



FACULDADE BAIANA DE DIREITO
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

ARTUR NAPOLEÃO BARRETO DE CARNEIRO RÊGO

**O REGIME JURÍDICO DO TELETRABALHO: UMA ANÁLISE
CRÍTICA DA RESPONSABILIDADE CIVIL DO
EMPREGADOR SOB A PERSPECTIVA DA LEI Nº 13.467/17**

Salvador
2019

ARTUR NAPOLEÃO BARRETO DE CARNEIRO RÊGO

**O REGIME JURÍDICO DO TELETRABALHO: UMA ANÁLISE
CRÍTICA DA RESPONSABILIDADE CIVIL DO
EMPREGADOR SOB A PERSPECTIVA DA LEI Nº 13.467/17**

Monografia apresentada ao curso de graduação em Direito, Faculdade Baiana de Direito, como requisito parcial para obtenção do grau de bacharel em Direito.

Orientadora: Prof. Dr. Juliane Dias Facó

Salvador
2019

TERMO DE APROVAÇÃO

ARTUR NAPOLEÃO BARRETO DE CARNEIRO RÊGO

O REGIME JURÍDICO DO TELETRABALHO: UMA ANÁLISE CRÍTICA DA RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR SOB A PERSPECTIVA DA LEI Nº 13.467/17

Monografia aprovada como requisito parcial para obtenção do grau de bacharel em
Direito, Faculdade Baiana de Direito, pela seguinte banca examinadora:

Nome: _____

Titulação e instituição: _____

Nome: _____

Titulação e instituição: _____

Nome: _____

Titulação e instituição: _____

Salvador, ____/____/ 2019.

À
Deus, força norteadora. À minha
família, meu pai Artur Napoleão e
minha mãe, Lídia Brito, avó Maria
Soares, e aos meus irmãos amados a
quem eu devo todas as minhas
conquistas.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, agradeço a Deus, por todas as oportunidades que foram ofertadas em minha vida, sobretudo, por ter me dado a honra de nascer em um berço familiar repleto de amor, proteção, bondade, justiça e bons ensinamentos, valores fundamentais e que refletem muito a essência da pessoa que me tornei e que ainda venho construindo ao longo dos anos.

Agradeço aos meus pais por todo apoio e confiança dado ao longo desses anos, por se dedicarem ao máximo para a concretização dos meus sonhos e dos meus objetivos, não medindo esforços para tanto. Meu pai, Artur Napoleão, agradeço em especial pelo exemplo de homem íntegro, batalhador e dedicado, e acima de tudo um exemplo de profissional que pretendo seguir; a minha mãe, Lídia Brito Barreto, agradeço pelos ensinamentos de honestidade e justiça e pelo amor incondicional e carinho dados. Muito obrigada por terem sonhado junto a mim, trilhando esta caminha ao meu lado.

À minha amada irmã Larissa, pela paciência, zelo e companhia durante todos os anos da faculdade e da vida.

À minha namorada Sinara Luiza, exemplo de pessoa dedicada e responsável, agradeço por todo o suporte sentimental, apoio, compreensão, e por se fazer presente nos momentos que mais precisei.

À Prof^a. Dra. Juliane Dias Facó, minha nobre orientadora, agradeço pela atenção e dedicação na execução deste trabalho, desde a escolha do tema até a sua conclusão, com o seu vasto conhecimento e domínio da matéria.

Às Dras. Isadora Cardoso, Bárbara Carvalho e Manuela Gonzalez, pela formação profissional e por todos os ensinamentos.

Enfim, agradeço a todos os amigos e familiares que de alguma forma cooperaram na concretização de mais um sonho.

RESUMO

A presente monografia tem como objetivo o estudo pormenorizado do regime de teletrabalho após a Reforma instituída pela Lei nº 13.467/2017, que trouxe em seu bojo o Capítulo II-A, com o instituto de responsabilidade civil, especificamente relacionado com a ocorrência de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais. Para tanto, o trabalho adentra na conceituação da responsabilidade civil, se atentando à sua normatização, tratando desde os seus pressupostos, passando pela análise das suas duas naturezas, e finalmente alcançando a relação com o Direito do Trabalho. Nesta perspectiva se analisa não só a incidência da responsabilidade civil no Direito do Trabalho, como também a visão atual da jurisprudência face a definição da natureza da responsabilidade a ser aplicada nesses casos. Em seguida, passa-se a análise do regime jurídico do teletrabalho, seu desenvolvimento histórico e a sua normatização ao longo do tempo, atentando-se principalmente aos seus elementos caracterizadores, que, por se tratar de uma modalidade de trabalho à distância, possui determinadas singularidades. Posteriormente, analisa-se a ocorrência da responsabilidade civil no teletrabalho em face da ocorrência de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais, problema central do presente trabalho. Adiante se questiona os limites do termo de compromisso previsto no parágrafo único do art. 75-E da CLT, considerando o comprometimento do empregado em seguir as instruções fornecidas pelo empregador, bem como os deveres a serem respeitados pelo empregador além do positivado. Assim, verifica-se os posicionamentos e soluções apresentadas tanto pela doutrina especializada, quanto da jurisprudência sob a égide da Lei 13.467/17, a fim de se alcançar a solução mais adequada para a problemática, sendo analisada a imprescindibilidade no cumprimento dos deveres advindos do teletrabalho pelo empregador, do mesmo modo que este, na ocorrência do acidente ou constatada a doença, possa demonstrar que adotou todos meios necessários para que não ocorresse o evento danoso, diferentemente do que o artigo em tese prevê, em sua leitura fria, como sendo do empregado a responsabilidade pelos danos.

Palavras-chave: Teletrabalho; Responsabilidade Civil; Reforma Trabalhista; Termo de Compromisso; Dever de Fiscalização; Acidente de Trabalho;

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

art.	Artigo
CC	Código Civil
CF/88	Constituição Federal da República
Rel.	Relator
STF	Supremo Tribunal Federal
CLT	Consolidação das Leis Trabalhistas
ANAMATRA	Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho
TRT	Tribunal Regional do Trabalho
MPT	Ministério Público do Trabalho

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	10
2 ASPECTOS GERAIS SOBRE RESPONSABILIDADE CIVIL.....	12
2.1 CONCEITO E PRESSUPOSTOS.....	12
2.1.1 O dano.....	13
2.1.2 A conduta.....	15
2.1.3 O nexo causal.....	17
2.2 NATUREZA DA RESPONSABILIDADE CIVIL.....	21
2.2.1 Natureza subjetiva.....	21
2.2.2 Natureza objetiva.....	23
2.3 A INCIDÊNCIA DA RESPONSABILIDADE CIVIL NO DIREITO DO TRABALHO.....	25
3 O REGIME JURÍDICO DO TELETRABALHO.....	30
3.1 ORIGEM E DESENVOLVIMENTO.....	31
3.2 TRABALHO A DOMICÍLIO COMO PREALUMBAR AO TELETRABALHO.....	34
3.3 O TELETRABALHO NA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA.....	37
3.3.1 Conceito.....	38
3.3.2 Os reflexos da lei 12.551/11 e da Resolução nº 227/16 do CNJ.....	40
3.3.3 A reforma trabalhista.....	41
3.4 O TELETRABALHO NA UNIÃO EUROPEIA.....	45
3.5 ELEMENTOS CARACTERIZADORES: UMA ANÁLISE DO ART. 3º E DO ART. 75-B DA CLT.....	47
3.5.1 Não-eventualidade, pessoalidade e onerosidade.....	48
3.5.2 Subordinação.....	49
3.5.3 Tecnologias de informação e comunicação e a não caracterização do trabalho externo.....	51
4 A RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR NO TELETRABALHO: UMA ANÁLISE DO ART. 75-E DA LEI Nº 13.467/2017.....	54
4.1 DEVERES DO EMPREGADOR.....	55
4.1.1 Dever de instrução.....	57
4.1.2 Fornecimento adequado de equipamentos.....	60

4.1.3 Dever de fiscalização.....	62
4.2 ACIDENTE DO TRABALHO.....	65
4.2.1 Conceito tratado pela Lei 8.213/91.....	66
4.2.2 Caracterização do Acidente do Trabalho.....	69
4.3 A RESPONSABILIDADE CIVIL NO TELETRABALHO.....	71
4.3.1 Riscos inerentes a modalidade do teletrabalho.....	72
4.3.2 Omissão legislativa.....	75
5 CONCLUSÃO.....	81

REFERÊNCIAS

1 INTRODUÇÃO

De início, destaca-se que tanto o instituto do teletrabalho, norteado pela CLT, quanto o instituto da responsabilidade civil, positivado pelo Código Civil, vem recebendo grande importância no cenário jurídico brasileiro, à luz dos seus desenvolvimentos contínuos.

O avanço da tecnologia trouxe consequências positivas para as relações laborais, em especial pelo uso de tecnologias de informação e comunicação que possibilitam a execução de atividades pelo empregado mesmo fora das dependências do empregador.

O teletrabalho é uma espécie de trabalho prestado a distância que tem como objetivo tornar mais flexível o horário para o trabalhador, eliminando por exemplo o tempo perdido em engarrafamentos, bem como a redução dos custos com o transporte.

A Lei nº 12.467/2017, conhecida como Reforma Trabalhista, preencheu a lacuna legislativa no tocante ao instituto do teletrabalho nos artigos 75-A a 75-E, bem como no art. 62, III.

Com isso, o presente trabalho tem como objetivo central analisar a normatização do Teletrabalho, especificamente no disposto no art. 75-E da CLT, que trata sobre a temática de prevenção de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais, e conseqüentemente da responsabilidade civil do empregador na ocorrência dessas hipóteses.

Sobre o tema, o artigo não se aprofundou sobre os desdobramentos da responsabilidade do empregador face aos acidentes ocorridos no teletrabalho, por outro lado, positivou o dever de instrução do empregador, que deverá ser cumprido de maneira expressa e ostensiva no tocante as precauções a serem tomadas pelo empregador a fim de evitar acidentes de trabalho e doenças.

Adiante, em seu parágrafo único, o legislador previu o termo de compromisso que deverá ser assinado pelo empregado, comprometendo-o a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.

Assim, houve a transferência para a doutrina e jurisprudência da incumbência de detectar como se dará a respectiva responsabilização, e também definir os poderes que o termo de compromisso previsto possui.

Entretanto, para que se possa compreender de maneira satisfatória o problema trazido à tona, se faz indispensável a análise dos institutos da responsabilidade civil e teletrabalho separadamente, destacando suas características íntimas, para posteriormente se debruçar sobre a específica interação dos mesmos.

Dessa forma, o segundo capítulo do presente trabalho se presta a analisar a responsabilidade civil, com ênfase nos seus pressupostos e as suas naturezas, tratando também das especificidades no Direito do Trabalho.

Para avançar na compreensão do presente trabalho monográfico, no terceiro capítulo será abordado o estudo do regime de teletrabalho e suas nuances, passando pelo histórico e os seus elementos caracterizadores, em paralelo a Reforma trabalhista e o ordenamento na União Europeia.

Ultrapassados tais quesitos, efetivamente se faz possível adentrar ao foco do presente trabalho. Destaca-se que a doutrina ainda não foi capaz de alcançar um consenso acerca do tema, deste modo, no quarto capítulo se busca analisar sistematicamente como a CLT e o Código Civil definem esses institutos, juntamente com a análise da jurisprudência pertinente.

Finalmente, diante dos argumentos apresentados, chega-se à conclusão para se posicionar acerca do questionamento central, de modo que seja indicada a solução aqui entendida como a mais adequada para responder o problema apresentado, delimitando os efeitos do termo de compromisso assinado pelo empregado, a natureza da responsabilidade a ser compreendida na ocorrência de acidentes de trabalho e doenças, e por fim, os deveres centrais do empregador que deverão ser totalmente contemplados desde a contratação do teletrabalhador até a execução dos serviços.

2 ASPECTOS GERAIS SOBRE RESPONSABILIDADE CIVIL

A responsabilidade civil se consagrou como um dos temas mais controversos da contemporaneidade jurídica. A sua incidência no Direito do trabalho, com a publicação da lei nº 13.467/17, conhecida como Reforma Trabalhista, passou a ser alvo de críticas por conta das mudanças realizadas, especialmente na modalidade contratual do teletrabalho, que será amplamente abordada ao longo da presente monografia.

Assim, este capítulo, a título introdutório, irá apresentar os aspectos gerais sobre este instituto jurídico, com a pontuação do seu conceito e pressupostos, bem como a sua caracterização no Direito do Trabalho, que servirão de base para a análise no âmbito do teletrabalho.

2.1 CONCEITO E PRESSUPOSTOS

A regra do Código Civil de 1916 estabelecia a responsabilidade civil com um caráter subjetivo, de acordo com o art. 159 da norma, isto é, fazia-se necessária a comprovação da culpa. Tal previsão dificultava a abertura de espaço para outra interpretação da responsabilidade, o que acabou engessando seu conceito. Por outro lado, a disciplina se encontrou em evolução ao longo do século XX, e gradativamente a sua incidência passou a ser revista de acordo com as novas necessidades.¹

No entanto, não obstante o ordenamento estar amarrado à essa cláusula, começou-se a questionar a sua suficiência, em razão do progresso tecnológico, do desenvolvimento científico, da explosão demográfica, dentre outros fatores. Diante de tal cenário, iniciou-se a procura por novas hipóteses de responsabilidade civil não fundada na culpa para abarcar situações desamparadas pela cláusula geral até então vigente.²

¹ DINIZ, Maria Helena. **Curso de Direito Civil Brasileiro**. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 127.

² FILHO, Sérgio Cavalieri. **Programa de Responsabilidade Civil**. São Paulo: Atlas, 2014, p. 2

Com isso, foram criadas, externamente ao Código Civil de 1916, leis especiais que passaram a conter a viabilidade da ocorrência de responsabilidade desvinculada da culpa provada.³

O texto do Código Civil de 2002, para que entrasse em vigor devidamente atualizado com os avanços anteriormente alcançados, trouxe consigo as leis especiais que foram usadas quando não havia previsão no Código. Partiu-se da necessidade de provar a culpa para a responsabilidade objetiva, inclusive em alguns casos fundada no risco integral.⁴

A caracterização da responsabilidade civil pressupõe a existência dos seus pressupostos, sendo estes o dano, a conduta e o nexo de causalidade. Cumpre informar que a culpa, após o surgimento da responsabilidade civil objetiva citada acima, não mais integra o rol de pressupostos, sendo pressuposto somente para a responsabilidade civil subjetiva.

2.1.1 O dano

O dano é o fato jurídico desencadeador de responsabilidade civil, de tal forma que não há reponsabilidade civil sem dano. Inclusive, pode até mesmo se cogitar a reparação sem a constatação do ato ilícito, da culpa, ou mesma em casos atípicos, do próprio nexo causal. No entanto, o dano é o gatilho do mecanismo ressarcitório. Assim, como regra geral, a inexistência de dano é óbice à pretensão de uma reparação.⁵

A compreensão de dano toma o sentido de perda, a lesão a um patrimônio compreendido em sentido amplo como um conjunto de bens e direitos de que seja titular a pessoa, uma lesão a interesses juridicamente protegidos. O Código Civil em algumas passagens utiliza as expressões perdas e danos e prejuízos reparáveis, e o

³ FILHO, Sérgio Cavalieri. **Programa de Responsabilidade Civil**. São Paulo: Atlas, 2014, p. 2

⁴ FILHO, Sérgio Cavalieri. **Programa de Responsabilidade Civil**. São Paulo: Atlas, 2014, p. 36.

⁵ FARIAS, Cristiano Chaves; ROSENVALD, Nelson; NETTO, Felipe Peixoto. **Curso de Direito Civil: responsabilidade civil**. Salvador: JusPodium, 2018, p. 235.

sentido dessas expressões reconduz à noção de dano injusto, causado por ação antijurídica mediante indevida interferência no patrimônio jurídico de outrem.⁶

Há uma distinção entre a concepção de bens jurídicos e interesses, já que bens são externos à pessoa, são corpóreos ou incorpóreos, e interesses relacionam diretamente as pessoas aos bens. No plano da responsabilidade civil, quando há a ocorrência do dano, há uma lesão a bens ou a interesses. Como pressuposto, nota-se que apenas é possível referir a indenização e ao dever de indenizar na medida que haja um dano injusto.⁷

Nesse sentido, é a existência do dano injusto que se caracteriza causa de atribuição patrimonial para que determinado valor pecuniário se transfira do patrimônio do autor do dano ou de quem responda pelo dever de indenizar para a vítima. Dispõe o art. 944 do Código Civil: “A indenização mede-se pela extensão do dano”. Em suma, se alguém causa a outra pessoa dano, a indenização será estritamente equivalente à perda, e que se mostra necessária para a restauração do estado anterior ao dano (*status quo ante*).⁸

No entanto, para que o dano venha a ser sancionado pelo ordenamento jurídico, insta informar que a legislação precisa autorizar tal pretensão, e para a sua ocorrência é indispensável a existência de dois elementos: um de fato e outro de direito. O primeiro se exterioriza no prejuízo, e o segundo na lesão jurídica, assim, a vítima deverá demonstrar que o prejuízo institui um fato violador a um interesse jurídico tutelado do qual seja titular.⁹

A lesão jurídica, conforme dito acerca do dano injusto, determina a extensão do que alguém esteja obrigado a indenizar. De acordo com os termos do art. 186 do CC¹⁰, observa-se que o significado de dano é direcionado por um conceito vago, com

⁶ MIRAGEM, Bruno. **Direito Civil: responsabilidade civil**. São Paulo: Saraiva, 2015, p. 155.

⁷ MIRAGEM, Bruno. **Direito Civil: responsabilidade civil**. São Paulo: Saraiva, 2015, p. 156.

⁸ MIRAGEM, Bruno. **Direito Civil: responsabilidade civil**. São Paulo: Saraiva, 2015, p. 157.

⁹FARIAS, Cristiano Chaves; ROSENVALD, Nelson; NETTO, Felipe Peixoto. **Novo Tratado de Responsabilidade Civil**. Salvador: Atlas, 2015, p. 230-231.

¹⁰ 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. (BRASIL. **Lei nº 10. 406**, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. Brasília, DF. 10 jan. 2002. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406.htm>. Acesso em: 10 abr. 2019.)

limites imprecisos, que será completado pela doutrina e jurisprudência e arquitetado conforme a juridicidade dos interesses postos em conflito.¹¹

Os danos costumam ser classificados sob diferentes critérios, sendo a principal distinção estabelecida entre os danos extrapatrimoniais e danos patrimoniais. Trata-se, portanto, da natureza da lesão, reconduzida ou não ao aspecto patrimonial, na medida que a expressão patrimônio é tomada em sentido estrito de conjunto de bens e direitos avaliáveis economicamente.¹²

Os danos patrimoniais são suscetíveis de avaliação econômica, isto é, constituem prejuízo econômico presente ou perda de vantagem econômica futura, que, se não fosse a conduta antijurídica do agente, poderia esperar obter.¹³

Por outro lado, os danos extrapatrimoniais são aqueles não suscetíveis, *a priori*, de avaliação econômica, e por conta da sua natureza são considerados irreparáveis, na medida que decorrem de violação a atributos da personalidade. Constitui-se o gênero, de que sejam espécies os danos morais em sentido estrito, assim entendidos aqueles danos característicos à estabilidade e à integridade psíquica da pessoa, bem como os danos corporais, ou danos à saúde, que compreendem à integridade física da pessoa.¹⁴

Essa classificação, no entanto, não exclui a dificuldade de compreender determinados danos, como é a situação dos danos estéticos, que ao mesmo tempo que representam uma lesão física, tem a razão de ser de autonomia em conexão aos demais danos extrapatrimoniais, fundamentados pelas implicações a que dá causa para a estabilidade psíquica do indivíduo. Dessa forma, uma distinção quadripartida oferece uma melhor exposição do tema, qual seja: dano moral em sentido estrito; dano corporal ou à saúde; dano estético; e dano à imagem.¹⁵

Conforme exposto neste tópico, é exequível concluir que, o dano se determina como sendo a violação de direitos ou interesses juridicamente tutelados, podendo ser tanto patrimoniais, como extrapatrimoniais.

¹¹ FARIAS, Cristiano Chaves; ROSENVALD, Nelson; NETTO, Felipe Peixoto. **Novo Tratado de Responsabilidade Civil**. Salvador: Atlas, 2015, p. 231.

¹² MIRAGEM, Bruno. **Direito Civil: responsabilidade civil**. São Paulo: Saraiva, 2015, p. 167.

¹³ MIRAGEM, Bruno. **Direito Civil: responsabilidade civil**. São Paulo: Saraiva, 2015, p. 167.

¹⁴ MIRAGEM, Bruno. **Direito Civil: responsabilidade civil**. São Paulo: Saraiva, 2015, p. 168.

¹⁵ MIRAGEM, Bruno. **Direito Civil: responsabilidade civil**. São Paulo: Saraiva, 2015, p. 168.

2.1.2 A conduta

A princípio, a conduta como pressuposto para a responsabilidade civil é gênero de que são espécies a ação e a omissão. Representa uma conduta humana, positiva ou negativa, disciplinada pelo agente, que ocasiona no dano ou prejuízo. Entende-se, de acordo com Sérgio Cavalieri¹⁶, como um comportamento humano voluntário que se exterioriza através de uma ação ou omissão, produzindo consequências jurídicas, sendo este o aspecto físico e objetivo da conduta. De outro lado, a vontade é o aspecto subjetivo.

O Código Civil estabeleceu no art. 186 o conceito geral de ato ilícito. Compreende-se assim que para a análise da conduta se faz necessária a investigação da existência de voluntariedade, negligência ou imprudência. Nos casos de responsabilidade objetiva, baseado na teoria do risco, embora não possua a referência genérica a uma conduta específica, vai haver em relação a uma atividade elaborada por aquele a quem se impõe a responsabilidade, ou ainda, por manter determinada posição, como exemplo o dono da coisa que causou o dano.¹⁷

O art. 187 do Código Civil¹⁸ dispõe sobre uma segunda definição do ato ilícito. Nesta oportunidade foi tratado o exercício de um direito. Ambos os artigos possuem um ponto em comum, a violação do direito, que é direta, e a violação de limites durante o exercício de um direito subjetivo, de forma que, para que a responsabilidade se materialize, deverá ocorrer uma ação ou omissão característica do agente, relativa a uma interferência não autorizada pelo Direito na esfera jurídica alheia, provocando consequentemente o dano.¹⁹

A característica da conduta que se acredita ser o pressuposto da responsabilidade civil é a contrariedade do direito, a antijuridicidade. Pode suceder tanto do fato de ser ela a origem de um dano, quanto implicar igualmente a violação de preceitos específicos, tendo por resultado a causa de um dano. Todavia, não se

¹⁶ FILHO, Sérgio Cavalieri. **Programa de Responsabilidade Civil**. São Paulo: Atlas, 2014, p. 38.

¹⁷ MIRAGEM, Bruno. **Direito Civil – Responsabilidade Civil**. São Paulo: Saraiva, 2015, p. 116.

¹⁸ 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. **Lei nº 10.406**, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. Brasília, DF. 10 jan. 2002. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406.htm>. Acesso em: 08 mai. 2019.)

¹⁹ MIRAGEM, Bruno. **Direito Civil – Responsabilidade Civil**. São Paulo: Saraiva, 2015, p. 117.

pode perder de vista que além da conduta culposa, também da atividade do agente, quando este estiver antevista claramente em lei, descenderá a responsabilidade pelo dever de indenizar. Trata-se das hipóteses de responsabilidade pelo risco da atividade.²⁰

A ação é a forma mais comum de exteriorização da conduta. Trata-se de um movimento corpóreo comissivo, uma conduta positiva, como causar uma lesão corporal ou a destruição de um bem alheio.²¹

Em contrapartida, a omissão se configura como uma forma menos usual de comportamento, caracteriza-se pela inatividade, abstenção de alguma conduta devida. A omissão, todavia, com a singular atitude negativa, *a priori*, não pode ocasionar, física ou materialmente, o dano sofrido pelo lesado. Conforme discorrido nesse tópico, a omissão obtém relevância jurídica quando há o dever jurídico de agir, de realizar um ato para impedir o resultado.²²

Pode, ainda, esse dever advir de lei, negócio jurídico ou de uma conduta pretérita do próprio omitente, isto é, que criou o risco da ocorrência do resultado, devendo então agir para impedi-lo. Nessas circunstâncias, o não impedimento do resultado tem sentido de permitir que a causa opere. Ocorre que o omitente favorece na promoção do evento com uma omissão, ou deixando de movimentar-se, ou não impondo barreiras para que o resultado se materialize.²³

A conduta, portanto, está entreposta na voluntariedade da ação ou omissão, e será pressuposto em ambas as responsabilidades, quais sejam a objetiva e a subjetiva. Assim, a voluntariedade da conduta não se encontra correlacionada à percepção do resultado danoso, mas tão simplesmente na compreensão da prática da ação ou omissão.

²⁰ MIRAGEM, Bruno. **Direito Civil: responsabilidade civil**. São Paulo: Saraiva, 2015, p. 118.

²¹ FILHO, Sérgio Cavalieri. **Programa de Responsabilidade Civil**. São Paulo: Atlas, 2014, p. 39.

²² FILHO, Sérgio Cavalieri. **Programa de Responsabilidade Civil**. São Paulo: Atlas, 2014, p. 39.

²³ FILHO, Sérgio Cavalieri. **Programa de Responsabilidade Civil**. São Paulo: Atlas, 2014, p. 40.

2.1.3 O nexu causal

A responsabilidade civil clássica desconsiderava o nexu causal e se saciava com a culpa e o dano como únicos pressupostos instigadores da obrigação de indenizar. No entanto, atualmente, pode-se dizer com tranquilidade que o nascimento da obrigação de indenizar não é consequência de um ilícito ou de uma conduta culposa, sendo satisfatória a relação de causalidade entre uma atividade de risco desempenhada pelo agente e o dano injusto²⁴, conforme dispõe o art. 927, parágrafo único do Código Civil.²⁵

Merece ser exposta a finalidade desse pressuposto dentro do plano fático. No setor da responsabilidade civil, o nexu causal opera duas funções, a primeira e principal consiste em conferir a obrigação de indenizar aquele cuja conduta foi a causa eficiente para a criação do dano. Responsabiliza-se juridicamente as consequências de um evento lesivo a quem as deu causa, tanto por culpa ou risco, de acordo com a teoria empregada. ²⁶

A segunda função do nexu causal se baseia na determinação da extensão do dano, isto é, é possível pelo vínculo da causalidade determinar quem é o responsável pelo reparo do dano, e quais os efeitos danosos que serão objeto do reparo. Feita uma análise do art. 944 do Código Civil, percebe-se que a indenização será medida pela extensão do dano. O delineamento da indenização requer uma rebuscada observação da causalidade, para que no caso concreto seja possível a identificação de quem indeniza e o que será indenizado. ²⁷

O nexu causal, portanto, é a conexão que deverá haver entre o resultado danoso e o agente ofensor. Com isso, o nexu de causalidade pode ser vislumbrado como o vínculo entre a conduta do agente, ora negativa ou positiva e o resultado danoso. Ao

²⁴ FARIAS, Cristiano Chaves; ROSENVALD, Nelson; NETTO, Felipe Peixoto. **Novo Tratado de Responsabilidade Civil**. Salvador: Atlas, 2015, p. 459.

²⁵ 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. **Lei nº 10.406**, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. Brasília, DF. 10 jan. 2002. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406.htm>. Acesso em: 08 mai. 2019.

²⁶ FARIAS, Cristiano Chaves; ROSENVALD, Nelson; NETTO, Felipe Peixoto. **Novo Tratado de Responsabilidade Civil**. Salvador: Atlas, 2015, p. 459.

²⁷ FARIAS, Cristiano Chaves; ROSENVALD, Nelson; NETTO, Felipe Peixoto. **Novo Tratado de Responsabilidade Civil**. Salvador: Atlas, 2015, p. 460.

passo que só haverá a responsabilização na hipótese de o comportamento do agente ter sido a causa do prejuízo.

Trata-se de uma determinação de que o dano esteja subordinado a ação ou omissão do agente, de forma que se não existir a vinculação, a materialização da responsabilidade civil se faz prejudicada, bem como a obrigação de indenizar.

Todavia, não será necessário que o dano resulte de imediato do fato que o produziu. Deverá ser analisado se o dano iria ocorrer caso o fato não tivesse acontecido, e este, sem prejuízos, poderá não se configurar imediatamente. Cabe também a previsão do efeito indireto, que não impede que seja, ao mesmo tempo, um efeito crucial da ação que o provocou.²⁸

O efeito indireto tem uma influência ulterior na determinação da responsabilidade civil. O fato superveniente constituirá o dano indireto resultado desse fato. É suficiente um simples nexo de causalidade para que o dano indireto seja considerado como derivação causal do fato antecedente.²⁹

Percebe-se que as demais circunstâncias concorrentes na produção do prejuízo não eliminam a responsabilidade, de modo que o dano indireto é produto causal do fato primordial. Nesse sentido, a obrigação de indenizar, comumente, não transcende os limites pontilhados pela conexão causal, mas a reparação do dano não propõe que o ato do responsável se configure como a única causa do prejuízo. Já se mostra suficiente que o autor seja o culpado por uma causa, sempre que desta resultar um dano, fundada sua relação com as demais.³⁰

Entretanto, a própria origem do instituto do nexo de causalidade produz obstáculo para sua identificação, na medida que compromete o estabelecimento de um fundamento unitário com o condão de identificar o nexo causal nas diversas situações. É um pressuposto que estão intimamente conectados com o caso concreto.

Sendo assim, a doutrina brasileira criou teorias capazes de explicar o seu entendimento, quais sejam: a teoria da equivalência dos antecedentes causais,

²⁸ DINIZ, Maria Helena. **Curso de Direito Civil Brasileiro**. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 127.

²⁹ DINIZ, Maria Helena. **Curso de Direito Civil Brasileiro**. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 128.

³⁰ DINIZ, Maria Helena. **Curso de Direito Civil Brasileiro**. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 129.

teoria da causa próxima, teoria da causa eficiente e da causa ponderante, e a teoria da causalidade adequada.

A teoria da equivalência dos antecedentes causais, também conhecida como teoria *sine que non*, preconiza o paradigma da condição. A condição, por esta teoria, é todo fato que está na origem do dano, já a causa é toda a condição determinante para a produção do resultado.³¹

De acordo com esta, não existe apenas uma única causa que seja a geradora dos prejuízos, haja vista que todas as condições devem ser consideradas equivalentes para o surgimento do dano. Assim, cabe afirmar que por essa teoria não há diferença entre a causa e a condição, de maneira que, se diversas condições concorreram para um resultado semelhante, todas deverão possuir uma mesma importância, assemelhando-se.³²

Para a teoria da causa próxima, a identificação da causa será norteadada pela cronologicamente mais próxima, que servirá como base da imputação da responsabilidade, sem a necessidade, portanto, da investigação de causas mais remotas. O reconhecimento da causa mais próxima não se vale apenas pelo critério cronológico, como a nomenclatura da presente teoria supõe, mas apoiada, igualmente, por outros elementos que a vislumbrem como determinante à realização do dano.³³

Por outro lado, a teoria da causa eficiente e da causa preponderante considera como orientadora da investigação a sucessão de eventos que antecedem o evento danoso, isto é, se das várias condições que a integram alguma pode ser submetida ao conceito da causa. Dessa forma, não se mostra mais importante somente o acontecimento anterior ao dano, passando a assumir uma função de referência o acontecimento que determinou a relação causal de maior grau de eficácia no deslinde danoso.³⁴

Por fim, a teoria da causalidade adequada se destaca entre as teorias que individualizam as condições do evento danoso. Além do antecedente da causa ser

³¹ FARIAS, Cristiano Chaves; ROSENVALD, Nelson; NETTO, Felipe Peixoto. **Novo Tratado de Responsabilidade Civil**. Salvador: Atlas, 2015, p. 463.

³² MIRAGEM, Bruno. **Direito Civil: responsabilidade civil**. São Paulo: Saraiva, 2015, p. 219.

³³ MIRAGEM, Bruno. **Direito Civil: responsabilidade civil**. São Paulo: Saraiva, 2015, p. 228.

³⁴ MIRAGEM, Bruno. **Direito Civil: responsabilidade civil**. São Paulo: Saraiva, 2015, p. 230.

necessário, para essa teoria é exigido que seja adequada para a criação do resultado danoso. Assim, se existirem algumas condições concorrentes para o mesmo resultado, não serão todas consideradas como causas, e sim aquela que for considerada a mais adequada ao surgimento do evento. Em sentido oposto a teoria da equivalência dos antecedentes, a teoria da causalidade adequada diferencia a causa da condição do dano.³⁵

Após tecidas breves considerações consoante as teorias doutrinárias do nexos de causalidade, cabe informar qual a posição do direito brasileiro quanto a esse pressuposto de suma relevância para a constatação da responsabilidade civil. Há uma divisão doutrinária quanto a utilização majoritária das teorias, no entanto, a teoria da causalidade adequada se apresenta como a mais atrativa, podendo ser explicada sinteticamente como resposta a uma questão de probabilidade, de sorte que define um método que origina na identificação e no afastamento, entre os antecedentes do dano, aqueles menos relevantes para a sua posterior concretização.³⁶

2.2 NATUREZA DA RESPONSABILIDADE CIVIL

A responsabilidade civil, como abordado brevemente, se divide em duas espécies, definidas como responsabilidade civil subjetiva e objetiva. Cabe esclarecer que o Estado, a partir de suas ações, sempre buscou garantir que o agente ofensor fosse punido caso tivesse dado causa a lesão aos direitos de outrem. No entanto, com o passar dos tempos, e com o surgimento das mais diversas situações práticas, a forma como se dá a responsabilização foi se modificando, e a necessidade de pressupostos caracterizadores da responsabilidade civil surgiu.

³⁵ DINIZ, Maria Helena. **Curso de Direito Civil Brasileiro**. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 465-467.

³⁶ MIRAGEM, Bruno. **Direito Civil: responsabilidade civil**. São Paulo: Saraiva, 2015, p. 238.

2.2.1 Natureza subjetiva

A exigência da culpa como pressuposto da responsabilidade civil se mostrou como um grande avanço na história da civilização. Ocorreu o abandono do objetivismo próprio das sociedades antigas, onde a reação ao dano causado era arbitrária. Surgiu então a necessidade de um elemento subjetivo que tivesse o condão de proporcionar a imputação das intenções, ou melhor, uma visão psicológica do dano conferido ao agente.³⁷

O Código Civil de 1916 assentou a responsabilidade civil sob essa perspectiva com o estabelecimento da sua norma genérica. No entanto, apesar da relevância que gozou o ideal da culpa, o seu conceito passou a ser questionado, bem como a sua fixação, considerando que à época o seu significado ainda não era satisfatório. Na ideia de um esforço conceitual, considerou-se que ao existir uma intenção voluntária de ofender o direito, ou de provocar prejuízo a outrem, existe o dolo, que é o pleno conhecimento da atitude incorreta e com o pertinente propósito de o praticar.³⁸

Assim, a culpa em sentido amplo decorre da inobservância de um dever de conduta, anteriormente previsto pela ordem jurídica, em atenção à paz social. Caso esta violação tenha sido proposital, o agente incorreu com dolo, em sentido oposto, caso tenha decorrido de ato de negligência, imprudência ou imperícia, sua atuação é culposa, em sentido estrito. Ainda em seu sentido amplo, a culpa compõe três elementos caracterizadores. De início, considera-se a voluntariedade do comportamento do agente, na medida que a atuação do sujeito causador do dano deve ser voluntária.³⁹

Em seguida, o elemento previsibilidade delimita a culpa quando o prejuízo causado, vedado pelo direito, for previsível. Por fim, deve ser analisada se houve uma violação de um dever de cuidado, e se esta inobservância a esse dever tiver sido intencional, há a ocorrência do dolo. O Código Civil de 2002, especificamente no art.

³⁷ GAGLIANO, Pablo Stolze; FILHO, Rodolfo Pamplona. **Novo Curso de Direito Civil: responsabilidade civil**. 17 ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019. p. 191-192

³⁸ FARIAS, Cristiano Chaves; ROSENVALD, Nelson; NETTO, Felipe Peixoto. **Novo Tratado de responsabilidade civil**. Salvador: Atlas, 2015, p. 172-173

³⁹ GAGLIANO, Pablo Stolze; FILHO, Rodolfo Pamplona. **Novo Curso de Direito Civil: responsabilidade civil**. 17 ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019. p. 196

186, prevê as hipóteses de manifestação da culpa em sentido estrito que serão tratadas a seguir.

A negligência, hipótese caracterizada pela falta de observância do dever de cuidado por omissão, e ocorre quando do agente se exigia uma ação ou conduta positiva.⁴⁰

A imprudência por sua vez constitui a falta proposital de cautela, um agir precipitado, por meio de uma conduta comissiva. Por fim, a imperícia é a demonstração de falta de habilidade do profissional no exercício de sua atividade de natureza técnica. Percebe-se ainda no art. 186 do CC que o legislador deixou de prever a ação dolosa. No entanto, pode-se constatar desse dispositivo, que, ao realizar uma referência à “ação ou omissão voluntária, está se referindo à atuação comissiva ou omissiva, isto é, dolosa. Se há intenção ou vontade de alcançar determinada finalidade danosa, há a existência do dolo.⁴¹

Nesse sentido, observa-se que a responsabilidade civil subjetiva, como forma de reparação de danos indevidamente provocados por conta da violação do dever de cuidado, teve sua importância para o desenvolvimento dos pilares da responsabilidade civil.

Porém, de outra maneira, não foi capaz de comportar todas as situações complexas em que os direitos e interesses eram lesados, de maneira que a responsabilidade civil apenas seria vislumbrada caso fosse comprovada não só o dano e o nexo causal, como também a culpa do ofensor em sua dimensão macro ou estrita.⁴²

2.2.2 Natureza objetiva

Com o advento do Código Civil de 2002, a responsabilidade subjetiva deixou de ser exclusiva, sendo agora a culpa um dos pressupostos fundamentais da responsabilidade, porém, não afasta a responsabilidade objetiva nas hipóteses que a específica. Essa mudança de prisma foi fruto da multiplicação das possibilidades e

⁴⁰ STOCO, Rui. **Tratado de Responsabilidade Civil: Doutrina e Jurisprudência**. 8 ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2011, p. 158

⁴¹ GAGLIANO, Pablo Stolze; FILHO, Rodolfo Pamplona. **Novo Curso de Direito Civil: responsabilidade civil**. 17 ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019. p. 199

⁴² FARIAS, Cristiano Chaves; ROSENVALD, Nelson; NETTO, Felipe Peixoto. **Novo Tratado de Responsabilidade Civil**. Salvador: Atlas, 2015, p. 410-413

das causas de danos que põs em cheque a responsabilidade subjetiva, já que em um determinado momento se mostrou insuficiente ante os novos casos de reparação.

De acordo com a teoria objetiva, a pessoa, em posse da sua liberalidade, pode iniciar uma atividade econômica. Com isso, essa pessoa que delibera por contrair o risco inerente a uma atividade deverá se responsabilizar por todos os danos que dela sobrevierem, sem ser levada em consideração a culpa. É a chamada teoria do risco, que apresentou uma ruptura da responsabilidade civil herdada do direito romano, e de certa forma ocorreu um retorno às origens, ao passo que a retirada da culpa como pressuposto da obrigação de indenizar foi tida como um progresso em relação à responsabilidade preconizada na Lei do Talião, como visto no presente.⁴³

Com essa teoria, o ordenamento jurídico tem o escopo de procurar um responsável pela reparação, e não mais um mero culpado pelo dano. Acaba por evidenciar a posição frágil daqueles que estão expostos às consequências negativas do livre mercado e não possuem maneiras para evitá-las. Ocorreu uma alteração do foco da responsabilidade em sua função reparadora. Não há a discussão na responsabilidade subjetiva da moralidade do comportamento do agente, pois já existe um código direcionado ao assunto, qual seja o código penal.⁴⁴

A preocupação imediata passou a ser com a vítima e o reestabelecimento do seu patrimônio afetado pela lesão. Como dito acima, a retirada da noção de culpa da responsabilidade civil eliminou toda noção de pena ou de castigo. Isso se deu por meio de uma visão social, na qual a liberdade de iniciativa é preservada.

No entanto, passa a ser ponderada com o altruísmo do agente econômico perante a coletividade sob um caráter indistinto. O conceito da segurança jurídica no direito privado deixou o aspecto estático do código, se convertendo em um instrumento de transformação social.⁴⁵

O Código Civil, no art. 927, parágrafo único, criou a hipótese de responsabilidade sem culpa, no exercício da atividade perigosa e de risco, quando esse perigo for

⁴³ GAGLIANO, Pablo Stolze; FILHO, Rodolfo Pamplona. **Novo Curso de Direito Civil: responsabilidade civil**. 17. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019. p. 206-297.

⁴⁴ FARIAS, Cristiano Chaves; ROSENVALD, Nelson; NETTO, Felipe Peixoto. **Novo Tratado de Responsabilidade Civil**. Salvador: Atlas, 2015, p. 505.

⁴⁵ FARIAS, Cristiano Chaves; ROSENVALD, Nelson; NETTO, Felipe Peixoto. **Novo Tratado de Responsabilidade Civil**. Salvador: Atlas, 2015, p. 505.

inerente à própria atividade. Essa hipótese independe do modo de exercício da atividade, de sorte que não importa se for legítima ou ilegítima, exigindo tão só o risco anormal e especial. Como visto nesse tópico, a ideia do risco perde seu aspecto econômico, já que não mais prevê uma atividade empresarial e afins, conectando-se, em contrapartida, a qualquer ato que potencialmente ofereça dano à esfera jurídica de outrem.⁴⁶

Constata-se, então, que ao lado da responsabilidade pelo ilícito civil ou por abuso de direito, cujas previsões se encontram atreladas a ideia de culpa, nos arts. 186 e 187 do Código Civil, é alternativa para o juiz também o reconhecimento da responsabilidade civil do ofensor, sem a comprovação da culpa, em duas situações previstas no Código Civil, no parágrafo único do art. 927, nos casos especificados em lei, bem como em razão da atividade desenvolvida pelo autor do dano apresentar risco aos direitos de outrem, conforme explicado.⁴⁷

2.3 A INCIDÊNCIA DA RESPONSABILIDADE CIVIL NO DIREITO DO TRABALHO

Após realizada a breve demonstração do instituto da responsabilidade civil ao longo do tempo, com ênfase nos principais pontos dispostos no Direito Civil lato sensu, em consonância com o presente tema, serão realizadas considerações introdutórias no tocante a responsabilidade civil no âmbito da relação entre o empregado e o empregador, tendo em vista que no terceiro capítulo o tema será amplamente abordado.

A relação de trabalho é considerada pelo ordenamento como desigual. Por este motivo, é destinado ao polo hipossuficiente uma proteção maior na relação jurídica de direito material trabalhista, efetivando assim no plano real o princípio da isonomia, que possui a máxima de tratar os desiguais na medida da sua desigualdade.⁴⁸

⁴⁶ STOCO, Rui. **Tratado de Responsabilidade Civil: Doutrina e Jurisprudência**. 8 ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2011, p 207

⁴⁷ GAGLIANO, Pablo Stolze; FILHO, Rodolfo Pamplona. **Novo Curso de Direito Civil: responsabilidade civil**. 17. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019. p. 208

⁴⁸ GAGLIANO, Pablo Stolze; FILHO, Rodolfo Pamplona. **Novo Curso de Direito Civil: responsabilidade civil**. 17. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019. p. 321

No entanto, o tema se mostra ainda mais complexo quando estudado junto com a responsabilidade civil. A relação de trabalho é especializada, e assim, não poderão as regras do Direito Civil serem aplicadas isoladamente, tendo que necessariamente dialogar com o regimento legal do direito do trabalho.

Como informado no tópico anterior, a nova concepção da responsabilidade civil no Brasil possui uma regra dual, a qual mantém a responsabilidade subjetiva, porém, coexistindo, como regra, e não mais como exceção, com a responsabilidade objetiva.

Esta restará configurada tanto em função de previsão legal específica, como do fato de a atividade desenvolvida ser tida como de risco para o direito alheio, um conceito legal impreciso.

A previsão da responsabilidade objetiva como regra repercutiu positivamente no Direito do Trabalho, ora pelas previsões de responsabilidade por ato de terceiro, ora pelo contexto de ter um dimensionamento formal de selecionadas atividades econômicas como de risco potencial à saúde do trabalhador.

Para o presente trabalho, será discutido o tema de responsabilidade civil nas relações de trabalho pelos danos causados ao empregado, especialmente quanto aos acidentes de trabalho e as doenças ocupacionais.

Insta informar que no tocante à problemática envolvendo os danos causados pelo empregado, existe um sistema positivando a teoria da responsabilidade civil objetiva, em contrapartida, sobre o atual tema, não existe uma norma expressa a disciplinar. Assim sendo, a resolução dependerá das circunstâncias nas quais esse dano foi causado.⁴⁹

Conforme já dito, a definição do conceito de atividade de risco ainda é vaga, considerando que inexistente parâmetro legal seguro compreendendo-o. No entanto, considera-se a previsão de acidente de trabalho quando o empregado está sujeito aos riscos inerentes da atividade. Nessa linha, a vertente do direito que trata dos

⁴⁹ AGLIANO, Pablo Stolze; FILHO, Rodolfo Pamplona. **Novo Curso de Direito Civil: responsabilidade civil**. 17. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019. p. 332

danos causados ao empregado possui conceito legal na lei nº 8.213/91, que será melhor abordada nos tópicos a seguir.⁵⁰

Ocorrendo um acidente de trabalho, segundo Pablo Stolze e Rodolfo Pamplona⁵¹, três responsabilizações poderão decorrer. A primeira é a responsabilização contratual, com a posterior suspensão do contrato de trabalho e o reconhecimento da estabilidade acidentária prevista no art. 188, da lei nº 8.213/91. Logo após é o benefício previdenciário do seguro de acidente de trabalho, financiado pelo empregador, mas ao Estado incumbe seu adimplemento.

A terceira consequência, pilar fundamental do presente trabalho, gera polêmicas quanto a sua aplicação. Tem-se que o acidente de trabalho gera para o acidentado o direito de pleitear reparação de danos, em outras palavras, possui uma natureza puramente civil. Não obstante, o art. 7º, XXVIII, da Constituição Federal⁵² dispõe acerca da possibilidade dessa consequência.⁵³

No instante que a Carta Magna dispôs, expressamente, a necessidade da comprovação de culpa ou dolo do empregador para originar a obrigação de indenizar nos casos de acidente de trabalho, optou por uma responsabilização subjetiva, da qual, o legislador, a vista dessa previsão, não poderia por métodos infraconstitucionais afastar. Desta maneira, apesar da discussão doutrinária, deverá esta previsão ser seguida quando se tratar de acidente de trabalho.

A polêmica travada acerca do assunto reside na omissão da CLT quanto a natureza da responsabilidade civil que será adotada no caso concreto. A CLT, com o advento da lei nº 13.467/17, conhecida como reforma trabalhista, apesar da inclusão do Título II-A, o tema de danos extrapatrimoniais não é exaurido satisfatoriamente, haja vista a não previsão da sua natureza, se será importante ou não a comprovação da

⁵⁰ AGLIANO, Pablo Stolze; FILHO, Rodolfo Pamplona. **Novo Curso de Direito Civil: responsabilidade civil**. 17. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019. p. 334

⁵¹ AGLIANO, Pablo Stolze; FILHO, Rodolfo Pamplona. **Novo Curso de Direito Civil: responsabilidade civil**. 17. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019. p. 334

⁵² Art. 7º. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa; (BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452**, de 1ª de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, RJ. 01 mai. 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 04 jun. 2019.)

⁵³ AGLIANO, Pablo Stolze; FILHO, Rodolfo Pamplona. **Novo Curso de Direito Civil: responsabilidade civil**. 17. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019. p. 335

culpa no caso concreto. Uma alternativa lógica a esta omissão perpassa pela utilização do Código Civil.

Não obstante a previsão do art. 223-A, da CLT, que versa acerca da aplicação exclusiva desse diploma à reparação de danos de natureza extrapatrimonial decorrentes da relação de trabalho, cabe destacar que o Título II-A não trouxe em seu bojo todas as hipóteses que giram em torno da responsabilidade civil no direito do trabalho.

Sendo assim, observa-se a necessidade, com base na previsão do art. 8º da CLT, da aplicação supletiva do Código Civil, uma vez que situações fáticas não poderão ficar ao ermo, a exemplo do que ocorre no campo do teletrabalho, como será abordado posteriormente.

No Código Civil, conforme visto, a teoria do risco impõe ao empregador que se incumbe do risco do exercício da respectiva atividade a obrigação de responder pelos danos resultantes, independentemente da comprovação de dolo ou culpa deste. Esse entendimento busca resguardar os interesses do empregado quanto a assunção dos riscos pelo empregador, já que a CLT expressamente dispõe que os riscos das atividades serão suportados somente pelo empregador.

Em contramão a teoria do risco adotada pelo Código Civil, a Constituição Federal, de acordo com o artigo mencionado acima, prevê expressamente a demonstração da culpa e do dolo do empregador para que lhe seja imposta a obrigação de indenizar.

Logo, diante do embate principiológico do tema, uma interpretação razoável deve ser desempenhada para resguardar ambos os interesses em questão. Além da responsabilização contratual e do benefício previdenciário decorrentes do acidente do trabalho, o direito do empregado de pleitear indenização face ao empregador não é alvo de dúvidas.

Todavia, caso ocorra essa possibilidade, deverá ser analisada primeiramente a atividade exercida pelo empregador. A teoria do risco, prevista no ordenamento como uma das previsões legais da responsabilidade civil objetiva, se baseia na concepção do risco criado.⁵⁴

⁵⁴ FARIAS, Cristiano Chaves; ROSENVALD, Nelson; NETTO, Felipe Peixoto. **Novo Tratado de Responsabilidade Civil**. Salvador: Atlas, 2015, p. 508.

De acordo com os autores em referência⁵⁵, a partir da teoria do risco se entende que o dever de reparar não se subordina ao pressuposto da vantagem, pois o que se leva em consideração é a atividade em si mesma, independente do resultado benéfico ou maléfico que dela advenha para o agente.

Então, a ideia principal da teoria do risco pode ser simplificada ao se dizer que cada vez que uma pessoa, por uma atividade, cria um risco para outrem, deverá responder por suas consequências danosas. Há uma ampliação do conceito do risco, aumentando para o agente os seus encargos de proteção e segurança.⁵⁶

O agente, pela previsão da teoria de risco no Código Civil, assume objetivamente as consequências das suas atividades, se resumindo a sua responsabilização a questão da causalidade.⁵⁷

Sobre o tema, o plenário do STF decidiu que é constitucional a imputação da responsabilidade civil objetiva do empregador por dano causado por acidente de trabalho em atividade de risco conforme o julgamento do Recurso Extraordinário 828.040⁵⁸.

O Ministro Gilmar Mendes, em seu voto, acompanhou o voto do Relator Ministro Alexandre de Moraes reafirmando a responsabilidade objetiva do empregador em caso de atividades de risco, porém, realizou algumas ressalvas quanto a essa caracterização.⁵⁹

Visando limitar a incidência da incidência da tese, o Ministro pontuou que só se admite a responsabilidade civil objetiva decorrente de acidente de trabalho nas hipóteses previstas pela CLT no art. 193^{60, 61}

⁵⁵ FARIAS, Cristiano Chaves; ROSENVALD, Nelson; NETTO, Felipe Peixoto. **Novo Tratado de Responsabilidade Civil**. Salvador: Atlas, 2015, p. 509.

⁵⁶ FARIAS, Cristiano Chaves; ROSENVALD, Nelson; NETTO, Felipe Peixoto. **Novo Tratado de Responsabilidade Civil**. Salvador: Atlas, 2015, p. 509.

⁵⁷ FARIAS, Cristiano Chaves; ROSENVALD, Nelson; NETTO, Felipe Peixoto. **Novo Tratado de Responsabilidade Civil**. Salvador: Atlas, 2015, p. 509.

⁵⁸ BRASIL. Superior Tribunal Federal. Recurso Extraordinário nº 828.040. Relator Ministro Alexandre de Moraes. Data de julgamento: 04 set. 2019. Disponível em <<https://www.jusbrasil.com.br/diarios/262059517/stf-17-09-2019-pg-72?ref=serp>>. Acesso em: 30 out. 2019.

⁵⁹ BRASIL. Superior Tribunal Federal. Recurso Extraordinário nº 828.040. Relator Ministro Alexandre de Moraes. Data de julgamento: 04 set. 2019. Disponível em <<https://www.jusbrasil.com.br/diarios/262059517/stf-17-09-2019-pg-72?ref=serp>>. Acesso em: 30 out. 2019.

⁶⁰ Art. 193. São consideradas atividades ou operações perigosas, na forma da regulamentação aprovada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, aquelas que, por sua natureza ou métodos de

Nota-se que nesse presente julgamento, a previsão do art. 7º, XXVIII não impediu que fosse constatada a responsabilidade objetiva derivada de acidente de trabalho. Não obstante a previsão da comprovação do dolo e culpa do empregador para que a vítima seja ressarcida, o artigo não trata expressamente sob a atividade de risco, já o Código Civil, por sua vez, o define como sendo uma das possibilidades da responsabilidade objetiva do empregador. Assim, esse entendimento está de acordo com os ditames constitucionais.

trabalho, impliquem risco acentuado em virtude de exposição permanente do trabalhador a: (BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452**, de 1ª de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, RJ. 01 mai. 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 04 jun. 2019.)

⁶¹ BRASIL. Superior Tribunal Federal. Recurso Extraordinário nº 828.040. Relator Ministro Alexandre de Moraes. Data de julgamento: 04 set. 2019. Disponível em <<https://www.jusbrasil.com.br/diarios/262059517/stf-17-09-2019-pg-72?ref=serp>>. Acesso em: 30 out. 2019.

3 O REGIME JURÍDICO DO TELETRABALHO

Como fora brevemente citado, o teletrabalho consiste em modalidade de execução de serviços que vem se fortalecendo em solo brasileiro sobretudo após o amplo desenvolvimento tecnológico, de forma que a prestação do serviço não irá ocorrer única e exclusivamente no estabelecimento ou local que fora designado pelo empregador como o da prestação de serviços.

Desta forma, é possível dizer que o trabalho desenvolvido sob o regime do teletrabalho está baseado na separação física que há entre empregado e empregador, uma vez que o empregado exerce suas funções em localidade distante das dependências da empresa, caracterizando a separação entre empregado e empregador, o que todavia não necessariamente irá interferir no exercício das atribuições, pois a comunicação entre os sujeitos da relação poderá ser facilmente estabelecida por intermédio da utilização da tecnologia.⁶²

Acrescenta-se ainda que, a reforma trabalhista incluiu na CLT os artigos 75-A a 75-E, que são dispositivos que versam acerca do instituto do teletrabalho. Todavia, mister se faz ressaltar que embora tenha havido normatização do teletrabalho na CLT, esta não ocorreu de modo suficiente, e omissões podem ser observadas, a exemplo do que ocorre com a Responsabilidade Civil no teletrabalho, temática central deste trabalho.

A partir de então considerações serão feitas acerca do regime do teletrabalho, perpassando pela sua origem na legislação brasileira, bem como pelas inovações e modificações galgadas após a reforma trabalhista.

⁶² HAZAN, Bruno Ferraz. MORATO, Amanda Duarte Pereira. Teletrabalho no direito Brasileiro: fundamentos, perspectivas e alterações promovidas pela reforma trabalhista. **Revista Lex Humana**, vol. 10, n. 01, p. 01-23. Disponível em: <<http://seer.ucp.br/seer/index.php/LexHumana/article/view/1584>>. Acesso em: 14 out. 2019.

3.1 ORIGEM E DESENVOLVIMENTO

O Teletrabalho é uma modalidade de emprego que está em pauta atualmente, não somente por conta das recentes mudanças da legislação, mas também pela sua importância no mundo contemporâneo.⁶³

Apesar do Teletrabalho ser considerado um produto atual do desenvolvimento da tecnologia, o seu uso não é algo inédito, muito menos inovador. Há de ser feita uma observação no processo histórico do desenvolvimento da atividade produtiva, em especial aos modelos de produção experimentados pela sociedade para compreender o pilar do seu surgimento.⁶⁴

O modelo Taylorista, iniciado no fim do século XIX e início do século XX, teve como escopo o aumento da produtividade se baseando na eficiência e organização do próprio trabalhador, de forma que o sucesso estava intimamente ligado a produção e ao trabalhador.⁶⁵

Logo após, o modelo Fordista, com vistas a aprimorar as ideias do modelo acima, buscou seguir a máxima do trabalho em massa, para então reduzir os custos da produção e dos investimentos em maquinários. Por último, o modelo Toyotista, diferentemente dos modelos acima, alterou a maneira mecânica de produção que era exercida pelos empregados, e depositou sua preocupação na demanda do mercado, destacando o uso da eletrônica e robótica⁶⁶

Pode-se dizer, nessa esteira, que o modelo Toyotista de acumulação de capital propiciou o surgimento do Teletrabalho, cujo foco principal é o uso de métodos

⁶³ RAVAGNANI, Christopher Abreu; RODRIGUES, Raphael Marcos Baccaro. **Os impactos da novel reforma trabalhista no teletrabalho.** Disponível em: <<http://www.ojs.toledo.br/index.php/direito/article/view/2718/0>>. p.01. 2018. Acesso em: 18 de outubro de 2019.

⁶⁴ HAZAN, Bruno Ferraz. MORATO, Amanda Duarte Pereira. Teletrabalho no direito Brasileiro: fundamentos, perspectivas e alterações promovidas pela reforma trabalhista. **Revista Lex Humana**, vol. 10, n. 01, p. 01-23. Disponível em: <<http://seer.ucp.br/seer/index.php/LexHumana/article/view/1584>>. Acesso em: 14 out. 2019.

⁶⁵ HAZAN, Bruno Ferraz. MORATO, Amanda Duarte Pereira. Teletrabalho no direito Brasileiro: fundamentos, perspectivas e alterações promovidas pela reforma trabalhista. **Revista Lex Humana**, vol. 10, n. 01, p. 01-23. Disponível em: <<http://seer.ucp.br/seer/index.php/LexHumana/article/view/1584>>. Acesso em: 14 out. 2019.

⁶⁶ HAZAN, Bruno Ferraz. MORATO, Amanda Duarte Pereira. Teletrabalho no direito Brasileiro: fundamentos, perspectivas e alterações promovidas pela reforma trabalhista. **Revista Lex Humana**, vol. 10, n. 01, p. 01-23. Disponível em: <<http://seer.ucp.br/seer/index.php/LexHumana/article/view/1584>>. Acesso em: 14 out. 2019.

tecnológicos como forma de agilizar e até mesmo aperfeiçoar o processo de produção⁶⁷.

Assim, com o advento da globalização e a nova estrutura geopolítica do capitalismo, houve um impulsionamento de novas formas de otimização da produção de acordo com os seus imperativos⁶⁸.

Ademais, há de se destacar ainda que o mercado de trabalho passou e ainda vem enfrentando uma gama de modificações tendo em vista, principalmente, a volatilidade do mercado, o aumento da concorrência, bem como a redução das margens de lucro, gerando inevitavelmente a necessidade do aumento da produção, de modo que esta tenderá a ser realizada pelo meio menos oneroso para o empregador, e a modalidade contratual do teletrabalho se ajusta completamente a estas necessidades.⁶⁹

O aprimoramento do Teletrabalho, na Europa e nos Estados Unidos, tornou-se estratégico e surgiu como uma alternativa eficiente à crise do petróleo que ocorreu na década de 1970, tendo como escopo a administração dos problemas rotineiros enfrentados pelos empregados, bem como a possibilidade de redução dos custos para o empregador. Já no Brasil, país em desenvolvimento, esse fenômeno se fez presente apenas nos últimos anos.⁷⁰

Jack Nilles e Norbet Wiener, ambos estadunidenses, foram os pioneiros no tema e incentivaram a adoção do Teletrabalho por empresas com perspectiva de melhorar o ambiente coletivo, e assim, reduzir gastos com o combustível utilizado pelos funcionários, bem como a diminuição consequente de poluentes⁷¹.

⁶⁷ HAZAN, Bruno Ferraz. MORATO, Amanda Duarte Pereira. Teletrabalho no direito Brasileiro: fundamentos, perspectivas e alterações promovidas pela reforma trabalhista. **Revista Lex Humana**, vol. 10, n. 01, p. 01-23. Disponível em: <<http://seer.ucp.br/seer/index.php/LexHumana/article/view/1584>>. Acesso em: 14 out. 2019.

⁶⁸ BERTOLLO, Adriana Bitencourt. Um olhar crítico sobre a regulamentação do teletrabalho na recente reforma trabalhista brasileira. **Revista Bonijuris**, vol. 31, n. 01, ed. 656, fev./mar. 2019, p. 49.

⁶⁹ RODRIGUES, Ana Cristina Barcellos. **Teletrabalho: a tecnologia transformando as relações de trabalho**. Dissertação (Mestrado em Direito). Departamento de Direito do Trabalho e Seguridade Social, Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, São Paulo, 2011. Disponível em: <https://teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-14062012-112439/publico/TELETRABALHO_A_tecnologia_transformando_as_relacoes_de_trabalho_Integral.pdf>. Acesso em: 15 out. 2019.

⁷⁰ DAMASCENO, Kleber Ricardo. **Aspectos prático-processuais do teletrabalho**. São Paulo: LTr, 2017, p. 220.

⁷¹ ARAÚJO, Gildécia Silva Guedes de. **Teletrabalho: evolução, desenvolvimento e sua identificação dentro da empresa de call center**. Monografia (Graduação em Direito). Universidade Estadual da

Seu desenvolvimento possui lastro na inevitável transformação que as tecnologias atuais produzem nas áreas de Direito, ao passo que deve haver sempre uma correspondência entre a realidade e o legislado.

Desse modo, na medida que foram identificados os benefícios pessoais, tais como o aumento do convívio familiar, a redução do fluxo no trânsito, bem como a melhoria ao meio ambiente, foi observado também que essa modalidade possui certas desvantagens, que serão abordadas mais à frente.⁷²

O paradigma do Teletrabalho, no século XXI, é justificado pelo interesse e utilidade. Os empresários passam a visualizar a economia advinda da modalidade como fonte de produtividade, logo passam a aderir em suas empresas o ideal e o costume do trabalho à distância, possibilitando assim maior produtividade intelectual, na inovação e na competitividade.⁷³

No Brasil, antes da Reforma Trabalhista, a modalidade passou a ser tratada pela legislação brasileira a partir da Lei nº 12.551 de 15 de dezembro de 2011, que alterou a CLT no que concerne as modalidades de trabalho vinculadas aos meios modernos de comunicação.

Houve a alteração do art. 6º da CLT, que atualmente versa sobre a não distinção entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregado, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância. Era o único artigo da norma a abordar o assunto, mesmo de forma rasa e equiparada.⁷⁴

No entanto, com o advento da reforma, notadamente nos art. 75-A ao art. 75-E, foram inseridos o conceito e as regras contratuais no âmbito negocial entre empregador e empregado na modalidade de teletrabalho⁷⁵.

Paraíba, 2014, p. 08. Disponível em: <<http://dspace.bc.uepb.edu.br/jspui/bitstream/123456789/12858/1/PDF%20-%20Gildercia%20Silva%20Guedes%20de%20Araujo.pdf>>. Acesso em: 16 out. 2019.

⁷² BERTOLLO, Adriana Bitencourt. Um olhar crítico sobre a regulamentação do teletrabalho na recente reforma trabalhista. **Revista Bonijuris**, vol. 31, n. 01, ed. 656, fev./mar. 2019, p. 49.

⁷³ ARAÚJO, Gildércia Silva Guedes de. **Teletrabalho: evolução, desenvolvimento e sua identificação dentro da empresa de call center**. Monografia (Graduação em Direito). Universidade Estadual da Paraíba, 2014, p. 11. Disponível em: <<http://dspace.bc.uepb.edu.br/jspui/bitstream/123456789/12858/1/PDF%20-%20Gildercia%20Silva%20Guedes%20de%20Araujo.pdf>>. Acesso em: 16 out. 2019.

⁷⁴ BERTOLLO, Adriana Bitencourt. Um olhar crítico sobre a regulamentação do teletrabalho na recente reforma trabalhista. **Revista Bonijuris**, vol. 31, n. 01, ed. 656, fev./mar. 2019, p. 49.

⁷⁵ BERTOLLO, Adriana Bitencourt. Um olhar crítico sobre a regulamentação do teletrabalho na recente reforma trabalhista. **Revista Bonijuris**, vol. 31, n. 01, ed. 656, fev./mar. 2019, p. 50.

Insta salientar que, embora com o advento da reforma trabalhista, o teletrabalho tenha sido disciplinado normativamente pela CLT, é possível constatar que esta implementação não ocorreu de modo suficiente, haja vista que diversas situações comuns ao dia a dia das relações trabalhistas não foram analisadas sob a perspectiva do teletrabalho, a exemplo de como incidirá a responsabilidade civil do empregador nas hipóteses de contratação por teletrabalho, temática embrionária do presente trabalho, gerando uma situação de omissão normativa ocasionada pelo legislador reformista.⁷⁶

3.2 TRABALHO A DOMICÍLIO COMO PREAMBULAR AO TELETRABALHO

Remeter as origens do trabalho a domicílio significa voltar a cultura de séculos passados, mais precisamente aos séculos XVI e XVII, período no qual, principalmente na cultura europeia, a vida familiar e o trabalho estavam estritamente interligados. O trabalho em domicílio se configura como modalidade bastante associada a era pré-industrial, período em que o desenvolvimento do trabalho ocorreu de forma artesanal, na pequena indústria caseira, até então o trabalhador urbano laborava em sua casa ou em pequenas oficinas.⁷⁷

De tal modo, o trabalho a domicílio está muito associado ao desenvolvimento de atividades da indústria têxtil, do couro, do ferro, dentre outros, simbolizando a manufatura.⁷⁸ Para Francisco Ferreira Jorge Neto e Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante⁷⁹, aquele que exerce suas atribuições em domicílio está oscilando, ora

⁷⁶ MIZIARA, Raphael. **O novo regime jurídico do teletrabalho no Brasil**. 2018, p. 1. Disponível em <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/116314/2017_miziara_raphael_novo_regime.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 15 out. 2019.

⁷⁷ RODRIGUES, Ana Cristina Barcellos. **Teletrabalho: a tecnologia transformando as relações de trabalho**. Dissertação (Mestrado em Direito). Departamento de Direito do Trabalho e Seguridade Social, Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, São Paulo, 2011. Disponível em: <https://teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-14062012-112439/publico/TELETRABALHO_A_tecnologia_transformando_as_relacoes_de_trabalho_Integral.pdf>. Acesso em: 15 out. 2019.

⁷⁸ SAMPAIO, Débora Cunha. **A evolução do teletrabalho: uma análise crítica do modelo na nova sociedade da tecnologia e da informação**. Monografia (Graduação em Direito). Centro de Ciências Jurídicas, Faculdade de Direito do Recife, Universidade Federal de Pernambuco, Recife, Pernambuco, 2017, p. 19. Disponível em: <<https://repositorio.ufpe.br/handle/123456789/24055>>. Acesso em: 15 out. 2019.

⁷⁹ JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do Trabalho**. 9 ed., rev., atual. 2019, p. 15.

entre o trabalho autônomo, ora entre o trabalho subordinado. Autônomo, pois sua execução se dá fora das dependências da empresa, sendo a remuneração geralmente realizada por peça ou empreitada, além disso, não possui uma fiscalização direta, por parte do empregador, nem controle de jornada.

No que toca a subordinação, os autores destacam que embora o empregado a domicílio esteja fora da vigilância direta do empregador, o empregado, ainda que execute o serviço em domicílio, está obrigado a sujeitar-se às instruções do empregador, e embora não esteja sujeito a um controle de jornada, necessita laborar vigorosamente como se possuísse algum meio de controle de jornada.⁸⁰

Desta forma, há que se considerar que o controle do poder diretivo na modalidade de trabalho em domicílio deve ser realizado sobre o produto final do trabalho, bem como nas atividades desenvolvidas. É possível afirmar, por conseguinte, que o trabalho em domicílio se encontra em uma *zona grise*, entre o trabalho subordinado e o autônomo.⁸¹

Dado início a primeira Revolução Industrial e o conseqüente surgimento das fábricas, o número de trabalhadores a domicílio foi bastante reduzido, com a criação das máquinas a vapor surgiu também a necessidade de fundar depósitos para abrigar os maquinários, e o trabalho passou a ser executado no local em que estas máquinas se encontravam.⁸²

No Brasil, o trabalho a domicílio teve como parâmetro atividades manuais, e por volta de 1940 se observou que essas atividades tinham um certo significado econômico e precisavam ser regulamentadas, o que mais adiante deu origem ao

⁸⁰ JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do Trabalho**. 9 ed., rev., atual. 2019, p. 15.

⁸¹ FREDERICO, Elizabeth do Nascimento. **A legalização do teletrabalho como espécie de contrato de trabalho**. Monografia (Graduação em Direito). Faculdade de Direito, Universidade Federal do Rio Grande do Norte, 2017, p. 09-10. Disponível em: <https://monografias.ufrn.br/jspui/bitstream/123456789/5398/1/A%20legaliza%C3%A7%C3%A3o%20do%20teletrabalho%20como%20esp%C3%A9cie%20de%20contrato%20de%20trabalho_Tcc_Federico.pdf>. Acesso em: 16 out. 2019.

⁸² RODRIGUES, Ana Cristina Barcellos. **Teletrabalho: a tecnologia transformando as relações de trabalho**. Dissertação (Mestrado em Direito). Departamento de Direito do Trabalho e Seguridade Social, Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, São Paulo, 2011, p. 80. Disponível em: <https://teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-14062012-112439/publico/TELETRABALHO_A_tecnologia_transformando_as_relacoes_de_trabalho_Integral.pdf>. Acesso em: 15 out. 2019.

complemento normativo realizado no artigo 6º da CLT, com a redação da Lei nº 12.551/2011.⁸³

Nos termos do referido artigo, não haverá distinção do trabalho executado no estabelecimento do empregador com aquele executado no domicílio do empregado ou realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.

Assim, é possível concluir que havendo a prestação de serviço por pessoa física, personalidade, a não-eventualidade do serviço prestado, a subordinação e a onerosidade, o empregado que executa o labor em seu domicílio será tratado, juridicamente, tal qual o trabalhador que executa suas atividades no estabelecimento do empregador.

A princípio, as modalidades de trabalho em domicílio e teletrabalho aparentam alguma semelhança, porém estas modalidades não se confundem. O exercício do teletrabalho não se limita ao domicílio do empregado, de forma que o serviço poderá ser exercido em qualquer lugar, desde que externamente às dependências da empresa. A subordinação jurídica é efetivada por intermédio de meios tecnológicos, a exemplo dos sistemas *logon* e *logoff*.⁸⁴

A ligação do trabalho a domicílio e o teletrabalho se assemelham pois ambas são modalidades de prestação de serviço que ocorrem fora da empresa e, igualmente, são modalidades redigidas no artigo 6º da CLT. Todavia, ressalta-se que o teletrabalho diverge do trabalho a domicílio, pois a execução daquele exige uma alta qualificação do obreiro, já que a prestação laboral ocorre por intermédio da utilização de meios da informática e comunicação.⁸⁵

⁸³ RODRIGUES, Ana Cristina Barcellos. **Teletrabalho**: a tecnologia transformando as relações de trabalho. Dissertação (Mestrado em Direito). Departamento de Direito do Trabalho e Seguridade Social, Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, São Paulo, 2011, p. 80. Disponível em: <https://teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-14062012-112439/publico/TELETRABALHO_A_tecnologia_transformando_as_relacoes_de_trabalho_Integral.pdf>. Acesso em: 15 out. 2019.

⁸⁴ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: Saraiva, 2018, p. 198-199.

⁸⁵ FREDERICO, Elizabeth do Nascimento. **A legalização do teletrabalho como espécie de contrato de trabalho**. Monografia (Graduação em Direito). Faculdade de Direito, Universidade Federal do Rio Grande do Norte, 2017, p. 09-10. Disponível em: <https://monografias.ufrn.br/jspui/bitstream/123456789/5398/1/A%20legaliza%C3%A7%C3%A3o%20do%20teletrabalho%20como%20esp%C3%A9cie%20de%20contrato%20de%20trabalho_Tcc_Federico.pdf>. Acesso em: 16 out. 2019.

Ainda nesse ponto, o trabalho a domicílio não necessariamente precisa de uma tecnologia para ser implementado, tendo sua origem no trabalho artesanal e na indústria familiar. Apesar de não ter a fiscalização direta do empregador, a subordinação se mostra presente.

Isto posto, é possível concluir que o teletrabalho consiste na realização das atividades laborais fora da sede da empresa, sendo que empregado e empregador operam com algum canal de comunicação, mantendo o contato.

De tal modo, embora seja muito usual a afirmação de que o teletrabalho se configura como o “renascimento do trabalho a domicílio”, aquele vai além, posto que a base do teletrabalho consiste da utilização dos meios tecnológicos, seja de informação, na gestão de recursos, operações, o que denota a alta complexidade das tarefas desenvolvidas no mundo contemporâneo.⁸⁶

Ante o exposto, é possível extrair que o trabalho a domicílio não se confunde com a modalidade de teletrabalho, muito embora as estruturas de ambas em alguns momentos aparentam alguma semelhança.

Entretanto, o que não se pode negar é a influência do trabalho em domicílio na formação e surgimento do teletrabalho, posto que aquele constitui primitivamente a primeira forma de prestação de serviço fora das dependências da sede/empresa, sendo que essa característica, juntamente as demais supracitadas, origina o substrato do teletrabalho.

3.3 O TELETRABALHO NA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA

O desenvolvimento e surgimento do teletrabalho decorreu principalmente com o advento de novas tecnologias, especialmente a internet, visto que esta inseriu diversas modificações no cenário de produção contemporâneo, assim, torna possível que o empregado exerça suas atividades fora do estabelecimento do empregador.

⁸⁶ SAMPAIO, Débora Cunha. **A evolução do teletrabalho:** uma análise crítica do modelo na nova sociedade da tecnologia e da informação. Monografia (Graduação em Direito). Centro de Ciências Jurídicas, Faculdade de Direito do Recife, Universidade Federal de Pernambuco, Recife, Pernambuco, 2017, p. 19-20. Disponível em: <<https://repositorio.ufpe.br/handle/123456789/24055>>. Acesso em: 15 out. 2019.

No Brasil, assim como em demais países em desenvolvimento, esta modalidade vem se expandindo nos últimos anos.⁸⁷

Como será melhor exposto mais adiante, o teletrabalho passou a ser normatizado pela legislação brasileira a partir da Lei nº 12.551/2011, ainda que implicitamente a referida lei modificou o artigo 6º da CLT, de modo que introduziu os conceitos de subordinação objetiva e estrutural, equiparando-os. Apenas no ano de 2017 o teletrabalho aparece como modalidade explicitamente regulamentada na legislação brasileira por meio da Lei nº 13.467/2017, que realizou diversas alterações na CLT, dentre estas está a inclusão dos artigos 75-A ao 75-E que disciplinam a modalidade do teletrabalho.⁸⁸

3.3.1 Conceito

Como apresentado em tópicos anteriores, o teletrabalho pode ser classificado como uma modalidade de trabalho a distância, sendo meio que possibilita que o labor se desenvolva predominantemente em espaço externo ao estabelecimento do empregador.⁸⁹

De acordo com definição da Organização Internacional do Trabalho (OIT), o teletrabalho é um modo de trabalho realizado em um lugar distante da sede central ou do centro de produção, o que gera a necessidade de novas tecnologias que viabilizem a separação e facilite a comunicação. Observa-se que a OIT estabeleceu um conceito genérico, mais universal.⁹⁰

⁸⁷ BERTOLLO, Adriana Bitencourt. Um olhar crítico sobre a regulamentação do teletrabalho na recente reforma trabalhista brasileira. **Revista Bonijuris**, vol. 31, n. 01, ed. 656, fev./mar. 2019, p. 50.

⁸⁸ JUCÁ, Bruna Simoni. **A responsabilidade acidentária do empregador no teletrabalho à luz da Lei nº 13.467/2017**. Monografia (Graduação em Direito). Faculdade de Direito, Universidade Federal da Bahia, Salvador, Bahia, 2017, p. 17-18. Disponível em: <<https://repositorio.ufba.br/ri/handle/ri/25783>>. Acesso em: 16 out. 2019.

⁸⁹ BARBOSA GARCIA, Gustavo Filipe. **Curso de Direito do Trabalho**. 11 ed. Rio de Janeiro: Forense, 2017, p. 141.

⁹⁰ ARAÚJO, Gildércia Silva Guedes. **Teletrabalho: evolução, desenvolvimento e sua identificação dentro da empresa call center**. Monografia (Graduação em Direito). Faculdade de Direito, Universidade Estadual da Paraíba, João Pessoa, Paraíba, 2014, p. 13. Disponível em: <<http://dspace.bc.uepb.edu.br/jspui/bitstream/123456789/12858/1/PDF%20-%20Gildercia%20Silva%20Guedes%20de%20Araujo.pdf>>. Acesso em: 16 out. 2019.

É possível afirmar que o teletrabalho está diretamente ligado à ideia de flexibilidade organizacional, produtiva e contratual.⁹¹ Ademais, é importante apontar que é crescente na sociedade moderna a necessidade de trabalhos que geram a possibilidade ao empregado de ter uma melhor qualidade de vida e, na modalidade do teletrabalho, o empregado possui uma gama de benefícios, a exemplo da possibilidade de laborar em local de sua escolha, economizando tempo.⁹²

À vista disso, o teletrabalho deve ser analisado sob a perspectiva das modificações produzidas pela tecnologia no mundo do trabalho, o que permite o surgimento de modelos culturais, apoiados na maximização do lucro e na competição.⁹³

Expostas as vantagens do teletrabalho, não poderão ser deixadas de lado as desvantagens que giram em torno desta modalidade. Dentre estas, destaca-se o incremento abusivo de metas, uma vez que a eficiência do trabalhador será avaliada pelo empregador a partir da produtividade daquele; uma segunda desvantagem gira em torno da ausência da limitação da jornada de trabalho, a depender da meta estabelecida o empregado em regime de teletrabalho poderá vir a laborar em período superior a oito horas diárias, por exemplo.⁹⁴

Poderá ocorrer também, negativamente, a possibilidade do empregado em regime de teletrabalho se sentir excluído do convívio social, vez que não estará fisicamente ligado aos colegas de trabalho e aos seus respectivo supervisores.⁹⁵

Dada a exposição acerca da prestação de serviço sob a égide da modalidade do teletrabalho, a conclusão que se pode chegar é que este regime tende a ser cada vez mais presente no mercado de trabalho, partindo de uma necessidade tanto do empregado quanto do empregador. Ademais, há que salientar ainda que o avanço

⁹¹ SAMPAIO, Débora Cunha. **A evolução do teletrabalho**: uma análise crítica do modelo na nova sociedade da tecnologia e da informação. Monografia (Graduação em Direito). Centro de Ciências Jurídicas, Faculdade de Direito do Recife, Universidade Federal de Pernambuco, Recife, Pernambuco, 2017, p. 21. Disponível em: <<https://repositorio.ufpe.br/handle/123456789/24055>>. Acesso em: 15 out. 2019.

⁹² ESFOGLIA, Gisele. **O teletrabalho e a lei nº 13.467/2017**: as novas perspectivas com a implantação efetiva do teletrabalho a partir da reforma trabalhista. 2019, p. 24.

⁹³ BERTOLLO, Adriana Bitencourt. Um olhar crítico sobre a regulamentação do teletrabalho na recente reforma trabalhista brasileira. **Revista Bonijuris**, vol. 31, n. 01, ed. 656, fev./mar. 2019, p. 50.

⁹⁴ BERTOLLO, Adriana Bitencourt. Um olhar crítico sobre a regulamentação do teletrabalho na recente reforma trabalhista brasileira. **Revista Bonijuris**, vol. 31, n. 01, ed. 656, fev./mar. 2019, p. 50.

⁹⁵ HAZAN, Bruno Ferraz. MORATO, Amanda Duarte Pereira. Teletrabalho no direito brasileiro: fundamentos, perspectivas e alterações promovidas pela reforma trabalhista. **Revista Lex Humana**, vol. 10, n. 01, 2018, p. 04. Disponível em: <<http://seer.ucp.br/seer/index.php/LexHumana/article/view/1584>>. Acesso em: 14 out. 2019.

tecnológico, nos meios de comunicação e de informação proporcionam, em grande intensidade, a possibilidade desta “(des)conexão” entre contratante e contratado.

3.3.2 Os reflexos da lei 12.551/11 e da Resolução nº 227/16 do CNJ

A lei nº 12.551/2011 foi um marco de grande importância para o desenvolvimento e a consolidação do teletrabalho na forma como a temática é dominada na atualidade. Foi responsável por dar o pontapé inicial na legislação dessa modalidade no corpo da CLT ao instituir no seu art. 1º⁹⁶ a alteração do art. 6º da CLT⁹⁷.

O grande papel da referida lei foi o de modificar o artigo 6º da CLT para que os efeitos jurídicos da subordinação por mecanismos telemáticos e informatizados sejam equiparados à subordinação exercida por meios pessoais e diretos.

É possível constatar que a redação do art. 6º da CLT acrescentou a impossibilidade de distinção entre o trabalho exercido na sede da empresa ou no domicílio do empregado, comumente conhecido como o realizado a distância. Para além disso, é notório o intuito do legislador em nivelar a subordinação jurídica dos meios diretos e pessoais de comando aos meios telemáticos e informatizados.⁹⁸

Acrescenta-se ainda que, com a disposição do parágrafo único do artigo 6º, o legislador afirmou que, mesmo distante, o empregador pode exercer o seu poder

⁹⁶ Art. 1º. O art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com a seguinte redação: “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. **Decreto-Lei nº 12.551**, de 15 de dezembro de 2011. Altera o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF. 15 dez. 2011. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2011/Lei/L12551.htm>. Acesso em: 18 out. 2019.)

⁹⁷ 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. **Decreto-Lei nº 5.452**, de 1ª de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, RJ. 01 mai. 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 04 jun. 2019.)

⁹⁸ CAVALCA, Renata Falson. O teletrabalho: a questão do trabalho e suas interseções com a tecnologia. **Revista de Direito Constitucional**, 2018, p. 06. Disponível em: <<https://dspace.almg.gov.br/handle/11037/26164>>. Acesso em: 17 out. 2019.

diretivo, dado que os meios telemáticos possibilitam essa interação, de forma que não há espaço para mitigação acerca da subordinação jurídica no teletrabalho.⁹⁹

A Resolução nº 227/2016 se figura da mesma forma como de grande importância ao desenvolvimento do teletrabalho, visto que reconhece aos servidores dos órgãos do Poder Judiciário a prerrogativa de executar suas atividades fora das dependências da repartição pública, remotamente, desde que sejam obedecidos os termos e condições estabelecidos.

O Conselho Nacional de Justiça, através da Resolução 227, de 15 de junho de 2016, regulamentou o teletrabalho como uma perspectiva socioambiental, resultando, na prática, em uma significativa redução de custos dos tribunais.¹⁰⁰

Somado a este benefício, se verificou na pesquisa de campo realizado pelos autores em referência¹⁰¹ uma diminuição do impacto no trânsito na capital de Porto Velho, local objeto da pesquisa, na emissão de poluentes e no consumo de combustíveis fósseis.

Diante desses dois marcos para a consolidação do teletrabalho no ordenamento, é notório que com o desenvolvimento tecnológico se tornou mais fácil o desenvolvimento das atividades laborais, seja em setores privados ou na própria administração pública, remotamente e até mesmo à distância. A resolução nº 227/2016 do CNJ veio normatizar a situação já existente no âmbito do Poder Judiciário, pois alguns servidores já exerciam suas atividades remotamente, tomando como base uma regulamentação própria.¹⁰²

⁹⁹ SANTOS, Edson Antonio dos. **Teletrabalho uma realidade**: considerações sobre a lei 12.551/2011. Monografia (Graduação em Direito). Faculdade de Direito, Faculdade Birigui, Birigui, São Paulo, 2016, p. 39. Disponível em: <http://www.sobratt.org.br/site2015/wp-content/uploads/2016/12/TCC_EDSON_Oficial.pdf>. Acesso em: 17 out. 2019.

¹⁰⁰ EFING, Antonio Carlos; MEYTRE, Anselmo Charles; FREITAS, Cinthia Obladen de Almendra. Teletrabalho e o (des)impacto ambiental no âmbito do Tribunal de Justiça do Estado de Rondônia. **Revista de Direito do trabalho**, vol. 188/2018, mar./abr. 2018, p. 168.

¹⁰¹ EFING, Antonio Carlos; MEYTRE, Anselmo Charles; FREITAS, Cinthia Obladen de Almendra. Teletrabalho e o (des)impacto ambiental no âmbito do Tribunal de Justiça do Estado de Rondônia. **Revista de Direito do trabalho**, vol. 188/2018, mar./abr. 2018, p. 168.

¹⁰² MACEDO, Alana da Costa. MAGNUS, Alexandre. Comentários à resolução do CNJ que regulamenta o home office (teletrabalho) no âmbito do Poder Judiciário. **Sindicato dos Trabalhadores do Poder Judiciário Federal de Minas Gerais**, 2016. Disponível em: <http://www.sitraemg.org.br/post_type_artigo/comentarios-resolucao-do-cnj-que-regulamenta-o-home-office-teletrabalho-no-ambito-do-poder-judiciario/>. 2016. Acesso em: 17 out. 2019.

3.3.3 A Reforma Trabalhista

A Lei nº 13.467/2017, que instituiu a Reforma Trabalhista na legislação brasileira, tem o mérito de ser a primeira lei que normatiza de modo expresse a modalidade do teletrabalho no Brasil. Assim, tendo em vista a realidade fática, o legislador trouxe no bojo da reforma trabalhista disposições expresas acerca da modalidade do teletrabalho no “CAPÍTULO II-A, DO TELETRABALHO”, compreendendo o intervalo dos arts. 75-A ao 75-E, bem como a inclusão do teletrabalhador no rol dos excluídos do capítulo relacionado à jornada de trabalho.

Destrinchando o Capítulo II-A, percebe-se inicialmente que houve uma preocupação do legislador em definir o conceito da modalidade no art. 75-B da CLT. Para que seja possível sua instituição, a prestação de serviços deverá ocorrer preponderantemente fora das dependências do empregador, com a previsão expressa do uso de tecnologias de informação e comunicação.

Os elementos caracterizadores serão abordados mais detalhadamente em tópico específico, porém, vale ressaltar que ao final do artigo, para não restar dúvidas, foi inserida a distinção expressa entre o teletrabalho e o trabalho externo, na medida que o trabalhador externo, apesar de se valer também de instrumentos informáticos, em sua essência não possui local fixo para exercer suas atividades, se diferenciando do teletrabalho.¹⁰³

Foi previsto, no art. 75-C da CLT¹⁰⁴, a característica contratual da modalidade de teletrabalho, que deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, e por sua vez especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado. Insta frisar que para que haja a alteração do regime presencial para o de teletrabalho, um

¹⁰³ MELO, Geraldo Magela. O Teletrabalho na nova CLT. **Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho**, 2017, p. 3. Disponível em: <<https://www.anamatra.org.br/artigos/25552-o-teletrabalho-na-nova-clt>>. Acesso em: 27 out. 2019.

¹⁰⁴ Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado. (BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452**, de 1ª de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, RJ. 01 mai. 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 04 jun. 2019.)

aditivo contratual precisa ser pactuado entre as partes, conforme o §1º deste artigo¹⁰⁵.

O art. 75-D dispôs sobre a responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como acerca do reembolso das despesas arcadas pelo empregado.

O escopo do supracitado artigo é determinar que em nenhuma hipótese o empregador arcará com os custos dos equipamentos e dos meios utilizados na execução das suas atividades. Essa questão será melhor abordada no tópico referente ao dever de fornecimento adequado dos equipamentos.

O art. 75-E disciplinou o dever de instrução do empregador, que deverá empreender de maneira expressa e ostensiva as precauções a serem tomadas pelos empregados a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho. No parágrafo único, dispôs sobre a obrigação da assinatura do termo de compromisso pelo empregado, comprometendo-o a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.

Nota-se que o supracitado artigo toca a temática da responsabilidade civil por dispor sobre prevenção de doenças e acidentes de trabalho, considerando que a ocorrência destas, conforme visto no primeiro capítulo, podem originar ao empregado o direito à indenização cabível.

Neste liame, a presença do termo de compromisso assinado pelo empregado neste artigo transmite a ideia que o mesmo tomará para si o ônus de seguir as instruções, e o empregador, ao cumprir o dever prévio de instrução, se desincumbe de qualquer evento danoso decorrente do teletrabalho.

Constata-se aqui uma omissão do legislador por não prever, no artigo que toca a responsabilidade civil, como essa irá se concretizar em termos práticos, bem como acerca do alcance do termo de compromisso. À vista disso, necessário se faz um estudo sistemático da matéria da responsabilidade civil e da regulamentação dos acidentes de trabalho no ordenamento.

¹⁰⁵ § 1º Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual. (BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452**, de 1ª de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, RJ. 01 mai. 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 04 jun. 2019.)

Por fim, houve a inserção do teletrabalhador no rol dos excluídos do controle de jornada disposto na CLT. Tal previsão não vincula por definitivo o teletrabalhador, funcionando na prática como uma presunção *juris tantum*.

Na hipótese dos teletrabalhadores sofrerem vigilância dos períodos de conexão, controle de *login e logout*, dentre outras maneiras de se inferir a duração das atividades desempenhadas, inevitavelmente possuirão o direito à proteção da jornada, inclusive ao recebimento de eventuais horas extras e adicionais noturnos.¹⁰⁶

Em que pese ter realizado a regulamentação do teletrabalho, segundo entendimento de Raphael Miziara¹⁰⁷, “a normatização implementada não traz respostas para uma série de casos práticos bastante corriqueiros no dia a dia das relações trabalhistas”. O referido autor acrescenta ainda que a reforma trabalhista normatiza a modalidade do teletrabalho de forma simplista, deixando de abordar situações comuns e corriqueiras.

Bruno Ferraz Hazan e Amanda Duarte Pereira Morato¹⁰⁸, por sua vez, entende que embora a reforma trabalhista não tenha desenvolvido ampla regulamentação sobre a modalidade do teletrabalho, o fato da supracitada lei ter abordado em um capítulo específico a temática, já demonstra um avanço, visto que reconhece a dimensão que o teletrabalho vem apresentando.

Acrescenta-se que apesar da reforma trabalhista ter realizado uma maior regulamentação do teletrabalho, deixou a desejar quanto a ampla normatização, ao passo que observando os dispositivos se depreende que a relação de teletrabalho será regida, praticamente, pelo contrato de trabalho e não por uma lei específica,

¹⁰⁶ MIZIARA, Raphael. **O novo regime jurídico do teletrabalho no Brasil**. 2017, p. 43. Disponível em:

https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/116314/2017_miziara_raphael_novo_regime.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 30 out. 2019.

¹⁰⁷ MIZIARA, Raphael. A reforma sem acabamento: incompletude e insuficiência da normatização do Teletrabalho no Brasil. Revista RJLB, ano 4 (2018), n. 06, p. 02. Disponível em: <http://www.cidp.pt/revistas/rjlb/2018/6/2018_06_1007_1030.pdf>. p.02. 2018. Acesso em: 17 out. 2019.

¹⁰⁸ HAZAN, Bruno Ferraz; MORATO, Amanda Duarte Pereira. Teletrabalho no direito brasileiro: fundamentos, perspectivas e alterações promovidas pela reforma trabalhista. **Revista Lex Humana**, v. 10, n. 01, 2018, p. 18. Disponível em: <<http://seer.ucp.br/seer/index.php/LexHumana/article/view/1584>>. Acesso em: 17 out. 2019.

gerando, conseqüentemente, uma ampla margem de discricionariedade para o empregador, o que pode levar a uma arbitrariedade desta relação.¹⁰⁹

Ante o exposto, pode-se inferir que a reforma trabalhista foi um marco relevante ao desenvolvimento do teletrabalho, posto que antes desta não havia nenhum dispositivo que tratasse de modo expresse acerca de temática. No entanto, é importante destacar que muitas questões deixaram de ser abordadas pelo legislador, gerando um cenário obscuro, a exemplo da omissão legislativa de como incidirá a responsabilidade civil do empregador nos contratos em regime de teletrabalho, matéria que será aprofundada no próximo capítulo.

3.4 O TELETRABALHO NA UNIÃO EUROPEIA

O Teletrabalho encontrou um importante espaço para seu amadurecimento na União Europeia, e por conta da sua ascensão, provocou a preocupação da sociedade no tocante as circunstâncias laborais dos teletrabalhadores. Assim, a atenção recaiu na regulamentação e nas disposições de documentos políticos elaborados pelo Conselho Europeu com o escopo de averiguar a normatização do Teletrabalho no âmbito da União.

Como tática na geração de emprego, o Conselho Europeu convocou a sociedade para atualizar as bases do teletrabalho, com um olhar voltado para a melhoria da produtividade e competitividade das empresas e assegurar a estabilidade necessária entre ser flexível e seguro. Como resultado da negociação dos parceiros sociais europeus, foi assinado em 16 de julho de 2002 o Acordo Marco Europeu sobre teletrabalho.¹¹⁰

¹⁰⁹ HAZAN, Bruno Ferraz; MORATO, Amanda Duarte Pereira. Teletrabalho no direito brasileiro: fundamentos, perspectivas e alterações promovidas pela reforma trabalhista. **Revista Lex Humana**, v. 10, n. 01, 2018, p. 04 Disponível em: <<http://seer.ucp.br/seer/index.php/LexHumana/article/view/1584>>. Acesso em: 17 out. 2019.

¹¹⁰ RODRIGUES, Ana Cristina Barcellos. **Teletrabalho**: A tecnologia transformando as relações de trabalho. Dissertação (Mestrado em Direito). Departamento de Direito do Trabalho e Seguridade Social, Universidade de São Paulo, São Paulo, São Paulo, 2011, p. 100. Disponível em: <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-14062012112439/publico/TELETRABALHO_A_tecnologia_transformando_as_relacoes_de_trabalho_Integral.pdf>. Acesso em: 14 out. 2019.

Esse acordo, ainda que necessite do consentimento voluntário dos estados integrantes, é amplamente aproveitado pelos países europeus. Assim, é considerado como o alicerce nas relações de teletrabalho na Europa, estabelecendo condições de promoção da modalidade compatíveis com o procedimento europeu de relações sociais.¹¹¹

A definição de teletrabalhador perpassa por sua vinculação a uma empresa notada pela subordinação jurídica, realizando um trabalho de maneira regular, que poderia da mesma forma ser executado nas dependências da sede da empresa. A vontade individual de ambas as partes deverá ser respeitada, na medida que o empregador não pode impor ao empregado a sua, e uma vez pactuada, o empregador tem a obrigação de dispor acerca de todas as informações pertinentes, o que abarca a título de exemplo as convenções coletivas aplicáveis e o descritivo do trabalho a ser realizado.¹¹²

Trata também da temática de saúde e segurança no âmbito do teletrabalho, estabelecendo até qual ponto o empregador pode fiscalizar como a prestação do serviço no domicílio ou em outro local estão atendendo as instruções previamente fornecidas para evitar a ocorrência de acidentes e doenças.¹¹³

Há uma preocupação no tocante a esse limite pelo choque frontal com o direito de inviolabilidade do domicílio do empregado, como se verá no decorrer do presente, no entanto, o acordo prevê uma técnica para que a fiscalização seja viável, prevendo que a fiscalização do local de trabalho somente poderá ocorrer caso haja prévia e expressa autorização do teletrabalhador.¹¹⁴

¹¹¹ RODRIGUES, Ana Cristina Barcellos. **Teletrabalho:** A tecnologia transformando as relações de trabalho. Dissertação (Mestrado em Direito). Departamento de Direito do Trabalho e Seguridade Social, Universidade de São Paulo, São Paulo, São Paulo, 2011, p. 102. Disponível em: <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-14062012112439/publico/TELETRABALHO_A_tecnologia_transformando_as_relacoes_de_trabalho_Integral.pdf>. Acesso em: 14 out. 2019.

¹¹² RODRIGUES, Ana Cristina Barcellos. **Teletrabalho:** A tecnologia transformando as relações de trabalho. Dissertação (Mestrado em Direito). Departamento de Direito do Trabalho e Seguridade Social, Universidade de São Paulo, São Paulo, São Paulo, 2011, p. 103. Disponível em: <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-14062012112439/publico/TELETRABALHO_A_tecnologia_transformando_as_relacoes_de_trabalho_Integral.pdf>. Acesso em: 14 out. 2019.

¹¹³ BASTOS, Mariana Candini. Teletrabalho: Uma análise normativa e comparativa entre Brasil e Portugal. **Revista Jurídica do Uniaraxá**, 2018, n.21, v.22, p. 226. Disponível em: <<https://www.uniaraxa.edu.br/ojs/index.php/juridica/article/view/620/589>>. Acesso em: 14 out. 2019.

¹¹⁴ RODRIGUES, Ana Cristina Barcellos. **Teletrabalho:** A tecnologia transformando as relações de trabalho. Dissertação (Mestrado em Direito). Departamento de Direito do Trabalho e Seguridade

Conforme dito acima, as normas extraídas das convenções coletivas, como prevê o Acordo, serão igualmente aplicadas aos teletrabalhadores, já que possuem os mesmos direitos dos trabalhadores que laboram nas intermediações da empresa, se sujeitando as mesmas circunstâncias laborais. O Acordo estabeleceu a indistinção no tratamento dessas duas modalidades.¹¹⁵

A seção que versa sobre os riscos relativos ao trabalho garante que as máquinas e equipamentos fornecidos pelo empregador devem estar em conformidade com as normas legais de segurança laborais, bem como a disponibilização à título gratuito dos equipamentos de proteção pessoal.¹¹⁶

Por fim, de uma maneira geral, o teletrabalho na Europa se mostra atrativo para os países integrantes, visto que sua regulamentação é avançada em termos práticos, e as empresas de forma geral compreendem a modalidade positivamente por conta das vantagens, como o aumento na produtividade e redução de gastos na manutenção do empregado em suas dependências.

Em um comparativo ao tratamento dado no ordenamento jurídico brasileiro, apesar do acordo celebrado na União Europeia ter ocorrido em 2002, percebe-se que a profundidade com qual o tema foi abordado se mostra superior ao legislado no Brasil, na medida que houve por parte dos países participantes uma preocupação maior com os direitos trabalhistas do teletrabalhador.

A vanguarda do direito europeu no teletrabalho não foi adequadamente incorporada pela Reforma Trabalhista, o que gerou, em termos realistas, uma abordagem insuficiente da modalidade, considerando a prévia presunção da impossibilidade de controle de jornada, o que acarreta a priori para o teletrabalhador uma perda de direitos, e da mesma maneira a falta de disposição da responsabilidade civil

Social, Universidade de São Paulo, São Paulo, São Paulo, 2011, p. 104-105. Disponível em: <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-14062012112439/publico/TELETRABALHO_A_tecnologia_transformando_as_relacoes_de_trabalho_Integral.pdf>. Acesso em: 14 out. 2019.

¹¹⁵ RODRIGUES, Ana Cristina Barcellos. **Teletrabalho: A tecnologia transformando as relações de trabalho**. Dissertação (Mestrado em Direito). Departamento de Direito do Trabalho e Seguridade Social, Universidade de São Paulo, São Paulo, São Paulo, 2011, p. 104-105. Disponível em: <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-14062012112439/publico/TELETRABALHO_A_tecnologia_transformando_as_relacoes_de_trabalho_Integral.pdf>. Acesso em: 14 out. 2019.

¹¹⁶ BASTOS, Mariana Candini. Teletrabalho: Uma análise normativa e comparativa entre Brasil e Portugal. **Revista Jurídica do Uniaraxá**, 2018, n.21, v.22, p. 226. Disponível em: <<https://www.uniaraxa.edu.br/ojs/index.php/juridica/article/view/620/589>>. Acesso em: 14 out. 2019.

decorrente dos acidentes e doenças ocupacionais resultantes da modalidade, principalmente quanto a regulamentação da fiscalização, que é imprescindível para a segurança do trabalhador.

3.5 ELEMENTOS CARACTERIZADORES: UMA ANÁLISE DO ART. 3º E DO ART. 75-B DA CLT

Com a Reforma Trabalhista, o teletrabalho passou a ser diretamente disciplinado e conceituado de acordo com o Art. 75-B da CLT¹¹⁷. Não há dúvidas, assim sendo, acerca dos elementos caracterizadores do teletrabalho que devem estar presentes para a sua definição. No entanto, cabe informar que se trata de uma relação de emprego.

Neste liame, os arts. 2º¹¹⁸ e 3º¹¹⁹ da CLT definem os requisitos integrantes da relação de emprego, quais sejam a não eventualidade na prestação de serviços, pessoalidade, onerosidade e subordinação hierárquica ou jurídica que, da mesma forma, devem estar presentes na relação de teletrabalho existente.

Destaca-se que a caracterização da relação empregatícia exige a existência conjunta de todos os elementos essenciais, sendo possível afirmar que a falta de pelo menos um deles desfigura a relação.

¹¹⁷ Art. 75-B. Considera-se teletrabalho 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. (BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452**, de 1ª de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, RJ. 01 mai. 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 04 jun. 2019.)

¹¹⁸ 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. **Decreto-Lei nº 5.452**, de 1ª de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, RJ. 01 mai. 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 04 jun. 2019.)

¹¹⁹ 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. **Decreto-Lei nº 5.452**, de 1ª de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, RJ. 01 mai. 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 04 jun. 2019.)

3.5.1 Não eventualidade, Pessoalidade e Onerosidade

O contrato de trabalho, em regra, possui o caráter *intuitu persoane* relativo ao empregado, que é sempre pessoa física. O empregado deve executar seu trabalho pessoalmente, e somente em casos excepcionais a legislação admite, com prévio consentimento, tácito ou expresse, a substituição do prestador do trabalho.¹²⁰

A pessoalidade como requisito não se confunde com a presença pessoal do empregado nas dependências do empregador. Assim, o teletrabalhador atenderá esse requisito mesmo laborando à distância, que de outro lado não elimina a caracterização da relação já que o teletrabalhador continua sujeito às ordens e orientações sobre o trabalho, e do mesmo modo a onerosidade persiste.¹²¹

Ademais, a contraprestação pelo trabalho realizado é requisito fundamental para a existência da relação de emprego. Pode estar ligada ao trabalho em condições normais, com remuneração através de salário, ou ao estabelecimento de metas, com as entregas das comissões e prêmios. O art. 457 da CLT¹²² conceitua a remuneração.

O contrato de trabalho exige uma prestação de serviço de cunho habitual, constante e regular, levando-se à título de definição um espaço de tempo ou uma demanda a ser cumprida.¹²³ Esse critério é extraído com base na identificação do trabalho realizado pelo empregado e pela atividade econômica desenvolvida pelo empregador.

O trabalho eventual, esporádico, a priori, não constitui uma relação empregatícia, porém, não será eventual aquele que labora por algumas horas do dia, ou em alguns

¹²⁰ LEITE. Carlos Henrique. **Curso de Direito do Trabalho**. 9 ed. São Paulo, Editora Saraiva, 2018, p.150.

¹²¹ SAKO, Emília Simeão Albino. Teletrabalho, telessubordinado, dependente e por conta alheia: reengenharia dos requisitos da relação empregatícia. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, vol. 03, n. 33, 2014, p. 48. Disponível em: <<http://www.mflip.com.br/pub/escolajudicial/?numero=33#page/6>>. Acesso em: 19 out. 2019.

¹²² Art. 457. Compreendem-se na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, como contraprestação do serviço, as gorjetas que receber. (BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452**, de 1ª de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, RJ. 01 mai. 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 04 jun. 2019.)

¹²³ LEITE. Carlos Henrique. **Curso de Direito do Trabalho**. 9 ed. São Paulo, Editora Saraiva, 2018, p.151.

dias da semana como é o caso do teletrabalhador.¹²⁴ Isso se dá porque não há uma prestação de serviço esporádica ou particular, ocorre a contratação com o escopo de atender as necessidades permanentes do empregador.¹²⁵

3.5.2 Subordinação

O critério da subordinação diz respeito a sujeição do teletrabalhador às ordens do empregador. Configura-se como um estado de dependência, termo este utilizado pelo Art. 3º da CLT visto acima, do trabalhador em relação ao seu empregador. A própria organização da relação jurídica de emprego pressupõe a transferência do empregador ao empregado do poder de direção sobre as suas atividades laborativas.¹²⁶

Prevalece no ordenamento brasileiro a concepção jurídica da dependência do empregado em relação ao empregador, conforme a qual a relação de dependência se origina do fato de o empregador possuir o poder de direção e consequentemente suportar os riscos da atividade econômica, passando após a estabelecer os contornos da organização do trabalho do empregado, que configura o poder de organização, bem como fiscaliza o cumprimento pelo emprego das ordens dadas, sendo este o poder de controle.¹²⁷

Por conta dos avanços tecnológicos, ocorreu uma substancial mudança na rotina dos empregados, sendo agora possível a execução do trabalho integral fora das dependências do empregador, como é o exemplo do Teletrabalho. A partir desses

¹²⁴ SAKO, Emília Simeão Albino. Teletrabalho, telessubordinado, dependente e por conta alheia: reengenharia dos requisitos da relação empregatícia. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, vol. 03, n. 33, 2014, p. 54. Disponível em: <<http://www.mflip.com.br/pub/escolajudicial/?numero=33#page/6>>. Acesso em: 19 out. 2019.

¹²⁵ SAKO, Emília Simeão Albino. Teletrabalho, telessubordinado, dependente e por conta alheia: reengenharia dos requisitos da relação empregatícia. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, vol. 03, n. 33, 2014, p. 55. Disponível em: <<http://www.mflip.com.br/pub/escolajudicial/?numero=33#page/6>>. Acesso em: 19 out. 2019.

¹²⁶ ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do Trabalho Esquematizado**. coordenador Pedro Lenza. 5 ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018, p. 130.

¹²⁷ ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do Trabalho Esquematizado**. coordenador Pedro Lenza. 5 ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018, p. 130.

avanços se instituiu uma discussão referente aos contornos da subordinação nessa modalidade.¹²⁸

Ocorre no teletrabalho o controle do empregador de maneira informatizada, com a possibilidade do acompanhamento em tempo real das atividades desenvolvidas pelo empregado por meio de sistemas tecnológicos interligados. Há um incremento do critério subordinação com a tecnologia, passando a dialogar com o desenvolvimento social.

Assim, não há que se falar em mitigação da subordinação, ou até mesmo em sua ausência. Ocorre na presente modalidade um aperfeiçoamento face ao surgimento de novas tecnologias que viabilizam o atendimento a esse critério sem que o empregador esteja fisicamente presente.

Com a edição da lei nº 12.551/2011 foi instituída a indistinção entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador e o executado fora, desde que presentes os elementos pressupostos da relação de emprego. Essa instituição previu que ocorrendo essa hipótese, os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, no tocante a subordinação jurídica, as formas pessoais e diretas de comando, controle e supervisão.¹²⁹

3.5.3 Tecnologias de Informação e Comunicação e a não caracterização do trabalho externo

Da leitura do art. 75-B se extrai algumas características inerentes a modalidade. O Teletrabalho é prestado preponderantemente a distância, contudo, o comparecimento a sede para a realização de atividades específicas não o descaracteriza.¹³⁰

¹²⁸ ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do Trabalho Esquematizado**. coordenador Pedro Lenza. 5 ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018, p. 135.

¹²⁹ ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do Trabalho Esquematizado**. coordenador Pedro Lenza. 5 ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018, p. 135.

¹³⁰ REIS, Fernanda Maria. A reforma trabalhista e a regulamentação do teletrabalho. **Revista das Faculdades Integradas Vianna Júnior**, vol. 09, n. 01, 2018, p. 05. Disponível em: <<http://viannasapiens.com.br/revista/article/view/349/265>>. Acesso em: 18 out. 2019.

A não presença na sede do empregador é uma característica intrínseca ao teletrabalho. Como consequências, nota-se que o empregador é obrigado a modificar o modo do exercício do poder diretivo e fiscalizatório, bem como ocorre uma modificação no mecanismo de controle da prestação de serviços. Ambos os pontos serão abordados no próximo capítulo.

Ademais, o teletrabalhador irá dispor da utilização das tecnologias de informação e de comunicação. O avanço na tecnologia foi fruto da competitividade no cenário econômico, e como consequência nas relações de trabalho ocorreu uma flexibilização do rigor do processo produtivo. Há uma busca do compromisso social diretamente ligado ao desenvolvimento econômico, e o teletrabalho surgiu como uma alternativa viável e benéfica para parte dos empregados.¹³¹

É indispensável para o teletrabalho o uso de ferramentas de tecnologia de comunicação e de informação, notória como telemática. De acordo com Ana Cristina¹³², os meios, ferramentas e métodos utilizados pelos teletrabalhadores na execução dos serviços são os informáticos e de telecomunicação. Somente o uso de meios tradicionais de comunicação, como telefone, não é suficiente para a sua visualização.

Ainda nesse pensamento¹³³, a execução do teletrabalho prescinde do uso de novas tecnologias da telemática e de aparelhos conexos, como exemplos o computador, o telefone, o endereço eletrônico corporativo e o modem.

Além disso, faz-se necessária a relação entre o computador do empregador e o computador particular do teletrabalhador. Isto porque a comunicação travada entre

¹³¹ RODRIGUES, Ana Cristina Barcellos. **Teletrabalho:** A tecnologia transformando as relações de trabalho. Dissertação (Mestrado em Direito). Departamento de Direito do Trabalho e Seguridade Social, Universidade de São Paulo, São Paulo, São Paulo, 2011, p. 25. Disponível em: <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-14062012112439/publico/TELETRABALHO_A_tecnologia_transformando_as_relacoes_de_trabalho_Integral.pdf>. Acesso em: 14 out. 2019.

¹³² RODRIGUES, Ana Cristina Barcellos. **Teletrabalho:** A tecnologia transformando as relações de trabalho. Dissertação (Mestrado em Direito). Departamento de Direito do Trabalho e Seguridade Social, Universidade de São Paulo, São Paulo, São Paulo, 2011, p. 43. Disponível em: <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-14062012112439/publico/TELETRABALHO_A_tecnologia_transformando_as_relacoes_de_trabalho_Integral.pdf>. Acesso em: 14 out. 2019.

¹³³ RODRIGUES, Ana Cristina Barcellos. **Teletrabalho:** A tecnologia transformando as relações de trabalho. Dissertação (Mestrado em Direito). Departamento de Direito do Trabalho e Seguridade Social, Universidade de São Paulo, São Paulo, São Paulo, 2011, p. 43. Disponível em: <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-14062012112439/publico/TELETRABALHO_A_tecnologia_transformando_as_relacoes_de_trabalho_Integral.pdf>. Acesso em: 14 out. 2019.

ambos deve ocorrer da maneira mais eficaz, e a internet propicia que esta se dê da forma mais eficiente.¹³⁴

A execução dos serviços independe do local, bastando que seja fora da sede da empresa. O emprego dos instrumentos tecnológicos citados propicia uma descentralização da função do empregado que anteriormente era prestada nas dependências da sede do empregador, passando a ser guiada pela telemática com o uso da tecnologia.

Percebe-se então que o legislador Brasileiro foi restritivo no conceito com o objetivo de diferenciar essa modalidade com o trabalho externo, haja vista a previsão de ambos no Art. 62.

Como já dito neste capítulo, tanto o teletrabalhador, quanto o trabalhador externo são trabalhadores à distância, porém, o externo, como a própria nomenclatura indica, é o que trabalha externamente e não possui local fixo para exercer suas atividades. Por seu turno, o teletrabalhador possui um local fixo para exercer suas atividades, podendo ser os mais diversos ambientes, inclusive o seu domicílio.¹³⁵

O trabalho externo pressupõe a necessidade permanente de locomoção do empregado, na medida que sua própria natureza o obriga a realizar os serviços externamente às dependências do empregador, com isso, ambas as modalidades não se confundem.

Após tecidas as noções gerais da modalidade do Teletrabalho e as suas peculiaridades, o próximo capítulo terá enfoque no estudo aprofundado das suas implicações no que concerne à responsabilidade civil do empregador face aos acidentes de trabalho e as doenças ocupacionais.

¹³⁴ RODRIGUES, Ana Cristina Barcellos. **Teletrabalho**: A tecnologia transformando as relações de trabalho. Dissertação (Mestrado em Direito). Departamento de Direito do Trabalho e Seguridade Social, Universidade de São Paulo, São Paulo, São Paulo, 2011, p. 43. Disponível em: <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-14062012112439/publico/TELETRABALHO_A_tecnologia_transformando_as_relacoes_de_trabalho_Integral.pdf>. Acesso em: 14 out. 2019.

¹³⁵ MIZIARA, Raphael. A reforma sem acabamento: incompletude e insuficiência da normatização do Teletrabalho no Brasil. **Revista RJLB**, ano 04, n. 06, 2018, p. 1.025. Disponível em: <http://www.cidp.pt/revistas/rjlb/2018/6/2018_06_1007_1030.pdf>. Acesso em: 17 out. 2019.

4 A RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR NO TELETRABALHO: UMA ANÁLISE DO ART. 75-E DA LEI Nº 13.467/2017

A modalidade do Teletrabalho possui uma ordenação individualizada, e por este motivo demanda uma atenção maior face às suas especificidades, em particular o instituto do acidente do trabalho. O sistema adotado pelo Teletrabalho não afasta a responsabilidade indenizatória face ao empregador em casos de acidente de trabalho, ou nas situações que se mostrarem evidente a ocorrência da doença ocupacional.

Ainda que não haja regulamentação expressa sobre o tema, existe a possibilidade de questionar judicialmente a responsabilidade imputada ao empregador. A mudança ocasionada pela Lei nº 13.467/17, na modalidade do Teletrabalho, teve pouca eficiência ao disciplinar a responsabilidade do empregador em casos de acidente de trabalho, e por essa razão, este capítulo se destina a interpretar sistematicamente o instituto, aliando o mesmo às peculiaridades do Teletrabalho.

A reforma trabalhista dispôs no Art. 75-E a incumbência do empregador de instruir os empregados de maneira expressa e ostensiva no que concerne aos cuidados e precauções a tomar, com o escopo de evitar doenças e acidente de trabalho. Logo após, o parágrafo único vincula o empregado a assinatura do termo de responsabilidade, comprometendo-se a adotar as instruções fornecidas pelo empregador.

Acertou o legislador ao lembrar o dever de instrução do empregador na modalidade do Teletrabalho, que da mesma maneira é empregada em todas as outras modalidades de Trabalho. Por outro lado, percebe-se que por conta da sua previsão expressa, acabou por deixar implícitos os outros deveres que o empregado também deve se atentar durante a execução do trabalho, e que da mesma maneira implicam na prevenção de doenças ocupacionais e acidente de trabalho.

Ainda na análise do supracitado artigo, a utilização do termo “comprometendo-se”, combinado com a falta de previsão ao final do artigo referente a não exclusão de eventual ação indenizatória face ao empregador, pode dar margem a interpretação de eventual transferência de responsabilidade para o empregado dos riscos resultantes das suas funções.

A ausência de regulamentação expressa acerca dos desdobramentos do acidente de trabalho resulta em diversos questionamentos quanto a caracterização da responsabilidade civil do empregador nessa modalidade de contratação, e assim, faz-se necessário o conhecimento do instituto do acidente de trabalho, bem como os deveres do empregado na constância do vínculo empregatício.

4.1 DEVERES DO EMPREGADOR

Está previsto na Constituição Federal o direito a segurança de todas as pessoas no Art. 5^a, caput¹³⁶, e nessa hipótese se verifica, de um lado, o direito do empregador à propriedade do seu patrimônio, e de outro o direito do empregado à sua segurança pessoal. Esse direito, na verdade, constitui corolário dos princípios fundamentais da dignidade da pessoa humana e da cidadania.¹³⁷

Da mesma forma, pode-se dizer que o conceito abstrato do princípio da proteção ao meio ambiente do trabalho é fruto da análise sistêmica do art. 225¹³⁸, art. 7^o, XXII¹³⁹ e art. 170, VI da CF¹⁴⁰. Todos estes aderem a ideia da obrigação do empregador de

¹³⁶ Art. 5^o - Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: (BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF. 05 out. 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em 25 out. 2019.)

¹³⁷ LEITE. Carlos Henrique. 9^a ed. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo, Editora Saraiva, 2018. p. 619.

¹³⁸ Art. 225 - Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações. (BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF. 05 out. 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em 25 out. 2019.)

¹³⁹ Art. 7^o - São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social. XXII- redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança. (BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF. 05 out. 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em 25 out. 2019.)

¹⁴⁰ Art. 170 - A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios; VI - defesa do meio ambiente, inclusive mediante tratamento diferenciado conforme o impacto ambiental dos produtos e serviços e de seus processos de elaboração e prestação; . (BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF. 05 out. 1988. Disponível em:

prezar pela segurança dos empregados, de forma a preservar a integridade física e psicológica. Na CLT, as normas referentes à segurança do trabalho estão previstas no Título II, Capítulo V (Arts. 154 a 223).¹⁴¹

O direito deve fixar condições mínimas a serem vislumbradas pelos empregadores quanto ao nível de exposição a agentes nocivos à saúde, bem como os perigos que aquela determinada atividade pode apresentar. O legislador, a fim de criar um meio ambiente de trabalho saudável e proteger o trabalhador, disciplinou diversas normas a serem observadas sobre segurança do trabalho, a exemplo do capítulo citado acima; a Portaria do Ministério do Trabalho e Emprego nº 3.214/78, composta por 33 Normas Regulamentares conhecidas por “NR’s”, e as convenções internacionais da OIT.¹⁴²

As normas regulamentadoras devem ser, obrigatoriamente, cumpridas por todas as empresas públicas e privadas que possuem empregados regidos pela CLT. Sendo assim, é dever do empregador fiscalizar a conduta de seus empregados quanto ao cumprimento das referidas normas, e principalmente, habilitá-los tecnicamente para o exercício das funções exigidas a fim de preservar a saúde do trabalhador .¹⁴³

Percebe-se que parte da vontade do legislador foi devidamente recepcionada pela Reforma na regulamentação do Teletrabalho, especificadamente no Art. 75-E, como visto acima, no qual prevê que o empregador deve instruir o empregado de maneira expressa e ostensiva quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho. Todavia, houve uma omissão acerca da fiscalização dos empregados sobre o cumprimento das normas, bem como o dever de proteção, ao passo que a simples instrução não o configura.

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em 25 out. 2019.)

¹⁴¹ LEITE. Carlos Henrique. 9 ed. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo, Editora Saraiva, 2018. p. 619.

¹⁴² JUNQUEIRA, Rosângela Wagner; Piccinini, Marta Luisa. **Revista Destaques Acadêmicos**, Lajedo/Rs, 2016, n. 02, vol. 08., p. 09 Disponível em: <<http://www.univates.br/revistas/index.php/destaques/article/download/1010/997>>. Acesso em: 25 out. 2019.

¹⁴³ JUNQUEIRA, Rosângela Wagner; Piccinini, Marta Luisa. **Revista Destaques Acadêmicos**, Lajedo/Rs, 2016, n. 02, vol. 08., p. 09 Disponível em: <<http://www.univates.br/revistas/index.php/destaques/article/download/1010/997>>. Acesso em: 25 out. 2019.

Assim, não obstante a previsão expressa do dever de instrução, cabe dizer que o seu mero atendimento não isenta o empregador de adotar medidas cabíveis diversas que segundo a legislação, está sujeito.

Os próximos tópicos vão abordar de uma maneira pormenorizada os deveres que os empregadores estão sujeitos ao longo da relação empregatícia, com o intuito de demonstrar que o dever de instrução está incluído em um mundo de deveres, e não o único.

A partir dessa noção, nota-se que os deveres devem ser contemplados em sua totalidade para que, ocorrendo algum evento danoso, o empregador tenha base para afirmar que cumpriu com as suas obrigações impostas pelo ordenamento jurídico.

4.1.1 Dever de Instrução

A CLT impõe o dever patronal de instruir os empregados acerca de prevenção de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais nos artigos 157, II¹⁴⁴ e 158, I¹⁴⁵, e a Reforma ratificou essa posição na legislação do Teletrabalho. Desse modo, o empregador deverá instruir os teletrabalhadores de maneira expressa e ostensiva quanto às precauções a tomar com o objetivo de evitar doenças e acidentes de trabalho.¹⁴⁶

Para mais, segundo a Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do trabalho “ANAMATRA”¹⁴⁷, “deverá o empregador cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho; instruir os empregados através de ordens de

¹⁴⁴ Art. 157 - Cabe às empresas:; II - instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais (BRASIL. **Lei nº 10.406**, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. Brasília, DF. 10 jan. 2002. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406.htm>. Acesso em: 08 mai. 2019.)

¹⁴⁵ Art. 158 - Cabe aos empregados: I - observar as normas de segurança e medicina do trabalho, inclusive as instruções de que trata o item II do artigo anterior. (BRASIL. **Lei nº 10.406**, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. Brasília, DF. 10 jan. 2002. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406.htm>. Acesso em: 08 mai. 2019.)

¹⁴⁶ MIZIARA, Raphael. **A reforma sem acabamento: incompletude e insuficiência da normatização do Teletrabalho no Brasil**. RJLB, Ano 4, nº6, 2018, p.1021 Disponível em: <http://www.cidp.pt/revistas/rjlb/2018/6/2018_06_1007_1030.pdf>. Acesso em: 17 de outubro de 2019.

¹⁴⁷ ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO. **A forma como deve se dar a fiscalização do meio ambiente do trabalho**. 2018, p. 01. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/media/com_submissoes/files/2018-04-10-23-52-07-Tese-CONAMAT-Teletrabalho.docx>. Acesso em: 27 out. 2019.

serviço e adotar as medidas que lhes sejam determinadas pelo órgão regional competente”.

Ainda, pela Reforma Trabalhista, no art 75-E, parágrafo único da CLT, o empregado deverá assinar termo de responsabilidade se comprometendo a seguir as instruções fornecidas pelo empregador. Em relação a esse termo, seguindo os estudos do Direito do Trabalho, o simples fato da sua assinatura não irá eximir a empresa de indenizar eventuais danos causados, considerando que tal fato constitui um impedimento ao empregado do acesso à justiça e a consequente reparação dos danos.¹⁴⁸

O dever de instrução *lato senso* está respaldado no pleno desenvolvimento do empregado nas suas atribuições. Costuma colocar o profissional em uma posição diferenciada no mercado de trabalho, servindo como um instrumento para a concretização do direito do trabalho com integridade. Para além desse conceito, esse dever se encontra positivado na CLT, conforme visto, e a partir dele pode se extrair outras interpretações, como exemplo o art. 75-E da CLT.

O legislador limitou a ideia de instrução no teletrabalho a partir do momento que vinculou tão só a prevenção de doenças e acidentes de trabalho, todavia, para além desse objetivo, o dever de instrução, juntamente com o poder do empregador de direção, delimita quais serão as funções do empregado, e como elas se darão, e por fim, terá a responsabilidade de levar em consideração as atribuições e o modo operacional para formular as diretrizes de proteção e segurança do empregado.

É de suma importância a caracterização do trabalho a ser desenvolvido exatamente por qualificar e definir quais são os possíveis riscos da sua atividade, e o empregador, por sua vez, se resguardará com mais propriedade ao instruir, como prevê o artigo estudado, de uma maneira realmente expressa e ostensiva.

Esse dever, no entanto, possui uma dupla satisfação. De acordo com os artigos 157, II e 158, I da CLT, anteriormente citados, tanto o empregador possui a incumbência de instruir os empregados acerca das precauções a tomar no sentido de evitar acidente de trabalho ou doenças ocupacionais, quanto o empregado em observar

¹⁴⁸ MIZIARA, Raphael. A reforma sem acabamento: incompletude e insuficiência da normatização do Teletrabalho no Brasil. **Revista RJLB**, ano 04, n. 06, 2018, p. 1.025. Disponível em: <http://www.cidp.pt/revistas/rjlb/2018/6/2018_06_1007_1030.pdf>. Acesso em: 17 out. 2019.

essa instrução juntamente com as normas de segurança e medicina do trabalho vigentes no Brasil.

Por conta dessa dupla satisfação já positivada na CLT, se ergueu na doutrina e jurisprudência a problemática do termo de compromisso previsto no art. 75-E. Isto porque o empregado possui de antemão a obrigação de seguir a instrução do empregador e as normas vigentes de segurança do trabalho, não necessitando a previsão de outra norma sobre o mesmo assunto.

Assim, pode-se dizer que o termo de compromisso tem o condão de ser utilizado como prova pré-constituída pelo empregador, de modo a provar que o mesmo já exauriu todas as possibilidades no cumprimento do dever de instrução. Essa problemática será abordada ao final deste capítulo.

Para a satisfação desse dever central previsto na legislação do Teletrabalho se faz necessário o cumprimento de outros dois deveres: (i) o fornecimento adequado de equipamentos, este também expresso na mesma legislação conforme o art. 75-D da CLT, e (ii) o dever de fiscalização, produto do poder de direção do empregador. Cabe se atentar que a fiscalização nessa modalidade se dará de uma forma diferente da costumeiramente usada, até porque o local de trabalho geralmente é o domicílio do empregado.

4.1.2 Fornecimento adequado de equipamentos

O teletrabalho traz inerente a concepção do uso de equipamentos dotados de modernas tecnologias de comunicação e informação. Detalhes que são incomuns e extraordinários ao convívio natural do empregado, e por conta dessa adversidade, esses equipamentos primordiais que possibilitam o teletrabalhador a exercer a sua atividade devem ser fornecidos pelo empregador.¹⁴⁹

Além do fornecimento desses equipamentos, o empregador deve se atentar a correta manutenção, juntamente com as condições do ambiente de trabalho e a sua

¹⁴⁹ LANDI, Flávio. **Novas tecnologias e a duração do trabalho**. Dissertação (Mestrado em Direito). Departamento de Direito do Trabalho e da Seguridade Social, Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, São Paulo, 2009, p. 43. Disponível em: <https://teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-06052010-154656/publico/Flavio_Landi_Versao_Integral.pdf>. Acesso em: 27 out. 2019.

organização.¹⁵⁰ Conforme prevê o Capítulo II-A da CLT, as disposições acerca da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho serão previstas no contrato.

Nota-se que no art. 75-D da CLT¹⁵¹, o legislador além de prever o fornecimento de equipamentos tecnológicos, ampliou a obrigação englobando o termo “infraestrutura” necessária. Assim, de acordo com o significado do referido termo, o dever de fornecer equipamentos deixa de ser pontual, passando a comportar a base da estrutura do trabalho que será exercido.

Dessa forma, é preciso visualizar o ambiente do trabalho como um todo, não somente o instrumento de comunicação entre as partes na relação empregatícia, que usualmente é realizada por meio de smartphones e computadores, mas também os meios utilizados. Como exemplo geral se visualiza a internet e a energia, que do mesmo modo necessitarão fazer parte das disposições negociadas ao ser instituída a modalidade.

Segundo Raphael Miziara¹⁵², os gastos de toda a infraestrutura necessária para a realização do labor devem ser divididas em ordinárias e extraordinárias. As ordinárias se caracterizam como sendo as anteriores e comumente usadas pelo empregado. Caso essas despesas, mesmo após o estabelecimento do teletrabalho, permanecerem com o mesmo valor, não se mostra viável o posterior reembolso pelo empregador, já que não ocorreu uma ampliação dos gastos mensais do empregado, não fazendo jus, portanto, a indenização.

¹⁵⁰ LANDI, Flávio. **Novas tecnologias e a duração do trabalho**. Dissertação (Mestrado em Direito). Departamento de Direito do Trabalho e da Seguridade Social, Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, São Paulo, 2009, p. 43. Disponível em: <https://teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-06052010-154656/publico/Flavio_Landi_Versao_Integral.pdf>. Acesso em: 27 out. 2019.

¹⁵¹ **Art. 75-D** As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito. **Parágrafo único.** As utilidades mencionadas no caput deste artigo não integram a remuneração do empregado. (BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452**, de 1ª de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, RJ. 01 mai. 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 04 jun. 2019.)

¹⁵² MIZIARA, Raphael. A reforma sem acabamento: incompletude e insuficiência da normatização do Teletrabalho no Brasil. **Revista RJLB**, ano 04, n. 06, 2018, p. 1.011. Disponível em: <http://www.cidp.pt/revistas/rjlb/2018/6/2018_06_1007_1030.pdf>. Acesso em: 17 out. 2019.

Ainda nesse entendimento¹⁵³, por outro lado se verifica a situação das despesas extraordinárias, que se constituem como todas aquelas que ultrapassarem o ordinário, isto é, objetos e meios que antes o empregado não possuía. Verifica-se como exemplo a exigência de um computador mais potente e tecnológico, tal como uma conexão mais rápida se a atividade necessitar.

Dando seguimento, é possível verificar na legislação que o Teletrabalho é um acordo consensual entre ambas as partes e por isso esse dever constará no seu bojo, e do mesmo modo haverá a disposição do ressarcimento pelo empregador dos eventuais gastos arcados pelo empregado necessários para a execução do labor, conforme entendimento supracitado.

Disto isso, Geraldo Magela¹⁵⁴ defende a ideia que o contrato disciplinará dentre outras possibilidades, o prazo para os pedidos de reembolso pelo teletrabalhador; os documentos essenciais e a disponibilidade de equipamentos e material que possivelmente serão utilizados ou se no caso, o empregador arcará com a aquisição diretamente.

De toda forma, identifica-se que o teletrabalhador em nenhuma hipótese arcará com os equipamentos e meios utilizados estranhos a sua rotina e ao habitualmente utilizados, haja vista se configurar como uma clara transferência dos riscos do empreendimento ao empregado.¹⁵⁵

Mesmo com a previsão do reembolso pelo empregador, o art. 75-D da CLT tem de ser interpretado em consonância com a regra do art. 2º, caput da CLT¹⁵⁶, colocando assim, sob total ônus do empregador, os custos extraordinários inerentes ao exercício

¹⁵³ MIZIARA, Raphael. A reforma sem acabamento: incompletude e insuficiência da normatização do Teletrabalho no Brasil. **Revista RJLB**, ano 04, n. 06, 2018, p. 1.012. Disponível em: <http://www.cidp.pt/revistas/rjlb/2018/6/2018_06_1007_1030.pdf>. Acesso em: 17 out. 2019.

¹⁵⁴ MELO, Geraldo Magela. O teletrabalho na nova CLT. **Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho**, 2017. Disponível em: <<https://www.anamatra.org.br/artigos/25552-o-teletrabalho-na-nova-clt>>. Acesso em: 27 out. 2019.

¹⁵⁵ MIZIARA, Raphael. A reforma sem acabamento: incompletude e insuficiência da normatização do Teletrabalho no Brasil. **Revista RJLB**, ano 04, n. 06, 2018, p. 1.025. Disponível em: <http://www.cidp.pt/revistas/rjlb/2018/6/2018_06_1007_1030.pdf>. Acesso em: 17 out. 2019.

¹⁵⁶ 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. **Decreto-Lei nº 5.452**, de 1ª de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, RJ. 01 mai. 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 04 jun. 2019.)

do Teletrabalho, considerando a possibilidade da ocorrência de uma interpretação literal e errônea, como ocorreu logo após a edição da Reforma trabalhista.¹⁵⁷

Pode-se concluir que, não obstante se tratar de um contrato, não poderá ser alvo de disposição a transferência ao empregado dos gastos necessários à aquisição de equipamentos e material de trabalho. Tal possibilidade, no exemplo de momentos de crise e de desemprego estrutural, oportuna para o empregador o seu uso como condição para contratação de empregado, o que é manifestamente injusto e contrário aos princípios fundamentais da valorização do trabalho e da própria livre iniciativa, sem excluir os motivos supracitados.¹⁵⁸

No tocante ao parágrafo único do art. 75-D da CLT, tais equipamentos e infraestrutura aportados pelo empregador “não integram a remuneração do empregado”. Efetivamente, em princípio, são utilidades providas para a prestação de serviços, não apenas para viabilizá-la, como também para torna-la de melhor qualidade, não ostentando desta maneira, natureza salarial.¹⁵⁹

O fornecimento dos equipamentos e da infraestrutura por parte do empregador pressupõe a observância das normas de segurança e medicina do trabalho mencionadas acima, especificamente a imperatividade de normas ergonômicas, com a efetiva fiscalização do cumprimento da legislação referente à saúde e segurança no trabalho, a Norma Regulamentadora 17¹⁶⁰ do Ministério do Trabalho.¹⁶¹

Respeitadas as exigências da legislação e o correto atendimento às normas de segurança, o empregador se previne e possui subsídios caso ocorra algum fato fortuito na constância do labor, no entanto, não se exime do mesmo modo de indenizar o teletrabalhador em ocasiões específicas.

¹⁵⁷ DELGADO, Maurício; DELGADO, Gabriela. **A Reforma Trabalhista no Brasil com os Comentários à lei nº 13.467/2017**. São Paulo: Editora LTr., 2017, p. 139.

¹⁵⁸ LEITE. Carlos Henrique. **Curso de Direito do Trabalho**. 9 ed. São Paulo, Editora Saraiva, 2018, p. 199.

¹⁵⁹ DELGADO, Maurício; DELGADO, Gabriela. **A Reforma Trabalhista no Brasil com os Comentários à lei nº 13.467/2017**. São Paulo: Editora LTr., 2017, p. 139.

¹⁶⁰ BRASIL. **Norma regulamentadora 17 – NR 17**. Ergonomia. Disponível em: <<http://www.guiatrabalhista.com.br/legislacao/nr/nr17.htm>>. Acesso em 27 out. 2019.

¹⁶¹ RODRIGUES. Bruno Alves. Conexão telemática e desconexão valorativa no trabalho: uma crítica à reificação do teletrabalho operada pela Lei nº 13.467/2017, na perspectiva da dialética materialista de Karl Marx. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, nov./2017, p. 192. Disponível em: <<http://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/bitstream/handle/11103/35786/REVISTA-TRT3-Edicao-Especial-Reforma-Trabalhista-187-194.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Acesso em: 27 out. 2019.

4.1.3 Dever de Fiscalização

Apesar do termo de responsabilidade, o empregador tem o dever legal de fiscalização, respeitados os impedimentos legais, a exemplo da inviolabilidade de domicílio. Esse dever é de suma importância para o presente no qual será discutida a responsabilidade civil do empregador no Teletrabalho.

Suscitará controvérsia já que pode se tratar de uma situação em que o domicílio do autor é o local do trabalho, e não possui previsão da CLT quanto ao seu exercício. No entanto, tendo em vista a possibilidade de uso do direito comparado, vide art. 8º CLT, o Direito do Trabalho Português se encontra em estágio avançado na normatização da matéria.¹⁶²

À vista disso, dispõe que:

Sempre que o Teletrabalho for realizado no domicílio do trabalhador, as visitas ao local de trabalho, previamente autorizadas, devem ter por objeto somente o controle da atividade laboral, bem como dos respectivos equipamentos usados exclusivamente para o labor. Essas visitas podem ser efetuadas durante o horário comercial, que compreende o intervalo de 9:00 às 19:00 horas, com assistência do teletrabalhador ou de pessoa por ele designada; art. 237 do Código de Trabalho Português.¹⁶³

É perceptível que tanto para o Direito Português, quanto para o Direito Brasileiro, é vedada a violação do direito fundamental à intimidade e a vida privada do empregado, ambos positivados na Constituição Federal. Com isso, para que haja uma efetiva fiscalização, a autorização por parte do teletrabalhador deve ser expressa e sem vícios de vontade.

Na prática, o dever de fiscalização funcionará com duas vertentes. Inicialmente, terá o objetivo de examinar o meio ambiente de trabalho, a fim de localizar e evitar os possíveis focos de riscos. A outra vertente se baseia na fiscalização das atividades desenvolvidas pelo empregado.¹⁶⁴ A fiscalização das condições do meio ambiente

¹⁶² MIZIARA, Raphael. A reforma sem acabamento: incompletude e insuficiência da normatização do Teletrabalho no Brasil. **Revista RJLB**, ano 04, n. 06, 2018, p. 1.025. Disponível em: <http://www.cidp.pt/revistas/rjlb/2018/6/2018_06_1007_1030.pdf>. Acesso em: 17 out. 2019.

¹⁶³ MIZIARA, Raphael. A reforma sem acabamento: incompletude e insuficiência da normatização do Teletrabalho no Brasil. **Revista RJLB**, ano 04, n. 06, 2018, p. 1.025. Disponível em: <http://www.cidp.pt/revistas/rjlb/2018/6/2018_06_1007_1030.pdf>. Acesso em: 17 out. 2019.

¹⁶⁴ JUCÁ, Bruna Simoni. **A responsabilidade acidentária do empregador no teletrabalho à luz da Lei nº 13.467/2017**. Monografia (Graduação em Direito). Faculdade de Direito, Universidade Federal da Bahia, Salvador, Bahia, 2017, p. 17-18. Disponível em: <<https://repositorio.ufba.br/ri/handle/ri/25783>>. p.17-18. 2017. Acesso em: 16 out. 2019.

de trabalho demonstra a diligência do empregador no cumprimento de suas obrigações.

Em julgamento em sede de recurso ordinário, no TRT da 24ª Região¹⁶⁵, sob a égide da lei 13.467/17, o Nobre julgador pontuou que o empregador está sujeito ao cumprimento do dever de instrução e fiscalização do empregador na execução das atividades pelo empregado em regime de teletrabalho.

O labor prestado no regime de teletrabalho não exime o empregado da fiscalização das condições laborais, especial quanto a ergonomia, pois a redução dos riscos inerentes ao trabalho constitui garantia constitucional do empregado e dever do empregador.¹⁶⁶

De acordo com Amanda Valério¹⁶⁷, o empregador deverá agendar data e horário para visitar o domicílio do empregado, sendo imprescindível a autorização do empregado. A presença de representante dos trabalhadores da empresa é facultativa, no entanto, possui o condão de evitar abuso de direito e lesão a intimidade e privacidade do empregado.

Para a OIT, o Teletrabalho deve ser vislumbrado quanto as suas variáveis, isto é, deve-se levar em consideração também o local ou espaço de trabalho; o horário ou tempo de trabalho; o tipo de contrato e as competências requeridas para ilustrar esse dever.¹⁶⁸

¹⁶⁵ Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região. Recurso Ordinário nº 0024280-79.2016.5.24.0002. Rel. Min. Francisco das Chagas Lima Filho. 2ª Turma Recursal. Data de julgamento: 23 abr. 2019. Disponível em: <<https://trt-24.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/713042801/242807920165240002/inteiro-teor-713042828?ref=juris-tabs>>. Acesso em: 28 out. 2019.

¹⁶⁶ Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região. Recurso Ordinário nº 0024280-79.2016.5.24.0002. Rel. Min. Francisco das Chagas Lima Filho. 2ª Turma Recursal. Data de julgamento: 23 abr. 2019. Disponível em: <<https://trt-24.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/713042801/242807920165240002/inteiro-teor-713042828?ref=juris-tabs>>. Acesso em: 28 out. 2019.

¹⁶⁷ OSLEN, Amanda Valério. **Reforma trabalhista e o teletrabalho: deveres jurídicos do empregador quanto a saúde e segurança do teletrabalhador.** Monografia (Graduação em Direito). Faculdade de Ciências Jurídicas e Sociais, Centro Universitário de Brasília, Brasília, Distrito Federal, 2019, p. 19. Disponível em: <<https://repositorio.uniceub.br/jspui/bitstream/prefix/13386/1/21490355.pdf>>. Acesso em: 31 out. 2019.

¹⁶⁸ MOCELIN. Juliana Boscarin; Briancini, Valkiria. Teletrabalho: implicações nos direitos fundamentais à intimidade e vida privada do empregado. **VII Mostra de Iniciação Científica e Extensão Comunitária**, 2013, p. 05. Disponível em: <[https://www.imed.edu.br/Uploads/valkiriabriancini2\(%C3%A1rea3\).pdf](https://www.imed.edu.br/Uploads/valkiriabriancini2(%C3%A1rea3).pdf)>. Acesso em 28 de outubro de 2019.

É certo que a fiscalização diária se mostra inviável em razão das características inerentes dessa modalidade, contudo, as variáveis citadas acima deverão ser levadas em consideração para que haja, com uma frequência conveniente, a determinação de quando e como irá acontecer.¹⁶⁹

O foco central do exercício da fiscalização pelo empregador é evitar a intromissão na esfera pessoal do teletrabalhador, sem, contudo, deixar de zelar pela proteção indispensável e pela segurança.

4.2 ACIDENTE DO TRABALHO

Trata-se de temática relevante para o do direito do trabalho. Observou-se que desde o surgimento das máquinas e da mecanização do labor humano, o número de acidentes de trabalho cresceu expansivamente, sobretudo porque aos trabalhadores não eram fornecidos os equipamentos de proteção adequados para o desenvolvimento das atividades nem as instruções necessárias ao manuseio do maquinário.

Infelizmente esta é uma conjuntura que ainda está presente na sociedade moderna. Segundo a Secretária de Previdência, tomando como base os dados publicados pelo Anuário Estatístico de Acidentes de Trabalho (AEAT), em notícia publicada em 27 de setembro de 2018, no ano de 2017 cerca de 2.096 trabalhadores vieram a óbito por consequência de um acidente de trabalho, tendo sido registrados cerca de 549.405 acidentes do trabalho em todo o território nacional. Embora tenha havido uma queda de cerca de 6,19% em relação ao ano de 2016, os índices permanecem elevados.¹⁷⁰

¹⁶⁹ DUARTE, Camila. O teletrabalho e a responsabilidade do empregador em casos de acidente de trabalho. **Jusbrasil**. 2019, p. 13. Disponível em: <<https://camiladuartec.jusbrasil.com.br/artigos/704585038/o-teletrabalho-e-a-responsabilidade-do-empregador-em-casos-de-acidente-de-trabalho>>. Acesso em: 28 out. 2019.

¹⁷⁰ BRASIL. Secretaria da Previdência. **Acidentes de trabalho apresentam queda de 6,2% em 2017**. 27 set. 2018. Disponível em: <<http://www.previdencia.gov.br/2018/09/acidentes-de-trabalho-apresentam-queda-de-62-em-2017/>>. Acesso em: 26 out. 2019.

No ordenamento jurídico pátrio importante positivamente acerca da temática adveio com a promulgação da Constituição Federal de 1988, em seu artigo 7º, inciso XXVIII¹⁷¹.

É possível observar que um fato da vida, deveras recorrente, passou a ser expressamente disciplinado pelo órgão vital do ordenamento jurídico brasileiro, que é a Constituição Federal. Desta forma, os acidentes de trabalho deixaram de ser considerados meros infortúnios, como se fosse algo inerente à própria natureza humana.

Passou a ser reconhecido que a conduta do empregador pode sim acarretar um dano ao seu empregado, quando não custar a própria vida deste, de forma que o patrono deverá contribuir a um seguro contra acidentes de trabalho, sendo que esta contribuição não exclui o dever de indenizar, nos casos em que tenha agido com dolo ou culpa.

Tecidos breves comentários acerca da temática do acidente de trabalho, a partir de então serão abordadas particularidades do instituto.

4.2.1 Conceito tratado pela Lei 8.213/1991

Atualmente, o acidente de trabalho é disciplinado pela Lei nº 8.213/1991, que foi atualizada através da Lei Complementar nº 150/2015, o qual elenca que os benefícios previdenciários, em decorrência do acidente de trabalho, serão aplicados também ao empregado doméstico. O artigo 19 da Lei nº 8.213/91¹⁷² define o seu conceito.

¹⁷¹ Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa. (BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF. 05 out. 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em 25 out. 2019.)

¹⁷² Art. 19. 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. **Lei nº 8.213**, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências.

Desta forma, segundo preceitua Frederico Amado¹⁷³, para ser caracterizado o acidente de trabalho, necessariamente, deverá ter um liame com o exercício do trabalho e o episódio que causou uma lesão, seja física ou psicológica, no empregador.

O citado autor acrescenta ainda que, as prevenções dos acidentes de trabalho devem ser tomadas pelas empresas, visto que estas possuem o dever legal de prevenção, adotando medidas coletivas e individuais de proteção e segurança à saúde do trabalhador.¹⁷⁴

Ainda de acordo com Rosana Bascariol Bataini Polizel¹⁷⁵, pode-se considerar por acidente de trabalho o infortúnio ocorrido em razão do labor, de modo que decorra da característica da atividade profissional ora desempenhada pelo empregado acidentado, de forma a gerar a sua incapacidade ou até mesmo o óbito. Assim, a autora reitera a necessidade de acidente que gere lesão corporal ou até mesmo uma perturbação funcional ao empregado.

João Lazzari, Jefferson Kravchychyn, Gisele Kravchychyn e Carlos Castro¹⁷⁶, afirmam que o conceito abarcado no artigo 19 da lei nº 8.213/91 identifica-se com o de acidente de trabalho típico, tendo sido sofrido pelo segurado quando esteve a serviço da empresa ou do empregador doméstico.

Levando em consideração esta característica, os autores¹⁷⁷ dizem que há uma imposição para que esteja caracterizado o acidente de trabalho, a de que este tenha sido originado em decorrência do exercício da atividade laborativa. Desta forma, estão suprimidas as hipóteses em que o acidente tenha sido ocasionando fora do âmbito, bem como, dos deveres e das obrigações provenientes do trabalho.

Brasília, DF. 24 jul. 1991. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm>. Acesso em: 25 out. 2019.)

¹⁷³ AMADO, Frederico. **Curso de Direito e processo previdenciário**. 9 ed. Rev., ampl. Atual. Salvador: Juspodivm, 2017, p. 487.

¹⁷⁴ AMADO, Frederico. **Curso de Direito e processo previdenciário**. 9 ed. Rev., ampl. Atual. Salvador: Juspodivm, 2017, p. 487.

¹⁷⁵ POLIZEL, Rosana Boscariol Bataini. **Acidente do trabalho: responsabilidade civil do empregador e culpa exclusiva do empregado**. Dissertação (Mestrado em Direito). Programa de Pós-Graduação em Direito, Faculdade de Direito, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, São Paulo, 2014, p. 22. Disponível em: <<https://sapientia.pucsp.br/bitstream/handle/6384/1/Rosana%20Boscariol%20Bataini%20Polizel.pdf>>. Acesso em: 28 out. 2019.

¹⁷⁶ CASTRO, C. A. P.; KRAVCHYCHYN, G. L.; KRAVCHYCHYN, J. L.; LAZZARI, J. B. **Prática processual previdenciária administrativa e judicial**. 11.ed. Rio de Janeiro: Forense, 2019, p. 406.

¹⁷⁷ CASTRO, C. A. P.; KRAVCHYCHYN, G. L.; KRAVCHYCHYN, J. L.; LAZZARI, J. B. **Prática processual previdenciária administrativa e judicial**. 11.ed. Rio de Janeiro: Forense, 2019, p. 406.

Para além da definição abarcada pelo artigo 19 da lei nº 8.213/91, que como citado anteriormente trata da hipótese típica de acidente de trabalho, atenção não poderá deixar de ser dada também aos artigos 20¹⁷⁸ a 21-A da referida Lei, que abarcam outras espécies de acidente de trabalho, assim como equiparação de alguns acidentes com acidente do trabalho (artigo 21).

A partir de então, pretende-se compenetrar em uma das hipóteses abarcada pela legislação como acidente de trabalho e que é muito citada pela doutrina, que são as doenças ocupacionais.

Classificam-se como doenças ocupacionais aquelas doenças que originam modificações na saúde do trabalhador, sejam ocasionadas por fatores relacionados com o ambiente de trabalho. É possível conceituar a doença ocupacional como uma transformação na saúde do trabalhador proveniente de fatores ambientais relacionados ao trabalho.¹⁷⁹

Ademais, é relevante destacar ainda que as doenças ocupacionais estão intrinsecamente relacionadas à exposição constante do empregado, seja a agentes físicos, químicos ou biológicos.¹⁸⁰

De acordo com Frederico Amado¹⁸¹, as doenças ocupacionais são classificadas pela legislação como acidente de trabalho, guardando nexos com atividade laborativa e estão subdivididas em duas categorias: a doença profissional e a doença do trabalho.

¹⁷⁸ Art. 20. Consideram-se acidente do trabalho, nos termos do artigo anterior, as seguintes entidades mórbidas: I - Doença profissional, assim entendida a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social; II - Doença do trabalho, assim entendida a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente, constante da relação mencionada no inciso I. (BRASIL. **Lei nº 8.213**, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília, DF. 24 jul. 1991. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm>. Acesso em: 25 out. 2019.)

¹⁷⁹ POLIZEL, Rosana Boscariol Bataini. **Acidente do trabalho: responsabilidade civil do empregador e culpa exclusiva do empregado**. Dissertação (Mestrado em Direito). Programa de Pós-Graduação em Direito, Faculdade de Direito, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, São Paulo, 2014, p. 22. Disponível em: <<https://sapientia.pucsp.br/bitstream/handle/6384/1/Rosana%20Boscariol%20Bataini%20Polizel.pdf>>. Acesso em: 28 out. 2019.

¹⁸⁰ CASTRO, C. A. P.; KRAVCHYCHYN, G. L.; KRAVCHYCHYN, J. L.; LAZZARI, J. B. **Prática processual previdenciária administrativa e judicial**. 11.ed. Rio de Janeiro: Forense, 2019, p. 406.

¹⁸¹ AMADO, Frederico. **Curso de Direito e processo previdenciário**. 9 ed. Rev., ampl. Atual. Salvador: Juspodivm, 2017, p. 487.

As doenças profissionais são típicas do exercício de uma determinada profissão, estando elencadas na relação executada pelo Ministério da Previdência Social. Em contrapartida, as doenças do trabalho são as enfermidades que também se encontram presentes em atividades que não tenham nexos com o trabalho.¹⁸²

Acrescenta-se ainda que, a doença ocupacional é uma modificação da saúde do trabalhador gerada pela exposição excessiva a agentes nocivos à saúde seja em curto, médio ou longo prazo, e que geralmente levam algum tempo para se exteriorizar.¹⁸³

De todo o exposto é possível concluir que o acidente de trabalho ocorre a partir do momento em que o empregado está exposto a algum agente que seja nocivo à sua saúde. Todavia, estes riscos apenas serão reduzidos caso haja uma política preventiva, tanto para os acidentes de trabalho como para as doenças ocupacionais.

O empregador deve cooperar para que seus empregados venham a atuar conjuntamente no processo de prevenção, fornecendo equipamentos de proteção que sejam indispensáveis para o exercício da atividade laboral, assim como instruções de modo a difundir conhecimento acerca da importância da prevenção.

Ademais, para além da distribuição dos equipamentos de proteção individual (EPI), é de grande valia destacar também a influência que instrumentos a exemplo do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA) e a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) desenvolvem, atuando de modo preventivo à ocorrência do acidente de trabalho e das doenças ocupacionais, cooperando na redução dos acidentes de trabalho.

Tecidas breves considerações acerca do acidente de trabalho mister se faz aprofundar a sua caracterização, o que será analisado no tópico a seguir.

¹⁸² AMADO, Frederico. **Curso de Direito e processo previdenciário**. 9 ed. Rev., ampl. Atual. Salvador: Juspodivm, 2017, p. 487.

¹⁸³ POLIZEL, Rosana Boscariol Bataini. **Acidente do trabalho: responsabilidade civil do empregador e culpa exclusiva do empregado**. Dissertação (Mestrado em Direito). Programa de Pós-Graduação em Direito, Faculdade de Direito, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, São Paulo, 2014, p. 22. Disponível em: <<https://sapiencia.pucsp.br/bitstream/handle/6384/1/Rosana%20Boscariol%20Bataini%20Polizel.pdf>>. Acesso em: 28 out. 2019.

4.2.2 Caracterização do Acidente do Trabalho

Para que um acidente venha a ser classificado como acidente do trabalho é necessário que alguns elementos sejam preenchidos. Preliminarmente, há que se considerar que para que um fato seja classificado como acidente do trabalho a enfermidade além de incapacitar o trabalhador deverá ter uma relação com o exercício do trabalho. Ou seja, para que exista acidente de trabalho é primordial que haja nexo de causalidade entre o dano e a atividade ora desenvolvida.¹⁸⁴

De acordo com Alessandro da Silva¹⁸⁵, o nexo de causalidade consiste em um pressuposto da obrigação de reparar, o prejuízo gerado à vítima é resultado de condutas que, via de regra, são sucessivas, gerando assim a produção de um resultado, que é o dano.

Desta forma, Rosana Polizel¹⁸⁶ afirma que o nexo causal é previsto pela lei com intuito de determinar expressamente que o evento danoso deverá ser proveniente do trabalho exercido a serviço da empresa ou do empregador doméstico, assim, existe a necessidade de uma relação de causa e efeito entre a atividade desenvolvida pelo empregado e o acidente, para que este seja considerado como acidente de trabalho.

É de grande valia destacar ainda que, o reconhecimento por parte da Previdência Social do acidente de trabalho tão somente ocorrerá após demonstrado o nexo causal existente entre o acidente e o trabalho exercido.¹⁸⁷

Neste sentido, Lenz Cabral, Zaída Soler e Annelise Wysocki¹⁸⁸ afirmam que ocorrendo acidente do trabalho ou doença ocupacional o estabelecimento do nexo

¹⁸⁴ CASTRO, C. A. P.; KRAVCHYCHYN, G. L.; KRAVCHYCHYN, J. L.; LAZZARI, J. B. **Prática processual previdenciária administrativa e judicial**. 11.ed. Rio de Janeiro: Forense, 2019, p. 406.

¹⁸⁵ SILVA, Alessandro da. A responsabilidade do empregador por danos decorrentes de acidente de trabalho: o que há de constitucional. **Revista LTr**, vol. 81, n. 08, 2017.

¹⁸⁶ POLIZEL, Rosana Boscariol Bataini. **Acidente do trabalho: responsabilidade civil do empregador e culpa exclusiva do empregado**. Dissertação (Mestrado em Direito). Programa de Pós-Graduação em Direito, Faculdade de Direito, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, São Paulo, 2014, p. 22. Disponível em: <<https://sapientia.pucsp.br/bitstream/handle/6384/1/Rosana%20Boscariol%20Bataini%20Polizel.pdf>>. Acesso em: 28 out. 2019.

¹⁸⁷ BUDEL, Diego G. O. Acidente do trabalho: caracterização, conceito e competência. **Revista Direito UNIFACS**, n. 140, 2012, p. 20. Disponível em: <<https://revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/1930/1466>>. Acesso em: 27 out. 2019.

¹⁸⁸ WYSOCKI, Annelise Domingues; CABRAL, Lenz Alberto Alves; SOLER, Zaida Aurora Sperli. Pluralidade do nexo causal em acidente do trabalho/doença ocupacional: estudo de base legal no

engloba, para além do conhecimento técnico da patologia, a constatação do risco e a possibilidade da exposição a este risco gerar a patologia identificada.

Dito isso, é possível concluir que o nexos causal é elemento que liga a conduta ao resultado, e por seu intermédio torna-se possível chegar à conclusão de quem ou o que gerou o dano. Sendo que, para aquelas ações que possivelmente leve a um resultado danoso, mister se faz que esteja comprovada a relação de causa e efeito entre o acidente de trabalho e a lesão ocorrida. ¹⁸⁹

Para além do nexos de causalidade é importante abordar também como elemento caracterizador do acidente de trabalho a concausa, que consiste naquela causa que embora não tenha sido única, contribuiu diretamente para que o segurado viesse a óbito ou então para redução ou perda da capacidade laborativa deste, esta é redação disposta no artigo 21, inciso I, da Lei nº 8.213/91.

Segundo Lilian Castro de Souza, a concausa pode ser delineada como uma outra causa que, se agrupando à causa principal, concorre para o resultado. Logo, a concausa é aquela que juntamente a outra, tem a capacidade de gerar uma consequência danosa, assim, é um acontecimento que se soma a um outro, considerado como principal para o resultado danoso, não tendo a capacidade de sozinho gerar o dano. ¹⁹⁰

Abordada a temática do acidente de trabalho, em consonância com a Lei nº 8.213/91, bem como da necessidade do liame/conexão entre o acidente e a função desempenhada pelo empregado, será abordado a partir de então a (im)possibilidade do teletrabalhador sofrer acidente de trabalho e do seu empregador vir a ser responsabilizado civilmente por isso, polêmica ocasionada pela redação do artigo 75-E da CLT, introduzida após a Reforma Trabalhista.

Brasil. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, 2018, p. 43. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rbso/v43/2317-6369-rbso-e1.pdf>>. Acesso em: 27 out. 2019.

¹⁸⁹ SOUZA, Lilian Castro de. Acidente do trabalho: nexos de causalidade, concausa e doenças ocupacionais. **Jus Laboris**, p. 02-03. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/77918/2013_souza_lilian_acidente_trabalho.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 27 out. 2019.

¹⁹⁰ SOUZA, Lilian Castro de. Acidente do trabalho: nexos de causalidade, concausa e doenças ocupacionais. **Jus Laboris**, p. 08-09. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/77918/2013_souza_lilian_acidente_trabalho.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 27 out. 2019.

4.3 A RESPONSABILIDADE CIVIL NO TELETRABALHO

Os deveres abordados ao longo do capítulo constituem a base da caracterização da responsabilidade civil no regime do teletrabalho. Os danos decorrentes dos acidentes de trabalho e doenças ocupacionais levarão em conta a situação na qual o empregado está inserido, englobando assim todo o ambiente de trabalho e o modo como as suas atividades estão sendo executadas.

O meio ambiente do trabalho é o diálogo de todos os fatores físicos, biológicos e psíquicos. Somado a este fato, o acidente de trabalho *lato senso* exige a comprovação do nexo de causalidade entre o dano e o labor prestado para o empregador.

Todavia, para que seja empreendida uma análise aprofundada do tema, é necessário trazer à baila as hipóteses frequentes que os teletrabalhadores incorrem na definição dos acidentes de trabalho *lato senso*. Assim, recorrer-se-á para a análise dos casos julgados sob a égide da Lei 13.467/17, relacionados aos acidentes de trabalhos que podem decorrer do exercício do labor no teletrabalho.

4.3.1 Riscos inerentes a modalidade do teletrabalho

Inicialmente, cabe informar que as situações primordiais que ocorrem tais fatos estão diretamente conectadas com o local e a organização das suas funções. O local nesse contexto constitui uma anormalidade, exatamente por não ser as dependências da empresa, e dessa forma terá seu conceito ampliado ao habitualmente utilizado.

O meio ambiente do trabalho comporta, para além da sua efetivação através do cumprimento dos deveres legais pelo empregador, as suas decorrências práticas. A exemplo da jornada de trabalho, que por muitas vezes é alvo de críticas nesta modalidade, está interligada com o meio ambiente, juntamente com os direitos fundamentais da vida e saúde do trabalhador. Pode-se dizer que a jornada de trabalho é um elemento decisivo à configuração da capacidade do risco da atividade. As normas condizentes à duração do trabalho não possuem uma natureza

unicamente econômica, na medida que sua violação enseja o descumprimento de normas de saúde pública.¹⁹¹

Na prática, os trabalhadores que utilizam os meios de comunicação telemáticos como foco central do trabalho por muitas vezes ultrapassam a jornada diária permitida com o escopo de atingir a meta previamente definida, e por conta da Reforma Trabalhista dispor sobre a exclusão do controle de jornada nesse regime, acaba ocasionando o não usufruto do intervalo regular para descanso e alimentação, que por conseguinte origina gradativas lesões à saúde física e psíquica do empregado.¹⁹²

Dando continuidade as adversidades próprias dos teletrabalhadores, partindo de uma visão geral, suas atividades são executadas por meio de um equipamento eletrônico capaz de gerenciar a comunicação entre ambas as partes da relação empregatícia, e com isso fazem uso de um apoio ao equipamento e uma posição corporal para que seja possível o seu uso.

Os teletrabalhadores pela essência da atividade estão frequentemente sujeitos aos riscos relacionados a ergonomia e aos danos causados pelos movimentos repetitivos, alusivos na maioria das vezes ao manuseio de instrumentos tecnológicos. Pertinente citar também a constante exposição ao visor da tela do equipamento eletrônico, que aumenta exponencialmente as chances do desenvolvimento de exaustão visual.¹⁹³

Seguindo essa linha, o TRT da 24ª Região¹⁹⁴, conforme ementa abaixo, ao julgar em sede de Recurso Ordinário, reformou a sentença que reconheceu as condições ergonômicas do teletrabalhador como sendo de sua própria responsabilidade com

¹⁹¹ MARTINS, Adalberto. AMARAL, Felipe Marinho. O direito à desconexão no teletrabalho. **Revista dos Tribunais Online**, vol. 202, jun. 2019, p. 206.

¹⁹² DUARTE, Camila. O teletrabalho e a responsabilidade do empregador em casos de acidente de trabalho. **Jusbrasil**, 2019, p. 13. Disponível em <<https://camiladuartec.jusbrasil.com.br/artigos/704585038/o-teletrabalho-e-a-responsabilidade-do-empregador-em-casos-de-acidente-de-trabalho>>. Acesso em: 28 out. 2019.

¹⁹³ FIOCRUZ. Núcleo de Biossegurança. **Trabalho em computador**: de olho na ergonomia. Disponível em: <http://www.fiocruz.br/biosseguranca/Bis/virtual%20tour/hipertextos/up1/trabalho_em_computador.html>. Acesso em: 28 out. 2019.

¹⁹⁴ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região. Recurso Ordinário nº 0024280-79.2016.5.24.0002. Relator: Min. Francisco das Chagas Lima Filho. 2ª Turma Recursal. Data de julgamento: 23 abr. 2019. Disponível em: <<https://trt-24.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/713042801/242807920165240002/inteiro-teor-713042828?ref=juris-tabs>> Acesso em: 28 out. 2019.

base no termo de compromisso previamente assinado. Em sentido contraposto, a 2ª Turma equiparou a doença laboral alegada pelo autor à acidente do trabalho, ao passo que mantinha vínculo de conexão com a execução do labor, bem como com o ambiente de trabalho inserido.

Ademais, na sua fundamentação, firmou entendimento que a simples adoção do regime de teletrabalho não isenta o empregador do dever de orientar e fiscalizar a adequação do ambiente laboral, bastando avisar o direito e hora em que procederá a vistoria do ambiente em que o trabalho é prestado.

PROFESSOR-TUTOR À DISTÂNCIA. REALIZAÇÃO DE ATIVIDADES TÍPICAS DE DOCENTE. APLICAÇÃO DE NORMAS DA CATEGORIA PROFISSIONAL. DIFERENÇAS SALARIAIS DEVIDAS - Constatado que a trabalhadora tinha atribuições pedagógicas típicas de docente, deve ser qualificada na categoria dos professores, sendo-lhe devidas as diferenças salariais decorrentes da aplicação das normas coletivas da categoria, nos termos da reiterada jurisprudência desta Corte. 2. TRANSTORNO DEPRESSIVO. SÍNDROME DE *BURNOUT*. AUSÊNCIA DE NEXO CAUSAL - Se a prova, a própria causa de pedir e a curta duração do contrato afastam o nexo causal entre as patologias psiquiátricas de que padece a trabalhadora e o ambiente de trabalho, qualificado como *síndrome de burnout*, não há como se responsabilizar o empregador pelas consequências que eventualmente tenham produzido. Indevida a pretendida indenização. 3. TRABALHO À DISTÂNCIA BASEADO NA UTILIZAÇÃO DE MEIOS TELEMÁTICOS. ERGONOMIA. DEVER DE ORIENTAÇÃO E FISCALIZAÇÃO DO EMPREGADOR - O labor prestado em domicílio, a exemplo do teletrabalho, não exime o empregador da fiscalização das condições laborais, especialmente quanto à ergonomia (art. 750-E da Lei Consolidada - CLT, pois a redução dos riscos inerentes ao trabalho constitui garantia constitucional do empregado e dever do empregador (inciso XXII do art. 7º da Carta Suprema e nas normas constantes da Convenção 155 da Organização Internacional do Trabalho, incorporada ao ordenamento jurídico nacional e, portanto, integrante do bloco de constitucionalidade, pois diz respeito ao direito fundamental à saúde e à segurança do trabalhador, integrando o dever geral de proteção do empregador, pois ao criar, organizar e dirigir a empresa, o empresário ou empregador gera não apenas riscos econômicos do negócio, mas também para a segurança das pessoas que laboram em benefício da organização. Recursos parcialmente providos.¹⁹⁵

Nessa esteira, o TRT da 10ª Região¹⁹⁶, também sob a égide da Reforma Trabalhista, em sede de julgamento de primeiro grau, reconheceu para a Reclamante que

¹⁹⁵ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região. Recurso Ordinário nº 0024280-79.2016.5.24.0002. Relator: Min. Francisco das Chagas Lima Filho. 2ª Turma Recursal. Data de julgamento: 23 abr. 2019. Disponível em: <<https://trt-24.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/713042801/242807920165240002/inteiro-teor-713042828?ref=juris-tabs>> Acesso em: 28 out. 2019.

¹⁹⁶ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região. Sentença. 4ª Vara do Trabalho de Taguatinga. Processo nº 00001793.56-2017.5.10.0104. Juíza: Exma. Laura Ramos Moraes. Data de julgamento: 10 set. 2019. Disponível em: <<https://trt-10.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/623905907/rtord-17935620175100104-df>>. Acesso em: 29 out. 2019.

laborava no regime de teletrabalho o nexo causal entre a doença do trabalho alegada, que foi fruto do modo como o trabalho era prestado e das condições específicas do ambiente de trabalho, conhecida como LER/DORT, com a falta de cumprimento pela Reclamada de medidas preventivas de acidentes que a mesma estava exposta.

Ainda nessa jurisprudência, a Nobre julgadora entendeu por bem reafirmar na sua fundamentação que cabe ao empregador a promoção e à preservação da saúde e integridade dos trabalhadores, independente do regime de trabalho. Por fim, configura-se como obrigação do empregador a fiscalização das condições de saúde do empregado.

Interessante frisar que o Art. 75-E, por abarcar expressamente o dever de instrução dos empregadores, teve o seu uso contemplado por analogia ao trabalho externo no julgamento abaixo realizado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região.

ACIDENTE DE TRABALHO TÍPICO. CULPA EMPRESARIAL. DESCUMPRIMENTO DOS DEVERES DE PREVENÇÃO E PROTEÇÃO. RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR - Comprovado que a empregadora descumpriu os deveres de proteção do trabalhador e de prevenção contra acidentes de trabalho, responde pelos danos que o ato omissivo causou àquele de quem se apropriou da força de trabalho, notadamente se o tipo de labor prestado - manuseio de cargas excessivas - em posturas inadequadas, realizando entregas de móveis e eletrodomésticos no domicílio dos clientes, em ambiente externo que - pela própria natureza é propenso à acidentes, razão porque não comprovado ter adotado medidas preventivas de proteção do trabalhador. Aplicação analógica, como referência interpretativa do previsto no art. 75-E da Lei Consolidada.¹⁹⁷

Foi utilizada na fundamentação da jurisprudência supracitada a linha de pensamento parecida com as demais apresentadas no presente, reconhecendo, portanto, a obrigação do empregador de cumprir e fazer cumprir as normas de segurança do trabalho independente do regime adotado. Foi aduzido ainda que não se pode jamais transferir para o trabalhador o ônus dos riscos do empreendimento quanto à

¹⁹⁷ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região. 2ª Turma Recursal. Recurso Ordinário nº 0025328-04.2015.5.24.0004. Relator: Des. Francisco das Chagas Lima Filh. Data de julgamento: 31 out. 2018. Disponível em: <<https://trt-24.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/651872330/253280420155240004/inteiro-teor-651872340?ref=serp>>. Acesso em: 29 out. 2019.

segurança, saúde e integridade, inclusive com a devida fiscalização das instruções necessárias a evitar eventos danosos.¹⁹⁸

Após feita a análise da jurisprudência concernente à responsabilização do empregador pelos danos decorrentes do acidente de trabalho na constância do regime em comento, passa-se à compreensão da natureza da responsabilidade civil adotada nesses casos.

4.3.2 Omissão legislativa

Apesar da insuficiência normativa que paira sobre o regime de trabalho estudado, especificamente quanto a caracterização ou não da responsabilidade decorrente dos acidentes de trabalho, pelo termo de compromisso positivado, e da mesma maneira quanto a forma que se dará a sua aplicação, a presente monografia busca elucidar essa omissão com a apresentação de circunstâncias com o intuito de clarificar o assunto.

A responsabilidade civil do empregador resultando do acidente de trabalho, segundo o ordenamento brasileiro, comporta para o empregado uma reparação que pode obter tanto os danos patrimoniais, a exemplo de despesas médicas, lucros cessantes e danos emergentes, assim como os danos morais, a exemplo do dano moral propriamente dito e o estético.¹⁹⁹

Apesar de ter o objeto da reparação bem definido, segundo os autores João Lazzari, Jefferson Kravchychyn, Gisele Kravchychyn e Carlos Castro²⁰⁰, a natureza da responsabilidade a ser aplicada nos casos de acidentes de trabalho é alvo de discussão doutrinária, por isso, necessário se faz a realização de uma ponderação dos argumentos utilizados.

¹⁹⁸ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região. 2ª Turma Recursal. Recurso Ordinário nº 0025328-04.2015.5.24.0004. Relator: Des. Francisco das Chagas Lima Filh. Data de julgamento: 31 out. 2018. Disponível em: <<https://trt-24.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/651872330/253280420155240004/inteiro-teor-651872340?ref=serp>>. Acesso em: 29 out. 2019.

¹⁹⁹ CASTRO, C. A. P.; KRAVCHYCHYN, G. L.; KRAVCHYCHYN, J. L.; LAZZARI, J. B. **Prática processual previdenciária administrativa e judicial**. 11.ed. Rio de Janeiro: Forense, 2019, p. 423.

²⁰⁰ CASTRO, C. A. P.; KRAVCHYCHYN, G. L.; KRAVCHYCHYN, J. L.; LAZZARI, J. B. **Prática processual previdenciária administrativa e judicial**. 11.ed. Rio de Janeiro: Forense, 2019, p. 406.

A determinação da natureza objetiva no caso em questão, com a utilização do art. 927, parágrafo único do CC, desenrola-se das hipóteses cuja atividade desempenhada seja causadora de risco à saúde ou integridade física de outrem. Essa vertente sustenta a inexistência de motivos para a não aplicação da regra do Código Civil, por se tratar exatamente de uma ampliação protetiva ao trabalhador vítima de acidente.²⁰¹

Há que se ter em conta o fato da responsabilidade civil ter seu regramento na lei civil, e os parâmetros utilizados para a proteção da vítima de danos são relacionados ali, sem distinção, para todas as hipóteses que ocorra lesões à direitos patrimoniais ou morais.²⁰²

Ainda nessa vertente, o bom senso na classificação das atividades de risco deverá ser empreendido, na medida que se vem reconhecendo somente atividades reputadas de alto risco de vida como tais. Assim, a adoção da natureza objetiva precisa preencher determinados requisitos para a sua conjuntura. Não basta que o risco seja o habitual, inerente a qualquer atividade, exige-se aqui um risco excepcional, próprio de atividades com elevado potencial ofensivo.²⁰³

Sobre esse tema, entende o plenário do STF²⁰⁴, de acordo com recente julgamento de recurso extraordinário citado no primeiro capítulo, que é constitucional a imputação da responsabilidade civil objetiva do empregador por dano causado por acidente de trabalho em atividade de risco.

No entanto, a dúvida referente a definição das atividades de risco ao se tratar de acidentes de trabalho foi abordada no voto Ministro Gilmar Mendes²⁰⁵, que, mesmo acompanhando o voto do Ministro Rel. Alexandre de Moraes, realizou ressalvas quanto a caracterização.

²⁰¹ CASTRO, C. A. P.; KRAVCHYCHYN, G. L.; KRAVCHYCHYN, J. L.; LAZZARI, J. B. **Prática processual previdenciária administrativa e judicial**. 11.ed. Rio de Janeiro: Forense, 2019, p. 423.

²⁰² AMADO, Frederico. **Curso de Direito e processo previdenciário**. 9 ed. Rev., ampl. Atual. Salvador: Juspodivm, 2017, p. 508.

²⁰³ AMADO, Frederico. **Curso de Direito e processo previdenciário**. 9 ed. Rev., ampl. Atual. Salvador: Juspodivm, 2017, p. 509.

²⁰⁴ BRASIL. Superior Tribunal Federal. Recurso Extraordinário nº 828.040. Relator Ministro Alexandre de Moraes. Data de julgamento: 04 set. 2019. Disponível em <<https://www.jusbrasil.com.br/diarios/262059517/stf-17-09-2019-pg-72?ref=serp>>. Acesso em: 30 out. 2019.

²⁰⁵ BRASIL. Superior Tribunal Federal. Recurso Extraordinário nº 828.040. Relator Ministro Alexandre de Moraes. Data de julgamento: 04 set. 2019. Disponível em <<https://www.jusbrasil.com.br/diarios/262059517/stf-17-09-2019-pg-72?ref=serp>>. Acesso em: 30 out. 2019.

Assim, com o intuito de limitar a incidência da tese da constitucionalidade da responsabilidade civil objetiva em casos de acidente de trabalho em atividades de risco, pontuou que só se admite essa incidência nas hipóteses de atividades de risco previstas pela CLT no art. 193.

No entanto, a outra vertente da discussão doutrinária tem como base o texto do art. 7º da CF/88 que estabelece, entre outros direitos do empregado urbano e rural, o seguro contra acidente do trabalho a cargo do empregador, sem prejuízo de posterior indenização, no entanto, esta hipótese dependerá da comprovação de culpa ou dolo deste.

Desse modo, a responsabilidade civil do empregador pelos acidentes de trabalho somente ocorreria caso se fizerem presentes os requisitos caracterizadores da responsabilidade subjetiva, o nexo causal, o dano e os elementos subjetivos, dolo ou culpa. O dolo denota a intenção de manifestar o dano, já a culpa se materializa pela ação imprudente, negligente e não dotada de perícia.

Levando em consideração a realidade do teletrabalho, em razão das atividades desempenhadas nessa modalidade, é forçoso equiparar essas atividades às de risco anteriormente descritas, assim, a doutrina defensora da responsabilidade civil subjetiva prevalece nesse caso.

Neste liame, conforme defendido pelos autores em referência²⁰⁶, o teletrabalho se encaixa no conceito da culpa contratual:

Estabelece a inversão do ônus probatório, mantendo, contudo, o conceito de responsabilidade por culpa – a responsabilidade decorria da relação jurídica empregatícia, que cria a obrigação de zelar pela segurança do empregado contra acidentes do ofício.

A responsabilidade da reparação do dano causado ao empregado irá surgir ao empregador na hipótese do mesmo não se atentar ao devido cumprimento das suas obrigações tanto contratuais, como legais. Assim, o dever de instrução previsto no Capítulo II-A da CLT, bem como o dever de fiscalização amplamente abordado e o dever do fornecimento adequado de equipamentos devem ser atendidos em sua totalidade, já que o descumprimento deles caracterizará a culpa do empregador.

²⁰⁶ CASTRO, C. A. P.; KRAVCHYCHYN, G. L.; KRAVCHYCHYN, J. L.; LAZZARI, J. B. **Prática processual previdenciária administrativa e judicial**. 11.ed. Rio de Janeiro: Forense, 2019, p. 423.

Não obstante a previsão do termo de compromisso no art. 75-E da CLT, que submete o empregado ao suspeito comprometimento no tocante à observância das instruções expressas e ostensivas fornecidas pelo empregador, de nada interfere o direito do empregado do acesso à justiça. Essa problemática foi objeto de enunciado²⁰⁷ nº 72 aprovado na 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, realizada pela ANAMATRA, conforme se vê adiante:

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 Constituição c/c art. 927, parágrafo único, do Código Civil.

O dever de instrução do empregador, apesar de ser o único presente no artigo reservado as precauções necessárias a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho, faz parte de um grupo de deveres que do mesmo modo devem ser cumpridos. Em suma, constitui a transmissão de informações ao empregado sobre todos os riscos inerentes à atividade que será executada.

Na prática, consoante as jurisprudências citadas no tópico anterior, o empregador deve provar, para além do termo de compromisso assinado pelo empregado, que se valeu da boa-fé ao transmitir as instruções em sua totalidade, se desincumbindo da responsabilidade reparatória nessa hipótese. De outro modo, caso seja evidenciada a falta do caráter ostensivo e expresso da instrução fornecida pelo empregador, incorrerá este em culpa, conforme visto no julgamento do recurso ordinário atinente ao processo nº 0025328-04.2015.5.24.0004.²⁰⁸

Já o dever de fornecimento adequado de equipamentos na modalidade de teletrabalho se substancia na manutenção e fornecimento de equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho previsto no art. 75-D da CLT.

²⁰⁷ ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO. **Reforma trabalhista**: enunciados aprovados. 2018, p. 42.

²⁰⁸ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região. 2ª Turma Recursal. Recurso Ordinário nº 0025328-04.2015.5.24.0004. Relator: Des. Francisco das Chagas Lima Filh. Data de julgamento: 31 out. 2018. Disponível em: <<https://trt-24.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/651872330/253280420155240004/inteiro-teor-651872340?ref=serp>>. Acesso em: 29 out. 2019.

Juntamente com esse dever, o empregador deve se atentar também ao atendimento das normas de segurança, principalmente sobre as normas ergonômicas, previstas na Norma Regulamentadora do MPT. O teletrabalhador está constantemente exposto aos riscos ergonômicos, e por isso, caso ocorra algum dano ao mesmo, o empregador deverá comprovar o fornecimento de todos os materiais elencados pela legislação pertinentes as atividades desenvolvidas.

Passando para a análise do dever de fiscalização do empregador do labor prestado fora das suas dependências, foi pontuado no julgamento em sede de recurso ordinário do processo nº 0024280-79.2016.5.24.0002²⁰⁹, que não obstante o labor ser prestado em domicílio, não exime o empregador da fiscalização das condições laborais, especial quanto a ergonomia, uma vez que a redução dos riscos inerentes ao trabalho constitui garantia constitucional do empregado.

O atendimento ao direito fundamental à saúde e à segurança do empregado integra logicamente o dever geral de proteção empregador, pois ao criar, organizar e dirigir a empresa, gera conseqüentemente riscos econômicos do negócio, mas também gera, por outro lado, riscos à segurança das pessoas que laboram em prol da atividade.²¹⁰

Foi utilizado como fundamento para o dever de fiscalização a ratificação pelo Brasil da Convenção 155²¹¹ da Organização Internacional do Trabalho sobre o assunto, que em seu art. 16-1 prevê que:

Deverá ser exigido dos empregadores que, na medida que for razoável e possível, garantam que os locais de trabalho, o maquinário, os equipamentos e as operações e processos que estiverem sob seu controle são seguros e não envolvem risco algum para a segurança e a saúde dos trabalhadores.

²⁰⁹ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região. Recurso Ordinário nº 0024280-79.2016.5.24.0002. Relator: Min. Francisco das Chagas Lima Filho. 2ª Turma Recursal. Data de julgamento: 23 abr. 2019. Disponível em: <<https://trt-24.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/713042801/242807920165240002/inteiro-teor-713042828?ref=juris-tabs>> Acesso em: 28 out. 2019.

²¹⁰ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região. Recurso Ordinário nº 0024280-79.2016.5.24.0002. Relator: Min. Francisco das Chagas Lima Filho. 2ª Turma Recursal. Data de julgamento: 23 abr. 2019. Disponível em: <<https://trt-24.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/713042801/242807920165240002/inteiro-teor-713042828?ref=juris-tabs>> Acesso em: 28 out. 2019.

²¹¹ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **C155**: segurança e saúde dos trabalhadores. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_236163/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 29 out. 2019.

Para a modalidade de contrato trabalhista objeto do presente, a fiscalização a ser adotada, pelo empregador, deve impreterivelmente ser autorizada pelo empregado por se tratar de um ambiente de trabalho diverso, constituindo a sua não observância lesão à intimidade e violação do domicílio.

Na hipótese de manifesta permissão, o contrato pode estabelecer o limite e como será realizada determinada fiscalização, ficando a cargo das partes contratuais designar o dia a ser realizado, tal como a frequência. A verificação da responsabilidade civil subjetiva partirá da análise do atendimento do dever de fiscalização do meio ambiente pelo empregador, e a sua correspondência com as normas vigente de segurança do trabalho.

Portanto, cabe ao empregador demonstrar que, desde as disposições pré-contratuais, se preocupou com a realização da fiscalização, tendo em vista que poderá ocorrer a recusa do empregado na autorização de visitas ao meio ambiente de trabalho.

A recusa do trabalhador citada acima não constitui de maneira algum ato atentatório a sua própria saúde. Nota-se que o ônus dos riscos do empreendimento continua sendo do empregador, no entanto, no presente caso, não se mostra coerente exigir do empregador uma ação que está expressamente vedada.

Dessa forma, a culpa do empregador pelo não cumprimento de sua obrigação de fiscalização resta mitigada. Assim, cabe ao empregado demonstrar que, mesmo com a proibição da fiscalização do empregador, o mesmo poderia ter evitado, de outra maneira, determinado dano, inclusive por estar presente na execução do contrato o dever inerente de proteção e prevenção.

5 CONCLUSÃO

Como se percebe, o cerne do presente trabalho abre margem para palpitantes discussões e posicionamento variados devido a omissão legislativa no que diz respeito aos desdobramentos práticos do conteúdo positivado no art. 75-E da CLT inserido pela Reforma Trabalhista.

Defende-se, pois, a possibilidade da responsabilização do empregador no regime de teletrabalho na ocorrência de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais na execução dos serviços pelo empregado.

Neste sentido, é plenamente cabível que o empregado, mesmo com a assinatura do termo de compromisso, comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador, pleiteie judicialmente seu direito a indenização.

A força vinculante do termo de compromisso não é absoluta, e em que pese se tratar de uma prova pré-constituída pelo empregador prevista na CLT em relação ao cumprimento do dever de instrução, não o exime do cumprimento dos demais deveres.

A ANAMATRA, com a edição do enunciado nº 72, aprovado na 2ª Jornada de Direito Material, buscando pacificar a dúvida em questão, dispôs sobre o polêmico termo de compromisso previsto no art. 75-E da CLT. Entendeu que a mera subscrição pelo trabalhador, de termo de responsabilidade previsto no parágrafo único do artigo, não exime o empregador de eventual responsabilidade por danos decorrentes dos riscos ambientais do teletrabalho.

Esse entendimento levou como base a aplicação do art. 7º, XXII da CF/88 c/c o art. 927 do Código Civil. Nesse sentido, cumpre evidenciar que a ANAMATRA utilizou um dispositivo do Código Civil para subsidiar a sua posição, e a Reforma Trabalhista trouxe em seu bojo a aplicação única dos dispositivos da CLT no tocante a reparação de danos de natureza extrapatrimonial decorrentes da relação de trabalho.

Seguindo esse entendimento, o STF, em julgamento analisado ao longo do trabalho, do mesmo modo, se baseou no Código Civil ao definir a natureza da responsabilidade civil na ocorrência de acidentes de trabalho nas atividades tidas

como de risco na CLT. Assim, percebe-se que não obstante a previsão na CLT acerca da sua exclusividade sobre esse tema, a omissão legislativa foca desse trabalho abre margens para o uso supletivo do Código Civil.

Ademais, o regime de teletrabalho possui riscos inerentes as atividades desenvolvidas, sendo sua maioria relacionados a ergonomia, considerando que as atividades preponderantemente são executadas no domicílio do empregador, bem como relacionados às doenças por esforços repetitivos, tendo em vista o uso diário dos instrumentos tecnológicos.

Por conta disso, o empregador, além do cumprimento do dever de instrução positivado, deve se atentar ao cumprimento do também dever de fornecimento adequado de equipamentos, e do mesmo modo o cumprimento do dever de fiscalização, que apesar de demonstrar em termos práticos ser complexo, deve ser empreendido.

Tendo em vista a análise da jurisprudência realizada, nota-se uma uniformização de pensamento dos Tribunais no sentido da obrigação do empregador em promover a preservação da saúde e integridade dos trabalhadores independentemente do regime de trabalho.

Dando seguimento, o teletrabalho não se enquadra no rol de atividades de risco positivado pela CLT no art. 193. Assim, seguindo a linha jurisprudencial, a natureza da responsabilidade a ser adotada em casos de acidentes de trabalho será subjetiva. Desse modo, além da presença do nexa causal, do dano e da conduta, necessitará também a comprovação do dolo ou culpa do empregador, sendo estes os elementos subjetivos.

A culpa do empregador será vislumbrada caso não adote todas as medidas necessárias e cabíveis a fim de evitar o evento danoso. À vista disso, deverá atender impreterivelmente os deveres de instrução, fornecimento adequado de equipamentos e fiscalização.

Nessa discussão cabe evidenciar que se o empregador assumiu os riscos da atividade e/ou não adimpliu com os seus deveres legais para a prevenção do dano, deverá arcar com as consequências, não deixando o empregado desamparado e a mercê da própria sorte. Nessa conformidade, é obrigação do empregador de cumprir

e fazer cumprir as normas de segurança do trabalho independente do regime de trabalho.

REFERÊNCIAS

AMADO, Frederico. **Curso de Direito e processo previdenciário**. 9 ed. Rev., ampl. Atual. Salvador: Juspodivm, 2017.

ARAÚJO, Gildércia Silva Guedes de. **Teletrabalho: evolução, desenvolvimento e sua identificação dentro da empresa de call center**. Monografia (Graduação em Direito). Universidade Estadual da Paraíba, 2014. Disponível em: <<http://dspace.bc.uepb.edu.br/jspui/bitstream/123456789/12858/1/PDF%20-%20Gildercia%20Silva%20Guedes%20de%20Araujo.pdf>>. Acesso em: 16 out. 2019.

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO. **A forma como deve se dar a fiscalização do meio ambiente do trabalho**. 2018, p. 01. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/media/com_submissoes/files/2018-04-10-23-52-07-Tese-CONAMAT-Teletrabalho.docx>. Acesso em: 27 out. 2019.

_____. **Reforma trabalhista: enunciados aprovados**. 2018.

BARBOSA GARCIA, Gustavo Filipe. **Curso de Direito do Trabalho**. 11 ed. Rio de Janeiro: Forense, 2017.

BASTOS, Mariana Candini. Teletrabalho: Uma análise normativa e comparativa entre Brasil e Portugal. **Revista Jurídica do Uniaraxá**, 2018, n.21, v.22. Disponível em: <<https://www.uniaraxa.edu.br/ojs/index.php/juridica/article/view/620/589>>. Acesso em: 14 out. 2019.

BERTOLLO, Adriana Bitencourt. Um olhar crítico sobre a regulamentação do teletrabalho na recente reforma trabalhista brasileira. **Revista Bonijuris**, vol. 31, n. 01, ed. 656, fev./mar. 2019.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF. 05 out. 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em 25 out. 2019.)

_____. **Decreto-Lei nº 12.551**, de 15 de dezembro de 2011. Altera o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF. 15 dez. 2011. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2011/Lei/L12551.htm>. Acesso em: 18 out. 2019.)

_____. **Decreto-Lei nº 5.452**, de 1ª de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, RJ. 01 mai. 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 04 jun. 2019.

_____. **Decreto-Lei nº 5.452**, de 1ª de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, RJ. 01 mai. 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 04 jun. 2019.)

_____. **Lei nº 10.406**, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. Brasília, DF. 10 jan. 2002. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406.htm>. Acesso em: 08 mai. 2019.)

_____. **Lei nº 8.213**, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília, DF. 24 jul. 1991. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm>. Acesso em: 25 out. 2019.)

_____. **Norma regulamentadora 17 – NR 17**. Ergonomia. Disponível em: <<http://www.guiatrabalhista.com.br/legislacao/nr/nr17.htm>>. Acesso em 27 out. 2019.

_____. Secretaria da Previdência. **Acidentes de trabalho apresentam queda de 6,2% em 2017**. 27 set. 2018. Disponível em: <<http://www.previdencia.gov.br/2018/09/acidentes-de-trabalho-apresentam-queda-de-62-em-2017/>>. Acesso em: 26 out. 2019.

_____. Superior Tribunal Federal. Recurso Extraordinário nº 828.040. Relator Ministro Alexandre de Moraes. Data de julgamento: 04 set. 2019. Disponível em <<https://www.jusbrasil.com.br/diarios/262059517/stf-17-09-2019-pg-72?ref=serp>>. Acesso em: 30 out. 2019.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região. Sentença. 4ª Vara do Trabalho de Taguatinga. Processo nº 00001793.56-2017.5.10.0104. Juíza: Exma. Laura Ramos Morais. Data de julgamento: 10 set. 2019. Disponível em: <<https://trt-10.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/623905907/rtord-17935620175100104-df>>. Acesso em: 29 out. 2019.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região. 2ª Turma Recursal. Recurso Ordinário nº 0025328-04.2015.5.24.0004. Relator: Des. Francisco das Chagas Lima Filh. Data de julgamento: 31 out. 2018. Disponível em: <<https://trt-24.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/651872330/253280420155240004/inteiro-teor-651872340?ref=serp>>. Acesso em: 29 out. 2019.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região. Recurso Ordinário nº 0024280-79.2016.5.24.0002. Relator: Min. Francisco das Chagas Lima Filho. 2ª Turma Recursal. Data de julgamento: 23 abr. 2019. Disponível em: <<https://trt-24.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/713042801/242807920165240002/inteiro-teor-713042828?ref=juris-tabs>> Acesso em: 28 out. 2019.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região. Recurso Ordinário nº 0024280-79.2016.5.24.0002. Rel. Min. Francisco das Chagas Lima Filho. 2ª Turma Recursal. Data de julgamento: 23 abr. 2019. Disponível em: <<https://trt-24.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/713042801/242807920165240002/inteiro-teor-713042828?ref=juris-tabs>>. Acesso em: 28 out. 2019.

BUDEL, Diego G. O. Acidente do trabalho: caracterização, conceito e competência. **Revista Direito UNIFACS**, n. 140, 2012. Disponível em: <<https://revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/1930/1466>>. Acesso em: 27 out. 2019.

CASTRO, C. A. P.; KRAVCHYCHYN, G. L.; KRAVCHYCHYN, J. L.; LAZZARI, J. B. **Prática processual previdenciária administrativa e judicial**. 11.ed. Rio de Janeiro: Forense, 2019.

CAVALCA, Renata Falson. O teletrabalho: a questão do trabalho e sus interseções com a tecnologia. **Revista de Direito Constitucional**, 2018. Disponível em: <<https://dspace.almg.gov.br/handle/11037/26164>>. Acesso em: 17 out. 2019.

DAMASCENO, Kleber Ricardo. **Aspectos prático-processuais do teletrabalho**. São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO, Maurício; DELGADO, Gabriela. **A Reforma Trabalhista no Brasil com os Comentários à lei nº 13.467/2017**. São Paulo: Editora LTr., 2017.

DINIZ, Maria Helena. **Curso de Direito Civil Brasileiro**. São Paulo: Saraiva, 2011.

DUARTE, Camila. O teletrabalho e a responsabilidade do empregador em casos de acidente de trabalho. **Jusbrasil**. 2019. Disponível em: <<https://camiladuartec.jusbrasil.com.br/artigos/704585038/o-teletrabalho-e-a-responsabilidade-do-empregador-em-casos-de-acidente-de-trabalho>>. Acesso em: 28 out. 2019.

DUARTE, Camila. O teletrabalho e a responsabilidade do empregador em casos de acidente de trabalho. **Jusbrasil**. 2019, p. 13. Disponível em: <<https://camiladuartec.jusbrasil.com.br/artigos/704585038/o-teletrabalho-e-a-responsabilidade-do-empregador-em-casos-de-acidente-de-trabalho>>. Acesso em: 28 out. 2019.

EFING, Antonio Carlos; MEYTRE, Anselmo Charles; FREITAS, Cinthia Obladen de Almendra. Teletrabalho e o (des)impacto ambiental no âmbito do Tribunal de Justiça do Estado de Rondônia. **Revista de Direito do trabalho**, vol. 188/2018, mar./abr. 2018.

ESFOGLIA, Gisele. **O teletrabalho e a lei nº 13.467/2017: as novas perspectivas com a implantação efetiva do teletrabalho a partir da reforma trabalhista**. 2019.

FARIAS, Cristiano Chaves; ROSENVALD, Nelson; NETTO, Felipe Peixoto. **Curso de Direito Civil: responsabilidade civil**. Salvador: JusPodium, 2018.

FILHO, Sérgio Cavalieri. **Programa de Responsabilidade Civil**. São Paulo: Atlas, 2014.

FIOCRUZ. Núcleo de Biossegurança. **Trabalho em computador: de olho na ergonomia**. Disponível em: <http://www.fiocruz.br/biosseguranca/Bis/virtual%20tour/hipertextos/up1/trabalho_em_computador.html>. Acesso em: 28 out. 2019.

FREDERICO, Elizabeth do Nascimento. **A legalização do teletrabalho como espécie de contrato de trabalho**. Monografia (Graduação em Direito). Faculdade de Direito, Universidade Federal do Rio Grande do Norte, 2017. Disponível em: <https://monografias.ufrn.br/jspui/bitstream/123456789/5398/1/A%20legaliza%C3%A7%C3%A3o%20do%20teletrabalho%20como%20esp%C3%A9cie%20de%20contrato%20de%20trabalho_Tcc_Federico.pdf>. Acesso em: 16 out. 2019.

GAGLIANO, Pablo Stolze; FILHO, Rodolfo Pamplona. **Novo Curso de Direito Civil: responsabilidade civil**. 17 ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

HAZAN, Bruno Ferraz. MORATO, Amanda Duarte Pereira. Teletrabalho no direito Brasileiro: fundamentos, perspectivas e alterações promovidas pela reforma trabalhista. **Revista Lex Humana**, vol. 10, n. 01. Disponível em: <<http://seer.ucp.br/seer/index.php/LexHumana/article/view/1584>>. Acesso em: 14 out. 2019.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do Trabalho**. 9 ed., rev., atual. 2019.

JUCÁ, Bruna Simoni. **A responsabilidade acidentária do empregador no teletrabalho à luz da Lei nº 13.467/2017**. Monografia (Graduação em Direito). Faculdade de Direito, Universidade Federal da Bahia, Salvador, Bahia, 2017. Disponível em: <<https://repositorio.ufba.br/ri/handle/ri/25783>>. Acesso em: 16 out. 2019.

JUNQUEIRA, Rosângela Wagner; Piccinini, Marta Luisa. **Revista Destaques Acadêmicos**, Lajedo/Rs, 2016, n. 02, vol. 08. Disponível em: <<http://www.univates.br/revistas/index.php/destaques/article/download/1010/997>>. Acesso em: 25 out. 2019.

LANDI, Flávio. **Novas tecnologias e a duração do trabalho**. Dissertação (Mestrado em Direito). Departamento de Direito do Trabalho e da Seguridade Social, Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, São Paulo, 2009. Disponível em: <https://teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-06052010-154656/publico/Flavio_Landi_Versao_Integral.pdf>. Acesso em: 27 out. 2019.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

MACEDO, Alana da Costa. MAGNUS, Alexandre. Comentários à resolução do CNJ que regulamenta o home office (teletrabalho) no âmbito do Poder Judiciário. **Sindicato dos Trabalhadores do Poder Judiciário Federal de Minas Gerais**, 2016. Disponível em: <http://www.sitraemg.org.br/post_type_artigo/comentarios-resolucao-do-cnj-que-regulamenta-o-home-office-teletrabalho-no-ambito-do-poder-judiciario/>. 2016. Acesso em: 17 out. 2019.

MARTINS, Adalberto. AMARAL, Felipe Marinho. O direito à desconexão no teletrabalho. **Revista dos Tribunais Online**, vol. 202, jun. 2019.

MELO, Geraldo Magela. O Teletrabalho na nova CLT. **Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho**, 2017. Disponível em: <<https://www.anamatra.org.br/artigos/25552-o-teletrabalho-na-nova-clt>>. Acesso em: 27 out. 2019.

MIRAGEM, Bruno. **Direito Civil: responsabilidade civil**. São Paulo: Saraiva, 2015.

MIZIARA, Raphael. A reforma sem acabamento: incompletude e insuficiência da normatização do Teletrabalho no Brasil. **Revista RJLB**, ano 04, n. 06, 2018. Disponível em: <http://www.cidp.pt/revistas/rjlb/2018/6/2018_06_1007_1030.pdf>. Acesso em: 17 out. 2019.

_____. **O novo regime jurídico do teletrabalho no Brasil**. 2018. Disponível em <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/116314/2017_miziara_raphael_novo_regime.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 15 out. 2019.

MOCELIN. Juliana Boscarin; Briancini, Valkiria. Teletrabalho: implicações nos direitos fundamentais à intimidade e vida privada do empregado. **VII Mostra de Iniciação Científica e Extensão Comunitária**, 2013.. Disponível em: <[https://www.imed.edu.br/Uploads/valkiriabriancini2\(%C3%A1rea3\).pdf](https://www.imed.edu.br/Uploads/valkiriabriancini2(%C3%A1rea3).pdf)>. Acesso em 28 de outubro de 2019.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **C155: segurança e saúde dos trabalhadores**. Disponível em:

<https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236163/lang--pt/index.htm>. Acesso

OSLEN, Amanda Valério. **Reforma trabalhista e o teletrabalho: deveres jurídicos do empregador quanto a saúde e segurança do teletrabalhador.** Monografia (Graduação em Direito). Faculdade de Ciências Jurídicas e Sociais, Centro Universitário de Brasília, Brasília, Distrito Federal, 2019. Disponível em: <<https://repositorio.uniceub.br/jspui/bitstream/prefix/13386/1/21490355.pdf>>. Acesso em: 31 out. 2019.

POLIZEL, Rosana Boscariol Bataini. **Acidente do trabalho: responsabilidade civil do empregador e culpa exclusiva do empregado.** Dissertação (Mestrado em Direito). Programa de Pós-Graduação em Direito, Faculdade de Direito, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, São Paulo, 2014. Disponível em: <<https://sapientia.pucsp.br/bitstream/handle/6384/1/Rosana%20Boscariol%20Bataini%20Polizel.pdf>>. Acesso em: 28 out. 2019.

RAVAGNANI, Christopher Abreu; RODRIGUES, Raphael Marcos Baccaro. **Os impactos da novel reforma trabalhista no teletrabalho.** 2018. Disponível em: <<http://www.ojs.toledo.br/index.php/direito/article/view/2718/0>>. Acesso em: 18 de outubro de 2019.

REIS, Fernanda Maria. A reforma trabalhista e a regulamentação do teletrabalho. **Revista das Faculdades Integradas Vianna Júnior**, vol. 09, n. 01, 2018. Disponível em: <<http://viannasapiens.com.br/revista/article/view/349/265>>. Acesso em: 18 out. 2019.

RODRIGUES, Ana Cristina Barcellos. **Teletrabalho: a tecnologia transformando as relações de trabalho.** Dissertação (Mestrado em Direito). Departamento de Direito do Trabalho e Seguridade Social, Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, São Paulo, 2011. Disponível em: <https://teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-14062012-112439/publico/TELETRABALHO_A_tecnologia_transformando_as_relacoes_de_trabalho_Integral.pdf>. Acesso em: 15 out. 2019.

RODRIGUES, Bruno Alves. Conexão telemática e desconexão valorativa no trabalho: uma crítica à reificação do teletrabalho operada pela Lei nº 13.467/2017, na perspectiva da dialética materialista de Karl Marx. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, nov./2017. Disponível em: <<http://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/bitstream/handle/11103/35786/REVISTA-TRT3-Edicao-Especial-Reforma-Trabalhista-187-194.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Acesso em: 27 out. 2019.

ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do Trabalho Esquemático.** coordenador Pedro Lenza. 5 ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

SAKO, Emília Simeão Albino. Teletrabalho, telessubordinado, dependente e por conta alheia: reengenharia dos requisitos da relação empregatícia. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, vol. 03, n. 33, 2014. Disponível em: <<http://www.mflip.com.br/pub/escolajudicial/?numero=33#page/6>>. Acesso em: 19 out. 2019.

SAMPAIO, Débora Cunha. **A evolução do teletrabalho: uma análise crítica do modelo na nova sociedade da tecnologia e da informação.** Monografia (Graduação em Direito). Centro de Ciências Jurídicas, Faculdade de Direito do Recife,

Universidade Federal de Pernambuco, Recife, Pernambuco, 2017, p. 19. Disponível em: <<https://repositorio.ufpe.br/handle/123456789/24055>>. Acesso em: 15 out. 2019.

SANTOS, Edson Antonio dos. **Teletrabalho uma realidade**: considerações sobre a lei 12.551/2011. Monografia (Graduação em Direito). Faculdade de Direito, Faculdade Birigui, Birigui, São Paulo, 2016. Disponível em: <http://www.sobratt.org.br/site2015/wp-content/uploads/2016/12/TCC_EDSON_Oficial.pdf>. Acesso em: 17 out. 2019.

SILVA, Alessandro da. A responsabilidade do empregador por danos decorrentes de acidente de trabalho: o que há de constitucional. **Revista LTr**, vol. 81, n. 08, 2017.

SOUZA, Lilian Castro de. Acidente do trabalho: nexos de causalidade, concausa e doenças ocupacionais. **Jus Laboris**. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/77918/2013_souza_lilian_acidente_trabalho.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 27 out. 2019.

STOCO, Rui. **Tratado de Responsabilidade Civil**: Doutrina e Jurisprudência. 8 ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2011.

WYSOCKI, Annelise Domingues; CABRAL, Lenz Alberto Alves; SOLER, Zaida Aurora Sperli. Pluralidade do nexo causal em acidente do trabalho/doença ocupacional: estudo de base legal no Brasil. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, 2018. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rbso/v43/2317-6369-rbso-e1.pdf>>. Acesso em: 27 out. 2019.