aplicar as ferramentas que julgar necessárias a fim de identificar e reconhecer os fatores de riscos para propor soluções que possam ser facilmente adaptadas e aplicadas ao *home office*.

Algumas empresas investem em programas de ergonomia como medida preventiva. Tais programas contam com equipes especializadas para analisar e adequar o ambiente laboral. Grandes multinacionais da Indústria de Óleo e Gás por exemplo, utilizam software para se adequarem às exigências de Saúde e Segurança do Trabalho ligadas à ergonomia. Desta forma, incluem ginástica laboral on-line para diminuir as tensões e melhorar a postura, assim como pausas programadas automaticamente no sistema de comunicação interna para que o trabalhador possa descansar a musculatura e alternar movimentos durante o expediente. Esse tipo de investimento possibilita a redução de problemas físicos e psicológicos, além de aumentar a disposição e motivação dos trabalhadores.

Resultados concretos na qualidade laboral, desempenho e melhoria da produtividade podem ser atingidos com um ambiente laboral adequado. Dessa forma, para identificação dos riscos ergonômicos, pode-se utilizar uma lista de verificação desenvolvida e adaptada de acordo com a necessidade do labor, com base na Norma Regulamentadora 17, no Manual de Aplicação da Norma Regulamentadora n.º 17 (2002) e na cartilha de orientações ergonômicas desenvolvida pelo Senado Federal (RIBEIRO et al., 2015).

### **3 Métodos**

Utilizou-se a metodologia de pesquisa exploratória, com revisão bibliográfica e documental para identificar e examinar materiais de referência normativa, leis e regulamentos. Dado o caráter atual do tema, buscou-se informações em sites e reportagens jornalísticas para investigar as características do ambiente laboral frente às mudanças e desafios que o mercado de trabalho enfrenta atualmente, destacando-se a compatibilidade e dificuldades de adaptação deste novo cenário com o conceito de trabalho decente.

Buscou-se identificar os aspectos que envolvem o teletrabalho, expor o amparo legal com relação a implementação da Lei 13.467/17 (BRASIL, 2017a), assim como o dever jurídico do empregador, principalmente sua responsabilidade com relação ambiente laboral. Ressaltando ainda, o conjunto de requisitos formais que devem constar em contrato de trabalho, a fim de garantir a conformidade do ambiente laboral para resguardar a saúde e segurança do trabalhador.

De acordo com as necessidades observadas e com objetivo de desenvolver e aplicar técnicas de adaptação do ambiente laboral ao trabalhador, desenvolveu-se uma lista de verificação para coletar e interpretar dados ergonômicos de forma simplificada. Os dados foram separados em cinco grupos distintos,

baseados no anexo II da Norma Regulamentadora 17. Utilizou-se também para consulta, o Manual de Aplicação da Norma Regulamentadora n.º 17 e a Cartilha de Orientações Ergonômicas do Senado Federal.

A lista de verificação ergonômica pode ser auto aplicada pelo trabalhador servindo de instrumento avaliativo para o próprio empregado reconhecer os riscos do seu ambiente laboral e para o empregador aplicar as medidas corretivas de acordo com os resultados encontrados nessa verificação.

#### **4 Resultados**

A lista de verificação ergonômica proposta, com base na Norma Regulamentadora 17, auxilia no reconhecimento dos riscos, na adequação do ambiente e na mitigação dos desvios identificados. Permite de forma simples, que o trabalhador identifique e perceba os riscos relacionados ao seu ambiente laboral e à sua jornada de trabalho.

Essa técnica de avaliação pode ser utilizada como ferramenta de gestão, possibilitando identificar os riscos ergonômicos e verificar as conformidades e não conformidades no ambiente laboral, de acordo com as recomendações ergonômicas normativas. Entende-se que a lista de verificação ergonômica pode ser aplicada pelo próprio trabalhador, descartando dessa forma, a exigência de um especialista para sua aplicação.

Após a verificação e identificação dos desvios pode-se implementar ações práticas que visam a prevenção e o controle do ambiente laboral. Entende-se que essas ações de adequação do *home office* auxiliam na manutenção da saúde e segurança do teletrabalhador. Dessa forma, agindo preventivamente, evita-se dores e lesões devido à exposição em condições inadequadas de trabalho, proporciona também uma postura correta com a adequação do mobiliário, evitando o desenvolvimento de doenças ocupacionais, a fadiga e o cansaço excessivo. Além de contribuir no aumento da produtividade e minimizar o número de afastamentos devido à doenças e acidentes do trabalho.

## Quadro 1. Lista de Verificação Ergonômica para *Home Office*

ERGONOMIA NO HOME OFFICE - LISTA DE VERIFICAÇÃO				
EMPRESA:				
FUNCIONÁRIO:				
1	MOBILIÁRIO E EQUIPAMENTOS DO POSTO DE TRABALHO	SIM	NÃO	NA
1.1	O posto de trabalho é improvisado?			
1.2	Mobiliário permite regulagem de altura e ajustes?			
1.3	A cadeira tem assento acolchoado com encosto reclinável?			
1.4	A cadeira possui apoio para os braços?			
1.5	O monitor está posicionado na sua frente e na altura dos seus olhos?			
1.6	O mobiliário é compatível com altura e aspectos físicos do trabalhador?			
1.7	Tem espaço suficiente para movimentação das pernas e braços?			
1.8	A mesa tem espaço físico para depositar materias de trabalho?			
1.9	Tem dificuldade para alcançar objetos, documentos e outros materiais?			
1.10	Se utiliza Notebook, coloca no suporte no ajuste correto de altura?			
2	BIOMECÂNICOS	SIM	NÃO	NA
2.1	Trabalha com postura sentada por longos períodos?			
2.2	Trabalha em posturas incômodas por longos períodos?			
2.3	Realiza movimentos repetitivos frequentemente?			
2.4	Sente dores ou incômodo durante a jornada de trabalho?			
2.5	Os pés ficam totalmente apoiados no chão ou em um apoio?			
2.6	Os braços, mãos e punhos ficam totalmente apoiados durante a digitação?			
3	ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO	SIM	NÃO	NA
3.1	Tem pausas pré definidas para descanso?			
3.2	Existe um equilíbrio entre tempo de trabalho e tempo de repouso?			
3.3	O Ritmo de trabalho é intenso?			
3.4	Existe variação de turnos de trabalho?			
3.5	Tem facilidade para exercer tarefas sem supervisão?			
3.6	As metas de produção são muito rigorosas?			
3.7	Tem facilidade para gerenciar seu tempo?			
3.8	Existe planejamento de prioridades e metas?			
4	CONDIÇÕES AMBIENTAIS DE TRABALHO	SIM	NÃO	NA
4.1	O posto de trabalho tem iluminação adequada?			
4.2	Observou reflexos ou sombras no monitor do computador?			
4.3	Tem algum desconforto acústico decorrente de ruídos?			
4.4	Tem algum desconforto térmico?			
5	COGNITIVOS E PSICOSSOCIAIS	SIM	NÃO	NA
5.1	O trabalho exige alto nível de concentração, atenção e memória?			
5.2	Desenvolve múltiplas tarefas de alta demanda cognitiva?			
5.3	As interrupções são frequentes?			
5.4	As metas são inexistentes ou incompatíveis?			
5.5	Existe facilidade na comunicação?			
5.6	Existe muitas situações de estresse?			
5.7	O trabalho sobrecarrega mentalmente?			
5.8	As ordens são vagas ou divergentes?			
5.9	Existe um excesso de demandas emocionais ou afetivas no trabalho?			
5.10	Existe pausas programadas para ginástica laboral?			
5.11	Foi informado dos riscos à saúde e segurança e as formas de prevenção?			
			NA - Não Aplicável	

Fonte: Autores (2020).

## 5 Considerações finais

A pesquisa buscou contribuir para o conhecimento sobre a temática, evidenciando que o *home office* é uma das diversas modalidades de teletrabalho, que tem como característica de maior relevância o seu exercício telemático e remoto devido ao uso de tecnologias para ser executado total ou parcialmente fora das dependências da empresa, mediante contrato de trabalho.

Destacou-se além da legislação vigente, os riscos à saúde e segurança do teletrabalhador, a problemática para fiscalização do ambiente laboral no próprio domicílio do empregado, a necessidade de incluir requisitos formalmente em contrato de trabalho, e observou-se a ausência de uma solução prática para avaliação do ambiente onde o trabalhador desempenha as atividades profissionais fora das dependências da empresa.

O aumento do trabalho remoto, devido ao avanço tecnológico e às necessidades emergenciais de adaptação causadas pela pandemia da COVID-19, possibilitou e acelerou a adoção do *home office*, que viabilizou o desenvolvimento do labor e ainda possibilitou às empresas redução de custos operacionais com infraestrutura. Entretanto, mesmo com as alterações da CLT trazidas pela Lei nº 13.467/17 em relação ao teletrabalho, surgem dúvidas e questionamentos com relação à redação do artigo 75-E que abrem margens para diversas interpretações à responsabilidade em caso de doença ou acidente de trabalho.

Compreende-se que a alteração da CLT pela Reforma Trabalhista para regulamentação do teletrabalho no Brasil preencheu uma lacuna existente, porém a ausência da regulamentação específica acerca do acidente de trabalho e das doenças ocupacionais no teletrabalho deixou a saúde e segurança do trabalho à critério de negociações entre as partes, assim como o custeio e manutenção da estrutura e das condições laborais, enfatizando apenas o dever do empregador de orientar sobre os riscos do trabalho e do ambiente laboral, empregando o princípio da precaução como norteador seguindo as orientações da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

A orientação patronal não pode ser genérica e abstrata no tocante a proteção da saúde e segurança do trabalhador, desta forma, há uma necessidade urgente de regulamentação contratual de trabalho para que as empresas e trabalhadores se adaptem a essa modalidade de trabalho. Destacando a importância para a fiscalização do trabalho em *home office*, que apesar de não obrigatória, evita omissão do empregador às condições de trabalho de seu empregado, assim como exclui a responsabilidade em caso de acidente ou doença ocasionada pelo desenvolvimento do labor.

Contribuiu-se então com uma lista de verificação simplificada para que, de forma prática, o posto de trabalho seja avaliado pelo próprio trabalhador e possa ser adequado em conformidade com a Norma Regulamentadora 17. O modelo de coleta e interpretação de dados, possibilita aplicar ferramentas ergonômicas específicas e medidas corretivas de acordo com os resultados encontrados.

Conclui-se que, devido à necessidade de adaptação de muitas empresas ao novo contexto do mercado, há urgência na regulamentação adequada do sistema contratual da modalidade de teletrabalho com intuito de atender aos interesses das partes integrantes da relação empregatícia. Sendo o trabalho no domicílio bastante específico e individual, se faz necessário uma maior disposição sobre a sua sistemática, com ajustes coletivos e regulamentos internos que proporcionem maiores esclarecimentos a fim de que a expansão do *home office* se desenvolva com segurança jurídica, para que o empregador possa conduzir a

contratação de forma adequada e para que o empregado tenha conhecimento necessário dos riscos inerentes à saúde e à segurança devido à falta de adaptação do seu ambiente de trabalho.

### *Referências*

- ARAÚJO, L. A.; MORELLO, E. J. **O Teletrabalho e a configuração de vínculo empregatício frente à relativização da subordinação jurídica**. p. 11, 2012. Disponível em: [http://nippromove.hospedagemdesites.ws/anais\\_simposio/arquivos\\_up/documentos/artigos/ebd713f8f24b52a8a06da1598278f3be.pdf](http://nippromove.hospedagemdesites.ws/anais_simposio/arquivos_up/documentos/artigos/ebd713f8f24b52a8a06da1598278f3be.pdf). Acesso em: 30 abr. 2021.
- AVANCINI, F.; FERREIRA, F. **Ergonomia e postura no trabalho**. Rio de Janeiro: Editora Virtual Científica, 2003.
- BRANDÃO, C. **Acidente do trabalho e responsabilidade civil do empregador**. 4a. ed. São Paulo: LTr, 2015.
- BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF, 1988.
- BRASIL. Decreto-lei n. 5.452/43. Decreto-lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. **Diário Oficial da União** Brasília, DF. 1 maio 1943.
- BRASIL. 12.551/11. Lei 12.551, de 15 de dezembro de 2011. **Diário Oficial da União** Brasília, DF. 15 dez. 2011.
- BRASIL. 13.467/17. Lei 13.467, de 13 de julho de 2017. **Diário Oficial da União** Brasília, DF. 13 jul. 2017 a.
- BRASIL, M. DO T. Nota Técnica 17/2020. **Do GT Nacional Covid-19 e do GT Nanotecnologia/2020**. Brasília: MTE, 2020.
- BRASIL, M. DO T. **Manual de Aplicação da Norma Regulamentadora nº 17**. 2a. ed. Brasília: MTE, 2002.
- BRASIL, T. R. DO T. (REGIONAL, 7a. Região). **Manual de Orientações para o Teletrabalho**. Fortaleza: TRT 7a Região, 2019.
- BRASIL, T. S. DO T. **Especial Teletrabalho: o trabalho onde você estiver**. Disponível em: [http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset\\_publisher/89Dk/content/id/26091754/pop\\_up](http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/id/26091754/pop_up). Acesso em: 9 ago. 2020.
- BRIK, Marina Sell.; BRIK, André. **Trabalho portátil: produtividade, economia e qualidade de vida no home office das empresas**. Curitiba: Edição do autor, 2013.
- CASSAR, V. B. **CLT comparada e atualizada com a reforma trabalhista**. Rio de Janeiro: Editora Método, 2018.
- CAVALIERI FILHO, S. **Programa de Responsabilidade Civil**. 10a. ed. São Paulo: Atlas, 2012.
- COLNAGO, L. DE M. R.; CHAVES JÚNIOR, J. E. DE R.; ESTRADA, M. M. P. **Teletrabalho**. São Paulo: LTR, 2017.

COSTA, I. DE S. A. DA. **Poder/saber e subjetividade na construção do sentido do teletrabalho.** Thesis— [s.l: s.n.].

FEAUSP. FACULDADE DE ECONOMIA, ADMINISTRAÇÃO E CONTABILIDADE DA UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO. **Satisfação e desempenho na migração ao home office:** um estudo sobre a percepção de gestores, técnicos de nível superior e professores. Resumo executivo, 2020. Disponível em: [http://fea.usp.br/sites/default/files/sumario\\_executivo\\_divulgacao.pdf](http://fea.usp.br/sites/default/files/sumario_executivo_divulgacao.pdf). Acesso em: 01 mai. 2020.

FINCATO, D. P. Saúde, higiene e segurança no teletrabalho. **Revista Brasileira de Direitos Fundamentais & Justiça**, v. 3, n. 9, p. 101–123, 30 dez. 2009.

IBGE. INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA ESTATÍSTICA. **Características Adicionais do Mercado de Trabalho.** 2018. Disponível em: [https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101694\\_informativo.pdf](https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101694_informativo.pdf). Acesso em: 01 mai. 2020.

IBGE. INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA ESTATÍSTICA. **Desocupação, renda, afastamentos, trabalho remoto e outros efeitos da pandemia no trabalho.** 2020. Disponível em: <https://covid19.ibge.gov.br/pnad-covid/trabalho.php>. Acesso em: 01 mai. 2020.

LEITE, C. H. B. **Curso de Direito do Trabalho.** 9a. ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

MELO. Raimundo Simão de. **Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador.** 5ª Edição. São Paulo: LTr, 2013, p. 29.

PAMPLONA FILHO, R.; FERNANDEZ, L. Tecnologia da informação e as relações de trabalho no Brasil: o teletrabalho na Lei n. 13.467/17. **Tecnologia da informação e as relações de trabalho no Brasil: o teletrabalho na Lei n. 13.467/17,** 2018.

PRATT, J. H. Home teleworking: A study of its pioneers. **Technological Forecasting and Social Change**, v. 25, n. 1, p. 1–14, 1 fev. 1984.

RAFALSKI, J. C.; ANDRADE, A. L. D. Home-office: aspectos exploratórios do trabalho a partir de casa. **Temas em Psicologia**, v. 23, n. 2, p. 431–441, jun. 2015.

RASMUSSEN, E.; CORBETT, G. Why Isn't Teleworking Working? **New Zealand Journal of Employment Relations**, v. 33, n. 2, p. 20, 2008.

RIBEIRO, R. J. B. et al. **Cartilha Pró-Saúde** Senado Federal, Secretaria de Recursos Humanos, 2015. Disponível em: <https://www2.senado.leg.br/bdsf/handle/id/514683>. Acesso em: 13 ago. 2020.

RODRIGUES, I. A. **Teletrabalho em domicílio: acidente de trabalho e responsabilidade do empregador.** 25 set. 2014.