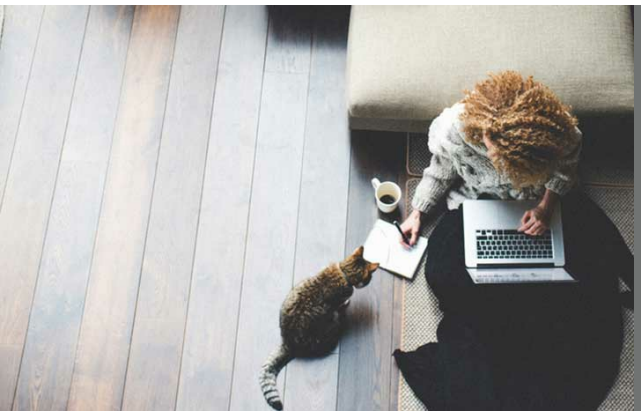

TRABALHISTA

TELETRABALHO E A POSSIBILIDADE DE RESPONSABILIZAÇÃO DO EMPREGADOR POR ACIDENTES FORA DE SUAS INSTALAÇÕES

12 DE AGOSTO DE 2019

AUTORES

DANIEL ALVES DOS SANTOS
SÓCIO / RIO DE JANEIRO

JESSICA HALLANA ALVES SOBRAL
ADVOGADA / RIO DE JANEIRO

Com os avanços tecnológicos, multiplicaram-se os trabalhos realizados em *home office* ou localidade diversa do espaço empresarial, o que reforçou a importância de adotar diretrizes e providências jurídicas para dar maior previsibilidade e segurança às partes envolvidas nessa modalidade de relação de trabalho.

Buscando regulamentar tais relações, a Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista) acrescentou à CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) os artigos 75-A a 75-E sobre teletrabalho – definido como a prestação de serviços pelo empregado "preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo", nos termos do artigo 75-B da mesma CLT.

Apesar das diversas vantagens para empregador e empregado, entre elas a redução de tempo de deslocamento, custos de locomoção e, possivelmente, custos com infraestrutura, o teletrabalho é muito questionado pelo risco de responsabilização do empregador em razão de acidentes sofridos pelo empregado durante a prestação de serviços, ainda que fora das dependências da empresa.

É importante destacar que esse regime de trabalho está sujeito às mesmas regras aplicadas aos serviços prestados pelos empregados no interior do estabelecimento da empresa, inclusive às normas sobre segurança do trabalho.

No caso do trabalho realizado dentro do domicílio do empregado, não há dúvida de que o conceito de meio ambiente do trabalho precisa ser expandido e aplicado também ao ambiente privado do trabalhador, que deve estar adequado às regras de saúde e segurança legalmente estabelecidas.

Muito embora o trabalho seja exercido fora do espaço físico da empresa, ou seja, longe do controle imediato dela, é importante esclarecer que a CLT, em seu artigo 75-E, obriga o empregador a instruir os empregados, de forma expressa e ostensiva, quanto às precauções contra doenças ocupacionais e acidentes.

Ainda que seja possível abstratamente responsabilizar a empresa pelos danos comprovados aos teletrabalhadores, é inegável a dificuldade de comprovar tanto o nexo causal quanto a culpa do empregador. Ou seja: eventuais acidentes não devem ser todos tratados da mesma forma. A jurisprudência, por exemplo, tende a considerar um infortúnio durante o horário laboral como um acidente de trabalho, mas é importante que cada caso seja analisado levando em conta as atividades realizadas na residência do empregado.

A fim de evitar acidentes e contribuir diretamente para a saúde do empregado, é recomendável que a empresa elabore um "Manual de Normas de Saúde e Segurança no Ambiente de Trabalho", que servirá como referência de boas práticas e fornecerá informações aos empregados sobre as regras a serem cumpridas e os riscos aos quais eles estão submetidos.

As normas devem ficar disponíveis para a consulta dos empregados em meio de acesso fácil e irrestrito. Regularmente, para demonstrar seu cuidado em relação ao tema, o empregador deve reforçar a importância do cumprimento das normas, de preferência por meio de atualizações dos treinamentos realizados. Ele também deve exigir dos empregados manifestação expressa e por escrito de que conhecem e se comprometem a cumprir as regras estabelecidas, que podem incluir questões como:

1. Uso de equipamento ergonômico (fornecido pela empresa ou adquirido pelo empregado), como tipo e altura ideal de cadeira e tipo correto de fones de ouvido;
2. Proibição de uso de benjamins e extensões elétricas para evitar curto ou choque por contato com equipamentos;
3. Responsabilidade pela instalação do escritório no ambiente domiciliar do empregado, ou, ao menos, informação clara sobre as normas e procedimentos a serem cumpridos; e
4. Treinamento adequado sobre as condutas a serem mantidas para cumprir as normas regulamentadoras de saúde e segurança.

O objetivo das medidas é resguardar o empregador em caso de demandas judiciais nas quais o empregado alegue o desconhecimento das normas ou incapacidade técnica para cumpri-las. Em caso de eventual ação trabalhista por acidente, caberá ao empregado demonstrar que não recebeu o treinamento adequado para buscar a responsabilização do empregador.