

APLICAÇÃO DA NR-17 E DOS PRINCÍPIOS ERGONÔMICOS NO TRABALHO REMOTO E A RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR

Bruno Fernandes¹

RESUMO

Este trabalho tem o objetivo de explorar a responsabilização do empregador em questões relacionadas a ergonomia, em especial os acidentes de trabalho, de empregado, em regime de teletrabalho, na modalidade de home office. A primeira parte do artigo consiste na apresentação de noções essenciais sobre o teletrabalho, detalhando as características do que pode ser entendido como home office. Em seguida, é explorada a responsabilidade do empregador em casos de acidentes de trabalho sofridos por seus empregados, em específico os acidentes ergonômicos relacionados a Norma regulamentadora nº 17, realizando um paralelo com os que se encontram na modalidade de home office, por meio da busca de artigos e outros trabalhos relacionados ao tema. Por fim, conclui-se que, por mais que a legislação seja escassa sobre o questionamento inicial, o empregador, após uma devida análise do caso concreto, pode sim, ser responsabilizado se o seu empregado, em regime de teletrabalho, na modalidade de home office, sofrer um acidente no exercício da sua atividade laboral.

Palavras-chave: Ergonomia; Acidente de trabalho; NR17; Responsabilidade; Teletrabalho;

ABSTRACT

This work aims to explore the employer's responsibility in issues related to ergonomics, especially accidents at work, involving employees working from home. The first part of the article consists of presenting essential

¹ Mestre pelo programa de pós-graduação em Tecnologias, Gestão e Sustentabilidade da Universidade Estadual do Oeste do Paraná (UNIOESTE); Engenheiro de Segurança do Trabalho; especialista em ciência de dados e big data pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (PUC-Minas); especialista em Gestão de Negócios pela Escola Superior de Agricultura Luiz de Queiroz (ESALQ/USP), graduado em Engenharia Física pela Universidade Federal de São Carlos (UFSCar) com período sanduíche na Universidade de Coimbra em Portugal e Graduando em Direito na Universidade Estadual do Oeste do Paraná (UNIOESTE). Contato: bruno.2208@gmail.com

notions about working from home. Next, the employer's responsibility in cases of work accidents suffered by its employees is explored, specifically ergonomic accidents related to regulatory standard nº 17, making a parallel with those found in the working from home modality, through the search of articles and other works related to the topic. Finally, it is concluded that, even though the legislation is scarce on the initial questioning, the employer, after a due analysis of the specific case, can indeed be responsible if his employee working from home suffer an accident related to the job activity.

Keywords: Ergonomic; Work accident; NR17; Responsibility; Work from home;

1. INTRODUÇÃO

O teletrabalho, também conhecido como trabalho remoto ou home office, consolidou-se como uma prática comum nos últimos anos, especialmente impulsionado pela declaração da pandemia da COVID-19 pela Organização Mundial da Saúde em 2020. Neste cenário de medidas de contenção, o teletrabalho foi uma atividade favorecida para garantir a saúde pública e a continuidade da atividade econômica.

A legislação brasileira, notadamente a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) após a Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista), define o teletrabalho como a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e comunicação (TICs), desde que não se configure como trabalho externo. Embora a modalidade confira benefícios como flexibilidade, autonomia e comodidade aos profissionais, a sua execução em um ambiente domiciliar, que não é diretamente controlado pela empresa, exige precauções específicas para garantir a segurança do trabalho.

A saúde e a segurança dos trabalhadores permanecem sob a responsabilidade do empregador. O local de trabalho, mesmo sendo a residência ou um telecentro, deve ser adaptado às diretrizes de segurança e higiene. Neste contexto, a ergonomia assume um papel central, sendo crucial para a adaptação do espaço de trabalho de forma que a atividade possa ser executada confortavelmente e eficientemente.

A Norma Regulamentadora 17 (NR-17), que busca a adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores, aplica-se integralmente ao teletrabalho. A inobservância dos parâmetros ergonômicos pode levar a problemas físicos, como Dores nas Costas e Lesões por Esforço

Repetitivo (LER/DORT), e, mais recentemente, a preocupações com riscos psicossociais e cognitivos, como estresse e alta concentração, que o eSocial passou a exigir que as empresas abordem.

Diante da ausência de jurisprudência pacífica e regulamentação clara e específica em alguns pontos do teletrabalho, e considerando que o empregador tem o dever de instruir os empregados quanto às precauções para evitar acidentes e doenças, torna-se fundamental a discussão sobre a aplicação e a adequação da legislação de saúde e segurança, em especial a NR-17, ao ambiente doméstico.

Este artigo apresenta uma pesquisa exploratória qualitativa acerca da ergonomia e dos acidentes ergonômicos, conforme definidos na Norma Regulamentadora 17 (NR-17), e as implicações dessa norma no regime de trabalho remoto. A análise qualitativa foi realizada utilizando publicações e notas técnicas relacionadas ao tema, com o objetivo de discutir a aplicação dos princípios ergonômicos e as responsabilidades do empregador na promoção de um ambiente de trabalho saudável e livre de riscos no contexto do trabalho remoto (Matias-Pereira, 2019).

2. DESENVOLVIMENTO

Esta seção aprofunda os conceitos de teletrabalho e home office, e analisa a aplicação da Norma Regulamentadora 17 (NR-17) no contexto do trabalho remoto, detalhando as exigências legais e as responsabilidades do empregador na gestão dos riscos ergonômicos e psicossociais.

3. TELETRABALHO, HOME OFFICE E O MARCO REGULATÓRIO

O teletrabalho é definido na legislação brasileira (Artigo 75-B da CLT, incluído pela Lei nº 13.467/2017) como a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e comunicação (TICs), mas que, por sua natureza, não se constitua como trabalho externo. O comparecimento do trabalhador às dependências da empresa para a realização de atividades específicas, mesmo que habitual, não descaracteriza o regime de teletrabalho.

A isenção do controle de jornada no teletrabalho é um ponto de grande debate, sendo vista pela bancada dos empregadores como uma forma de reforçar a autonomia do teletrabalhador e a segurança jurídica, focando nas entregas em vez de horários fixos. Contudo, a bancada dos trabalhadores sugere a revogação do inciso III do artigo 62 da CLT, argumentando que a tecnologia atual permite o controle de jornada e que a ausência de controle pode resultar em excesso de jornada sem o pagamento devido de horas extras. Em ambos os regimes, a adoção do trabalho remoto foi favorecida pela necessidade de isolamento social durante a pandemia de COVID-19, garantindo a saúde pública e a continuidade da atividade econômica. No teletrabalho, a Lei nº 14.442/2022 estabelece que trabalhadores com deficiência e aqueles com filho ou criança de até quatro anos sob guarda judicial têm prioridade no regime (Mesquita, 2020).

4. A APLICAÇÃO UNIVERSAL DA NR-17 E A GESTÃO DE RISCOS OCUPACIONAIS (GRO)

A ergonomia, definida como a ciência que busca a otimização do bem-estar e do desempenho do ser humano em seu ambiente de trabalho, é regida pela Norma Regulamentadora 17 (NR-17). Esta norma aplica-se a todas as relações de trabalho, e o local onde o teletrabalho é realizado (residência ou telecentro) deve ser considerado local de trabalho sob o controle, direto ou indireto, do empregador.

Segundo Deon P.H, 2020 o empregador tem o dever legal de zelar pela segurança e saúde dos empregados, incluindo:

1. Dever de Instrução: O artigo 75-E da CLT determina que o empregador deve instruir os empregados, de maneira expressa, clara e objetiva, sobre as precauções para evitar doenças (físicas e mentais) e acidentes de trabalho. Em contrapartida, o trabalhador deve assinar um termo de responsabilidade se comprometendo a seguir essas instruções. É recomendado que essa instrução seja exaustiva e reiterada para prevenir a responsabilização da empresa em caso de acidentes e doenças ocupacionais.

2. Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO): A nova NR-01 traz o conceito de GRO e o Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), que exige que o empregador realize o gerenciamento contínuo dos

riscos do trabalho, incluindo os fatores ergonômicos. É possível que o empregador crie um GRO específico para o teletrabalho.

3. Adaptação Ergonômica: A NR-17 busca a adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas do trabalhador para proporcionar conforto, segurança e eficiência. O mobiliário deve se adaptar ao trabalhador, e não o contrário, sendo esta responsabilidade do empregador.

O teletrabalho digital deve observar, como observa Azambuja, A., 2015, os parâmetros da ergonomia que envolvem: as condições físicas ou cognitivas (mobiliário, postura, design das plataformas); a organização do trabalho (conteúdo das tarefas, ritmo, exigência de tempo); e as relações interpessoais (formatação de reuniões, feedback dos trabalhos).

Para minimizar os acidentes ergonômicos relacionados ao uso inadequado do corpo e postura incorreta, as seguintes orientações são cruciais e devem ser consideradas pelo empregador:

Mobiliário Adequado: Mesa e cadeira que proporcionem conforto e suporte, com a altura da mesa permitindo que os braços fiquem em um ângulo de 90 graus e a cadeira oferecendo suporte lombar e permitindo que os pés fiquem no chão.

Monitor: Deve estar posicionado na altura dos olhos para evitar forçar o pescoço e a distância deve ser adequada para não causar fadiga ocular.

Iluminação: Deve ser adequada, com preferência pela luz natural, e se não for possível, a iluminação artificial deve deixar o local claro e sem sombras, evitando reflexos nas telas.

Pausas e Ritmo: O empregador deve incentivar pausas e intervalos regulares para descanso e alongamentos, como forma de prevenção de doenças e de evitar a sobrecarga física e mental. Tais pausas são cruciais para impedir a sobrecarga psíquica e a muscular estática de pescoço, ombro, dorso e membros superiores.

Treinamento: Colaboradores devem receber treinamento e orientação técnica sobre as melhores práticas ergonômicas e sobre como configurar o ambiente de trabalho, o que atende às exigências da Convenção 142 da OIT e do artigo 205 da Constituição.

5. OS DESAFIOS DOS RISCOS PSICOSSOCIAIS E O ESOCIAL

O contexto do teletrabalho, especialmente em situações de adaptação forçada (como na pandemia), intensificou os riscos psicossociais e cognitivos. A saúde, de acordo com os padrões internacionais da OMS, é um estado de completo bem-estar físico, mental e social, e a saúde mental é o estado em que o indivíduo percebe suas habilidades, lida com o estresse cotidiano e pode trabalhar produtivamente.

O eSocial (Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas) trouxe um impacto inovador na ergonomia ao exigir que as empresas considerem e relatem fatores psicossociais e cognitivos, além dos riscos físicos tradicionais.

Entre as questões que o eSocial e o novo Gerenciamento de Riscos (NR-1) exigem que sejam abordadas, estão o estresse, a síndrome de Burnout, atividades que requerem alta concentração e dificuldades de comunicação e assédio.

Essa nova exigência implica que a Análise Ergonômica do Trabalho (AET) necessite de uma abordagem multidisciplinar e interdisciplinar, requerendo que ergonomistas trabalhem em conjunto com psicólogos do trabalho para avaliar adequadamente esses fatores. A inclusão desses riscos estimula a identificação e prevenção de doenças ocupacionais e é considerada um grande avanço na proteção da saúde. O novo texto da NR-17 contempla aspectos cognitivos que podem comprometer a saúde mental do trabalhador (Pacheco, 2020).

6. RESPONSABILIDADE FINANCEIRA E ESTRUTURAL DO EMPREGADOR

A responsabilidade pela infraestrutura e custeio dos meios de trabalho é um ponto central no teletrabalho.

O artigo 75-D da CLT estabelece que o contrato escrito deve especificar as responsabilidades pela aquisição, manutenção ou fornecimento de equipamentos tecnológicos e de infraestrutura, bem como o reembolso das despesas arcadas pelo empregado (como energia e internet).

O entendimento majoritário nos tribunais é que, na ausência de acordo ou fornecimento direto, o empregador deve compensar o empregado pelas despesas incorridas. Isso se fundamenta no princípio de que o risco da atividade econômica é do empregador.

O Ministério Público do Trabalho (MPT) reforça esta responsabilidade ao instar as empresas a oferecer ou reembolsar os bens necessários ao atendimento dos parâmetros ergonômicos.

Tanto a bancada dos trabalhadores quanto dos empregadores no Grupo de Trabalho (GT) tripartite destacaram a importância da negociação coletiva para aumentar a segurança jurídica. A bancada dos trabalhadores defende que a negociação coletiva é o melhor caminho para a pactuação do ressarcimento, e que o valor a ser ressarcido deve corresponder ao efetivo custo para o teletrabalho. Contudo, a bancada dos empregadores defende que a regulamentação não pode ser restrita apenas à negociação coletiva (Primo, 2025).

7. O DIREITO À DESCONEXÃO E A ÉTICA DIGITAL

Associado à questão ergonômica e psicossocial, surge o direito à desconexão, que visa proteger o trabalhador da sobrecarga digital e do excesso de jornada. O teletrabalho exige que o empregador adote modelos de ética digital no relacionamento com os trabalhadores, ponderando sobre o que é moralmente desejável no uso da tecnologia.

Assim, a negligência do empregador em relação à ergonomia física (como o fornecimento de mobiliário adequado) e aos fatores psicossociais (como a gestão da carga de trabalho e a garantia do direito à desconexão) pode resultar em sérias consequências, incluindo o surgimento de doenças ocupacionais

(LER/DORT, transtornos mentais, ansiedade, estresse, depressão) e a eventual responsabilização legal da empresa, caso comprovado o dano, a culpa e o nexo causal entre a lesão e o trabalho.

8. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A análise da transição para o teletrabalho e home office, especialmente após a aceleração imposta pela pandemia de COVID-19, demonstra que, embora essas modalidades ofereçam vantagens como flexibilidade e potencial para maior produtividade, elas impõem desafios complexos no âmbito da Saúde e Segurança do Trabalho (SST). A pesquisa exploratória qualitativa reafirmou que a NR-17 (Ergonomia) é plenamente aplicável ao trabalho remoto, considerando o ambiente doméstico como local de trabalho onde o empregado permanece sob controle direto ou indireto do empregador.

O ponto central da responsabilidade do empregador reside no dever de instrução e custeio. Legalmente, o empregador deve instruir o empregado de forma expressa, clara e objetiva sobre as precauções para evitar acidentes e doenças (físicas e mentais). No entanto, a CLT também exige que o contrato escrito especifique a responsabilidade pela aquisição, manutenção e fornecimento de equipamentos tecnológicos e de infraestrutura, incluindo o reembolso de despesas (como energia e internet). O entendimento jurídico majoritário é que, na ausência de acordo, o empregador deve arcar com essas despesas, em conformidade com o princípio de que o risco da atividade econômica é dele. O MPT (GT COVID-19/NANOTECNOLOGIA) reforça que as empresas devem oferecer ou reembolsar os bens necessários ao atendimento dos parâmetros ergonômicos.

No campo da ergonomia, a responsabilidade transcende a prevenção de problemas físicos clássicos, como Dores nas Costas e LER/DORT. Os riscos psicossociais e cognitivos surgiram como um desafio crítico. O eSocial e o Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO) exigem que as empresas abordem fatores como estresse, sobrecarga de trabalho, comunicação difícil e assédio, o que demanda uma Análise Ergonômica do Trabalho (AET) multidisciplinar envolvendo psicólogos do trabalho. A saúde é entendida, neste contexto, como um estado de completo bem-estar físico, mental e social. O MPT (GT COVID 19/NANOTECNOLOGIA) salienta a importância de garantir o direito à desconexão e a adoção de modelos de ética digital para evitar a sobrecarga psíquica e a intimidação sistemática (Bullying) virtual.

Conforme apontado pelos especialistas e pelos Grupos de Trabalho tripartites (GT), a ausência de jurisprudência pacífica e a ambiguidade em pontos como a revogação do inciso III do artigo 62 da CLT (controle de jornada) e a definição do termo "preponderantemente" demonstram a necessidade de aprimoramento regulatório. A negociação coletiva foi amplamente destacada como a via mais adequada para a harmonização de direitos e deveres, estabelecendo o custeio e as regras para o trabalho misto (híbrido).

Portanto, conclui-se que o empregador pode ser responsabilizado legalmente por acidentes e doenças ocupacionais, incluindo transtornos mentais, se for comprovado o dano, a culpa (por omissão ou negligência, como o descumprimento das instruções de SST) e o nexo causal com o trabalho realizado remotamente. A responsabilidade do empregador no teletrabalho é, em última instância, uma questão de gestão contínua de riscos, exigindo não apenas o cumprimento das disposições da NR-17 (e suas exigências de infraestrutura física), mas também um compromisso ético e social com o bem-estar global do colaborador no ambiente remoto.

9. REFÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AZAMBUJA, A.; OLYNTHO, C.; MENDES, R.; NETO, R.; RICART, S.; LUGÃO, S. **Guia de Ergonomia (volume 02): Orientações ao usuário para o posto de trabalho com computador**. 2015.

BRASIL. **NR17 - Ergonomia**. Ministério do Trabalho e Previdência, 2022.

DEON, P. H. **Dicas de ergonomia proporcionam conforto e saúde no home office**. PUCRS, 2020.

IEA et al. **Definição internacional de ergonomia**. Revista Ação Ergonômica, v. 1, n. 3, 2011.

MATIAS-PEREIRA, J. **Manual de Metodologia da Pesquisa Científica**. 4.ed. São Paulo: Editora Atlas Ltda, 2019.

MESQUITA, D. F.; SOARES, M. I. **Ergonomia na era do teletrabalho: impactos para a saúde e segurança do trabalho**. UNILAVRAS. 2020.

MINISTÉRIO DA ECONOMIA. Secretaria Especial de Previdência e Trabalho. Secretaria de Trabalho. **Relatório Final - Teletrabalho:** Grupo de Trabalho constituído pela Portaria STRAB nº 19.820. Brasília, DF: STRAB, 17 mar. 2021.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO (MPT). Procuradoria Geral do Trabalho. **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. Brasília, DF: [MPT], 10/11 set. 2020.

PACHECO, F. L. **A fiscalização do ambiente laboral do teletrabalhador.** *Direito Trabalhista*, Instituto Trabalho em Debate. 22 agosto de 2020.

PRIMO, R. **Ergonomia.** 1.ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2021. LEGALE EDUCACIONAL. **Responsabilidades no Teletrabalho: Direitos pela CLT.** [S.l.]: Legale Educacional, 03 ago. 2025.



Artigo recebido: 18.10.2025

Artigo publicado em: 30.12.2025

