

**TELETRABALHO, ACIDENTE DO TRABALHO E RESPONSABILIDADE
CIVIL DO EMPREGADOR¹**

Rodrigo Espiúca dos Anjos Siqueira²

Rafael Henrique Ferreira³

ABSTRACT

Work from home, although practiced for many years, has gained momentum more recently, especially due to the advancement of technology, which allows remote execution in certain situations, such as when located on the employer's premises. In this way, the present work aims to answer the following question: is there a legal relationship between work from home, work accident and civil liability considering the rules present in the current legal system? To achieve this objective, the Brazilian labor legislation will be analyzed, through the research technique of document and bibliographic analysis. Indeed, the research results show that work from home, work accidents and civil liability are related, with a mutual influence between the three variables. Finally, it is concluded that despite the increase in telework activities, Brazilian labor legislation proves to be inadequate for an effective regulation of the matter, thus causing legal uncertainty to telework individuals in the country.

RESUMO

O teletrabalho, ainda que praticado há muitos anos, ganhou impulso mais recentemente, especialmente em função do avanço da tecnologia, que permite a execução de forma remota em determinadas situações tal como se localizado nas dependências do empregador. Dessa forma, o presente trabalho objetiva responder: existe relação jurídica entre teletrabalho, acidente do trabalho e responsabilidade civil considerando as regras presentes no ordenamento jurídico vigente? Para alcançar este objetivo, analisar-se-á a legislação trabalhista brasileira, mediante a técnica de pesquisa da análise documental e bibliográfica. Com efeito, os resultados da pesquisa evidenciam que o teletrabalho, os acidentes de trabalho e a responsabilidade civil estão relacionados, havendo uma influência mútua entre as três variáveis. Por fim, conclui-se que apesar do aumento das atividades do teletrabalho, a legislação trabalhista brasileira revela-se inadequada para uma efetiva regulação da matéria, dessa forma, acarretando insegurança jurídica aos indivíduos do teletrabalho no país.

**INFORMAÇÕES DO
ARTIGO**

Histórico do Artigo:

Submetido: 14/09/2020

Aprovado: 20/11/2020

Publicação: 18/05/2022

Keywords:

Work from home, work
accident, civil liability,
employer.

Palavras-chave:

Teletrabalho, acidente
do trabalho,
responsabilidade civil,
empregador.

¹ O artigo é produto da Iniciação Científica no Centro Universitário Euro-Americano - UNIEURO, com financiamento da Fundação de Apoio a Pesquisa do Distrito Federal – FAPDF.

² Doutor em Direito pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Professor e Coordenador do curso de Direito do Centro Universitário Estácio de Brasília.

³ Bacharel em Administração de Empresas pela Universidade Estadual de Goiás e graduando em Direito pelo Centro Universitário Euro-Americano.

INTRODUÇÃO

As relações de trabalho configuram um elemento fundamental da sociedade moderna e encontram-se em constante transformação, seja em função de novos arranjos sociais, seja em decorrência das evoluções tecnológicas. Recentemente, em decorrência de uma pandemia que se abateu sobre vários países do globo, as relações de trabalho foram profundamente afetadas. Dentre as razões, destaque-se a adoção maciça do teletrabalho.

Não obstante a existência do teletrabalho nas relações laborais no Brasil, apenas recentemente houve sua normatização pela legislação trabalhista, a qual se deu com a reforma legal ocorrida em 2017, e com uma adesão até então pequena.

A despeito da inclusão dos dispositivos legais acima mencionados, o conteúdo normativo é escasso, sem o devido aprofundamento pelo legislador, bem como das normas regulamentadoras que versam sobre o tema, tais como regulação do meio ambiente do teletrabalho, acidente do trabalho e responsabilização civil do empregador quando o vínculo laboral é realizado na modalidade de teletrabalho.

Diante dessa mudança de cenário, em que o teletrabalho foi impulsionado, a pesquisa proposta pretende responder: existe relação jurídica entre teletrabalho, acidente do trabalho e responsabilidade civil, considerando as regras presentes no ordenamento jurídico vigente?

Para responder esta questão, recorrer-se-á à hermenêutica argumentativa enquanto metodologia de pesquisa, organizada pela técnica da análise bibliográfica e documental, inclusive, de alguns julgados versando sobre os temas da pesquisa.

Inicialmente, será realizada a análise da legislação vigente no tocante ao teletrabalho e princípios que são aplicáveis a este instituto. Na sequência, será realizada análise dos comandos normativos e jurisprudências aplicáveis ao acidente do trabalho. POR fim, promover-se-á um esforço de compreensão da responsabilidade civil do empregador.

Por fim, na última seção, estabelecer-se-á a correlação entre os referidos institutos jurídicos e as possíveis vertentes interpretativas atinentes à questão.

2. TELETRABALHO e CLT

De forma ampla, teletrabalho é aquela atividade laboral realizada de forma remota, a distância, não vinculada às dependências do empregador ou do contratante. O teletrabalho não é exclusivo às relações celetistas, embora tenha sido com base nestas relações que se desenvolveu a pesquisa em questão.

É importante que se defina, inicialmente, quais são as relações de trabalho abrangidas pelo arcabouço legal trazido pela Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT, bem como alguns princípios, constitucionais e infraconstitucionais que permeiam a relação de trabalho regida pelo mencionado códex, que auxiliarão em momento oportuno a discussão a ser realizada em relação à responsabilidade civil do empregador.

Os principais atores, ou sujeitos, que necessariamente figurarão no decorrer deste trabalho são o empregado e o empregador.

Conforme prevê o art. 2º da CLT, o empregador pode ser uma empresa, individual ou coletiva, que, assume os riscos da atividade econômica, assalariando e dirigindo a prestação de serviços pelos subordinados.

Já nesse momento é oportuno destacar que os riscos da exploração da atividade econômica e todas as respectivas consequências dela decorrentes são de responsabilidade do empregador, de acordo com o que dispõe o artigo acima mencionado.

Segundo Manus (2015, n/p):

Em contrapartida, por força de o risco ser assumido integralmente pelo empregador, confere-lhe a lei o poder de comando. Tal poder consiste na faculdade do empregador em dar ordens ao empregado, decidindo as várias questões que venham a ocorrer no desenvolvimento da relação entre ambos. Evidentemente, tal poder encontra limites na impossibilidade de que, pelo seu exercício, advenham prejuízos ao empregado.

Ainda de forma interpretativa acerca da CLT, conforme inteligência do art. 3º, empregado é aquele indivíduo que, de forma pessoal, exerce atividade sob o comando de terceiro, no caso o empregador, com habitualidade, de forma não eventual, em troca de remuneração. Aqui destacamos o inverso, ou seja, não assume o empregado qualquer

risco em relação ao desempenho de sua atividade laboral, excetuando normas específicas direcionadas à profissão que o empregado exerce.

A relação entre esses sujeitos é concretizada por meio de um contrato de trabalho, que pode ser tácito ou expresso (aquele que é firmado de forma clara, geralmente por escrito), não exigindo o texto legal a existência de quaisquer outras formalidades para o contrato de trabalho a fim de que os comandos previstos na CLT sejam, ali, aplicáveis.

O art. 6º da CLT, na redação da Lei n. 12.551/2011, equiparou o trabalho a distância ao trabalho presencial:

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.

Nesse sentido, é vedada qualquer distinção entre o labor realizado pelo empregado nas dependências da empresa ou fora dela, sendo assim, proibida a discriminação ou tratamento diferente que não aqueles previstos em lei, como, por exemplo, o não controle de jornada pelo empregador, conforme inteligência do art. 62, inciso III da CLT.

De acordo com a Consolidação das Leis do Trabalho, 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, como prevê o art. 75-b, *caput*, CLT.

Assim, configurando requisitos essenciais para a configuração do teletrabalho de acordo com a legislação ora vigente, é necessário que ocorram os elementos a seguir analisados:

a) Preponderantemente fora das dependências do empregador:

Observe-se que o texto legal não exclui a possibilidade de não utilização de instalações fornecidas pelo empregador, mas exige, para sua caracterização, que não seja esta a regra. Assim, é estabelecida uma linha tênue entre ambas as formas de trabalho. Quem trabalha, por exemplo, 50% do tempo nas dependências do empregador e 50% em

local diverso, pode ser considerado teletrabalhador? Entende-se que não, haja vista que o termo “preponderante” remete a ideia de que a maior parte do exercício laboral é desempenhado fora das dependências da organização.

Ainda nesse sentido, é indispensável considerar também o lapso temporal para avaliar se a atividade narrada pelo empregado é considerada preponderantemente fora das dependências. Traga-se outro exemplo para elucidar o que foi anteriormente afirmado: Determinado empregado, durante um exercício financeiro completo, desempenhou suas atividades fora das dependências da empresa, excetuado um mês específico, em função da conclusão de um grande trabalho. Ora, fica claro que, nesse caso, permanece o elemento de preponderância fora das dependências do empregador, ainda que durante um mês o empregado tenha se deslocado fisicamente todos os dias até as dependências do empregador.

Este entendimento é reforçado pelo disposto no parágrafo único do art. 75-B que afirma: “O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho.” (Art. 75-B, parágrafo único, CLT).

b) Com a utilização de tecnologias da informação e de comunicação

Nesse trecho, é elemento essencial a utilização de tecnologias da informação e de comunicação, tais como computadores, *smartphones*, *notebooks*, internet ou quaisquer outros meios tecnológicos de comunicação que possam ser utilizados para manutenção e execução da atividade laboral. Assim, é fundamental a utilização de meios telemáticos para que se configure o teletrabalho.

Outro questionamento surge nesse sentido: a mera utilização de tecnologia de comunicação, como telefone ou correio poderia ser considerada suficiente para a configuração do teletrabalho? Novamente, entende-se que não, na realização de uma análise sistêmica, vez que esses meios somente não permitem o desenvolvimento como aqueles proporcionados por demais tecnologias da informação.

c) que por sua natureza, não se constituam como trabalho externo

O texto final do comando legal traz a eliminação de atividades que por outros marcos normativos já sejam consideradas como trabalho externo. Podemos enquadrar nessa situação os representantes comerciais, que vão de porta em porta, oferecer seus produtos.

Em atendimento ao comando legal expresso na CLT, o teletrabalho deve constar no contrato de trabalho firmado entre empregador e empregado, senão de forma inicial, por meio de aditivo contratual, sendo expressamente vedada sua alteração sem a anuência das partes, conforme inteligência do art. 75-C da CLT.

Estabelece, ainda, o marco normativo que “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” (art. 75-D; CLT).

Pode-se concluir que a modalidade de teletrabalho possui um rito formal e escrito, estabelecido pela legislação ora vigente, que, caso contrariada, é considerado descumprimento legal. Assim, não pode ocorrer a alteração da modalidade de trabalho presencial para teletrabalho de forma tácita ou implícita. É elemento caracterizador a formalização nos moldes previstos pelo legislador quando instituiu a regra.

Esse comando tem o objetivo de proteger o trabalhador, parte hipossuficiente da relação trabalhista de alterações contratuais sem a respectiva anuência, limitando o poder discricionário do empregador diante dessa situação.

2.1 PRINCÍPIOS JURÍDICOS APLICÁVEIS AO TELETRABALHO

Oportuno reforçar que o rol a seguir apresentado não é exaustivo, podendo ser utilizados outros princípios além dos aqui elencados no desenvolvimento e conclusão das respostas que se intenta obter, dos quais haverá a exposição no momento adequado.

Impende demonstrar o papel dos princípios no nosso ordenamento jurídico. Conforme ensinado por Paulsen (2021, n/p), nosso sistema jurídico é composto por regras e princípios.

Barroso, *apud* Lenza (2021, n/p), traz as seguintes definições para regras e princípios:

regras: relatos descritivos de condutas a partir dos quais, mediante subsunção, havendo enquadramento do fato à previsão abstrata, chega-se à conclusão. Diante do conflito entre regras, apenas uma prevalece dentro da ideia do tudo ou nada (*all or nothing*). A “... regra somente deixará de incidir sobre a hipótese de fato que contempla se for inválida, se houver outra mais específica ou se não estiver em vigor” (ou seja, acrescente-se, critérios hierárquicos, da especialidade ou cronológico);

princípios: a previsão dos relatos se dá de maneira mais abstrata, sem se determinar a conduta correta, já que cada caso concreto deverá ser analisado para que o intérprete dê o exato peso entre os eventuais princípios em choque (colisão). Assim, a aplicação dos princípios “não será no esquema tudo ou nada, mas graduada à vista das circunstâncias representadas por outras normas ou por situações de fato”. Destaca-se, assim, a técnica da ponderação e do balanceamento, sendo, portanto, os princípios valorativos ou finalísticos.

Nessa esteira, a regra trata-se do comando posto, já os princípios trazem os objetivos inscritos no texto constitucional que geraram a regra. Segundo Lenza (2021, n/p), não há preponderância entre regras e princípios, devendo, a partir da análise jurídica e a ponderação entre esses elementos, para que o fim almejado buscado pela norma em sentido amplo seja alcançado.

Assim, os princípios exercem grande influência no posicionamento a ser adotado pelos operadores do direito, seja diante da ausência de regras, normas explícitas, ou mediante o conflito entre essas. Nas palavras de Cassar, *apud* Resende (2020, n/p), princípio é “a postura mental que leva o intérprete a se posicionar desta ou daquela maneira”.

2.1.1 Princípio da Dignidade Humana

Este princípio, basilar do nosso ordenamento jurídico e insculpido na Constituição Federal de 1988, inclusive entendido com um caráter supraconstitucional por alguns juristas, trata da prevalência da dignidade humana em relação aos posicionamentos adotados na hora de aplicação do direito.

Por aplicação desse direito, revela-se o ser humano como ser único e individual, potente de ser respeitado e honrado dentro de suas condições e peculiaridades, sem que este seja coisificado, reduzido à um produto ou um mero elemento de um sistema.

Nas relações trabalhistas o princípio se aplica no sentido de que o empregado é, antes de trabalhador de determinada empresa, um ser humano que merece ser tratado com o máximo de dignidade e honradez possível. Não é o empregado um ser desprovido de personalidade, desejos, vontades e necessidades, mas um indivíduo complexo e possuidor de direitos.

2.1.2 Princípio da Proteção

Segundo Resende (2020, p. 25), esse princípio também chamado de princípio protetor ou tutelar, “consiste na utilização da norma e da condição mais favoráveis ao trabalhador, de forma a tentar compensar juridicamente a condição hipossuficiente do empregado”. Assim, na aplicação desse princípio, deve o operador do direito privilegiar a proteção do empregado, enquanto parte mais sensível da relação jurídica no contrato de trabalho regido pelas regras celetistas, aplicando sempre a norma ou princípio que seja mais favorável a este.

Registre-se a flexibilização do referido princípio promovido pela reforma trabalhista, ocorrida por meio da Lei Nº 13.467/ 2017 e que passou a vigorar em 11 de novembro 2017. Antes do referido marco legal, eram permitidos acordos/convenções coletivas que garantissem direitos além daqueles previstos na CLT. Após a vigência, o negociado de forma coletiva, e em algumas hipóteses inclusive de forma individual, prevalecem em relação aos benefícios trazidos nas regras explícitas no texto celetista.

Tal mudança de paradigma fragilizou o princípio da proteção, vez que a pressão patronal, ou seja, aquela exercida pelo empregador, em relação aos responsáveis pela negociação podem preponderar em relação a parte hipossuficiente da relação empregatícia. Espera-se a correta atuação do judiciário quando da identificação de abusos cometidos pelos atores responsáveis em tais negociações, fazendo com que prevaleçam os direitos legais do empregado.

2.1.3 Princípio da inalterabilidade contratual lesiva

Nas palavras de Resende (2020, p. 36), este princípio, oriundo da seara civilista, tem como objetivo a manutenção do acordado entre empregado e empregador, o conhecido *pacta sunt servanda*, com contornos específicos no âmbito trabalhista, sendo que as alterações como regra são permitidas apenas de forma benéficas ao empregado.

Alinhado com tal princípio, temos os arts. 444 e 468 da CLT, *in verbis*:

Art. 444. As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.

[...]

Art. 468. Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

Assim, veda-se ao empregador, na condição de parte com maior poder de barganha na relação contratual, estabelecer alterações prejudiciais ao empregado sem que haja anuência desta em relação àquelas e desde que não impactem negativamente em direitos ora previstos na relação inaugural.

3. DO ACIDENTE DO TRABALHO

De acordo com a Lei 8.213/ 1991, considera-se acidente do trabalho aquele que ocorre no exercício da atividade laboral que provoque lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho, conforme inteligência do art. 19 do texto legal.

É necessário explorar aquilo que está disposto no trecho “que ocorre pelo exercício do trabalho”. Entende-se que o exercício do trabalho não se limita a execução da atividade profissional em si, mas de todas aquelas que tangenciam a execução principal do labor. Por exemplo, uma queda ocorrida numa escada dentro do ambiente do trabalho, ainda que não diretamente relacionada à atividade fim desempenhada pelo empregado, também é acidente do trabalho, vez que as escadas utilizadas onde houve a queda seriam o meio cabível para que se chegasse ao seu local de trabalho e ali exercesse sua atividade.

Seguindo este raciocínio é suficiente para que seja considerado acidente do trabalho que o indivíduo no momento do fato esteja à serviço ou à disposição do empregador para o exercício de suas atribuições para o qual fora contratado.

Já as doenças ocupacionais, ou seja, aquelas relacionadas ao trabalho, estão definidas no art. 20, inciso I e II da Lei 8.213/1991, a seguir transcrito:

[...]

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.

[...]

A Lei 8213/1991 também equiparou para acidente do trabalho algumas situações previstas no art. 21 da referida legislação. Merece atenção especial o inciso IV do artigo 21 que diz:

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

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

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

Observa-se que o local e horário de trabalho não é fundamental para a caracterização do acidente trabalhista pela legislação vigente, sendo a situação bem menos restritiva do que quando da leitura isolada do art. 19 da Lei 8213/1991.

3.1 ACIDENTE DO TRABALHO E TELETRABALHO

A grande celeuma dos acidentes sofridos pelo teletrabalhador é diferenciar aqueles que são relativos à sua vida cotidiana daqueles que têm origem na função laboral. Só será considerado acidente do trabalho caso haja nexos causal entre o exercício da atividade pelo empregado e o acidente ora ocorrido, nos termos da lei previdenciária.

Na CLT não há definição expressa de quais regras de segurança do trabalho devem ser aplicáveis para esses trabalhadores. Desta forma, aplica-se de forma direta o

já previsto para o trabalhador tradicional. A interpretação dada encontra respaldo no art. 6º da CLT, que promove a igualdade em relação ao trabalho desempenhado à distância (*lato sensu*) daquele realizado nas dependências do empregador.

A única interpretação possível desse dispositivo é que todos os direitos garantidos aos empregados presenciais devem ser, também, destinados aos que trabalham remotamente, ainda que não haja menção expressa de teletrabalho nos demais comandos normativos. A solução ora trazida pela redação reformada na Consolidação da Lei de Trabalho não é a melhor, vez que desconsidera as peculiaridades em que o teletrabalhador está submetido, mas garante minimamente alguma proteção ao empregado.

Retomando o nexo de causalidade ou liame causal, para Cabral, Soler & Wysocki (2018, p. 2), quando da análise de um acidente de trabalho, é necessário levar em consideração diversos e consecutivos nexos parciais, quais sejam:

I – Nexo entre a “atividade e a exposição ao risco”: exige que se demonstre que determinada atividade expõe o operador a determinado risco; II – Nexo entre o risco e a lesão: deve-se demonstrar que determinado risco causa determinada lesão; III – Nexo causal entre a lesão e a alteração funcional: deve ser analisada a compatibilidade entre a lesão e a alteração funcional (quando a lesão causa alteração funcional específica).

Considerando-se o contexto em que são desempenhadas as atividades laborais por meio do teletrabalho, especialmente pelo fato de que o empregado pode executar suas atividades de qualquer lugar, como o domicílio, espaços de *co-working* ou mesmo locais públicos, como atestar o nexo causal entre o acidente e as atividades laborais?

A título de exemplificação: uma lesão por esforço repetitivo pode ser enquadrada como acidente do trabalho, mas pode, também, ser oriunda de uma atividade não laboral exercida pelo teletrabalhador, como, por exemplo, a produção de doces caseiros. Pretende-se trazer à baila alguns elementos que possam guiar na interpretação do ordenamento jurídico diante destas situações.

Inicialmente, propõe-se que caso o acidente tenha ocorrido dentro do lapso temporal em que o empregado regularmente executa suas atividades, esse evento deve ser entendido como laboral e não doméstico. Contudo, outra problemática surge: a legislação brasileira vigente dispensa o controle de jornada dos empregados que atuam em teletrabalho, conforme previsto no inciso III do art. 62 da CLT.

Dessa forma, é importante utilizar como parâmetro o acesso a sistemas, com registro de *logon* e *logoff* para caracterizar um período em que o empregado esteja executando as atividades empregatícias. Há evidentes falhas, dado que nem sempre é necessário que o empregado exerça *logon* em um sistema para realizar uma atividade laboral, ou quando, por exemplo, este esteja estudando para a elaboração de um determinado documento ou avaliando outros documentos concluídos em formato impresso

Outra forma de demonstrar o nexo de causalidade é se o objeto que atacou a integridade física do empregado esteja diretamente relacionado a função laboral. Por exemplo, caso o computador utilizado no exercício das atividades laborais exploda e faça com que o empregado tenha queimaduras, não há dúvidas, nessa situação, de que se trata de um acidente do trabalho.

Apesar das colocações ora trazidas, é importante fazer um contraponto à tese de incumbência do trabalhador sobre a identificação do ônus da prova: o direito trabalhista adota proteção ampla ao trabalhador, devendo-se aplicar função interpretativa aos princípios que regem as relações de trabalho.

De acordo com Leite (2020, p. 95), “a função interpretativa é destinada ao intérprete e aplicador do direito, pois os princípios se prestam à compreensão dos significados e sentidos das fontes normativas que compõem o ordenamento jurídico.”

Assim, qualquer norma dentro do direito trabalhista deve ser interpretada de maneira mais favorável ao empregado, tendo como fulcro o art. 7º, caput e art. 5, § 2º da Constituição Federal. Há o princípio *in dubio pro operario* e da aplicação da norma mais favorável.

Levando-se em consideração estes princípios e o art. 6º da CLT, que veda tratamento diferenciado ao teletrabalhador, o ônus da afirmação de que o acidente sofrido não configura acidente do trabalho cabe ao empregador e não ao teletrabalhador, bastando desse a afirmação de que estava à disposição da empresa no momento do acidente ocorrido, vez que nas dependências do empregado tal ônus jamais recairia sobre o empregado.

4. RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR

Deste ponto em diante, avaliar-se-á a responsabilidade civil do empregador em relação aos acidentes ocorridos em teletrabalho. Importante trazer alguns conceitos da fonte civilista, bem como o resgate de alguns elementos já abordados para firmar um posicionamento em relação ao tema.

Relevante conceituar o que é responsabilidade civil. Segundo Pereira *apud* Tartuce (2021, p. 69):

a responsabilidade civil consiste na efetivação da reparabilidade abstrata do dano em relação a um sujeito passivo da relação jurídica que se forma. Reparação e sujeito passivo compõem o binômio da responsabilidade civil, que então se enuncia como o princípio que subordina a reparação à sua incidência na pessoa do causador do dano.

A reparação do dano não se restringe a danos patrimoniais, abarcando, também, os danos extrapatrimoniais. A título de ilustração, quando uma pessoa tem sua honra atacada, a ela é assegurado o direito a reparação pelo dano provocado.

A responsabilidade civil exerce, nas palavras de Sanseverino, *apud* Tartuce (2021 p. 80), no nosso ordenamento jurídico três funções principais, quais sejam:

a) compensatória, uma vez que a reparação dos danos deve corresponder aos prejuízos suportados pela vítima; b) indenitória, eis que a indenização não pode ultrapassar o prejuízo suportado, o que conduziria ao enriquecimento sem causa da vítima; e c) concretizadora, pois deve haver uma relação de equivalência entre a indenização e os prejuízos suportados.

Dentro do nosso Código Civil de 2002, a responsabilidade civil é regulada em diversos dispositivos. Na parte geral, os destaques são para os arts. 186 e 187, *in verbis*:

Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

Art. 187. Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes.

Os dois comandos citados condensam a ideia de ilícito civil que reverbera no ordenamento jurídico vigente. Destaque-se que, conforma inteligência do art. 186, a

necessidade de reparação de dano pode ser tanto por ação como por omissão, não sendo elemento essencial a presença de dolo para que haja a caracterização de ilícito.

Já os comandos exarados nos arts. 927 a 943 do CC/2002 regulam que, na ocorrência de ilícito, existe obrigação de indenizar aquele que teve seu direito violado, trazendo também as possibilidades de quais sujeitos podem figurar como responsáveis pela reparação do dano.

Importante destacar que a responsabilidade civil não guarda relação com a responsabilidade criminal, sendo apuradas em instâncias distintas. Ou seja, uma não condenação na responsabilidade criminal não te condão para anular um dever de reparação na esfera civil, conforme depreende-se do teor constante no art. 935.

Na sequência de análise do CC/2002, nos artigos 944 a 954 trata da forma de como a indenização deve ocorrer nas situações de responsabilidade civil.

Considerando que nossa análise está intimamente ligada à acidente do trabalho e a responsabilidade civil do empregador, questões relacionadas à saúde do empregado, merecem destaque as regras previstas nos arts. 949 e 950 do CC/2002, *in verbis*:

Art. 949. No caso de lesão ou outra ofensa à saúde, o ofensor indenizará o ofendido das despesas do tratamento e dos lucros cessantes até ao fim da convalescença, além de algum outro prejuízo que o ofendido prove haver sofrido.

Art. 950. Se da ofensa resultar defeito pelo qual o ofendido não possa exercer o seu ofício ou profissão, ou se lhe diminua a capacidade de trabalho, a indenização, além das despesas do tratamento e lucros cessantes até ao fim da convalescença, incluirá pensão correspondente à importância do trabalho para que se inabilitou, ou da depreciação que ele sofreu.

Os comandos mencionados tratam apenas do termo ofensor, sendo que, a partir de determinado escopo, o empregador pode ser considerado como tal sujeito ofensor, aplicando-se dessa maneira as regras aqui previstas. O texto celetista reformado, por sua vez, prevê a realização de indenização por danos extrapatrimoniais em título específico, com disposições nos arts. 223-A a 223-G da norma.

De acordo com o art. 223-B, da CLT, entende-se por dano extrapatrimonial aquele causado por ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação. Partindo desse comando, as ofensas à integridade física causadas ao trabalhador por acidente do trabalho e/ou doenças ocupacionais enquadram-se em dano extrapatrimonial. Tal questão é

reforçada no artigo legal subsequente que afirma a saúde e integridade física são bens juridicamente tutelados à pessoa física.

O art. 223-G, da CLT estabelece quais os critérios devem ser utilizados pelo julgador no momento, bem como fixa faixas de valor da indenização considerando a gravidade da ofensa, de acordo com a remuneração auferida pelo ofendido.

Vale registrar aqui crítica à fixação da indenização à remuneração auferida pelo empregado. Exemplifica-se: dois empregados sofreram exatamente o mesmo dano à sua integridade física no desempenho de suas atividades laborais. Um deles recebia a remuneração de R\$ 2.000,00 e outro R\$ 4.000,00. Considerando que o julgador considere que o dano como ofensa grave e fixe em 20 salários, um receberia R\$ 20.000,00 de dano indenizatório e o outro, por sua vez R\$ 40.000,00. Não é razoável que a integridade física seja indenizada pela faixa remuneratória e sim pelo efetivo dano ao indivíduo. A vinculação ora estabelecida intenta contra a dignidade humana, ao definir que integridade física e saúde de uns vale mais que de outros.

O enunciado 18, aprovado na II Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, versa o seguinte sobre o conteúdo deste artigo:

APLICAÇÃO EXCLUSIVA DOS NOVOS DISPOSITIVOS DO TÍTULO II-A DA CLT À REPARAÇÃO DE DANOS EXTRAPATRIMONIAIS DECORRENTES DAS RELAÇÕES DE TRABALHO: INCONSTITUCIONALIDADE. A esfera moral das pessoas humanas é conteúdo do valor dignidade humana (art. 1º, III, da CF) e, como tal, não pode sofrer restrição à reparação ampla e integral quando violada, sendo dever do Estado a respectiva tutela na ocorrência de ilicitudes causadoras de danos extrapatrimoniais nas relações laborais. Devem ser aplicadas todas as normas existentes no ordenamento jurídico que possam imprimir, no caso concreto, a máxima efetividade constitucional ao princípio da dignidade da pessoa humana (art. 5º, V e X, da CF). A interpretação literal do art. 223-A da CLT resultaria em tratamento discriminatório injusto às pessoas inseridas na relação laboral, com inconstitucionalidade por ofensa aos arts. 1º, III; 3º, IV; 5º, caput e incisos V e X, e 7º, caput, todas da Constituição Federal.

No mesmo sentido é o posicionamento do Tribunal Regional do Trabalho da 23ª região, que emitiu a súmula nº 48, *in verbis*:

SÚMULA Nº 48 - ARGUIÇÃO DE INCONSTITUCIONALIDADE. CONTROLE DIFUSO DE CONSTITUCIONALIDADE. ARTIGO 223- G, PARÁGRAFO 1º, I A IV, DA CLT. LIMITAÇÃO PARA O ARBITRAMENTO DE INDENIZAÇÃO POR DANO EXTRAPATRIMONIAL. INCOMPATIBILIDADE MATERIAL COM A CR/88. INCONSTITUCIONALIDADE. É inconstitucional a limitação

imposta para o arbitramento dos danos extrapatrimoniais na seara trabalhista pelo parágrafo 1º, incisos I a IV, do artigo 223-G da CLT, por ser materialmente incompatível com os princípios constitucionais da isonomia e da dignidade da pessoa humana, acabando por malferir também os intuitos pedagógicos e de Reparação integral do dano, em cristalina ofensa ao artigo 5º, V e X, da CR/88. (TRT ArgInc 0000239-76.2019.5.23.0000)

Considerando a controvérsia quanto a constitucionalidade dos dispositivos aqui apresentados, o tema encontra-se em apreciação no STF por meio de Ação Direta de Inconstitucionalidade – ADI, que visa extirpar do ordenamento jurídico tais comandos normativos.

De acordo com o relator da ADI, o Ministro Gilmar Mendes, em seu voto declarou que entende que os critérios de quantificação previstos no art. 223-G são constitucionais e poderão orientar o magistrado na fundamentação de sua decisão. Noutro giro, entende que o tabelamento constante do comando normativo é incompatível e devem ser utilizados tão somente como parâmetro, mas não como teto do valor indenizatório.

4.1 DA RESPONSABILIDADE CIVIL OBJETIVA E SUBJETIVA

De acordo com Carlos Roberto Gonçalves *apud* Tartuce (2021 p. 256), a responsabilidade civil é composta por quatro pressupostos, quais sejam: a) ação ou omissão; b) culpa ou dolo do agente; c) relação de causalidade; d) dano. Quando falamos de responsabilidade civil objetiva, o pressuposto culpa, presente na alínea “b” não é levado em consideração para configuração da necessidade de reparação do dano. Já quando falamos de responsabilidade subjetiva, reintegra-se o elemento culpa, em sentido lato, para que haja a configuração da necessidade de reparação do dano ou lesão ao direito.

Afirma Tartuce (2021, p. 259) que alguns juristas contemporâneos entendem que o sistema jurídico brasileiro inovou com o CC de 2002, passando a regra a ser considerada na responsabilidade civil a objetiva, em detrimento da subjetiva.

Na responsabilidade civil objetiva adota-se a o posicionamento de assunção de riscos para que haja a responsabilização. Segundo Tartuce (2021, p. 584) há 5 (cinco) vertentes principais relacionadas a teoria do risco, quais sejam: teoria do risco administrativo, relacionada ao Estado; teoria do risco criado, situação na qual o agente cria o risco em decorrência de outra pessoa ou outra coisa; teoria do risco da atividade ou

risco profissional, que é quando a atividade desempenhada cria riscos a terceiros; teoria do risco-proveito, quando o risco decorre de situações que envolvam atividade lucrativa e teoria do risco ambiental, situação em que não há excludente de nexos de causalidade ou responsabilidade civil que possa ser arguida.

4.2 RESPONSABILIDADE CIVIL E A SEARA TRABALHISTA

A responsabilidade civil do empregador consta do texto constitucional, no art. 7º, inciso XXVIII, que assegura ao trabalhador “seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa”. A jurisprudência por muito tempo adotou a interpretação de que o dispositivo constitucional traz responsabilidade subjetiva ao empregador. Esse foi o entendimento até 2002, quando se deu a implementação do novo CC.

Segundo Tartuce (2021, p. 595) com o novo código, as decisões tomadas pelo judiciário passaram a contemplar as situações em sua concretude, ou seja, passaram a considerar a existência de responsabilidade civil objetiva do empregador quando sua atividade incide em riscos diretos ao trabalhador.

A situação acima descrita pode ser confirmada no seguinte acórdão:

[...] estando a integridade física do empregado exposta a maiores riscos em prol da obtenção de lucro para a sociedade empresária empregadora, deve esta arcar com os riscos dessa maior exposição, nos termos do art. 2.º da Consolidação das Leis do Trabalho, respondendo objetivamente pelos danos sofridos pelo operário, passando o fato de terceiro a se caracterizar como fortuito interno. Precedentes do eg. Tribunal Superior do Trabalho – TST” (STJ, REsp 1.083.023/MG, 4.ª Turma, Rel. Min. Marco Buzzi, Rel. p/ Acórdão Min. Raul Araújo, j. 03.03.2015, DJe 08.05.2015).

Rodolfo Pamplona Filho, *apud* Tartuce (2021, p. 596) traz uma importante consideração no tocante à atribuição da responsabilidade civil do empregador em relação ao empregado:

De fato, não há como negar que, como regra geral, indubitavelmente a responsabilidade civil do empregador, por danos decorrentes de acidente de trabalho, é subjetiva, devendo ser provada alguma conduta culposa de sua parte, em alguma das modalidades possíveis, incidindo de forma independente

do seguro acidentário, pago pelo Estado. Todavia, parece-nos inexplicável admitir a situação de um sujeito que: – Por força de lei, assume os riscos da atividade econômica;

– Por exercer uma determinada atividade (que implica, por sua própria natureza, risco para os direitos de outrem), responde objetivamente pelos danos causados.

Ainda assim, em relação aos seus empregados, tenha o direito subjetivo de somente responder, pelos seus atos, se os hipossuficientes provarem culpa...

A aceitar tal posicionamento, vemo-nos obrigados a reconhecer o seguinte paradoxo: o empregador, pela atividade exercida, responderia objetivamente pelos danos por si causados, mas, em relação a seus empregados, por causa de danos causados justamente pelo exercício da mesma atividade que atraiu a responsabilização objetiva, teria um direito a responder subjetivamente.

Desculpe-nos, mas é muito para nosso fígado

Seguindo a mesma linha interpretativa do doutrinador supracitado, a IV Jornada de Direito Civil publicou o enunciado 377 com o seguinte teor: “O art. 7º, inc. XXVIII, da Constituição Federal não é impedimento para a aplicação do disposto no art. 927, parágrafo único, do CC quando se tratar de atividade de risco.”

Para Tartuce (2021, p. 597):

[...] o dispositivo constitucional não traz regra pela qual a responsabilidade do empregador seja sempre subjetiva, mas somente prevê, na sua segunda parte, que o direito ao seguro não exclui o de reparação civil nos casos de dolo ou culpa. Sendo norma geral, é também norma hierarquicamente superior em relação ao CC, por constar na norma fundamental brasileira.

Denota-se que há um conflito aparente entre o texto disposto na carta magna e aquele presente no CC, cabendo ao judiciário realizar a interpretação que melhor se adeque aos anseios da sociedade quando da aplicação do direito.

Contrariando o entendimento apresentado pelos doutrinadores e pela jurisprudência vigentes, acrescenta-se que, como norma corrente, deveria ser aplicada a teoria da responsabilidade civil objetiva do empregador em relação ao empregado quando o que está em causa são as ocorrências de acidentes em atividades laborais no âmbito do teletrabalho. Expõe-se os seguintes motivos:

- a) o empregador, inclusive como elemento caracterizador, assume os riscos da atividade empresarial. Ora, se este assume o risco da atividade empresarial, assume também o risco decorrente de eventuais situações que venham a ocorrer com seus empregados e que porventura provoquem danos a estes.

- b) Numa linha interpretativa próxima ao já apresentado, em relação ao comando constitucional, este não é restritivo ou limitador. Não preconiza que a regra seja a aplicação da responsabilidade civil subsidiária. Tal regra constante do texto constitucional tem como objetivo proteger o trabalhador, e não o contrário. Não é o empregador que deve ser privilegiado com uma interpretação de responsabilidade subjetiva, na qual, seria o empregado, parte hipossuficiente da relação trabalhista, responsável por demonstrar que houve culpa do empregador.
- c) Há, conforme mencionado inicialmente neste trabalho, o princípio da proteção ao trabalhador previsto no texto constitucional. Apenas a adoção desse princípio para interpretação, já é suficiente para que se adote a teoria da responsabilidade civil objetiva, vez que esta é mais benéfica ao empregado, protegendo-o na relação desequilibrada presente nos contratos trabalhistas.
- d) O ônus da prova direcionado ao autor no caso de responsabilidade civil subjetiva torna a situação extremamente frágil para o empregado enquanto parte mais frágil da relação processual. É razoável que haja a inversão do ônus para o empregador nestas situações.
- e) O princípio da isonomia ou igualdade, que permeia todo o ordenamento jurídico, deve ser aplicado também na esfera trabalhista. Assim, a adoção da teoria de responsabilidade civil objetiva excluindo dessa adoção as relações trabalhistas traria um desarranjo entre tratamento, sendo esta última abordada com maior rigor ou de forma menos vantajosa.
- f) O texto constitucional não é limitador de direitos, mas sim uma baliza fundamental destes aos trabalhadores. O entendimento de que não é cabível a adoção do comando previsto no art. 927 do CC contraria o que está disposto em seu texto, vez que este amplia a vantagem e a proteção do empregado quando aplicado nas relações de trabalho.

Todavia, o entendimento hoje vigente é que, como regra, a responsabilidade civil do empregador é subjetiva. Para Tartuce (2021, p. 1023):

[...] deve-se entender que a responsabilidade direta do empregador é, em regra, subjetiva, nos termos do art. 7.º, inc. XXVIII, da Constituição Federal. Eventualmente, presente uma atividade de risco, a que está submetido o empregado, a responsabilidade do empregador poderá ser configurada como objetiva, tratada na segunda parte do art. 927, parágrafo único, do CC.

Conforme ensinamentos de Tartuce (2021, p. 1028), estabelece o CC/2002, nos arts 932 e 933, responsabilidade indireta do empregador, ressaltando que não há necessidade de subordinação para que haja a responsabilização do empregador, desde que o ato do empregado esteja relacionado ao desempenho de suas atividades laborais, e, deixa evidente a adoção da responsabilidade objetiva nessas situações. Assim, caso um acidente de trabalho de um empregado seja provocado pela imprudência de um colega, responderá objetivamente o empregador por este acidente do trabalho.

Este posicionamento pode ser verificado no seguinte julgamento:

Responsabilidade objetiva do empregador pelos atos dos seus prepostos. Art. 932, III, do CC. Ocorrência na hipótese dos autos. Na hipótese dos autos, restou incontroverso que o acidente de trabalho sofrido pela autora decorreu de negligência de sua colega de trabalho, que colocou um estrado vazio ao lado do local em que a empregada exercia as suas atividades, o que ocasionou o tombo lesivo à sua integridade física. Em face disso, não se há de falar na responsabilidade objetiva do empregador oriunda do risco de sua atividade (art. 927, parágrafo único, do CC), e sim na sua responsabilização independentemente de culpa, por ato de seu preposto, nos termos do art. 932, III, do referido diploma legal, pois deve o empregador, em face do citado dispositivo de Lei, arcar com os resultados oriundos de condutas culposas daqueles que a ele disponibilizam a sua força de trabalho. Recurso de revista não conhecido” (TST, RR 63300-11.2007.5.04.0791, 1.ª Turma, Rel. Min. Vieira de Mello Filho, DEJT 01.07.2011, p. 722).

5. RESPONSABILIDADE CIVIL, TELETRABALHO E ACIDENTE DO TRABALHO

Conforme anteriormente explicitado, aplicam-se ao trabalhador nessa modalidade exatamente as mesmas regras daqueles que laboram em instalações providenciadas pelo empregador. Sendo assim, é razoável que o mesmo entendimento se dê no tocante a responsabilidade civil do empregador em relação aos acidentes de trabalho ocorridos na modalidade de teletrabalho.

Nessa senda, a responsabilidade civil do empregador e o acidente de trabalho guardam em comum um elemento essencial: o nexo de causalidade. Independentemente se a teoria adotada para o caso concreto é objetiva ou subjetiva, o nexo de causalidade é elemento indispensável para a configuração de ambos.

Segundo Tartuce (2021, p. 1042):

Imagine-se, então, a hipótese fática em que o acidente de trabalho foi pura e exclusivamente causado pelo empregado, pelo fato de ele ter desrespeitado as normas de segurança e proteção. Nessas circunstâncias fáticas, não se deve admitir o dever de reparar do empregador, por obstrução do nexo de causalidade.

Residem, então, na aplicação da responsabilidade civil do empregador para com o teletrabalhador as mesmas dificuldades de se provar o nexo de causalidade na situação ocorrida em relação ao acidente de trabalho.

Assim, é importante que o empregador que admita empregados na modalidade de teletrabalho estabeleça controles em relação ao meio ambiente de trabalho do teletrabalhador a fim de evitar sua responsabilização por acidentes e a sua respectiva responsabilidade civil.

De acordo com Gonçalves *apud* Resende (2020, p. 960):

Meio ambiente de trabalho corresponde ao espaço físico no qual são desenvolvidas atividades profissionais produtivas e onde se fazem presentes os agentes físicos, químicos, biológicos, mecânicos, ergonômicos e outros, naturais ou artificiais que, associados ou não, podem desencadear reações biopsicofisiológicas e sociais com repercussões na saúde, na integridade física e na qualidade de vida do trabalhador

O texto do art. 75-E da CLT já traz as orientações quanto as ações que devem ser adotadas pelo empregador:

Art. 75-E. O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho.

Parágrafo único. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.

O não cumprimento do comando emanado pelo do empregador importa em descumprimento de obrigação legal e conseqüente responsabilização em eventual acidente ocorrido pelo empregado no desempenho de suas atividades. De forma correlata,

o não cumprimento do teletrabalhador das instruções ora fornecidas afasta a responsabilidade civil do contratante.

Registre-se que é necessária a fiscalização de cumprimento das regras relativas à higiene e segurança do ambiente de trabalho mesmo em teletrabalho, sendo que o termo de responsabilidade assinado pelo empregado não exime o empregador de tal fiscalização.

A redução dos riscos no ambiente de trabalho, ainda que não nas dependências da empresa, é garantida constitucionalmente, conforme prevê o art. 7º, inciso XXII da CF/1988, atribuindo esta responsabilidade à figura do empregador. Assim, como regra constitucional, não pode o empregador alegar a ausência de fiscalização quanto a tais regras, independentemente da modalidade de trabalho exercida.

Reforça ainda a necessidade de cumprimento desses comandos pela assunção de riscos previstas no art. 2º da CLT em relação ao empregador, inclusive àqueles relativos à integridade do empregado, seja física ou psíquica. Assim, deve ele mitigar, dentro das maneiras possíveis e razoáveis, os riscos ambientais que sofre o empregado que desempenha suas atividades laborais por meio do teletrabalho.

Como já mencionado aqui, a reforma trabalhista, quando da sua elaboração, não tratou o tema ambiente e segurança do teletrabalhador de forma expressa, ficando restrita a nova legislação ao disposto no art. 75-E. Assim, numa interpretação sistêmica, guardadas as devidas proporções, continua aplicável ao empregador o disposto no art. 157 da CLT, por força da disposição do art. 6º do mesmo código. Vale a pena transcrever o artigo citado:

Art. 157 - Cabe às empresas:

- I - cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho;
- II - instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais;
- III - adotar as medidas que lhes sejam determinadas pelo órgão regional competente;
- IV - facilitar o exercício da fiscalização pela autoridade competente.

Considerando o exposto, é evidente a necessidade de ativa e efetiva atuação do empregador quanto a mitigação de riscos relacionados a saúde e segurança de seu empregado, ainda que este desempenhe suas atividades laborais por meio do teletrabalho. Conduta dessa natureza permite que se evite sua responsabilização civil no caso de eventuais danos ao empregador.

Ainda como destaque, a existência de nexos causal é essencial para a configuração tanto do acidente de trabalho quanto da responsabilidade civil, seja no trabalho presencial, seja no teletrabalho. Todavia, não se pode afirmar que quando há acidente do trabalho no âmbito do teletrabalho este incorra obrigatoriamente na responsabilização civil do empregador.

Isto porque o nexos causal no acidente do trabalho independe da existência de culpa, enquanto a responsabilidade civil dependerá da teoria adotada. Se adotada a teoria objetiva na responsabilização civil do empregador, a culpa não será levada em consideração para configuração desta. Noutro giro, na responsabilidade civil subjetiva do empregador é obrigatória a existência de culpa para a configuração da responsabilização do empregador. Assim, caso configurado o acidente do trabalho e adotada a teoria objetiva de responsabilidade civil, o nexos causal para ambos os institutos é o mesmo.

Quanto a adoção da teoria de responsabilidade civil no âmbito trabalhista, a doutrina diverge entre a objetiva ou a subjetiva. O autor tende a optar pela adoção de uma teoria objetiva mitigada embasando-se na teoria do risco proveito. Seguindo esse raciocínio, presume-se a culpa do empregador em relação ao dano sofrido pelo empregado no desempenho de suas atividades laborais, devendo este, provar que não há culpa que justifique a necessidade de indenização do trabalhador.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho propôs a responder a seguinte questão: existe relação jurídico entre teletrabalho, acidente do trabalho e responsabilidade civil considerando as regras presentes no ordenamento jurídico vigente?

Nesse sentido, buscou-se a realização de uma revisão de literatura, apresentando-se diversos elementos bibliográficos importantes para a temática selecionada. Em termos de definição, constatou-se que o teletrabalho é uma atividade realizada de forma remota e não exclusiva das relações celetistas. Além disso, abordou-se também sobre os princípios aplicáveis ao teletrabalho, entre eles: dignidade humana, proteção e inalterabilidade contratual lesiva. No tocante ao teletrabalho, conclui-se que apesar dos avanços nas leis trabalhistas, ainda há diversas lacunas regulatórias.

Baseando-se na legislação, observou-se que acidentes de trabalho são aqueles que ocorrem na prática da atividade laboral, dessa forma, podendo ser lesões corporais leves ou graves que provoquem algum dano ao indivíduo. Considerando as leis trabalhistas brasileiras, destaca-se que não há uma regulamentação expressa no tocante aos eventuais acidentes na modalidade do teletrabalho, dessa forma, entende-se que os operadores do teletrabalho sejam amparados com as leis de segurança do trabalho presencial. Além disso, cabe ressaltar que a CLT garante ao teletrabalhador tratamento equânime aos demais empregados, conforme inteligência do art. 6º do código laboral.

A responsabilidade civil do empregador no teletrabalho também deverá, por uma questão lógica, obedecer ao mesmo entendimento dado aos casos de dano ao empregado no exercício de suas atividades laborais nas instalações do empregador. Assim, caberá ao julgador, no caso concreto, optar pela adoção da teoria da responsabilidade civil objetiva ou subjetiva.

Considerando as leis trabalhistas e a literatura científica, percebe-se que as três variáveis selecionadas (teletrabalho, acidente do trabalho e responsabilidade civil) estão relacionadas. Dessa forma, é forçoso tomar como aceita a hipótese que deu origem à pesquisa realizada. Por fim, sugere-se que, em trabalhos futuros, sejam inseridas e manejadas variáveis quantitativas a fim de que sejam obtidos resultados mais aperfeiçoados, o que poderá contribuir na elaboração de leis mais eficientes e no avanço das condições de trabalho no país.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm.> Consultado em 06/04/2021.

BRASIL. Decreto-lei Nº 5.452, de 1º de maio de 1943. <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm.> Consultado em 24/05/2021.

BRASIL. Lei Nº 8.212, de 24 de julho de 1991. <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8212compilado.htm.> Consultado em 10/05/2021.

BRASIL. **Lei Nº 10.406 de 10 de janeiro de 2022, Código Civil.** <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm> Consultado em 12/04/2021.

BRASIL. **Lei Nº 13.105, de 16 de março de 2015, Código de Processo Civil.** <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2015/lei/113105.htm> Consultado em 17/04/2021.

BRASIL. **Lei Nº 8.213, de 24 de julho de 1991.** <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18213cons.htm> Consultado em 12/05/2021.

CABRAL, Lenz Alberto Alves et. al. (2018). Pluralidade do nexos causal em acidente de trabalho/doença ocupacional: estudo de base legal no Brasil. **Rev. Bras. Saúde Ocupacional**, São Paulo, 2018, v. 43. <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0303-76572018000100301&lng=en&nrm=isso>. Consultado em 16/02/2021.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. (2020). **Curso de direito do trabalho**. 12. ed. São Paulo: Saraiva Educação. <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788553610419/pageid/0>> Consultado em 12/09/2021.

LENZA, Pedro. (2021). **Direito Constitucional - Esquematizado**. 25. ed. São Paulo: Saraiva Educação, <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786555594928/>> Consultado em 24/05/2021.

MANUS, Pedro Paulo T. (2015). **Direito do trabalho**. 16. ed. São Paulo: Atlas, 2015. <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788597000122/pageid/4>> Consultado em 21/09/2021.

RESENDE, Ricardo. (2020). **Direito do trabalho**. 8. ed. São Paulo: Método <[https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788530989552/epubcfi/6/28\[%3Bvnd.vst.idref%3Dchapter3\]!/4](https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788530989552/epubcfi/6/28[%3Bvnd.vst.idref%3Dchapter3]!/4)> Consultado em 21/09/2021.

TARTUCE, Flávio. (2021). **Responsabilidade Civil**. 3. ed. Rio de Janeiro: Forense. <[https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786559640959/epubcfi/6/10\[%3Bvnd.vst.idref%3Dhtml5\]!/4/26/3:18\[%20Va%2Cle\]](https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786559640959/epubcfi/6/10[%3Bvnd.vst.idref%3Dhtml5]!/4/26/3:18[%20Va%2Cle])> Consultado em 23/09/2021.