

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

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

Fernanda de Paula Teixeira<sup>1</sup>

Rosilene da Conceição Queiróz<sup>2</sup>

**RESUMO:** O presente trabalho tem como objetivo analisar a responsabilidade do empregador por acidente de trabalho no local remoto de trabalho, tendo em vista que a prestação de serviços pode ocorrer de maneira preponderante ou não fora das dependências do empregador. A introdução do teletrabalho na legislação trabalhista brasileira ocorreu por meio da Reforma Trabalhista através da Lei 13.467/2017, que alterou diversos artigos da CLT. Embora o trabalho remoto apresente desafios em termos de garantir a segurança e a saúde dos empregados, o empregador poderá ter responsabilidades semelhantes às dos tradicionais locais de trabalho – aqueles dentro da empresa. Nesse sentido, cabe ao empregador garantir que os empregados recebam orientações sobre segurança e saúde no teletrabalho, bem como oferecer supervisão adequada para monitorar o ambiente de trabalho. A metodologia utilizada para o desdobramento do trabalho, foi o método hipotético-dedutivo, sendo utilizado como meios de pesquisa leis, princípios e doutrina brasileira acerca do tema.

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

**ABSTRACT:** The present work aims to analyze the employer's liability for work accidents in the remote workplace, considering that the provision of services may or may not occur outside the employer's premises. The introduction of teleworking into Brazilian labor legislation occurred through the Labor Reform through Law 13,467/2017, which changed several articles of the CLT. Although remote work

---

<sup>1</sup> Aluna do 9º período da Faculdade Minas Gerais – FAMIG – e-mail: fernanda24@gmail.com

<sup>2</sup> Orientadora do Projeto de Pesquisa – e-mail: roseadv01@gmail.com

presents challenges in terms of ensuring the safety and health of employees, the employer may have similar responsibilities as traditional workplaces – those within the company. In this sense, it is up to the employer to ensure that employees receive guidance on health and safety when teleworking, as well as offering adequate supervision to monitor the work environment. The methodology used to unfold the work was the hypothetical-deductive method, using laws, principles and Brazilian doctrine on the topic as means of research.

**Keywords:** Teleworking. Employer. Responsibility. Work accident.

## 1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem como tema a responsabilidade do empregador por acidente de trabalho no local remoto de trabalho. Seu objetivo é identificar a responsabilidade do empregador por acidentes de trabalho ocorridos no local remoto de trabalho, a depender das circunstâncias específicas.

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

Nesse contexto, o problema de pesquisa detém da seguinte pergunta: O empregador possui alguma responsabilidade por acidente de trabalho ou doenças ocupacionais no local remoto de trabalho *home office*?

Para uma melhor abordagem sobre o assunto, o trabalho foi dividido em 04 (quatro) capítulos. O primeiro capítulo contará com a devida distinção entre relação de trabalho e relação de emprego no direito do trabalho. Será visto que a relação de emprego, diferentemente da relação de trabalho, possui características próprias no art. 3º da CLT, e, ausente uma dessas características, deixará de ser configurada a relação de emprego.

O segundo capítulo trará a figura do teletrabalho, buscando entender o instituto sob a ótica da legislação trabalhista brasileira, bem como o surgimento do referido instituto, relativamente novo no ordenamento jurídico, uma vez que a Consolidação das Leis do Trabalho de 1943, não previa esta modalidade na qual depende do auxílio de meios telemáticos e informatizados para o seu exercício.

No terceiro capítulo será tratado o acidente de trabalho. Será demonstrado que nos termos da Lei nº 8.213/91, acidente de trabalho é um gênero do qual surgem quatro espécies: Acidente típico; Doença profissional/ocupacional; Doença do trabalho; Acidente no trajeto (extinto pela reforma trabalhista). Será visto também que, a lei que dispõe sobre acidentes de trabalho e equiparados, é a Lei nº 8.213/1991, em seus artigos 19 a 21, e não a CLT.

Por fim, o quarto capítulo discutirá a responsabilidade do empregador por acidente de trabalho no local remoto de trabalho, visto que existem dois tipos de responsabilidade: responsabilidade subjetiva e responsabilidade objetiva. Assim, será verificado se há algum respaldo para o teletrabalhador, vítima de acidente de trabalho que deseja buscar a responsabilização de seu empregador pelos danos sofridos.

Utilizou-se como marco teórico obras de notáveis autores como Alice Monteiro Barros, Carlos Henrique Bezerra Leite, Maurício Godinho Delgado, entre outros. A metodologia utilizada para o desenvolvimento do trabalho foi o hipotético dedutivo, obtendo-se como principal técnica de pesquisa a análise da legislação trabalhista, Constitucional e Processual Civil, envolvendo, ainda, a revisão e análise de doutrinas e artigos jurídicos relacionados ao tema em questão, publicados em revistas jurídicas impressas ou eletrônicas.

A pesquisa nas fontes permitiu uma compreensão aprofundada dos conceitos e teorias relevantes para o estudo, para que, só então, ao final, pudesse ser respondida a problemática em questão.

## **2 RELAÇÃO DE TRABALHO E RELAÇÃO DE EMPREGO NO DIREITO DO TRABALHO**

No Brasil, a Constituição Federal de 1934 foi a primeira Constituição a dispor sobre direitos trabalhistas. No entanto, a atual Constituição Federal de 1988 (CR/88), inovou quanto ao tema do Direito do Trabalho, considerando-o como direito social.

O Direito do Trabalho tem por objetivo regular as relações de emprego, bem como as relações de trabalho. Ele busca proteger o empregado pois é a parte economicamente mais fraca da relação jurídica. Por isso se fala em hipossuficiência do trabalhador. Nas considerações de José Afonso da Silva:

O art. 6º da Constituição Federal define o trabalho como direito social e não deixa expresso diretamente o direito ao trabalho. Mas, com a análise do conjunto de normas da Constituição sobre o trabalho, entende-se que todos têm o direito ao trabalho. Ainda no art. 1º, IV, encontramos como um dos fundamentos, os valores sociais do trabalhador, já o art. 170 enfatiza que a ordem econômica é fundada na valorização do trabalho humano, e o art. 193 cita que a ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e justiça social (SILVA, 1999).

Cabe destacar que os termos relação de trabalho e relação de emprego são bem distintos. Compreender tais institutos é de suma importância pois reflete diretamente nas relações trabalhistas. Assim, Zangrando (2008, p. 422) exprime que por diversas vezes “a locução relação de trabalho é confundida ou utilizada como sinônimo de relação de emprego, o que se explica pela influência de parte da doutrina laboral dos países de língua espanhola”.

Partindo dessa premissa, pode-se afirmar que no Direito do Trabalho a relação de trabalho é gênero e a relação de emprego é espécie, como bem destaca Rogério Renzetti:

Toda relação de emprego é uma relação de trabalho, mas nem toda relação de trabalho é uma relação de emprego. Dizer que a relação de trabalho é gênero significa afirmar que ela não se esgota na relação de emprego, que esta é apenas uma de suas espécies. Sendo assim, vale citar algumas outras espécies, como, por exemplo, trabalho avulso, voluntário, estagiário e cooperativo (RENZETTI, 2018, p. 40).

De acordo com Delgado (2017, p. 27), a expressão relação de trabalho, “tem caráter genérico: refere-se a todas as relações jurídicas caracterizadas por terem sua prestação essencial centrada em uma obrigação de fazer consubstanciada em labor humano”.

Segundo o autor, as normas trabalhistas não são aplicáveis a esse instituto, e por não possuir as características da relação de emprego, '[...] refere-se, pois, a toda modalidade de contratação de trabalho humano modernamente admissível' (DELGADO, 2017, p. 27).

Dessa forma, para uma melhor compreensão das relações existentes no que tange à relação de trabalho no Direito brasileiro, cabe frisar que são relações de trabalho *lato sensu* e, por isto não se submetem em regra às disposições previstas na CLT para os empregados em geral. São elas: trabalho autônomo; estágio; trabalho eventual; trabalho cooperado (REZZETTI, 2018).

No trabalho autônomo, não há subordinação, o trabalhador tem liberdade de iniciativa e suporta os riscos de sua atividade, conforme destaca Iwany Ferrari e Amauri Mascaro Nascimento:

O trabalho por conta própria, em regime de plena autonomia, quando se tem, obviamente, qualidades suficientes para sua realização. [...]. Estes, podem trabalhar sozinhos, na condição de autônomos, ou em sociedade civil ou comercial com outra ou outras pessoas (FERRARI; NASCIMENTO, 2011, p. 32-33).

O estágio, previsto na Lei nº 11.788/2008, é uma atividade de complementação do ensino e aprendizagem que proporciona ao estudante treinamento prático. Deve ser contratado um seguro de acidentes pessoais para o estagiário e a jornada deve ser compatível com o horário escolar. Há ainda a necessidade de formalização de termo de compromisso celebrado com interveniência da instituição de ensino, o prazo de duração é de dois anos (BRASIL, 2008).

Por sua vez, o trabalho eventual, diferentemente do trabalho subordinado e do trabalho autônomo, tem como elemento a prestação de serviços de forma eventual, descontínua. Tem-se como exemplos um electricista, um chaveiro, um pintor, etc. (DELGADO, 2017).

Lado outro, o trabalho cooperado encontra sua disposição no art. 1.094 do Código Civil de 2002 (CC/2002). Este dispositivo legal traz requisitos para a formalização de cooperativa dos quais se destaca a distribuição dos resultados proporcionalmente ao

valor das operações efetuadas pelo sócio; direito de um só voto por cooperado nas deliberações, independentemente do valor de sua participação e indivisibilidade do fundo de reserva entre os sócios ainda que em caso de dissolução da sociedade (BRASIL, 2002).

A relação de trabalho, “englobaria, desse modo, a relação de emprego, a relação de trabalho autônomo, a relação de trabalho eventual, de trabalho avulso e outras modalidades de pactuação de prestação de labor (como trabalho de estágio, etc.)”. (DELGADO, 2017, p. 27).

Isso significa que diferentemente da relação de trabalho, a relação de emprego, possui características na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), especificamente no art.3º, que dispõe: “Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário” (BRASIL, 1943).

De acordo com o referido art. 3º, da CLT os requisitos que caracterizam a relação de emprego são: Trabalho prestado por pessoa física, pessoalidade; não eventualidade; onerosidade; e subordinação (BRASIL, 1943).

Ao falar de trabalho prestado por pessoa física, Delgado (2017, p. 314) explica que “os bens jurídicos (e mesmo éticos) tutelados pelo Direito do Trabalho (vida, saúde, integridade moral, bem-estar, lazer, etc.) importam à pessoa física, não podendo ser usufruídos por pessoas jurídicas. Assim, a figura do trabalhador há de ser, sempre, uma pessoa natural”.

A pessoalidade, significa que o trabalhador não pode ser substituído por outro, pois a prestação de serviços é *intuitu personae*, é o que ensina Maurício Godinho Delgado ao dizer que:

A relação jurídica pactuada — ou efetivamente cumprida — deve ser desse modo, *intuitu personae* com respeito ao prestador de serviços, que não poderá, assim, fazer-se substituir intermitentemente por outro trabalhador ao longo da concretização dos serviços pactuados. Verificando-se a prática de substituição intermitente — circunstância que torna impessoal e fungível a figura específica do trabalhador [...] (DELGADO, 2017, p. 315).

A não eventualidade, significa que o trabalho tem caráter de permanência e não eventual. “A expressão “não eventual” referida no artigo 3º da CLT deve ser interpretada sob a ótica do empregador, isto é, se a necessidade daquele tipo de serviço ou mão de obra para a empresa é permanente ou acidental” (CASSAR, 2017, p. 259).

A onerosidade, por sua vez, refere-se à uma contraprestação ou seja, o pagamento pela prestação do serviço que pode ser em dinheiro ou in natura. Assim, Zangrando (2008, p. 431), aduz que a onerosidade é a dependência econômica, que “vem da necessidade do empregado ter o trabalho como fonte de sobrevivência, a necessidade de um salário, podendo ter adiantamentos a favor do empregado o salário não pode ter atrasos e nem reduções”.

Por último, a subordinação, refere-se ao cumprimento de ordens vindas de um contratante, de acordo com o contrato de trabalho celebrado entre as partes. Nas palavras de Cassar (2017, p. 246), a subordinação “nada mais é que o dever de obediência ou estado de dependência na conduta profissional a sujeição às regras, orientações e normas estabelecidas pelo empregador inerentes ao contrato, à função, desde que legais e não abusivas”.

Corroborando com esse entendimento, Barros (2010, p. 267) explana que “a subordinação, entende-se ser o elemento basilar para então reconhecer-se a relação de emprego caracterizado como objeto regulado pelo direito do trabalho”. Desse modo, se faltar qualquer um dos elementos caracterizadores, pode-se estar diante de uma relação de trabalho, e não de uma relação de emprego.

Portanto, “o fenômeno sócio jurídico da relação de emprego deriva da conjugação de certos elementos inarredáveis (elementos fático-jurídicos), sem os quais não se configura a mencionada relação” (DELGADO, 2017, p. 313).

Destaca-se que na relação de emprego existem duas figuras, o empregado e o empregador, sendo o primeiro subordinado ao segundo. Assim a CT traz o conceito dessas figuras ao dispor que:

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.

Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário (BRASIL, 1943).

Nessa linha, fazendo referência ao art. 42 da CLT, o contrato individual de trabalho, (relação de emprego), nas palavras de Alice Monteiro de Barros, é entendido como:

[...] acordo expresso (escrito ou verbal) ou tácito firmado entre uma pessoa física (empregado) e outra pessoa física, jurídica ou entidade (empregador) por meio do qual o primeiro se compromete a executar, pessoalmente, em favor do segundo um serviço de natureza não-eventual, mediante salário e subordinação jurídica (BARROS, 2010, p. 236-237).

Como os contratantes (empregador e empregado) são livres para estipular as regras da relação de emprego, mesmo com as normas específicas trazidas pela CLT, o direito do trabalho faz parte do Direito Privado. O Direito do Trabalho pressupõe liberdade em contratar e ser contratado. No âmbito coletivo, o princípio da liberdade sindical (art. 8º, I, da CF/1988), que veda a interferência do Estado na organização sindical, confirma sua natureza privada.

### **3 DO TELETRABALHO**

Com o advento da tecnologia, vários setores passaram e vêm passando por uma série de transformações. Diante disso, a “sociedade não parou no tempo e, à medida que novas tecnologias, aparelhos, programas, aplicativos surgiram e surgem, esses dão novos contornos às relações humanas e laborais (MELO, 2018, p. 9-10).

Nesse sentido, de acordo com Romita (1997, p. 87) ocorreu, nos últimos 30 anos, o que se pode chamar de “uma verdadeira revolução científico-tecnológica, que deflagrou um processo de globalização em escala e em intensidade sem precedentes. Esse processo, que é irreversível, permite o deslocamento rápido de mercadorias [...] serviços e trabalhadores”.

Assim, Jéferson Amaral Silva e Humberto Bersani esclarecem que:

A tecnologia é um fenômeno que impacta as relações de trabalho. O surgimento de ferramentas como o computador e a popularização da internet, sem dúvida, promoveram o acesso ao conhecimento e o compartilhamento de informações, que se tornaram elementos essenciais nas relações humanas. Tais mecanismos tomaram conta dos ambientes empresariais, que tiveram de se adaptar à nova realidade (SILVA; BERSANI, 2020, p. 14).

No entanto, não se pode falar em globalização, sem pensar nos impactos causados nas áreas social e política, e especialmente nas relações trabalhistas, trazendo como exemplo a reforma da CLT ocorrida em 2017. Assim, é válido ressaltar a importância da “tecnologia que permite a comunicação à distância entre serviços de informática por meio das redes de telecomunicações no cotidiano da sociedade contemporânea, o que modificou drasticamente as relações de trabalho” (ALMEIDA, 2021, p. 127).

Assim o teletrabalho é realizado diretamente por meios telemáticos, que se dá fora do ambiente físico da empresa. O teletrabalho, nada mais é que “[...] a forma de trabalho efetuada em lugar distante do escritório central e/ou do centro de produção, que permita a separação física e que implique o uso de uma nova tecnologia facilitadora da comunicação” (NASCIMENTO, 2013, p. 1035).

Na mesma linha de raciocínio, Barros (2016, p. 201) aclara que 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”.

Em outras palavras, teletrabalho ou trabalho remoto, é uma modalidade de trabalho em que o empregado realiza suas atividades fora do ambiente tradicional da empresa, utilizando-se para tanto de tecnologias de comunicação para se conectar com a equipe e executar suas tarefas remotamente.

Isso significa que o funcionário pode trabalhar de casa ou de qualquer outro local com acesso à internet e recursos necessários para realizar suas atividades profissionais. Como visto, o teletrabalho vem sendo cada vez mais comum devido aos avanços tecnológicos e à busca por maior flexibilidade e qualidade de vida por parte dos trabalhadores (NASCIMENTO, 2013).

O termo teletrabalho, foi introduzido no ordenamento jurídico brasileiro no ano de 2017, pela Lei Nº 13.467, quando da reforma da CLT. Assim, de acordo com Nilles (1997) o teletrabalho é “qualquer forma de substituição de deslocamentos relacionados com atividade laboral por tecnologias da informação” e que foi muito bem representado pelo trocadilho: “a possibilidade de enviar o trabalho ao trabalhador, em lugar de enviar o trabalhador ao trabalho”.

Antes da reforma trabalhista, a CLT, regulava apenas o tradicional trabalho em domicílio, sendo comum a certos segmentos profissionais, tais como costureiras, trabalhadores no setor de calçados, doceiras, entre outros, ou seja, regulamentava os trabalhadores que exercem labor em ambiente doméstico sem o uso de equipamentos de informática e telecomunicações (DELGADO, 2019).

A referida reforma Trabalhista promoveu significativas alterações na CLT como é possível observar nos artigos 75-A, 75-B, 75-C, 75-D e 75-E7. Hoje, a CLT, traz em seu Capítulo II-A, o instituto do teletrabalho, inaugurado a partir do artigo 75-A.

Nesse contexto, o art. 75-B do referido diploma legal, traz as nuances dessa modalidade de trabalho, definindo, no caso, teletrabalho como a prestação de serviços que é realizada fora das dependências do empregador, utilizando tecnologias de informação, *in verbis*:

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

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

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

O aludido artigo 75-B da CLT, reconhece o teletrabalho como uma modalidade de trabalho externo, em que o empregado realiza suas atividades predominantemente fora do local físico da empresa, utilizando recursos tecnológicos para se conectar e executar suas tarefas (BRASIL, 1943).

Um ponto a ser destacado, e que gera muitas dúvidas, é a possibilidade de adoção do regime de teletrabalho para estagiários e aprendizes. Conforme redação dada pelo §6º do art. 75-B, a adoção do regime de teletrabalho ou trabalho remoto para estagiários e aprendizes, é permitido, mas depende das regulamentações específicas de cada país ou jurisdição. Isso significa que estagiários e aprendizes podem realizar suas atividades de estágio ou aprendizagem em um ambiente remoto, fora do local físico da empresa, utilizando tecnologias de comunicação à distância (BRASIL, 1943).

Imperioso observar, ainda que, apesar do teletrabalho ter sido inserido apenas em 2017, por meio da reforma trabalhista, o artigo 6º da CLT, alterado em 2011, por meio da Lei nº 12.551/2011, ou seja, seis anos antes da reforma trabalhista, passou a prever a não distinção entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, daquele executado fora das dependências da empresa, equiparando assim a subordinação jurídica presencial da subordinação jurídica virtual.

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

Art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.

Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio (BRASIL, 1943).

Nos termos do supracitado art.6º da CLT, o local da prestação de serviço é irrelevante, sendo que os trabalhos exercidos no estabelecimento empresarial, no domicílio do trabalhador ou à distância serão equiparados para fins de vínculo empregatício, uma vez presentes as características da relação de emprego, dispostas no art. 3º da CLT (pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação). Tais dispositivos materializam a preocupação do Legislador Constituinte com a saúde do trabalhador, pois o art. 6º da CR/88, estabelece que a saúde é um direito social (MARTINS; FABRIZ, 2021).

Essa modalidade de trabalho proporciona maior flexibilidade aos trabalhadores e empregadores, pois permite que as atividades sejam realizadas de forma remota, sem a necessidade de deslocamento até o local de trabalho tradicional. Assim, as adoções trazidas por esse dispositivo (art. 6º, CLT), busca regulamentar e proporcionar maior equilíbrio e flexibilidade do teletrabalho com o objetivo de proteger os direitos dos trabalhadores, adaptando a legislação trabalhista às novas formas de trabalho advindas do avanço tecnológico (MARTINS; FABRIZ, 2021).

Nessa premissa, Márcia Hernandez concorda com esse pensamento ao dizer que:

[...] implantação do teletrabalho torna a empresa mais ágil e competitiva, permite a flexibilidade horária ou geográfica e confere a oportunidade de a empresa operar vinte e quatro horas globalmente, [...]. O índice de absenteísmo é menor por parte dos empregados. Doenças e outros impedimentos físicos muitas vezes não permitem o trabalhador se deslocar até o escritório, mas não impedem o trabalho em casa. A rotatividade também é menor (HERNANDEZ, 2011, p. 43).

Em contrapartida, Wulfing (2014, p. 190) explica que ao ler o parágrafo único do art. 6º, da CLT, “[...] fica a impressão de que todo trabalho a distância poderia vir a ser controlado, comandado e supervisionado através dos meios telemáticos e informatizados, quando na verdade é só uma porção deste, o teletrabalho”.

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

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

Essa modalidade de trabalho híbrido tem ganhado popularidade, especialmente após a pandemia de Covid-19, pois permite uma adaptação mais flexível ao equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, além de oferecer uma solução para as empresas lidarem com

questões como espaços de trabalho reduzidos entre outras. Por fim, salienta-se que não há uma regulamentação sobre a responsabilidade do empregador em acidentes de trabalho ou doenças ocupacionais na residência do empregado ou no local remoto de trabalho, o que torna o tema palco para grandes discussões e entendimentos doutrinários e jurisprudenciais.

### **3 ACIDENTE DE TRABALHO**

Entender o conceito de acidente de trabalho é fundamental para compreender os direitos e deveres, tanto dos empregados quanto dos empregadores no âmbito da segurança e saúde ocupacional.

O acidente de trabalho “pode acontecer no teletrabalho, ou seja, à distância, pois o teletrabalhador tanto subordinado, como autônomo, estão sujeitos aos riscos decorrentes da relação de trabalho nos lugares onde estiverem [...]”. (ESTRADA, 2014, p. 65).

Para tanto, necessário se faz recorrer à Lei nº 8.213/91, conhecida como Lei de Planos e Benefícios da Previdência Social, que define e regulamenta este conceito no Brasil. Desse modo, não é a CLT que dispõe sobre acidentes de trabalho, mas, a Lei nº 8.213/91, em seus artigos 19 a 21.

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

Acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço de empresa ou de empregador doméstico ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art. 11 desta Lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho (BRASIL, 1991).

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

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

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

De acordo com o artigo 19 da supracitada lei, o acidente típico é aquele que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho (BRASIL, 1991).

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

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

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

II - o acidente sofrido pelo segurado no local e no horário do trabalho, em 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 (BRASIL, 1991).

Lado outro, as doenças ocupacionais, consideradas acidentes de trabalho em sentido amplo ou por extensão, incidem em duas hipóteses: doença profissional e doença do trabalho. A primeira hipótese; doença profissional ou ocupacional, descrita no art. 20, inciso I, da referida Lei, é produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho

peculiar a determinada atividade, constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social (BRASIL, 1991).

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

Também abordada no artigo 20, inciso II, da Lei nº 8.213/91, a doença do trabalho é aquela adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente, mas que não esteja incluída entre as doenças profissionais/ocupacionais (BRASIL, 1991).

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

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

A alínea "d" do artigo 21, inciso IV, é de suma importância porque, antes da reforma trabalhista de 2017, por meio da Lei nº 13.467/17, o tempo gasto pelo empregado no trajeto entre sua residência e o local de trabalho, em transporte fornecido pelo empregador, era considerado hora *in itinere*, ou seja, era contabilizado como tempo de trabalho para todos os efeitos legais (BRASIL, 1943).

No entanto, com a reforma, esse conceito foi suprimido, e o tempo de deslocamento deixou de ser contabilizado como parte da jornada de trabalho. Agora, esse dispositivo legal estabelece que os acidentes ocorridos durante o trajeto entre a residência do trabalhador e o local de trabalho, ou vice-versa, são considerados acidentes de trabalho. Esta inclusão visa proteger o trabalhador em deslocamento, reconhecendo que o percurso para o trabalho também é um momento vulnerável para o trabalhador, sujeitando-o a riscos.

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

Art. 21 – [...]

[...]

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

a) na execução de ordem ou na realização de serviço sob a autoridade da empresa;

b) na prestação espontânea de qualquer serviço à empresa para lhe evitar prejuízo ou proporcionar proveito;

c) em viagem a serviço da empresa, inclusive para estudo quando financiada por esta dentro de seus planos para melhor capacitação da mão-de-obra, independentemente do meio de locomoção utilizado, inclusive veículo de propriedade do segurado;

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

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

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

Ainda, no tocante à alínea "d" do artigo 21, inciso IV, da Lei nº 8.213/91, tem-se que, apesar de a reforma trabalhista ter alterado a consideração do tempo de deslocamento, a proteção em caso de acidente de trajeto foi mantida pela referida lei.

Isso significa que, mesmo que o tempo de deslocamento não seja mais computado como hora de trabalho, os trabalhadores continuam amparados em caso de acidentes ocorridos durante o percurso para o trabalho ou no retorno para casa.

Por fim, destaca-se que a correta distinção entre as espécies de acidentes de trabalho é essencial para a aplicação dos benefícios previdenciários adequados e para a

formulação de políticas de prevenção e proteção no ambiente de trabalho. Assim, compreender essas categorias ajuda a assegurar que os trabalhadores recebam o suporte necessário e que os empregadores cumpram suas obrigações legais.

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

Compreender a responsabilidade do empregador por eventuais acidentes de trabalho ou doenças ocupacionais nos locais remotos de trabalho, é crucial para a boa relação entre empregado e empregador, tendo em vista que essa nova forma de labor transcende aos limites territoriais.

Pois, como visto, esse tipo de trabalho é executado por pessoas que dependem dos meios de informática ou telecomunicação para o exercício de suas atividades (BARROS, 2016).

Nesse sentido, Gonçalves (2021) aduz que a finalidade da responsabilidade é reparar o dano causado. Isso pode ser feito de várias maneiras, incluindo o pagamento de indenizações, a reparação do bem danificado, entre outros.

A responsabilidade, no contexto jurídico e social, é um conceito amplo que envolve a ideia de restauração de equilíbrio, contraprestação e reparação de danos. Isso significa que, quando uma ação ou omissão causa um prejuízo a outrem, há uma obrigação de corrigir ou compensar esse prejuízo, de modo a restabelecer a justiça e o equilíbrio entre as partes envolvidas (GONÇALVES, 2021).

A responsabilidade permeia diversas atividades humanas e abrange todos os ramos do direito, além de ultrapassar os limites da vida jurídica para se conectar a todos os aspectos da vida social (GONÇALVES, 2021).

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), publicou um documento em 2010, intitulado de “Riscos emergentes e novas formas de prevenção num mundo de trabalho em mudança”, de acordo com esse documento, os riscos profissionais novos e emergentes podem se dar por vários fatores, como novas tecnologias e novos

processos de produção; novas condições de trabalho (carga de trabalho elevada e intensificação das tarefas); empregos informais, entre outros. Um exemplo de forma emergente de emprego é o contrato temporário (OIT, 2010, p. 12).

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

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

A responsabilidade não se limita ao âmbito jurídico. Ela se estende a todos os domínios da vida social, influenciando comportamentos e relações interpessoais. No Brasil, a responsabilidade civil do empregador por acidente de trabalho, já foi palco de consideráveis debates. Havia, no caso, muita divergência sobre como essa responsabilidade deveria ser aplicada, especialmente porque o regime acidentário já previa uma forma de indenização ao trabalhador acidentado (MONTEIRO; BERTAGNI, 2019).

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

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

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

No intuito de dirimir tais questões, a CR/88, trouxe avanços significativos na proteção dos trabalhadores, incluindo o direito à indenização por danos morais e materiais decorrentes de acidentes de trabalho. Assim, seu artigo 7º, inciso XXVIII, assegura ao trabalhador o direito à indenização tanto por parte do empregador quanto por parte do regime previdenciário (MARTINS; FABRIZ, 2021).

O inciso XXVIII do artigo 7º da CR/88, estabelece a responsabilidade do empregador em caso de acidente de trabalho, destacando que essa responsabilidade existe em qualquer situação de culpa, mesmo as mais leves, como negligência, imperícia e imprudência. Embora essa responsabilidade seja, em regra, subjetiva, a proteção ao trabalhador é amplamente garantida (MELO, 2019).

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

Nesse sentido, sabiamente o legislador trouxe no art. 157 da CLT, que:

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, 1943).

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

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 (BRASIL, 2002).

Em complemento, Brandão (2006, p. 116-118), sabiamente vem esclarecer que “o nexo de causalidade é o vínculo [...] estabelecido entre a ocorrência do infortúnio e a lesão sofrida pelo empregado, sendo necessário que exista correlação entre a lesão sofrida pelo trabalhador, ou até mesmo sua morte, e a atividade desenvolvida [...]”.

Conforme visto acima, embora o CC/2002, trate da responsabilidade civil subjetiva em seus artigos 186 e 187, ele traz a exceção em seu art. 927 caput, e parágrafo único, *in verbis*:

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

Parágrafo único. Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem (BRASIL, 2002).

O parágrafo único, do art. 927, CC/2002, acima, estabelece a responsabilidade civil objetiva para atividades que, por sua natureza, implicam risco para os direitos de terceiros. Desse modo, o empregador será obrigado a indenizar o trabalhador por acidente de trabalho se houver comprovação de dolo ou culpa em sua conduta. Se for

uma responsabilidade objetiva, que se dá em certas situações, como atividades de risco elevado, tal responsabilidade poderá ser objetiva.

Na mesma linha, Melo (2019) discorre que, se um trabalhador sofre acidente durante o desempenho de atividades intrinsecamente perigosas, o empregador pode ser responsabilizado independentemente de culpa. Basta que o trabalhador demonstre o nexo causal entre o acidente e a atividade de risco.

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

Então no tocante ao teletrabalho, não restam dúvidas de que acidentes de trabalho, podem ocorrer. Nesse caso, o art. 75-E caput, da CLT, dispõe que, o empregador deve instruir seus empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a serem tomadas para evitar doenças e acidentes de trabalho.

Com relação à essa responsabilidade, Antônio Umberto de Souza Júnior salienta que:

Mesmo nesse regime, continuará sendo incumbência do empregador prevenir, identificar, aferir, avaliar, diagnosticar e reduzir os riscos do meio ambiente laboral, sendo que a violação a esse dever certamente implicará reparação pelos possíveis danos advindos ao trabalhador (CF, art. 7º, XXVIII), sem prejuízo da responsabilização objetiva por riscos cientificamente conhecidos e mesmos desconhecidos (princípios jusambientais da prevenção e da precaução, respectivamente). (SOUZA JÚNIOR, 2017, p. 111).

Por sua vez, o parágrafo único do referido art. 75-E, da CLT, dispõe que: “O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador” (BRASIL, 1943).

Trata-se do comprometimento que há no termo de assinatura de responsabilidade. Entretanto, nesse patamar, a Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (ANAMATRA), por meio da 2º Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho de 09 e 10 de outubro de 2017, trouxe o Enunciado 72, que que dispõe:

ENUNCIADO 72. TELETRABALHO: RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR POR DANOS.

A MERA SUBSCRIÇÃO, PELO TRABALHADOR, DE TERMO DE RESPONSABILIDADE EM QUE SE COMPROMETE A SEGUIR AS INSTRUÇÕES FORNECIDAS PELO EMPREGADOR, PREVISTO NO ART. 75-E, PARÁGRAFO ÚNICO, DA CLT, NÃO EXIME O EMPREGADOR DE EVENTUAL RESPONSABILIDADE POR DANOS DECORRENTES DOS RISCOS AMBIENTAIS DO TELETRABALHO. APLICAÇÃO DO ART. 7º, XXII DA CONSTITUICAO C/C ART. 927, PARÁGRAFO ÚNICO, DO CÓDIGO CIVIL (ANAMATRA, 2017, p. 16).

Conforme o entendimento acima, a simples assinatura do termo, previsto na legislação trabalhista, não afasta eventual responsabilidade por danos decorrentes dos riscos ambientais do teletrabalho. Trata-se da responsabilidade objetiva, aquela que independe de culpa.

Portanto, para ficar claro, a responsabilidade civil do empregador por acidente de trabalho pode ser definida em dois contextos: responsabilidade civil subjetiva e responsabilidade civil objetiva. O CC/2002, adota, em regra, a responsabilidade subjetiva em seus artigos 186 e 187, mas traz a exceção em seu parágrafo único do art. 927, que é a responsabilidade civil objetiva.

Em consonância, em 2020, o Supremo Tribunal Federal (STF), fixou tese no que tange à responsabilidade objetiva do empregador por acidente de trabalho, por meio do Tema 932 que descreve: “Possibilidade de responsabilização objetiva do empregador por danos decorrentes de acidentes de trabalho” (STF, 2020).

Nesse diapasão, cabe trazer o julgado do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, sobre a responsabilidade objetiva do empregador:

RECURSO ORDINÁRIO. ACIDENTE DE TRABALHO. DOENÇA OCUPACIONAL. NEXO DE CAUSALIDADE. EXISTÊNCIA. RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR. RESPONSABILIDADE OBJETIVA. LER/DORT. BANCÁRIOS.

A responsabilidade por dano decorrente de acidente de trabalho, seja material ou moral, exigiria a demonstração de culpa do empregador. Nesse sentido o art. 7º, inciso XXVIII, da CRFB/88, regula expressamente a matéria. Não obstante, o Eg. STF firmou a Tese nº 932, pela qual consagra-se o entendimento de que é possível a atribuição de responsabilidade objetiva ao empregador cuja atividade revele-se como causa dos males que afligem o trabalhador. Destaca-se que em diversas decisões proferidas pela SDI do TST, ainda que não seja posição totalmente consolidada, vem-se demonstrando a tendência atual da Corte de considerar LER/DORT nos

bancários como atividade de risco, o que significa dizer que comprovado o dano e o nexo causal, há responsabilidade de indenizar por parte do empregador. Dá-se provimento. DO PENSIONAMENTO MENSAL. DOS DANOS MATERIAIS – PENSÃO VITALÍCIA. O fundamento teológico do pensionamento mensal é ressarcir a pessoa pela diminuição de sua renda mensal em decorrência de redução da capacidade laborativa. Tanto é assim que o pensionamento mensal deve ser correspondente ao percentual de redução da capacidade laborativa. Como a autora afirmou estar com o contrato ativo, trabalhando em home office e está aposentada por tempo de contribuição, não se pode falar ao menos até o momento, em prejuízos no decorrer do contrato, que justifiquem o pensionamento. DA MANUTENÇÃO DO PLANO DE SAÚDE. A decisão de origem deve ser reformada para determinar a manutenção do plano médico com as mesmas condições pelo réu, às suas expensas e sem carência, de forma vitalícia ou até a total recuperação da autora (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO 1ª REGIÃO. AÇÃO TRABALHISTA - RITO ORDINÁRIO. P. 0100922-63.2019.5.01.0282. JUÍZA MARIA CANDIDA ROSMANINHO SOARES. J. 11/09/2019).

O julgado acima, refere-se à responsabilidade objetiva do empregador por danos decorrentes de acidente de trabalho ou doença ocupacional. Trata-se de um caso em que a autora é empregada do banco Itaú Unibanco S.A, e sofre de LER/DORT (Lesões por Esforço Repetitivo/Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho). A autora encontrava-se com o contrato ativo, trabalhando em home office e aposentada por tempo de contribuição.

De acordo com o julgado, a regra geral é responsabilidade subjetiva, ou seja, o empregador só pode ser responsabilizado se houver culpa comprovada (negligência, imprudência ou imperícia), conforme previsto no art. 7º, inciso XXVIII, da CR/88.

No entanto, a exceção, é a responsabilidade objetiva, firmada pelo STF por meio do tema 932, determinando que o empregador pode ser responsabilizado objetivamente (sem necessidade de comprovar culpa) se a atividade desempenhada apresentar risco à saúde ou segurança do trabalhador.

Dessa forma, basta comprovar o dano (lesão ou a doença) e o nexo causal (relação entre a atividade e o dano), para que o empregador seja responsabilizado de forma objetiva, conforme ocorreu no caso em questão.

Depreende-se que, ainda que no contexto do teletrabalho, a responsabilidade civil do empregador seja subjetiva, as normas de proteção à vida e à saúde do trabalhador

não se restringem apenas à CLT e à suas normas regulamentadoras, editadas por força do seu art. 200, que dispõe sobre medidas especiais de proteção.

O que significa ser a saúde do trabalhador é entendida como *status* de direito social, previsto na CR/88, e protegido por inúmeros diplomas legais, como o CC/2002. Desse modo, compreender as responsabilidades do empregador, para garantir a segurança e bem-estar dos empregados, mesmo que em locais remotos, significa o cumprimento fiel da legislação.

## **5 CONCLUSÃO**

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

Assim, viu-se que existe uma certa diferença entre relação de trabalho e relação de emprego no direito do trabalho. Constatou-se que para ser configurada a relação de emprego, necessário se faz preencher todas as características descritas no art. 3º da CLT, se ausente uma delas essa relação deixará de existir.

Destacou-se que a CLT, não trazia inicialmente em seu bojo a regulamentação do teletrabalho, mas na prática, essa modalidade de trabalho já existia. Contudo, apenas em 2011 a Lei nº 12.551/2011, trouxe nova redação ao art. 6º da CLT, passando a prever a não distinção entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, daquele executado fora de suas dependências, equiparando, assim, a subordinação jurídica presencial e a subordinação jurídica virtual.

Contudo, só em 2017, com a reforma trabalhista, introduzida pela Lei nº 13.467/2017, o termo teletrabalho foi regulamentado na CLT. Hoje o teletrabalho é definido em seu art. 75-B, como modalidade de trabalho realizada por meios telemáticos.

Ficou demonstrado que a Lei nº 8.213/91, trata do acidente de trabalho como gênero, abarcando as espécies: Acidente típico; Doença profissional/ocupacional; Doença do trabalho; Acidente no trajeto (antiga hora in itinere, extinta após a reforma trabalhista).

Viu-se que a responsabilidade do empregador em caso de acidente de trabalho no regime de teletrabalho segue os mesmos princípios aplicáveis ao trabalho presencial. Observou-se que a CR/88, no art. 7º, XXVIII, prevê a responsabilidade do empregador por acidentes de trabalho, sem distinguir entre as modalidades de trabalho. Além disso, o art. 19 da Lei nº 8.213/1991, considera acidente de trabalho aquele que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa.

Entendeu-se que o CC/2002 adota em regra, a responsabilidade civil subjetiva disposta nos artigos 186 e 187. Porém, ainda há a responsabilidade civil objetiva, tratada no art. 927 do mesmo diploma.

Restou claro que, a divergência inicial quanto à responsabilidade civil do empregador por acidente de trabalho foi superada pela evolução da jurisprudência, uma vez que o STF, por meio do Tema 392, firmou o entendimento sobre a possibilidade de responsabilizar objetivamente o empregador por danos decorrentes de acidentes de trabalho.

Conclui-se, portanto, que a responsabilidade subjetiva é a regra, onde o empregador só poderá ser responsabilizado se comprovada a culpa (negligência, imprudência ou imperícia), conforme art. 7º, inciso XXVIII, da CR/88.

No entanto, a exceção, é a responsabilidade objetiva, firmada pelo STF por meio do referido tema 932, determinando que o empregador pode ser responsabilizado objetivamente (sem necessidade de comprovar culpa) se a atividade desempenhada apresentar risco à saúde ou segurança do trabalhador, bastando que o empregado demonstre o nexo causal entre o acidente e a atividade laborativa.

## REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Gustavo L. de. **O que é telemática? Como ela é aplicada nas empresas?** 2021. Disponível em: <https://old.crtrj.gov.br/o-que-e-telematica-como-ela-e-aplicada-nas-empresas/>. Acesso em 22 set. 2024.

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO - ANAMATRA. Enunciado 72: Teletrabalho: Responsabilidade Civil do Empregador por Danos. 2º Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, de 09 e 10 de outubro de 2017. Disponível em: <https://csb.org.br/wp-content/uploads/2018/03/enuanamatra.pdf>. Acesso em: 03 nov. 2024.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTR, 2010.

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

BRANDÃO, Cláudio. **Acidente do trabalho e responsabilidade civil do empregador**. 2. ed. São Paulo: LTR, 2006.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 04 jun. 2024.

BRASIL. **Lei nº 10.406 de 2002**. Institui o Código Civil. Publicada no Diário Oficial da União de 11 de janeiro de 2002. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/2002/l10406.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/2002/l10406.htm). Acesso em 07 jun. 2024.

BRASIL. **Lei nº 8.213, de 14 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L8213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8213cons.htm). Acesso em: 18 jun. 2024.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho. 1943**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 30 de mar. de 2024.

BRASIL. **Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008**. Dispõe sobre o estágio de estudantes; altera a redação do art. 428 da Consolidação das Leis do Trabalho CLT, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1o de maio de 1943, e a Lei no 9.394, de 20 de dezembro de 1996. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2008/lei/l11788.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11788.htm). Acesso em: 3 nov. 2024.

BRASIL, Supremo Tribunal Federal. Disponível em: Tema. 932. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/tema.asp?num=932>. Acesso e: 20 nov. 2024.

BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho 1ª Região. 2ª Vara do Trabalho de Campos dos Goytacazes. Ação Trabalhista - Rito Ordinário. Processo nº 0100922-63.2019.5.01.0282. Juíza Maria Candida Rosmaninho Soares. J. 11/09/2019. Disponível em: <https://pje.trt1.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0100922-63.2019.5.01.0282/1#16c85b8>. Acesso em: 22 nov. 2024.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 13 ed. São Paulo: Método, 2017.

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 16 ed. São Paulo: Editora LTR, 2017.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTR, 2019.

ESTRADA, Manuel Martín Pino. **Teletrabalho e direito: o trabalho à distância e sua análise jurídica em face aos avanços tecnológicos**. Curitiba: Juruá, 2014.

FERRARI, Irany. NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **História do trabalho, do direito do trabalho e da justiça do trabalho**. 3. ed. – São Paulo: LTR, 2011.

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito civil esquematizado**. 10. ed. E-book. São Paulo: Saraiva, 2021.

HERNANDEZ, Márcia Regina Pozelli. **Novas perspectivas das relações de trabalho: o teletrabalho**. São Paulo: LTR, 2011.

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

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

MELO, Marcella Alves de. **Teletrabalho: um estudo comparado entre Portugal e Brasil sobre a transformação das relações de trabalho**. Dissertação de Mestrado em Direito. Faculdade de Direito da Universidade do Porto, Porto, 2018.

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

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

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 28. ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT. Riscos emergentes e novas formas de prevenção num mundo de trabalho em mudança. Genebra, 2010. Disponível em:

[http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/28abril\\_10\\_pt.pdf](http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/28abril_10_pt.pdf). Acesso em: 10 set. 2024.

SILVA, José Afonso da Silva. **Curso de direito constitucional positivo**. São Paulo: Malheiros, 1999.

SILVA, Jéferson Amaral. BERSANI, Humberto. **A essência do Direito do Trabalho e a Lei nº 13.467/2017**: uma análise histórico-jurídica em resistência ao retrocesso social. Rev. Esc. Jud. TRT4, Porto Alegre, v. 2, n. 4, p. 149-172, jul./dez. 2020. Disponível em: <https://rejt4.emnuvens.com.br/revistaejud4/article/view/95/69>. Acesso em: set. 2024.

RENZETTI, Rogério. Direito do Trabalho. [cordenação Sylvio Motta]. – 4. ed. **revista atual**. e ampl. – São Paulo: Forense, 2018.

ROMITA, Arion Sayão. **Globalização da Economia e Direito do Trabalho**. São Paulo: LTR, 1997.

WULFING, Juliana. **Teletrabalho**: proposta de regra jurídica fundamentada no princípio de proteção do empregado no Brasil. 2014. 281 f. Tese – Programa de Pós Graduação em Direito, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2014.

ZANGRANDO, Carlos Henrique da Silva. **Curso de direito do trabalho**: tomo II / Carlos Henrique da Silva Zangrando. São Paulo: LTR, 2008.