

# **ACIDENTES ENVOLVENDO EMPREGADO NO REGIME DE TELETRABALHO E A RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR**

## **ACCIDENTS INVOLVING EMPLOYEES IN TELEWORKING SCHEME AND THE EMPLOYER'S RESPONSIBILITY**

**Jonas Thadeu de Almeida SOUSA<sup>1</sup>**

**Leandro Junio Carvalho ROCHA<sup>2</sup>**

### **Resumo**

Este artigo tem como objetivo analisar as questões relacionadas a prevenção de acidentes de trabalho ocorridos no regime de teletrabalho e a responsabilidade do empregador sobre a égide da regulamentação e jurisprudência brasileira. As pesquisas se concentram na relação entre as leis trabalhistas e questões ergonômicas, saúde mental e isolamento social, como fatores de riscos associados ao teletrabalho. Os resultados indicam que a legislação trabalhista em diversos países, incluindo o Brasil, estabelecem que o empregador é responsável pela saúde e segurança de seus trabalhadores, independentemente do local onde o trabalho é realizado. Isso levanta a questão da responsabilidade do empregador em relação aos acidentes ocorridos durante o teletrabalho. Contudo, apesar destes avanços, ainda existem desafios significativos, incluindo a regulação de normas mais claras sobre o assunto, ações a serem adotadas pelo empregador para mitigar riscos em outros ambientes que não o da empresa, e também, acerca da fiscalização desses postos de trabalho.

**Palavras-Chave:** Acidente. Teletrabalho. Teletrabalhador. Responsabilidade. Empregador.

### **Abstract**

This article aims to analyze issues related to the prevention of workplace accidents occurring under teleworking and the employer's responsibility under Brazilian regulations and restrictions. Research focuses on the relationship between labor laws and ergonomic issues, mental health and social isolation, as risk factors associated with teleworking. The results indicate that labor legislation in several countries, including Brazil, establishes that the employer is responsible for the health and safety of its workers, regardless of the location where the work is carried out. This raises the question of the employer's liability in relation to accidents occurring during teleworking. However, despite these advances, there are still significant challenges, including the regulation of clearer standards on the subject, actions to be adopted by the employer to mitigate risks in environments other than the company's, and also regarding the supervision of these work positions.

**Keywords:** Accident. Teleworking. Teleworker. Responsibility. Employer.

---

<sup>1</sup> Mestre em Direito e Instituições Políticas e Docente na Instituição FAMINAS/BH – Faculdade de Minas – Belo Horizonte/MG – jonas.sousa@professor.faminas.edu.br

<sup>2</sup> Acadêmico do curso de Direito – FAMINAS-BH /MG – leandro.carvalho34@yahoo.com.br

## **1 Introdução**

O teletrabalho é uma modalidade de trabalho que tem ganhado cada vez mais destaque, especialmente com os avanços tecnológicos e as mudanças nas formas de organização do trabalho. Com esta prática, há proposta de melhorias para empregados, empregadores, economia e meio ambiente. O assunto já vinha sendo discutido no Brasil desde a década de 90, mas só teve sua legalização em 2017, com a Reforma Trabalhista. Sendo ainda mais difundido em 2019 devido à pandemia causada pelo COVID-19, que acabou acelerando o processo de aceitação.

No entanto, a questão dos acidentes de trabalho envolvendo teletrabalhadores levanta importantes questões sobre a responsabilidade do empregador na proteção da saúde e segurança desses trabalhadores, principalmente porque é desempenhado fora das dependências da empresa, sendo na maioria das vezes em ambientes domésticos.

É certo que um ambiente saudável pode garantir um labor seguro ao empregado e evita acidentes de trabalho. Contudo, o ambiente saudável quando a questão é no teletrabalho gera diversas complicações, já que o empregado não está nas dependências do empregador, dificultando assim a fiscalização e proteção por parte do empregador, visto que deve-se preservar sua intimidade.

## **2 Abordagem histórica do teletrabalho**

O teletrabalho, embora seja um fenômeno característico do século XX, tem suas raízes profundamente entrelaçadas à Revolução Industrial que, representou um ponto de virada na história, proporcionando os fundamentos para a emergência do teletrabalho. Essa era transformadora foi marcada por mudanças significativas na relação entre os operários e o produto, pois foi a era de inauguração de muitas fábricas e centros urbanos, que fez com que muitos operários se deslocassem das zonas rurais em busca de oportunidade. No entanto, como muitos não se adaptaram e retornaram para suas localidades de origem, houve a necessidade de reorganização por parte das empresas, envolvendo novos métodos de produção e tecnologias para novas formas de trabalho. A incorporação destas novas tecnologias na época também impulsionou os trabalhadores a se adaptarem constantemente (BARBOSA, 2006).

Mas, somente na década de 70, segundo Jardim (2004, p. 37), é que o termo "teletrabalho" começou a ganhar destaque. Isso, ocorreu em decorrência da crise do petróleo,

que ocasionou o aumento dos preços dos combustíveis e dos meios de transporte, além do crescente aumento da poluição. Esses fatores, aliados à evolução tecnológica, levaram diversas empresas nos Estados Unidos e na Europa a explorarem o teletrabalho em pequena escala. A principal motivação era reduzir os custos associados aos deslocamentos dos funcionários entre suas residências e os locais de trabalho, e vice-versa.

Por este motivo, esse modelo laboral se mostrou atrativo e ganhou adesão, uma vez que os teletrabalhadores economizavam tempo e dinheiro em deslocamentos, evitando gastos com combustível, transporte público e refeições, além de gerar economia ao não utilizar as estruturas físicas das empresas (JARDIM, 2004).

No Brasil, o reconhecimento do teletrabalho ocorreu apenas na década de 90. Quando em 1997, realizou-se o Seminário Home Office/Telecommuting – perspectivas de negócios e de trabalho para o terceiro milênio. Dois anos depois, em 1999, foi fundada a Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividade – SOBRATT. Essa instituição desenvolveu uma cartilha orientativa para implementação do teletrabalho (SOBRATT, 2015), embora não tenha tido a pretensão de abordar todos os aspectos do tema. O objetivo da cartilha era apresentar o teletrabalho como uma estratégia de gestão e incentivar sua adoção, destacando as vantagens e benefícios associados a esse modelo.

### **3 Regulamentação do teletrabalho no Brasil**

Após a Revolução Industrial, diversos países, incluindo o Brasil, demonstraram preocupação em regulamentar o trabalho realizado em domicílio. No Brasil, o trabalho a distância foi instituído no ordenamento jurídico pela lei 12.551, de 15 de dezembro de 2011, que modificou o artigo 6º da CLT (Consolidação de Leis do Trabalho), equiparando o trabalho realizado no estabelecimento do empregador ao executado no domicílio do empregado e o realizado à distância, desde que preenchidos os requisitos da relação de emprego (BARBOSA, 2006).

Além disso, o parágrafo único do referido artigo, incluído também pela lei 12.551/2011, foi claro ao afirmar que os meios telemáticos e informatizados, como o e-mail corporativo, WhatsApp, Skype, Zoom e Microsoft Teams, permitem o comando, controle e supervisão do trabalho pelo empregador. Embora não haja uma menção explícita ao teletrabalho, entende-se que essa proteção abrange tanto os trabalhadores convencionais quanto os teletrabalhadores.

Juliana Wulfing explica que:

[...] da forma como está expresso no parágrafo único do artigo 6º., da CLT, fica a impressão de que todo o trabalho a distância poderia vir a ser controlado, comandado e supervisionado através dos meios telemáticos e informatizados, quando na verdade é só uma porção deste, o teletrabalho (WULFING, 2014).

Posteriormente este cenário foi alterado através da Reforma Trabalhista trazida pela lei 13.467/2017, que introduziu na CLT um capítulo dedicado à regulamentação do Teletrabalho, conforme definido em seu Art. 75-B (BRASIL, 2017), "aquele realizado 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". Note que o legislador incluiu na definição de Teletrabalho a expressão "preponderantemente", sendo possível concluir que o empregado que trabalha em home office de forma eventual não foi alcançado pelo conceito legal.

A regulamentação do Teletrabalho com a lei 13.467/2017 representou um importante avanço na tentativa de se adaptar a legislação trabalhista à nova realidade da Era da Informação, conferindo maior segurança jurídica às empresas e aos trabalhadores na adoção dessa modalidade. No entanto, mesmo após a entrada em vigor da referida lei, alguns aspectos que envolvem o home office estão longe de serem pacificados e certamente ainda vão gerar inúmeras discussões perante os tribunais trabalhistas, especialmente no que diz respeito a doenças e acidentes de trabalho (considerando que a lei determina apenas que a empresa deve instruir o empregado quanto às precauções devidas, incumbindo a este a responsabilidade de segui-las), aos custos dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura, cujo ônus não restou claramente tratado, e ao tratamento que será dado no caso de implantação do regime misto de trabalho que intercala dias de trabalho presencial e dias de home office (BRASIL, 2017).

Outra alteração importante na legislação foi introduzida pela Lei nº 11.419/2006 (BRASIL, 2006), que estabelece a regulamentação da informatização dos processos nos Tribunais. Como resultado dessa mudança, o Tribunal Superior do Trabalho foi pioneiro na implementação do teletrabalho dentro do judiciário (Tribunal Superior do Trabalho, 2020).

### **3 Estudo do Direito Comparado**

#### **3.1 Teletrabalho na França**

Na Europa, o teletrabalho foi regulamentado pelo Acordo-Europeu de 16 de julho de 2002. Esse acordo enfatizou a natureza voluntária do teletrabalho e estabeleceu diretrizes abrangentes, incluindo diversos direitos, como o da igualdade de direitos para os teletrabalhadores em relação aos trabalhadores presenciais, respeito à privacidade, fornecimento de equipamentos adequados, proteção da saúde ocupacional, organização do tempo de trabalho e direitos coletivos dos teletrabalhadores (GAURIAU, 2019).

Segunda Gauriau (2019, p. 130), o teletrabalho na França foi incorporado ao direito interno, principalmente através do Acordo Nacional Interprofissional (ANI) de 19/07/2005 e pela Lei nº. 2012-387 de 22/03/2012. Essas regulamentações introduziram disposições específicas no Código do Trabalho Francês, estabelecendo condições para o teletrabalho no setor privado. Posteriormente, em 22/09/2017, foram feitas alterações adicionais, levando à celebração de vários acordos coletivos relacionados ao teletrabalho.

A legislação francesa define o teletrabalho como uma forma flexível de organização do trabalho, permitindo que os funcionários trabalhem dentro ou fora das instalações do empregador, utilizando tecnologias de comunicação. O princípio fundamental é o voluntariado, tanto da parte do empregado como da parte do empregador. Isso porque o objetivo é favorecer o equilíbrio entre vida pessoal e profissional, promover qualidade de vida, aumentar a produtividade e reduzir custos empresariais. Embora, mesmo se tratando de uma forma voluntária de pactuação, há situações excepcionais em que o teletrabalho pode ser considerado necessário ou recomendado, como em casos de epidemia, força maior (artigo L1222-11 do Código do Trabalho), poluição (artigo L223-1 do Código do Meio Ambiente; artigo L1222-9 do Código do Trabalho) ou greve no transporte público, gripe H1N, ameaça de tanque terrorista ou degradação significativa das condições climáticas. Nestes casos, o direito de recusa do empregado ao teletrabalho pode ser limitado (CNI, 2020).

Para sua formalização, segundo o artigo L1222-9, I do Código do Trabalho Francês, o teletrabalho pode ser implementado por meio de acordo coletivo ou documento elaborado pelo empregador, por exemplo, contrato individual de trabalho, em conformidade com as disposições do Código. Este documento deve incluir detalhes sobre definição de teletrabalho,

organização do trabalho, horários, equipamentos, compensações, indenizações diversas, dias de presença, mobilidade, formação e treinamento pessoal, entre outros aspectos (GAURIAU, 2019).

Quanto aos direitos assegurados aos teletrabalhadores, podemos destacar o de tratamento igualitário, onde, devem ter os mesmos direitos individuais e coletivos dos trabalhadores presenciais, incluindo o controle de tempo de trabalho, intervalos para descanso, proteção da saúde e segurança no trabalho e direito de preferência para que volte a ocupar o mesmo cargo de antes ou outro correspondente a suas habilidades atuais.

Dentre as obrigações do empregador podemos destacar algumas como, a de informar aos teletrabalhadores sobre as políticas de uso de equipamentos e comunicação, obrigação de realizar anualmente a entrevista para avaliar, dentre outros assuntos, as condições laborais do empregado, dificuldades encontradas e avaliar medidas de prevenção de riscos profissionais, físicos e mentais.

As questões de saúde e segurança no trabalho, encontramos previsão na L'ANI de 2005, em seus artigos 8º e 9º, que estabelecem regras em relação à segurança no trabalho com ênfase na prevenção de riscos e no combate ao isolamento social, bem como orientações acerca da utilização de telas de visualização (CNI, 2020).

Relativo ao acidente de trabalho, na França (artigo L1222-9, III), presume-se que o acidente ocorrido durante o período de teletrabalho é um acidente de trabalho, na forma do artigo L411-1 do Código de Seguridade Social e será tratado como acidente ocorrido nas instalações da empresa. Além disso, a ANI também estipula que, para garantir a correta aplicação das normas de saúde e segurança no trabalho, o empregador, os representantes dos trabalhadores e as autoridades administrativas devem ter acesso ao local de teletrabalho. Contudo, se o teletrabalhador estiver trabalhando em casa, esse acesso está sujeito à aprovação prévia do mesmo (CNI, 2020), (GAURIAU, 2019).

### **3.2 Teletrabalho no Reino Unido**

De acordo com os levantamentos feitos pela Confederação Nacional das Indústrias (2020, p. 27), há uma cultura no Reino Unido, de prática e flexibilidade em relação às jornadas de trabalho mistas, permitindo o teletrabalho em determinados dias da semana. No entanto,

desde junho de 2014, uma nova legislação entrou em vigor, concedendo aos trabalhadores praticamente o direito de solicitar a flexibilização de suas jornadas, incluindo a opção de trabalhar parcial ou integralmente em casa. Esta lei ampliou um benefício anteriormente disponível apenas para pais com filhos menores de 16 anos: agora, qualquer funcionário que tenha trabalhado na mesma empresa por pelo menos 26 semanas pode requisitar a flexibilização de seu horário, geralmente envolvendo algum período de trabalho remoto.

Em relação à saúde e segurança dos trabalhadores, o Reino Unido possui uma das legislações mais abrangentes sobre o assunto. São estabelecidas diretrizes detalhadas para os empregadores em vários aspectos, como treinamento sobre o manuseio de materiais perigosos, adequação dos equipamentos fornecidos, primeiros socorros no local de trabalho remoto e especificidades dos equipamentos elétricos, entre outros (CNI, 2020).

Segundo Carby-Hall (2020, p. 31), além das preocupações relacionadas ao uso de equipamentos de vídeo (monitores e similares, referidos como VDU), os empregadores devem considerar: evitar que os teletrabalhadores manipulem materiais perigosos, garantir que todos os equipamentos fornecidos atendam aos requisitos do trabalho e, quando necessário, proporcionar treinamento adequado; fornecer equipamentos seguros e elétricos que estejam em conformidade com os regulamentos de segurança.

Os funcionários, incluindo os teletrabalhadores, têm o dever legal de relatar quaisquer riscos à sua própria saúde e segurança, bem como à de terceiros. Inclusive, a responsabilidade pelo sistema elétrico doméstico do teletrabalhador recai sobre ele próprio. E, em casos de perigo grave relacionado ao trabalho, os teletrabalhadores têm o direito de interromper suas atividades sem prejudicar seus direitos trabalhistas.

Os Regulamentos Britânicos (*The Health and Safety (Display Screen Equipment) Regulations*), que implementam a Diretiva 90/270), aplicam-se aos teletrabalhadores. Eles exigem que os empregadores avaliem e minimizem os riscos, garantam que as estações de trabalho atendam aos requisitos mínimos, planejem pausas ou mudanças de atividade, forneçam exames oftalmológicos mediante solicitação e ofereçam treinamento e informações sobre saúde e segurança.

Portanto, é evidente que o Reino Unido possui uma legislação altamente detalhada sobre saúde e segurança no trabalho, estabelecendo orientações claras para os empregadores em

diversos aspectos, garantindo um ambiente de trabalho seguro, mesmo para os teletrabalhadores.

### 3.3 Teletrabalho em Portugal

Em Portugal, as diretrizes para o teletrabalho são amplamente definidas por lei e, esta prática pode ser solicitada pelo próprio trabalhador. Os teletrabalhadores têm os mesmos direitos e responsabilidades que os trabalhadores que não estão sob esse regime, incluindo questões relacionadas à formação, promoção profissional e condições de trabalho (artigos 165º a 171º do Código do Trabalho). É importante mencionar o artigo 2º do Acordo-quadro Europeu sobre Teletrabalho de 2002, que define o teletrabalho como uma forma de realizar o trabalho utilizando tecnologia da informação, dentro do contexto de um contrato de trabalho, podendo ser realizado fora das instalações do empregador de forma regular, embora também possa ocorrer nas instalações do mesmo (MELO, 2018).

O Código do Trabalho estipula que o empregador é responsável por garantir boas condições de trabalho, tanto físicas quanto psicológicas. Quando o teletrabalho é realizado no domicílio do trabalhador, as visitas ao local de trabalho devem se limitar à supervisão das atividades laborais e dos instrumentos de trabalho, podendo ocorrer somente entre as 9h e as 19h, com a presença do trabalhador ou de uma pessoa designada por ele (ARTIGO 170º DO CÓDIGO DO TRABALHO).

Essa supervisão das atividades se concentra na verificação do andamento do trabalho, limitando-se ao que está diretamente relacionado às tarefas laborais.

Por último, é relevante mencionar o artigo 8º do Acordo Europeu sobre Teletrabalho de 2002, que estabelece a responsabilidade do empregador pela proteção da saúde e segurança do teletrabalhador, além do dever de informá-lo sobre a política de SST (Saúde e Segurança no Trabalho) da empresa. O artigo 8º também prevê a possibilidade de verificação no local do teletrabalho para garantir a correta aplicação das medidas de saúde e segurança, tanto pelo empregador quanto pelos representantes dos trabalhadores e pelas autoridades competentes.

8. Saúde e segurança - O empregador é responsável pela proteção da saúde e segurança no trabalho do teletrabalhador em conformidade com a Diretiva 89/391 e as 'diretivas-filhas' relevantes, a legislação nacional e as convenções coletivas.

O empregador deve informar o teletrabalhador sobre a política da empresa em matéria de saúde e segurança no trabalho, em particular os requisitos relativos

aos monitores visuais e teletrabalhador deve aplicar essas políticas de segurança corretamente.

Para verificar a correta aplicação das disposições de saúde e segurança aplicáveis, o empregador, os representantes dos trabalhadores e/ou as autoridades competentes, devem ter acesso ao local de teletrabalho, dentro dos limites da legislação nacional e dos instrumentos coletivos. Se o teletrabalhador trabalhar em casa, esse acesso está sujeito à notificação prévia e à sua concordância. O teletrabalhador tem direito a solicitar visitas de fiscalização. (ART. 8º DO ACORDO EUROPEU).

## **4 Análise principiológica**

### **4.1 Princípio da proteção ao trabalhador**

De acordo com CASSAR (2014), o Direito do Trabalho tem como principal objetivo a proteção do trabalhador, uma vez que esse não desfruta da mesma igualdade jurídica que seu empregador, devido à sua condição de hipossuficiência na relação trabalhista. Por esse motivo, a legislação trabalhista busca corrigir essa disparidade por meio do princípio da proteção ao trabalhador, o qual é fundamental no âmbito do Direito do Trabalho e visa garantir o mínimo de dignidade ao empregado. Sem essa proteção, o trabalhador estaria sujeito às vontades do empregador, que detém maior poder de barganha.

O princípio da proteção ao trabalhador, conforme SUSSEKIND (2002), se fundamenta em normas obrigatórias e de interesse público, representando a intervenção básica do Estado nas relações de trabalho. Seu propósito é restringir a liberdade de negociação entre empregadores e empregados.

Esse princípio origina uma série de outros princípios importantes, tais como: o princípio que favorece o trabalhador em casos de dúvida (*in dubio pro operário*), o princípio que estabelece a aplicação da norma mais benéfica ao trabalhador, o princípio que garante a manutenção de condições favoráveis já estabelecidas, o princípio que prioriza a realidade dos fatos sobre o que está escrito em contrato, o princípio que impede mudanças contratuais prejudiciais ao trabalhador, e os princípios que asseguram a integridade e a inviolabilidade do salário. Esses princípios, de maneira conjunta, visam proteger os direitos e interesses dos trabalhadores nas relações de trabalho. Em outras palavras, o objetivo desse princípio é reduzir a disparidade entre a capacidade do empregado e a do empregador.

Sob o mesmo ponto de vista, um exemplo da aplicação do princípio de proteção do trabalhador encontra-se na CLT, no artigo 468:

Art. 468 – “Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.” (ART. 468, CLT).

Assim, podemos observar que o texto legal tem o propósito de assegurar que o empregado não sofra prejuízos no caso de alterações nas cláusulas do seu contrato de trabalho, mesmo que concorde com elas.

#### **4.2 Princípio da condição mais benéfica**

Esse princípio deriva do princípio de proteção ao trabalhador e visa garantir que, em caso de conflito entre duas ou mais normas vigentes e aplicáveis à mesma situação jurídica, deve-se dar preferência àquela mais vantajosa ao trabalhador (DELGADO, 2019).

O requisito principal desse princípio é a existência de pluralidade de normas jurídicas vigentes e aplicáveis a um caso concreto. Por exemplo, se houver disposições da CLT sobre um determinado trabalho, mas o contrato firmado entre a empresa e o trabalhador contiver uma cláusula mais benéfica, a disposição do contrato deve ser aplicada em detrimento da legislação vigente.

Nesse mesmo sentido, destaca-se o art. 468 da CLT, que estabelece que os contratos individuais de trabalho só podem ser alterados por mútuo consentimento e desde que não resultem em prejuízos diretos ou indiretos para o empregado.

Outro entendimento nesse sentido é o da Súmula 51 do TST, que dispõe o seguinte:

SÚMULA Nº 51 - NORMA REGULAMENTAR. VANTAGENS E OPÇÃO PELO NOVO REGULAMENTO. ART. 468 DA CLT

I - As cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento.

II - Havendo a coexistência de dois regulamentos da empresa, a opção do empregado por um deles tem efeito jurídico de renúncia às regras do sistema do outro.

Conforme demonstrado (NASCIMENTO; NASCIMENTO, 2018, p. 158), o princípio da condição mais favorável tem a função de:

[...] resolver o problema da aplicação da norma jurídica trabalhista no tempo, quando a norma cronologicamente posterior modificar ou suprimir um direito previsto pela norma anterior revogada, caso em que, para resguardar os direitos do trabalhador diante das transformações prejudiciais que podem afetá-lo, deve enunciar-se a

preservação da condição de trabalho que mais beneficiá-lo, como forma de defesa do seu direito adquirido. (NASCIMENTO; NASCIMENTO, 2018, p. 158).

Por fim, a condição mais benéfica é aquela que não viola as regras do Direito, seus princípios e os bons costumes. Deve-se levar em consideração o bem-estar do trabalhador, incluindo sua saúde mental, física e social.

#### **4.3 Princípio da primazia da realidade**

O princípio da primazia da realidade é um dos fundamentos mais importantes do Direito do Trabalho e está intimamente ligado à busca pela verdade material nas relações laborais. Esse princípio estabelece que a realidade dos fatos deve prevalecer sobre as formalidade ou aparências estabelecidas por documentos ou acordos entre as partes.

Em outras palavras, pode-se dizer que é irrelevante o que está formalizado em contratos, registros ou outros documentos oficiais, se o que realmente ocorre na prática é completamente diferente. Por exemplo, se na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) do funcionário consta apenas um salário fixo, quando, na realidade, há pagamento de comissões “por fora”. A legislação trabalhista considera inválidos os atos realizados com o intuito de distorcer, obstruir ou fraudar os direitos trabalhistas (Constituição, art 9º), o que reforça a justificativa para a existência do princípio em questão (BEZERRA, 2022).

O princípio da primazia da realidade impõe que prevaleça a realidade dos fatos sobre os documentos que a descrevem, as formalidades estabelecidas e os atos jurídicos realizados (DELGADO, 2019).

Essas citações destacam a necessidade de priorizar a verdade material nas relações trabalhistas, garantindo que os direitos dos trabalhadores sejam efetivamente protegidos, mesmo que isso implique em desconsiderar formalidades ou acordos estabelecidos pelas partes.

Em suma, a análise principiológica do princípio da primazia da realidade evidencia sua relevância na busca pela justiça social e na proteção dos direitos dos trabalhadores, contribuindo para a construção de relações de trabalho mais equitativas e justas.

## 5 Responsabilidade do Empregador em Acidentes de Trabalho

O conceito de acidente de trabalho vai além da simples ocorrência de lesões físicas durante o exercício das atividades laborais. Inclui também doenças profissionais, acidentes típicos e acidentes de trajeto, abrangendo uma gama variada de situações que afetam a saúde e a capacidade produtiva do trabalhador.

A proteção ao meio ambiente de trabalho está disciplinada no artigo 7º, XXII e XXVIII da CF, bem como no artigo 157 da CLT, que visam evitar a ocorrência de acidentes na seara trabalhista. Ainda, temos o artigo 19 da lei nº. 8.213/91, que informa o seguinte:

Art. 19 Acidente de trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa 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. (BRASIL, 1991)

É fundamental reconhecer que o impacto de um acidente de trabalho vai além do dano físico imediato. Envolve também a perda ou redução da capacidade para o trabalho, o que pode ter consequências significativas para a vida pessoal e profissional do empregado. Essa perspectiva é respaldada pelo artigo 950 do Código Civil de 2002, que estabelece a indenização correspondente à importância do trabalho para o qual o trabalhador se inabilitou.

A responsabilidade civil, intrinsecamente ligada à necessidade de responsabilização por atos danosos, pode assumir formas subjetivas ou objetivas. Enquanto a responsabilidade subjetiva requer a comprovação de culpa, a objetiva dispensa esse requisito, concentrando-se nos riscos da atividade desenvolvida. Com o reconhecimento da responsabilidade objetiva nos casos de acidentes de trabalho, o empregador passa a ser responsável pelos danos independentemente de culpa, desde que decorrentes da atividade laboral. A teoria do risco profissional, incorporada à CLT e respaldada pelo Código Civil, atribui ao empregador a responsabilidade pelos riscos da atividade econômica (MIGALHAS, 2021).

No entanto, é fundamental compreender os limites dessa responsabilidade. Nem todo o acidente de trabalho resulta em responsabilidade civil, sendo necessário comprovar a existência de ato ilícito, dano e nexos de causalidade (MIGALHAS, 2021).

## **5.1 Estudo da teoria da reparação do dano no processo do trabalho**

Na seara do Direito do Trabalho, que tem como objetivo principal regular as relações entre empregados e empregadores, buscando equilibrar uma relação frequentemente desigual em favor dos trabalhadores, observamos que ele não aborda os direitos individuais com a mesma profundidade que o Direito Civil. Este último trata dos direitos e deveres privados das pessoas em relação aos seus bens e à sua pessoa, abordando questões como capacidade civil, direitos de personalidade, domicílio, filiação, sucessão, entre outros (MIGALHAS, 2021).

A responsabilidade civil é um elemento essencial em ambas as áreas do Direito. Ela diz respeito à obrigação de reparar danos causados a terceiros e pode ser classificada como subjetiva ou objetiva. A responsabilidade civil subjetiva envolve a culpa, que pode ser negligência ou imprudência por parte do agente causador do dano. No entanto, diante dos riscos crescentes na sociedade industrial, essa forma de responsabilidade se mostrou inadequada, especialmente nos casos de acidentes de trabalho (GAGLIANO; PAMPLONA FILHO, 2011).

No Direito do Trabalho, a aplicação da responsabilidade civil se baseia na teoria do risco profissional, conforme previsto no artigo 2º da CLT, que determina que o empregador assume os riscos da atividade econômica. Dessa forma, quando o empregado sofre um dano decorrente da atividade laboral, surge o direito de reparação para o empregador, visando proteger a parte mais vulnerável da relação de emprego (CLT, art. 2º).

## **5.2 Responsabilidade objetiva e subjetiva do empregador**

No contexto da responsabilidade civil do empregador, podemos distinguir duas abordagens: a responsabilidade subjetiva e a objetiva. A primeira ocorre quando um ato ilícito é cometido com dolo ou culpa, e o empregador só é obrigado a indenizar se essa culpa for evidente em sua conduta (Código Civil, arts. 186 e 187).

Por sua vez, a responsabilidade objetiva se estabelece quando o empregador é responsável por indenizar independentemente da prova de dolo ou culpa, bastando a comprovação do nexo causal entre a atividade desenvolvida e o dano causado à vítima (Código Civil, art. 927, parágrafo único).

No domínio das relações civis, a responsabilidade objetiva é uma exceção, enquanto nas relações de consumo, é a regra, como previsto no Código de Defesa do Consumidor (CDC). Este estabelece que o fornecedor de serviços é responsável pela reparação dos danos causados aos consumidores, independentemente de culpa, em casos de defeitos na prestação dos serviços (CDC, art. 14, § 4º).

Maria Helena Diniz explana que a responsabilidade objetiva tem suas raízes no princípio romano de equidade, onde aquele que se beneficia de uma situação deve assumir os riscos associados a ela (DINIZ, 312).

A fundamentação da responsabilidade objetiva reside na possibilidade de que certas atividades coloquem em risco bens juridicamente protegidos, como a vida, a saúde e a segurança de terceiros. Isso se aplica, por exemplo, a atividades como a produção de energia elétrica, exploração de minas e transporte terrestre, marítimo e aéreo, entre outras (DINIZ, 313).

No que tange à responsabilidade socioambiental do empregador nas relações de trabalho, a Constituição Federal garante aos trabalhadores o direito à redução dos riscos laborais por meio de normas de saúde, higiene e segurança, assim como o seguro contra acidentes de trabalho, que é de responsabilidade do empregador (Constituição Federal, art. 7º, XXII e XXVIII).

### 5.3 Análise da jurisprudência relacionada

Análises de jurisprudências do TRT da 3ª Região e do Tribunal Superior do Trabalho são claras quanto a responsabilidade do empregador em decorrência de danos e acidentes com seus empregados, incluindo aqui os teletrabalhadores. Vejamos:

**EMENTA: ACIDENTE DO TRABALHO. DANOS MORAIS E MATERIAIS.** Ao celebrar um contrato de trabalho, o empregador obriga-se a dar a seu empregado condições plenas de exercer bem as suas atividades, especialmente no que toca à segurança na prestação de suas atividades laborais, sob pena de se responsabilizar pelas lesões e prejuízos causados, ex vi do disposto nos artigos 186 e 927 do Código Civil.

(RO 0010998-91.2016.5.03.0055, Relator Desembargador Jose Eduardo Resende Chaves Jr., Órgão Julgador: Primeira Turma, DEJT: 27/09/2018)

A jurisprudência citada trata de um caso envolvendo acidente do trabalho e a responsabilidade do empregador quanto à segurança do ambiente laboral. O entendimento destaca que ao firmar um contrato de trabalho, o empregador assume o compromisso de proporcionar ao empregado condições adequadas para desempenhar suas atividades laborais com segurança.

Em outras palavras, a decisão ressalta que o empregador tem o dever legal de garantir um ambiente de trabalho seguro e livre de riscos para seus funcionários, adotando medidas preventivas e eficazes capazes de evitar ou mitigar acidentes de trabalho.

Portanto, caso um empregado sofra um acidente durante o exercício de suas atividades laborais devido a condições inseguras no ambiente de trabalho, o empregador poderá ser responsabilizado pelos danos morais e materiais decorrentes desse acidente, conforme estabelecido nos artigos 186 e 927 do Código Civil.

**EMENTA: ACIDENTE DO TRABALHO. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR. CULPA EXCLUSIVA DA VÍTIMA. EXCLUDENTE DE RESPONSABILIDADE.** A responsabilidade do empregador por danos decorrentes de acidente do trabalho vem tratada no art. 7º, XXVIII, da Carta Magna, exigindo, em regra, a caracterização de dolo ou culpa. Também o Código Civil, nos seus artigos 186 e 187, consagra a subjetividade como regra geral, no tocante à reparação por danos, lastreando-se na hipótese da ocorrência de culpa. Assim, a teoria do risco da atividade econômica, que implica em responsabilidade objetiva, restringe-se a situações excepcionais, estabelecidas no parágrafo único do art. 927 do CCB. Não se afasta, de plano, a aplicação da hipótese excepcional à situação envolvendo acidente do trabalho, sendo necessário entender, especificamente, como seria essa atividade econômica a atrair, instantaneamente, a teoria do risco de seu desenvolvimento. Ocorre que, ainda que se divise responsabilidade objetiva em razão de acidente do trabalho, uma vez constatada a culpa exclusiva da vítima, impossível o reconhecimento da responsabilidade civil do empregador. Isso porque a configuração de uma das hipóteses de excludente da responsabilidade civil tem o condão de afastar o nexo de causalidade. Recurso de revista não conhecido. (RR 1263-04-2011.5.05.0039. Relator Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira. Órgão julgador: 3ª Turma. Publicação DEJT 08/05/2015)

A jurisprudência em questão aborda o tema da responsabilidade civil do empregador em casos de acidente do trabalho, especialmente no que diz respeito à indenização por dano moral. A decisão ressalta que, geralmente, a responsabilidade do empregador por danos decorrentes de acidentes de trabalho é regida pela necessidade de comprovação de dolo ou culpa, conforme estabelecido no artigo 7º, XXVIII, da Constituição Federal.

Além disso, o Código Civil, em seus artigos 186 e 187, estabelece que a reparação por danos tem como base a ocorrência de culpa, seguindo a teoria subjetiva. A exceção a essa regra ocorre nos casos em que se aplica a teoria do risco da atividade econômica, prevista no parágrafo único do artigo 927 do Código Civil, que estabelece a responsabilidade objetiva em situações específicas.

No entanto, mesmo que se considere a possibilidade de aplicação da responsabilidade objetiva nos casos de acidente do trabalho, a jurisprudência ressalta que, se for constatada a culpa exclusiva da vítima, a responsabilidade civil do empregador não pode ser reconhecida. Isso porque a presença de uma das hipóteses de exclusão da responsabilidade civil tem o efeito de afastar o nexo de causalidade entre a conduta do empregador e o dano causado.

Portanto, a decisão destaca a importância de analisar detalhadamente as circunstâncias de cada caso para determinar se o empregador deve ser responsabilizado pelo acidente do trabalho, considerando tanto a existência de culpa ou dolo quanto a possível existência de causas excludentes de responsabilidade, como a culpa exclusiva da vítima.

## **6 Considerações Finais**

O presente artigo abordou a responsabilidade do empregador diante de acidentes de trabalho ocorridos com empregados em regime de teletrabalho e revelou-se de suma importância em um contexto cada vez mais digitalizado e flexível nas relações laborais. Foram exploradas nuances legais, sociais e éticas que permeiam essa temática, buscando contribuir para uma compreensão mais ampla e aprofundada dos desafios enfrentados tanto pelos empregadores quanto pelos trabalhadores remotos.

Uma das principais conclusões que podemos extrair é que, embora o teletrabalho ofereça inegáveis benefícios em termos de flexibilidade e conciliação entre vida pessoal e profissional, ele também introduz novas questões relacionadas à segurança e saúde ocupacional. Nesse

sentido, a legislação trabalhista precisa acompanhar as transformações do mercado de trabalho, principalmente no quesito da fiscalização por parte do empregador, pois a Reforma Trabalhista de 2017, em seu art. 75-E, apenas cita o dever de o empregador instruir seus empregados quanto ao perigo e regras a serem seguidas.

Ficou evidente que a responsabilidade do empregador não se limita ao ambiente físico da empresa, estendendo-se ao domicílio do empregado no caso do teletrabalho. Portanto, cabe ao empregador adotar medidas preventivas, fornecer os recursos necessários e promover a conscientização sobre questões de saúde e segurança, mesmo à distância. Isso não apenas contribui para a redução de acidentes de trabalho, mas também para o bem-estar e a produtividade dos colaboradores.

Além disso, é de extrema importância o diálogo e a comunicação transparente entre empregadores e empregados no estabelecimento de diretrizes claras e responsabilidades mútuas. A construção de uma cultura organizacional que valorize a segurança e o cuidado com o trabalhador é fundamental para a construção de ambiente de trabalho saudáveis e sustentáveis, independentemente do modelo adotado.

Por fim, este artigo não esgota todas as questões relacionadas à responsabilidade do empregador no teletrabalho, mas serve como um ponto de partida para reflexões mais aprofundadas e para o desenvolvimento de políticas e práticas que promovam a segurança e o bem-estar de todos os envolvidos no mundo do trabalho remoto.

Em síntese, a responsabilidade do empregador frente a acidentes de trabalho no regime de teletrabalho é um tema complexo e em constante evolução, que demanda atenção e engajamento por parte de todos os atores envolvidos. A busca por soluções eficazes e equitativas deve ser uma prioridade, visando garantir um ambiente de trabalho seguro e justo em todas as suas modalidades.

## 7 Referências Bibliográficas

ALVES DE MELO, Marcela. **Teletrabalho: Um Estudo Comparado entre Portugal e Brasil sobre a Transformação das Relações de Trabalho**. 2018.

BARBOSA, Robinson Luís Duarte. **O teletrabalho dentro de uma visão mais ampla da subordinação jurídica**. Revista Direito e Liberdade. Natal, v. 3, n. 2, p. 607-628, set. 2006.

BRASIL. Lei Nº 11.419, de 19 de dezembro de 2006. Luiz Inácio Lula da Silva, 2006. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2004-2006/2006/lei/111419.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/111419.htm)> Acesso em: 04 de jun de 2024.

BRASIL. Lei Nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011. Dilma Rousseff, 2011. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2011/lei/112551.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/112551.htm)> Acesso em: 04 de jun de 2024.

BRASIL. Lei Nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Michel Temer, 2017. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm)> Acesso em: 04 de jun de 2024.

CASSAR, Vólia Bonfim. (2018). **Direito do Trabalho: de acordo com a reforma trabalhista Lei 13.467**. 15. ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA. **Teletrabalho no Brasil e mundo: legislações comparadas: estudo de relações do trabalho** / Confederação Nacional da Indústria. – Brasília – CNI, 2020. 58 p. – il.

Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: < [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)>. Acesso em: 06 de jun 2024.

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

GAURIAU, Rosane. **Breve Estudo Comparado sobre o Teletrabalho na França e no Brasil**. 2019.

JARDIM, Carla Carrara da Silva. **O teletrabalho e suas atuais modalidades**. São Paulo: LTr, 2004.

LEAL, Ronan; BARROS, Nicole (2021). **A responsabilidade do empregador nos acidentes de trabalho**. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/depeso/344476/a-responsabilidade-do-empregador-nos-acidentes-de-trabalho>> Acesso em: 05 de jun de 2024.

Migalhas. **A responsabilidade do empregador nos acidentes de trabalho**. Migalhas, Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/depeso/344476/a-responsabilidade-do-empregador-nos-acidentes-de-trabalho>>. Acesso em: 06 de jun 2024.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. (2018). *Iniciação ao Direito do Trabalho*. 41. ed. São Paulo: LTr.

SOBRATT. **Cartilha sobre teletrabalho, home office, trabalho à distância**. (2015) Disponível em: <<http://www.sobratt.org.br/index.php/08072016-sobratt-lanca-cartilha-de-orientacao-para-implantacao-do-teletrabalho-e-home-office/>>. Acesso em 03 de jun de 2024.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. RR: XXXXX20195090656, Relator: Maria Helena Mallmann, Data de Julgamento: 04/08/2021, 2ª Turma, Data de Publicação: 06/08/2021).

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). Súmula 51: Transferência. Acordo Coletivo ou Convenção Coletiva de Trabalho. Ultratividade. Publicada em 26 de setembro de 2018.

WINTER, Vera Regina Loureiro. **Teletrabalho: uma forma alternativa de emprego**. São Paulo: LTr, 2005.

WULFING, Juliana. **Teletrabalho: proposta de regra jurídica fundamentada no princípio de proteção do empregado no Brasil**. 2014. 281 f. Tese – Programa de Pós-Graduação em Direito, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2014.