

**UNICESUMAR – UNIVERSIDADE CESUMAR**  
**CENTRO DE CIÊNCIAS HUMANAS E SOCIAIS APLICADAS**  
**CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO**

**RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR EM CASO DE ACIDENTES DE  
TRABALHO DO TELETRABALHADOR: UMA ANÁLISE JURISPRUDENCIAL**

**ANA BEATRIZ DA SILVA GONÇALVES MACHADO CHAGAS**

MARINGÁ – PR

2021

ANA BEATRIZ DA SILVA GONÇALVES MACHADO CHAGAS

**RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR EM CASO DE ACIDENTES DE  
TRABALHO DO TELETRABALHADOR: UMA ANÁLISE JURISPRUDENCIAL**

Artigo apresentado ao Curso de Graduação em Direito da UniCesumar – Universidade Cesumar como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel(a) em Direito, sob a orientação da Prof.<sup>a</sup>. Me. Okçana Yuri Rodrigues Carvalho.

MARINGÁ – PR

2021

## **FOLHA DE APROVAÇÃO**

**ANA BEATRIZ DA SILVA GONÇALVES MACHADO CHAGAS**

### **RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR EM CASO DE ACIDENTES DE TRABALHO DO TELETRABALHADOR: UMA ANÁLISE JURISPRUDENCIAL**

Artigo apresentado ao Curso de Graduação em Direito da UniCesumar – Universidade Cesumar como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel(a) em Direito, sob a orientação da Prof.<sup>a</sup> Me. Okçana Yuri Rodrigues Carvalho.

Aprovado em: \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_.

#### **BANCA EXAMINADORA**

Me., Lucas Yuzo Abe Tanaka – Unicesumar

Nome do professor – (Titulação, nome e Instituição)

Me., Fabrizia Angelica Bonatto Lochiati - Unicesumar

Nome do professor - (Titulação, nome e Instituição)

# **RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR EM CASO DE ACIDENTES DE TRABALHO DO TELETRABALHADOR: UMA ANÁLISE JURISPRUDENCIAL**

Ana Beatriz da Silva Gonçalves Machado Chagas

## **RESUMO**

A proposta apresentada neste trabalho objetiva, de maneira exploratória, mas não exaustiva, a análise da responsabilidade civil da empresa no que concerne a proteção da saúde e segurança do trabalhador no âmbito do teletrabalho. Também, o presente artigo buscou abordar de forma sucinta as principais diferenças entre o teletrabalho e home office, bem como os pressupostos necessários para sua caracterização. Embora regulamentado há pouco tempo pela legislação, com o advento da Lei nº. 13.467/2017, introduzida na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), o teletrabalho corresponde a uma modalidade de trabalho operada há diversos anos e, portanto, o discorrer deste trabalho demonstra como a doutrina e a jurisprudência se posicionam acerca das divergentes opiniões quanto à responsabilidade civil do empregador em casos de acidente de trabalho do teletrabalhador. O método de pesquisa abordado no presente trabalho tem como finalidade a propagação de informações que possam auxiliar o teletrabalhador a estar protegido pela legislação no que tange à proteção da sua saúde e segurança, ou mesmo quando há possibilidade de risco à sua integridade decorrente da falta de proteção no âmbito de trabalho. A pesquisa apresentada permite identificar a necessidade da implantação do teletrabalho nas empresas frente a evolução tecnológica que se verifica pelo decorrer dos anos, mas também, a responsabilização civil dos empregadores, em detrimento aos obreiros no que corresponde à proteção dos seus direitos, cumprimento das normas de ergonomia e o fornecimento de móveis e equipamentos que lhe façam necessários para a realização do trabalho fora da sede da empresa.

**Palavras-chave:** Acidente de Trabalho. Responsabilidade Civil. Teletrabalho.

## **CIVIL LIABILITY OF THE EMPLOYER IN THE EVENT OF ACCIDENTS AT THE WORK OF THE TELEWORKER: A JURISPRUDENTIAL ANALYSIS**

### **ABSTRACT**

The proposal presented in this work aims, in an exploratory way, but not exhaustive, the analysis of the civil liability of the company with regard to the protection of the health and safety of the worker in the context of telework. Also, this article sought to briefly address the main differences between telework and home office, as well as the necessary assumptions for its characterization. Although recently regulated by legislation, with the advent of legislation no. 13.467/2017, introduced in the Consolidation of Labor Legislation (CLT), telework corresponds to a type of work operated for several years and, therefore, the discussion of this work demonstrates how doctrine and jurisprudence are positioned about the divergent opinions regarding the civil liability of the employer, in cases of accident at work of the teleworker. The research method addressed in this work aims to propagate information that can help the teleworker to be protected by legislation, regarding the protection of his health and safety, or even when there is a possibility of risk to his

integrity due to the lack of protection in the workplace. The research presented allows us to identify the need to implement telework in companies in the face of technological developments that occur over the years, but also the civil liability of employers to the detriment of workers with regard to the protection of their rights, compliance with standards ergonomic and the supply of furniture and equipment that makes them necessary for carrying out the work outside the company's headquarters.

**Keywords:** Accident at Work. Civil Liability. Telework

## INTRODUÇÃO

O presente estudo expõe uma análise objetiva de questões inerentes ao teletrabalho e amplia uma discussão decorrente da integração dessa modalidade de trabalho à CLT através do advento da Lei nº 13.487/2017 (Reforma Trabalhista), especialmente no tocante à possibilidade de responsabilização do empregador por danos e prejuízos oriundos de acidente de trabalho ao teletrabalhador.

O primeiro tópico abordado, denominado “Do Teletrabalho”, apresenta o conceito dessa modalidade e as diferentes posições doutrinárias inerentes à conceituação do tema, as particularidades que abrangem o teletrabalho, bem como sua caracterização frente às outras formas de trabalho. Esse tópico se subdivide, a fim de explicar, de maneira objetiva, a origem e natureza jurídica do teletrabalho, explicitando seu surgimento no Brasil, sua introdução às atividades mercantis e sua evolução no país. Também há outra subdivisão desse primeiro tópico, que versa sobre a regulamentação do teletrabalho na legislação celetista, através do advento da Lei nº 13.487/2017, e apresenta alguns posicionamentos de doutrinadores acerca da lacuna aberta com a sua normatização, tendo em vista a ausência de análise de todos os aspectos concernentes ao teletrabalho.

O segundo tópico, intitulado “Saúde e Segurança do Teletrabalhador” busca esclarecer as medidas preventivas a serem adotadas, a fim de cumprir as normas relativas à segurança e medicina do trabalho, bem como a qualidade no âmbito profissional, a exposição do obreiro à risco ou perigo de danos à sua saúde e a supervisão do empregador quanto ao cumprimento das medidas preventivas. Esse tópico se subdivide com a finalidade de expor os deveres do empregador de fornecer equipamentos de proteção e ergonomia ao teletrabalhador, visando maior aproveitamento do empregado submetido à essa modalidade de trabalho. Outro subtópico deste trabalho, caracteriza de forma breve as espécies de acidente de trabalho, explicando suas diferenciações e equiparações presentes na norma jurídica.

Por fim, o presente trabalho apresenta uma análise jurisprudencial acerca da responsabilidade civil do empregador em casos de acidente de trabalho do teletrabalhador, os reflexos da ausência de norma referente a esse tema e a dificuldade de aplicação do dispositivo legal em face da escassez jurisprudencial que demonstre a real responsabilização em caso de acidente de trabalho no âmbito do teletrabalho.

As explanações realizadas no presente trabalho, visam demonstrar a necessidade de adaptação legal da norma que versa sobre o teletrabalho, bem como a carência de maior atenção

por parte do legislador, no tocante ao acidente de trabalho, de modo a possibilitar ao teleempregado maior segurança jurídica ao ser contratado nessa modalidade.

## 1 DO TELETRABALHO

Exercido pelo empregado fora do estabelecimento do empregador, o conceito de teletrabalho pode ser definido como: a prestação de serviço realizada fora das dependências do empregador com aplicação de tecnologias de comunicação e informação que se diferem do trabalho externo.

Para caracterização do teletrabalho, não há somente o requisito geográfico, devendo o ambiente de trabalho ser separado do local onde está situada a empresa, mas também, requer-se que as atividades e o regime de teletrabalho constem no contrato individual do trabalhador, além da natureza da tecnologia utilizada, a qual não pode constituir trabalho externo, assim, é necessário que se utilizem tecnologias da informação e da comunicação<sup>1</sup>.

Ainda que não exercido no estabelecimento do empregador, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em seu artigo 6º, estabelece a equiparação do trabalho realizado no estabelecimento do empregador, ao executado no domicílio do empregado e o realizado à distância, desde que cumpridos os pressupostos da relação de emprego:

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. (BRASIL, 1943).

Portanto, segundo a legislação vigente, o teletrabalhador dispõe da mesma segurança e proteção dos demais trabalhadores.

Para Cavalcante e Jorge Neto (2017), os aspectos essenciais para a representação do teletrabalho são a atividade realizada à distância, recebimento de ordens por alguém que não as possa controlar presencialmente e execução de tarefas através de equipamentos de informática e telecomunicação.

No mesmo sentido, Barros (2017) expressa que a espécie de teletrabalho é caracterizada nos casos em que o trabalho realizado em domicílio exige o contato com a empresa mediante terminal tecnológico.

---

<sup>1</sup> SILVA, Nayara Ferreira Marques da. As Diferenças Entre Trabalho Externo, Teletrabalho e Home Office. Consultor Jurídico, 2020. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2020-out-26/opiniaio-trabalho-externo-teletrabalho-home-office>>. Acesso em: 24 jun. 2021.

Embora seja a forma mais comum, o regime de teletrabalho não exige que o trabalho seja realizado necessariamente na residência do empregado, mas essa modalidade é flexível para realização em lugares distintos, permitindo ao trabalhador maior flexibilidade e comodidade na realização de suas funções.

Segundo o entendimento de Valentim (2000), o teletrabalho consiste na prestação de serviços exercida pelo empregado, com subordinação ao empregador, devendo esta ocorrer preferencialmente em sua residência, com a utilização dos instrumentos e tecnologias relacionados às telecomunicações e informática.

Para Leite (2017, p. 215), o teletrabalho configura uma espécie de trabalho à distância e não deve ser intitulado como trabalho em domicílio, tendo em vista não estar limitado ao espaço físico do domicílio, mas admitir sua prestação em qualquer lugar.

No que tange à definição do termo teletrabalho, podemos concluir que este é polissêmico, haja vista compreender as variações quanto à terminologia e sua realidade, bem como a impossibilidade de extrair um conceito de sua natureza jurídica, sendo necessária a verificação de presença dos elementos caracterizadores da subordinação jurídica e da relação de emprego.

Em que pese a conceituação de teletrabalho seja diversa entre os doutrinadores, os sentidos elucidados englobam uma mesma identificação a fim de compreender um maior número de situações jurídicas.

Nesse passo, tem-se que o teletrabalho, portanto, é uma forma encontrada para que o trabalhador, utilizando-se de meios tecnológicos para realizar seu serviço e tarefas que lhe foram atribuídas, consiga cumprir com as determinações e ordens do empregador, que consegue as transmitir, ainda que não esteja fisicamente presente junto aos empregados.

## **1.1 ORIGEM E NATUREZA JURÍDICA**

Em consequência ao considerável aumento da tecnologia nos últimos anos, notou-se simultaneamente uma maior flexibilização nas relações de trabalho que exigem uso de tecnologia. Embora tal flexibilidade tenha ocorrido com maior evidência há poucos anos, o teletrabalho e o uso da tecnologia para o trabalho não se trata de algo inovador, tendo em vista os indicadores de seu surgimento em 1857 nos Estados Unidos, oportunidade em que usava-se o telégrafo como meio de controle e gerenciamento a quem estivesse à distância. (KUGELMASS *apud* MELLO, 2017).



Ademais, foi com o enorme avanço da tecnologia no século XX e início do século XXI que o teletrabalho se destacou como fenômeno global.

Ainda, a globalização do teletrabalho em razão do avanço das tecnologias de informação e de comunicação, possibilitou o surgimento de novas profissões e a reestruturação das antigas, ocorrendo relevantes alterações nas relações de trabalho, proporcionando assim relacionamentos laborais sem deslocamentos físicos até mesmo para empresas transnacionais. Por proporcionar o desenvolvimento das atividades laborais através de computadores portáteis, tablets e smartphones, o teletrabalho se tornou tendência mundial.

Conforme enuncia Fincato (2014) as tecnologias de informação e de comunicação tornaram-se um elemento indissociável do desenvolvimento da atividade econômica, constituindo-se assim em fator cada vez mais importante na organização e estruturação das sociedades modernas e contemporâneas.

Esse novo método de trabalho não mais apresenta as características de tempo, espaço e organização, encontradas nas atividades comuns. No teletrabalho, as constantes transformações afloram uma relação de trabalho e que o esforço físico é substituído pela atividade informatizada, permitindo a ausência física do empregado e, tendo como principal ferramenta de trabalho, a tecnologia.

O teletrabalho ganhou destaque no século XXI com a internet de alta velocidade sendo utilizada no domicílio das pessoas, momento em que esta passou a flexibilizar relações contratuais, unindo em seu conjunto o interesse econômico para as empresas e a utilidade. Assim, os empresários puderam observar a economia do conhecimento como fonte de produtividade.

Embora já existissem casos de trabalho à distância no Brasil, o teletrabalho foi oficialmente iniciado em 1997, por meio do 1º seminário “Home office/Telecommuting – Perspectivas de Negócios e de Trabalho para o 3º Milênio” (Beca e-Work) e, posteriormente, em 1999, um grupo de Excelência denominado “Teletrabalho e Novas Formas de Trabalho” foi criado no Conselho Regional de Administração (CRA-SP), a fim de estudar e aprofundar as práticas do teletrabalho nas empresas. Neste mesmo ano foi fundada a Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades (SOBRATT) (ZAVANELLA, PINTO, 2021).

Com o advento deste grupo, em 2006 foi realizado o primeiro congresso sobre o tema, denominado Congresso Brasileiro de Teletrabalho (CBT), com o apoio da Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades (SOBRATT) e da Escola Superior de Propaganda e Marketing (ESPM). Ainda neste ano, o Serviço Federal de Processamento de Dados (SERPRO) implantou um projeto piloto de teletrabalho e obteve sucesso. (LIMA, 2006).

Para determinar a natureza jurídica do teletrabalho de maneira concreta, devem ser analisadas as condições de execução da prestação de serviços, tendo em vista as diversas divergências doutrinárias quanto à forma do seu desenvolvimento, os aspectos cíveis, comerciais e trabalhistas que podem estar presentes, bem como a necessidade de pressupostos da relação de emprego.

Insta salientar a definição de teletrabalho pela OIT - Organização Internacional do Trabalho, ainda que a Convenção a qual definiu tal conceito não seja ratificada pelo Brasil, é uma forma de conceituação feita por uma Organização Internacional especializada no assunto em questão, definindo assim o teletrabalho como forma de trabalho efetuada em lugar distante do escritório central e/ou do centro de produção, que permita a separação física e implique o uso de uma nova tecnologia facilitadora da comunicação. (OIT *apud* NETO; MALTINI, 2012).

Assim como a sociedade, o âmbito jurídico também precisou avançar para adequar o teletrabalho no ordenamento jurídico e assim torná-lo regulamentado a fim de garantir proteção social para empregadores e empregados.

Em 15 de dezembro de 2011, o artigo 6º da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) ganhou nova redação, através da Lei nº 12.551/2011, modernizando a parte final do texto para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios informatizados à exercida por meios diretos, indicando explicitamente que o teletrabalho não traduz a sucumbência da subordinação.

No ano de 2012, o TST (Tribunal Superior do Trabalho) regulamentou o teletrabalho através da publicação da Resolução Administrativa Nº 1.499, de 1º de fevereiro de 2012<sup>2</sup>. Em 2013, o Tribunal Regional Federal da 4ª Região publicou a Resolução de nº 92 regulamentando o teletrabalho no âmbito da Justiça Federal de 1º e 2º Graus da 4ª Região<sup>3</sup>. Em 15 de junho de 2016, o CNJ (Conselho Nacional de Justiça) regulamentou o teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário através da publicação da Resolução de nº 227<sup>4</sup>. Posteriormente, ainda em 2016, no

---

<sup>2</sup> BRASIL. **RESOLUÇÃO ADMINISTRATIVA Nº 1499, DE 1º DE FEVEREIRO DE 2012**. Regulamenta o teletrabalho no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho e dá outras providências. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/documents/10157/3695914/RESOLU%C3%87%C3%83O+ADMINISTRATIVA+N%C2%BA%201499+-+TST+-+DJe+3-2-2012?version=1.0>>. Acesso em: 24 jun. 2021.

<sup>3</sup> PORTO ALEGRE. **RESOLUÇÃO Nº 92, DE 28 DE MAIO DE 2013**. Regulamenta o teletrabalho no âmbito da Justiça Federal de 1º e 2º Graus da 4ª Região e dá outras providências. Disponível em: <[https://www2.trf4.jus.br/trf4/diario/visualiza\\_documento\\_adm.php?orgao=1&id\\_materia=15071&reload=false](https://www2.trf4.jus.br/trf4/diario/visualiza_documento_adm.php?orgao=1&id_materia=15071&reload=false)>. Acesso em: 24 jun. 2021.

<sup>4</sup> BRASIL. **RESOLUÇÃO Nº 227, DE 15 DE JUNHO DE 2016**. Regulamenta o teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário e dá outras providências. Disponível em: <[https://atos.cnj.jus.br/files/resolucao\\_227\\_15062016\\_17062016161058.pdf](https://atos.cnj.jus.br/files/resolucao_227_15062016_17062016161058.pdf)>. Acesso em: 24 jun. 2021

dia 12 de dezembro, o TRF4 publicou a Resolução nº 134/2016<sup>5</sup> para se adequar à Resolução do CNJ.

## 1.2 TELETRABALHO E A NORMATIZAÇÃO DA REFORMA TRABALHISTA

Com o advento da Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017, a denominada Reforma Trabalhista, houve a incorporação do capítulo “Do Teletrabalho” à CLT e, portanto, a relação trabalhista que, até então não possuía amparo jurídico, foi acolhida pela legislação nos artigos 75-A ao 75-E.

O artigo 75-B da CLT (1943), com a redação dada pela Reforma Trabalhista, passou a definir o teletrabalho como “a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo”.

À luz do artigo 75-C da CLT (1943), para a modalidade de serviço em regime de teletrabalho, é necessário contrato individual de trabalho, com cláusula expressa acerca da referida modalidade, como será exercida a prestação de serviço, bem como a especificação das atividades que o empregado deve realizar por sua contratação.

Nas palavras de Manuel Martín Pino Estrada: “o teletrabalho é aquele realizado com ou sem subordinação por meio de uso de antigas e novas formas de telecomunicação, em virtude de uma relação de trabalho, permitindo a sua execução à distância, prescindindo da presença física do trabalhador em lugar específico de trabalho” (ESTRADA, 2017, p. 11).

Apesar de muito aguardada, a introdução do capítulo “Do Teletrabalho” na CLT é objeto de críticas e estudos por alguns doutrinadores, inclusive, discutindo a inconstitucionalidade de alguns dispositivos que, por agora versar em capítulo próprio, restringiu o conceito de teletrabalhador.

O diretor de Assuntos Legislativos da ANAMATRA (Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho), Luiz Colussi, ao discutir a reforma trabalhista prevista no Projeto de Lei nº 6.787/2016<sup>6</sup>, já suscitava que seria necessário cautela para a regulamentação

---

<sup>5</sup> PORTO ALEGRE. **RESOLUÇÃO Nº 134, DE 12 DE DEZEMBRO DE 2016**. Regulamenta o teletrabalho no âmbito da Justiça Federal de 1º e 2º Graus da 4ª Região e dá outras providências. Disponível em: <[https://www2.trf4.jus.br/trf4/diario/visualiza\\_documento\\_adm.php?orgao=1&id\\_materia=33080&reload=false](https://www2.trf4.jus.br/trf4/diario/visualiza_documento_adm.php?orgao=1&id_materia=33080&reload=false)>. Acesso em: 24 jun. 2021.

<sup>6</sup> COLUSSI, Luiz. ANAMATRA debate reforma trabalhista em audiência no Senado. AmatraIV, 2016. Disponível em: <https://www.amatra4.org.br/artigos-2/noticias-externas/anamatra-debate-reforma-trabalhista-em-audiencia-no-senado/>>. Acesso em: 24 jun. 2021.

do teletrabalho, de forma a respeitar os parâmetros já existentes na legislação trabalhista, bem como aspectos relacionados à jornada máxima permitida, intervalos e pausas.

Assim também se expressou Augusto César Leite de Carvalho (2017), Ministro do Tribunal Superior do Trabalho, em crítica acerca da Reforma Trabalhista, argumentando que a lei somente terá força normativa incontestável quando guardar sintonia com normas internacionais e constitucionais que, além de afinadas com o avanço progressivo de nossa caminhada civilizatória tenham postura científica.

Compartilhando da mesma ideia, Geraldo Magela Melo (2017) assim se expressa sobre a Reforma Trabalhista:

O legislador não cumpriu a finalidade de proteção jurídica ao teletrabalhador, uma vez que questões essenciais da relação de trabalho são todas remetidas ao contrato entre as partes, o que impõe à maioria dos empregados brasileiros a subsunção às ordens empresariais, sob o receio do desemprego iminente<sup>7</sup>.

Por outro lado, para Gadotti e Serra (2017)<sup>8</sup>, a Lei 13.467/2017 atingiu seu objetivo de regulamentar essa modalidade de trabalho com êxito, tendo em vista que o teletrabalho não poderia passar despercebido pelo direito do trabalho.

Nesse passo, considerando que a Organização Internacional do Trabalho (OIT) incluiu o Brasil na lista de Estados que violam às convenções trabalhistas no mundo, em decorrência de violar convenções internacionais, bem como não ratificou a Reforma Trabalhista, clarividente é a necessidade de estudo e aprofundamento acerca das disposições elencadas no novo capítulo da CLT.

## **2 SAÚDE E SEGURANÇA DO TELETRABALHADOR**

O artigo 7º da Constituição Federal de 1988 assegura, em seus incisos XXII e XXVIII, a proteção do trabalhador quanto a redução de riscos oriundos do trabalho, benefício previdenciário em casos de acidentes de trabalho, bem como, seguro contra acidentes de trabalho cumulado de indenização, quando incorrer o empregador em dolo ou culpa.

---

<sup>7</sup> MELO, Geraldo Magela. O teletrabalho na nova CLT. ANAMATRA, 2017. Disponível em: <<https://www.anamatra.org.br/artigos/25552-o-teletrabalho-na-nova-clt>>. Acesso em: 24 jun. 2021.

<sup>8</sup> GADOTTI, Maria Lúcia Menezes Gadotti; SERRA, Fernanda Carvalho. Teletrabalho/Home office. Migalhas, 2017. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/depeso/265525/teletrabalho-home-office>>. Acesso em: 24 jun. 2021.

Além da proteção fundamentada pelos direitos fundamentais, os direitos inerentes à saúde do trabalhador também estão assegurados em Tratados Internacionais da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que englobam a proteção contra moléstias graves ou profissionais e os acidentes do trabalho. Outrossim, outro propósito da OIT é proteger adequadamente a vida e a saúde dos trabalhadores de todas as ocupações (LORA; GOLDSCHMIDT, 2013).

Na esfera infraconstitucional, a CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) aborda as regras adotadas em medicina legal destinadas à prevenção dos infortúnios laborais e estudos de acidentes de trabalho e doenças profissionais.

A CLT integraliza em seu conteúdo um capítulo próprio com comandos preventivos acerca da segurança e medicina do trabalho, tratando de questões relacionadas às precauções a serem tomadas pelos empregados, para a prevenção de acidentes de trabalho ou doenças ocupacionais, bem como questões relativas aos órgãos de segurança e medicina do trabalho nas empresas, e ainda o fornecimento e uso de equipamentos de proteção individual (EPI), além de questões relativas ao ambiente de trabalho, quais sejam, iluminação, conforto, prevenção de fadiga e ventilação, cujo devem ser observados na finalidade de reduzir os riscos ao trabalhador.

Assim, observar as regras de prevenção ao infortúnio laboral demonstra cuidado e respeito à garantia dos princípios da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho, bem como assegura os direitos à saúde, integridade física e mental do empregado.

Outrossim, é certo que a qualidade básica nas empresas, bem como atuação conjunta e harmônica entre empregado e empregador, devem estar presentes na relação de trabalho afim de garantir a efetivação dos direitos. Portanto, levando em consideração os benefícios que o empregador possui, ao ter consigo um empregado que labora de maneira saudável e segura, diminuindo assim os riscos relativos à acidente de trabalho, é imperioso contribuir para que as políticas de saúde e segurança sejam efetivadas no âmbito do trabalho.

Ocorre que, embora as medidas de proteção sejam de conhecimento dos empregadores, na prática, verifica-se a ausência de cuidado destes para efetivação dos direitos do empregado, tendo, muitas vezes, optado por expor riscos ao trabalhador, a investir em saúde e segurança do trabalho.

No âmbito do teletrabalho, a efetividade desses direitos é ainda menor, nota-se, na maioria das vezes, o descaso do empregador acerca da fiscalização de medidas preventivas para a saúde e segurança do trabalhador.

Diferente do trabalho externo, que é aquele cujo trabalhador exerce sua função fora do estabelecimento do empregador, longe de sua fiscalização e controle, no teletrabalho, embora

as atividades laborais não sejam desenvolvidas na sede da empresa, o teletrabalhador está subordinado ao controle e fiscalização do empregador.

Também, é imperioso destacar a diferenciação de home-office e teletrabalho. Enquanto o primeiro se limita a prestação de serviço realizada no domicílio do empregado, sem a necessidade de comparecimento à empresa, no teletrabalho a prestação de serviços ocorre, preponderantemente fora das dependências da empresa, mas ocorre em conjunto com a prestação de serviços que está sendo laborada nas dependências do empregador.

Nesse sentido, conforme estabelecido pelo artigo 75-E da CLT (1943), a responsabilidade pela saúde e segurança do teletrabalhador, inclusive com instrução expressa acerca das precauções a serem tomadas, a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho, é incumbente ao empregador.

O que se pode inferir, portanto, é que a efetividade das normas de saúde e segurança também são de responsabilidade concorrente do empregado, devendo este contribuir para que tais regras sejam obedecidas. Nessa perspectiva, o parágrafo único do artigo 75-E da CLT (1943) estabelece que o teletrabalhador deverá assinar termo de responsabilidade, comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.

Mister salientar que a referida assinatura ao termo de responsabilidade, apenas compromete o teletrabalhador a cumprir as normas de segurança e saúde que lhe forem imputadas, porém, não exime o empregador da fiscalização do cumprimento dessas regras, assim como lhe é atribuído aos trabalhadores que laboram nas dependências da empresa.

Nessa toada,

[...] o fato de o empregador distribuir instruções por escrito sobre o comportamento do empregado para evitar acidentes e precaver-se contra doença profissional não significa que, com isso, não precisará fiscalizar o cumprimento do uso de equipamentos de proteção. Essa é uma obrigação com suporte no poder de comando, o *jus variandi* da empresa (OLIVEIRA, 2017, p. 31).

Em que pese a CLT por meio da Reforma Trabalhista ter agraciado os teletrabalhadores com os mesmos direitos dos empregados que laboram nas dependências da empresa, na prática, nota-se um impasse para a concretização do direito de um ambiente sadio e seguro para se laborar.

Assim como no labor executado nas dependências do empregador, no teletrabalho as normas de segurança e medicina do trabalho devem ser observadas, a fim de evitar acidentes e doenças ocupacionais. Nesse sentido, é imprescindível destacar que a infraestrutura do local de trabalho e todos os equipamentos e aparelhos necessários para realização da prestação de

serviço, devem estar em conformidade com tais normas, cabendo, em conjunta harmonia, a fiscalização do tele empregador, com o cumprimento pelo teletrabalhador.

Acerca do tema, importante frisar que se trata de responsabilidade civil do empregador a fiscalização do ambiente de trabalho, bem como a realização das atividades destinadas contratualmente ao teletrabalhador, portanto, as falhas sobretudo os riscos devem ser observados por este, com a finalidade de precaver acidentes de trabalho e assegurar padrões de segurança e saúde ao teletrabalhador.

Ainda é de difícil domínio dos empregadores a melhor maneira para realizar a fiscalização do empregado, tendo em vista que a prevenção de acidentes de trabalho para atividades realizadas em regime de teletrabalho está interligada a diversos fatores e, dentre eles, o ambiente de trabalho figura como principal elemento.

Sobre essa questão, Vera Regina Winter menciona a impossibilidade da fiscalização no Brasil, uma vez que o local de trabalho pertence ao próprio empregado, mas considera que essa fiscalização deve ocorrer:

Uma sugestão para solucionar o problema [...], é exigir na contratação a concordância na fiscalização, outra é instituir a obrigação do empregador de informar à autoridade competente (DRT) a contratação de trabalhadores a domicílio. Ressalte-se que é quase impossível esta fiscalização no Brasil, em face da inviolabilidade do domicílio, amparada na Constituição Federal vigente, salvo a hipótese de consentimento do morador, no caso o teletrabalhador. De toda forma, é recomendável tal controle, pelas inúmeras possibilidades de ocorrerem lesões decorrentes do trabalho com meios tecnológicos, o que implica não só em dano direto ao trabalhador, como também prejuízo a toda a coletividade em face dos gastos para recuperação. (WINTER, 2005, p. 148).

Por outro lado, o ônus do empregador de fiscalizar as condições relativas à saúde e segurança no teletrabalho não desabona a necessidade de observância das normas de saúde e segurança do obreiro, ainda mais que, por não obter o domínio do ambiente de trabalho, a fiscalização diária do cumprimento de tais normas se torna inacessível ao empregador.

Todavia, o teletrabalhador não pode laborar exposto à riscos ou perigos de danos à sua saúde sem que o papel de fiscalização do empregador seja realizado, razão pela qual, por se tratar de um impasse ainda não abarcado pela legislação brasileira, deve o tele empregador estar atento à prevenção de riscos de acidente de trabalho ou doenças ocupacionais de seus empregados em regime de teletrabalho.

Ainda, não obstante ao dever de fiscalização, cabe ao empregador instruir o empregado quanto ao uso dos equipamentos fornecidos para labor, hipótese em que, os danos causados

pela má instrução de uso são de responsabilidade civil do empregador, ainda que seja impossível fiscalizar acerca do uso correto ou incorreto destes itens.

Embora a fiscalização do cumprimento das normas de medicina e segurança no ambiente de trabalho esteja sujeita à autorização do empregado para que o empregador adentre na localidade de trabalho em razão dos direitos fundamentais à privacidade e à inviolabilidade do domicílio, o empregador não está isento de cumprir as determinações e buscar meios alternativos à prevenção da saúde e segurança do teletrabalhador.

## **2.1 DEVER DO EMPREGADOR DE FORNECER EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO E ERGONOMIA AO TELETRABALHADOR**

Quando estamos diante de trabalho realizado nas dependências da empresa, o dever de manutenção ou fornecimento de equipamentos necessários para a realização da prestação de serviço claramente é do empregador, tendo em vista a impossibilidade do empregado de arcar com tais custos, bem como dispor de suas economias para ter consigo os instrumentos indispensáveis para o seu labor.

Todavia, segundo a estipulação do artigo 75-D da CLT (1943), as disposições relativas à aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos necessários para a execução do trabalho realizado fora das dependências da empresa, assim como o reembolso das despesas arcadas pelo empregado, devem estar previstas no contrato de trabalho por escrito.

Dessa forma, ao abordar uma interpretação gramatical do abarcado pelo referido artigo, a legislação possibilitou a transferência dos riscos da atividade empresarial para o empregado, contrariando o estipulado em outro dispositivo da própria CLT, senão vejamos.

De acordo com o artigo 2º, caput da CLT:

“Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço”. (BRASIL, 1943).

Ora, fazer com que a responsabilidade recaia sobre o empregado, é algo que é, pela própria legislação, inconcebível, visto que incumbe ao empregador o ônus da atividade econômica, não podendo, sobre qualquer situação, ser transferido ao empregado.



É ilógico submeter o obreiro ao investimento de equipamentos inerentes ao seu labor e até mesmo ao custeio da estrutura do ambiente de trabalho, uma vez que isso faz parte do risco da atividade econômica a ser sujeitado pelo empregador.

Nesse sentido, Delgado e Delgado (2017) suscitam que a regra elencada pelo art. 75-D, da CLT, tem de ser interpretada em harmonia com a regra disposta no art. 2º, caput, da mesma CLT, colocando sob o ônus do empregador esses custos, os quais são inerentes ao teletrabalho.

Nessa mesma toada, é importante reafirmar que o regime de teletrabalho apresenta uma série de benefícios, tanto para o trabalhador, quanto para a empresa contratante. O empregador, além da redução de custos com o espaço físico, consegue visualizar melhor aproveitamento do funcionário em razão da diminuição de dispersões encontradas num local de trabalho, tendo em vista a união de pessoas e distrações que podem causar menor produtividade no empregado. Por outro lado, o empregado também é beneficiado por reduzir custos com transporte, alimentação e ainda, fisicamente, há menor possibilidade de desgaste físico e maior flexibilidade de horário, evitando o deslocamento até a empresa em horários de movimento.

Todavia, em que pese os benefícios sejam para ambas as partes, segundo Nascimento (2014, p. 1059) em grande parte das vezes, é o empregado quem tem menor vantagem nessa relação contratual, haja vista o desgaste emocional causado pelo isolamento e a perda de contato com os colegas, bem como a grande pressão por produtividades, sendo esses alguns dos fatores que interferem no rendimento do profissional.

Sob à luz do artigo 199 da CLT (1943), é dever do empregador fornecer assentos que assegurem postura correta ao trabalhador, quando a execução da tarefa lhe exigir trabalhar sentado, a fim de prevenir a fadiga causada por posições incômodas ou forçadas.

Ainda, como estabelece a Norma Regulamentadora (NR) nº 17, em seu item 17.3<sup>9</sup> que regula sobre ergonomia no posto de trabalho, é dever do empregador planejar ou adaptar a mobília para a posição em que necessitar laborar o empregado.

Assim, a responsabilidade mencionada recai sobre o empregador, não somente quando se trata de trabalho presencial, mas também no regime de teletrabalho, todo o mobiliário e os itens necessários para a realização da prestação de serviço - aqui, inclui-se questões relativas a

---

<sup>9</sup> NR 17 – ERGONOMIA. MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA, 1978. Disponível em: <<https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/composicao/orgaos-especificos/secretaria-de-trabalho/inspecao/seguranca-e-saude-no-trabalho/normas-regulamentadoras/nr-17.pdf>>. Acesso em: 07 set. 2021.

cadeiras, mesas, computadores, bancadas e qualquer outro item que lhe possa ser fundamental para labor, devem observar o determinado na NR-17 em seu item 17.3. e subitens.

Nesse passo, tem-se que os custos relativos aos itens indispensáveis para a prestação de serviço, assim como para proteção e ergonomia do trabalhador, devem ser equiparados aos custeados para os funcionários que trabalham de maneira presencial na sede da empresa, devendo ser arcados pelo empregador, como estabelece a norma do artigo 75-D da CLT (1943).

Outrossim, momentoso mencionar o disposto no parágrafo único do artigo 75-D da CLT (1943), que estabelece que as utilidades custeadas pelo empregador não integram a remuneração do empregado, isso porque trata-se de utilidades destinadas à realização das tarefas atribuídas ao labor do teletrabalhador e não uma compensação pela realização destas.

## **2.2 ACIDENTES DE TRABALHO: TIPOS E CARACTERIZAÇÕES**

Conceitua-se como acidente do trabalho, aquele que ocorre pelo exercício do trabalho à serviço da empresa, que resulta em lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte, perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho, conforme regula o artigo 19, caput, da Lei nº 8.213/1991<sup>10</sup>.

Segundo José Cairo Júnior (2002), no século XIX o acidente de trabalho era visto como um evento traumático, súbito, decorrente do acaso e ocorria dentro do ambiente de trabalho. Ainda, o acidente também era conhecido como infortúnio, fazendo alusão à falta de sorte, infelicidade e desgraça.

Todavia, esse conceito utilizado antigamente aborda um pensamento de que nada era possível fazer para evitar o acidente. Atualmente essa ideia não é a mais utilizada pela doutrina, uma vez que, no entendimento de alguns doutrinadores, o acidente de trabalho corresponde a um acontecimento previsível e, na maioria das vezes prevenível, levando em consideração as diversas formas para identificação de sua causa, bem como as medidas preventivas que podem ser adotadas objetivando assim a segurança do trabalhador.

Os acidentes de trabalho podem ser diferenciados em 3 tipos, a saber, o acidente típico, que é o acidente do trabalho propriamente dito e as duas espécies que são consideradas acidente do trabalho por equiparação, quais sejam: o acidente de trajeto e a doença ocupacional.

---

<sup>10</sup> BRASIL. LEI Nº 8.213, DE 24 DE JULHO DE 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências, Art. 19. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/L8213cons.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8213cons.htm)>. Acesso em: 01 jul. 2021.

Compreende por acidente típico, a situação que cause danos físicos ao trabalhador na execução do trabalho, logo, ocorre durante a jornada, no local e horário de trabalho. O acidente típico está tipificado no artigo 19, caput, da Lei nº 8.213/1991<sup>11</sup> e é o mais comum dos acidentes de trabalho, tendo em vista que, na maioria das vezes, acontece de maneira inesperada e é decorrente de imprudência ou negligência.

Sob a égide do artigo 20, inciso IV, alínea 'd' da Lei nº 8.213/1991<sup>12</sup>, o acidente é considerado de trajeto caso ocorra enquanto o trabalhador está no percurso ao seu local de trabalho ou para sua residência, após o expediente, desde que, no momento do acidente, o destino do empregado seja o seu trabalho ou a residência e não outro que satisfaça sua necessidade pessoal. Nesse caso, a título de exemplo, cita-se quando o empregado sai da empresa e, antes de ir para casa, altera o percurso para ir em uma loja, não configurando acidente de trajeto, tendo em vista que esse tipo somente estaria caracterizado caso o empregado não tivesse desviado à loja.

Em relação a doença ocupacional, essa se subdivide em duas espécies, a doença profissional e a do trabalho. A doença profissional está referida no artigo 20, inciso I da Lei nº 8.213/1991<sup>13</sup> e corresponde a doença adquirida ou desencadeada pela função realizada, ou seja, ela ocorre como consequência da atividade específica em que labora o empregado. Portanto, essa espécie de doença deriva do exercício da atividade laboral, tendo sua causa, a atividade propriamente dita, as quais o impedem de continuar trabalhando nesta função, por exemplo, tendo desenvolvido a Lesão por Esforço Repetitivo (LER).

Já a doença do trabalho, prevista no artigo 20, inciso II da Lei nº 8.213/1991<sup>14</sup>, é desencadeada pelas condições em que o empregado labora, portanto, essa espécie se difere da primeira pelo fato de não estar atrelada à atividade ou profissão exercida, mas pela maneira em que se labora, bem como pelas condições relativas ao ambiente de trabalho. Em outras palavras,

---

<sup>11</sup> BRASIL. LEI Nº 8.213, DE 24 DE JULHO DE 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências, Art. 19. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/L8213cons.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8213cons.htm)>. Acesso em: 07 set. 2021.

<sup>12</sup> BRASIL. LEI Nº 8.213, DE 24 DE JULHO DE 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências, Art. 19. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/L8213cons.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8213cons.htm)>. Acesso em: 07 set. 2021.

<sup>13</sup> BRASIL. LEI Nº 8.213, DE 24 DE JULHO DE 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências, Art. 19. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/L8213cons.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8213cons.htm)>. Acesso em: 07 set. 2021.

<sup>14</sup> BRASIL. LEI Nº 8.213, DE 24 DE JULHO DE 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências, Art. 19. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/L8213cons.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8213cons.htm)>. Acesso em: 07 set. 2021.

a doença do trabalho surge quando o empregado labora em condições desfavoráveis à sua saúde. Como exemplo, cita-se a doença adquirida por um operador de máquinas que trabalha em lugar com agente nocivo ruído, devendo utilizar proteções auriculares, portanto, no caso de incorrer perda auditiva por consequência do ambiente de trabalho, resta caracterizada a doença do trabalho.

Ainda, além dos tipos de acidente de trabalho supramencionados, o artigo 21<sup>15</sup> da Lei nº 8.213/1991<sup>16</sup> aborda diferentes situações as quais equiparam-se ao acidente de trabalho.

Que o acidente pode ocorrer a qualquer momento, isso é claro. Mais nítido ainda é que seu acontecimento é indesejado, todavia, não podemos declará-lo inesperado para algumas empresas, uma vez que trabalham contando com a possibilidade da ocorrência de um acidente, bem como assumem os riscos ao descumprir as medidas preventivas estabelecidas pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

---

<sup>15</sup>Art. 21. Equiparam-se também ao acidente do trabalho, para efeitos desta Lei:

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

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

- a) ato de agressão, sabotagem ou terrorismo praticado por terceiro ou companheiro de trabalho;
- b) ofensa física intencional, inclusive de terceiro, por motivo de disputa relacionada ao trabalho;
- c) ato de imprudência, de negligência ou de imperícia de terceiro ou de companheiro de trabalho;
- d) ato de pessoa privada do uso da razão;
- e) desabamento, inundação, incêndio e outros casos fortuitos ou decorrentes de força maior;

III - a doença proveniente de contaminação acidental do empregado no exercício de sua atividade;

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

- a) na execução de ordem ou na realização de serviço sob a autoridade da empresa;
- b) na prestação espontânea de qualquer serviço à empresa para lhe evitar prejuízo ou proporcionar proveito;
- c) em viagem a serviço da empresa, inclusive para estudo quando financiada por esta dentro de seus planos para melhor capacitação da mão-de-obra, independentemente do meio de locomoção utilizado, inclusive veículo de propriedade do segurado;

<sup>16</sup> BRASIL. LEI Nº 8.213, DE 24 DE JULHO DE 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências, Art. 20, inciso I. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/L8213cons.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8213cons.htm)>. Acesso em: 07 set. 2021.

Nesse contexto, o acidente de trabalho explicitamente lesiona o bem-estar do empregado, uma vez que suas consequências não refletem somente em seu labor, mas também na vida pessoal alheia ao trabalho.

A extensão do dano provocado na vida do empregado vítima de acidente de trabalho pode ultrapassar os resultados previstos e imagináveis, tendo em vista que as lesões causadas por tal evento são representadas pela morte, incapacidade total permanente, incapacidade total temporária ou pela incapacidade parcial permanente.

A morte é de todas a consequência mais infeliz e lamentável que se pode esperar de um acidente de trabalho ou da perturbação funcional desencadeada pela doença ocupacional, todavia, não basta a morte resultante de acidente de trabalho para a incidência de indenização sobre o infortúnio, sendo necessária análise de culpa ou dolo da empresa na morte do empregado.

No que tange à morte como efeito de um acidente de trabalho típico, esta pode ser real ou presumida. A primeira diz respeito à morte firmada através de atestado de óbito, já a segunda, acontecerá quando a lei assim declarar.

Quando do acidente de trabalho resulta o desaparecimento do corpo do trabalhador, é necessária a abertura provisória da sucessão, conforme estabelece o Código Civil, *in verbis*:

Art. 26. Decorrido um ano da arrecadação dos bens do ausente, ou, se ele deixou representante ou procurador, em se passando três anos, poderão os interessados requerer que se declare a ausência e se abra provisoriamente a sucessão (BRASIL, 2002).

Todavia, o referido Código, admite a morte presumida no caso de ausente, quando a lei permitir a abertura da sucessão definitiva, assim prevista:

Art. 6º. A existência da pessoa natural termina com a morte; presume-se esta, quanto aos ausentes, nos casos em que a lei autoriza a abertura de sucessão definitiva. (BRASIL, 2002).

Para tanto, o reconhecimento da ausência como morte presumida, demanda um caminho a ser percorrido até a abertura da sucessão definitiva, logo, não basta somente o desaparecimento do trabalhador, sem deixar notícias, abandonando tudo que lhe pertence, para que se configure a morte presumida.

Já a incapacidade laboral, conforme anteriormente mencionado, refere-se à impossibilidade de desenvolvimento nas funções inerentes à uma atividade, decorrentes de alterações causadas por doença ou acidente.

A incapacidade laborativa pode ser dividida por grau, em incapacidade total ou incapacidade parcial. A primeira está relacionada àquele que se encontra totalmente impossibilitado de executar as atribuições do cargo ou função. Por outro lado, a incapacidade laborativa parcial, corresponde àquele que consegue realizar suas atribuições, porém, de forma limitada, não conseguindo atingir a expectativa desempenhada de quem labora sem dificuldade.

A incapacidade laborativa também pode ser dividida quanto à sua duração, podendo ser temporária ou permanente. A incapacidade temporária é aquela cujo permite a possibilidade de recuperação dentro de um prazo determinado ou não. Em contrapartida, a incapacidade permanente não compreende recuperação com os recursos abrangidos por terapia, reabilitação ou readaptação disponíveis quando da avaliação médica pericial.

### **3 RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR EM CASOS DE ACIDENTES DE TRABALHO DO TELETRABALHADOR: UMA ANÁLISE JURISPRUDENCIAL**

O conceito de responsabilidade civil está abarcado pelo Direito Civil, mas é trazido ao Direito do Trabalho quando há a necessidade de análise quanto à obrigação de indenizar, decorrente de uma ação ou omissão que possa gerar prejuízos, verificada na relação de trabalho entre empregado e empregador.

Segundo conceitua o artigo 927 do Código Civil, *in verbis*:

Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo. (BRASIL, 2002).

Conforme se denota da redação do referido artigo, é possível observar que o legislador adotou a teoria da responsabilidade subjetiva, tendo certo de que a responsabilização do agente e a consequente reparação estão sujeitas a demonstração da prática do ato ilícito, da culpa ou dolo do agente e da existência de prejuízo causado à vítima, sobretudo. Ausentes tais elementos, não há configuração de responsabilidade do agente (MANUS, 2021).

Imperioso mencionar que a teoria da responsabilidade subjetiva está compreendida por uma ideia de culpa, dependendo de análise do comportamento do agente, inclusive acerca da ocorrência de dolo ou culpa para a materialização da responsabilidade.

Ainda também, acerca da responsabilidade civil, o parágrafo único do artigo 927 do Código Civil (2002) estabelece a obrigação de reparação do dano independente de culpa, nos casos em que a atividade desenvolvida pelo autor do dano implica risco aos direitos de outrem, razão pela qual se conclui que nas atividades que não se verifica o risco, há a necessidade de provar a culpa do agente para recair a responsabilidade pela reparação.

Em que pese as diversas discussões quanto à forma de fiscalização do cumprimento das medidas preventivas para evitar doenças e acidentes de trabalho do empregado submetido ao teletrabalho, cabe ao empregador supervisionar a real efetivação das medidas preventivas, de forma a garantir a saúde física e mental do teletrabalhador, não bastando a mera comprovação de que o orientou de modo expreso e ostensivo acerca das medidas de prevenção dos infortúnios laborais.

Nesse contexto, para Domingues (2018, p. 465), a assinatura do termo de responsabilidade, estabelecido pelo artigo 75-E da CLT, em que o empregado em regime de teletrabalho se compromete a seguir as instruções fornecidas pela empresa, não são suficientes para eximir a culpa do empregador em posterior pedido de reparação civil, tendo em vista que cabe a ele realizar vistorias e adequar o ambiente de trabalho do teletrabalhador, sob pena de culpa presumida no evento danoso.

A respeito da supervisão diária, no que concerne à saúde física e mental do teletrabalhador, para Nunes (2018), o dever patronal de fiscalização e de prevenção de riscos pode ser desempenhado através de exames periódicos e visitas do teletrabalhador à empresa.

Em face da possibilidade de ocorrência de acidente de trabalho tele laboral ou de acometimento de doença ocupacional ao tele empregado, a Lei nº 8.213/1991, em seu artigo 21, inciso IV, traz em seu bojo a equiparação para fins previdenciários do acidente de trabalho ao acidente sofrido pelo segurado que esteja fora do local e horário de trabalho:

[...]

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

- a) na execução de ordem ou na realização de serviço sob a autoridade da empresa;
- b) na prestação espontânea de qualquer serviço à empresa para lhe evitar prejuízo ou proporcionar proveito;
- c) em viagem a serviço da empresa, inclusive para estudo quando financiada por esta dentro de seus planos para melhor capacitação da mão-de-obra, independentemente do meio de locomoção utilizado, inclusive veículo de propriedade do segurado;

d) no percurso da residência para o local de trabalho ou deste para aquela, qualquer que seja o meio de locomoção, inclusive veículo de propriedade do segurado<sup>17</sup>.

Frente à insuficiência da legislação tele laboral, as particularidades desse regime de trabalho, bem como o fato de que as normas que versam sobre segurança e medicina do trabalho se dirigem à todas as modalidades de trabalho e não fazem expresso afastamento da modalidade do teletrabalho, verifica-se a necessidade de aplicação destes dispositivos por equiparação.

A introdução do capítulo “Do Teletrabalho” na CLT com a Reforma Trabalhista, demonstra a superficialidade trabalhada pelo legislador ao versar sobre a prevenção de acidentes e doenças do trabalho no âmbito do teletrabalho, razão pela qual os juristas e magistrados enfrentam dificuldades na aplicação e análise da responsabilidade civil do empregador perante o empregado.

Isso porque, tratando-se de evento ocorrido fora do estabelecimento do empregado, as questões relativas ao campo processual, tais como produção de provas e comprovação da culpa no evento danoso, tornam-se mais dificultosas em face da ausência de previsão legal que determine como acontecerá a supervisão diária pelo empregador.

Ainda, tendo em vista que a alteração na CLT pela Reforma Trabalhista é recente, os entendimentos dos Tribunais não trazem sustentação específica quanto à responsabilização do empregador em casos de acidente de trabalho do teletrabalhador. Por essa razão, tendo em vista a equiparação do teletrabalho ao trabalho realizado na sede da empresa, aplica-se aos casos concernentes à essa matéria fática, a legislação existente que regula sobre acidentes de trabalho.

Nesse sentido, a jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região é clara ao prever a responsabilização do empregador pelas condições de trabalho do empregado:

EMENTA: ACIDENTE DO TRABALHO. DANOS MORAIS E MATERIAIS. Ao celebrar um contrato de trabalho, o empregador obriga-se a dar a seu empregado condições plenas de exercer bem as suas atividades, especialmente no que toca à segurança na prestação de suas atividades laborais, sob pena de se responsabilizar pelas lesões e prejuízos causados, ex vi do disposto nos artigos 186 e 927 do Código Civil<sup>18</sup>.

---

<sup>17</sup> BRASIL. LEI Nº 8.213, DE 24 DE JULHO DE 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências, Art. 21, inciso IV. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/18213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18213cons.htm)>. Acesso em: 10 set. 2021.

<sup>18</sup> BELO HORIZONTE. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO. Recurso Ordinário (RO) 0010998-91.2016.5.03.0055. Acidente do Trabalho. Danos Morais e Materiais. Relator: José Eduardo de Resende Chaves Júnior. Órgão Julgador: Primeira Turma, Diário Estadual de Justiça Eletrônico: 27 de setembro de 2018. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/diarios/210573868/trt-3-judiciario-27-09-2018-pg-344>>. Acesso em: 10 set. 2021.



Embora a ausência expressa no dispositivo celetista sobre a responsabilidade civil do empregador no teletrabalho, essa modalidade de labor não exime a empresa da responsabilidade em casos de acidente de trabalho ou doença ocupacional do trabalhador. Dessa forma, a modalidade de teletrabalho não está excluída do previsto nos artigos 154 e 157 da CLT<sup>19</sup>.

Ainda, em razão da escassez na legislação e nas jurisprudências a respeito do acidente de trabalho do teletrabalhador, outros questionamentos são levantados na análise processual, como por exemplo o ônus da prova.

Tendo em vista as particularidades dessa modalidade de trabalho, a prova do fato constitutivo e a comprovação do nexo de causalidade podem ser mais facilmente juntadas pelo obreiro, visto que não há como o empregador verificar de maneira precisa se, quando do momento do acidente, o teletrabalhador estava em horário de trabalho e cumprindo as orientações pré-determinadas no contrato de trabalho.

Nessa hipótese, havendo a comprovação do descumprimento do empregador das obrigações contratuais, ou ainda, caracterizada a sua omissão ou negligência quanto à medicina e saúde do empregado, resta qualificada sua culpa para o evento danoso, de forma que sua responsabilidade será objetiva pelos danos e prejuízos do obreiro.

Isto posto, pode-se perceber que a falta de regulamentação mais abrangente, no que concerne ao teletrabalho e suas peculiaridades e de jurisprudências dominantes a respeito do tema, abre-se margem para questionamentos, incertezas e discussões para aplicação prática dessa modalidade e efetivação dos direitos do teletrabalhador.

Dessa forma, verifica-se a necessidade de criação de leis mais amplas que versem sobre a realização e aplicação prática do teletrabalho, mas que também, abordem quanto a

---

<sup>19</sup>Art. 154 - A observância, em todos os locais de trabalho, do disposto neste Capítulo, não desobriga as empresas do cumprimento de outras disposições que, com relação à matéria, sejam incluídas em códigos de obras ou regulamentos sanitários dos Estados ou Municípios em que se situem os respectivos estabelecimentos, bem como daquelas oriundas de convenções coletivas de trabalho.

Art. 157 - Cabe às empresas:

I - cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho;

II - instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais;

III - adotar as medidas que lhes sejam determinadas pelo órgão regional competente;

IV - facilitar o exercício da fiscalização pela autoridade competente.

(BRASIL. DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho, Art. 154 e 157. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)>. Acesso em: 10 set. 2021.

responsabilidade civil do empregador pelas doenças e acidentes de trabalho que podem resultar do labor do empregado, para que tanto empregador, quanto empregado possuam aparato jurídico nessa modalidade contratual.

#### **4 CONCLUSÃO**

A presente pesquisa buscou demonstrar as particularidades da modalidade teletrabalho, além de propor um debate quanto à responsabilidade do empregador em caso de acidente de trabalho do teletrabalhador.

Conforme explorado, o teletrabalho nasceu de uma globalização e da modernização dos meios de comunicação e corresponde a uma modalidade de trabalho atrativa, tendo em vista os benefícios interligados à praticidade, comodidade, melhor otimização na produção laboral, melhor aproveitamento de tempo de trabalho, que, refletem em pontos favoráveis e proveitosos para o empregado e para o empregador.

O proveito dessa modalidade é atribuído a ambas as partes contratuais, isso porque, o teletrabalhador tem a possibilidade de laborar onde encontra-se e não há necessidade de deslocamento à empresa ou de enfrentar o trânsito para poder trabalhar. Além disso, a flexibilidade geográfica possibilita o empregado de estar mais próximo da família ou mesmo desempenhar outras atividades entre os intervalos do trabalho.

Por outro lado, o empregador que adota a modalidade de teletrabalho aos seus funcionários, pode verificar a redução de custos com infraestrutura da empresa, podendo utilizar-se de tais economias para investir no desenvolvimento empresarial.

A inclusão da modalidade do teletrabalho na CLT sempre foi muito desejada pelos juristas e doutrinadores, tendo em vista a necessidade de regulamentação desse regime para a efetivação dos direitos e aplicação prática, especialmente no tocante à conflitos entre empregado e empregador.

Todavia, embora a modalidade fosse exercida há anos, a regulamentação somente ocorreu com o advento da Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista), que introduziu na CLT o capítulo “Do Teletrabalho”.

Ademais, ainda que a regulamentação tenha acontecido, o texto concernente ao teletrabalho é motivo de dúvidas e discussões entre doutrinadores por não ter abrangido, de forma expressa, as responsabilidades do empregador em casos de acidente de trabalho e a maneira de fiscalização e assertividade das medidas preventivas, possibilitando interpretações distintas pelos magistrados na hora de aplicação da legislação.

Isso porque, o artigo 75-E da CLT, introduzido pela Reforma Trabalhista, regula a instrução do empregador quanto às precauções a serem tomadas a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho, todavia, o parágrafo único do referido artigo determina a assinatura do empregado em termo de responsabilidade, de modo a comprometer-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.

Ocorre que, a referência ao termo de responsabilidade a ser assinado pelo empregado, trouxe a possibilidade de imputação de responsabilidade ao trabalhador em casos de acidente de trabalho provocados por sua culpa, de maneira a eximir a responsabilidade do empregado.

Assim, o presente trabalho discorre sobre o embaraço jurídico causado pela insuficiente legislação no tocante ao teletrabalho, havendo-se a necessidade de aplicação da legislação já constante na CLT que abarca todas as modalidades de trabalho, sem distinção em relação ao teletrabalho.

Por essa razão, a problemática causada em torno da regulamentação do teletrabalho, demonstra a clara necessidade de adaptação na norma celetista, uma vez que, com o avanço das tecnologias e da globalização, as empresas e os empregados precisam de aparato legal e maior confiabilidade na legislação para assim se adaptarem ao mercado do trabalho fora das sedes da empresa.

Nessa mesma toada, evidente que regulamentos internos, jurisprudências e ajustes coletivos também podem proporcionar maiores esclarecimentos para a prática dessa modalidade contratual. Nesse passo, os ajustes na regulamentação do teletrabalho devem oportunizar maior garantia jurídica quanto ao tema, de modo que a legislação vigente poderá acompanhar o crescimento dessa modalidade, atendendo os interesses compreendidos por empregado e empregador.

## REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 11 ed. São Paulo: LTR, 2017.

BELO HORIZONTE. **TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO. Recurso Ordinário (RO) 0010998-91.2016.5.03.0055**. Acidente do Trabalho. Danos Morais e Materiais. Relator: José Eduardo de Resende Chaves Júnior. Órgão Julgador: Primeira Turma, Diário Estadual de Justiça Eletrônico: 27 de setembro de 2018. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/diarios/210573868/trt-3-judiciario-27-09-2018-pg-344>>. Acesso em: 10 set. 2021.

BRASIL. **LEI Nº 8.213, DE 24 DE JULHO DE 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências.** Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/L8213cons.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8213cons.htm)>. Acesso em: 07 set. 2021.

BRASIL. **LEI Nº 10.406, DE 10 DE JANEIRO DE 2002. Institui o Código Civil.** Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/110406compilada.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm)>. Acesso em: 07 set. 2021.

BRASIL. **DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.** Disponível em: <[www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)>. Acesso em: 29 out. 2021.

BRASIL. **CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL DE 1988.** Disponível em: <[www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm)>. Acesso em: 29 out. 2021.

BRASIL. **RESOLUÇÃO ADMINISTRATIVA Nº 1499**, de 1º de fevereiro de 2012. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/documents/10157/3695914/RESOLU%C3%87%C3%83O+ADMINISTRATIVA+N%C2%BA%201499+-+TST+-+DJe+3-2-2012?version=1.0>>. Acesso em: 24 jun. 2021.

BRASIL. **RESOLUÇÃO Nº 227, de 15 de junho de 2016.** Disponível em: <[https://atos.cnj.jus.br/files/resolucao\\_227\\_15062016\\_17062016161058.pdf](https://atos.cnj.jus.br/files/resolucao_227_15062016_17062016161058.pdf)>. Acesso em: 24 jun. 2021.

CARVALHO, Augusto César Leite de. Prefácio. In: JUNIOR, A U. S.; SOUZA, F. C. de; MARANHÃO, Ney; NETO, P. T. de A. **Reforma Trabalhista**. São Paulo: Rideel, 2017.

CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; NETO, Francisco Ferreira Jorge. **Manual de direito do trabalho**. 4 ed. São Paulo: Atlas, 2017.

COLUSSI, Luiz. **ANAMATRA debate reforma trabalhista em audiência no Senado.** AmatraIV, 2016. Disponível em: <https://www.amatra4.org.br/artigos-2/noticias-externas/anamatra-debate-reforma-trabalhista-em-audiencia-no-senado/>>. Acesso em: 24 jun. 2021.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil: com comentários à Lei 13.467/17**. São Paulo: LTr, 2017.

DOMINGUES, Rodrigo Bulcão Vianna Rodrigues. **A Responsabilidade Civil Do Empregador Em Casos De Acidente Ou Doenças No Teletrabalho Após A Reforma Trabalhista**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região. Florianópolis: TRT da 12ª Região, v. 21, n. 30, p. 465.

ESTRADA, Manuel Martin Pino. **Teletrabalho: conceitos e a sua classificação em face aos avanços tecnológicos**. In: COLNAGO, L. de M. Rezende; JUNIOR, J. E. de R. C.; ESTRADA, M. M. P.; STOLZ, S.; MARQUES, C. A. M. Teletrabalho. São Paulo: LTr, 2017, p. 11.

FINCATO, Denise Pires; LEMONJE, Julise Carolina. **A telemática como instrumento de labor: teletrabalho e hiperconexão**. Revista da Faculdade de Direito UFPR. Curitiba: Brasil, v. 64, n. 1, 2019, p. 108. DOI: <http://dx.doi.org/10.5380/rfdufpr.v64i1.63698>. Disponível em: <https://revistas.ufpr.br/direito/article/view/63698>. Acesso em: 24 jun. 2021.

GADOTTI, Maria Lúcia Menezes Gadotti; SERRA, Fernanda Carvalho. **Teletrabalho/Home office**. Migalhas, 2017. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/265525/teletrabalho-home-office>. Acesso em: 24 jun. 2021.

JUNIOR, José Cairo. **O Acidente de Trabalho e a Responsabilidade Civil do Empregador**. ATTENA, Repositório Digital da UFPE, 2002, p. 47. Disponível em: <https://repositorio.ufpe.br/handle/123456789/4597>. Acesso em: 01 jul. 2021.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 8. Ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

LIMA, Fernando Carvalho. **SOBRATT - Desafios e Oportunidades para o Teletrabalho. 1º Congresso de Teletrabalho**, 2006. Disponível em: [https://www.sobratt.org.br/cbt2006/pdf/fernando\\_lima.pdf](https://www.sobratt.org.br/cbt2006/pdf/fernando_lima.pdf). Acesso em: 29 out. 2021.

LORA, Ilse Marcelina Bernardi; GOLDSCHMIDT, Rodrigo. **A saúde como direito fundamental do trabalhador: o problema da ler/dort como acidente de trabalho**. Revista do Instituto do Direito Brasileiro, v. 2, 2013. Disponível em: <https://blook.pt/publications/publication/039c4c77cd7e/>. Acesso em: 01 jul. 2021.  
MANUS, Pedro Paulo Teixeira. **A responsabilidade civil do empregador**. Consultor Jurídico. Reflexões Trabalhistas, 2021. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2021-jun-25/reflexoes-trabalhistas-responsabilidade-civil-empregador>. Acesso em: 01 jul. 2021.

MELLO, Álvaro. **Teletrabalho - o trabalho em qualquer lugar e a qualquer hora**. PRP Coaching, 2017. Disponível em: <http://www.prpcoaching.com.br/artigos/46/teletrabalho-o-trabalho-em-qualquer-lugar-e-a-qualquer-hora>. Acesso em: 29 out. 2021.

MELO, Geraldo Magela. **O teletrabalho na nova CLT**. ANAMATRA, 2017. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/artigos/25552-o-teletrabalho-na-nova-clt>. Acesso em: 24 jun. 2021.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA. **NR 17 – ERGONOMIA**. 1978. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/composicao/orgaos-especificos/secretaria-de-trabalho/inspecao/seguranca-e-saude-no-trabalho/normas-regulamentadoras/nr-17.pdf>. Acesso em: 07 set. 2021.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 29. Ed., 2014, p. 1059.

NETO, Antonio Rulli; MALTINI, Luciana de Camargo. **Teletrabalho e inclusão na sociedade da informação**. Consultor Jurídico, 2012. Disponível: <https://www.conjur.com.br/2012-jun-30/teletrabalho-inclusao-reserva-vagas-sociedade-informacao>. Acesso em: 29 out. 2021.

NUNES, Talita Camila Gonçalves. **A Precarização no Teletrabalho: escravidão tecnológica e impactos na saúde física e mental do trabalhador**. Belo Horizonte: RTM, 1 ed., 2018.

OLIVEIRA, Francisco Antonio de. **Reforma trabalhista: comentários à Lei n. 13.467, de julho de 2017**. São Paulo: LTr, 2017, p. 31.

PORTO ALEGRE. **RESOLUÇÃO Nº 92, DE 28 DE MAIO DE 2013**. Disponível em: <[https://www2.trf4.jus.br/trf4/diario/visualiza\\_documento\\_adm.php?orgao=1&id\\_materia=15071&reload=false](https://www2.trf4.jus.br/trf4/diario/visualiza_documento_adm.php?orgao=1&id_materia=15071&reload=false)>. Acesso em: 24 jun. 2021.

PORTO ALEGRE. **RESOLUÇÃO Nº 134, DE 12 DE DEZEMBRO DE 2016**. Disponível em: <[https://www2.trf4.jus.br/trf4/diario/visualiza\\_documento\\_adm.php?orgao=1&id\\_materia=33080&reload=false](https://www2.trf4.jus.br/trf4/diario/visualiza_documento_adm.php?orgao=1&id_materia=33080&reload=false)>. Acesso em: 24 jun. 2021.

SILVA, Nayara Ferreira Marques da. **As Diferenças Entre Trabalho Externo, Teletrabalho e Home Office**. Consultor Jurídico, 2020. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2020-out-26/opinioao-trabalho-externo-teletrabalho-home-office>>. Acesso em: 24 jun. 2021.

**SUBSISTEMA INTEGRADO DE ATENÇÃO À SAÚDE DO SERVIDOR**. Universidade Federal de Ouro Preto, [201?]. Disponível em: <<https://sites.ufop.br/siass/incapacidade-laborativa>>. Acesso em: 07 set. 2021.

VALENTIM, João Hilário. **Teletrabalho e relações de trabalho**. *Revista do Ministério Público do Trabalho*. Brasília, a. 10, n. 19, p. 245-253, mar. 2000. Disponível em: <<http://www.anpt.org.br/attachments/article/3127/MPT%2050.pdf>>. Acesso em: 29 out. 2021.

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

ZAVANELLA, Fabiano; PINTO, Luís. **22 Anos De SOBRATT: A Evolução Do Teletrabalho - Tomo I - Aspectos Jurídicos**. SOBRATT. Lacier, 2021.