

DIOGO DE ABREU SCHMIDT

**RESPONSABILIZAÇÃO CIVIL DO EMPREGADOR DIANTE DE ACIDENTE
NO TELETRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado ao Curso de Graduação
em Direito do Instituto Brasiliense de
Direito Público – IDP como requisito
parcial para obtenção do título de
Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Dr. Ricardo Lourenço
Filho

**BRASÍLIA,
JUNHO
2020**

DIOGO DE ABREU SCHMIDT

**RESPONSABILIZAÇÃO CIVIL DO EMPREGADOR DIANTE DE ACIDENTE
NO TELETRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Graduação em Direito do Instituto Brasiliense de Direito Público – IDP como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito.

Brasília-DF, 20 de junho de 2020.

Prof. Dr. Ricardo Lourenço
Filho
Professor Orientador

Prof. Dr. Fernando Miranda

Prof. Me. Natália Queiroz Cabral

RESPONSABILIZAÇÃO CIVIL DO EMPREGADOR DIANTE DE ACIDENTE NO TELETRABALHO

RESPONSABILIDAD CIVIL DEL EMPLEADOR EN CASO DE ACCIDENTE EN TELETRABAJO

Diogo de Abreu Schmidt

SUMÁRIO: Introdução; 1 Teletrabalho: Origem, Conceito e Regulação; 2 Meio Ambiente do Trabalho, Normas de Segurança e Saúde e Fiscalização Efetiva; 3 Responsabilização Civil do Empregador Diante de Acidente no Teletrabalho; Conclusão; Referências Bibliográficas.

RESUMO

Com a edição da Lei nº 13.467/2017, sendo conhecida informalmente como “Reforma Trabalhista”, houve a primeira aparição legislativa acerca do teletrabalho, por meio do Capítulo II-A, designado como “Do teletrabalho”, juntamente com os artigos 75-A ao 75-E da CLT. Salienta-se que esta inovação legislativa no Direito do Trabalho não dissecou de forma completa a temática acerca da aplicação das normas de segurança e saúde no cenário do teletrabalho. Diante desta escassez legislativa de normas específicas sobre o assunto, surgem dúvidas pertinentes ao funcionamento destas normas; a fiscalização; o meio ambiente do trabalho; bem como sobre a responsabilidade civil do empregador diante de acidente no teletrabalho. Evidencia-se ao longo deste artigo que o teletrabalhador possui o direito a um meio ambiente equilibrado e saudável; e as normas de segurança e saúde se apresentam como instruções, as quais devem ser seguidas. A fiscalização deve respeitar os direitos à intimidade, à privacidade e à inviolabilidade de domicílio do empregado. E a responsabilidade civil do empregador diante de acidente no teletrabalho é configurada, porém há discussão legislativa e doutrinária acerca de qual vertente deve ser adotada, objetiva ou subjetiva. A análise crítica realizada ao longo do texto converge para a possibilidade de configuração da responsabilidade objetiva, bem como da subjetiva, pois pode variar entre as duas de acordo com o dano e a forma como o dano ocorreu no caso concreto, devendo sempre atuar dentro de todos os limites estabelecidos em lei e respeitando todos os direitos fundamentais do empregado.

PALAVRAS-CHAVE: Teletrabalho; Meio Ambiente do Trabalho; Normas de Segurança e Saúde e Fiscalização; Responsabilidade Civil do Empregador.

RESUMEN

Con la edición de la Ley nº 13.467 / 2017, conocida informalmente como "Reforma Laboral", hubo la primera aparición legislativa sobre el teletrabajo, por medio del Capítulo II-A, designado como "Del teletrabajo", junto con los artículos 75-A CLT 75-E. Cabe señalar que esta innovación legislativa en la legislación laboral no diseccionó por completo el tema sobre la aplicación de las normas de seguridad y salud en el escenario del teletrabajo en el hogar. En vista de esta escasez legislativa de reglas específicas sobre el tema, surgen dudas pertinentes con respecto al funcionamiento de estas reglas; inspección; el ambiente de trabajo; así como sobre la responsabilidad civil del empleador en caso de accidente de teletrabajo. Es evidente a lo largo de este trabajo que el teletrabajador tiene derecho a un medio ambiente equilibrado y saludable; y las reglas de seguridad y salud se presentan como instrucciones, que deben seguirse. La inspección debe respetar los derechos de privacidad, privacidad e inviolabilidad del empleado. Y la responsabilidad civil del empleador ante un accidente en el teletrabajo está configurada, pero existe una discusión legislativa y doctrinal sobre qué aspecto debe adoptarse, objetivo o subjetivo. El análisis crítico realizado a lo largo del texto converge con la posibilidad de configurar la responsabilidad objetiva y subjetiva, ya que puede variar entre los dos de acuerdo con el daño y la forma en que se produjo el daño en el caso específico, y siempre debe actuar dentro de todos los límites establecidos por ley y respetando todos los derechos fundamentales del empleado.

PALABRAS-CLAVE: Teletrabajo; Ambiente de Trabajo; Normas de Seguridad e Salud e Inspección; Responsabilidad Civil Del Empleador.

INTRODUÇÃO

O teletrabalho é apresentado no âmbito jurídico como uma espécie de trabalho à distância, caracterizado pela realização do serviço fora do local do empregador. Obedecendo a cronologia histórica da evolução desta forma de execução das atividades laborais, a primeira aparição legislativa acerca do trabalho à distância foi no artigo 6º do Decreto-Lei nº 5.452 de 1943, (Consolidação das Leis do Trabalho - CLT), o qual expôs o mesmo patamar jurídico de proteção entre o trabalhador comum e o teletrabalhador.

Houve, então, a edição da Lei nº 13.467/2017, sendo conhecida informalmente como "Reforma Trabalhista", e com isto, houve a primeira aparição legislativa acerca do teletrabalho, por meio do Capítulo II-A, designado como "Do teletrabalho", juntamente com os artigos 75-A ao 75-E da CLT.

Apesar do implemento destes dispositivos supracitados na legislação brasileira, a temática relacionada ao teletrabalho ainda se apresenta com uma enorme escassez de normas específicas sobre alguns desmembramentos argumentativos a respeito do

assunto, como é o caso do meio ambiente do trabalho; das normas de segurança e saúde; da fiscalização efetiva; e da responsabilização civil do empregador diante de acidente no teletrabalho.

Os acidentes de trabalho e as doenças ocupacionais podem acarretar lesões sérias, as quais podem resultar na impossibilidade de executar a atividade laboral, seja totalmente ou parcialmente. Com isto, o meio ambiente do trabalho no teletrabalho deve ser equilibrado e salúbre, visando sempre uma melhor qualidade de vida e trabalho para o empregado. As normas de segurança e saúde no teletrabalho são focadas no fornecimento de instruções a serem seguidas, e a forma de fiscalizar pode variar, mas sempre respeitando os direitos fundamentais do teletrabalhador.

Neste sentido, a discussão acerca da responsabilização civil do empregador diante de acidente no teletrabalho se evidencia, pois há uma norma constitucional que estipula a responsabilidade subjetiva, e, uma norma infraconstitucional que dispõe a responsabilidade objetiva, bem como há pensamentos doutrinários divergentes sobre esta questão jurídica.

Desta forma, o presente artigo visa apresentar uma análise crítica destas discussões, pois as disposições legais do teletrabalho e eventuais responsabilidades civis do empregador diante de acidente no teletrabalho são escassas na legislação brasileira, transformando-as em normas abstratas e passíveis de interpretações distintas e discussões. Com isto, o intuito é apresentar os desdobramentos possíveis correlacionados a todas estas problemáticas.

1. TELETRABALHO: ORIGEM, CONCEITO E REGULAÇÃO

As formas de trabalho estão diretamente ligadas com o avanço tecnológico disponível na sua época. A globalização, com o passar do tempo, estruturou diversas mudanças no mundo jurídico e, mais especificamente, no direito do trabalho. O modelo clássico presente nas relações de trabalho começou a se apresentar de forma mais dinâmica, gerando maior flexibilidade e versatilidade no tempo e no espaço. Com isto, houve o surgimento da seguinte forma de trabalho: trabalho à distância.

A globalização e a constante evolução da tecnologia possuem extrema importância e relevância no âmbito social, tendo em vista que, conjuntamente, com a

crescente atualização tecnológica, o mundo jurídico, especificado na vertente do direito do trabalho, também se atualiza e flexibiliza suas demandas. Como é o caso de uma alteração na forma da prestação de serviços em um contrato de trabalho. Já pode-se falar em casos de prestação de serviços exercidos pelos empregados fora da sede de seus empregadores, por exemplo: o serviço prestado das respectivas casas dos empregados.¹

Ressalta-se os acontecimentos atuais referentes à pandemia instaurada no ano de 2020 pelo COVID-19 (doença causada pelo “coronavírus SARS-CoV-2”), os quais resultaram na ampliação do regime de teletrabalho, por meio da MP 927/2020, como bem explicitado em seu artigo 4º.²

O primeiro dispositivo relacionado com a forma do trabalho à distância foi o artigo 6º do Decreto-Lei nº 5.452 de 1943 (Consolidação das Leis do Trabalho - CLT).³

O artigo supracitado evidencia que, presentes os requisitos da relação de emprego, a proteção do direito do trabalho, relacionada ao empregado que exerce seu serviço no estabelecimento do empregador, alcança também o indivíduo que executa suas atividades laborativas fora do estabelecimento do empregador, ou seja, estão no mesmo patamar jurídico de proteção.

Depreende-se também, o surgimento da primeira apresentação sobre o trabalho à distância na legislação brasileira. A doutrina relata que o trabalho à distância seria um gênero, e o teletrabalho, juntamente com o trabalho em domicílio seriam espécies derivadas deste gênero.⁴ Bem como, traz à tona que a subordinação jurídica será caracterizada a partir de meios telemáticos e informatizados de controle,

¹ CAPUZZI, Antonio. Teletrabalho: implementação prática à luz da Reforma Trabalhista. In: BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti; MARTINS, Rafael Lara; MIZIARA, Raphael. Reforma Trabalhista na Visão da Advocacia. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2018.

² “Art. 4º Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregador poderá, a seu critério, alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho, o trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância e determinar o retorno ao regime de trabalho presencial, independentemente da existência de acordos individuais ou coletivos, dispensado o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho.”

³ “Art. 6º 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.”

⁴ MARTINS, Sergio Pinto. Teletrabalho. Revista Síntese: trabalhista e previdenciário, v. 24, n. 279, p. 85-105, setembro, 2012, p. 87.

comando e supervisão, e também por meios diretos de controle, comando e supervisão. Com isto, evidencia-se que a forma de exercício da subordinação também possui a opção de ser aplicada à distância e por meios informatizados.

O parágrafo único do artigo 6º da CLT, foi um marco de extrema importância para a temática acerca do trabalho à distância, pois houve o surgimento implícito das conceituações de subordinação objetiva, a qual se caracteriza pelo empenho do empregado em convergir nos fins e escopos do empregador, e da subordinação estrutural, a qual se caracteriza pelo trabalhador estar inserido em uma grande engrenagem de prestação de serviços, sendo uma peça fundamental para o seu funcionamento. Ambas conceituações não necessitam diretamente do poder de direção do empregador sobre o funcionamento do trabalho, como na subordinação clássica.⁵

Cabe ressaltar a passagem de Alice Monteiro de Barros sobre a diferenciação das espécies de trabalho à distância:

O teletrabalho distingue-se do trabalho a domicílio tradicional não só por implicar, em geral, a realização de tarefas mais complexas do que as manuais, mas também porque abrange setores diversos como: tratamento, transmissão e acumulação de informação; atividade de investigação; secretariado, consultoria e assistência técnica e auditoria; gestão de recursos, vendas e operações mercantis em geral; desenho, jornalismo, digitação, redação, edição, contabilidade, tradução, além da utilização de novas tecnologias, como informática e telecomunicações, afetas ao setor terciário.⁶

Depreende-se do trecho acima a ligação direta entre o trabalho em domicílio e as atividades caracterizadas pela execução manual e mais simples, enquanto o teletrabalho se correlaciona com o trabalho de execução mental e mais complexo, com o auxílio de tecnologias, seja para exercer o serviço ou para se comunicar com o empregador.

A diferenciação também se acentua no fato de o trabalho em domicílio se relacionar com a subordinação de forma distinta, pois esta existe pelo fato de o

⁵ DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. 14ª edição. São Paulo: Ltr, 2015.

⁶ BARROS, Alice Monteiro de. Curso de direito do trabalho. 11ª edição. Atual. por Jessé Claudio Franco de Alencar. São Paulo: LTr, 2017.p. 214.

empregado não possuir os meios de produção necessários, e não usufruir dos resultados da atividade laboral, ou seja, o trabalho está vinculado à terceiro envolvido.⁷

Salienta-se que Alice Monteiro de Barros pontua que a palavra “tele”, que possui origem etimológica grega, é diretamente relacionada à distância.⁸

Após o artigo 6º da CLT, a Lei nº 13.467/2017 surgiu, sendo conhecida informalmente como “Reforma Trabalhista”, e com isto, houve a primeira aparição legislativa acerca do teletrabalho, detalhando mais sobre a temática desta espécie de trabalho à distância, por meio do Capítulo II-A, designado como “Do teletrabalho”, juntamente com os artigos 75-A ao 75-E da CLT.

Logo, ressalta-se que houve o surgimento da conceituação legislativa acerca do teletrabalho, por meio de seu artigo 75-B da CLT.⁹

O teletrabalho é apresentado no âmbito jurídico como uma espécie do trabalho à distância, caracterizado pela realização do serviço fora das dependências do empregador, porém sempre mantendo contato por meios telemáticos de comunicação.

Como bem pontua Manuel Martín Pino Estrada, o teletrabalho surge:

(...) permitindo a sua execução a distância, prescindindo da presença física do trabalhador em lugar específico de trabalho (...).¹⁰

O parágrafo único do artigo supracitado preceitua que o teletrabalhador pode exercer atividades nas dependências do seu empregador, e mesmo assim o teletrabalho ainda estará configurado, porém existe a ressalva de que a atividade deve ser específica, e a presença física ser requisito para a continuação da configuração em teletrabalho nesta hipótese.

⁷ MAIOR, Jorge Luiz Souto. Curso de direito do trabalho: a relação de emprego, volume II. São Paulo: LTr, 2008, p. 327.

⁸ BARROS, op. cit., p. 214.

⁹ “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.”.

¹⁰ ESTRADA, Manuel Martín Pino. Teletrabalho: conceitos e a sua classificação em face aos avanços tecnológicos. In: COLNAGO, Lorena de Mello Rezende; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende; ESTRADA, Manuel Martín Pino (coords.). Teletrabalho. São Paulo: LTr, 2017, p. 12.

Antônio Umberto de Souza Júnior, trabalha com a ideia de que a atividade específica exercida pelo teletrabalhador, cuja presença física é requisito para o escopo da atividade, deve se concretizar somente em casos realmente necessários, pois há a possibilidade do enquadramento abusivo do empregado em regime de teletrabalho.¹¹

Ressalta-se que na conceituação de teletrabalho elencada no artigo 75-B da CLT, após a reforma trabalhista, expressamente está presente o fato de o teletrabalho, por sua natureza, não se constituir como trabalho externo. Logo, se faz necessário apresentar a diferenciação entre ambos.

No teletrabalho, a prestação de serviço será realizada fora das dependências do empregador, sempre se comunicando com o respectivo empregador por meios telemáticos. E nesta forma de trabalho, destaca-se a existência da seguinte possibilidade: de a atividade laboral ser exercida nas dependências do empregador. Porém, por escolha própria dos contratantes, o trabalho é exercido à distância. Já no trabalho externo, evidencia-se a presença de atividades laborativas naturalmente externas, ou seja, a essência destes trabalhos já é enfatizada no fato de a prestação de serviços ser exercida fora das dependências do empregador, como é o caso dos motoristas.¹²

Esta temática de conceituações pode ser devidamente correlacionada com o exposto no artigo 75-C da CLT.¹³

As duas partes envolvidas na relação de emprego possuem a necessidade de manifestar a sua vontade em contrato individual de trabalho, tanto para que o serviço seja prestado à distância, quanto para que seja exercido internamente na empresa contratante.

¹¹ SOUZA JÚNIOR, Antonio Umberto de. et al. Reforma Trabalhista - Análise comparativa e crítica da lei nº 13.467/2017. São Paulo: Rideel, 2017, p. 103.

¹² Ibid., p. 106.

¹³ “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.”.

Existem modalidades que explicam de forma mais elaborada esta espécie de trabalho chamada teletrabalho, as quais são tratadas na obra do Luiz de Pinho Pedreira da Silva, onde se é apresentado o trabalho realizado fora do ambiente da empresa, mas em locais pertencentes a ela e mantendo constante contato (teletrabalho realizado em telecentros); o trabalho realizado na própria residência do empregado (teletrabalho realizado em domicílio); e o trabalho realizado fora da empresa, mas sem local fixo, podendo ocorrer em qualquer lugar (teletrabalho nômade).¹⁴

De acordo com Ivani Contini Bramante, as ideias apresentadas até o momento norteiam a concepção de teletrabalho, porém, vale ressaltar que há certas características inerentes a este tipo de execução de trabalho, como: teletrabalho é realizado à distância; não necessita ser presencial; há uso de equipamentos telemáticos; e o teletrabalhador possui uma flexibilidade maior que o trabalhador comum, com relação ao tempo e ao espaço.¹⁵

A doutrina, como bem relata Márcia Regina Pozelli Hernandez, apresenta as vertentes que se configuram a partir do teletrabalho nômade, quais sejam: trabalho móvel, o teletrabalho transnacional e os escritórios turísticos. A caracterização do trabalho móvel se configura nas atividades laborais realizadas em um tempo curto de duração, em locais móveis, e utilizando tecnologia móvel, por exemplo: notebooks. O teletrabalho transnacional apresenta a ideia de os teletrabalhadores serem de países diferentes, e não estarem nas dependências da empresa contratante, porém ocorre a execução do serviço normalmente e o constante contato com o empregador. E os escritórios turísticos seriam os espaços de trabalho presentes em locais relacionados ao lazer, unindo férias e trabalho, focalizando em teletrabalhadores acompanhados de suas famílias.¹⁶

Diante de todo este panorama apresentado, evidencia-se a possibilidade de o empregado exercer suas atividades laborais fora das dependências do empregador, e todos acontecimentos que esta escolha pode acarretar, como é o exemplo de

¹⁴ SILVA, Luiz de Pinho Pedreira da. O Teletrabalho. Revista LTr, São Paulo, v. 64, maio, 2000.

¹⁵ BRAMANTE, Ivani Contini. Teletrabalho - teledireção, telessubordinação e teledisposição. Revista LTr, São Paulo, v. 76, abril, 2012.

¹⁶ HERNANDEZ, Márcia Regina Pozelli. Novas perspectivas das relações de trabalho: o teletrabalho. São Paulo: LTr, 2011.

acidentes de trabalho no local onde a atividade está sendo exercida. Com isto, ressalta-se a importância das normas de segurança e saúde do trabalho aplicadas no teletrabalho, bem como uma fiscalização efetiva quanto ao seu cumprimento.

2. MEIO AMBIENTE DO TRABALHO, NORMAS DE SEGURANÇA E SAÚDE E FISCALIZAÇÃO EFETIVA

O dever do empregador de observar as normas de segurança e saúde do trabalho no local em que a atividade laboral será exercida se relaciona diretamente com o escopo de atingir um meio ambiente do trabalho ecologicamente equilibrado e saudável para o trabalhador, como bem explicitado nos artigos 7º, inciso XXII; 170, caput e inciso VI; 200, incisos II e VIII; e 225 da CF/88.¹⁷

Com isto, cabe ressaltar o exposto por Norma Sueli Padilha:

Assim, a tutela mediata do meio ambiente do trabalho encontra-se no próprio texto do art. 225 da Constituição Federal, uma vez que a expressão “meio ambiente”, ali referida, abrange todos os seus aspectos, inclusive o do meio ambiente do trabalho.¹⁸

O embasamento legal encontra-se também na CLT, por meio de seus artigos 154 ao 159; bem como na Portaria 3.214/78, conjuntamente ao exposto no artigo 6º, inciso V, § 3º e incisos, da Lei 8.080/90; e no Decreto 10.088/19.

O meio ambiente do trabalho equilibrado e saudável é direito fundamental do trabalhador comum, bem como do teletrabalhador. Ressalta-se que a conceituação relacionada a esta temática não se limita ao ambiente laboral, sendo necessário considerar a salubridade de todos os acessórios correlacionados à atividade.

Como forma de complementar a conceituação, cabe os relatos dados por Raimundo Simão de Melo, segundo o qual o meio ambiente do trabalho “abrange o local de trabalho, os instrumentos de trabalho, o modo de execução das tarefas e a

¹⁷ “Art. 225. Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações.”.

¹⁸ PADILHA, Norma Sueli. Meio ambiente do trabalho equilibrado: um direito humana fundamental do trabalhador. in: SARLET, Ingo Wolfgang, MELO FILHO, Luiz Philippe Vieira de, FRAZÃO, Ana de Oliveira (Coord.). Diálogos entre o direito do trabalho e o direito constitucional: estudos em homenagem a Rosa Maria Weber. São Paulo: Saraiva, 2014, p. 512.

maneira como o trabalhador é tratado pelo empregador ou tomador de serviço e pelos próprios colegas de trabalho.”.¹⁹

Todo trabalhador deve ter uma vida digna, com vigor físico e mental saudáveis para exercer as atividades laborais em sua plenitude. Com isto, o meio ambiente do trabalho deve se direcionar com o princípio da dignidade da pessoa humana, presente no artigo 1º, inciso III da CF/88.

Como apresentam Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado:

Direito do Trabalho corresponde, pois, no mínimo ao direito a um trabalho digno, o que significa dizer o direito a um trabalho minimamente protegido. Entende-se que o trabalho não violará o homem enquanto fim em si mesmo, desde que prestado em condições dignas. Ou seja, o valor da dignidade deve ser o sustentáculo de qualquer trabalho humano.²⁰

Os acidentes de trabalho e as doenças ocupacionais são perigosos para o trabalhador, tendo em vista que podem acarretar lesões sérias, as quais podem resultar na impossibilidade de executar a atividade laboral, seja totalmente ou parcialmente.

Com isto, faz necessário o relatado por Norma Sueli Padilha:

A efetivação do direito ao equilíbrio do meio ambiente exige uma atuação integrada de todos os atores envolvidos, principalmente por meio do cumprimento das regras estabelecidas pela farta legislação sobre a matéria, mas principalmente pela mudança de cultura de priorização da vida, saúde, integridade e bem-estar dos trabalhadores no ambiente do trabalho.²¹

A colaboração entre empregado e empregador constitui uma obrigação de ambos, pois a observação para averiguar se as normas de segurança e saúde estão, de fato, sendo seguidas, dependem do empenho das duas partes. As obrigações

¹⁹ MELO, Raimundo Simão. Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador. 5. ed. São Paulo: LTr, 2013, p. 29.

²⁰ DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. O princípio da dignidade da pessoa humana e o direito do trabalho. in: SARLET, Ingo Wolfgang; MELO FILHO, Luiz Philippe Vieira de; FRAZÃO, Ana de Oliveira (Coord.). Diálogos entre o direito do trabalho e o direito constitucional: estudos em homenagem a Rosa Maria Weber. São Paulo: Saraiva, 2014. p. 207.

²¹ PADILHA, op. cit., p. 524.

referentes às empresas estão presentes no artigo 157 da CLT,²² e as relacionadas aos empregados, positivadas no artigo 158.²³

Convergindo com este entendimento, Raimundo Simão de Melo observa:

Pela sua importância, os princípios da prevenção e da precaução devem ser o norte para a apreciação das liminares e tutelas antecipadas nas ações que visem à tutela do meio ambiente do trabalho e à preservação da saúde do trabalhador, considerando-se a mera probabilidade de dano.²⁴

Evidencia-se a obrigação do empregador de informar ao teletrabalhador, de forma correta, acerca das normas de segurança e saúde no teletrabalho, visando seguir os princípios da prevenção e precaução, os quais são bem explicados por Raimundo Simão de Melo.

Prevenção se caracteriza por ser a “adoção de medidas tendentes a evitar riscos ao meio ambiente e ao ser humano”.²⁵ O princípio da prevenção versa sobre a possibilidade de se evitar os danos certos, com o escopo de prevenir a degradação ambiental.

E acerca da precaução: “O princípio da precaução é a garantia contra os riscos potenciais que, de acordo com o estado atual do conhecimento, não podem ser ainda identificados.”.²⁶

O local de trabalho deve ser saudável e possuir condições mínimas de proporcionar uma melhor qualidade de vida e trabalho para o teletrabalhador. E para que ocorra a efetivação desse meio ambiente do trabalho ideal, o devido cumprimento das normas de segurança e saúde é essencial, juntamente com a fiscalização correta.

²² “Art. 157 - Cabe às empresas:

I - cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho;

II - instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais;

III - adotar as medidas que lhes sejam determinadas pelo órgão regional competente;

IV - facilitar o exercício da fiscalização pela autoridade competente.”.

²³ “Art. 158 - Cabe aos empregados:

I - observar as normas de segurança e medicina do trabalho, inclusive as instruções de que trata o item II do artigo anterior;

II - colaborar com a empresa na aplicação dos dispositivos deste Capítulo.

Parágrafo único - Constitui ato faltoso do empregado a recusa injustificada:

a) à observância das instruções expedidas pelo empregador na forma do item II do artigo anterior;

b) ao uso dos equipamentos de proteção individual fornecidos pela empresa.”.

²⁴ MELO, op. cit., p. 57.

²⁵ Ibid., p. 54.

²⁶ Ibid., p. 57.

O artigo 75-E da CLT tratou de forma mais específica sobre a temática relacionada às normas de segurança e saúde no teletrabalho.²⁷

Depreende-se do texto do artigo supracitado, de forma interpretativa, que se houver a assinatura do empregado em termo de responsabilidade, dando a ciência de que todas as instruções do empregador serão seguidas, ainda assim, poderá haver responsabilização do empregador no que tange às doenças profissionais e acidentes de trabalho.

Adentrando nesta ótica, ressalta-se o seguinte trecho de Denise Pires Fincato:

Ao revés, a instrução a que alude o dispositivo deve ser entendida de forma mais abrangente e protetiva à relação, gerando garantias ao empregado e ao empregador. Assim, instruir deve ser compreendido como um conceito dinâmico e constante, de conteúdo mutante, tanto quanto o ambiente e os métodos de trabalho.²⁸

Salienta-se que as informações acerca dos métodos a serem seguidos correlacionados com as normas de segurança e saúde no teletrabalho devem ser repassadas de forma objetiva e apresentando os riscos possíveis da atividade. Estas informações e instruções são essenciais, pois a partir do momento que a atividade laboral apresenta algum risco e o teletrabalhador não possui a ciência dele, existe a possibilidade de ocorrer acidentes de trabalho ou doenças ocupacionais.

Ressalta-se a existência de programas sobre prevenção que devem ser devidamente apresentados aos empregados, quais sejam: Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional, regulamentado pela NR 7 do Ministério do Trabalho; e o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais, apresentado na NR 9 do Ministério do Trabalho. O principal objetivo destas Normas Regulamentadoras é alcançar a melhor qualidade de vida e trabalho para o teletrabalhador.

Como bem destacado por Saulo Cerqueira, o “direito à informação ambiental trabalhista é, reitera-se, um direito fundamental, pois, visa ao meio ambiente

²⁷ “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.”.

²⁸ FINCATO, Denise Pires. Teletrabalho na Reforma trabalhista brasileira. Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, n. 75, p. 58 – 72, fev, 2019, p. 69. Disponível em: www.mflip.com.br/pub/escolajudicial/?numero=75&edicao=11020. Acesso em: 15.05.2020.

equilibrado do trabalho e prevenir a pessoa do trabalhador contra doenças e acidentes do trabalho.”.²⁹

As informações necessárias no teletrabalho devem ser pertinentes, pois a legislação brasileira auxilia na importância de compartilhá-las com todos os trabalhadores; bem como apresenta a necessidade do processo educativo, que deve ser realizado pelos empregadores para alcançar o ambiente laboral ideal, tendo em vista o exposto no artigo 3º, inciso V da Lei nº 9.795/99.³⁰

O processo educativo necessário para o teletrabalho também encontra embasamento no artigo 13 da “Convenção nº 161 da OIT relativa aos serviços de saúde do trabalho”,³¹ presente no Decreto nº 10.088/2019, bem como no artigo 157, inciso II da CLT.

Um trabalhador bem instruído se configura como o melhor caminho para o cumprimento das normas de segurança e saúde no ambiente do trabalho, principalmente no teletrabalho, onde este local se encontra fora das dependências do empregador. A instrução adequada é a melhor opção para atingir o objetivo de evitar qualquer ameaça à saúde ou à qualidade de vida do trabalhador.

Neste viés de educar e instruir os trabalhadores, algumas Normas Regulamentadoras da Segurança e Saúde do Trabalho devem ser destacadas, quais sejam: item 1.7 da NR 1 (“Tratamento diferenciado ao Microempreendedor Individual - MEI, à Microempresa - ME e à Empresa de Pequeno Porte - EPP”); item 4.12 da NR 4 (“Compete aos profissionais integrantes dos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho”) e item 9.5 da NR 9 (“Da informação”). O conteúdo presente nestes itens citados engloba a necessidade de educação dos trabalhadores, com relação a apresentação de todas as informações relevantes sobre segurança e saúde, para alcançar uma melhor qualidade de vida.

A recusa do teletrabalhador com relação às instruções fornecidas sobre as normas de segurança e saúde no teletrabalho pode resultar em ato faltoso, como

²⁹ SOARES, Saulo Cerqueira de Aguiar. Direitos fundamentais do trabalho. São Paulo: LTr, 2017, p. 63.

³⁰ “Art. 3º Como parte do processo educativo mais amplo, todos têm direito à educação ambiental, incumbindo: V - às empresas, entidades de classe, instituições públicas e privadas, promover programas destinados à capacitação dos trabalhadores, visando à melhoria e ao controle efetivo sobre o ambiente de trabalho, bem como sobre as repercussões do processo produtivo no meio ambiente;”.

³¹ “Artigo 13 - Todos os trabalhadores devem ser informados dos riscos para a saúde inerentes a seu trabalho.”.

dispõe o artigo 158, parágrafo único da CLT, pois para atingir o objetivo principal, necessita-se que as duas partes da relação trabalhista se esforcem para cumprir suas obrigações.

Reforça-se o fato de o artigo 75-E da CLT não delimitar de forma minuciosa a temática acerca da fiscalização, com isto deve-se ler este artigo correlacionando com o direito ao meio ambiente laboral equilibrado, bem como com a garantia de efetivar este direito fundamental ao teletrabalhador.

O artigo supracitado, somente com o que está positivado, evidencia que basta o empregador instruir seus empregados nos termos do artigo, para se livrar de qualquer responsabilidade, porém, Raphael Miziara aponta “que a interpretação não pode ser simplista a tal ponto. Sabe-se que um dos métodos exegéticos consagrados é justamente o método sistemático, pelo qual os dispositivos legais devem ser interpretados como sendo parte de um sistema e não de forma isolada ou segmentada.”³²

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. Cabe ressaltar a seguinte passagem do texto de Arion Sayão Romita:

Fácil é concluir, portanto, que na execução do contrato de trabalho, o empregado reúne a dupla qualidade de titular de direitos fundamentais que lhe assistem como cidadão e de titular de direitos fundamentais aplicáveis estritamente no âmbito da relação de emprego. Ao inserir sua atividade laborativa na organização empresarial, o trabalhador adquire direitos decorrentes dessa nova posição jurídica, sem perder, contudo, aqueles de que era titular anteriormente.³³

Posto isto, cabe ressaltar que todos os direitos fundamentais do trabalhador devem ser rigorosamente respeitados, sejam os referentes à cidadania, bem como sejam os relacionados ao contrato de trabalho, tendo em vista que ambos possuem aplicação imediata nas relações laborais e na prática.

³² MIZIARA, Raphael. A reforma sem acabamento: incompletude e insuficiência da normatização do teletrabalho no Brasil. Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, n. 75, p. 84 - 98, fev, 2019, p. 94. Disponível em: www.mflip.com.br/pub/escolajudicial/?numero=75&edicao=11020. Acesso em: 19.05.2020.

³³ ROMITA, Arion Sayão. Direitos fundamentais nas relações de trabalho. 5. ed. São Paulo: LTr, 2014, p. 241.

Ainda nesta ótica, destaca-se a eficácia horizontal dos direitos fundamentais no presente caso, tendo em vista que neste panorama do direito do trabalho, só há relação de igualdade entre particulares.³⁴

Nota-se que nas relações trabalhistas, muitas vezes, a desigualdade prevalece. Neste viés, Arion Sayão Romita pontua:

Importa, em tema de aplicação dos direitos fundamentais no âmbito da relação de trabalho, não perder de vista que esta específica relação jurídica é por essência desigual e assimétrica, sede de um poder exercido por pessoas sobre outras pessoas, estas situadas em posição de subordinação jurídica.³⁵

A presente temática neste momento encontra um caminho de conflito sem escapatória, pois há uma lide entre direitos fundamentais, de um lado se configura a privacidade, a intimidade, e a inviolabilidade de domicílio do teletrabalhador, e do outro lado, a segurança, a saúde e um meio ambiente de trabalho devidamente equilibrado. Com isto, a doutrina menciona a utilização do princípio da proporcionalidade como meio de resolução destes conflitos, sempre analisando o caso concreto, e ponderando qual deve ser o direito fundamental que melhor se encaixa na situação discutida.

Em convergência com esta ideia de resolução, Denise Fincato relata:

Na ocorrência de colisão de direitos de caráter fundamental, ambos reveladores do pressuposto da dignidade da pessoa humana, como na hipótese de choque entre o direito à privacidade e intimidade do teletrabalhador e o de organizar e controlar as medidas de prevenção de infortúnios do empregador, como mecanismo integrante do sistema de garantias à boa ambiência laboral, a proporcionalidade, como ferramenta de interpretação, deverá ser invocada.³⁶

Ressalta-se o exposto por Raphael Miziara:

Fato é que a fiscalização sempre deverá se dar (i) com a anuência e presença do empregado ou de alguém por ele indicado; (ii) a visita ao local de trabalho só deve ter por objeto o controle da atividade laboral, bem como dos instrumentos do trabalho; (iii) em horário comercial segundo os usos e costumes do local; (iv) com respeito aos direitos fundamentais – intimidade e vida privada – do empregado.³⁷

³⁴ ROMITA, op.cit.

³⁵ Ibid., p. 250.

³⁶ FINCATO, Denise Pires. Acidente do trabalho e teletrabalho: novos desafios à dignidade do trabalhador. Revista Direitos Fundamentais e Justiça, Porto Alegre, n. 4, p. 146-173, jul/set, 2008. p. 169. Disponível em: dfj.emnuvens.com.br/dfj/article/view/519. Acesso em: 19.05.2020.

³⁷ MIZIARA, op. cit., p. 95.

Diante deste panorama, há deveres de ambas as partes da relação de emprego quanto ao cumprimento das normas de segurança e saúde no teletrabalho, inclusive quanto ao dever de fiscalização do local de trabalho. Porém, surge outro ponto controverso para ser analisado, qual seja: a responsabilização civil do empregador diante de possível acidente no teletrabalho.

3. RESPONSABILIZAÇÃO CIVIL DO EMPREGADOR DIANTE DE ACIDENTE NO TELETRABALHO

Conforme exposto nos tópicos anteriores, o teletrabalho é a atividade laboral exercida fora das dependências do empregador, neste viés, cabe salientar que existem alguns acidentes e problemas propícios que podem aparecer de forma mais célere nesta modalidade de trabalho.

Antonio Umberto de Souza Júnior e outros doutrinadores relatam essas problemáticas inseridas nesta modalidade de trabalho, apresentam que os teletrabalhadores “são mais propensos a atuar em ambientes com pouca luminosidade, temperatura imprópria, postura inadequada e em execução de movimentos repetitivos e tarefas monótonas.”.³⁸

O enfoque também deve ser nos problemas psicossociais, pelo fato de o teletrabalho privar o teletrabalhador do convívio social presencial, elemento essencial em uma modalidade de trabalho comum.

Adentrando na esfera do teletrabalho, conforme expressamente apresentado no artigo 75-E da CLT, a responsabilização civil do empregador engloba a assinatura do termo de responsabilidade por parte do empregado, confirmando que as normas de segurança informadas serão seguidas.

A obrigação positivada no artigo supracitado referente ao empregador é restringida tão somente ao dever de instruir seus empregados acerca das normas de segurança e saúde. A legislação é escassa neste sentido, pois não há especificação

³⁸ SOUZA JÚNIOR, op. cit., p. 102.

de como deve ser efetuada a responsabilização e a fiscalização do ambiente laboral na categoria de teletrabalho.

Salienta-se que a simples assinatura deste termo não retira a responsabilidade do empregador por completo em caso de danos à saúde do empregado, pois a legislação trabalhista resguarda o teletrabalho da mesma maneira que resguarda o trabalho comum, logo, deve haver a implementação e efetivação de todas as normas de segurança e saúde necessárias no caso concreto.

Como bem pontua Antonio Umberto de Souza Júnior, apesar de toda ênfase do dispositivo se encontrar no fato de instruir corretamente o empregado, com o intuito de que todas as normas apresentadas sejam efetivamente seguidas, não há a possibilidade de se falar em dever do trabalhador em seguir à risca todas as instruções patronais, tendo em vista que não pode haver uma exclusão da responsabilidade do empregador sobre todo e qualquer risco presente na atividade laboral.³⁹

Ressalta-se também a seguinte passagem de Antonio Umberto de Souza Júnior e alguns doutrinadores:

Mesmo nesse regime, continuará sendo incumbência do empregador prevenir, identificar, aferir, avaliar, diagnosticar e reduzir os riscos do meio ambiente laboral, sendo que a violação a esse dever certamente implicará reparação pelos possíveis danos advindos ao trabalhador (CF, art. 7º, XXVIII), sem prejuízo da responsabilização objetiva por riscos cientificamente conhecidos e mesmos desconhecidos (princípios jusambientais da prevenção e da precaução, respectivamente).⁴⁰

O dever do empregador de apresentar as normas de segurança e saúde ao empregado é de extrema importância para o andamento das atividades laborais da melhor forma possível, sempre buscando qualidade de vida e saúde para o trabalhador, bem como para o teletrabalhador, enfoque do presente artigo.

Neste viés, evidencia-se o mencionado por Cinara Rosenfield e Daniela Alves acerca deste modo inovador de controle e fiscalização do empregador no contexto do teletrabalho:

Apesar da redução da prescrição e do controle direto dos superiores, existem preceitos mínimos, no que se refere à satisfação dos clientes em termos de qualidade e de segurança, bem como técnicas consolidadas, as quais, no

³⁹ SOUZA JÚNIOR, op. cit., 2017.

⁴⁰ Ibid., p. 111.

entanto, não se referem à imposição da melhor maneira de executar uma tarefa, como acontece na organização taylorista do trabalho.⁴¹

As informações prestadas aos empregados devem ser seguidas a rigor, e para isto se efetivar, necessita-se de um controle e uma fiscalização do empregador, e esta possibilidade é apresentada por Amauri Nascimento em seu texto:

O empregador tem poder de direção sobre o trabalho exercido pelos empregados, o que lhe confere o direito de monitorar a atividade do empregado no computador. Mas a privacidade do empregado, nos seus assuntos particulares, deve ser respeitada, no serviço e fora dele.⁴²

Complementando-se com o exposto por Jorge Souto Maior:

Em outros termos, basta que o empregador queira controlar, à distância, o trabalho do empregado, que terá como fazê-lo. E, para que, concretamente, queira, devem ser estabelecidos os seguintes parâmetros jurídicos: o empregado tem direito ao limite de jornada; o encargo de tal prova compete ao empregador.

O importante é não evitar a discussão sob o prisma jurídico, partindo-se da falsa presunção de que o trabalho, sendo externo, longe dos olhos físicos do empregador, não está sujeito a limite.⁴³

Ressalta-se que apesar de a legislação brasileira apresentar dispositivos sobre o teletrabalho e algumas especificações acerca desta modalidade, deve-se atentar na deficiência legislativa do Capítulo II-A da CLT, no que se refere principalmente às normas de proteção e prevenção de doenças e acidentes de trabalho.

Há o surgimento de diversos entendimentos doutrinários acerca do tema, e hipóteses de como seria a configuração da responsabilização civil do empregador diante de acidente no teletrabalho.

Dentro deste viés de análise, José Dallegre Neto apresenta que a responsabilidade referente ao contrato de trabalho se separa em duas vertentes. A primeira se relaciona com a conceituação de responsabilidade civil objetiva, ou seja, quando o empregador não cumpre uma obrigação de fazer; e a segunda é apresentada quando o empregador não possui nenhum vínculo com a ocorrência do evento danoso, e o nexo causal é a própria prática da atividade laboral, porém, como

⁴¹ ROSENFELD, Cinara L.; ALVES, Daniela Alves de. Autonomia e Trabalho Informacional: O Teletrabalho. Revista de Ciências Sociais, Rio de Janeiro, vol. 54, n. 1, 2011, p. 223.

⁴² NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Novas tecnologias, Internet e relações no trabalho. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, Campinas, SP, n. 38, 2011, p. 48.

⁴³ SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Do direito à desconexão do trabalho. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, Campinas, SP, n. 23, 2003, p. 307.

o empregador assume todos os riscos pertinentes ao trabalho, não há a exclusão da responsabilidade objetiva.⁴⁴

Conforme bem explicitado no artigo 2º da CLT, referente ao contrato de trabalho, o empregador assume os possíveis riscos que a atividade laboral pode acarretar e os riscos que resultem do empreendimento.

Ressalta-se que o trabalhador possui a esfera de proteção do direito do trabalho, bem como o teletrabalhador, com isto, frisa-se que todos os empregados devem ser informados se o contrato de trabalho apresentar algum risco.

E a responsabilidade civil referente a estes riscos presentes na relação laboral claramente se vinculam ao empregador, pois sendo configurado o evento danoso, seja dano moral, existencial, material ou estético, quem assume o risco é o contratante, com embasamento no exposto por José Dallegrave Neto.⁴⁵

A reforma trabalhista alterou a CLT, a qual ainda apresenta algumas lacunas correlacionadas em como deve-se ocorrer a responsabilização do empregador, bem como a fiscalização efetiva do teletrabalhador em espaço laboral alheio ao estabelecimento empresarial.

Ressalta-se a passagem do texto de Raphael Miziara sobre esta responsabilidade configurada em ações fiscalizatórias:

Portanto, o poder empregatício no teletrabalho deverá observar, pelo menos, dois requisitos prévios: i) prévio conhecimento por parte do empregado, ou seja, proibição de que o meio de controle seja oculto ou sub-reptício; ii) respeito aos direitos fundamentais dos empregados; iii) observação do princípio da proporcionalidade, de modo que o meio de controle seja indispensável e não haja meio menos invasivo para atingimento dos fins pretendidos.⁴⁶

Observa-se que o teletrabalhador deve estar previamente informado de todo e qualquer meio de controle e fiscalização; todos os direitos fundamentais devem ser respeitados e preservados; e a observação do princípio da proporcionalidade nos casos concretos, com intuito de ser o menos invasivo possível.

⁴⁴ DALLEGRAVE NETO, José Afonso. A responsabilidade civil no direito do trabalho. 6.ed.São Paulo. LTr, 2017.

⁴⁵ Ibid.

⁴⁶ MIZIARA, op. cit., p. 93.

O intuito de toda essa preocupação com a saúde do empregado é evitar que ocorram acidentes de trabalho ou alguma de suas derivações. Salienta-se que a conceituação legislativa geral acerca do acidente de trabalho está presente no artigo 19 da Lei nº 8.213/91.⁴⁷

Com relação a este panorama de se evitar acidentes de trabalho e se efetivar normas de segurança e saúde no teletrabalho, a responsabilidade do empregador ganha grande enfoque novamente, tendo em vista que, muitas vezes, o empregado já saberá de todos os riscos envolvidos na atividade laboral, seguirá as normas estabelecidas anteriormente pelo empregador, e mesmo assim, há a possibilidade de o acidente ocorrer.

Surge o questionamento de como será configurada a responsabilidade do empregador nesta questão inerente ao direito do trabalho. No âmbito do teletrabalho, há a mesma esfera de proteção do trabalho comum, ou seja, o empregador arca com todos os riscos relacionados ao trabalho.

José Dallegre Neto também apresenta que a responsabilidade referente ao empregador será objetiva, tendo em vista que há esta vertente da responsabilidade também no contrato de trabalho. Salienta-se que o “ideal é que o foco do operador jurídico fosse menos de reparar o infortúnio e mais de promover a saúde do trabalhador”.⁴⁸

Diante desta passagem, observa-se o enfoque dado às normas que procuram zelar pela saúde do trabalhador antes que o dano laboral efetivamente ocorra, ou seja, trabalha-se com a ideia de prevenção e precaução. Salienta-se o disposto no artigo 927, parágrafo único do Código Civil.⁴⁹

Nota-se a legislação brasileira se apresentando como concordante com o ideal de responsabilidade objetiva por parte do empregador em casos de acidente de

⁴⁷ “Art. 19. Acidente do 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.”

⁴⁸ DALLEGRE NETO, op. cit.

⁴⁹ “Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo. Parágrafo único. Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem.”

trabalho, comum ou no teletrabalho, neste caso, claramente o Código Civil está sendo utilizado como fonte subsidiária de consulta jurídica.

As aplicações doutrinárias apresentadas por José Dallegrave Neto convergem no entendimento de situações onde a responsabilidade do empregador deverá ser objetiva, como por exemplo: um trabalho que apresente algum risco ao empregado, no caso do surgimento de acidente de trabalho nesta especificação, não haverá necessidade de comprovação de dolo ou culpa por parte do empregador, logo, haverá indenização.

Acerca da discussão da responsabilização civil do empregador em caso de acidente de trabalho comum, na vertente subjetiva, a CF/88 relata sobre o assunto em seu artigo 7º, inciso XXVIII.⁵⁰

Depreende-se do artigo supracitado, que de maneira constitucionalmente expressa, a responsabilidade pode se configurar como subjetiva, tendo em vista a necessidade da configuração de dolo ou culpa por parte do empregador.

Flávio Landi relata críticas com relação a responsabilização civil do empregador em casos de acidente de trabalho ser configurada como objetiva, tendo em vista que esta vertente somente ocorre nos seguintes casos: o primeiro se correlaciona com a atividade laboral ser caracterizada pela insalubridade ou periculosidade; e o segundo quando o serviço é apresentado como possuidor de um alto grau de risco no exercício da atividade.⁵¹

Acerca da responsabilização civil subjetiva do empregador na presente temática discutida, ressalta-se o trecho de Sebastião Geraldo de Oliveira:

Pela concepção clássica da responsabilidade civil subjetiva, só haverá obrigação de indenizar o acidentado se restar comprovado que o empregador teve alguma culpa no evento, mesmo que de natureza leve ou levíssima. A ocorrência do acidente ou doença proveniente do risco normal da atividade da empresa não gera automaticamente o dever de indenizar, restando á

⁵⁰ “Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa.”.

⁵¹ LANDI, Flávio. Direito das Obrigações no Novo Código Civil: Aspectos da Responsabilidade Civil por Acidentes do Trabalho. Disponível em: https://bdjur.stj.jus.br/jspui/bitstream/2011/18765/Direito_das_Obriga%C3%A7%C3%B5es_no_Novo_C%C3%B3digo_Civil.pdf. Acesso em: 01.05.2020.

vítima, nessa hipótese, apenas a cobertura do seguro de acidente do trabalho, conforme as normas da Previdência Social.⁵²

A discussão ganha força neste momento, pois há uma norma constitucional que defende a responsabilidade subjetiva; e uma norma infraconstitucional que defende a responsabilidade objetiva, bem como, há doutrinadores divergindo acerca da temática.

Deste modo, José Dallegrove Neto pontua:

Nem se diga, contudo, que o parágrafo único do art. 927 do novo Código Civil é inconstitucional por suposta afronta à parte final do art. 7º, XXVIII, da Constituição Federal. A melhor exegese sistêmica da ordem constitucional garante legitimidade ao parágrafo único do art. 927 do novo Código Civil, uma vez que o caput do art. 7º da Constituição Federal assegura um rol de direitos mínimos sem prejuízo de outros que visam à melhor condição social do trabalhador.⁵³

Nota-se que há a possibilidade de configuração das duas vertentes de responsabilidade por parte do empregador. A objetiva será configurada quando ocorrer acidente de trabalho durante a atividade laborativa, a qual deve apresentar riscos para a saúde do trabalhador; e a subjetiva configura-se no acidente durante o exercício do serviço laboral, com a culpa do empregador enquadrada, e sem a necessária exposição aos riscos.

Fica evidente que as duas vertentes de responsabilização do empregador se apresentam possíveis no caso de ocorrência de acidente no teletrabalho, tendo em vista o pareamento de proteção entre o trabalhador comum e o teletrabalhador.

Com a legislação brasileira não expondo especificações quanto a esta temática, vale ressaltar o direito comparado como opção de fornecimento de subsídios para questões jurídicas escassas. Neste viés, apresenta-se o art. 169 da Lei nº 7/2009, conhecida como o “Código de Trabalho de Portugal”, que trata da “Igualdade de tratamento de trabalhador em regime de teletrabalho”.

1 - O trabalhador em regime de teletrabalho tem os mesmos direitos e deveres dos demais trabalhadores, nomeadamente no que se refere a formação e promoção ou carreira profissionais, limites do período normal de trabalho e outras condições de trabalho, segurança e saúde no trabalho e

⁵² OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional. 8ª edição. São Paulo: Ltr, 2014, p. 96.

⁵³ DALLEGRAVE NETO, op. cit.

reparação de danos emergentes de acidente de trabalho ou doença profissional.

2 - No âmbito da formação profissional, o empregador deve proporcionar ao trabalhador, em caso de necessidade, formação adequada sobre a utilização de tecnologias de informação e de comunicação inerentes ao exercício da respetiva atividade.

3 - O empregador deve evitar o isolamento do trabalhador, nomeadamente através de contactos regulares com a empresa e os demais trabalhadores.⁵⁴

Evidencia-se que o Código de Trabalho de Portugal também relata a mesma esfera de proteção trabalhista entre o trabalhador comum e o teletrabalhador.

Como forma de complementar positivamente toda análise relacionada com a responsabilização civil do empregador diante de acidente no teletrabalho, vale ressaltar o julgamento do Recurso Extraordinário nº 828040, em que ficou registrada a seguinte tese com repercussão geral:

O artigo 927, parágrafo único, do Código Civil é compatível com o artigo 7º, XXVIII, da Constituição Federal, sendo constitucional a responsabilização objetiva do empregador por danos decorrentes de acidentes de trabalho, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida, por sua natureza, apresentar exposição habitual a risco especial, com potencialidade lesiva e implicar ao trabalhador ônus maior do que aos demais membros da coletividade.⁵⁵

Neste julgado, o Supremo Tribunal Federal decidiu favoravelmente sobre à responsabilização civil objetiva do empregador em acidentes de trabalho nas atividades de risco. Logo, o empregado que trabalha em atividade laboral de risco possui o direito à indenização caso ocorra danos oriundos de acidentes de trabalho, não sendo necessária a configuração de dolo ou culpa do empregador no caso concreto. Houve convergência no sentido de aplicar o exposto no artigo 927, parágrafo único, do Código Civil.

Nota-se que as disposições legais acerca do teletrabalho e da responsabilização civil do empregador diante de acidente no teletrabalho são escassas na legislação brasileira, porém com auxílio da doutrina pátria, alguns dispositivos, a utilização do direito comparado e da jurisprudência, é possível analisar

⁵⁴ PORTUGAL. Lei nº 7, de 12 de fevereiro de 2009. Disponível em: https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/602073/details/normal?p_p_auth=Jj6aJ7rd. Acesso em: 20.05.2020.

⁵⁵ BRASIL. SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. Recurso Extraordinário 828040. Relator Ministro: Alexandre de Moraes. DJ: 12/03/2020. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4608798>. Acesso em: 03.06.2020.

de forma eficaz a possibilidade de configuração da responsabilidade objetiva, bem como da subjetiva, nesta modalidade específica de trabalho, pois a vertente configurada no caso concreto sempre dependerá do dano e da forma como o dano ocorreu.

CONCLUSÃO

Salienta-se que o teletrabalho é apresentado no âmbito jurídico como uma espécie de trabalho à distância, caracterizado pela realização do serviço fora do local de seu empregador. Com o surgimento da Lei nº 13.467/2017, sendo conhecida informalmente como “Reforma Trabalhista”, houve a primeira aparição legislativa acerca do teletrabalho, por meio do Capítulo II-A, designado como “Do teletrabalho”, juntamente com os artigos 75-A ao 75-E da CLT.

Os dispositivos supracitados foram superficiais, pois não houve normas específicas com relação a todos os desmembramentos argumentativos possíveis acerca da presente temática. Surgem alguns questionamentos com relação ao meio ambiente do trabalho; as normas de segurança e saúde; a fiscalização efetiva; e a responsabilidade civil do empregador diante de acidente no teletrabalho.

Os acidentes de trabalho e as doenças ocupacionais podem acarretar lesões que podem resultar na impossibilidade de executar o trabalho, seja totalmente ou parcialmente. Ao longo da análise crítica apresentada, evidencia-se o direito do empregado a um meio ambiente do trabalho equilibrado e salubre, visando sempre uma melhor qualidade de vida e trabalho.

As normas de segurança e saúde são focadas no fornecimento de instruções a serem seguidas, as quais devem ser repassadas de forma objetiva e apresentando todos os riscos possíveis da atividade. E a fiscalização deve ser realizada para garantir que o empregado está mesmo se cuidando, porém, sempre respeitando os direitos fundamentais relacionados à intimidade, à privacidade e à inviolabilidade de domicílio do empregado.

E conclui-se, acerca da responsabilização do empregador diante de acidente no teletrabalho, que há duas vertentes, a objetiva e a subjetiva. A discussão ganha força neste momento, pois há uma norma constitucional que estipula a

responsabilidade subjetiva e uma norma infraconstitucional que prevê a responsabilidade objetiva, bem como, há divergência doutrinária acerca do tema. Porém, evidencia-se e está positivado na lei sobre a equiparação entre o trabalhador comum e o teletrabalhador. Com isto, há a possibilidade de configuração da responsabilidade objetiva, bem como da subjetiva, mesmo diante da assinatura do termo de responsabilidade presente no dispositivo da CLT, pois a análise do caso concreto sempre dependerá do dano e da forma como o dano ocorreu.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 11ª edição. São Paulo: LTr, 2017.

BRAMANTE, Ivani Contini. Teletrabalho - teledireção, telessubordinação e teledisposição. **Revista LTr**, São Paulo, v. 76, abril, 2012.

BRASIL. **Constituição Da República Federativa Do Brasil De 1988**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/ConstituicaoCompilado.htm. Acesso em 03.03.2020.

BRASIL. **Decreto nº 10.088, de 5 de novembro de 2019**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Decreto/D10088.htm. Acesso em: 22.06.2020.

BRASIL. Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 27.02.2020.

BRASIL. **Lei nº 10.406, de 10 de Janeiro de 2002**. Institui o Código Civil. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/CCivil_03/leis/2002/L10406.htm. Acesso em: 01.05.2020.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. **Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm. Acesso em: 27.02.2020.

BRASIL. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 01.05.2020.

BRASIL. **Lei nº 9.795, de 27 de abril de 1999.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19795.htm. Acesso em: 22.06.2020.

BRASIL. **Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/Mpv/mpv927.htm. Acesso em: 22.06.2020.

BRASIL. SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **Recurso Extraordinário 828040.** Relator Ministro: Alexandre de Moraes. DJ: 12/03/2020. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4608798>. Acesso em: 03.06.2020.

CAPUZZI, Antonio. **Teletrabalho: implementação prática à luz da Reforma Trabalhista.** In: BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti; MARTINS, Rafael Lara; MIZIARA, Raphael. Reforma Trabalhista na Visão da Advocacia. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2018.

DALLEGRAVE NETO, José Afonso. **A responsabilidade civil no direito do trabalho.** 6.ed.São Paulo. LTr, 2017.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho.** 14ª edição. São Paulo: Ltr, 2015.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. O princípio da dignidade da pessoa humana e o direito do trabalho. in: SARLET, Ingo Wolfgang; MELO FILHO, Luiz Philippe Vieira de; FRAZÃO, Ana de Oliveira (Coord.). **Diálogos entre o direito do trabalho e o direito constitucional: estudos em homenagem a Rosa Maria Weber.** São Paulo: Saraiva, 2014.

ESTRADA, Manuel Martín Pino. **Teletrabalho: conceitos e a sua classificação em face aos avanços tecnológicos.** In: COLNAGO, Lorena de Mello Rezende; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende; ESTRADA, Manuel Martín Pino (coords.). Teletrabalho. São Paulo: LTr, 2017.

FINCATO, Denise Pires. Acidente do trabalho e teletrabalho: novos desafios à dignidade do trabalhador. **Revista Direitos Fundamentais e Justiça**, Porto Alegre, n. 4, p. 146-173, jul/set, 2008. Disponível em: dfj.emnuvens.com.br/dfj/article/view/519. Acesso em: 13.04.2020.

FINCATO, Denise Pires. Teletrabalho na Reforma trabalhista brasileira. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, n. 75, p. 58 – 72, fev. 2019. Disponível em: www.mflip.com.br/pub/escolajudicial/?numero=75&edicao=11020. Acesso em: 10.04.2020.

HERNANDEZ, Márcia Regina Pozelli. **Novas perspectivas das relações de trabalho: o teletrabalho**. São Paulo: LTr, 2011.

LANDI, Flávio. **Direito das Obrigações no Novo Código Civil: Aspectos da Responsabilidade Civil por Acidentes do Trabalho**. Disponível em: https://bdjur.stj.jus.br/jspui/bitstream/2011/18765/Direito_das_Obriga%C3%A7%C3%B5es_no_Novo_C%C3%B3digo_Civil.pdf. Acesso em: 01.05.2020.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. **Curso de direito do trabalho: a relação de emprego**, volume II. São Paulo: LTr, 2008.

MARTINS, Sergio Pinto. Teletrabalho. **Revista Síntese: trabalhista e previdenciário**, v. 24, n. 279, p. 85-105, setembro, 2012.

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

MIZIARA, Raphael. A reforma sem acabamento: incompletude e insuficiência da normatização do teletrabalho no Brasil. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, n. 75, p. 84 - 98, fev. 2019. Disponível em: www.mflip.com.br/pub/escolajudicial/?numero=75&edicao=11020. Acesso em: 10.04.2020.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Novas tecnologias, Internet e relações no trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, SP, n. 38. 2011.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional**. 8ª edição. São Paulo: Ltr. 2014.

PADILHA, Norma Sueli. Meio ambiente do trabalho equilibrado: um direito humana fundamental do trabalhador. in: SARLET, Ingo Wolfgang, MELO FILHO, Luiz Philippe Vieira de, FRAZÃO, Ana de Oliveira (Coord.). **Diálogos entre o direito do trabalho**

e o direito constitucional: estudos em homenagem a Rosa Maria Weber. São Paulo: Saraiva, 2014.

PORTUGAL. **Lei nº. 7 de 12 de fevereiro de 2009.** Disponível em: https://dre.pt/web/guest/pesquisa//search/602073/details/normal?p_p_auth=Jj6aJ7rd. Acesso em: 06.05.2020.

ROMITA, Arion Sayão. **Direitos fundamentais nas relações de trabalho.** 5. ed. São Paulo: LTr, 2014.

ROSENFELD, Cinara L.; ALVES, Daniela Alves de. Autonomia e Trabalho Informacional: O Teletrabalho. **Revista de Ciências Sociais**, Rio de Janeiro, vol. 54, n. 1. 2011.

SILVA, Luiz de Pinho Pedreira da. O Teletrabalho. **Revista LTr**, São Paulo, v. 64, maio, 2000.

SOARES, Saulo Cerqueira de Aguiar. **Direitos fundamentais do trabalho.** São Paulo: LTr, 2017.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Do direito à desconexão do trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, SP, n. 23. 2003.

SOUZA JÚNIOR, Antonio Umberto de. et al. **Reforma Trabalhista - Análise comparativa e crítica da lei nº 13.467/2017.** São Paulo: Rideel, 2017.