

# A responsabilidade do empregador por acidentes no trabalho remoto

05.11.2021 3 minutos de leitura

## Áreas relacionadas

Trabalhista

## Assuntos

Trabalhista Home Office

Com a adoção cada vez maior do trabalho remoto, questionamentos passam a surgir em relação a esse regime, entre eles, a responsabilidade do empregador no caso de acidente de trabalho ou doença ocupacional.

O tema ganha relevância no Brasil, na medida em que a legislação confere garantia de emprego aos empregados que sofrem acidentes e que contraem doenças relacionadas ao trabalho, impedindo as empresas de rescindir seus contratos de trabalho sem um motivo disciplinar[1] pelo prazo de 1 ano, contado da data em que retornam ao trabalho.

Se, por um lado, a legislação brasileira não distingue o trabalho realizado no estabelecimento daquele realizado à distância (art. 6º, CLT), por outro lado é inegável que as duas modalidades de trabalho são inconfundíveis no tocante à viabilidade para adoção de medidas de prevenção à saúde dos empregados por parte do empregador. A lógica indica que quando o trabalho é realizado no estabelecimento da empresa esta possui meios muito mais eficazes para prevenir acidentes e doenças. Já no trabalho remoto, a fiscalização de itens como “nível iluminação”, “grau de ruído” e “condições de ergonomia” do local de trabalho é tarefa praticamente inviável. Afinal, quem define o local de trabalho é o próprio empregado e este pode se modificar, de acordo com a sua conveniência. E, quando esse local é a residência do trabalhador, a viabilidade de se implementar uma fiscalização in loco fica condicionada à concordância deste, diante da inviolabilidade do lar assegurada constitucionalmente a qualquer brasileiro.

É bem verdade que a regulamentação do teletrabalho – inserida em nossa legislação em 2017 – prevê que, antes de adotar o regime de trabalho remoto, a empresa tem o dever de instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho (art. 75-E, CLT). E os empregados, em seguida, devem assinar um termo de responsabilidade, comprometendo-se a seguir essas instruções.

Isso denota, ainda que veladamente, uma intenção de outorgar ao próprio trabalhador a responsabilidade por cuidar da própria saúde e segurança – de acordo com as orientações da empresa, é verdade -, quando o trabalho for prestado remotamente, talvez justamente pelas dificuldades de acesso ao ambiente de trabalho impostas à empresa nesse regime.

Entretanto, no Encontro Nacional de Magistrados Trabalhistas realizado em maio de 2018, alguns juízes e desembargadores do trabalho se manifestaram pela manutenção da imposição ao empregador da responsabilidade por acidentes e doenças do trabalho, tendo registrado tal entendimento em Enunciados a respeito do tema. Embora não tenham força vinculante, esses Enunciados antecipam o entendimento de parte dos juízes sobre o assunto e nos dá um termômetro de possíveis decisões a seu respeito.

Cientes do risco de tal entendimento prevalecer na jurisprudência, algumas empresas já estão investindo em mecanismos de fiscalização das condições de saúde e segurança no trabalho.

A nosso sentir, se, de um lado, é efetivo o risco de doenças (sobretudo as ergonômicas) contraídas pelos empregados em regime remoto serem consideradas de natureza ocupacional, por outro lado esta natureza não se extrai automaticamente de acidentes ocorridos neste regime, dada a probabilidade de serem enquadrados como fortuitos domésticos e não laborais.

Considerando a atualidade do assunto e a ausência de precedentes seguros sobre ele nos nossos tribunais, o que se tem, por ora, é a necessidade de as empresas compreenderem que a adoção do regime remoto de trabalho não diminui sua responsabilidade sobre a saúde e segurança laborais dos trabalhadores. É preciso que elas se mantenham atentas à discussão e redobrem os esforços para antecipar e mitigar riscos, observando as formalidades impostas na legislação para prevenir doenças e acidentes no regime remoto de trabalho.

*\*Este artigo foi escrito por nosso sócio Luiz Marcelo Góis e por Fernanda Alves Pires Marques, ambos da área Trabalhista. A publicação foi veiculada pelo Estadão em 04/11/2021, clique aqui e confira o artigo na íntegra.*

*\*\*Este conteúdo também faz parte do e-book "Dilemas Trabalhistas Atuais: fim da pandemia e novas formas de trabalho". Clique aqui para ler a publicação da íntegra.*