

FACULDADE DE DIREITO DE VITÓRIA
GRADUAÇÃO EM DIREITO

HIGOR MARTINS COSTA SERRANO

**ACIDENTES E DOENÇAS OCUPACIONAIS DO
TELETRABALHADOR E A RESPONSABILIDADE CIVIL DO
EMPREGADOR: ANÁLISE À LUZ DA TEORIA DOS
DEVERES FUNDAMENTAIS**

VITÓRIA

2021

FACULDADE DE DIREITO DE VITÓRIA
GRADUAÇÃO EM DIREITO

HIGOR MARTINS COSTA SERRANO

**ACIDENTES E DOENÇAS OCUPACIONAIS DO
TELETRABALHADOR E A RESPONSABILIDADE CIVIL DO
EMPREGADOR: ANÁLISE À LUZ DA TEORIA DOS
DEVERES FUNDAMENTAIS**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Direito da Faculdade de Direito de Vitória – FDV, como requisito parcial para obtenção do título de bacharel em Direito. Orientadora: Professora Francisca Jeane Pereira da Silva Martins.

VITÓRIA

2021

RESUMO

O presente trabalho visa identificar no contexto da relação de trabalho na modalidade de teletrabalho, quais as consequências jurídicas que a legislação pátria determina nos casos em que ocorrerem acidentes de trabalho com o trabalhador que exerce o labor na modalidade teletrabalho. Não se pode olvidar que, na prática, essa modalidade de trabalho já vinha sendo adotada a bastante tempo, contudo, o regime do teletrabalho somente fora previsto de forma expressa recentemente em nosso ordenamento jurídico, com a entrada em vigor da Lei nº 13.467/2017, com a inclusão dos artigos 75-A ao 75-E da CLT, trazendo não apenas o conceito de teletrabalho, mas também as disposições gerais em relação ao contrato de trabalho e as formalidades que são exigidas para tal, contudo, a legislação atual não esgotou o tema deixando em aberto algumas questões de ordem prática. Em que pese art. 75-E da CLT prevê o dever de instrução que o empregador tem em instruir os empregados quanto às precauções a serem adotadas com o intuito de se evitar doenças e a ocorrência do acidente de trabalho, a legislação não nos diz de que forma o empregador deve fiscalizar e fazer com que sejam cumpridas as normas de segurança e medicina do trabalho. Ainda assim, analisaremos o Projeto de Lei nº 5581/20 com o intuito de verificar se referido Projeto trata do tema com profundidade tal, que seja suficiente para mudar a situação atual do teletrabalhador de forma geral, assim como analisará ser o referido Projeto trará possíveis mudanças ou respostas ao enfoque desta pesquisa. Além disso, o presente trabalho pretende investigar com respaldo na ordem jurídica constitucional trabalhista brasileira, se o teletrabalhador, vítima de acidente de trabalho, poderá pleitear indenizações por danos moral e material, mediante imputação ao empregador, a responsabilidade civil de natureza objetiva. Nesse sentido, buscamos responder à questão proposta sob o enfoque do dever fundamental patronal de garantir o meio ambiente do trabalho saudável ao teletrabalhador. Nesse sentido, o presente trabalho utilizou o método dialético para chegar ao resultado de que a responsabilidade civil do empregador deve ser apurada mediante a análise da culpa do empregador para a ocorrência do fato danoso.

Palavras-chaves: Teletrabalho; Acidente e Doença; Responsabilidade Civil; Dever Fundamental

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	5
1. TELETRABALHO: ASPECTOS IMPORTANTES	8
1.1 O TELETRABALHO ANTES DA REFORMA TRABALHISTA	8
1.2 O TELETRABALHO REGULADO PELA LEI 13.467/2017	10
1.2.1 Análise do Projeto de Lei 5581/2020: avanços trabalhistas?	14
2 O DEVER FUNDAMENTAL PATRONAL DE GARANTIR O MEIO AMBIENTE DO TRABALHO SAUDÁVEL AO TELETRABALHADOR	23
2.1 DEVER FUNDAMENTAL: QUE CATEGORIA JURÍDICA É ESSA?	23
2.2 O DEVER PATRONAL DE GARANTIR O MEIO AMBIENTE DO TRABALHO SAUDÁVEL	26
2.2.1 O meio ambiente do trabalho saudável como mecanismo de proteção à saúde e à segurança do teletrabalhador	30
3 ADOECIMENTO LABORAL E RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR	34
3.1 ACIDENTE DE TRABALHO: CONCEITO E DIFERENCIAÇÕES	34
3.2 RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR PELOS ACIDENTES DO TELETRABALHADOR	35
CONSIDERAÇÕES FINAIS	44
REFERÊNCIAS	47

INTRODUÇÃO

O presente trabalho buscou investigar se a ordem jurídica constitucional trabalhista brasileira contém respaldo legal para que o teletrabalhador, vítima de acidente de trabalho, busque indenizações por danos moral e material, imputando ao empregador responsabilidade civil de natureza objetiva.

Nesse sentido, analisamos o surgimento da modalidade do teletrabalho que é relativamente nova no ordenamento pátrio, visto que, a Consolidação do Trabalho (CLT) que é da década de 40, não previa esta modalidade que depende fundamentalmente do auxílio dos meios telemáticos para que seja exercido.

Em que pese a Consolidação das Leis do Trabalho não trazer inicialmente a regulamentação do teletrabalho, no ano de 2011 a Lei nº 12.551 trouxe nova redação ao art. 6º da CLT que passou a prever a não distinção entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador daquele que é executado longe das dependências da empresa, portanto, equipara-se a subordinação jurídica presencial da subordinação jurídica virtual.

Outrossim, o teletrabalho ganhou destaque com a promulgação da Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017, que alterou a CLT, cuja entrada em vigor se deu em 11 de novembro de 2017. Sabemos que a modalidade de trabalho já era adotada na prática, entretanto, somente recentemente a modalidade fora prevista na legislação brasileira, contudo, a regulamentação se deu de forma insuficiente pois, não deu conta de tutelar de forma profunda a modalidade do teletrabalho, deixando de incluir algumas questões importantes que possam vir a ocorrer na prática.

Neste sentido as mudanças legislativas trazidas pela Lei 13.467/2017 não nos diz o que é e como/quando ocorre o acidente de trabalho e ainda, qual é a responsabilidade do empregador com relação ao acidente de trabalho ocorrido com o trabalhador que esteja exercendo seu labor na modalidade de teletrabalho.

Portanto, o presente estudo ganha relevância uma vez que busca investigar qual é a responsabilidade civil do empregador pelos acidentes ocorridos no teletrabalho e como se dará essa responsabilização nos casos em que ocorrer, vez que a

legislação atual é relativamente nova e há pouca doutrina e jurisprudência sobre o tema, causando insegurança jurídica.

Em análise o atual momento normativo do teletrabalho, percebemos que é o contrato de trabalho quem será o grande responsável pela determinação das bases de como a relação de trabalho será regida. Nesse sentido, a lei a cargo do contrato de trabalho regulamentar questões sensíveis da relação de emprego, causando insegurança jurídica pois, há uma grande margem discricionária destinado ao empregador, que poderá inclusive, estabelecer encargos abusivos, assim como poderá o expor o empregado a relações de emprego arbitrárias.

Para tanto, além de investigar a modalidade de teletrabalho antes da promulgação da Lei nº 13.467/2017, nos propusemos a analisar se as possíveis mudanças legislativas previstas no Projeto de Lei nº 5.581/20 trará eventuais alterações à realidade atual sobre o tema.

Portanto, abordamos o Projeto de Lei nº 5.581/20 analisando se tal projeto traz avanços na legislação de forma que possibilite ao teletrabalhador acreditar em uma mudança de paradigma e se o referido projeto traz respostas a algumas questões que ainda não encontram suporte no ordenamento jurídico brasileiro como é o caso do acidente ocorrido com o trabalhador que exerce o seu labor na modalidade teletrabalho.

Ademais, o presente trabalho buscou responde à questão proposta sob o prisma do dever fundamental patronal de garantir o meio ambiente do trabalho saudável ao teletrabalhador pois, sabemos que no teletrabalho, assim como no trabalho exercido de forma presencial o conceito de meio ambiente do trabalho saudável deve ser reconhecido e praticado, contudo, a legislação trabalhista não é clara quanto a possibilidade de responsabilidade empresarial pelos danos da infortúnica do teletrabalhador.

Nesse ponto, utilizaremos a conceituação de dever fundamental a partir da definição de dever fundamental proposta pela experiência do Grupo de Pesquisa “Estado, Democracia e Direitos Fundamentais”, do Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu da Faculdade de Direito de Vitória (FDV) como forma de analisarmos o dever

patronal de garantir o meio ambiente do trabalho saudável, e ainda, analisamos o meio ambiente do trabalho saudável como mecanismo de proteção à saúde e à segurança do teletrabalhador, pois, a devida adequação do ambiente do local de prestação do trabalho se revela em uma das formas de ser concretizar os preceitos fundamentais do trabalho, assim como tem o condão materializar as previsões relativas aos direitos humanos do trabalhador.

E nesse contexto, podemos verificar que tanto no âmbito internacional quanto na ordem constitucional e infraconstitucional, o exercício do dever ao meio ambiente do trabalho saudável deve servir como mecanismo de proteção à saúde e à segurança de todos os trabalhadores e por isso, deve servir também como proteção daquele que é tema central deste trabalho, o teletrabalhador.

É nesse sentido que devemos buscar adequar a realidade ao Direito vez que o teletrabalho vem sendo implementado massivamente aos longos dos anos e ainda, devemos levar em consideração que no último ano o número de trabalhadores que passaram a realizar suas atividades por meio do teletrabalho aumentou consideravelmente por conta das restrições de locomoção impostas em decorrência da pandemia do COVID-19.

Nesse sentido, atualmente não há dúvida de que, concretamente, embora não seja tão árdua a comprovação da configuração do dano, no ambiente doméstico, torna-se mais difícil do que o padrão usual a comprovação tanto do nexo causal como, especialmente, da culpa do empregador.

Entretanto, utilizando-se do método dialético chegamos ao resultado de que, em ocorrendo acidente com o teletrabalhador, a responsabilidade civil do empregador deve ser apurada mediante a exegese dos deveres fundamentais de segurança e saúde do ambiente laboral que incube ao empregador para que se chegue à análise da culpa do empregador para a ocorrência do fato danoso ao trabalhador.

1. TELETRABALHO: ASPECTOS IMPORTANTES

1.1 O TELETRABALHO ANTES DA REFORMA TRABALHISTA

O teletrabalho vem sendo implementado gradativamente ao longo dos anos, no Brasil e no mundo, muito por conta das invenções, aperfeiçoamento e generalização de novos meios comunicacionais aliados às novas fórmulas organizacionais e gerenciais de empresas e instituições.

Nesse sentido, 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, as quais reúnem informação e comunicação. (BARROS,2016, p.201)

Outrossim, no último ano o número de trabalhadores que passaram a realizar suas atividades por meio do teletrabalho aumentou consideravelmente por conta das restrições de locomoção impostas em decorrência da pandemia do COVID-19.

De início o ordenamento jurídico pátrio não previa expressamente o teletrabalho uma vez que a principal lei que trata do assunto, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que fora concebida na década de 40, não especificava regras sobre as novas formas de labor vinculada aos meios tecnológicos.

Em que pese alguns autores acreditassem que o teletrabalho consistiria em uma nova modalidade de trabalho a domicílio, ele surge em virtude das novas tecnologias e começa a difundir-se na década de oitenta, contudo, em meados 1970 o assunto já estava sendo debatido. (BARROS,2016, p.2014)

Ademais, a CLT apenas regulava o tradicional trabalho em domicílio já presente na vida social e sendo comum a certos segmentos profissionais, tais quais costureiras, cerzideiras, 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, p.1.068)

Aliás, traçando em linhas gerais algumas diferenças entre o teletrabalho do trabalho a domicílio tradicional temos que o teletrabalhador realiza tarefas com maiores complexidades em comparação com os trabalhos exercidos manualmente. Nesse sentido, o teletrabalho é abrangente sendo possível ser adotado em diversos setores tais quais os elencados por Alice Monteiro de Barros:

[...] tratamento, transmissão e acumulação de informação; atividade de investigação; secretariado, consultoria, 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. (BARROS, 2016, p.2014)

Ainda assim, essa nova forma de labor tratada aqui no presente trabalho, transcende os limites territoriais podendo ser transregional, transnacional e transcontinental. No mesmo sentido, é possível até mesmo que o teletrabalhador exerça suas funções enquanto se desloca. Ademais, podemos afirmar ainda que, esse tipo de trabalho é executado por pessoas com média ou alta qualificação, às depende e utilizam dos meios de informática ou da telecomunicação no exercício das atividades. (BARROS, 2016, p.2013).

Não obstante a Consolidação das Leis do Trabalho não trazer inicialmente em seu bojo a regulamentação do teletrabalho, na prática, essa modalidade de trabalho já existia, contudo, somente no ano de 2011 a Lei nº 12.551 trouxe nova redação ao art. 6º da CLT que passou a prever a não distinção entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador daquele que é executado longe das dependências da empresa, equiparando assim a subordinação jurídica presencial da subordinação jurídica virtual, explicitando a imprescindibilidade da caracterização da relação de emprego para que se possa ser exercida a subordinação jurídica.

Para tanto, o parágrafo único do art. 6º da CLT afirma que 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.

Assim dispõe a Consolidação das Leis Trabalhistas em seu art. 6º:

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.

Nesse sentido, o art.6º da CLT limitou-se a dizer que o local da prestação de serviço é irrelevante, sendo que os trabalhos exercidos no estabelecimento empresarial, no domicílio do trabalhador ou aqueles exercidos à distância serão equiparados, configurando o vínculo de emprego, desde que estejam presentes as características da relação de emprego.

Posteriormente, a Lei nº 13.467/2017 - Reforma Trabalhista - fez menção expressa ao teletrabalho. Desse modo, inseriu novo inciso III no art. 62 no capítulo que trata sobre a duração do trabalho da Consolidação e acrescentou novo Capítulo II-A ao Título II da CLT composto pelos arts. 75-A até 75-E que passamos a tratar no tópico seguinte.

1. 2 O TELETRABALHO REGULADO PELA LEI 13.467/2017

A Reforma Trabalhista, materializada especialmente pela Lei 13.467/2017, inseriu, no Título II da Consolidação, o Capítulo II-A integrando os artigos 75-A a 75-E buscando tratar da regulação do teletrabalho.

O art. 75-A anuncia a criação do regime do teletrabalho ao expressar que a prestação de serviços pelo empregado em regime de teletrabalho deverá observar o disposto naquele capítulo que trata do teletrabalho.

A regulamentação do teletrabalho se faz necessário uma vez que, seguindo ao que ocorre no mundo, apesar da ausência de previsão legal, essa modalidade de trabalho já acontecia no Brasil em virtude da adaptação aos inevitáveis novos modelos de trabalho voltados ao uso dos meios telemáticos, contudo a ausência de regulamentação trazia enorme insegurança jurídica aos participantes dessa relação de emprego assim como para toda a sociedade.

Outrossim, a referida lei incluiu ainda o teletrabalho na exceção do regime de jornada de trabalho do art. 62 da CLT, o qual lista e amplia os casos em que o empregado não fica sujeito ao limite de jornada e ao controle de horários estabelecido.

Tal previsão reflete em profunda preocupação para a classe trabalhadora, que estará sujeita a jornadas exaustivas e sem o devido controle das horas dispendidas para realização do trabalho.

Nesse sentido, a ausência de controle de jornada poderá ser justificada como sendo um benefício ao trabalhador a pretexto de que esse poderá planejar sua rotina e exercer o seu labor no horário em que o trabalhador julgar mais adequado, enquanto que, na realidade, poderá ser prejudicial ao trabalhador, pois, sem o devido controle, o volume de trabalho requerido pelo empregador poderá ser tão grande que o trabalhador terá que extrapolar os limites físicos e psíquicos para dar conta de todo o volume de trabalho requerido.

Por outro lado, caso seja comprovado que o empregador tenha meios de exercer a fiscalização e o controle de jornada de trabalho do empregado por qualquer meio, já que atualmente são muitos os meios possíveis, é plenamente possível que incida as regras do controle da jornada de trabalho do empregado por aplicação do princípio da primazia da realidade. Nesse sentido, é posicionamento do Ministro Maurício Godinho Delgado, vejamos:

Mas atenção: cria aqui a CLT apenas uma presunção — a de que tais empregados não estão submetidos, no cotidiano laboral, a fiscalização e controle de horário, não se sujeitando, pois, à regência das regras sobre jornada de trabalho. Repita-se: presunção jurídica ... e não discriminação legal. Desse modo, havendo prova firme (sob ônus do empregado) de que ocorria efetiva fiscalização e controle sobre o cotidiano da prestação laboral, fixando fronteiras claras à jornada laborada, afasta-se a presunção legal instituída, incidindo o conjunto das regras clássicas concernentes à duração do trabalho. (DELGADO, 2019, p.1066)

A lei não traz critérios objetivos para tal exclusão, portanto, não haveria qualquer justificativa para a exclusão mediante lei desses trabalhadores da jornada de trabalho prevista no art. 7º inciso XIII da Constituição da República de 1988 tendo direito à jornada limitada de 8 horas diárias e 44 horas semanais e ao recebimento dos adicionais de horas extras, adicional noturno previsto no art. 7º inciso IX e XVI também da Constituição da República de 1988 e aos intervalos interjornada e intrajornada previstos nos artigos 66 e 71 da CLT.

Ademais, o art. 75-B conceitua o teletrabalho dizendo que será configurado o teletrabalho quando o empregado prestar os serviços preponderantemente fora das

dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação. Esclarecendo ainda que o emprego dessas tecnologias não deve se constituir, por natureza, como trabalho externo.

Assim, observamos as seguintes características do teletrabalho: trabalho prestado preponderantemente fora das dependências do empregador; utilização de tecnologias de informação e de comunicação; e a não configuração do trabalho externo.

O parágrafo único faz a ressalva de que, o comparecimento do empregado na empresa para realizar atividades específicas, as quais exijam a presença do empregado, não descaracteriza o regime do teletrabalho.

Para Vólia Bomfim Cassar (2017), o conceito de teletrabalho foi elaborado de forma equivocada pelo legislador, uma vez que o prefixo "tele" refere-se a distância, afastamento e, portanto, obriga o trabalho fora das dependências do empregador.

Já o art. 75-C cuida das formalidades da relação, indicando que as prestações dos serviços deverão constar expressamente no contrato individual de trabalho e ainda, que tal contrato deverá indicar as atividades que serão realizadas pelo empregador. No mesmo sentido, o §1º permite que seja modificado o regime de trabalho presencial para o teletrabalho desde que haja mútuo acordo registrado em aditivo contratual. Por outro lado, o §2º indica que a mudança do regime do teletrabalho para o regime presencial poderá se dar por determinação do empregador, desde que, garantido o prazo mínimo de transição de 15 dias, o que também deverá ser previsto em aditivo contratual.

Destarte, considerando os objetivos desse trabalho os artigos que mais nos interessam são os artigos 75-D e parágrafo único e o 76-E e parágrafo único, pois tratam da responsabilização assim como os deveres das partes nessa modalidade de trabalho, cujas redações são as seguintes:

Art. 75-D. As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito.

Parágrafo único. As utilidades mencionadas no caput deste artigo não integram a remuneração do empregado.

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.

De início, percebemos que o art. 75-D prevê a necessidade de contrato escrito contendo as regras sobre responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, alertando ainda no parágrafo único que as despesas assumidas pelo empregador não compõem o salário do empregado.

O referido artigo trata de assunto de extrema importância para o novo mundo do chamado teletrabalho, contudo, o legislador perdeu a oportunidade de regulamentar a questão de modo a trazer soluções para o tema, mas, pelo contrário, preferiu regulamentar a questão de maneira bastante ampla, sendo que o artigo deixa a cargo das partes estipularem em contrato de quem será o custo com a aquisição de equipamentos, manutenção dos insumos (gastos com energia elétrica, telefone, internet, etc.)

Nesse sentido, é o caso concreto que irá determinar de quem é a responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento de infraestrutura necessária para o exercício do teletrabalho.

Já o art. 75-E determina que o empregador instrua os empregados de forma expressa e ostensiva, quanto às precauções para evitar doenças e acidentes, e, por outro lado, diz que o empregado deve se comprometer a seguir todas as instruções.

Segundo entendimento do Professor Homero Batista Mateus da Silva, tal previsão é expressa em uma linguagem patriarcal, onde se tem a ideia preconcebida de que todos os acidentes de trabalho tivessem como causa “ato inseguro” do trabalhador, indicando ainda que essa ideia está superada a tempos. Devendo, para tanto, serem analisadas causas multifatoriais para compreender os acidentes de trabalho e doenças a ele equiparadas. (SILVA, 2017, p. 36)

Portanto, verificamos que a legislação pátria passou de um momento de total silêncio quanto ao teletrabalho, transitando pelo período de equiparação sem, contudo, trazer definições e regras a resguardar a nova prática de trabalho até o estado atual onde há previsão expressa e específica na legislação, mas, sem resolver ou trazer solução aprofundada para os casos concreto, como por exemplo, em questões em que se trata de acidente de trabalho ocorrido com o teletrabalhador.

Analisando o atual momento, podemos concluir que o contrato de trabalho será o grande responsável pela determinação das bases de como a relação de trabalho será regida, e não a lei, deixando uma grande margem discricionária ao empregador, o que inclusive, poderá propiciar encargos abusivos ao empregador assim como poderá o expor a relações de emprego arbitrárias.

Portanto, podemos afirmar que ainda há muito o que se desenvolver sobre a temática, pois existem muitas lacunas e por isso, há diversas possibilidades de discussões sobre o tema. Nesse sentido, no próximo tópico analisaremos o Projeto de Lei 5581/2020 que, no contexto da pandemia da COVID-19, fora proposto como meio de responder às necessidades dos trabalhadores e empregadores, uma vez que a modalidade de emprego aqui tratada, aumentaram repentinamente, portanto, o referido projeto surge como meio de resposta à população ao tentar suprir as lacunas da legislação.

1. 2. 1 Análise do Projeto de Lei 5581/2020: avanços trabalhistas?

Neste capítulo analisaremos o conteúdo do Projeto de Lei 5581/2020, de autoria do Deputado Federal Rodrigo Agostinho, do PSB/SP. A proposta foi apresentada em 17 de dezembro de 2020, sendo pensada em virtude do momento de pandemia que obrigou as empresas a colocarem os trabalhadores em regime de teletrabalho e é justificada uma vez que não há regulamentação efetiva criando-se benefícios ou incentivos por vontade própria dos empregadores, portanto, necessária à regulamentação da forma, saúde e segurança do teletrabalho.

Nesse sentido, examinaremos o referido projeto que tem como propósito regulamentar o teletrabalho trazendo novas previsões e ainda, alterando dispositivos

da CLT e inserindo outras providências, nesse sentido, ao final, pretendemos compreender e concluir se esse Projeto de Lei representa avanços ou retrocessos para a classe dos teletrabalhadores.

Importante destacar que, outros projetos de lei, que abordam o tema em alguma medida, também foram apresentados desde que a reforma trabalhista foi aprovada, contudo, assim como o Projeto de Lei ora analisado, outros 14 (quatorze) projetos de lei foram apensados ao Projeto de Lei 8501/2017 uma vez que os projetos de leis com propostas semelhantes são apensados ao projeto mais antigo. Nesse sentido, todos os projetos de lei apensados, em alguma medida, tentam regulamentar ou alterar algum ponto do Capítulo II-A da CLT que trata do regime do teletrabalho.

Portanto, cuidamos em analisar o PL 5581/2020, pois, diferentemente dos outros projetos sobre o tema, que pretendem apenas alterar alguns pontos e/ou regulamentar algumas questões pontuais, o referido Projeto de Lei tem a pretensão de regulamentar todo o sistema de teletrabalho.

O Projeto de Lei em questão trata logo no início do meio ambiente do teletrabalho e da saúde e segurança do teletrabalhador trazendo os conceitos, princípio e diretrizes sobre a saúde física e mental do teletrabalhador, tratando ainda sobre os acidentes de trabalho e doenças ocupacionais assim como da responsabilidade civil.

De início o art. 1º altera o art. 75-B da CLT ao remover a expressão “preponderantemente” a qual faz parte dos elementos que caracterizam o teletrabalho, portanto, com essa alteração todos os serviços prestados fora das dependências do empregador, de forma predominante ou não, desde que se utilize das tecnologias de informação e de comunicação irão se caracterizar como teletrabalho, desde que a natureza do trabalho exercido não constitua como trabalho externo.

Já o art.2º, ao conceitua o meio ambiente do trabalho, percebemos a intenção do legislador em ampliar o entendimento daquilo que será considerado o meio ambiente do trabalho, incluindo o microssistema de condições, leis, influências e interações de ordem física, química, biológica ou psicológica que incidam sobre o homem no seu local de trabalho ou em razão de sua atividade laboral e ainda, afirmando ao final

que a submissão ou não ao poder hierárquico, será irrelevante. Por fim, o referido artigo é expresso ao dizer que o labor exercido em âmbito doméstico, home office, será considerado meio ambiente do trabalho.

No entanto, verificamos que o Projeto de Lei prevê em seu art. 3º a imposição de obrigações ao empregador dizendo que é dever do empregador implementar condições para o pleno bem-estar físico e psicossocial de seus teletrabalhadores; proteção contra a degradação do meio ambiente de trabalho; proteção bastante contra os efeitos deletérios de tensões resultantes das condições de fadiga, da duração excessiva, do ritmo, do controle, das pressões psicológicas ou dos modelos de gestão do trabalho humano; adaptação do local de trabalho, inclusive no âmbito doméstico (home office), incluídas suas instalações, máquinas, métodos e ferramentas, às características e capacidades física e mental dos trabalhadores; divulgação idônea e suficiente de informações e documentos laborambientais de interesse da sociedade em geral, da categoria profissional em específico ou do trabalhador individualmente considerado.

Verificamos que, ao contrário do que prevê o art. 75-D da CLT, que deixa a cargo de previsão contratual dispor sobre aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura adequado ao exercício do teletrabalho, o art.3º do Projeto de Lei é expresso ao prever que a responsabilidade pela implementação das condições de bem-estar físico e psicossocial dos teletrabalhadores é do empregador e quem deverá ainda adotar medidas de prevenção de danos, proteção contra degradação do meio ambiente de trabalho, será do empregador a obrigação de adaptar o local de trabalho, inclusive no âmbito doméstico (home office), incluídas suas instalações, máquinas, métodos e ferramentas, às características e capacidades física e mental dos trabalhadores.

Outrossim, o art. 3º também nos apresentar que deverá ser do empregador a responsabilidade por implementar medidas que visem a prevenção ou redução de risco inerentes à atividade econômica desenvolvida e ao respectivo meio ambiente de trabalho, sejam eles físicos, químicos, biológicos, psíquicos ou ergonômicos.

O empregador deverá ainda ter o dever de proteção, desse modo, deverá adotar medidas que evitem a degradação do meio ambiente de trabalho, inclusive no âmbito doméstico (home office)

O legislador especifica ainda que todos desequilíbrios do meio ambiente de trabalho devem ser protegidos, sejam eles decorrentes de interações de ordem física, química, biológica ou psicológica, no local de trabalho e no seu entorno. Não devendo, portanto, expor o empregador aos riscos já estabelecidos como proibidos e sendo vedado que incrementem riscos inerentes à atividade econômica desenvolvida.

Estende-se ainda o dever de proteção que o empregador deverá ter quanto aos efeitos deletérios de tensões resultantes das condições de fadiga, da duração excessiva, do ritmo, do controle, das pressões psicológicas ou dos modelos de gestão do trabalho humano.

Outrossim, o Projeto de Lei determina que é dever do empregador a divulgação idônea e suficiente de informações e documentos laborambientais de interesse da sociedade em geral, da categoria profissional em específico ou do trabalhador individualmente considerado.

Portanto, verificamos que o legislador impõe ao empregador diversos deveres na participação da prevenção do acidente de trabalho e atuação ativa na prevenção do meio ambiente do trabalho equilibrado e saudável, portanto, o Projeto de Lei traz a superação da fase de que o empregador apenas tem o dever de informação ao empregado quantos aos riscos e prevenções inerentes ao trabalho exercido.

Adiante, o art. 4º do Projeto de Lei diz que no uso do poder regulamentador, dirigidas à fixação de regras gerais a serem observadas no âmbito do estabelecimento e da empresa, deverão, as empresas que tiverem mais de 50 (cinquenta) empregador, instituir códigos de conduta ou regramentos equivalentes que promovam o meio ambiente do trabalho equilibrado, trazendo diretrizes no tocante à sadia qualidade de vida no trabalho e a previsão de todas as obrigações e deveres que o empregador tem de implementar condições para o pleno bem-estar físico e psicossocial de seus teletrabalhadores.

No mesmo sentido, o Projeto destaca que é dever dos empregadores informar e capacitar seus teletrabalhadores, nos casos em que for necessário, para o enfrentamento dos riscos inerentes à prestação do teletrabalho.

Porquanto, em se tratando de teletrabalho em tempo integral, o Projeto de Lei determina que o empregador deverá fornecer os equipamentos de proteção individual ou coletiva e a infraestrutura mínima necessária, em condições ergonômicas adequadas, para a prestação dos serviços por teletrabalho. Portanto, visualizamos aqui uma mudança de paradigma, pois, a legislação vigente deixa a cargo das partes, que deverão estipular em contrato, de quem será o custo com a aquisição de equipamentos, manutenção dos insumos.

Outrossim, o Legislador prevê que, alternativamente, nos casos em que o empregado adquira previamente os equipamentos e ou realize o pagamento com relação a manutenção dos insumos, este deverá ser indenizado com relação às despesas previamente aprovadas, incorridas pelo empregado, observados os termos do parágrafo 4º.

Ainda assim, há previsão de que, em se tratando de regime híbrido, as obrigações com relação à aquisição de equipamentos e insumos deverão ser definidas em convenção ou acordo coletivo de trabalho ou, sucessivamente, de acordo com o contrato individual de trabalho.

Insta ainda salientar que, levando em consideração ao que prevê o referido Projeto de Lei segundo o qual, o dever de informação, instrução e busca pelas condições para o pleno bem-estar físico e psicossocial é do empregador, determina também que os empregadores têm o dever de informar aos teletrabalhadores quanto às especificações técnicas relativas aos equipamentos e mobiliário a serem adquiridos.

Posteriormente, a seção II da referida proposta traz as diretrizes sobre a saúde física do teletrabalhador indicando o dever de orientação para com o teletrabalhador. O art. 6º prevê que o empregador deverá promover medidas orientadoras específicas e adequadas para a saúde física do teletrabalho, quanto ao cumprimento da legislação de saúde e segurança do trabalho. Acrescenta ainda que também é dever do empregador fornecer orientação no âmbito do Programa de Controle Médico de

Saúde Ocupacional, do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais e do Programa de Gerenciamento de Riscos, ou dos que lhes sucederem.

Ademais, o Projeto preconiza que é responsabilidade do empregador em efetuar avaliação do local onde o teletrabalhador exerce o seu labor, que poderá se dar tanto por meio remoto ou de forma presencial, contudo, caso a avaliação se dê de forma presencial, será necessária a concessão de autorização expressa, em cada visita, por parte do empregado.

Outrossim, após o empregador verificar a necessidade de vistoria no local onde é exercido o teletrabalho e, caso o teletrabalhador recuse a vistoria, o Projeto de Lei diz que o empregador estará isento de responsabilidade administrativa ou civil do empregador, em relação às eventuais consequências decorrentes das visitas presenciais não realizadas.

Sobre a saúde mental do teletrabalhador, a seção III impõe que o empregador e o teletrabalhador deverão adotar de forma conjunta e colaborativamente, medidas que visem à preservação da saúde mental do trabalhador. E ainda, na parte que toca a saúde mental, prevê e determina que o tempo de desconexão é elemento necessário para a saúde mental do teletrabalhador advertindo ainda que, em alguns casos o empregador deverá manter políticas internas de prevenção, educação e orientação para preservação da saúde mental dos teletrabalhadores, dentre elas combate ao cyberbullying, assédio moral virtual, tecnoestresse e vício em tecnologia.

Nesse ponto, visualizamos uma preocupação da legislação não somente com relação a segurança do trabalho no diz respeito aos acidentes de trabalho e doenças ocupacionais decorrentes de questões ergonômicas, o legislador preocupou-se também com questões que cuidam e previnem doenças relacionada à saúde mental do trabalhador, o que, na legislação atual quase não visualizamos.

Ainda assim, especificamente sobre os acidentes ocorridos com o teletrabalhador e, do mesmo modo, como com relação às doenças ocupacionais, a seção V trata deste tema, determinando que o empregador é responsável por instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar

doenças e acidentes de trabalho devendo conter, no mínimo disposições sobre o adequado uso de unidades de exibição visual, informações sobre o meio ambiente de trabalho adequado, incluídos os aspectos relativos a ruído e iluminação, características de estação de trabalho, pausas recomendáveis e orientações relativas à saúde e ao bem estar do trabalhador, inclusive quanto à postura e demais aspectos ergonômicos, conforme se indicar na Análise Ergonômica do Trabalho e decorrer das diretrizes estabelecidas no Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional - PCMSO.

Já quanto aos deveres atribuídos aos empregados, estes deverão cumprir com as instruções dadas pelo empregador com relação às precauções a serem tomadas com o fim de se evitar doenças e acidentes de trabalho, assim, deverá assinar um termo de ciência e de responsabilidade e comprometendo-se a seguir fielmente tudo aquilo que lhe foi instruído.

O teletrabalhador deve tomar cuidados razoáveis com a sua própria saúde e segurança e também com a saúde e segurança de outros que possam ser afetados pelo seu trabalho, cumprindo-lhe cooperar com o empregador para a implementação das políticas e programas de saúde e segurança do trabalho, bem como utilizar corretamente os equipamentos de trabalho e de proteção individual.

Ademais, trazendo um dever de colaboração o Projeto de Lei determina que o teletrabalhador deverá ter uma atuação conjunta com o empregador uma vez que deverá auxiliar na avaliação dos riscos das atividades de trabalho realizado em home office e inclusive auxiliando o empregador e analisando a necessidade de uma visita in loco para que se verifique e gerenciamento em conjunto os riscos.

No mesmo sentido, o projeto impõe ao trabalhador a responsabilidade em relatar ao empregador todos os riscos relacionados ao trabalho que afetem a sua saúde assim como as dos demais teletrabalhadores.

Por outro lado, descreve ainda que é dever do empregador destinar uma linha de comunicação para que o empregado possa acessá-la imediatamente em caso de acidente no desempenho do teletrabalho, pela qual, o teletrabalhador deverá informar prontamente ao empregador a ocorrência de um acidente de trabalho.

Ademais, segue determinando que o empregador deverá instituir uma política para casos de acidente de trabalho, específica para os riscos próprios do teletrabalho, adotando os devidos procedimentos para colocar essa política em vigor.

O acidente de trabalho será caracterizado nos mesmos termos que prevê a Lei 8.213 de 1991, desde que o trabalhador demonstre que o acidente ou a doença decorra das atividades laborais desempenhadas no teletrabalho, devendo levar em consideração o horário e o local onde fora destinado ao exercício do trabalho, mesmo que o local de trabalho for o mesmo que a residência do empregado.

O mesmo vale para os casos em que o empregado envolvido em um acidente de teletrabalho ou acometido por doença ocupacional equivalente, deverá informar o empregador sobre as circunstâncias do acidente ou da doença e sobre a sua relação com o desempenho de suas atividades laborais.

Levando em consideração a diversidade de moléstias e a possível relação com o trabalho, o Projeto de Lei estipula que, mediante perícia médica do INSS, pode ser caracterizada a natureza acidentária da incapacidade quando constatar ocorrência de nexos técnico epidemiológico entre o trabalho e o agravo, decorrente da relação entre a atividade da empresa ou do empregado doméstico e a entidade mórbida motivadora da incapacidade elencada na Classificação Internacional de Doenças conforme dispõe o art. 21-A da Lei nº 8,213/1991, confirmando, aliás, o que já estava sedimentado na jurisprudência (STJ, REsp 226.762), portanto, o acidente de trabalho na modalidade de teletrabalho não está limitado àquilo que dispõe os arts. 19, caput, e 20, I e II da Lei 8.213 de 1991 uma vez que essas disposições não prejudica as hipóteses legais de presunção do nexo de causalidade.

Já na seção VI que trata sobre a responsabilidade civil, o texto do Projeto traz que é responsabilidade do empregador indenizar os danos pessoais causados ao teletrabalhador, em todos os casos, quando derivarem da conduta dolosa ou culposa de seus empregados ou prepostos. Nesse sentido, tal responsabilidade está fundamentada nos termos dos artigos 927, caput, 932, III, e 933 do Código Civil brasileiro, uma vez que, conforme estabelecido anteriormente, é dever do empregador implementar condições para o pleno bem-estar físico e psicossocial de

seus teletrabalhadores e adotar medidas para redução de risco à saúde e segurança dos teletrabalhadores.

Posteriormente o referido Projeto determina que, na hipótese de teletrabalho realizado em estações de coworking ou similares, a responsabilidade civil pelos danos pessoais causados ao teletrabalhador em razão de riscos incrementados pelo desequilíbrio no meio ambiente do trabalho, derivados do descumprimento das normas de saúde, de segurança e de higiene do trabalho, às expensas do empregador ou do tomador de serviços responsável pela organização do respectivo ambiente. Portanto, tal responsabilidade está em decorrência lógica com aquilo que traz o Projeto de Lei, uma vez que, o referido projeto determina que é dever do empregador adotar medidas de prevenção ao acidente e doença do trabalho devendo adotar uma postura ativa na prevenção do meio ambiente do trabalho equilibrado e saudável.

Nesse sentido, ao nosso ver, o Projeto de Lei tem o condão de mudar a situação atual que se destaca pela falta ou escassa previsão legal acerca do tema. Portanto, caso seja aprovado, o Projeto de Lei trará uma mudança de paradigma pois trata de questões sensíveis ao trabalho exercido na modalidade de teletrabalho impondo a responsabilização civil do empregador pelos danos sofridos pelo empregador no ambiente laboral uma vez que, o Projeto determina que o empregador estará obrigado a cumprir com seus deveres de prevenção, orientação, informação na busca por um meio ambiente saudável.

Ainda assim, a mudança de perspectiva se visualiza também quando o legislador acaba com a dúvida quanto à aquisição de equipamentos e insumos para o exercício do labor, impondo ao empregador o dever de fornecer ou, caso o empregado adquira tais itens, que este seja indenizado pelo empregador.

2 O DEVER FUNDAMENTAL PATRONAL DE GARANTIR O MEIO AMBIENTE DO TRABALHO SAUDÁVEL AO TELETRABALHADOR

2. 1 DEVER FUNDAMENTAL: QUE CATEGORIA JURÍDICA É ESSA?

Neste tópico, abordaremos de forma breve o tema do dever fundamental, destacando o seu conceito para que, ao final, possamos entender sobre qual categoria jurídica estamos dialogando. Logo após, analisaremos o dever patronal de reduzir os riscos inerentes ao trabalho, especialmente em proporcionar um meio ambiente do trabalho saudável como mecanismo de proteção à saúde e à segurança do teletrabalhador.

Estamos diante de um tema em desenvolvimento conforme asseveram Tavares e Pedra visto que, trata-se de um tema onde as pesquisas são escassas, pois, “Não existem muitas declarações de deveres, nem uma extensa positivação nos textos constitucionais, bem como a doutrina pouco tem se ocupado deles, ainda mais se comparado à importância emprestada aos direitos fundamentais.” (TAVARES; PEDRA, 2014, p.5). Portanto, as produções acadêmicas e doutrinárias têm se debruçado mais sobre o tema dos direitos fundamentais, os quais, tem os seus conceitos, categorias, classificações e exceções muito bem definidos quando comparamos com as produções sobre o tema relacionado aos deveres fundamentais.

Nesse sentido, Gonçalves e Fabríz prelecionam:

O principal aspecto enfrentado é a carência de legislação e de discussões teóricas acerca dos deveres fundamentais individuais, sempre considerando que, embora o tema não seja totalmente esquecido, ele não é pesquisado como cientificamente deveria e, principalmente, não é tão pesquisado como acontece com os direitos fundamentais. (GONÇALVES; FABRIZ, 2013, p.87)

Apesar de se tratar de um tema de extrema importância para efetivação dos objetivos e princípios das ordens constitucionais, não se destacam como deveriam, chegando ao ponto de assumir um papel de menor relevância. Contudo, em que pese estarmos diante de um tema pouco desenvolvido, existem pesquisadores e doutrinadores que vêm se debruçando sobre as pesquisas no sentido de avançar, sistematizar e aprofundar esse instituto jurídico.

Nesse sentido, com o propósito de conceituar o tema, utilizaremos a definição de dever fundamental a partir da experiência do Grupo de Pesquisa “Estado, Democracia e Direitos Fundamentais”, do Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu da Faculdade de Direito de Vitória (FDV), que identificou a existência de um vácuo, pois, se utiliza de forma ampla e corriqueira a expressão “deveres fundamentais” sem, contudo, existir uma definição exata sobre a temática, portanto, viu-se a necessidade de formular um conceito sobre o tema.

Nos termos a seguir, os autores justificam a necessidade da conceituação do tema:

Para uma melhor compreensão do processo de construção dos componentes do conceito e do conceito como um todo, é importante ter em mente durante toda a explicação que o conceito surge em um debate jurídico e pretende, neste primeiro momento, apenas suprir o vácuo que se criou na teoria devido ao uso corrente – e já enraizado no mundo jurídico – da expressão “deveres fundamentais”, sem sua exata definição. (GONÇALVES; FABRIZ, 2013, p.87)

Após uma identificação, compreensão e análise, a partir das obras teóricas disponíveis sobre o tema até então, os autores puderam desenvolver o conceito contrastando as pesquisas com aquilo que se apresenta na literatura jurídica. Nesse sentido, o grupo de pesquisa se dividiu em outros quatro subgrupos menores e, cada um dos subgrupos apresentou propostas de conceito ou de elementos que deveriam compor o pretense conceito.

Nesse sentido, após diversos debates de todos os pontos apresentados pelos subgrupos como sugestões de conceitos, o grupo principal chegou ao seguinte conceito:

Dever fundamental é uma categoria jurídico-constitucional, fundada na solidariedade, que impõe condutas proporcionais àqueles submetidos a uma determinada ordem democrática, passíveis ou não de sanção, com a finalidade de promoção de direitos fundamentais (GONÇALVES; FABRIZ, 2013, p. 92).

Com o fito de se evitar entendimentos equivocados, os autores explicam que, a imposição de conduta omissiva ou comissiva deve se dar de forma proporcional, pois, a exigência de condutas daqueles sujeitos submetidos a uma determinada ordem democrática, deverá ser razoável, vez que, deverá ter como norte, a manutenção dos valores de um Estado Democrático de Direito. No mesmo sentido,

Martins (2018, p. 13) afirma que “o dever imposto ao particular não pode, para ser materializado, exigir desse um esforço exorbitante”.

Outrossim, destacam os autores que, em que pese nesse conceito estabelecerem a promoção de direitos fundamentais, não há uma correlação necessária com um direito fundamental. Aludindo assim que “Essa expressão significa, no entanto, que a justificativa para a caracterização de um dever como fundamental precisa ter seu fundamento final na promoção de direitos fundamentais” (GONÇALVES; FABRIZ, 2013, p.92)

No mesmo sentido, asseveram no seguinte sentido:

Juntamente com o número ii, é essencial não esquecer que colocar o dever fundamental como uma categoria jurídico-constitucional o leva a uma autonomia teórica relativamente aos direitos fundamentais, e isso deve sempre ser levado em consideração quando argumentar-se acerca de um dever fundamental específico. (GONÇALVES; FABRIZ, 2013, p.92)

Nesse contexto, os autores estabelecem que o dever fundamental é uma categoria jurídico-constitucional que, assim como os diversos outros direitos, encontra suporte no texto constitucional, tendo como base a solidariedade.

Ainda assim, conforme dispões Martins e Fabriz:

A solidariedade, que também aparece como elemento do conceito de deveres fundamentais, é uma espécie de amálgama nessa busca de uma sociedade mais igualitária. Os indivíduos, com o olhar na solidariedade, ultrapassam a barreira do individualismo e responsabilizam-se com a efetividade dos direitos do outro. Passam a compreender que o dever de concretizar os direitos fundamentais não é tarefa somente do Estado (solidariedade vertical), mas também do agir dos particulares (solidariedade horizontal). (MARTINS; FABRIZ, 2021, p.134)

Portanto, as sociedades humanas que compõem uma ordem democrática, devem se esforçar no sentido de atingirem um objetivo comum, de forma proporcional, na busca pela efetiva concretude dos deveres fundamentais proclamados, sem somente esperar a efetivação de tais preceitos por parte do Estado, pois, deve-se ter em mente que os deveres fundamentais têm como finalidade última a proteção de direitos fundamentais, onde a sociedade deve colaborar para a sua consolidação.

Nesse sentido, o dever fundamental está sedimentado na solidariedade das sociedades humanas que se esforçam no sentido de atingirem objetivos comuns

(PEDRA, 2015, p. 1137), onde as sanções pelo seu não cumprimento pode afetar o indivíduo na sua individualidade assim como toda a coletividade, vejamos:

Por tudo o que ficou dito, pode-se concluir que os deveres fundamentais enquanto deveres jurídicos são obrigações individuais, embora derivados de normas jurídicas abstratas e gerais. Todavia, as sanções por seu descumprimento não são apenas individualizadas, são também generalizadas, disseminando-se pela sociedade, já que ao descumprir um dever fundamental, um indivíduo mais prejudica a coletividade do que a si próprio, desde que individualmente considerado. (MARQUES; FABRIZ, 2013, p.16)

Portanto, estabelecido o conceito de dever fundamental, analisaremos a seguir o dever fundamental que o empregador tem de garantir o meio ambiente do trabalho saudável.

2. 2 O DEVER PATRONAL DE GARANTIR O MEIO AMBIENTE DO TRABALHO SAUDÁVEL

Temos o Meio Ambiente do Trabalho como uma das dimensões do meio ambiente humano ou social, onde, dentro do conceito de meio ambiente do trabalho estão inseridas as condições ambientais dos locais de trabalho, sobretudo, as que visam assegurar aos trabalhadores qualidade, salubridade e segurança ambiental.

Ainda assim, segundo o que nos ensina Martins e Fabriz, a relação de trabalho está incluso nos direitos fundamentais, pois, “À pessoa humana, no contexto da relação de trabalho, a ordem constitucional trabalhista assegura um rol de direitos fundamentais, dentre eles o direito ao trabalho” (MARTINS; FABRIZ, 2021, p. 129)

No mesmo sentido, afirmam Fonseca e Leite que “o trabalho deverá compatibilizar-se com a dignidade da pessoa humana (do obreiro), ter sentido, ao permitir uma vida dotada de razão também fora do exercício de sua atividade, e ser compatível com o direito.” (FONSECA; LEITE, 2014, p. 11)

Por definição, tem que “Por meio ambiente do trabalho podemos entender o local onde o trabalhador permanece, aguardando ordens ou realizando as obrigações assumidas no contexto da relação de trabalho” (MARTINS; FABRIZ, 2021, p. 129)

Nesse sentido, Guilherme J. Purvin de Figueiredo conceitua o meio ambiente do trabalho como o sendo um “conjunto de condições, leis, influências e interações de

ordem física, química, biológica e social que afetam o trabalhador no exercício de sua atividade laboral” (FIGUEIREDO, 2011, p.57)

Outrossim, para Rocha, o conceito de meio ambiente do trabalho “representa todos os elementos, inter-relações e condições que influenciam o trabalhador em sua saúde física e mental, comportamento e valores reunidos no locus do trabalho”. (ROCHA, 2013, p. 99)

No contexto normativo, a legislação pátria traz diversos dispositivos acerca da proteção do meio ambiente saudável, na Constituição da República de 1988, mais especificamente nos incisos XXII, XXIII e XXXIII do art. 7º o dever de proteção e a busca na redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança.

No mesmo sentido, em seu art. 200, inciso VIII a Constituição da República de 1988 reconhece ainda o dever do Sistema Único de Saúde (SUS) o qual, deverá “colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho”.

Ainda com relação ao Direito do Trabalho inserido dentro das proteções aos direitos humanos e estar contido dentro direitos fundamentais, e mais, no sentido de seja concretizado os preceitos fundamentais da dignidade humana, devemos ter uma adequabilidade ambiental do local de prestação da atividade laborativa, pois, “Para que o trabalho seja digno, o labor deverá ser prestado em um meio ambiente de trabalho saudável (arts. 225 e 200, VIII, da Constituição da República de 1988), caso contrário, não há como usufruir de uma vida digna, tampouco gozar dos demais direitos fundamentais que lhes são assegurados” (MARTINS; FABRIZ, 2021, p. 129).

Portanto, o meio ambiente do trabalho, está englobado pela proteção constitucional e pelas leis infraconstitucionais uma vez que a Consolidação das Leis do Trabalho determina em seu art. 191, inciso I que, a eliminação ou a neutralização da insalubridade ocorrerá “com a adoção de medidas que conservem o meio ambiente de trabalho dentro dos limites de tolerância”. Ainda assim, o art. 200 da CLT preleciona que cumprirá ao Ministério do Trabalho estabelecer disposições complementares às normas da CLT, tendo em vista as peculiaridades de cada atividade ou setor de trabalho.

O amparo normativo do trabalho tanto no âmbito internacional, destacamos os direitos humanos, assim como, no âmbito interno sob a tutela dos direitos fundamentais, impõe tanto ao Estado e a toda a sociedade direitos e deveres que deverão ser observados sob pena de ser considerada ilegal ou inconstitucional o exercício da atividade laboral. (FONSECA; LEITE, 2015, p. 193)

Nesse sentido, o meio ambiente do trabalho adequado à qualidade de vida saudável do trabalhador se impõe como um dever do empregador, pois, estamos diante de uma das facetas imprescindíveis à concretização do direito humano e fundamental ao trabalho que está amparado pela proteção constitucional e a sua observância se mostra como um dever imposto a todos, mas, principalmente ao empregador. (FONSECA; LEITE, 2015, p.189)

Importantes trabalhos científicos corroboram com tal entendimento, conforme o que destacamos abaixo, que, com suporte na Constituição de 1988, Martins e Fabriz afirmam que a busca pelo meio ambiente do trabalho saudável, é um dever fundamental atribuído também ao empregador, vejamos:

Estando o meio ambiente do trabalho contido no conceito geral de meio ambiente e, por força do art. 225 da Constituição da República de 1988, tendo também os particulares o dever fundamental de defendê-lo e preservá-lo, é possível afirmar que existe, sim, um dever patronal de garantir a todos os trabalhadores um meio ambiente do trabalho saudável, a fim de lhes assegurar saúde e segurança e, como consequência, vida digna. (MARTINS; FABRIZ, 2021, p.130)

Não se pode olvidar que, recai sobre o empregador o dever jurídico de buscar os meios de proteção ao meio ambiente do trabalho em observância aos preceitos fundamentais e, como não poderia deixar de ser, deverá buscar meios de amparar as pessoas envolvidas no contexto da relação de trabalho, pois, só assim o exercício do direito ao trabalho estará amparado nos termos da constituição e da legislação infraconstitucional. (FONSECA; LEITE, 2015, p.190).

Nesse sentido, os Professores Fonseca e Leite nos ensinam que uma possível inadequabilidade do meio ambiente do trabalho acaba por malograr o exercício do labor, o transformando em uma prática ilegal e inconstitucional, portanto:

A concretização do direito humano e fundamental ao trabalho, conseqüentemente, é indissociável da adequabilidade ambiental. É possível asseverar que a inadequação ambiental do local da prestação da atividade

laborativa frustra o exercício daquele direito e implica prática de trabalho inconstitucional-ilegal. (FONSECA; LEITE, 2015, p. 186)

Portanto, conforme consta no texto constitucional, o art. 225 impôs a todos o dever de proteção ambiental e, nesse sentido, conforme visto anteriormente, tal proteção abarcada a tutela do meio ambiente do trabalho, devendo o empregador proteger a higidez do ambiente laboral nos termos do arts. 7, inciso XII e art. 200 inciso VIII para que se alcance a adequação ambiental, tudo em prol de um efetivo exercício constitucional-legal do direito social ao trabalho nos moldes do art. 6º da Constituição de República de 1988.

Ainda assim, conforme Fonseca e Leite:

Esse amplo Texto Constitucional permite a adoção da premissa de que tanto o Estado quanto o particular têm o dever de proteger o meio ambiente, pois a CF de 1988 impôs direitos, deveres, restrições, atribuições e competências ao Poder Público e à coletividade no campo ambiental. (FONSECA; LEITE, 2015, p. 190)

Ademais, não se pode esquecer que a busca da tutela dos direitos fundamentais parte de um dever de toda a coletividade e não somente do empregador, portanto, os preceitos fundamentais devem ser observados tanto pelo Estado, empregadores assim como pelos empregados. Nesse sentido, o indivíduo responsabiliza-se com a busca pela efetivação dos direitos do outro e, “Passam a compreender que o dever de concretizar os direitos fundamentais não é tarefa somente do Estado (solidariedade vertical), mas também do agir dos particulares (solidariedade horizontal)” (MARTINS; FABRIZ, 2021 p.134)

No mesmo sentido, Fonseca e Leite reforçam esse entendimento aduzindo que tal dever, aplica-se em toda a toda a coletividade tanto em suas relações privadas assim como a todos os atores participantes da relação onde se tem vínculos de emprego:

Os deveres fundamentais, conseqüentemente, como os direitos fundamentais, aplicam-se às relações privadas, como ocorre no vínculo entre empregador e empregado ou entre tomador de serviços e trabalhador. É possível, assim, cogitar-se a existência de deveres fundamentais a serem observados por empregador e trabalhador. (FONSECA; LEITE, 2015, p. 195)

Por fim, devemos considerar que o empregador ao permitir o exercício de atividades laborais pelos empregados em um ambiente adoecido representa desrespeito ao

direito humano fundamental a um ambiente de trabalho sadio e seguro uma vez que o trabalhador uma boa parte da sua vida produtiva no ambiente de trabalho e, nesse contexto, havendo danos, enseja o dever de indenizar pelos danos materiais e extrapatrimoniais causados ao empregado. (MARTINS; FABRIZ, 2021, p.130)

2. 2. 1 O meio ambiente do trabalho saudável como mecanismo de proteção à saúde e à segurança do teletrabalhador

Tendo a compreensão de que é dever do empregador a busca pela garantia do meio ambiente do trabalho saudável, passamos agora a análise mais específica sobre meio como o ambiente do trabalho saudável poderá servir como um mecanismo que visa a promoção à proteção e segurança do trabalhador que exercer seu labor à distância fazendo uso dos meios telemáticos.

Segundo Martins e Leite, “A relação existente entre trabalho e saúde passa, necessariamente, pela compreensão das diferentes etapas do estudo do direito à saúde do trabalhador” (MARTINS; FABRIZ, 2021, p.130)

Em um primeiro momento, na primeira metade do século XIX, a denominada “medicina do trabalho” tinha como principal preocupação atender os trabalhadores doentes, mantendo-os produtivos, sem, contudo, exercer uma posição proativa com relação a promover qualquer investigação sobre a causa do adoecimento, apenas tratando a doença. (MARTINS; FABRIZ, 2021, p. 130)

Segundo Oliveira, nessa etapa denominada “medicina do trabalho” o obreiro “apenas dispunha do atendimento especializado para administrar os efeitos dos agentes danosos, porquanto o serviço médico não tinha autonomia para interferir no processo produtivo e eliminar as fontes das agressões” (OLIVEIRA, 2011, p.60)

Já em meados do século XX, surge um segundo momento, denominado de “saúde ocupacional” onde se tinha uma maior preocupação com a saúde do trabalhador que deveria ser tutelada para além da existência de um médico no ambiente de trabalho deixando de cuidar apenas da moléstia. Portanto, se tinha uma atuação proativa na busca pelo causador da doença e do acidente, possibilitando que se faça intervenções no ambiente de trabalho, com intuito de reduzir ou neutralizar os fatores responsáveis pela enfermidade, inclusive contando com auxílio de outros

profissionais e não somente dos profissionais médicos. (MARTINS; FABRIZ, 2021, p.131)

Ainda assim, Oliveira pontua que a ideia de “saúde ocupacional” do trabalhador “somente chegou no Brasil na década de 1970 do século passado, mormente com a publicação da Portaria nº 3.214/78, do Ministério do Trabalho e Emprego”. (OLIVEIRA, 2011, p. 64)

Essa segunda etapa trouxe avanços inegáveis, contudo, foram insuficientes para coibir o adoecimento e os acidentes originários da relação de trabalho. Ainda assim, tal período histórico contribuiu para que a classe trabalhadora despertasse o ânimo de reivindicar melhores condições de segurança, higiene e saúde no local de trabalho. No final do século XX, etapa compreendida como da “saúde do trabalhador”, a classe trabalhadora buscou o direito de opinar e receber informações sobre as questões relacionadas à saúde e segurança do trabalho, no Brasil, tal etapa encontrou lastro na Constituição da República de 1988. (MARTINS; FABRIZ, 2021, p.131)

Martins e Fabríz destacam alguns dos dispositivos trazidos pela Constituição da República de 1988 que refletem essa terceira etapa do meio ambiente do trabalho, nesse sentido:

Um conjunto de dispositivos constitucionais materializa a preocupação do legislador constituinte com a saúde do trabalhador: o art. 6º estabeleceu que a saúde é direito fundamental social; o inciso XXII do art. 7º reconheceu como direito fundamental dos trabalhadores a “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”; o art. 196 deixa claro que a “saúde é direito de todos e dever do Estado e o inciso II do art. 200 impôs ao Sistema Único de Saúde, dentre outras atribuições, executar as ações de saúde do trabalhador, tudo em conformidade com as Declarações Internacionais. (MARTINS; FABRIZ, 2021, p.132)

Seguindo aos ditames Constitucionais, no plano infraconstitucional também existem legislações da década de 90 que refletem esse terceiro momento histórico onde se prescrevem direitos e impõem-se deveres voltados a segurar a promoção e proteção da saúde do trabalhador, nesse sentido, Martins e Fabríz trazem alguns desses dispositivos, conforme verificamos:

No plano infraconstitucional, a proteção à saúde do trabalhador aparece na:
i) Lei nº 8.080/90, denominada de Lei Orgânica da Saúde, que dispõe sobre as condições para promover, proteger e recuperar a saúde, além da

organização e o funcionamento dos serviços também relacionados à saúde; ii) Leis previdenciárias ns. 8.212/91 e 8.213/91. A primeira dispõe sobre a organização da Seguridade Social e institui o Plano de Custeio; a segunda dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social. (MARTINS; FABRIZ, 2021, p.132)

Ainda assim, atento aos movimentos internacionais, o Brasil demonstra a sua inevitável adequação ao momento histórico ao ratificar às normas internacionais e, nesse sentido, citamos a ratificação da Convenção nº 161 da OIT que trata sobre saúde do trabalho, assim como a ratificação da Convenção nº155 que dispõe sobre segurança e saúde dos trabalhadores, vejamos:

Demonstrando sua inserção na etapa “saúde do trabalho”, o Brasil ratificou, em 1990, a Convenção nº 161 da Organização Internacional do Trabalho, que trata sobre Serviços de Saúde do Trabalho e, em 1992, a Convenção nº 155, também da OIT, sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores. É com amparo na Convenção nº 161 da OIT, especialmente no artigo 5º, b, que defendemos nesse trabalho a existência de um dever patronal de reduzir os riscos inerentes ao trabalho. (MARTINS; FABRIZ, 2021, p.132)

Conforme visto anteriormente, a devida adequação do ambiente do local de prestação do trabalho se revela em uma das formas de ser concretizar os preceitos fundamentais do trabalho, assim como tem o condão materializar as previsões relativas aos direitos humanos do trabalhador. Portanto, devemos ter em mente que o conceito de meio ambiente do trabalho engloba todas as diversas formas de labor, nesse sentido, destacam Martins e Fabríz:

Importante ressaltar que as alterações na forma de se prestar o serviço (trabalho em domicílio, teletrabalho, terceirização, etc.) faz com que o conceito de meio ambiente do trabalho se estenda aos espaços para além dos estabelecimentos daquele que se beneficiam da força de trabalho do obreiro. Logo, onde quer que o trabalho seja prestado, tem o tomador dos serviços o dever de assegurar um ambiente saudável, livre de fatores que possam causar adoecimento físico e psíquico ao trabalhador. (MARTINS; FABRIZ, 2021, p. 130)

A Constituição da República de 1988 assim como o ordenamento jurídico trabalhista infraconstitucional impõem ao empregador o dever de proteger a integridade física e psíquica do trabalhador de uma forma geral, com toda razão o trabalho exercido à distância com o auxílio de equipamentos telemáticos está inserido dentro do conceito de trabalho, uma vez que, conforme art. 6 da CLT “Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância”, por isso, no exercício do teletrabalho também

deve-se garantir a efetividade do direito fundamental à saúde e à segurança do trabalhador. (MARTINS; FABRIZ, 2021, p.133)

Outrossim, sabemos que, sobre a veste do devido exercício de um pretense direito humano e fundamental ao trabalho, as pessoas adoecem, acidentam-se e falecem, na maioria das vezes, em virtude da ausência de higidez ambiental. (FONSECA; LEITE, 2015, p. 186)

Nesse sentido, a nova ordem constitucional traz uma mudança de paradigma onde o conforme preceitua o ordenamento jurídico, tanto no plano internacional quanto nacional constitucional e infraconstitucional, o exercício do dever ao meio ambiente do trabalho saudável deve servir como mecanismo de proteção à saúde e à segurança de todos os trabalhadores e por isso, deve servir também como proteção daquele que é tema central deste trabalho, dos teletrabalhador, pois “O que se busca, com essa nova abordagem, é uma vida qualitativamente melhor para o trabalhador, fazendo valer a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho, conforme os fundamentos da República de 1988.” (MARTINS; FABRIZ, 2021, p. 132)

3 ADOECIMENTO LABORAL E RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR

3. 1 ACIDENTE DE TRABALHO: CONCEITO E DIFERENCIAÇÕES

Trataremos agora de conceituar o acidente de trabalho e, do mesmo modo, abordaremos as diferenciações que permeiam o tema. Nesse sentido, é importante trazer à baila a Lei de Planos e Benefícios da Previdência Social (Lei nº 8.213/91) que conceitua o acidente de trabalho.

De início, o art. 19 da referida Lei traz o acidente-tipo ao descrever que: 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. Portanto, teremos um único evento, repentino, que ocorre sem previsão, onde, se configura no espaço e no tempo, causando consequências imediatas. (MONTEIRO; BERTAGNI, 2019, p.45)

Nesse sentido, sua essência não perpassa pela violência. “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)

Cumprindo ainda esclarecer 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)

Por outro lado, temos ainda as doenças ocupacionais, que são consideradas acidentes de trabalho em sentido amplo ou por extensão. Ainda assim, a lei as subdivide em doenças profissionais e doenças do trabalho, estando previstas no art. 20, I e II da Lei nº 8.213/91: doença profissional, assim entendida a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social; doença do trabalho, assim entendida a adquirida ou

desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente, constante da relação mencionada no inciso I.

Em se tratando de doença ocupacional, conforme prevê o inciso I do art. 20 da Lei nº 8.213/91, estaremos diante de fato típico e, portanto, dispensável que se faça prova do nexo de causalidade com o labor, pois, há uma presunção legal nesse sentido. Ainda assim, ao longo da relação de trabalho, ocorrem microtraumas que diariamente agredem e vulneram as defesas orgânicas, e que, por isso, vencem as defesas culminando no processo mórbido. Sendo assim, as doenças ocupacionais, resultam de risco específico direto que se caracteriza pelo ramo de atividade. (MONTEIRO; BERTAGNI, 2019, p.46)

Nessa senda, Monteiro e Bertagni citam como exemplo o caso dos trabalhadores da mineração, onde estes profissionais estão sujeitos à exposição do pó de sílica, e, conseqüentemente, devido à exposição cotidiana, têm grandes chances de contrair a silicose, e por isso, é considerada uma doença profissional. O autor cita ainda como outros exemplos como o caso de saturnismo, que se trata de uma doença causada pelo chumbo, o hidragismo, causada pela exposição ao mercúrio, dentre outras. (MONTEIRO; BERTAGNI, 2019, p.46)

Já com relação às doenças do trabalho, também chamadas de “mesopatias”, ou “moléstias profissionais atípicas”, previstas no inciso II do art. 20 da Lei nº 8.213/9, são aquelas doenças que se desenvolvem em função das condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacionem diretamente. Do mesmo modo, ocorrem microtraumatismos diários, contudo, trata-se de doenças atípicas, onde, se exige a comprovação do nexo de causalidade com o trabalho, que se faz, em regra, por meio de vistoria no ambiente de trabalho. Portanto, aqui temos que, as doenças do trabalho têm como causa ou concausa o risco específico indireto. (MONTEIRO; BERTAGNI, 2019 p.46)

3. 2 RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR PELOS ACIDENTES DO TELETRABALHADOR

Ao abordarmos a responsabilidade do empregador pelos danos causados ao teletrabalhador, faz-se necessário conceituar este instituto jurídico e buscar

compreender de que forma tal instituto se aplica no âmbito trabalhista para somente então passarmos a entender de que forma se dará a responsabilidade do empregador pelos acidentes causados ao teletrabalhador.

Segundo Carlos Roberto Gonçalves, “Toda atividade que acarreta prejuízo traz em seu bojo, como fato social, o problema da responsabilidade”. (GONÇALVES, 2021, p.10). Nesse sentido, o instituto da responsabilidade é destinado ao restabelecimento da harmonia e do equilíbrio moral e patrimonial violados pelo causador do dano.

Por definição, podemos dizer que a responsabilidade civil em seu sentido mais amplo, decorre de uma obrigatoriedade em reparar dano material ou moral, causado a outrem em decorrência da prática de um ato ilícito, conforme preleciona Carlos Roberto Gonçalves, vejamos:

Pode-se afirmar, portanto, que responsabilidade exprime ideia de restauração de equilíbrio, de contraprestação, de reparação de dano. Sendo múltiplas as atividades humanas, inúmeras são também as espécies de responsabilidade, que abrangem todos os ramos do direito e extravasam os limites da vida jurídica, para se ligar a todos os domínios da vida social. (GONÇALVES, 2021, p.19)

Dessa forma, o violador da norma jurídica, vê-se obrigado a restaurar o *status quo ante*, justamente porque atuou de forma contra legem e então, deverá suportar as consequências em decorrência de sua conduta danosa.

Ainda assim, José Cairo Júnior alerta que, para que haja a responsabilidade civil, é necessário a existência de um bem ou relação jurídica que deverá ser, previamente, tutelado pelo ordenamento jurídico. Nesse sentido devemos levar em consideração que o homem vive em sociedade em busca do equilíbrio e harmonia, e, mediante a preexistência da tutela de um bem ou relação jurídica, uma vez que uma ação ou omissão viole a harmonia e o equilíbrio social, deverá ser atribuído ao causador do desequilíbrio a reparação, vejamos:

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. Destruído esse equilíbrio, mediante a ação ou omissão de alguém, caberá ao autor do ato contrário ao direito, na forma de norma estatal ou de convenção prévia, restabelecer a situação inicial, configurando-se, deste modo, a responsabilidade civil (CAIRO, 2014, p. 33).

Ainda assim, Maria Helena Diniz traz a natureza jurídica do instituto, aduzindo que do ato ilícito, decorrente de uma ação ou omissão dolosa ou culposa, a qual, resulte em perdas e danos e surge o dever de indenizar, tem natureza compensatória onde a obrigação em reparar se traduz em sanção civil, veja-se:

A responsabilidade civil aparece como uma sanção, sendo consequência jurídica que o não cumprimento de um dever produz em relação ao obrigado. A responsabilidade civil constitui uma sanção civil, por decorrer de infração de norma de direito privado, cujo objetivo é o interesse particular, e, em sua natureza, é compensatória, por abranger indenizações ou reparação de dano causado por ato ilícito, contratual ou extracontratual e por ato ilícito (DINIZ, Maria Helena, 2007, p. 8).

O referido ato ilícito ensejador do dever de reparar, poderá decorrer da violação a uma relação contratual ou extracontratual, conforme nos ensina Carlos Roberto Gonçalves ao discorrer sobre as duas espécies de responsabilidade dizendo que:

“Na responsabilidade extracontratual, o agente infringe um dever legal, e, na contratual, descumpre o avençado, tornando-se inadimplente. Nesta, existe uma convenção prévia entre as partes que não é cumprida. Na responsabilidade extracontratual, nenhum vínculo jurídico existe entre a vítima e o causador do dano, quando este pratica o ato ilícito.” (GONÇALVES, 2021, p.19)

Nesse sentido, segundo a doutrina majoritária, temos que tanto na responsabilidade contratual quanto na responsabilidade extracontratual, o que se requer, em essência, para a configuração da responsabilidade são três condições: o dano, o ato ilícito e a causalidade, isto é, o nexo de causa e efeito entre os primeiros elementos.

Importante ainda destacar quais as distinções entre essas duas espécies de responsabilidade. Nesse sentido, destaca Carlos Roberto Gonçalves que diferenciação mais notável é a que implica no ônus probatório, porquanto, vejamos:

A primeira, e talvez mais significativa, diz respeito ao ônus da prova. Se a responsabilidade é contratual, o credor só está obrigado a demonstrar que a prestação foi descumprida. O devedor só não será condenado a reparar o dano se provar a ocorrência de alguma das excludentes admitidas na lei: culpa exclusiva da vítima, caso fortuito ou força maior. Incumbe-lhe, pois, o onus probandi. (GONÇALVES, 2021, p.20)

Sendo assim, caso a responsabilidade civil em reparar decorra de uma relação contratual, basta que o credor demonstre que a prestação a que incumbia o devedor, foi descumprida, ao menos que prove a ocorrência de algum fato que exclui a sua responsabilidade.

Por outro lado, caso a responsabilidade decorra de relação extracontratual o ônus probatório cumpre a quem sofreu o dano e requer a reparação, vejamos:

No entanto, se a responsabilidade for extracontratual, a do art. 186 (um atropelamento, por exemplo), o autor da ação é que fica com o ônus de provar que o fato se deu por culpa do agente (motorista). A vítima tem maiores probabilidades de obter a condenação do agente ao pagamento da indenização quando a sua responsabilidade deriva do descumprimento do contrato, ou seja, quando a responsabilidade é contratual, porque não precisa provar a culpa. Basta provar que o contrato não foi cumprido e, em consequência, houve o dano. (GONÇALVES, 2021, p.20)

Gonçalves ainda nos ensina outra diferenciação entre as duas espécies de responsabilidade diz respeito às *fontes de que promanam*. Nesse sentido, diz que a responsabilidade contratual tem a sua origem na convenção, já a extracontratual tem como causa a inobservância do dever genérico de não lesar. (GONÇALVES, 2021, p. 20)

Além disso, outro elemento que difere as duas espécies é no que se refere a capacidade, tendo maior relevo nas relações contratuais, pois, segundo o nosso ordenamento jurídico, somente os agentes plenamente capazes poderão celebrar convenções válidas. Nesse sentido, afirma Carlos Roberto Gonçalves:

Outro elemento de diferenciação entre as duas espécies de responsabilidade civil refere-se à capacidade do agente causador do dano. Josserrand entende que a capacidade sofre limitações no terreno da responsabilidade simplesmente contratual, sendo mais ampla no campo da responsabilidade extracontratual. A convenção exige agentes plenamente capazes ao tempo de sua celebração, sob pena de nulidade e de não produzir efeitos indenizatórios. (GONÇALVES, 2021, p.20)

Na seara trabalhista, no Brasil, de início houve muita divergência quanto a responsabilidade civil do empregador por acidente de trabalho, tendo em vista que o regime acidentário já garantia uma indenização ao segurado, a cargo do empregador, que o fazia diretamente ou através de terceiros. (MONTEIRO; BERTAGNI, 2019, p. 46)

Posteriormente, a controvérsia foi suprida com edição da atual Constituição da República de 1988, uma vez que trouxe a expressa previsão, no rol exemplificativo garantindo aos trabalhadores urbanos e rurais “seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa” conforme prevê o art. 7º, inciso XXVIII portanto,

consolidando de vez a cumulatividade. E, nesse sentido, lecionam Monteiro e Bertagni, vejamos:

Ou seja, em razão desse seguro social, 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)

Portanto, a própria Constituição Federal de 1988, em seu art. 7º, estabelece que a empresa deverá adotar medidas que destinem a reduzir os riscos inerentes ao trabalho, e para tanto, alerta que o empregador deverá cumprir com todas as normas do arcabouço jurídico que tratem da saúde, higiene e segurança e do meio ambiente do trabalho. Nesse sentido, como bem trazem os doutrinadores Monteiro e Bertagni:

Essas normas de proteção à vida e à saúde do trabalhador não se restringem apenas à vetusta Consolidação das Leis do Trabalho – CLT e suas Normas Regulamentadoras, editadas por força do art. 200. A saúde do trabalhador como corolário adquiriu o status de direito social, previsto na Constituição e protegido por inúmeros diplomas legais. Deve, pois, o empregador estar atento, porque sua responsabilidade pode advir do não cumprimento de obrigações previstas, por exemplo, na Lei Orgânica da Saúde, Lei n. 8.080, de 19 de setembro de 1990; nas Constituições Estaduais, ou até mesmo nas Leis Orgânicas dos Municípios; nos Códigos Sanitários e Códigos de Edificações; em normas técnicas de âmbito federal, estadual e municipal. (MONTEIRO; BERTAGNI, 2019, p.302)

Por isso, levando em consideração que as três esferas do governo têm competência para legislar sobre as questões relativas à saúde, o empregador deve estar atento e adotar todas as aquelas que foram aplicáveis ao caso concreto, sobre pena de que, caso sobrevenha dano ao trabalhador, dará ensejo ao de indenização pela responsabilidade civil.

Ainda assim, cumpre estabelecer que há dois tipos de responsabilidade civil que podem ser imputadas ao empregador: a subjetiva e a objetiva. Assim define o professor Carlos Henrique Bezerra Leira:

A responsabilidade subjetiva ocorre quando o causador de determinado ato ilícito atinge este resultado em razão do dolo ou da culpa em sua conduta. Será, portanto, obrigado a indenizar os danos morais ou materiais apenas se ficar caracterizado o dolo ou culpa em sua conduta. (LEITE, 2020, p.484)

Conforme podemos verificar, o Código Civil adota, em regra, a responsabilidade subjetiva, como se infere dos seus arts. 186 e 187, vejamos:

Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato

ilícito.

Art. 187. Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes.

Por outro lado, em se tratando de responsabilidade objetiva, esta será imputada a aquele que causar determinado dano, seja ele na ordem material ou moral, independentemente da comprovação de dolo ou culpa, para tanto, basta que reste configurado o nexo causal entre prática danosa e o dano sofrido pela vítima. (LEITE, 2020, p. 484)

Nesse sentido, o Código Civil de 2002 traz a responsabilidade objetiva com uma exceção no art. 927, § único, vejamos:

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.

Portanto, estamos diante de uma espécie de responsabilidade que, independente de aferição de culpa não será levada em consideração como fundamento da responsabilização da reparação, conforme nos ensina Carlos Roberto Gonçalves:

Diz-se, pois, ser “subjativa” a responsabilidade quando se esteia na ideia de culpa. A prova da culpa do agente passa a ser pressuposto necessário do dano indenizável. Nessa concepção, a responsabilidade do causador do dano somente se configura se agiu com dolo ou culpa. (GONÇALVES, 2021, p.20)

Já a professora Maria Helena Diniz indica que a responsabilidade objetiva busca fundamento no princípio da equidade e por isso, preleciona que a “responsabilidade objetiva funda-se num princípio de equidade, existente desde o direito romano: aquele que lucra com uma situação deve responder pelo risco ou pelas desvantagens dela resultantes (ubi emolumentum, ibi onus; ubi commoda, ibi incommoda) (DINIZ, 2004, p.48)

É nesse sentido que a referida autora nos ensina ao afirmar que o fundamento da responsabilidade objetiva, surge pelo fato de que, por conta da atividade desempenhada pelo agente, o simples exercício de tal atividade poder colocar em

perigo a vida, a saúde, a segurança ou a outros bens juridicamente protegidos, ameaçando aos bens juridicamente tutelados a terceiros, citando como exemplo as atividades destinadas à produção de energia elétrica ou de exploração de minas; às atividades que visam a instalação de fios elétricos, telefônicos e telegráficos; às atividades que envolvam o transporte aéreo, marítimo e terrestre, à construção e edificação de grande porte. (DINIZ, 2004, p.48)

Outrossim, o art. 7º, inciso XXII e XXVII da Constituição Federal de 1988 preceitua a responsabilidade socioambiental do empregador nas relações empregatícias ao estabelecer o seguinte, veja-se:

XXII – redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

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.

Além disso, a Constituição Federal de 1988 traz em seu bojo diversas outras normas de proteção ao meio ambiente, incluindo-se o meio ambiente do trabalho. Tais normas estão em consonância com o princípio da função socioambiental da propriedade (CF, art. 5º, XXIII, 200, VIII, e art. 225).

A propósito, o art. 193 da Constituição Federal de 1988 evidencia que a “ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais”. Já o art. 170, III, VI, VII e VIII, da Constituição Federal de 1988 estabelece também que a ordem econômica, que é fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados, dentre outros, os seguintes princípios que, para o fim a que nos propomos listamos: princípio da função social da propriedade; princípio da defesa do meio ambiente, inclusive mediante tratamento diferenciado conforme o impacto ambiental dos produtos e serviços e de seus processos de elaboração e prestação; princípio da redução das desigualdades regionais e sociais; princípio da busca do pleno emprego.

Ainda assim, o professor Carlos Henrique Bezerra Leite cita o art. 186, II, III e IV, da Constituição Federal de 1988 dizendo que poderá ser aplicado por analogia à propriedade e à empresa urbana, pois, assim dispõe que: “A função social é

cumprida quando a propriedade rural atende, simultaneamente, segundo critérios e graus de exigência estabelecidos em Lei, aos seguintes requisitos: utilização adequada dos recursos naturais disponíveis e preservação do meio ambiente; observância das disposições que regulam as relações de trabalho; exploração que favoreça o bem-estar dos proprietários e dos trabalhadores. (LEITE, 2020, p.485)

E mais, Carlos Henrique Bezerra Leite nos ensina ainda que, “No âmbito das relações empregatícias, o risco da atividade empresarial corre por conta do empregador (CLT, art. 2º). Mas não é somente isso.” (LEITE, 2020, p.486) Ademais, preleciona ainda que da leitura do art. 2º da CLT, em consonância com a Constituição, chega-se a conclusão de que o empregador tem o dever de dar adequada e justa função socioambiental à sua atividade econômica. (LEITE, 2020, p. 485)

Portanto, segundo entendimento do professor, “A responsabilidade socioambiental do empregador é, a nosso sentir, sempre objetiva. Nesse sentido vem caminhando paulatinamente a jurisprudência” (LEITE, 2020, p.486)

Adiante, a Consolidação das Leis Trabalhistas não diferencia o trabalho realizado no estabelecimento do empregador daquele trabalho realizado à distância, portanto, o teletrabalhador, possui todos os direitos destinados ao empregado comum, destacando-se aqui o direito a um ambiente de trabalho saudável e seguro.

Contudo, quanto à responsabilidade civil do empregador por acidentes de trabalho enquanto o exercício de atividades se dê por meio do regime de teletrabalho, devemos ter em mente que se trata de um tema onde, os deveres do empregador de manutenção do bem-estar, segurança e salubridade do empregado, depende da efetivação dos deveres que incumbem ao empregador de forma a proporcionar o meio ambiente de trabalho saudável.

Nesse sentido, levando em consideração a natureza das atividades que são desenvolvidas na modalidade de trabalho em questão, a espécie de responsabilidade que deverá ser atribuída ao empregador pelos danos causados ao teletrabalhador é subjetiva, pois, não estamos diante de uma atividade considerada de risco.

Nesse sentido, só se pode falar em a responsabilidade civil do empregador pelos acidentes de trabalho se, no caso concreto, estiverem presentes os requisitos configuradores da responsabilidade subjetiva, quais sejam, dano, nexos de causalidade assim como o elemento subjetivo, que deverá ser o dolo ou a culpa. (CAIRO, 2014, p.55).

Portanto, caso o empregador deixe de cumprir com seus deveres e não zele pela saúde e segurança dos seus empregados a responsabilidade civil do empregador, e, caso ocorra acidente do teletrabalhador, estando presentes o dano e o nexos causal, restará configurada a sua responsabilidade indenizatória e por isso, deverá se condenado a reparar os danos causador pelo descumprimento de um dever que lhe é devido.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O regime do teletrabalho no Brasil vem sendo implementado ao longo dos anos, devido às invenções, aperfeiçoamento e generalização de novos meios comunicacionais, tudo isso aliado às novas fórmulas organizacionais e gerenciais de empresas e instituições. Bem por isso, devido a sua evolução gradual aos longos dos anos, a sua normatização do ordenamento jurídico pátrio passou por várias etapas, desde a ausência de previsão legal até o presente momento em que, apesar de estar previsto em lei, a legislação atual deu conta de esgotar o tema deixando em aberto algumas questões sensíveis.

Nesse sentido, somente em 2011 a CLT foi alterada para trazer em sua redação o art. 6º da que passou a prever a não distinção entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador daquele que é executado longe das dependências da empresa.

Levando em consideração a legislação atual, o contrato de trabalho será o grande responsável pela determinação das bases de como a relação de trabalho será regida, e não a lei. Nesse ponto, a determinação legal deixa margem que ocorra arbitrariedade, vez que, propicia ao empregador uma discricionariedade, a qual, poderá servir para impor ao empregado encargos abusivos, assim como poderá servir para expor o empregado à relações de emprego arbitrárias.

Contudo, ainda há esperança, pois, o Projeto de Lei 5581/2020 tem o condão de trazer uma mudança de paradigma, pois, visa retirar a discricionariedade dada ao empregador ao preconizar que cumpre ao empregador o fornecimento dos materiais e insumos necessários para que o empregado exerça a sua atividade laboral.

E mais, ao analisar o referido projeto, conseguimos visualizamos uma preocupação do legislador não somente com relação a segurança do trabalho no diz respeito aos acidentes de trabalho e doenças ocupacionais decorrentes de questões ergonômicas, o Projeto de Lei preocupa-se também com questões que cuidam e previnem doenças relacionada à saúde mental do trabalhador.

Importante dizer, ainda que de forma resumida que, o Projeto de Lei prevê a responsabilidade civil do empregador pelos danos pessoais causados ao

teletrabalhador em razão de riscos incrementados pelo desequilíbrio no meio ambiente do trabalho, derivados do descumprimento das normas de saúde, de segurança e de higiene do trabalho, às expensas do empregador ou do tomador de serviços responsável pela organização do respectivo ambiente, pois, deverá adotar medidas de prevenção ao acidente e doença do trabalho devendo adotar uma postura ativa na prevenção do meio ambiente do trabalho equilibrado e saudável.

Sendo assim, caso seja aprovado, o Projeto de Lei terá o condão de mudar a situação normativa atual do teletrabalhador uma vez que aborda questões sensíveis ao trabalho exercido na modalidade de teletrabalho, como por exemplo, impondo a responsabilização civil do empregador pelos danos sofridos pelo empregador no ambiente laboral uma vez que o empregador estará obrigado a cumprir com seus deveres de prevenção, orientação, informação na busca por um meio ambiente saudável.

Ademais, pudemos perceber a mudança de perspectiva uma vez que o legislador impõe ao empregador o dever de fornecer ou, caso o empregado adquira tais itens, que este seja indenizado pelo empregador.

Sob o prisma do dever fundamental, que tem como base a solidariedade, levando em consideração que o meio ambiente do trabalho está contido no conceito geral de meio ambiente, cumpre aos particulares o dever fundamental de defendê-lo e preservá-lo, sendo assim, podemos afirmar que existe um dever patronal de garantir a todos os trabalhadores um meio ambiente do trabalho saudável, a fim de lhes assegurar saúde e segurança e, conseqüentemente, propiciar uma vida laboral digna.

Outrossim, recai sobre o empregador o dever jurídico de buscar os meios de proteção ao meio ambiente do trabalho hígido, em observância aos preceitos fundamentais e, como não poderia deixar de ser, deverá buscar meios de amparar as pessoas envolvidas no contexto da relação de trabalho, pois, só assim o exercício do direito ao trabalho estará tornando efetivo os termos da constituição e da legislação infraconstitucional.

Por isso, devemos considerar que caso o empregador ao permita o exercício de atividades laborais em um ambiente adoecido, tal ato representará total desrespeito aos direitos humanos fundamentais que prevê um ambiente de trabalho sadio e seguro e nesse contexto, caso o empregado adoença ou se acidente em ambiente com essas condições, tal infortúnio ensejaria o dever de indenizar pelos danos materiais e extrapatrimoniais causados ao empregado.

Nesse sentido, exercício do dever ao meio ambiente do trabalho saudável deve servir como mecanismo de proteção à saúde e à segurança do teletrabalhador, pois deve-se buscar uma vida qualitativamente melhor para o trabalhador, fazendo valer a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho, conforme determina os fundamentos da República de 1988.

Ainda assim, o empregador deve estar atento e adotar todas as medidas, conforme previsão legal, pois, caso sobrevenha dano ao trabalhador, este poderá pleitear o recebimento de indenização pela responsabilidade civil.

Portanto, devemos considerar ainda que, de acordo com a natureza das atividades que são desenvolvidas na modalidade teletrabalho, que em geral, não estão classificadas como modalidades de atividades de risco, caso sobrevenha dano, a espécie de responsabilidade que deverá ser atribuída ao empregador pelos danos causados ao teletrabalhador é a subjetiva.

Nesse sentido, para que se impute ao empregador o dever de indenizar em decorrência da responsabilidade civil pelos acidentes ocorridos com o teletrabalhador, no caso concreto, devem estar preenchidos todos requisitos configuradores da responsabilidade subjetiva, quais sejam, dano, nexo de causalidade e o dolo.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Constituição Federal.** 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 03 de junho de 2021.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho.** 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 03 de junho de 2021.

BRASIL. **Código Civil.** 2002. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm. Acesso em: 03 de junho de 2021.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho.** São Paulo: LTR, 2016, 10ª Edição.

CAIRO JR, José. **O acidente de trabalho e a responsabilidade civil do empregador.** São Paulo: LTr, 2014.

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, 18ª Edição.

DINIZ, Maria Helena. **Curso de direito civil brasileiro.** São Paulo: Editora Saraiva, 2004.

FARENZENA, S. **A problemática atinente às limitações do mero reconhecimento legal dos direitos humanos: a dignidade humana, para além do individualismo liberal, enquanto discurso legitimador sobre os fundamentos morais.** Vitória: Revista de Direitos e Garantias Fundamentais, 2014.

FIGUEIREDO, Guilherme José Purvin de. **Curso de direito ambiental.** São Paulo: RT, 2011.

FONSECA, Bruno Gomes Borges da.; LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **A paralisação da atividade econômica como um dos efeitos do dever fundamental de proteção do meio ambiente do trabalho pelo empregador.** Espaço Jurídico Journal of Law [EJLL], v. 16, n.1, p. 185-200, jan./jun. 2015. DOI:

<https://doi.org/10.18593/ejil.v16i1.4844>. Disponível em:
<https://portalperiodicos.unoesc.edu.br/espacojuridico/article/view/4844>.

FONSECA, Bruno Gomes Borges da; LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Contribuição da tutela inibitória na concretização do direito humano e fundamental ao trabalho**. Lima: Derecho y Cambio Social, jul./set. 2014. Disponível em
https://www.derechoycambiosocial.com/revista037/CONTRIBUICAO_DA_TUTELA_INIBITORIA_NA_CONCRETIZACAO_DO_DIREITO_HUMANO.pdf.

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito civil brasileiro: responsabilidade civil**. São Paulo: Saraiva, 2021, 16ª Edição.

GONÇALVES, Luísa Cortat Simonetti; FABRIZ, Daury Cesar. **Dever fundamental: a construção de um conceito**. In: MARCO, Christian Magnus de et al. **Direitos fundamentais civis: teoria geral e mecanismos de efetividade no Brasil e na Espanha**. Joaçaba: Editora UNOESC, 2013.

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

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de metodologia científica**. São Paulo: Editora Atlas, 2003. 5ª edição.

MARQUES, Fabiano Lepre; FABRIZ, Daury Cesar. **Breves considerações sobre deveres com sanção e deveres sem sanção no direito brasileiro**. Lima: Derecho y Cambio Social, jul./set. 2013

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

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.

MARTINS, Francisca Jeane Pereira da Silva; FABRIZ, Daury César. **O dever fundamental do empregador de profissionalizar o jovem com deficiência como forma de efetivar o direito ao trabalho**. Vitória: Faculdade de Direito de Vitória, 2018.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**. São Paulo: LTr, 2011.

ROCHA, Julio Cesar de Sá da. **Direito ambiental do trabalho: mudanças de paradigma na tutela jurídica à saúde do trabalhador**. São Paulo: Atlas, 2013.

TAVARES, Henrique da Cunha; PEDRA, Adriano Sant'Ana Pedra. **A Eficácia Dos Deveres Fundamentais**. Lima: Derecho y Cambio Social, jul./set. 2014

SILVA, Homero Mateus da. **Comentários a reforma trabalhista**. 1. ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017.