



FUNDAÇÃO PRESIDENTE ANTÔNIO CARLOS DE UBÁ
FACULDADE DE DIREITO – 2024

**O ACIDENTE DE TRABALHO NA MODALIDADE DE TELETRABALHO: um
estudo acerca da responsabilidade civil do empregador**

Romário Soares Rodrigues¹

Missael Pinto Zampier²

RESUMO: O presente estudo analisa a responsabilidade civil do empregador em acidentes de trabalho no teletrabalho, prática crescente impulsionada pela pandemia de Covid-19. Com muitos trabalhadores atuando remotamente, surgem dúvidas sobre como garantir segurança e saúde no ambiente doméstico. A pesquisa investiga as abordagens da legislação brasileira e revela limitações na proteção efetiva dos teletrabalhadores. O objetivo é avaliar o arcabouço legal atual e propor melhorias que contemplem as especificidades do teletrabalho. A metodologia deste estudo baseia-se em uma análise bibliográfica, com o exame de legislações, doutrinas e casos concretos, considerando decisões judiciais e normas vigentes. Conclui-se que a legislação brasileira necessita de atualizações para adaptar-se à nova realidade laboral, conferindo segurança e definindo os deveres do empregador em casos de acidentes. Uma regulamentação específica é recomendada para oferecer proteção adequada ao trabalhador remoto e promover um ambiente seguro de trabalho.

Palavras-Chave: Teletrabalho. Acidente de trabalho. Responsabilidade civil do empregador. Saúde e segurança do teletrabalhador. Art. 75-A e seguintes da CLT.

ABSTRACT: This study analyzes the employer's civil liability for work accidents during teleworking, a growing practice driven by the Covid-19 pandemic. With many workers participating externally, questions arise about how to ensure safety and health in the home environment. The research investigates the approaches of Brazilian legislation and reveals the limitations in the effective protection of teleworkers. The objective is to evaluate the current legal framework and propose improvements that address the specificities of teleworking. The methodology of this study is based on a bibliographical analysis, examining legislation, doctrines and specific cases, considering judicial decisions and current regulations. It is concluded that Brazilian legislation needs updates to adapt to the new labor reality, providing safety and defining the employer's duties in cases of accidents. Specific regulation is recommended to offer adequate protection to remote workers and promote a safe work environment.

Keywords: Teleworking. Work accident. Employer's civil liability. Teleworker health and safety. Article 75-A et seq. of the CLT.

¹ - Graduando em Direito pela Faculdade Presidente Antônio Carlos de Ubá-MG;

² - Professor Orientador. Graduado em Direito pela Faculdade Presidente Antônio Carlos de Ubá-MG. Professor nos cursos de Direito, Administração e Ciências Contábeis da Faculdade Presidente Antônio Carlos de Ubá-MG.

1 – INTRODUÇÃO

O teletrabalho, impulsionado principalmente pela pandemia da Covid-19, tornou-se uma modalidade de trabalho amplamente adotada em diversas áreas. Esta transformação levou muitos trabalhadores a executarem suas atividades profissionais fora das dependências da empresa, geralmente em suas residências, suscitando debates importantes sobre a responsabilidade dos empregadores em casos de acidentes de trabalho ocorridos nesse contexto. Embora o teletrabalho ofereça flexibilidade e comodidade, ele também cria desafios para a regulamentação de direitos e deveres, principalmente em relação à segurança e à saúde do trabalhador.

Diante desse cenário, surge a questão: é o empregador responsável por acidentes de trabalho ocorridos no exercício do teletrabalho? Este estudo busca responder a essa pergunta, analisando os dispositivos legais aplicáveis e as interpretações da jurisprudência sobre o tema. A problemática torna-se relevante ao se considerar a crescente adesão ao teletrabalho e a necessidade de assegurar um ambiente de trabalho seguro, independentemente do local.

Este trabalho tem como objetivo principal analisar a responsabilidade civil do empregador em acidentes de trabalho no teletrabalho. Pretende-se, também, identificar lacunas na legislação atual e propor soluções para uma regulamentação mais efetiva que contemple as peculiaridades do teletrabalho, assegurando direitos aos trabalhadores e responsabilidades aos empregadores. Além disso, busca-se verificar as interpretações jurisprudenciais e as soluções adotadas em outros países para problemas similares.

A metodologia deste estudo baseia-se em uma análise bibliográfica, com o exame de legislações, doutrinas e casos concretos julgados por tribunais brasileiros sobre acidentes de trabalho em teletrabalho. Além disso, será utilizado o método de direito comparado, com a análise de normas internacionais e regulamentos de países que possuem maior regulamentação sobre o teletrabalho, buscando soluções que possam contribuir para o contexto brasileiro.

A literatura sobre a responsabilidade civil do empregador no teletrabalho ainda é limitada, especialmente no Brasil, onde a jurisprudência sobre o tema ainda está se formando. Contudo, trabalhos mais recentes discutem os desafios e limitações da legislação atual, propondo revisões normativas para adaptar a proteção do trabalhador às novas realidades do teletrabalho.

2– DO SURGIMENTO DO TELETRABALHO E SUAS PARTICULARIDADES

Teletrabalho ou trabalho remoto, é uma modalidade de trabalho em que o empregado realiza suas atividades fora do ambiente tradicional da empresa, utilizando-se para tanto de tecnologias de comunicação para se conectar com a equipe e executar suas tarefas

remotamente. Isso significa que o funcionário pode trabalhar de casa ou de qualquer outro local com acesso à Internet e recursos necessários para realizar suas atividades profissionais. O teletrabalho vem sendo cada vez mais comum devido aos avanços tecnológicos e à busca por maior flexibilidade e qualidade de vida por parte dos trabalhadores.

O teletrabalho começou a ganhar destaque na década de 1970. Um dos primeiros a discutir o conceito foi o pesquisador Jack Nilles, que usou o termo "telecommuting" para descrever a possibilidade de trabalhar fora do escritório, utilizando tecnologias de comunicação. No entanto, foi com o avanço da internet e das tecnologias digitais nos anos 90 e 2000 que o teletrabalho se popularizou, e a pandemia da Covid-19 em 2020 acelerou essa tendência, tornando o trabalho remoto uma prática comum em muitas empresas ao redor do mundo.

Acerca dessa modalidade contratual, Alice Monteiro de Barros afirma que:

o teletrabalho deriva do trabalho a domicílio, que surge nos primórdios do século XVI, onde as mulheres laboravam em seus lares com trabalhos com seda, velas, cervejas e afins. Porém, o trabalho a domicílio perde força no advento do século XIX, com a revolução industrial, onde o trabalho com algodão, sedas e demais, migram dos lares para as fábricas. Fato que levou o setor industrial a solicitar a mão de obra de mulheres e crianças nas indústrias, por serem uma mão de obra mais delicada e menos dispendiosa. (Barros, 2016, p.210)

Com o passar do tempo, o trabalho a domicílio ganhou expressão, deixando de ser exclusivo do setor industrial, e abrangendo setores de serviços, como a tradução de textos, informática e preparação de publicidades. E nos casos em que o empregado se utilizava de terminal que o mantinha conectado à empresa, como um computador, esse trabalho ficou conhecido como teletrabalho. (Barros, 2016, p.211)

O avanço tecnológico ao longo do tempo, contribuiu para o crescimento do teletrabalho, pois com a disseminação da internet nos anos noventa, ferramentas como e-mails e plataformas online, permitiram que outros setores iniciassem suas atividades nesta modalidade, que começou a ganhar força no século XXI com o efeito da globalização, onde empresas terceirizavam sua mão de obra através do teletrabalho, para países com mão de obra mais barata.

Já no século XXI, com o avanço acelerado das tecnologias, novas ferramentas foram criadas, como videoconferências, nuvem e mensagens instantâneas, facilitando e incentivando ainda mais o teletrabalho. Empresas começaram a adotar modelos híbridos para evitar o congestionamento de seus funcionários, reduzir custos com espaços físicos e ainda contribuir para o meio ambiente, reduzindo a emissão de gases poluentes por necessitarem de menos pessoas em traslado de trabalho.

Observa-se que, desde seu surgimento em 1970, até o ano de 2020 (dois mil e vinte), o teletrabalho vinha ganhando força, porém em ritmo lento. Foi com os efeitos da Pandemia

de Covid-19, que resultou no isolamento de milhares de pessoas, impossibilitando a aglomeração dos funcionários em suas empresas, que o teletrabalho ganhou expressão enorme, sendo necessária inclusive a criação de regulamentações temporárias para garantir direitos aos trabalhadores, em diversos países. Durante o período da Pandemia, onde diversas empresas precisaram migrar para o teletrabalho em tempo recorde, investimentos massivos em plataformas de comunicação e segurança digital foram feitos a fim de facilitar a atividade laboral.

Após a Pandemia, muitos empregos, antes formais, continuaram a ser exercidos de forma remota, seja por interesse da empresa, ou do empregado. E a expectativa, é de que cada vez mais, com o avanço da inteligência artificial, mais tarefas e funções passem a ser exercidas de forma híbrida, combinando trabalho remoto e presencial.

O avanço do teletrabalho, coloca em discussão a legislação aplicada mundo afora sobre o tema, sendo esta insuficiente na maioria dos países. Há países como Hong Kong, Egito, Índia, e outros, que consideram o trabalho a domicílio como trabalho autônomo, enquanto países como Alemanha, Argentina, Suíça, e outros, que regulam por meio de legislação específica, e países como o Brasil e Finlândia, que tratam do tema em matéria geral de direito do trabalho. (Roma, 2024, texto online)

É importante ressaltar, que nem todo trabalho externo, utilizando-se de tecnologias, é considerado teletrabalho, e que o teletrabalho nem sempre precisa ser fora da empresa em sua totalidade. Exemplos como um vendedor externo, que opera fora da sede da empresa, utilizando-se de equipamentos de tecnologia, não se enquadram, segundo as regras da CLT, como teletrabalho.

Para a configuração do teletrabalho, deve o empregado ter por escrito em seu contrato de trabalho tal modalidade, conforme prevê o art. 75-C da CLT. Podendo este trabalho ser executado nas dependências da empresa quando necessário.

Alice Monteiro de Barros afirma que:

a modalidade de teletrabalho traz vantagens ao empregador, destacando, por exemplo, a redução de espaço imobiliário, com diminuição de espaços inerentes a aluguéis, manutenção, transporte e outros, e aponta como a principal vantagem ao trabalhador a flexibilização de horários, proporcionando-lhe maior qualidade de vida. Por outro lado, são desvantagens do teletrabalho, ao empregador, o custo elevado com equipamentos de boa qualidade a serem usados pelos trabalhadores em suas residências, e o difícil controle sobre as atividades exercidas pelo empregado. Já para o trabalhador, uma das principais desvantagens é a deterioração do ambiente de trabalho com o isolamento advindo da falta de contato com outros colaboradores, situação muito cômoda no início, mas que comprovadamente se torna muitas vezes quadros depressivos. (Barros, 2016, p.214)

3 - REGULAMENTAÇÃO APLICADA AO TELETRABALHO / HOME OFFICE

O teletrabalho no Brasil é regulado primordialmente pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), especialmente após a reforma trabalhista (lei 13.467, 2017), que implantou novos artigos específicos sobre o tema, e com nova redação aplicada pela lei 14.442 de 2022. Tal regulamentação é observada em seus artigos 75 – A, ao 75 – F, que dispõem, dentre outros assuntos, sobre o local de trabalho, não sendo necessariamente apenas na casa do empregado para ser considerado teletrabalho, podendo o empregador solicitar a presença do trabalhador nas dependências da empresa, quando julgar necessário.

Em sua obra Curso de Direito do Trabalho, Carlos Henrique Bezerra Leite afirma que:

o teletrabalho é uma espécie de trabalho à distância, e não de trabalho em domicílio. A razão é simples: o teletrabalho não se limita ao domicílio, podendo ser prestado em qualquer lugar. Na verdade, o teletrabalho ocorre em ambiente virtual e, como tal, é situado no espaço, não se alterando, portanto, a definição de localidade que, no Direito do Trabalho, é estabelecida segundo a eficácia da lei trabalhista no espaço. (LEITE, 2024, p. 176)

A definição legal acerca do teletrabalho fica a cargo do artigo 75 – B, da CLT. Segundo a lei:

Considera-se teletrabalho ou trabalho remoto a prestação de serviços fora das dependências do empregador, de maneira preponderante ou não, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que, por sua natureza, não configure trabalho externo. (BRASIL, 1943)

Cabe frisar que a CLT permite expressamente a adoção do regime de teletrabalho para estagiários e aprendizes no § 6º do referido dispositivo legal. Isso significa que estagiários e aprendizes podem realizar suas atividades de estágio ou aprendizagem em um ambiente remoto, fora do local físico da empresa, utilizando tecnologias de comunicação à distância.

A realização dessa modalidade de contratação requer certa formalidade. Isso porque o artigo 75 – C, da CLT afirma que “a prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do instrumento de contrato individual de trabalho. (BRASIL, 1943).

Quanto à possibilidade de alterações entre regime presencial e de teletrabalho, a CLT traz questões importantes. Os parágrafos 1º e 2º, do art. 75-C, estabelecem que:

§ 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. (BRASIL, 1943)

Sobre tais dispositivos, Ricardo Resende expõe que:

A alteração do regime de teletrabalho para o regime de trabalho presencial representa a materialização do poder diretivo do empregador, podendo ser determinada por este, independentemente da vontade do empregado. Além disso, alteração de regime presencial para teletrabalho, por sua vez, exige mútuo acordo entre as partes, ou seja, somente pode ser efetivada com a concordância entre empregador e empregado. Nos dois casos (presencial para teletrabalho e vice-versa) se exige a formalização mediante aditivo contratual, isto é, aditivo escrito anexo ao contrato de trabalho original. (RESENDE, 2023, p. 421)

Quanto à responsabilidade pela aquisição de equipamentos e infraestrutura necessária ao teletrabalho ou trabalho remoto, o art. 75-D, da CLT dá a entender que o custeio dos equipamentos (computadores, smartphones, etc.) e da estrutura necessária (conexão à internet, energia elétrica, etc.) poderia ser livremente negociado entre as partes.

O referido artigo traz que:

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. (BRASIL, 1943)

Sobre o tema, Ricardo Resende traz a seguinte interpretação:

Ocorre que, sendo incontroverso que o teletrabalhador é empregado, cabe ao empregador fornecer-lhe os meios para a consecução do trabalho. Daí surge outra corrente interpretativa no sentido de que o ajuste seria apenas a respeito de quem vai comprar os equipamentos, por exemplo. Se for o empregador, ele compra e os fornece ao teletrabalhador. Se for o empregado, ele compra, paga e depois é ressarcido pelo empregador. (RESENDE, 2023, p. 422)

Além dos pontos tratados acima, a Lei 14.442 de 2022 também trouxe para a CLT, ainda que de forma superficial, informações sobre proteção à saúde do teletrabalhador. Ela afirma que é dever do empregador instruir os empregados sobre as precauções a tomar, a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho, e o empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a adotar as instruções fornecidas pelo empregador. Assim, afirmam o artigo 75-E da CLT e seu parágrafo único:

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. (BRASIL, 1943)

Como se extrai, existirá a necessidade mínima de comprovação formal por parte do empregador de que orientou de maneira expressa e ostensiva o empregado para tomar as medidas de prevenção.

A respeito do tema, Homero Batista Mateus da Silva afirma que:

(...) a tese de que todos os acidentes tivessem como causa 'ato inseguro' do empregado está superada faz muitos anos, impondo-se análise multifatorial para a compreensão dos acidentes e doenças a ele equiparadas; por exemplo, em caso de sobrecarga muscular pelo trabalho de digitação em domicílio – antigamente denominada tendinite – não é crível que se pense apenas em analisar o descuido do empregado quanto à postura; elementos relevantes como prazos para entrega dos trabalhos, nível de complexidade, ritmo exigido, número de toques necessários para dar cobro à demanda, forma de remuneração, metas impostas e vários outros assuntos correlatos deverão ser levados em consideração. (SILVA, 2017, p. 56)

O assunto requer uma cuidadosa análise. Isso porque, na prática, normalmente o teletrabalho é prestado a partir da residência do trabalhador, à qual não tem acesso o empregador para, no exercício do poder diretivo, fiscalizar as condições de trabalho e o cumprimento de normas relativas à segurança e saúde do trabalhador. Frente a isso, a lei exige que o empregador minimamente instrua esses empregados, de maneira expressa e ostensiva, para tomar precauções para diminuição dos acidentes e doenças.

4- O ACIDENTE DE TRABALHO E A RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR NO TELETRABALHO FRENTE AOS DESAFIOS DA FISCALIZAÇÃO

A responsabilidade civil do empregador em casos de acidente de trabalho no teletrabalho é um tema complexo, que envolve a adaptação de normas tradicionais ao contexto remoto. A principal dificuldade reside na fiscalização das condições de trabalho, visto que o ambiente de teletrabalho, por se situar fora das dependências do empregador, dificulta o monitoramento das condições de segurança e saúde do trabalhador.

O acidente de trabalho é conceituado pela Lei n.º 8.213/1991 (Lei de Benefícios da Previdência Social), em seu 19º artigo, que define como tal aquele que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que resulte em morte, perda ou redução da capacidade para o trabalho

No teletrabalho, o local de trabalho é geralmente o domicílio do trabalhador ou qualquer lugar previamente acordado. Assim, caso o empregado sofra um acidente durante a execução de suas tarefas, em tese, o evento pode ser enquadrado como acidente de trabalho, desde que esteja vinculado ao exercício das atividades laborais.

A responsabilidade civil do empregador em caso de acidente de trabalho é baseada em requisitos como o dano sofrido pelo empregado, seja ele físico, moral ou material, o nexo de causalidade entre o dano e a atividade exercida pelo empregado, e a culpa do empregador, seja ela configurada por omissão, negligência, imprudência ou imperícia em garantir um ambiente de trabalho seguro, mesmo que remoto.

No teletrabalho, a atribuição de culpa ao empregador é mais desafiadora, uma vez que o ambiente doméstico não é de fácil controle. Contudo, como visto, o art. 75 – E da consolidação das leis trabalhistas traz que é dever do empregador orientar e implementar medidas de prevenção para evitar danos à saúde e à integridade física do trabalhador, e o empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.

O empregador possui dois tipos de responsabilidade, a objetiva, onde em algumas situações, como atividades de risco, não há a necessidade de comprovação de culpa do empregador. E a responsabilidade subjetiva, mais comum e adepta pelos tribunais, onde há a necessidade de se comprovar a culpa do empregador. (art. 7º, XXVIII, CF/88).

O maior desafio no teletrabalho é a fiscalização das condições de saúde e segurança do trabalhador. Como o empregador não pode controlar diretamente o ambiente de trabalho remoto, surgem questões relacionadas a adaptação ergonômica, onde o empregador deve orientar, e se possível, disponibilizar equipamentos ergonômicos, como cadeiras, mesas e monitores adequados, a fim de evitar doenças ocupacionais como lesão por exercício repetitivo (LER), além de outras doenças como síndrome de burnout, muito ligada a cobrança pessoal do empregado em home office, para entrega de determinados trabalhos que muitas vezes acabam por ultrapassar o horário convencional pactuado. E questões relativas à segurança no trabalho, onde deve a empresa, fornecer manuais de boas práticas e políticas internas de segurança no trabalho. Tomando sempre cuidado para não extrapolar este monitoramento em sua razoabilidade, evitando assim uma invasão de privacidade do empregado e possíveis conflitos legais e éticos.

Não foi encontrado nenhum rol taxativo de doenças causadas pelo teletrabalho, mas é comum doenças relacionadas à ergonomia, problemas oculares, doenças psicológicas e transtornos do sono, para tanto a importância da fiscalização por parte do empregador em tentar prevenir tais doenças aos seus colaboradores.

A Secretaria de Comunicação do Tribunal Superior do Trabalho (TST), publicou matéria no sítio eletrônico do Tribunal intitulada “Especial Teletrabalho: o trabalho onde você estiver”, por meio da qual informou que:

Em seminário realizado em 2013 pela Comissão de Legislação Participativa da Câmara dos Deputados, o médico Ricardo Corsatto, do departamento médico da Câmara, observou que o teletrabalho oportuniza o surgimento de novos riscos, como problemas de ergonomia, trabalho noturno e prática de turnos ininterruptos de trabalho. No mesmo sentido, o especialista em produtividade Christian Barbosa, no seminário “5 Estratégias para o seu Home Office ser mais Produtivo”, também chamou a atenção para a ergonomia. Na visão dele, preparar o ambiente é essencial para a produtividade, e isso inclui uma mesa, uma cadeira ergonômica e boa iluminação. É importante, segundo ele, ter um espaço dedicado para o trabalho. Outro alerta é o cuidado com os olhos. Para isso, recomendou filtros de luz azul, prática de exercícios oculares e cuidado com horários após às 19h. (TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, 2024)

Como se vê, em razão da prestação de serviços pelo empregado na modalidade de teletrabalho e tendo em empregador cumprido fielmente o contido no art. 75-E, da CLT, é possível afastar a responsabilidade do empregador frente a ocorrência de eventual acidente sofrido pelo empregado?

A 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho (2017) aprovou o Enunciado n.º 72 que afirma que:

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 (Enunciado n.º 72, 2017).

Durante a execução deste trabalho, após diversas pesquisas, identifica-se que no Brasil ainda há um número baixo de julgados referentes a acidentes na modalidade de teletrabalho. No julgamento do processo (0001107-11.2022.5.17.0002), a reclamante alega existir responsabilidade do empregador por um acidente ocorrido em sua residência. Sobre o caso, o Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região (ES), assim decidiu:

TELETRABALHO. RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR. ACIDENTE DE TRABALHO TÍPICO. CASO FORTUITO. RESPONSABILIDADE SUBJETIVA. O acidente de trabalho não é descaracterizado por ter ocorrido na residência do empregado em teletrabalho, desde que comprovada a ocorrência durante o expediente. Contudo, sendo a responsabilidade subjetiva, mister que seja demonstrada a culpa do empregador. A queda da trabalhadora bancária, no momento de atender telefonema da empresa, é caso fortuito. A ausência do termo de responsabilidade prevista no art. 75 E da CLT pode induzir à presunção de culpa, contudo não se sustenta diante da dinâmica do acidente, caracterizando o caso fortuito, para o qual não se podia evitar ou impedir. (...) (TRT – 17 – Proc. 0001107-11.2022.5.17.0002 – 1º Turma – Relator: WANDA LUCIA COSTA LEITE FRANCA DECUZZI, Data de publicação: 19/06/2024).

Destaca-se também o caso julgado pela 15ª Turma do TRT da 2ª Região (SP), no processo n. 10019642620165020242, no qual o tribunal trabalhista reconheceu que a decisão da empresa de direcionar o empregado para o trabalho remoto não a isenta da obrigação de garantir um ambiente de trabalho 'seguro e sadio'. Contudo, essa obrigação enfrenta certas limitações, já que a empregadora não possui acesso irrestrito à residência do empregado ou, em geral, ao local onde os serviços são prestados, o que impede a avaliação completa das condições de trabalho, do mobiliário e dos equipamentos utilizados.

No referido caso, o TRT paulista afastou a responsabilidade civil da empresa pela alegada doença ocupacional equiparada a acidente de trabalho, julgando improcedente o pedido do funcionário.

Barbara Correa (2022, p.30) argumenta que, pela natureza das atividades exercidas no teletrabalho, não é possível atribuir responsabilidade objetiva ao empregador pelos danos

causados, visto que “não há, na doutrina e na jurisprudência sobre teletrabalho, qualquer menção a atividades de risco associadas a essa modalidade.”

Assim, segundo a referida autora, a responsabilidade civil do empregador por acidentes de trabalho depende da presença dos requisitos de responsabilidade subjetiva: dano, nexos causal e elemento subjetivo, seja dolo ou culpa. Nesse contexto, o dever de reparação surge a partir do descumprimento de obrigações legais ou contratuais do empregador.

A teoria da responsabilidade objetiva, por outro lado, oferece uma proteção mais favorável ao teletrabalhador, considerando sua posição de hipossuficiência e a dificuldade em comprovar que o acidente ocorreu em decorrência do teletrabalho. A legislação trabalhista brasileira obriga o empregador a fornecer medidas de proteção e instruções explícitas para evitar acidentes e doenças ocupacionais. Ao estabelecer a relação de trabalho, assume também os riscos de sua atividade econômica.

No entendimento de Rodrigo Bulcão Vianna Domingues, frente a inexistência de norma sobre a matéria no Brasil, a alternativa é se valer do direito comparado, já que o artigo 8º da CLT autoriza tal possibilidade. Ele afirma que:

A regra que poderá ser observada utilizando-se o direito comparado (art. 8º da CLT), é a disposta no art. 170 da Lei n. 07/2009 (Código do Trabalho de Portugal): Art. 170. Privacidade de trabalhador em regime de teletrabalho 1. O empregador deve respeitar a privacidade do trabalhador e os tempos de descanso e de repouso da família deste, bem como proporcionar-lhe boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como psíquico. 2. Sempre que o teletrabalho seja realizado no domicílio do trabalhador, a visita ao local de trabalho só deve ter por objecto o controlo da actividade laboral, bem como dos instrumentos de trabalho e apenas pode ser efectuada entre as 9 e as 19 horas, com a assistência do trabalhador ou de pessoa por ele designada. 3. Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo. Logo, prudente que o empregador, ao vistoriar o ambiente de trabalho do empregado que laborar em casa, observe o disposto na legislação portuguesa e faça apenas controle da actividade laboral e dos instrumentos de trabalho, com a assistência do trabalhador ou pessoa por ele designada, observando-se o horário das 9h às 19h. (Domingues, 2018, p. 465)

Embora o teletrabalho apresente diversos benefícios, ele também impõe novos riscos e desafios, especialmente em relação à responsabilização em casos de acidentes. Um dos principais entraves é a ausência de normatização específica para tratar da responsabilidade do empregador nesses casos. A legislação implementada pela reforma trabalhista (Lei n.º 13.467/2017) e pela Lei n.º 14.442/2022 não oferecem respostas completas para questões práticas do teletrabalho, envolvendo a responsabilidade civil em casos do empregador.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A responsabilidade do empregador no teletrabalho é uma questão que demanda cuidados adicionais devido à dificuldade de fiscalização e à adaptação de normas. É crucial

que as empresas implementem políticas claras como o fornecimento de equipamentos adequados por parte do empregador, acompanhamento psicológico aos empregados em teletrabalho e consultas regulares de saúde, além de que estejam atentas às obrigações legais para evitar potenciais litígios. Além disso, os empregados devem ser conscientes das suas responsabilidades para colaborar na criação de um ambiente seguro e adequado para o desempenho de suas funções.

Com a evolução do teletrabalho, a legislação e a jurisprudência brasileira precisarão se adaptar para garantir um equilíbrio entre a proteção do trabalhador e a viabilidade das operações remotas pelas empresas.

No Brasil, o fornecimento de equipamentos e infraestrutura para o trabalho em home office, como computador, celular, cadeira ergonômica e internet, depende do que foi acordado entre empregador e empregado, conforme a reforma trabalhista de 2017 (Lei n.º 13.467/2017) e as disposições da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

A possibilidade de pactuação apresentada pela legislação, sobre o fornecimento destes equipamentos, pode contribuir para a causa de acidentes e doenças ocupacionais, devendo a legislação ser revista a fim de reduzir os riscos à saúde do trabalhador.

Além disso, a fiscalização do ambiente laboral de um teletrabalhador que exerce o serviço em seu domicílio, encontra conflito direto com direitos fundamentais inerentes ao empregado, com previsões no artigo 5º, incisos X e XI da CF/88, quais sejam: o direito à intimidade e à privacidade; e à inviolabilidade do domicílio.

O assunto abordado nesta pesquisa continuará a ensejar grandes debates, por existirem muitas dúvidas acerca da prevenção, fiscalização e registro das questões atinentes à segurança e medicina do trabalho, e principalmente pelo impasse que surge ao comprovar, em um caso concreto, um acidente corriqueiro da vida cotidiana e um típico acidente do trabalho.

REFERÊNCIAS

BARROS, Alicia Monteiro de. Curso de direito do trabalho. 10th ed. São Paulo: LTr, 2016.

CORREA, Barbara de Fatima Doná. O TELETRABALHO FRENTE A CRISE DA COVID-19: A Responsabilidade Acidentária do Trabalhador. Universidade São Judas, São Paulo – 2022. Disponível em: <https://repositorio-api.animaeducacao.com.br/server/api/core/bitstreams/a9a1b876-37ce-4a57-95f9-80511b47b93f/content>. Acesso em 11 nov. 2024.

DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho. 18th ed. São Paulo: LTr, 2019.

DOMINGUES, Rodrigo Bulcão Vianna. A responsabilidade civil do empregador em casos de acidente ou doenças no teletrabalho após a reforma trabalhista. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região*, Florianópolis, v. 21, n. 30, p. 447-468, 2018.

Enunciados aprovados na 2ª Jornada. *2ª Jornada de direito material e processual do trabalho*. Disponível em: <<http://www.jornadanacional.com.br/listagem-enunciados-aprovados-vis1.asp>>. Acesso em: 27 out. 2024.

LEITE, Carlos Henrique B. Curso de direito do trabalho. 16th ed. Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2024. E-book. p.176. ISBN 9788553621156. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788553621156/>. Acesso em: 21 out. 2024.

RESENDE, Ricardo. Direito do Trabalho. 9th ed. Rio de Janeiro: Método, 2023. E-book. P. 355. ISBN 9786559648719. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786559648719/>. Acesso em: 21 out. 2024.

ROMA, Cláudio. HOME OFFICE: uma evolução tecnológica e suas implicações no direito do trabalho. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/home-office-uma-evolucao-tecnologica-e-suas-implicacoes-no-direito-do-trabalho/932526182>. Acesso em: 2 dez. 2024.

SILVA, Homero Batista Mateus da. Comentários à reforma trabalhista. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017, p. 56.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. *Especial Teletrabalho: o trabalho onde você estiver*. Disponível em: <https://tst.jus.br/teletrabalho>. Acesso em: 27 out. 2024.

TRT-2 10019642620165020242 SP, Relator: JONAS SANTANA DE BRITO, 15ª Turma – Cadeira 5, Data de Publicação: 14/06/2018.