

COORDENAÇÃO DE SAÚDE DO TRABALHADOR



FIOCRUZ



cogepe

TRABALHADORES EM TELETRABALHO

**Diretrizes para Emissão de Comunicação de
Acidente de Trabalho (CAT)**

**Versão 1.0
Junho / 2022**



Presidência

Nísia Trindade Lima

Vice-presidência de Gestão e Desenvolvimento Institucional

Mário Moreira

Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas (Cogepe)

Andréa da Luz Carvalho

Coordenação de Saúde do Trabalhador (CST/Cogepe)

Marisa Augusta de Oliveira

Elaboração

Marden Samir Santa Marinha

Médico Perito Oficial em Saúde

Doutor em Saúde Pública e Meio Ambiente

Mônica Simone Pereira Olivar

Assistente Social do Trabalho

Doutora em Serviço Social

Colaboração

Aline de Azambuja Viana

Ergonomista e Fisioterapeuta do Trabalho

Mestre em Saúde Pública

Antônio Felipe Ferrão Mangia

Médico do Trabalho

Perícia e Auditoria

Vinícius da Silva Pires

Engenheiro de Segurança do Trabalho

Mestre em Engenharia Ambiental

Organização e Revisão final:

Marisa Augusta de Oliveira

Fotografia e projeto gráfico

Aline de Azambuja Viana



Sumário

Introdução.....	3
Objetivo	4
Teletrabalho – Marco jurídico.....	4
Definição de Acidente de Trabalho.....	9
A investigação da relação entre acidente / agravo e teletrabalho	12
Procedimentos para a Emissão da Comunicação de Acidente de Trabalho	13
O que é a CAT e qual sua importância?	14
Quais os direitos trabalhistas quando reconhecido o nexos de causalidade entre agravo e o trabalho?.....	14
Quais os documentos necessários para emissão da CAT?	15
Se tiver que me afastar do trabalho, como devo proceder?.....	15
Referências.....	16

Introdução

A pandemia de Covid-19 impactou de diversas formas o mundo do trabalho. Instituições públicas e empresas de diversos setores econômicos passaram a adotar o trabalho remoto, transferindo o trabalho presencial para os domicílios, também referido como home office ou teletrabalho.

Na literatura, encontram-se variações do termo: trabalho remoto, *home office*, *home work*, *telework* e teletrabalho (COSTA, 2007; ALVES, 2008; ALEMÃO e BARROSO, 2012; OLIVEIRA, 2015). São denominações que se referem ao trabalho realizado por meios informacionais (digitais) fora das dependências do empregador, sem a vigilância direta deste (FRIEDRICH-EBERT-STIFTUNG, 2022).

Neste documento, adota-se o conceito teletrabalho em razão de ser a forma como se encontra na legislação trabalhista brasileira, incorporado à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), após a Reforma Trabalhista de 2017, em seu artigo 75-B, e por delimitar uma forma específica de trabalho realizado à distância, com uso de tecnologias de informação e comunicação.

O teletrabalho é uma modalidade de labor que vem sendo praticada há alguns anos, todavia, sua devida regulamentação somente ocorreu com a denominada Reforma Trabalhista promovida pela Lei nº 13.467/17. Ocorre que por ser uma legislação relativamente nova que dispõe sobre o tema, percebe-se algumas lacunas, especialmente em relação ao direito à proteção e promoção da saúde e segurança do trabalhador/a no regime de teletrabalho.

A saúde e a segurança do trabalhador, assim como o direito a um ambiente de trabalho sadio e seguro, encontram-se presentes, consoante já afirmado anteriormente, no rol dos direitos fundamentais do ser humano elencados na Constituição Federal – CF/88, nos incisos XXII e XXVIII, seja qual for seu regime de trabalho.

Dentre os direitos sociais constitucionalmente garantidos, encontra-se a saúde, inclusive no que tange ao trabalho, ou seja, à manutenção e à promoção da saúde do trabalhador e de um ambiente de trabalho saudável e seguro como forma de expressão daquele direito essencial.

A saúde do trabalhador é definida como “um conjunto de atividades que se destina, por meio das ações de vigilância epidemiológica e vigilância sanitária, à promoção e proteção da saúde do trabalhador, assim como visa à recuperação e à reabilitação dos trabalhadores submetidos aos riscos e agravos advindos das condições de trabalho” (parágrafo 3º do artigo 6º da Lei Orgânica da Saúde – LOS/90). Esse conjunto de atividades está detalhado nos incisos de I a VIII do referido parágrafo.

Vale ressaltar que a Portaria GM/MS nº 1.823/12 – Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora enfatiza assistência integral ao trabalhador, capacitação voltada à aplicação de medidas básicas de promoção, prevenção e educação em saúde e às orientações quanto aos direitos dos trabalhadores, bem como participação em estudos, pesquisas, avaliação e controle dos riscos e agravos existentes no processo de trabalho.

Ao lado dos direitos fundamentais, a proteção da saúde do trabalhador encontra amparo jurídico também no âmbito internacional, o que corrobora com sua importância e necessidade de proteção e promoção.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) define o teletrabalho “como forma de trabalho efetuada em lugar distante do escritório central e/ou do centro de produção, que permita a separação física e implique o uso de uma nova tecnologia facilitadora da comunicação”

As ações de saúde do trabalhador na Fiocruz são atravessadas por políticas específicas (PASS[1], SIASS[2], PNSST[3], PNSTT[4]) o que confere especificidades em intervenções, em especial quanto às notificações.

Neste sentido, este documento visa fornecer orientações sobre Comunicação de Acidente em Teletrabalho no âmbito da Fundação Oswaldo Cruz e os critérios referentes a saúde e segurança dos trabalhadores na instituição.

Objetivo

Orientar quanto aos procedimentos para investigação e notificação de acidente de trabalho em teletrabalho.

Teletrabalho – Marco jurídico

Quanto à regulação do teletrabalho no Brasil, podem ser destacadas sete normas fundamentais: a Lei nº 12.551, de 2011, que alterou o artigo 6 da Consolidação das Leis do Trabalho no Brasil (CLT); a Lei nº 13.467/2017, conhecida como “Reforma Trabalhista”; as Medidas Provisórias (MP) 927/2020 e 1046/2021, que não foram transformadas em lei, mas trataram da maior expansão do home office já assistida no Brasil, a MP 1108/2022 que permite o modelo híbrido e a contratação por produção sem controle de jornada e, por fim, a Instrução Normativa nº 65/2020 e Decreto nº 11.072/2022 que dispõe sobre o Programa de Gestão e Desempenho (PGD) na administração pública federal e que também, preveem a modalidade de teletrabalho.

A Lei nº 12.551/2011 deu nova redação ao artigo 6 da CLT, reconhecendo o trabalho à distância, estendendo o reconhecimento do vínculo de emprego, desde que caracterizados os requisitos da relação de trabalho. Acrescentou, ademais, parágrafo único que equiparou o controle, comando e supervisão do trabalho, via meios telemáticos, àqueles realizados por meios pessoais.

Art. 6. Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.

Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.”

Com o advento da Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017, que promoveu a chamada Reforma Trabalhista, o conceito de teletrabalho foi incluído na CLT por meio do artigo 75-B que traz a definição dessa modalidade de trabalho, nos seguintes termos:

No Art. 75-B, considera-se teletrabalho a prestação de serviços 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.

“Parágrafo único. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho.

Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado.

§ 1º Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual.

§ 2º Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual.

Art. 75-D. As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito.

Parágrafo único. As utilidades mencionadas no caput deste artigo não integram a remuneração do empregado.

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.

Parágrafo único. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.

A MP 1108/2022 altera as regras do teletrabalho e flexibiliza o controle de jornada. O texto prevê que a presença do trabalhador no local de trabalho para tarefas específicas não descaracteriza o teletrabalho, se este for o regime adotado em contrato. Desde a reforma trabalhista, em 2017, há a previsão do regime de teletrabalho na CLT. Porém,

não havia a possibilidade expressa de combinar o esquema remoto com o presencial – os contratos deveriam ser enquadrados em um modelo ou outro.

Ainda, o controle de jornada foi mais flexibilizado para o trabalho remoto, no caso de o contrato ser por produção ou tarefa. Nessa hipótese, não se aplicam as regras da CLT sobre duração do expediente e que responsabilizam o empregador pelo controle de tempo trabalhado. Se a contratação for por jornada, poderá ser feito o controle remoto.

“§ 1º O comparecimento, ainda que de modo habitual, às dependências do empregador para a realização de atividades específicas, que exijam a presença do empregado no estabelecimento, não descaracteriza o regime de teletrabalho ou trabalho remoto.

§ 2º O empregado submetido ao regime de teletrabalho ou trabalho remoto poderá prestar serviços por jornada ou por produção ou tarefa.”

Quanto aos temas da saúde e segurança do trabalhador, os PLs 2251/2020, 3915/2020, 4816/2020 e 5581/2020 definem necessária observância de parâmetros adequados relativos a ergonomia e respeito às normas regulamentadoras; o PL 2251/2020 define como responsabilidade do empregador a ocorrência de acidentes de trabalho; o PL 5581/2020 trata, concomitantemente, de custos com equipamento e cuidados com saúde e segurança, propondo que o empregador arque com custos de equipamentos, com condições ergonômicas adequadas, em caso de trabalho totalmente remoto, e remete tais condições à negociação, em caso de regime híbrido. Para terceirizados que realizem o trabalho em estação de *co-working* e similares da tomadora, a responsabilidade é solidária entre contratantes (FRIEDRICH-EBERT-STIFTUNG, 2022).

Em relação à responsabilidade civil do empregador por quaisquer danos sofridos pelo trabalhador, o Enunciado n.º 72 da Anamatra descreve:

A mera subscrição, pelo trabalhador, de termo de responsabilidade em que se compromete a seguir as instruções fornecidas pelo empregador, previsto no art. 75-E, parágrafo único, da CLT, **não exime o empregador de eventual responsabilidade por danos decorrentes dos riscos ambientais do teletrabalho**. Aplicação do art. 7º, XXII, da Constituição c/c art. 927, parágrafo único do Código Civil”. (KOHLS; DUTRA, 2020, p. 38).

O Enunciado n.º 83 da ANAMATRA descreve:

O regime de teletrabalho não exige o empregador de adequar o ambiente de teletrabalho às regras da NR-7 (PCMSO), da NR-9 (PPRA¹ e do artigo 58, §1º, da Lei nº 8.213/91 (LTCAT), nem de fiscalizar o ambiente de trabalho, inclusive com a realização de treinamentos. Exigências dos artigos 16 a 19 da Convenção 155 da OIT.” (KOHL; DUTRA, 2020, p. 39).

Assim, o que se pode extrair dos enunciados de n.º 72 e 83 é a responsabilidade do empregador pela ocorrência de quaisquer danos ao trabalhador, incluindo o acidente de trabalho, pois este não se exime de resguardar as regras e as normas regulamentadoras da Saúde e Segurança do Trabalho, mesmo fora das dependências da empresa.

Sobre o tema, apresenta a OIT (2020):

“As entidades empregadoras, os trabalhadores e trabalhadoras e profissionais de saúde e segurança do trabalho (SST) devem estar cientes dos riscos associados ao teletrabalho a tempo completo, os quais são acentuados pela pandemia da COVID-19 e pela consequente exigência de distanciamento físico:

- ⇒ O *tecno stress*, adição às tecnologias e sobrecarga com tarefas aumentam a fadiga, a irritabilidade e a incapacidade de desligar do trabalho e descansar corretamente.
- ⇒ Aumento do consumo de álcool e outras drogas recreativas ou que melhoram o desempenho, o que pode aumentar as emoções negativas, reduzir o desempenho e contribuir para o aumento da agressão e da violência.
- ⇒ O comportamento sedentário prolongado, trabalhando na mesma posição sem se movimentar, durante longos períodos, aumenta o risco de problemas de saúde, incluindo perturbações musculoesqueléticas (PME), fadiga visual, obesidade, doenças cardíacas, etc.
- ⇒ As características ergonômicas do mobiliário doméstico podem não ser ideais para o teletrabalho por períodos prolongados. Por conseguinte, as entidades empregadoras devem informar aos trabalhadores sobre questões-chave relacionadas com ergonomia, inclusive, através de formação. Estas medidas preventivas oferecem a possibilidade de ajustar os seus métodos de trabalho e alterá-los, se necessário. A responsabilidade pela adoção dos recursos ergonômicos

¹ A Portaria SEPRT n.º 8.873, de 23 de julho de 2021, em vigor desde 03 de janeiro de 2022, substituiu o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA) e instituiu o desenvolvimento do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR).

adequados, a fim de prevenir perturbações musculoesqueléticas, deve ser partilhada pela entidade empregadora e pelos/as trabalhadores/as.²

- ⇒ Devido ao isolamento prolongado, existe o risco de *burnout* e do sentimento de exclusão, o que requer um esforço adicional da entidade empregadora, profissionais de RH, supervisão direta e colegas para estender o apoio mútuo.
- ⇒ Soluções de internet e tecnologias lentas ou irregulares também podem causar frustração e irritabilidade; por conseguinte, devem ser asseguradas a quem trabalha remotamente ferramentas que funcionem corretamente e que sejam adequadas.
- ⇒ O conflito entre a vida profissional e pessoal e os desafios relacionados com a gestão das fronteiras entre o tempo de trabalho e das obrigações pessoais são exacerbados, incluindo a incapacidade de desligar do trabalho e de recuperar. É, muito particularmente, o caso de quem tem responsabilidades de cuidado, como os pais e mães com crianças em idade escolar em casa". (OIT, 2020, p. 13-14, *grifo nosso*).

Ainda sobre a Saúde do Trabalhador destaca-se a NOTA TÉCNICA 17/2020 DO GT NACIONAL COVID-19 e do GT NANOTECNOLOGIA/2020 do Ministério Público do Trabalho para a proteção da saúde e demais direitos fundamentais das trabalhadoras e dos trabalhadores em trabalho remoto ou home office:

Item 2.1. O teletrabalho deve ser exercido em condições de qualidade de vida e de saúde do trabalhador, abrangendo não só a ausência de afecção ou de doenças, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene do trabalho;

Item 4. GARANTIR ao trabalhador em teletrabalho e em especial no telemarketing, a aplicação da NR 17, anexo II, prevendo-se períodos e procedimentos adequados de capacitação e adaptação para introdução de novos métodos ou dispositivos tecnológicos que traga alterações sobre os modos operatórios dos trabalhadores (no item 3.4); pausas e intervalos para descanso, repouso e alimentação, de forma a impedir sobrecarga psíquica, muscular estática de pescoço, ombro, dorso e membros superiores; com a devida adequação da equipe às demandas da produção, de forma a impedir sobrecarga habitual ao trabalhador.

É sabido que, com o advento da Reforma Trabalhista promovida pela Lei nº 13.467/17, o teletrabalho passou a ser devidamente regulamentado (artigos 75-A ao 75-E da CLT), devendo ser

² Referência sobre os recursos disponíveis para o cuidado relativo à Saúde da Trabalhadora e do Trabalhador em Teletrabalho: STERH - Saúde do Trabalhador e Ergonomia em Home Office. Disponível em: <https://www.arca.fiocruz.br/handle/icict/53117>.

garantidos, em regra, aos “tele-empregados” os mesmos direitos dispensados aos empregados que laboram permanentemente nas dependências da empresa.

Dessa maneira, verifica-se que o “tele-empregador” deve buscar a aplicação das normas de saúde e segurança do trabalho, exercendo seu dever fiscalizatório, bem como o trabalhador condicionado a esta modalidade de trabalho, deve contribuir para a aplicação das respectivas normas.

Definição Acidente de Trabalho

De acordo com o artigo 19 da Lei nº 8.213/91 “acidente de trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço de empresa ou de empregador doméstico 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”. (Redação dada pela Lei Complementar nº 150, de 2015)

Art. 20. Considera-se acidente do trabalho, nos termos do artigo anterior, as seguintes entidades mórbidas:

I - doença profissional, assim entendida a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social;

II - doença do trabalho, assim entendida a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente, constante da relação mencionada no inciso I.

Conforme o artigo 336 do Decreto 3.048/99:

Art. 336. Para fins estatísticos e epidemiológicos, a empresa deverá comunicar à previdência social o acidente de que tratam os artigos. 19, 20, 21 e 23 da Lei nº 8.213, de 1991, ocorrido com o segurado empregado, exceto o doméstico, e o trabalhador avulso, até o primeiro dia útil seguinte ao da ocorrência e, em caso de morte, de imediato, à autoridade competente, sob pena de multa aplicada e cobrada na forma do art. 286.

Isto significa que na ocorrência do acidente de trabalho, independentemente de afastamento ou não, é obrigatória a emissão da CAT por parte do empregador. Segundo a legislação previdenciária, a emissão da CAT, além de ser importante para a caracterização do Nexo Técnico Previdenciário, tem a função do controle estatístico e epidemiológico. Conclui-se que o fato de o afastamento ser inferior aos 15 (quinze) dias, não obsta a empresa do cumprimento à legislação trabalhista e previdenciária, além de preservar a saúde dos trabalhadores.

Os trabalhadores incluídos no Regime Geral da Previdência Social com afastamento superior a 15 dias devem necessariamente se submeter à avaliação médico-pericial para o gozo do auxílio por incapacidade temporária acidentário. Este benefício é normatizado pela Lei nº 8.213/91, a qual dispõe

sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social, bem como, pelo Decreto nº 3.048/99, sendo um benefício ofertado a partir da decorrência de incapacidade total e temporária do segurado. Nos casos de acidente ou doença do trabalho, o trabalhador (a) poderá ter direito a concessão do auxílio por incapacidade temporária acidentário desde que caracterizado tecnicamente pela perícia médica no INSS, a qual reconhecerá o nexo entre o trabalho e o agravo.

O mesmo equivale para o afastamento por mais de 15 dias de forma intercalada ou não contínua, dentro de 60 dias, a contar do retorno, pelo mesmo motivo, conforme § 4º, Art.75 do Decreto nº10.410, de 2020, transcrito abaixo.

“ § 4º Se o segurado empregado, por motivo de incapacidade, afastar-se do trabalho durante o período de quinze dias, retornar à atividade no décimo sexto dia e voltar a se afastar no prazo de sessenta dias, contado da data de seu retorno, em decorrência do mesmo motivo que gerou a incapacidade, este fará jus ao auxílio por incapacidade temporária a partir da data do novo afastamento. (Redação dada pelo Decreto nº 10.410, de 2020)”

Apesar do Art.59 da Lei nº 8.213/91, ainda utilizar auxílio-doença, a nomenclatura foi alterada para auxílio por incapacidade temporária, conforme previsto no Decreto nº 3.048/99 em seu artigo 71 (nova redação dada pelo Decreto 10.410, de 2020), conforme segue:

Art. 71. O auxílio por incapacidade temporária será devido ao segurado que, uma vez cumprido, quando for o caso, o período de carência exigido, ficar incapacitado para o seu trabalho ou para a sua atividade habitual por mais de quinze dias consecutivos, conforme definido em avaliação médico-pericial.

A Emenda Constitucional nº 103/2019 (reforma da previdência), também denomina auxílio por incapacidade temporária, sendo ainda dividido nas modalidades previdenciária e acidentária.

Para os Servidores/trabalhadores regidos pelo Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civil da União (RJU), conforme a Lei n. 8.112/90, acidente de trabalho é aquele ocorrido com o servidor no exercício do cargo, que se relacione direta ou indiretamente com as atribuições a ele inerentes, provocando lesão corporal ou perturbação funcional ou que possa causar a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho.

A doença em que a atividade laboral é fator de risco desencadeante, contributivo ou agravante de um distúrbio latente ou de uma doença preestabelecida estará caracterizada quando diagnosticado o agravo e for possível estabelecer uma relação epidemiológica com a atividade laboral. As doenças endêmicas contraídas no exercício do trabalho também serão caracterizadas como doenças relacionadas ao trabalho. (SIASS, 2017).

A Lei n.º 8.213/91 traz no art. 21 os eventos equiparados ao acidente do trabalho, para efeitos legais:

Art. 21. Equiparam-se também ao acidente do trabalho, para efeitos desta Lei:

“I – o acidente ligado ao trabalho que, embora não tenha sido a causa única, haja contribuído diretamente para a morte do segurado, para redução ou perda da sua capacidade para o trabalho, ou produzido lesão que exija atenção médica para a sua recuperação;

II – o acidente sofrido pelo segurado no local e no horário do trabalho, em consequência de:

a) ato de agressão, sabotagem ou terrorismo praticado por terceiro ou companheiro de trabalho;

b) ofensa física intencional, inclusive de terceiro, por motivo de disputa relacionada ao trabalho;

c) ato de imprudência, de negligência ou de imperícia de terceiro ou de companheiro de trabalho;

d) ato de pessoa privada do uso da razão;

e) desabamento, inundação, incêndio e outros casos fortuitos ou decorrentes de força maior;

III – a doença proveniente de contaminação acidental do empregado no exercício de sua atividade;

IV – o acidente sofrido pelo segurado ainda que fora do local e horário de trabalho:

a) na execução de ordem ou na realização de serviço sob a autoridade da empresa;

b) na prestação espontânea de qualquer serviço à empresa para lhe evitar prejuízo ou proporcionar proveito;

c) em viagem a serviço da empresa, inclusive para estudo quando financiada por esta dentro de seus planos para melhor capacitação da mão-de-obra, independentemente do meio de locomoção utilizado, inclusive veículo de propriedade do segurado;

d) no percurso da residência para o local de trabalho ou deste para aquela, qualquer que seja o meio de locomoção, inclusive veículo de propriedade do segurado.

§ 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.

§ 2º Não é considerada agravação ou complicação de acidente do trabalho a lesão que, resultante de acidente de outra origem, se associe ou se superponha às consequências do anterior.”

Portanto, é recomendável que se comprove o nexo com a atividade desenvolvida ou com as condições em que o trabalho é realizado e a existência de perda ou redução da capacidade laboral. Por

fim, equipara-se qualquer dano sofrido ou doença que comprometa a integridade física do trabalhador, fora ou dentro do local de trabalho, mas à disposição do empregador; ou seja, mesmo cumprindo ordens fora do ambiente precípua de trabalho (BRASIL, 1991).

A investigação da relação entre acidente / agravo e teletrabalho

O trabalhador em regime de teletrabalho possui os mesmos direitos e deveres dos trabalhadores em regime presencial de trabalho, nomeadamente no que se refere à reparação de danos que resultem de acidente de trabalho. Entretanto, nas situações em que o trabalhador passe a prestar o seu trabalho em regime de teletrabalho, e para evitar quaisquer dúvidas, torna-se necessário que esse regime seja formalizado.

Para esse efeito, a entidade patronal deverá formalizar a situação do trabalhador em regime de teletrabalho com plano de trabalho ou aditivo contratual, indicando além do trabalho prescrito, o local onde o trabalho será prestado, bem como o horário de início e término da jornada de trabalho, cujas informações serão importantes para investigação do acidente.

Além da formalização acima, é necessário que o empregador forneça todas as instruções para que o trabalhador tenha, em sua casa ou outro local remoto, adequações para que possa desempenhar suas atividades laborais dentro das boas práticas e com postura adequada, por adoção de medidas de prevenção de segurança no trabalho.

Orienta-se que todas as orientações acima sejam formalizadas por termo de ciência, conforme preconizado pelo parágrafo único, Art. 75 E do Decreto Lei nº 5452/43 (CLT), incluído pela Lei nº 13.467, de 2017:

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)

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)

A escuta ao trabalhador é fundamental no estabelecimento da relação agravo/ acidente e teletrabalho; sua fala pode trazer elementos para conhecer as condições de trabalho, as repercussões na saúde e sua percepção em relação ao trabalho.

Assim, no caso de acidente no regime de teletrabalho, a fim de se caracterizar o acidente ou doença equiparada, deve-se estabelecer uma análise criteriosa, realizada caso a caso, baseada na abordagem da

história do agravo/acidente, buscando identificar os sinais e sintomas, utilizando de exames complementares, quando necessário, para que seja possível o diagnóstico clínico, sendo aqui imprescindível a anamnese clínico ocupacional para identificar quais fatores e situações de risco no ambiente de trabalho possam ter favorecido o acidente. Também é importante obter informações sobre a organização do trabalho (jornada, ritmo, distribuição de tarefas etc.) e fatores psicossociais do trabalho (características da gestão; como é o apoio ao trabalhador; quais dificuldades são enfrentadas no trabalho, como essas dificuldades se refletem na vida pessoal etc.).

A sistematização das informações obtidas a partir dessas diversas fontes (trabalhadores, familiares, investigação clínica do agravo, inspeção no local do acidente quando necessária e com prévia autorização do trabalhador/a) deve ser suficiente para se estabelecer, ou não, o diagnóstico da relação entre o teletrabalho e o acidente. A investigação para estabelecimento da relação do agravo / acidente com o trabalho é uma ação multidisciplinar. Cada técnico que compõe a equipe de investigação pode contribuir com informações e entendimentos importantes para estabelecer essa relação.

Procedimentos para a Emissão da Comunicação de Acidente de Trabalho

- ⇒ Emissão da CAT para trabalhadores regidos pela CLT será realizada pela empresa através do sistema da Previdência Social, no link: <https://www.inss.gov.br/servicos-do-inss/comunicacao-de-acidente-de-trabalho-cat/>
- ⇒ Caso o empregador se recuse a registrar a CAT, o próprio trabalhador, o dependente, a entidade sindical, o médico ou a autoridade pública (magistrados, membros do Ministério Público e dos serviços jurídicos da União e dos Estados ou do Distrito Federal e comandantes de unidades do Exército, da Marinha, da Aeronáutica, do Corpo de Bombeiros e da Polícia Militar) poderão fazer, a qualquer tempo, o registro deste instrumento junto à Previdência Social;
- ⇒ A CAT-SP (CAT-Servidor Público) deverá ser preenchida pelo Serviço de Atenção à Saúde do Trabalhador do respectivo órgão ou instituição do servidor e encaminhada para o Núcleo de Perícias e Avaliação Funcional correspondente.
- ⇒ Para que o trabalhador tenha garantidos seus direitos de afastamento acidentário é importante que este se resguarde solicitando e guardando consigo documentos, atestados e relatórios médicos. O reconhecimento do nexos causal, ou seja, a confirmação da relação do acidente/doença do trabalho com o local de trabalho e/ou a atividade ocupacional, será realizada pela perícia médica e é importante para concessão de benefícios junto ao INSS;

OBS: De acordo com a legislação caberá à Perícia em Saúde a caracterização do nexos causal, seja pelo INSS – Instituto Nacional de Seguridade Social, seja pelo SIASS – Subsistema Integral de Atenção à Saúde do Servidor.

O que é a CAT e qual sua importância?

A Comunicação do Acidente de Trabalho (CAT) é documento emitido para reconhecer um acidente de trabalho (típico ou doença) ou de trajeto, tanto para os trabalhadores da iniciativa privada quanto para os servidores públicos.

A formalização da CAT serve para comunicar ao INSS que determinado (a) trabalhador (a) sofreu um acidente de trabalho ou doença ocupacional. É também a principal ferramenta de estatísticas de acidente de trabalho e de trajeto da Previdência Social.

Existem três modelos de CAT a ser preenchida:

- 1. CAT Inicial:** usada quando acontece o acidente de trabalho típico, trajeto, doença ocupacional (profissional ou do trabalho) ou óbito imediato;
- 2. CAT Reabertura:** usada quando há agravamento de lesões decorrentes de acidente ou doença do trabalho. Essa é feita quando o (a) trabalhador (a) já estava recuperado (a) e tem uma piora, que o incapacite para o trabalho por mais de 15 dias.

Não se emite CAT de Reabertura nos casos em que houver assistência médica ou de afastamento com menos de 15 dias consecutivos (§ 4º, Art. 350, IN 128 INSS)

Na CAT de reabertura de acidente do trabalho deverão constar as mesmas informações da época do acidente, exceto quanto ao afastamento, último dia trabalhado, atestado médico e data da emissão, que serão relativos à data da reabertura. No caso de reabertura, se usa, a datado acidente inicial.

- 3. CAT Óbito:** preenchida em caso de falecimento. Esta CAT é somente para casos de óbito que ocorreram após o preenchimento da CAT inicial. Ou de reabertura, e deverá constar a data do óbito e os dados relativos ao acidente inicial. (§ 5º, Art. 350, IN 128 INSS).

Os acidentes de trabalho com material biológico, grave ou com óbito, deverão ser notificados no Sistema de Informação de Agravos de Notificação – SINAN, sendo que, aqueles que evoluam com óbito, deverão ser comunicados à secretaria municipal de saúde em até 24h (Portaria GM/MS nº 420/2022).

Quais os direitos trabalhistas quando reconhecido o nexo de causalidade entre agravo e o trabalho?

Quando o nexo de causalidade é reconhecido, o trabalhador tem assegurado diversos direitos trabalhistas e previdenciários, de acordo com seu regime de trabalho.

Para os trabalhadores da iniciativa privada e os empregados públicos vinculados ao Regime Geral da Previdência Social, destacam-se os direitos ao auxílio por incapacidade temporária acidentário, a

aposentadoria por invalidez acidentária e, eventualmente, a pensão por morte acidentária. Os trabalhadores celetistas também fazem jus à estabilidade no emprego pelo período de 01 (um) ano após a cessação do auxílio por incapacidade temporária acidentário, em casos de afastamentos superiores à 15 dias, e, ainda, há obrigação do empregador em manter os depósitos referentes ao FGTS.

Para os servidores públicos, o reconhecimento do nexo entre a doença e a atividade laboral tem grande impacto no valor da aposentadoria por invalidez e da eventual pensão por morte.

Quais os documentos necessários para emissão da CAT?

- ⇒ Documentos pessoais: RG, CPF, CTPS e PIS; e
- ⇒ Laudo médico com o CID da enfermidade ou consequência do acidente.

A exigência do Código da Classificação Internacional de Doenças (CID) ou o diagnóstico não é obrigatória, exceto quando por justa causa, dever legal, solicitado ou expressamente autorizado pelo paciente ou representante legal (Resolução CFM nº 1.851/2008; SIASS, 2017)

Se tiver que me afastar do trabalho, como devo proceder?

No caso do RGPS, os primeiros 15 dias de um afastamento do trabalho devem ser pagos pelo empregador. Se o afastamento laudado pelo médico for superior a 15 dias o trabalhador ou trabalhadora deverá requerer o auxílio por incapacidade temporária.

O pedido do auxílio por incapacidade temporária é feito pelo próprio trabalhador nas agências do INSS, por meio do site do próprio órgão, aplicativo para celular: Meu INSS ou ligando no telefone 135. É importante informar que se trata de um acidente de trabalho e anexar a CAT junto com o laudo médico.

Aos servidores públicos federais, sob o regime da Lei n. 8.112/90, está prevista a Licença por motivo de acidente em serviço, cujo pedido deverá ser feito junto ao Núcleo de Perícia.

Referências

ALEMÃO, I.; BARROSO, M. R. C. O teletrabalho e o repensar das categorias tempo e espaço. Enfoques. 11(1): 1. Sociologia e Antropologia. Rio de Janeiro: UFRJ, 2012;

ALVES, D. A. Gestão, produção e experiência do tempo no teletrabalho. Tese de Doutorado, UFRGS. Porto Alegre: 2008. Disponível em: <https://lume.ufrgs.br/handle/10183/13577>. Acesso em: 15/03/2022;

ANAMATRA. Enunciado 72. Disponível em:

https://www.anamatra.org.br/attachments/article/27175/livreto_RT_Jornada_19_Conamat_site.pdf

_____. Enunciado 83. Disponível em:

https://www.anamatra.org.br/attachments/article/27175/livreto_RT_Jornada_19_Conamat_site.pdf

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm;

_____. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.

Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm;

_____. Decreto 3.048, de 6 de maio de 1999. Aprova o Regulamento da Previdência Social, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3048.htm;

_____. Decreto nº 7.602, de 7 de novembro de 2011. Dispõe sobre a Política Nacional de Segurança e

Saúde no Trabalho - PNSST. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/decreto/d7602.htm;

_____. Decreto nº 11.072, de 17 de maio de 2022.

Dispõe sobre o Programa de Gestão e Desempenho - PGD da administração pública federal direta, autárquica e fundacional. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Decreto/D11072.htm;

_____. Decreto nº 10.410, de 30 de junho de 2020. Altera o Regulamento da Previdência Social, aprovado

pelo Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999. Disponível em: <https://www.in.gov.br/web/dou/-/decreto-n-10.410-de-30-de-junho-de-2020-264503344>;

_____. Emenda Constitucional nº 103, de 12 de novembro de 2019. Altera o sistema de previdência social

e estabelece regras de transição e disposições transitórias. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc103.htm;

_____. Instrução Normativa PRES/INSS nº 128, de 28 de março de 2022. Disciplina as regras,

procedimentos e rotinas necessárias à efetiva aplicação das normas de direito previdenciário. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/instrucao-normativa-pres/inss-n-128-de-28-de-marco-de-2022-389275446>;

_____. Instrução Normativa nº 65, de 30 de julho de 2020. Estabelece orientações, critérios e

procedimentos gerais a serem observados pelos órgãos e entidades integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - SIPEC relativos à implementação de Programa de Gestão. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/instrucao-normativa-n-65-de-30-de-julho-de-2020-269669395>;

_____. Lei nº 8.112 de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm;

_____. Lei 12.551, de 15 de dezembro de 2011. Altera o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12551.htm;

_____. Lei 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm;

_____. Lei 8.080, de 19 de setembro de 1990. Dispõe sobre as condições para a promoção, proteção e recuperação da saúde, a organização e o funcionamento dos serviços correspondentes e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8080.htm;

_____. Lei 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm;

_____. Portaria nº 1.823, de 23 de agosto de 2012. Institui a Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora. Disponível em: https://bvsmis.saude.gov.br/bvsmis/saudelegis/gm/2012/prt1823_23_08_2012.html;

_____. Lei complementar nº 150, de 1º de junho de 2015. Dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico; altera as Leis nº 8.212, de 24 de julho de 1991, nº 8.213, de 24 de julho de 1991, e nº 11.196, de 21 de novembro de 2005; revoga o inciso I do art. 3º da Lei nº 8.009, de 29 de março de 1990, o art. 36 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, a Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972, e o inciso VII do art. 12 da Lei nº 9.250, de 26 de dezembro 1995; e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp150.htm;

_____. Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020. 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), e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv927.htm;

_____. Medida Provisória nº 1.046, de 27 de abril de 2021. Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19). Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/medida-provisoria-n-1.046-de-27-de-abril-de-2021-316265470>;

_____. Medida Provisória nº 1108, de 2022. MP - Altera CLT auxílio alimentação e teletrabalho. Disponível em: <https://www.congressional.leg.br/materias/medidas-provisorias/-/mpv/152406>;

_____. Portaria GM/MS nº 420 de 2 de março de 2022. Altera o Anexo 1 do Anexo V à Portaria de Consolidação GM/MS nº 4, de 28 de setembro de 2017, para incluir a síndrome congênita associada à infecção pelo vírus Zika na Lista Nacional de Notificação Compulsória de doenças, agravos e eventos de saúde pública nos serviços de saúde públicos e privados em todo o território nacional. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-gm/ms-n-420-de-2-de-marco-de-2022-383578277>;

_____. Projeto de Lei nº 2251/2020. Dispõe sobre Home office-acidente de trabalho, e por toda infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/propostas-legislativas/2250778>;

_____. Projeto de Lei nº 3915/2020. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1943, para dispor sobre o teletrabalho. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/propostas-legislativas/2258556>;

_____. Projeto de Lei nº 4816/2020. Dispõe sobre normas que regulam a relação laboral entre estabelecimentos de educação básica e de educação superior e seus professores que atuem no ensino remoto realizado por meios digitais, em substituição ao ensino presencial. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/propostas-legislativas/2263761>;

_____. Projeto de Lei nº 5581/2020. Dispõe sobre o teletrabalho, realizado fora das dependências do empregador, e altera disposições da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e dá outras providências. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2267606>

CONSELHO FEDERAL DE MEDICINA (CFM). Resolução CFM nº 1.851/200. Altera o art. 3º da Resolução CFM nº 1.658, de 13 de fevereiro de 2002, que normatiza a emissão de atestados médicos e dá outras providências. Disponível em: <https://sistemas.cfm.org.br/normas/visualizar/resolucoes/BR/2008/1851>;

COSTA, I. S. A. Teletrabalho: subjugação e construção de subjetividades. Revista de Administração Pública. v.41, n.1, 2007, pp. 10-124. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rap/a/6m3FZKkjb5GVBzYtVczpVk/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 15/03/2022;

FRIEDRICH-EBERT-STIFTUNG. Estudo sobre a regulação do teletrabalho no Brasil, 2022. Disponível em: <http://abet-trabalho.org.br/estudo-sobre-a-regulacao-do-teletrabalho-no-brasil/>;

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO (MPT). Nota Técnica 17/2020 do GT Nacional COVID-19 e do GT Nanotecnologia/2020. Nota Técnica para a atuação do Ministério Público do Trabalho para a proteção da saúde e demais direitos fundamentais das trabalhadoras e dos trabalhadores em trabalho remoto ou home office. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/dl/nota-tecnica1.pdf>;

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). Teletrabalho durante e após a pandemia da COVID-19 - Guia prático Bureau Internacional do Trabalho - Genebra, jul. 2020. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_771262.pdf;

OLIVEIRA, D. R. Quando o trabalho está em todo o lugar: Vida e trabalho para os profissionais de tecnologia da informação (TI). 39.º ENCONTRO ANUAL DA ANPOCS, out. 2015. Disponível em: <https://www.anpocs.com/index.php/papers-39-encontro/spg/spg24/9951-quando-o-trabalho-esta-em-todo-o-lugar-vida-e-trabalho-para-os-profissionais-de-tecnologia-da-informacao-ti/file>. Acesso em 15 mar 2022;

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). Especial Teletrabalho: o trabalho onde você estiver. Notícias. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/especial-teletrabalho-o-trabalho-onde-voc%C3%AA-estiver>;

_____. TST lança publicação educativa sobre teletrabalho. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/tst-lan%C3%A7a-publica%C3%A7%C3%A3o-educativa-sobre-teletrabalho>;

[1] Política de Atenção à Saúde do Servidor

[2] Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor

[3] Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho

[4] Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora