

A RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR POR ACIDENTE DE TRABALHO NO LOCAL REMOTO DE TRABALHO

Fernanda de Paula Teixeira¹

Carlos Henrique Passos Mairink²

Jailton de Souza³

Lilian Menezes de Almeida⁹

Recebido em: 30.05.2024

Aprovado em: 10.07.2024

Resumo: O presente artigo tem como objetivo analisar a responsabilidade do empregador por acidente de trabalho no local remoto de trabalho, tendo em vista que a prestação de serviços pode ocorrer de maneira preponderante ou não fora das dependências do empregador. Cabe destacar que o teletrabalho não se considera trabalho externo, que normalmente implica atividades fora do ambiente doméstico ou empresarial, como vendedores externos ou entregadores. O teletrabalho ou trabalho remoto é a prestação de serviços fora das dependências do empregador, usando tecnologias de informação e comunicação. Fato é que o empregador que adere boas práticas, terá conseqüentemente redução de custos com acidentes de trabalho e doenças ocupacionais, pois uma vez que a empresa não se preocupa com a qualidade de vida de seus funcionários, pode resultar em custos significativos para os empregadores, incluindo despesas médicas, compensação aos trabalhadores, perda de produtividade e danos à reputação da empresa. Com isso, entender e mitigar os riscos pode ajudar a reduzir custos indesejados. A pesquisa justifica-se pela necessidade de se

¹ Discente da Faculdade Minas Gerais. fernanda24@gmail.com

² Revisor. Doutor pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Mestre pela Faculdade de Direito Milton Campos. Especialista pelo Centro Universitário Newton Paiva. Advogado e Professor da Faculdade Minas Gerais –Famig. passosmairink@gmail.com.

³ Revisor. Mestre em administração, Especialista em Criminologia pela PUC, Especialista em andamento de Psicopedagogia e Psicologia Escolar, Graduado em Psicologia pela Faculdade Metropolitana de BH. Coordenador do NAAP (Núcleo de Atendimento e Atenção Psicopedagógica) na Centro Universitário Estácio de Sá em BH, nos campus: Floresta, Prado e Venda Nova; Coordenador do o NUAP (Núcleo de Atenção Psicopedagógica) da FAMIG.

⁹Revisor. Graduada em Psicologia pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (2006). Servidora Pública do município de Contagem Especialista em Saúde da Família e em Micropolíticas do Trabalho e da Gestão em Saúde.

compreender as responsabilidades do empregador em locais remotos de trabalho, permitindo uma melhor gestão de riscos. Isso envolve identificar, avaliar e controlar os riscos associados ao trabalho remoto para garantir um ambiente de trabalho seguro.

Palavras-chave: Teletrabalho. Empregador. Responsabilidade. Acidente de trabalho.

The Employer's Liability for Work Accidents at the Remote Workplace

Abstract: This article aims to analyze the employer's liability for work accidents in the remote work location, considering that the provision of services may or may not occur outside the employer's premises. It is worth noting that teleworking is not considered external work, which normally involves activities outside the home or business environment, such as external salespeople or delivery people. Teleworking or remote work is the provision of services outside the employer's premises, using information and communication technologies. The fact is that the employer who adheres to good practices will consequently have a reduction in costs related to accidents at work and occupational diseases, as since the company is not concerned with the quality of life of its employees, it can result in significant costs for employers, including medical expenses, workers' compensation, lost productivity and damage to the company's reputation. Therefore, understanding and mitigating risks can help reduce unwanted costs. The research is justified by the need to understand the employer's responsibilities in remote work locations, allowing for better risk management. This involves identifying, assessing and controlling the risks associated with remote work to ensure a safe work environment.

Keywords: Teleworking. Employer. Responsibility. Work accident.

1. INTRODUÇÃO

O presente trabalho buscará identificar e entender a figura do teletrabalho sob a ótica da legislação trabalhista brasileira. Pretende-se verificar se há algum respaldo legal para que o teletrabalhador, vítima de acidente de trabalho, possa buscar a devida indenização, imputando ao empregador responsabilidade civil de natureza objetiva. Nesse sentido, será analisado o surgimento da modalidade do teletrabalho, relativamente nova no ordenamento

Intrépido: Iniciação Científica, Belo Horizonte, v. 3, n. 1, jan./ jul. 2024

jurídico brasileiro, visto que a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), datada do ano de 1943, não previa esta modalidade, a qual depende hoje do auxílio de meios telemáticos e informatizados para o exercício.

A introdução da modalidade de teletrabalho na legislação trabalhista brasileira ocorreu com a Reforma Trabalhista - Lei nº 13.467/2017, que alterou diversos artigos da CLT, incluindo a inserção do teletrabalho como uma modalidade de trabalho. O teletrabalho é definido no art. 75-B da CLT como a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.

O presente trabalho tem como tema, a responsabilidade do empregador por acidente de trabalho ou doenças ocupacionais no local remoto de trabalho. O objetivo do trabalho é identificar se o empregador pode ter responsabilidade por acidentes de trabalho ou doenças ocupacionais ocorridas no local remoto de trabalho, a depender das circunstâncias específicas.

A legislação trabalhista estabelece que os empregadores têm a obrigação de garantir um ambiente de trabalho seguro aos seus empregados, independentemente do local onde o trabalho é realizado. Isso pode incluir locais remotos, como a casa de um funcionário. Assim, o problema de pesquisa detêm da seguinte pergunta: O empregador possui alguma responsabilidade por acidente de trabalho ou doenças ocupacionais no local remoto de trabalho “home office”?

A pesquisa, justifica-se pela importância de conscientizar os empregadores a realizar avaliações de riscos para identificar e combater quaisquer perigos presentes no local de trabalho, incluindo locais remotos. Isso inclui o fornecimento de equipamentos de proteção, treinamento em segurança e instruções claras sobre procedimentos de segurança do trabalho.

Nesse sentido, será visto que é dever dos empregadores garantir que os funcionários remotos recebam orientações adequadas sobre segurança e saúde, bem como oferecer supervisão

adequada para monitorar o ambiente de trabalho. Portanto, embora o trabalho remoto apresente desafios em termos de garantir a segurança e a saúde dos funcionários, os empregadores têm responsabilidades semelhantes às dos locais de trabalho tradicionais.

Utilizou-se como referenciais teóricos as obras de notáveis autores como Alice Monteiro Barros, Carlos Henrique Bezerra Leite, Maurício Godinho Delgado, entre outros. A metodologia utilizada para o desenvolvimento do trabalho foi o hipotético dedutivo, tendo como principal técnica de pesquisa a análise da legislação trabalhista, Constitucional e processual Civil brasileira.

Esta abordagem envolveu, ainda, a revisão e análise de doutrinas e artigos jurídicos relacionados ao tema em questão, publicados em revistas jurídicas impressas ou eletrônicas. A pesquisa nessas fontes permitiu uma compreensão aprofundada dos conceitos e teorias relevantes para o estudo, para que, só então, ao final, pudesse ser respondida a problemática ora suscitada.

2. DO TELETRABALHO

Teletrabalho ou trabalho remoto, é uma modalidade de trabalho em que o empregado realiza suas atividades fora do ambiente tradicional da empresa, utilizando-se para tanto de tecnologias de comunicação para se conectar com a equipe e executar suas tarefas remotamente. Isso significa que o funcionário pode trabalhar de casa ou de qualquer outro local com acesso à internet e recursos necessários para realizar suas atividades profissionais. O teletrabalho vem sendo cada vez mais comum devido aos avanços tecnológicos e à busca por maior flexibilidade e qualidade de vida por parte dos trabalhadores.

Vale mencionar que a CLT apenas regulava o tradicional trabalho em domicílio, sendo comum a certos segmentos profissionais, tais como costureiras, os trabalhadores no setor de calçados, as doceiras, ou seja, apenas regulamentava os trabalhadores que exercem seu labor em ambiente doméstico sem o uso equipamentos de informática e telecomunicações. (DELGADO, 2019). Assim, a modalidade de teletrabalho “surgiu com o advento das inovações tecnológicas

subvertendo a relação de trabalho clássica, pois favorece a emergência de novos tipos de atividade descentralizada.” (BARROS, 2016, p. 201).

Hoje, a CLT reconhece o teletrabalho como uma forma de prestação de serviços externos. O teletrabalho é tratado nos termos do artigo 75-A da CLT, que foi inserido pela Reforma Trabalhista de 2017. Ademais, o artigo 75-B do mesmo diploma legal, traz as nuances dessa modalidade de trabalho, definindo, no caso, teletrabalho como a prestação de serviços realizada fora das dependências do empregador, utilizando tecnologias de informação:

Art. 75-B. Considera-se teletrabalho ou trabalho remoto a prestação de serviços fora das dependências do empregador, de maneira preponderante ou não, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que, por sua natureza, não configure trabalho externo.

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

§ 2º O empregado submetido ao regime de teletrabalho ou trabalho remoto poderá prestar serviços por jornada ou por produção ou tarefa. [...]. (BRASIL, 1943).

Nos termos do aludido artigo 75-B da CLT, o teletrabalho é considerado uma modalidade de trabalho externo, em que o empregado realiza suas atividades predominantemente fora do local físico da empresa, utilizando recursos tecnológicos para se conectar e executar suas tarefas.

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

Essa modalidade de trabalho proporciona maior flexibilidade aos trabalhadores e empregadores, pois permite que as atividades sejam realizadas de forma remota, sem a necessidade de deslocamento até o local de trabalho tradicional. Em outras palavras, as

adoções trazidas por esse dispositivo, busca regulamentar e proporcionar maior equilíbrio e flexibilidade do teletrabalho com o objetivo de proteger os direitos dos trabalhadores, adaptando a legislação trabalhista às novas formas de trabalho advindas do avanço tecnológico.

Como destacado, a CLT, não trazia inicialmente em seu bojo a regulamentação do teletrabalho, na prática, essa modalidade de trabalho já existia, contudo, somente em 2011 a Lei nº 12.551/2011, trouxe nova redação ao art. 6º da CLT que passou a prever a não distinção entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador daquele executado fora das dependências da empresa, equiparando assim a subordinação jurídica presencial da subordinação jurídica virtual.

Para tanto, o parágrafo único do art. 6º da CLT dispõe sobre os que os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão, senão veja-se:

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 (BRASIL, 1943).

Nos termos do supracitado art.6º da CLT, o local da prestação de serviço é irrelevante, sendo que os trabalhos exercidos no estabelecimento empresarial, no domicílio do trabalhador ou exercidos à distância serão equiparados para fins de vínculo empregatício, uma vez presentes as características da relação de emprego, dispostas no art. 3º da CLT, quais sejam: pessoalidade, significa que o trabalho será prestado por pessoa física; não eventualidade, ou seja, deve-se trabalhar todos os dias com horário fixo; subordinação, que significa que há uma subordinação jurídica entre o empregado e o empregador; e onerosidade que é no sentido de receber salário fixo.

Trata-se de dispositivos que materializa a preocupação do legislador constituinte com a saúde do trabalhador: o art. 6º estabeleceu que a saúde é direito fundamental social (MARTINS; FABRIZ, 2021).

Nessa linha, cabe trazer algumas considerações sobre o regime híbrido de trabalho, que nada mais é do que uma modalidade em que os funcionários têm a oportunidade de alternar entre o trabalho presencial na empresa e o trabalho remoto, que ocorre geralmente em casa. Nesse modelo, os colaboradores têm a flexibilidade de escolher onde desejam realizar suas atividades, permitindo que combinem os benefícios do ambiente da empresa/escritório com a comodidade e a autonomia do trabalho remoto.

No regime híbrido, os funcionários podem ter dias fixos de trabalho presencial no escritório e dias em que trabalham remotamente, ou podem ter a liberdade de decidir diariamente como desejam estruturar sua semana de trabalho, dependendo das necessidades individuais e das políticas da empresa.

A modalidade de trabalho híbrido tem ganhado popularidade, especialmente após a pandemia de Covid-19, pois permite uma adaptação mais flexível ao equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, além de oferecer uma solução para as empresas lidarem com questões como espaços de trabalho reduzidos entre outras. Por fim, salienta-se que não existe uma regulamentação sobre a responsabilidade do empregador em acidentes de trabalho ou doenças ocupacionais na residência do empregado ou no local remoto de trabalho, o que torna o tema palco para grandes discussões e entendimentos doutrinários e jurisprudenciais.

3. ACIDENTE DE TRABALHO

O conceito de acidente de trabalho é fundamental para a compreensão dos direitos e deveres tanto dos empregados quanto dos empregadores no âmbito da segurança e saúde ocupacional. Para tanto, é necessário recorrer à Lei nº 8.213/91, também conhecida como Lei de Planos e Benefícios da Previdência Social, que define e regulamenta este conceito no Brasil. Assim, cabe destacar que trabalho não é a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que dispõe sobre acidentes de trabalho, mas sim a Lei nº 8.213/91, em seus artigos 19 a 21.

A Lei de Planos e Benefícios da Previdência Social, traz o conceito de acidente de trabalho em seu artigo 19 da seguinte forma:

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 (BRASIL, 1991).

Ao observar o dispositivo legal acima, percebe-se que tratam-se de “Infortúnios laborais há que, sem provocarem alarde ou impacto, redundam em danos graves e até fatais meses ou anos depois de sua ocorrência. O que se exige é o nexo de causalidade e a lesividade.” (MONTEIRO; BERTAGNI, 2019, p.45)

Cabe salientar que “o nexo causal, deve constituir a relação de causa e efeito ocorrido entre o evento e o resultado. Sendo que, o nexo causal é abrangente pois, inclui a concausalidade e os casos de agravamento.” (MONTEIRO; BERTAGNI, 2019, p.45).

Assim, entender a responsabilidade por parte do empregador por eventuais acidentes de trabalho ou doenças ocupacionais em locais remotos de trabalho, é crucial para a boa relação entre empregado e empregador, tendo em vista que essa nova forma de labor transcende os limites territoriais podendo ser transregional, transnacional e transcontinental. Sem mencionar o fato de que, é possível até mesmo que o teletrabalhador exerça suas funções enquanto se desloca. Esse tipo de trabalho é executado por pessoas com média ou alta qualificação, que dependem e utilizam dos meios de informática ou da telecomunicação no exercício das atividades (BARROS, 2016).

Para uma melhor compreensão, é necessário destacar que nos termos da Lei nº 8.213/91, acidente de trabalho é um gênero do qual surgem quatro espécies, quais sejam: Acidente típico; Doença profissional; Doença do trabalho; Acidente no trajeto.

De acordo com o artigo 19 da supracitada lei, o acidente típico é aquele que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa, 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).

Cabe observar que a Lei nº 8.213/91, em seu art. 21, trata das hipóteses de acidente de trabalho que geram o mesmo efeito do acidente típico, mesmo que não ocorreram da mesma forma, senão veja-se:

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

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

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

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

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

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

d) ato de pessoa privada do uso da razão;

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

III - a doença proveniente de contaminação acidental do empregado no exercício de sua atividade (BRASIL, 1991).

Lado outro, as doenças ocupacionais, consideradas acidentes de trabalho em sentido amplo ou por extensão, incidem em duas hipóteses: doença profissional e doença do trabalho. A primeira hipótese; doença profissional, descrita no artigo 20, inciso I, é aquela produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade, constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social (BRASIL, 1991).

Desse modo, pode-se dizer que as doenças ocupacionais, resultam de risco específico direto que se caracteriza pelo ramo de atividade. É o caso de trabalhadores que trabalham na mineração e estão sujeitos à exposição cotidiana do pó de sílica, e, por isso, possuem grandes chances de contrair a silicose, considerada uma doença profissional. Tem-se, também, outros exemplos como o caso de saturnismo, uma doença causada pelo chumbo, e o hidragismo, doença causada pela exposição ao mercúrio (MONTEIRO; BERTAGNI, 2019).

Também abordada no artigo 20, inciso II, a segunda hipótese; doença do trabalho é aquela adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente, mas que não esteja incluída entre as doenças profissionais (BRASIL, 1991).

Conforme Monteiro e Bertagni (2019), as doenças do trabalho ou mesopatias, exigem a comprovação do nexo de causalidade com o trabalho, que, em regra, é estabelecida por meio de vistoria no ambiente de trabalho. Isso ressalta a necessidade de uma análise detalhada das condições de trabalho para identificar os fatores que contribuem para o surgimento dessas doenças.

Por fim, nos termos do artigo 21, inciso IV, alínea "d", o acidente de trajeto é aquele que ocorre no percurso entre a residência do trabalhador e o local de trabalho, ou vice-versa, qualquer que seja o meio de locomoção, inclusive veículo de propriedade do segurado (BRASIL, 1991).

A alínea "d" do artigo 21, inciso IV, é de suma importância porque, antes da reforma trabalhista de 2017, por meio da Lei nº 13.467/17, o tempo gasto pelo empregado no trajeto entre sua residência e o local de trabalho, em transporte fornecido pelo empregador, era considerado hora in itinere, ou seja, era contabilizado como tempo de trabalho para todos os efeitos legais. No entanto, com a reforma, esse conceito foi suprimido, e o tempo de deslocamento deixou de ser contabilizado como parte da jornada de trabalho. Agora, esse dispositivo legal estabelece que os acidentes ocorridos durante o trajeto entre a residência do trabalhador e o local de trabalho, ou vice-versa, são considerados acidentes de trabalho. Esta inclusão visa proteger o trabalhador em deslocamento, reconhecendo que o percurso para o trabalho também é um momento vulnerável para o trabalhador, sujeitando-o a riscos.

Além disso, o artigo 21, também menciona outras situações equiparadas ao acidente de trabalho, ainda que fora do local e horário de trabalho, veja-se:

Art. 21 – [...]

[...]

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

- a) na execução de ordem ou na realização de serviço sob a autoridade da empresa;
- b) na prestação espontânea de qualquer serviço à empresa para lhe evitar prejuízo ou proporcionar proveito;
- c) em viagem a serviço da empresa, inclusive para estudo quando financiada por esta dentro de seus planos para melhor capacitação da mão-de-obra, independentemente do meio de locomoção utilizado, inclusive veículo de propriedade do segurado;
- d) no percurso da residência para o local de trabalho ou deste para aquela, qualquer que seja o meio de locomoção, inclusive veículo de propriedade do segurado.

§ 1º Nos períodos destinados a refeição ou descanso, ou por ocasião da satisfação de outras necessidades fisiológicas, no local do trabalho ou durante este, o empregado é considerado no exercício do trabalho.

§ 2º Não é considerada agravação ou complicação de acidente do trabalho a lesão que, resultante de acidente de outra origem, se associe ou se superponha às consequências do anterior (BRASIL, 1991).

Ainda, no tocante à alínea "d" do artigo 21, inciso IV, da Lei nº 8.213/91, tem-se que, apesar de a reforma trabalhista ter alterado a consideração do tempo de deslocamento, a proteção em caso de acidente de trajeto foi mantida pela referida lei. Isso significa que, mesmo que o tempo de deslocamento não seja mais computado como hora de trabalho, os trabalhadores continuam amparados em caso de acidentes ocorridos durante o percurso para o trabalho ou no retorno para casa.

Fato é que a correta distinção entre as espécies de acidentes de trabalho é essencial para a aplicação dos benefícios previdenciários adequados e para a formulação de políticas de prevenção e proteção no ambiente de trabalho. Assim, compreender essas categorias ajuda a assegurar que os trabalhadores recebam o suporte necessário e que os empregadores cumpram suas obrigações legais.

4. A RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR POR ACIDENTE DE TRABALHO OU DOENÇAS OCUPACIONAIS NO LOCAL REMOTO DE TRABALHO

Compreender as responsabilidades do empregador, para garantir a segurança e o bem-estar dos trabalhadores, mesmo em locais remotos, inclui oferecer um ambiente de trabalho seguro, equipamentos adequados e treinamento sobre procedimentos de segurança. Além disso é necessário o fiel cumprimento da legislação.

Nesse sentido, Carlos Roberto Gonçalves (2021, p. 10), explica que “toda atividade que acarreta prejuízo traz em seu bojo, como fato social, o problema da responsabilidade”. A principal finalidade da responsabilidade é reparar o dano causado. Isso pode ser feito de várias maneiras, incluindo o pagamento de indenizações, a reparação do bem danificado, entre outros.

A responsabilidade, no contexto jurídico e social, é um conceito amplo que envolve a ideia de restauração de equilíbrio, contraprestação e reparação de danos. Isso significa que, quando uma ação ou omissão causa um prejuízo a outrem, há uma obrigação de corrigir ou compensar esse prejuízo, de modo a restabelecer a justiça e o equilíbrio entre as partes envolvidas. A responsabilidade permeia diversas atividades humanas e abrange todos os ramos do direito, além de ultrapassar os limites da vida jurídica para se conectar a todos os aspectos da vida social (GONÇALVES, 2021).

Existem várias espécies de responsabilidade, que se aplicam a diferentes áreas do Direito, como a responsabilidade Civil, responsabilidade Penal, responsabilidade Administrativa e a responsabilidade Trabalhista. Essa última, objeto do presente estudo, envolve a obrigação dos empregadores de assegurar condições adequadas de trabalho e de responder por danos causados aos seus empregados, incluindo acidentes de trabalho e doenças ocupacionais.

Em muitos países, existem leis que estabelecem as responsabilidades do empregador em relação à segurança e à saúde dos funcionários, independentemente do local de trabalho. A responsabilidade visa restaurar o equilíbrio que foi rompido por uma ação ou omissão prejudicial. Isso pode envolver a restituição do estado anterior ao dano ou a compensação pelos prejuízos sofridos. Desse modo, quando alguém causa dano a outrem, há uma obrigação de fornecer uma contraprestação, que pode ser uma compensação financeira ou outra forma de reparação. Esta contraprestação visa recompensar a vítima pela perda ou dano sofrido (GONÇALVES, 2021).

A responsabilidade não se limita ao âmbito jurídico. Ela se estende a todos os domínios da vida social, influenciando comportamentos e relações interpessoais.

De acordo com José Cairo Júnior (2014, p. 33), “não se pode falar em reparação sem a preexistência de um bem ou relação juridicamente tutelado de forma que mantenha o equilíbrio do homem, vivendo em sociedade”.

Na esfera trabalhista, no Brasil, a responsabilidade civil do empregador por acidente de trabalho, já foi palco de consideráveis debates. Havia, no caso, muita divergência sobre como essa responsabilidade deveria ser aplicada, especialmente porque o regime acidentário já previa uma forma de indenização ao trabalhador acidentado (MONTEIRO; BERTAGNI, 2019).

A divergência em questão, girava primeiramente em torno do regime acidentário, ou seja, tal regime, instituído para garantir proteção aos trabalhadores em caso de acidentes de trabalho, já previa uma indenização ao segurado. Esta indenização poderia ser paga diretamente pelo empregador ou por meio de um sistema de seguros, administrado por terceiros, como o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS). (MONTEIRO; BERTAGNI, 2019).

A segunda questão, girava em torno da indenização Previdenciária e da indenização Civil, ou seja, a indenização prevista pelo regime acidentário era de natureza previdenciária, destinada a garantir subsistência ao trabalhador acidentado ou à sua família em caso de morte. Isso gerava a questão de se essa indenização seria suficiente ou se o empregador deveria responder também na esfera civil pelos danos causados ao trabalhador (MONTEIRO; BERTAGNI, 2019).

Assim, havia um debate sobre a possibilidade de o trabalhador receber dupla indenização (uma do regime acidentário (previdenciária) e outra na esfera civil). Alguns argumentavam que a indenização previdenciária deveria excluir a civil, enquanto outros defendiam a cumulação das duas, considerando que a indenização civil poderia cobrir danos morais e materiais não abrangidos pela previdenciária (MONTEIRO; BERTAGNI, 2019).

No intuito de dirimir tais questões, a Constituição Federal de 1988, trouxe avanços significativos na proteção dos trabalhadores, incluindo o direito à indenização por danos morais e materiais decorrentes de acidentes de trabalho. Assim, seu artigo 7º, inciso XXVIII, assegura ao trabalhador o direito à indenização tanto por parte do empregador quanto por parte do regime previdenciário (MARTINS; FABRIZ, 2021).

O inciso XXVIII do artigo 7º da Constituição Federal de 1988 estabelece a responsabilidade do empregador em caso de acidente de trabalho, destacando que essa responsabilidade existe em qualquer situação de culpa, mesmo as mais leves, como negligência, imperícia e imprudência. Embora essa responsabilidade seja, em regra, subjetiva, a proteção ao trabalhador é amplamente garantida (MELO, 2024).

Significa que a Previdência Social vai prestar os benefícios devidos em consequência do evento acidentário. Mas, quando houver dolo ou culpa do empregador, terá ele de indenizar o empregado, ressarcindo as perdas e danos a que deu causa (MONTEIRO; BERTAGNI, 2019, p.302).

A responsabilidade civil do empregador por acidente de trabalho pode ser entendida em dois contextos: responsabilidade subjetiva e responsabilidade objetiva. O Código Civil adota, em regra, a responsabilidade subjetiva em seus artigos 186 e 187, *in verbis*:

A responsabilidade subjetiva ocorre quando o causador de um ato ilícito deve indenizar os danos resultantes de sua conduta apenas se houver dolo ou culpa. A responsabilidade objetiva, por outro lado, não exige a comprovação de dolo ou culpa. A obrigação de indenizar surge apenas com a demonstração do nexo causal entre a conduta e o dano (LEITE, 2020).

O Código Civil de 2002 traz a responsabilidade objetiva com uma exceção no art. 927, § único, veja-se:

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 (BRASIL, 2002).

Desse modo, quanto à responsabilidade subjetiva do empregador, tem-se que o mesmo será obrigado a indenizar o trabalhador por acidentes de trabalho se houver comprovação de dolo ou culpa em sua conduta. Quanto à responsabilidade objetiva do empregador, tem-se que em certas situações, como atividades de risco elevado, a responsabilidade do empregador pode ser objetiva. Isso significa que, se um trabalhador sofre um acidente durante o desempenho de atividades intrinsecamente perigosas, o empregador pode ser responsabilizado independentemente de culpa. Basta que o trabalhador demonstre o nexo causal entre o acidente e a atividade de risco (MELO, 2024).

Nesse sentido, destaca-se que essas normas de proteção à vida e à saúde do trabalhador não se restringem apenas à CLT e suas Normas Regulamentadoras, editadas por força do art. 200, que dispõe sobre medidas especiais de proteção. A saúde do trabalhador como corolário

adquiriu o status de direito social, previsto na Constituição e protegido por inúmeros diplomas legais (MONTEIRO; BERTAGNI, 2019).

Em suma, entender a responsabilidade do empregador por acidentes de trabalho e doenças ocupacionais em locais remotos é essencial para proteger os trabalhadores, cumprir a legislação, reduzir custos, promover a responsabilidade corporativa e gerenciar eficazmente os riscos.

5. CONCLUSÃO

A análise da figura do teletrabalho na legislação trabalhista brasileira revela um arcabouço legal que, embora recente, já estabelece diretrizes claras para a proteção dos direitos dos teletrabalhadores, incluindo a possibilidade de indenização por acidentes de trabalho, imputando ao empregador a responsabilidade civil de natureza objetiva.

Constatou-se que a responsabilidade do empregador em caso de acidente de trabalho no regime de teletrabalho segue os mesmos princípios aplicáveis ao trabalho presencial, conforme estabelecido na legislação brasileira. Viu-se que a Constituição Federal, em seu art. 7º, XXVIII, prevê a responsabilidade do empregador por acidentes de trabalho, sem distinguir entre as modalidades de trabalho. Além disso, restou claro que o art. 19 da Lei nº 8.213/1991, considera acidente de trabalho aquele que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa.

Observou-se que a divergência inicial quanto à responsabilidade civil do empregador por acidente de trabalho foi superada pela evolução da jurisprudência e pela clarificação legislativa, especialmente com a Constituição Federal de 1988 e a Lei nº 8.213/91. Hoje, é reconhecido que o trabalhador pode buscar reparação completa pelos danos sofridos, tanto na esfera previdenciária quanto na esfera civil, assegurando uma proteção mais ampla e justa aos trabalhadores acidentados.

Constatou-se que a responsabilidade do empregador por acidentes de trabalho, conforme disposto no inciso XXVIII do artigo 7º da Constituição Federal, existe em qualquer situação de

Intrépido: Iniciação Científica, Belo Horizonte, v. 3, n. 1, jan./ jul. 2024

culpa, mesmo as mais leves, como negligência, imperícia e imprudência. Embora a responsabilidade continue, em regra, subjetiva, essa disposição reforça a proteção ao trabalhador, assegurando que, além dos benefícios previdenciários, ele possa receber indenização completa pelos danos sofridos.

Conclui-se, portanto que ainda que no contexto do teletrabalho, a responsabilidade civil do empregador pode ser entendida de forma objetiva, conforme o disposto no art. 927, parágrafo único, do Código Civil, que estabelece a responsabilidade objetiva para atividades que, por sua natureza, implicam risco para os direitos de terceiros. A aplicação dessa norma ao teletrabalho decorre do entendimento de que o uso intensivo de tecnologias e a ausência de supervisão direta podem aumentar os riscos de acidentes e doenças ocupacionais.

Portanto, para que o teletrabalhador vítima de acidente de trabalho obtenha indenizações por danos morais e materiais, é necessário demonstrar o nexo causal entre o acidente e a atividade laborativa, bem como a responsabilidade do empregador, seja ela objetiva ou subjetiva. A jurisprudência trabalhista tem evoluído no sentido de reconhecer esses direitos, embora ainda existam desafios na comprovação e quantificação dos danos no contexto do teletrabalho.

REFERÊNCIAS

ACKOFF, Russell L. **Planejamento de pesquisa social**. São Paulo: Herder/EDUSP, 1967.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTR, 2016,

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 04 jun. 2024.

BRASIL. **Lei nº 10.406 de 2002**. Institui o Código Civil. Publicada no Diário Oficial da União de 11 de janeiro de 2002. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/2002/l10406.htm. Acesso em 07 jun. 2024.

BRASIL. Lei nº 8.213, de 14 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8213cons.htm. Acesso em: 18 jun. 2024.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho. 1943**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 30 de mar. de 2024.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. São Paulo: LTR, 2019.

HEGENBERG, Leônidas. **Etapas da investigação científica**. São Paulo: EPU-EDUSP, 1976.

KLIMOVSKY, Gregório. **Las desventuras Del conocimiento científico**. Unaintroducción a la epistemologia. I.S.B.N.950-534-275-6.A-Zeditora. Buenos Aires, Argentina.1997.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de direito do trabalho. São Paulo: Saraiva Educação, 2020, 12ª Edição.

MARTINS, Francisca Jeane Pereira da Silva; FABRIZ, Daury Cesar. **O dever patronal de reduzir os riscos inerentes ao trabalho da grávida e da lactante**: aplicação da teoria da horizontalidade dos deveres humanos. Porto Alegre: LexMagister, 2021.

MELO, Raimundo Simão de. STF decide que empregador tem responsabilidade civil objetiva em acidentes de trabalho. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2019-set-13/stf-decide-empregador-responsabilidade-civil-objetiva/>. Acesso em: 12 jun. 2024.

MONTEIRO, Antonio Lopes; BERTAGNI, Roberto Fleury de Souza. **Acidentes do trabalho e doenças ocupacionais**. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

NAGEL, Ernest. **La estructura de la ciência**. Problemas de la lógica de la investigación científica. PAIDÓS. Barcelona. Buenos Aires.2006.