

CENTRO UNIVERSITÁRIO DE FORMIGA – UNIFOR-MG
CURSO DE DIREITO
RODRIGO SILVA FARIA

**A RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR EM CASOS DE ACIDENTES
DE TRABALHO SOFRIDOS NO TELETRABALHO**

FORMIGA
2023

RODRIGO SILVA FARIA

A RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR EM CASOS DE ACIDENTES
DE TRABALHO SOFRIDOS NO TELETRABALHO

Trabalho de conclusão de curso,
apresentado ao curso de Direito do Centro
Universitário de Formiga-UNIFOR-MG,
como parte dos requisitos para a obtenção
do título de Bacharel em Direito.

Orientadora: Prof. Ana Flávia Paulinelli

FORMIGA-MG

2023

RODRIGO SILVA FARIA

A RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR EM CASOS DE ACIDENTES
DE TRABALHO SOFRIDOS NO TELETRABALHO

Trabalho de conclusão de curso,
apresentado ao curso de Direito do Centro
Universitário de Formiga-UNIFOR-MG,
como parte dos requisitos para a obtenção
do título de Bacharel em Direito.

BANCA EXAMINADORA

Professora Ana Flávia Paulinelli
Orientadora

Professor(a)
Examinador

Professor(a)
Examinador

Formiga, de novembro de 2023.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente agradeço a Deus por sempre me abençoar, iluminar e me dar forças nos momentos mais difíceis para a realização desta conquista.

Aos professores do Centro Universitário de Formiga - UNIFOR-MG - que propiciaram uma base de conhecimento e caráter profissional ao longo destes anos.

À minha orientadora Ana Flávia Paulinelli, pelo empenho e contribuição ímpar na condução deste estudo.

Aos meus amigos pelo companheirismo, apoio e inúmeros momentos de descontração que ficarão sempre gravados e que foram de grande importância nesse período.

Por fim, a todos que de alguma forma contribuíram para que eu pudesse chegar até aqui, meus sinceros agradecimentos.

RESUMO

Estabelecido pelo Código Civil a responsabilidade pelos danos ocasionados, a CLT passou a se valer em casos em que se buscava a responsabilização patronal em decorrência de acidente do trabalho, sobretudo, após a Constituição da República de 1988 passar a disciplinar no art. 7º, XXVIII que obriga os empregadores ao adimplemento do seguro acidentário, sem prejuízo da indenização quando incorrer em dolo ou culpa. Diante da controvérsia existe sobre a responsabilidade do empregador mediante acidente de trabalho sofrido pelo empregado em regime de home office, que em face da ausência legislativa, suscita dúvidas aos operadores do direito, se o empregador tem ou não responsabilidade sobre o seu empregado. Outro ponto a ser analisado, e o instituto jurídico da responsabilidade civil, e também os casos de responsabilidade subjetiva nos casos de acidente de trabalho, como aplicá-los no teletrabalho. Os direitos e garantias dos empregados, mesmo que em regime de home office, onde não se encontra uma legislação específica para cuidar destes casos, não podem ser diminuídos ou tratados com menor importância aos trabalhadores que exercem suas atividades dentro das empresas. Diante desta discussão em relação ao regime home office, o art. 157 da CLT diz que é responsabilidade do empregador fiscalizar e garantir um ambiente de trabalho seguro para o empregado, assim fornecendo materiais de papelarias, ou ajudando com os custos de internet, se necessário, ainda devendo os instruir sobre as medidas de proteção e medicina do trabalho, a fim de protegê-los de eventuais acidentes ocorridos em ambiente de trabalho, entretanto, em caso de acidente de trabalho, caberá ao empregador assumir a Responsabilidade Civil na esfera trabalhista, sendo, portanto, a ele imputada a responsabilização civil subjetiva em caso de acidente de trabalho.

Palavras chave: Responsabilidade civil. Dano ao trabalhador. Teletrabalho.

ABSTRACT

Once liability for damages caused was established by the Civil Code, the CLT began to be used in cases in which employer liability was sought as a result of an accident at work, especially after the Constitution of the Republic of 1988 began to provide discipline in art. 7th, XXVIII which obliges employers to comply with accident insurance, without prejudice to compensation when they incur fraud or fault. Controversy exists regarding the employer's liability for an accident at work suffered by an employee working from home, which, in view of the absence of legislation, raises doubts among legal practitioners as to whether or not the employer has responsibility for their employee. Another point to be analyzed is the legal institute of civil liability, and also cases of subjective liability in cases of accidents at work, how to apply them in teleworking. The rights and guarantees of employees, even when working from home, where there is no specific legislation to deal with these cases, cannot be diminished or treated with less importance to workers who carry out their activities within companies. Given this discussion in relation to the home office regime, art. 157 of the CLT says that it is the employer's responsibility to monitor and guarantee a safe working environment for the employee, thus providing stationery materials, or helping with internet costs, if necessary, and must also instruct them on protective measures and medicine for the employee. work, in order to protect them from possible accidents occurring in the work environment, however, in the event of an accident at work, it will be up to the employer to assume Civil Liability in the labor sphere, and, therefore, he will be held subject to subjective civil liability in the event of of a work accident.

Keywords: Civil liability. Damage to the worker. Teleworking.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ADI	Ações Diretas de Inconstitucionalidade
Anamatra	Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho
CF	Constituição Federal
CFOAB	Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil
CLT	Consolidação das leis do trabalho
CNTI	Confederação Nacional dos Trabalhadores na Indústria
DORT	Doença Ortomolecular Relacionada ao Trabalho
LER	Lesão por Esforço Repetitivo
MP	Medida Provisória
OAB	Ordem dos Advogados do Brasil
OIT	Organização Internacional do Trabalho
TIC	Tecnologia da informação e comunicação
STF	Superior Tribunal Federal

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	8
2 REGIME DE TELETRABALHO.....	10
2.1 Conceito.....	10
2.2 Regulamentação Jurídica.....	12
2.3 O teletrabalhador e a segurança no trabalho.....	16
3 O ACIDENTE DE TRABALHO.....	21
3.1 Conceito.....	21
3.2 Regulamentação jurídica.....	22
3.3 Doença do trabalho e acidente do trabalho.....	24
4 RESPONSABILIDADE CIVIL NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO.....	27
4.1 Elementos da responsabilidade civil.....	27
4.2 Responsabilidade civil subjetiva.....	29
4.3 Responsabilidade civil objetiva.....	31
4.4 Excludentes da responsabilidade civil.....	32
5 RESPONSABILIDADE APLICADA AO EMPREGADOR DO TELETRABALHADOR EM CASO DE ACIDENTE DE TRABALHO.....	37
CONCLUSÃO.....	44
REFERÊNCIAS.....	46

1 INTRODUÇÃO

O presente estudo analisou a responsabilidade civil do empregador mediante acidente de trabalho sofrido pelo empregado em regime de home office, que em face da ausência legislativa, suscita dúvidas aos operadores do direito. Considerando o teletrabalho uma nova modalidade da prestação de serviço, bem como a lacuna legislativa atinente aos casos de acidente de trabalho, justifica-se a relevância da abordagem da temática e o dever do empregador de preservar a saúde, segurança e a incolumidade do teletrabalhador, realizando uma expressiva análise de responsabilidades no teletrabalho, visando identificar a quem cabe a responsabilização civil dos sinistros acidentários decorrentes das atividades laborais.

Dentro do tema proposto discute-se a responsabilidade civil dos empregadores diretamente por seus empregados enquanto exercem a atividade laboral. Além dos dispositivos constitucionais já citados, importante também citar os artigos 154 e 157 da CLT que determinam de modo nítido, a proteção de todos os ambientes de trabalho. Ora, se há no home office, a existência de um ambiente de trabalho, ele se enquadra na abrangente definição. É mister destacar também o art. 75-E que aborda as questões relativas à saúde do trabalhador, destacando a responsabilidade conferida ao empregador quanto ao dever de proporcionar ao empregado um ambiente laboral adequado para a realização das atividades relativas ao seu trabalho.

Diante da controvérsia existe sobre a responsabilidade do empregador mediante acidente de trabalho sofrido pelo empregado em regime de home office, que em face da ausência legislativa, suscita dúvidas aos operadores do direito, se o empregador tem ou não responsabilidade sobre o seu empregado.

Outro ponto a ser analisado, é o instituto jurídico da responsabilidade civil, e também os casos de responsabilidade objetiva e subjetiva nos casos de acidente de trabalho, como aplica-los no teletrabalho.

Os direitos e garantias dos empregados, mesmo que em regime de home office, onde não se encontra uma legislação específica para cuidar destes casos, não podem ser diminuídos ou tratados com menor importância aos trabalhadores que exercem suas atividades dentro das empresas.

Em decorrência da falta legislativa sobre o tema buscou-se responder ao seguinte questionamento: é cabível, a responsabilidade civil do empregador, em

virtude de perdas e danos sofridos pelo empregado em regime de home office? E, em caso afirmativo, qual a natureza jurídica da responsabilidade civil nesta hipótese?

A responsabilidade civil do empregador mostra-se muito controversa, não sendo claro se o empregador tem a responsabilidade sobre o seu empregado quando ele exerce atividades fora do ambiente da empresa que ele trabalha.

Ao se tratar da ideia de responsabilidade civil a doutrina explica que tal fato faz parte do direito obrigacional, “pois a prática de um ato ilícito acarreta para o autor a obrigação de reparar o dano, que se resolve em perdas e danos”. (GONÇALVES, 2014, p. 37).

Também ao se falar em responsabilidade civil a ideia em que se sustenta é de necessidade de reparação por um dano ocasionado. Conforme Diniz (2015, p. 61) “aplicar a responsabilidade é uma forma de obrigar a alguém a reparar o dano causado, por algum de seus atos ilícitos”. Desta forma, ao ser constatado o dano, é passível a aplicação da responsabilidade, como ação reparatória à vítima.

A metodologia utilizada no estudo foi pautada inicialmente, em uma investigação histórica do tema, buscando identificar o surgimento e evolução histórica da responsabilidade civil do empregador buscando conhecer o seu surgimento no ordenamento jurídico.

Feito isso, foi também a pesquisa bibliográfica uma vez que o tema é de natureza teórica, o que envolve, necessariamente a busca por livros, artigos e demais trabalhos acerca da responsabilidade civil do empregador, bem como os tipos de responsabilidade civil, a fim de compreender a sua extensão e seus significados. Por fim, realizou-se uma análise sobre a responsabilidade do empregador, demonstrando se o empregador tem responsabilidade sobre os acidentes acontecidos no Home Office, a fim de apresentar quais são as restituições advindas destes acidentes ao empregado.

2 REGIME DE TELETRABALHO

2.1 Conceito

Jack Nilles foi o primeiro estudioso a introduzir o conceito de teletrabalho, por meio de sua obra “The Telecomunicações – Transporte Tradeoff” e embora não defina o teletrabalho como o conhecemos hoje, implementa a ideia básica de “trazer trabalho para o trabalhador e não o trabalhador para trabalhar”. E foi mencionado pela primeira vez como uma opção que permitiria economizar combustível no deslocamento até o local de trabalho (PEREIRA, 2014).

Pereira (2014) ressalta que neste mesmo trabalho de 1978, Nilles, prevendo o que aconteceria no futuro, referia-se ao seguinte: “ou os empregos dos funcionários devem ser redesenhados para que ainda possam ser autônomos em cada local individual, ou deve ser desenvolvido um sistema. de armazenamento de informações e telecomunicações sofisticados o suficiente para permitir que a transferência de informações ocorra de forma tão eficaz como se os funcionários estivessem localizados centralmente”.

O teletrabalho, como modalidade especial, diferencia-se da figura mais genérica do trabalho a distância, justamente em razão da ênfase na utilização de recursos eletrônicos, de informática e de comunicação. Em se tratando de legislação comparada, o Código do Trabalho de Portugal, de 2009, no art. 165.º, dispõe que teletrabalho é a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora da empresa e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação (GARCIA, 2017, p. 165).

O teletrabalho é uma forma flexível de organização do trabalho que consiste no exercício da atividade profissional sem a presença física do trabalhador na empresa durante uma parte significativa do seu horário de trabalho. Abrange uma ampla gama de atividades e pode ser realizada em período integral ou parcial. A atividade profissional em teletrabalho envolve a utilização frequente de métodos de processamento eletrônico de informação e a utilização permanente de alguns meios de telecomunicação para contato entre o trabalhador e a empresa. (CALEGARI, 2020).

De acordo com Ferreira (2017) a partir desta definição podemos compreender porque se diz que o teletrabalho é uma forma de trabalho remoto. E o fato é que o trabalho remoto exige como condição *sine qua non* que a execução do trabalho seja

realizada em local diferente do centro de trabalho. E a característica adicional que distingue o teletrabalho de outras modalidades de trabalho remoto é que devem ser utilizadas diferentes ferramentas TIC de tecnologia de informação e comunicação.

Claro (2019) destaca que, o teletrabalho é uma forma de organização e/ou execução de trabalho, com recurso às tecnologias de informação no âmbito de um contrato ou de uma relação laboral, em que os trabalhos que também poderiam ser realizados nas instalações da empresa ocorrem regularmente fora dessas instalações.

Assim, a adoção desse modelo exige mudanças significativas na organização e na segurança da informação por parte das organizações. O trabalho remoto é definido como o trabalho remunerado que atende a três critérios: realizado fora das instalações da empresa; é realizado com recurso às TIC; e a comunicação com o empregador é contínua.

No que se refere à organização do teletrabalho, Nogueira e Patini (2012) ressaltam que esta modalidade permite o acesso fácil e rápido à informação remotamente, permitindo, por sua vez, a comunicação bidirecional entre trabalhador e empregador. Desta forma, tem sido possível aos teletrabalhadores desenvolverem as suas atividades a partir das suas casas ou do local que estabelecem como local de trabalho fora da empresa, sem necessidade de se deslocarem pessoalmente ao seu local de trabalho tradicional.

O teletrabalho difere do trabalho remoto, embora faça parte dele, na medida em que o uso da tecnologia é fundamental para a realização da atividade laboral. A principal diferença entre o teletrabalho e o trabalho remoto é que, para que o teletrabalho seja realizado, deve haver acordo mútuo entre o empregador e o trabalhador, que deve ser por escrito, enquanto no trabalho remoto o empregador pode aplicá-lo unilateralmente, bastará enviar uma comunicação ao trabalhador. (NUNES, 2010).

Entretanto, com o início de vigência da Lei 14.442 em setembro de 2022, cujo objetivo foi modificar a conceituação conferida ao teletrabalho, disposta na MP 1.108/2022, e inserindo novas disposições legais ao art. 75-B da CLT, o teletrabalho passou a ser definido de acordo com o texto legal, da seguinte forma:

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

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

§ 2º O empregado submetido ao regime de teletrabalho ou trabalho remoto poderá prestar serviços por jornada ou por produção ou tarefa.

§ 3º Na hipótese da prestação de serviços em regime de teletrabalho ou trabalho remoto por produção ou tarefa, não se aplicará o disposto no Capítulo II do Título II desta Consolidação.

§ 4º O regime de teletrabalho ou trabalho remoto não se confunde nem se equipara à ocupação de operador de telemarketing ou de teleatendimento.

§ 5º O tempo de uso de equipamentos tecnológicos e de infraestrutura necessária, bem como de softwares, de ferramentas digitais ou de aplicações de internet utilizados para o teletrabalho, fora da jornada de trabalho normal do empregado não constitui tempo à disposição ou regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou em acordo ou convenção coletiva de trabalho.

§ 6º Fica permitida a adoção do regime de teletrabalho ou trabalho remoto para estagiários e aprendizes.

§ 7º Aos empregados em regime de teletrabalho aplicam-se as disposições previstas na legislação local e nas convenções e nos acordos coletivos de trabalho relativas à base territorial do estabelecimento de lotação do empregado.

§ 8º Ao contrato de trabalho do empregado admitido no Brasil que optar pela realização de teletrabalho fora do território nacional aplica-se a legislação brasileira, excetuadas as disposições constantes da Lei nº 7.064, de 6 de dezembro de 1982, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes.

§ 9º Acordo individual poderá dispor sobre os horários e os meios de comunicação entre empregado e empregador, desde que assegurados os repousos legais (BRASIL, 2022).

Observa-se, com base no texto supracitado que, o teletrabalho, independentemente do local onde é realizado, não poderá ser descaracterizado, assim, o uso das tecnologias disponíveis para sua execução, assim como o tempo destinado a ele ou sua forma de estruturação, não poderão resultar em prejuízos financeiros ou hierárquicos ocupado pelo trabalhador.

2.2 Regulamentação Jurídica

No universo do direito, a inserção de novas modalidades de trabalho indica a imprescindibilidade de determinar sua natureza jurídica, uma vez que esta deve estar inserido em categorias de trabalho já existentes de modo que possam ser fiscalizadas pelos entes do legislativo, em conformidade com as normas relativas a cada classe (DELGADO, 2019).

Sob esta questão, Alice Monteiro de Barros ensina que:

No trabalho a domicílio, descentraliza-se o processo produtivo, uma vez que o objeto da prestação do trabalhador vem em destaque não como resultado, mas como energia laborativa utilizada em função complementar e substitutiva do trabalho executado no interior da empresa. Em consequência, o vínculo de subordinação consiste na inserção da atividade do prestador no ciclo produtivo empresarial e na observância a ordens preventivas e sucessivas. Ainda que operando externamente e com seus próprios meios e instrumentos de trabalho, o trabalhador torna-se elemento integrativo (BARROS, 2016, p. 295).

Ainda no ano de 1996, Organização Internacional do Trabalho (OIT), apesar de não ter estabelecido regulamentação disciplinada para o teletrabalho, apresentou na Convenção nº 177 e na Recomendação nº 184 de 1996, durante a 83ª Conferência, temática semelhante, ao referir-se ao trabalho realizado em domicílio. Nesta seara, Estada (2003, cap. 2) assevera que o teletrabalho “é a forma de trabalho realizada em lugar distante do escritório e/ou centro de produção, que permita a separação física e que se utilize uma nova tecnologia que facilite a comunicação”; assim como definido pela OIT, o teletrabalho tem como principal característica, a realização de atividades laborativa em local diversos do ambiente da empresa, onde o trabalhador faz uso das tecnologias da informação e comunicação para realiza-lo.

Mais tarde, o legislador brasileiro, em observância às novas modalidades de trabalho, inseriu o regime de teletrabalho na CLT, sendo este citado em seu art. 6º, por meio de modificação promovida no ano de 2011, por meio da Lei 12.551/11, onde se lê que: “Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador e o executado no domicílio do empregado, desde que caracterizada a relação de emprego.” Isso posto, verifica-se no art. 3º, caput, da CLT a seguinte definição: “Considera-se empregada toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”. Importante ressaltar que com o advento da reforma trabalhista, a partir da Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017, foram estabelecidas normas que regulamentaram tal modalidade laboral.

É válido destacar que no Brasil, a regulamentação recente do teletrabalho, abre precedentes para brechas na lei, quanto aos direitos e deveres do teletrabalhador. Tal falha é também verificada nas legislações internacionais, acarretando uma série de problemas que devem ser enfrentados tanto por empregados quanto pelos empregadores, principalmente em função da gama de normas regulatórias utilizadas.

Recentemente, com a nova redação implementada a partir da Lei 14.442 de 2 de setembro de 2022, implementou-se a MP 1.108/2022, a qual trouxe alterações para

alguns artigos da CLT e que regulamentavam o teletrabalho. Neste cenário, destaque é conferido aos §1º e §2º do art. 75-B da CLT, que frisam que a presença, mesmo que habitualmente ao ambiente da empresa, para realização de atividades específicas, por parte do empregado, não é considerado elemento descaracterizados do teletrabalho, assim, como no caso de trabalhador atuando em regime de teletrabalho ou trabalho remoto, poderá ainda trabalhar por jornada, produção ou tarefa.

No entanto, é mister destacar que, de acordo com o art. 2º da CLT: “Art. 2º- Considera-se empregador, a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.” Assim, cabe ao empregador o ônus pelos custos referentes às atividades de teletrabalho, em atendimento ao Princípio da Alteridade, levando-se em consideração os riscos inerentes à atividade.

Neste diapasão, o art. 75-B da CLT, reconhece como teletrabalho ou trabalho remoto, o desenvolvimento de atividades externas às dependências da empresa, de forma contínua ou não, e que faça uso de tecnologias da informação e comunicação e que sejam excluídas de sua natureza a configuração de trabalho externo.

Entretanto, conforme inscrito nos artigos 78, 142, § 2º, art. 478, § 5º, art. 483, g, art. 487, § 3º, e art. 582, § 1º, b, da CLT, o salário poderá ser calculado em função do tempo trabalhado, por produção ou ainda por tarefa. Tal determinação é desfavorável ao exercício da modalidade de teletrabalho, uma vez que, ao empregado não é benéfico o exercício de atividade que comprometa o seu salário.

Sob esta perspectiva, é importante destacar que, no caso do regime de teletrabalho não se enquadrar no exercício de jornada, não será possível a incidência de horas extras, conforme destacado nos art. 57 a 75 da CLT, justificado no art. 75-B, §3º da CLT, portanto, para prestadores de serviço por produção ou tarefa não é aplicado o regime de duração do trabalho, conforme art. 62, III da CLT, pois este sofreu alterações em sua redação, mantendo a duração do trabalho apenas para aqueles que prestam serviço por jornada, nos moldes do art. 75-B, §2º da CLT.

Tem-se, ainda, o art. 62, III da CLT que trata dos trabalhadores em sistema de teletrabalho por produção ou tarefa, e que não estão incluídos nas previsões acerca da duração o trabalho, caminhando em sentido contrário ao disposto no art. 7º, incisos IX, XIII E XVI da Constituição Federal, os quais asseguram remuneração maior para trabalhos noturnos em comparação ao trabalho diurno, com duração menor ou igual a oito horas diárias e jornada composta por quarenta e quatro horas semanais,

podendo ser facultada a redução de jornada e compensação de horários, desde que sejam firmados acordos entre empregado e empregador ou por convenção coletiva de trabalho, e ainda remuneração extra de no mínimo 50% (cinquenta por cento) sobre o valor normal, o que mitigou os direitos dos teletrabalhadores.

Desta forma, os direitos supracitados, somente poderiam ser aplicados à modalidade de teletrabalho se o trabalhador realizar atividade externa que não seja compatível com o horário de trabalho estabelecido. Ressalta-se que esta condição deverá ser anotada em Carteira de Trabalho de Trabalho e Previdência Social (CTPS) e no registro de empregados, conforme disposto no art. 62, I da CLT.

No entanto, é passível de observação a negação quanto à existência do teletrabalho e, uma das alternativas para sanar este tipo de falha é por meio da aplicação do art. 6º, parágrafo único da CLT, cujo objetivo é dar garantias acerca dos direitos suprimidos do teletrabalhador, por meio da aplicação de recursos de tecnologia que possibilitem o controle da jornada, podendo ainda os mesmos serem aplicados àqueles que trabalham por produção ou tarefa.

É mister destacar que o período em que o trabalhador se mantém à disposição do empregador, denominado como serviço efetivo e previsto no art. 4º da CLT, o qual pode ser usado para manutenção de equipamentos tecnológico ou criação de ferramentas para uso no trabalho remoto, ocorrendo em hora extra, será computado somente se atender ao disposto no art. 75-B, §5º da CLT, ou seja, se estiver previsto em acordo ou convenção coletiva de trabalho; fato esse contraditório, visto que se esse ocorre em razão do trabalho, não faz sentido que não seja computado.

Conforme disposto na Súmula nº 428 do TST:

“sobreaviso aplicação analógica do art. 244, § 2º da CLT. I – O uso de instrumentos telemáticos ou informatizados fornecidos pela empresa ao empregado, por si só, não caracteriza o regime de sobreaviso. II – Considera-se em sobreaviso o empregado que, à distância e submetido a controle patronal por instrumentos telemáticos ou informatizados, permanecer em regime de plantão ou equivalente, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço durante o período de descanso”.

Desta feita, caso não exista regime de sobreaviso, e o trabalhador realizar atividades relativas ao seu trabalho além do período estipulado de sua jornada, essas serão consideradas horas extras, e devem ser pagas com base nos termos do artigo 244, § 2º, da CLT, à razão de 1/3 sobre o salário normal.

Vale destacar que, no caso de acordo individual firmado, este deverá atender ao disposto no art. 75-B, § 9º, da CLT, podendo então, acordar sobre horários de trabalho, tecnologias de comunicação utilizadas para conectar empregado e empregador, sendo que ao empregado devem estar assegurados os repousos legais, bem como, respeitar o que diz os artigos 6º e 7º, incisos IV, XIII e XV, 217, § 3º, e 227 da Constituição da República, no qual os “direitos sociais, educação, saúde, alimentação, trabalho, moradia, transporte, lazer, segurança, previdência social, proteção à maternidade e à infância, assistência aos desamparados, salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender às suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim”; além disso, é garantido ao trabalhador, “duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos; incentivo do lazer pelo Poder Público, como forma de promoção social; ser assegurado à criança, ao adolescente e ao jovem, por meio da família, sociedade e Estado, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão”.

Desta forma, é possível verificar que, apesar das várias possibilidades e vantagens promovidas pelo trabalho remoto, observam-se que alguns pontos que devem ser melhor analisados, visando não reduzir direitos ou causar prejuízos de qualquer natureza aos trabalhadores, evitando, assim, a supressão de quaisquer um de seus direitos, conforme apregoa o art. 7º, caput, da CF/88, que proíbe qualquer retrocesso de direitos já adquiridos.

2.3 O teletrabalhador e a segurança no trabalho

O Teletrabalho aparece na legislação infraconstitucional, com a recente alteração pela Lei n. 13.467/2017, que instituiu a reforma trabalhista, a qual conferiu destaque a um capítulo inteiro da CLT, para discorrer acerca das questões relativas ao teletrabalho, podendo ser observado nos arts. 75-A até 75-E, onde estabeleceu-se

que este tipo de modalidade de trabalho pode ser adotada a partir do acordo entre empregado e empregador. Assim havendo entendimento mútuo, celebrar-se-á um “contrato individual de trabalho”. Caso já exista algum contrato de trabalho, o teletrabalho será formalizado por meio de termo aditivo.

Acerca desta modalidade de trabalho, o texto constante da CLT, em seu art. 75 e suas subdivisões, lê-se que:

Art. 75-A. A prestação de serviços pelo empregado em regime de teletrabalho neste Capítulo.

Art. 75-B. Considera-se teletrabalho a prestação de serviço 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. Parágrafo único.

O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracterizam o regime de teletrabalho (BRASIL, 1943).

Com a vigência da Lei 14.442 de 02 de setembro de 2022, a qual teve como objetivo converter a MP n. 1.108/2022, modificando os conceitos dados até então ao teletrabalho, e elencando disposições legais ao art. 75-B da CLT, de modo que este atendesse à nova realidade trabalhista instaurada, assim:

Art. 75-B. Considera-se teletrabalho ou trabalho remoto a prestação de serviços fora das dependências do empregador, de maneira preponderante ou não, com a

utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que, por sua natureza, não configure trabalho externo.

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

§ 2º O empregado submetido ao regime de teletrabalho ou trabalho remoto poderá prestar serviços por jornada ou por produção ou tarefa.

§ 3º Na hipótese da prestação de serviços em regime de teletrabalho ou trabalho remoto por produção ou tarefa, não se aplicará o disposto no Capítulo II do Título II desta Consolidação.

§ 4º O regime de teletrabalho ou trabalho remoto não se confunde nem se equipara à ocupação de operador de telemarketing ou de teleatendimento.

§ 5º O tempo de uso de equipamentos tecnológicos e de infraestrutura necessária, bem como de softwares, de ferramentas digitais ou de aplicações de internet utilizados para o teletrabalho, fora da jornada de trabalho normal do empregado não constitui tempo à disposição ou regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou em acordo ou convenção coletiva de trabalho.

§ 6º Fica permitida a adoção do regime de teletrabalho ou trabalho remoto para estagiários e aprendizes.

§ 7º Aos empregados em regime de teletrabalho aplicam-se as disposições previstas na legislação local e nas convenções e nos acordos coletivos de

trabalho relativas à base territorial do estabelecimento de lotação do empregado.

§ 8º Ao contrato de trabalho do empregado admitido no Brasil que optar pela realização de teletrabalho fora do território nacional aplica-se a legislação brasileira, excetuadas as disposições constantes da Lei nº 7.064, de 6 de dezembro de 1982, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes.

§ 9º Acordo individual poderá dispor sobre os horários e os meios de comunicação entre empregado e empregador, desde que assegurados os repousos legais (BRASIL, 2022).

Segundo Vianna (2017, sp.) não é fácil, em regime de teletrabalho saber se tal acidente decorreu da relação de trabalho, ou se foi eventual. A exemplo, o empregado que sofreu um infarto, poderia afirmar que se deu por conta da pressão e do estresse, ou por outras causas. Nesse caso, o empregado deverá comprovar que se deu em razão do seu labor, e todos os outros pressupostos como nexos de causalidade, dano, dolo ou culpa, para assim então caracterizar o acidente de trabalho e poder responsabilizar o empregador.

A Lei nº 8.213/91, em seu artigo 19, trata que:

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, 1991).

Desta forma, encontrando-se o funcionário em exercício para suas funções em prol de seu patrão, estando este na empresa ou em home office, o acidente poderá ocorrer independentemente do local em que este labora.

Segundo Cavallieri, é viável caracterizar o acidente do trabalho considerando os seguintes requisitos imprescindíveis: “existência de um dano (lesão, perturbação funcional, morte); incapacidade laborativa (temporária ou permanente, total ou parcial); e nexos causal (relação de causa e efeito entre o trabalho e o infortúnio)”. (CAVALLIERI, 2012, p. 48)

Emerge também o fato acerca da responsabilidade do empregador em atuar fiscalizando tanto o ambiente, como as condições de trabalho do empregado durante o exercício das atividades laborais. Além disso, é da responsabilidade do empregador resguardar o ambiente de trabalho do empregado no caso de vistorias e fiscalizações que poderão ocorrer, uma vez que, apesar de ser considerado seu local de trabalho, é também sua residência, lugar íntimo e privado, que deve ser resguardado conforme

garantia jurídica, prevista no art. 5º, inciso XI, da Constituição da República. De igual forma, é considerada responsabilidade do empregador o fornecimento de materiais necessários ao exercício da função laboral, e caso o trabalhador tenha despesas, o mesmo deverá ser reembolsado. Neste diapasão, o art. 75-D, da CLT delinea que, o reembolso dos eventuais gastos, deverá ser feito pelo empregador, no entanto, esta prerrogativa deverá ser prevista em contrato (BRASIL, 1943, s.p).

De acordo com Garcia (2017), caberá ao empregado atender às instruções e orientações transmitidas pelo empregador e, caso seja convocado, deverá participar de treinamentos e manter a empresa informada sobre qualquer ocorrência ou problema relativo ao seu trabalho, equipamentos que necessitem de manutenção, dificuldades de adaptação ao sistema, dentre outras dificuldades, contribuindo, desta forma, para a manutenção das normas de medicina e segurança do empregador.

Diante desta discussão acerca do regime home office, o art. 157 da CLT diz que

“é responsabilidade do empregador fiscalizar e garantir um ambiente de trabalho seguro para o empregado, assim fornecendo materiais de papelarias, ou ajudando com os custos de internet, se necessário, ainda devendo os instruir sobre as medidas de proteção e medicina do trabalho, a fim de protegê-los de eventuais acidentes ocorridos em ambiente de trabalho”.

Depreende-se, com base no artigo supracita que, o empregador, ao optar pela implementação do home office, ficará responsável por arcar com os ônus de sua alteração. Ressalta-se ainda que, não se pode reduzir os direitos e garantias dos empregados do regime de home office, mesmo que não se tenha legislação específica que regule este tipo de trabalho, pois esta modalidade é crescente nas últimas décadas, especialmente em virtude dos benefícios gerados para ambas as partes envolvidas.

A responsabilidade civil do empregador mostra-se muito controversa, não sendo claro se o empregador tem a responsabilidade sobre o seu empregado quando ele exerce atividades fora do ambiente da empresa que ele trabalha. Ao se tratar da ideia de responsabilidade civil a doutrina explica que tal fato faz parte do direito obrigacional, “pois a prática de um ato ilícito acarreta para o autor a obrigação de reparar o dano, que se resolve em perdas e danos” (GONÇALVES, 2014).

Também ao se falar em responsabilidade civil a ideia em que se sustenta é de necessidade de reparação por um dano ocasionado. Segundo Maria Helena Diniz (2015) “aplicar a responsabilidade é uma forma de obrigar a alguém a reparar o dano causado, por algum de seus atos ilícitos”. Assim, constatado o dano, a responsabilidade civil pode ser evocada para a satisfação reparatória.

Estabelecido pelo Código Civil a responsabilidade pelos danos ocasionados, a CLT passou a se valer em casos em que se buscava a responsabilização patronal em decorrência de acidente do trabalho, sobretudo, após a Constituição da República de 1988 passar a disciplinar no art. 7º, XXVIII que obriga os empregadores ao adimplemento do seguro acidentário, sem prejuízo da indenização quando incorrer em dolo ou culpa.

Desta feita, quanto às questões que fomentam o regime home office, o art. 157 da CLT diz que é responsabilidade do empregador fiscalizar e garantir um ambiente de trabalho seguro para o empregado, assim fornecendo materiais de papelarias, ou ajudando com os custos de internet, se necessário, ainda devendo os instruir sobre as medidas de proteção e medicina do trabalho, a fim de protegê-los de eventuais acidentes ocorridos em ambiente de trabalho. Ainda que o empregador tenha cumprido todas as normas, exclui-se a responsabilidade civil subjetiva aplicada, porém o empregado fará jus aos benefícios previdenciários e seus direitos previstos na legislação trabalhista.

3 O ACIDENTE DE TRABALHO

Atualmente, o acidente de trabalho pode ser comprovado pela ocorrência de três elementos: o fato ter ocorrido durante a execução do trabalho, ter algum dano na integridade física ou saúde do empregado e por fim, a incapacidade para a realização do trabalho.

3.1 Conceito

Acidente de trabalho é entendido como um evento que deu origem ao súbito. É isso que a distingue da doença ocupacional.

Ao acidente de trabalho propriamente dito, decorrente de um evento repentino e danoso, quase sempre violento, reserva-se a expressão acidente tipo (Lei n. 8.213/91, art. 19). As demais espécies, quais sejam: a doença ocupacional e o acidente de trajeto, são considerados acidente de trabalho por equiparação. (CAIRO JÚNIOR, 2015, p. 45).

Presume-se que o acidente é de origem ocupacional assim que ocorre nas dependências da empresa, mesmo durante um intervalo ou ainda em caso de home office, ocorrer durante o período em que o empregado desenvolve suas atividades laborais.

No entanto, a qualificação de uma pessoa pode ser descartada se o evento acidental for consequência de fatos não profissionais, como por exemplo, suicídio no local de trabalho devido a problemas pessoais.

O artigo 2º da Lei nº 6.367, de 19 de outubro de 1976 definiu o que seria acidente de trabalho:

Art. 2. Acidente do trabalho é aquele que ocorrer pelo exercício do trabalho a serviço da empresa, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause morte, ou perda, ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho. (BRASIL, 1976)

Por seu turno, a Lei n.º 8.213, de 24 de julho de 1991, no caput de seu artigo 19, dispõe da seguinte forma:

Art. 19. Acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa ou de empregador doméstico ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art.11 desta Lei, provocando

lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho. (BRASIL, 1991)

Neste contexto, é indispensável destacar a Medida Provisória (MP) 95, que passou a vigorar em 2019 e abril de 2020, a qual revogou a alínea “d” do art. 21, inciso IV, da Lei 8.213/1991, que diz respeito ao acidente *in itinere*. Dessa forma, os acidentes de trajeto ocorridos entre novembro de 2019 e abril de 2020 não são considerados acidentes de trabalho, pois a MP esteve em vigor nesse período e excluía a chance dessa caracterização. Todavia, os acidentes de trajeto anteriores e posteriores ao período da Medida Provisória são equiparados ao acidente de trabalho.

Neste diapasão, tem-se a ampliação dos conceitos de acidente de trabalho, ao equiparar as doenças constantes nos arts. 20 e 21, estabelecendo a concausa, que, segundo Delgado (2019) são consideradas como elementos preexistentes, supervenientes ou concomitantes a outros fatos que desencadeiam o nexo de causalidade.

3.2 Regulamentação jurídica

As primeiras leis brasileiras que fizeram menção aos acidentes laborais foram inscritas no Código Comercial de 1850. Assim, em seu art. 79 se lê que:

Art. 79 - Os acidentes imprevistos e inculpados, que impedirem aos prepostos o exercício de suas funções, não interromperão o vencimento do seu salário, contanto que a inabilitação não exceda a 3 (três) meses contínuos. (BRASIL, 1850)

Transcorrido mais de um século, o acidente de trabalho ganhou reconhecimento mediante o reconhecimento de três elementos: o fato ter ocorrido sua ocorrência durante a execução do trabalho; existência de dano à integridade física ou saúde do empregado e por fim; verificação da incapacidade para a realização do trabalho.

Sob tais perspectivas, Cairo Júnior aponta os elementos que distinguem o acidente de trabalho propriamente dito e outras espécies previstas na Lei 8.213/91.

Ao acidente de trabalho propriamente dito, decorrente de um evento repentino e danoso, quase sempre violento, reserva-se a expressão acidente tipo (Lei n. 8.213/91, art. 19). As demais espécies, quais sejam: a doença

ocupacional e o acidente de trajeto, são considerados acidente de trabalho por equiparação. (CAIRO JÚNIOR, 2015, p. 45).

Somando-se ao que prevê o art. 19 da Lei n. 8.213/91, o qual define como acidente do trabalho aquele ocorrido em virtude ou durante o exercício laboral, resultando em lesão corporal ou perturbação funcional que cause morte ou redução da capacidade para o trabalho, o art. 20 da mesma Lei faz a seguinte consideração:

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, 1991)

Importa ainda asseverar os dizeres impressos no art. 21 da referida Lei:

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

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

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

a) ato de agressão, sabotagem ou terrorismo praticado por terceiro ou companheiro de trabalho;

b) ofensa física intencional, inclusive de terceiro, por motivo de disputa relacionada ao trabalho;

c) ato de imprudência, de negligência ou de imperícia de terceiro ou de companheiro de trabalho;

d) ato de pessoa privada do uso da razão;

e) desabamento, inundação, incêndio e outros casos fortuitos ou decorrentes de força maior;

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

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

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

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

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

d) no percurso da residência para o local de trabalho ou deste para aquela, qualquer que seja o meio de locomoção, inclusive veículo de propriedade do segurado. (BRASIL, 1991)

De acordo com os artigos supracitados, depreende-se que, a atividade laboral, está permeada de riscos. Desta forma, a ocorrência de acidentes de trabalho é vislumbrada desde o momento da saída do empregado de sua residência até o local de trabalho ou do trabalho até sua residência. Neste sentido, será impelida ao empregador, a responsabilidade civil independentemente da existência de investigação acerca da culpabilidade patronal.

Logo, a desobrigação quanto ao caráter indenizatório por parte do empregador, somente deixará de existir, caso haja comprovação de existência prévia de doença ocupacional ou se esta for resultado de ações exclusivas do próprio trabalhador, de terceiros ou de força maior.

Frente ao exposto, é possível inferir que o acidente de trabalho tem como premissa a ocorrência de um acidente indesejado e involuntário, sofrido pelo empregado durante o período de execução das atividades laborais.

3.3 Doença do trabalho e acidente do trabalho

Os acidentes e doenças ocupacionais constituem um importante problema de saúde pública no mundo, pois, segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT), sua frequência tem aumentado significativamente, uma vez que são notificados anualmente 317 milhões de acidentes de trabalho, mais de 2,34 milhões de mortes causadas por acidentes e doenças ocupacionais (OIT, 2012) e o custo total dessas contingências trabalhistas é estimado em 4% do Produto Interno Bruto (PIB) global. Além disso, são consideradas uma das principais causas de absenteísmo ao trabalho, podem empobrecer os trabalhadores e suas famílias, reduzir a produtividade e a capacidade para o trabalho e aumentar drasticamente os gastos com saúde (OIT, 2013).

Levando-se em conta que cada país tem uma definição diferente para acidentes e doenças ocupacionais, foram tomadas aquelas estabelecidas pela OIT, que, em termos gerais, descrevem um acidente de trabalho como um evento ocorrido no curso ou em relação ao trabalho que causa lesões ocupacionais fatais e não fatais; e doença ocupacional é aquela contraída em decorrência da exposição a fatores de risco inerentes à atividade laboral (OIT, 2002). Ambos os eventos geram deterioração física e/ou mental, podendo implicar em perda anatômica ou funcional. Por essa razão, para reduzir os danos causados, os países introduziram leis e normas técnicas

para a prevenção, controle e mitigação dessas contingências e adotaram seguros garantidos pelo Estado, incluídos no sistema público de seguridade social ou por empresas privadas, a fim de segurar os trabalhadores contra essas contingências.

[...] uma ocorrência de acidente do trabalho gera diversas consequências, e muitas vezes extremamente traumáticas ao trabalhador, vezes estas que ocasionam na maior parte das vezes mutilações, invalidez parcial ou permanente, entre outros danos, que nem sempre se limitam ao corpo físico do trabalhador, afetando na maioria das vezes também, sua integridade psicológica e em outras vezes chegando até a carregar a morte do trabalhador repercutindo também em seus familiares, além dos prejuízos para a sociedade de modo geral, bem como para os cofres públicos. Já que em regra todos perdem (alguns mais outros menos) com os acidentes de trabalho, já que de alguma forma todos acabam sofrendo algum tipo de prejuízo, é no mínimo plausível de se concluir que investir em prevenicionismo proporciona incalculáveis benefícios ao trabalhador e, principalmente, ao empregador, com retorno financeiro, por exemplo, decorrente da diminuição de gastos com verbas indenizatórias concedidas juridicamente ao trabalhador acidentado, melhoria na qualidade do meio ambiente de trabalho [...]. O que nem sempre é facilmente perceptível aos olhos de alguns empresários de visão capitalista (MALERBA, 2015, p. 72).

Neste diapasão é imprescindível que sejam garantidos aos trabalhadores os benefícios estabelecidos na Convenção 121 da OIT, que entrou em vigor em 1967 e que no campo da saúde, que incluem: assistência de enfermagem, clínica geral, odontológica e especialistas, seja por consulta ambulatorial ou internação de vítimas; fornecimento de equipamento dentário, farmacêutico ou cirúrgico, incluindo aparelhos protéticos e a sua manutenção ou substituição adequada, quando necessário; tratamento emergencial no ambiente de trabalho no caso de acidentes graves, ou seja, garantir tratamento médico integral e interdisciplinar, a fim de resguardar a integridade física e mental para evitar consequências e/ou sequelas na saúde do trabalhador.

Os benefícios econômicos por perda da capacidade de trabalho permanente, parcial e total consistem em indenização e/ou pagamento periódico ao trabalhador que será determinado de acordo com a gravidade da lesão ou o percentual de perda da capacidade para o trabalho. Em caso de morte da vítima, o pagamento será para a pessoa designada, de acordo com a legislação vigente de cada país, que geralmente são aquelas em primeiro grau de afinidade e/ou consanguinidade. Deve igualmente ser pago um subsídio de funeral para a vítima de acidente de trabalho ou doença profissional (KARTTUNEN; RAUTIAINEN, 2013).

Note-se que existem outros tipos de compensações ou pensões em cada Estado, no entanto, estas são aquelas que devem ser garantidas pelo menos como estipulado no referido acordo. Tanto os benefícios econômicos quanto os previdenciários devem ser garantidos, pois, dependendo da gravidade das contingências trabalhistas, podem deixar sequelas que reduzem definitivamente a capacidade de trabalho dos trabalhadores.

No caso das doenças profissionais, a OIT recomendou uma lista atualizada periodicamente, estando atualmente em vigor a lista aprovada pelo Conselho de Administração em 25 de março de 2010 em sua 307ª Sessão, que substituiu o anexo contido na Recomendação 194 adotada em 2002 (OIT, 2013). O objetivo é ajudar os países na prevenção, registo, notificação e compensação de doenças profissionais. Todos os países membros que ratificaram a Convenção tiveram que adotá-la, pelo menos e levando em conta a legislação vigente de cada país, pois as normas legais variam muito no que diz respeito à organização dos sistemas de remuneração dos trabalhadores, fontes e mecanismos de financiamento, entre outros.

Araújo (2014) ensina que para o reconhecimento da origem ocupacional de uma doença em nível individual, é necessário estabelecer o nexo causal entre a doença e a exposição do trabalhador a determinados agentes perigosos no ambiente de trabalho, pois nos acidentes, a origem ocupacional deve ser estabelecida para seu posterior reconhecimento e indenização.

4 RESPONSABILIDADE CIVIL NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO

4.1 Elementos da responsabilidade civil

A responsabilidade civil apresenta modalidades distintas, como é o caso da responsabilidade civil “objetiva” e o caso da responsabilidade “subjéitiva” que será tratada no presente trabalho.

Nesta seara, a responsabilidade civil indica a ideia de “reparação”, admitindo assim, a existência de fato antecedente para que a reparação ocorra. Para Coelho a responsabilidade civil é classificada como:

A responsabilidade civil é a obrigação em que o sujeito ativo pode exigir o pagamento de indenização do passivo por ter sofrido prejuízo imputado a este último. Classifica-se como obrigação não negocial, porque sua constituição não deriva de negócio jurídico, isto é, de manifestação da vontade das partes (contrato) ou de uma delas (ato unilateral). Origina-se, ao contrário, de ato ilícito ou de fato jurídico. (COELHO, 2009, p. 252)

Por sua vez, Diniz conceitua responsabilidade como sendo:

A responsabilidade civil é a aplicação de medidas que obriguem uma pessoa a reparar dano moral ou patrimonial causados a terceiros, sem razão de ato por ela mesma praticado, por pessoa por quem ela responde, por alguma coisa a ela pertencente ou de simples imposição legal. (DINIZ, apud OLIVEIRA, 2008, p. 73).

Nesse mesmo sentido, Menezes e Cavalieri complementam que “a responsabilidade civil opera a partir do ato ilícito com o nascimento da obrigação de indenizar, tanto por finalidade tornar indemne o lesado, colocar a vítima na situação em que estava sem a ocorrência do fato danoso” (OLIVEIRA, 2008, p. 74).

No ordenamento jurídico a responsabilidade civil encontra arrimo de modo mais específico, nos arts 186, 187 e 927 do Código Civil:

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.

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

Parágrafo único. Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente

desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem. (BRASIL, 2002).

Observa-se que grande parte dos doutrinadores consideram que a responsabilidade civil apresenta características de ato ilícito, no qual a ocorrência está relacionada a uma conduta capaz de provocar dano a outro, surgindo, assim, a necessidade de responsabilidade civil. Em virtude da conduta que causadora do dano, a irresponsabilidade por parte do empregador é também considerada como ato ilícito, passível da aplicação da responsabilidade civil.

Sobre o tema Alice Monteiro de Barros leciona:

A responsabilidade civil se aplica não só ao âmbito da respectiva disciplina, mas de todas as que derivam desse ramo, inclusive do Direito do trabalho. O dano a que alude o art. 186 do Código Civil de 2002 poderá ser material e/ou moral. Essa responsabilidade, por sua vez, poderá ser contratual ou extracontratual. A primeira configura-se quando uma das partes descumpra obrigação previamente contraída e a responsabilidade extracontratual se verifica quando o dano causado implica violação de um dever de não lesar, fora da relação convencional. (BARROS, 2009 p. 647).

A responsabilidade civil pode ser dividida em diferentes modalidades. Por tal motivo, denota-se a importância do estudo particular de algumas modalidades de responsabilidade civil, especialmente para aquelas que são necessárias para análise e conclusão de casos relativos a acidente de trabalho.

Com o advento da Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017), foi introduzido na CLT os arts 223-A e 223-G, parágrafos 1º, incisos I, II, III e IV, 2º e 3º, os quais fazem uso de parâmetro para casos onde há necessidade de indenização, como sendo o último salário contratual do trabalhador e apresenta classificação para ofensas, tendo como base o nível de gravidade do dano causado (leve, média, grave ou gravíssima).

O tema foi tratado pelo STF nas Ações Diretas de Inconstitucionalidade (ADIs) 6050, sob a autoria da Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho (Anamatra); 6069, do Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil (OAB); e 6082, da Confederação Nacional dos Trabalhadores na Indústria (CNTI).

É importante ressaltar que a ADI nº 6.069, ajuizada pelo Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil – CFOAB, e a ADI nº 6.082, ajuizada pela Confederação Nacional dos Trabalhadores na Indústria – CNTI, levantaram questionamentos quanto à constitucionalidade dos artigos 223-A e 223-G, §§ 1º e 2º, da CLT, ambos inseridos pela Lei nº 13.467, sendo estes declarados como

inconstitucionais pelo STF, tomando como base o voto do Ministro Relator Breno Medeiros ao declarar que a “restituição do dano moral pressupõe uma compensação razoável da dignidade aviltada”. Isso só é possível em estrita observância à extensão e à gravidade do dano, “que não se mede por faixas salariais”.

Tal argumento foi adotado nas duas ações, como elemento para justificar a declaração de inconstitucionalidade dos aludidos preceitos, para tanto, os magistrados centraram-se no fato de as disposições neles contidas violarem o dever constitucional de reparação integral do dano (art. 5º, V e X, da CF), somam-se a eles, o fato de que o dispositivo que veda retrocesso de tais direitos sociais trabalhistas, ferirem a independência funcional dos magistrados (art. 93, IX, da CF) e os princípios da isonomia e da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, da CF).

4.2 Responsabilidade civil subjetiva.

A responsabilidade subjetiva constitui regra geral no ordenamento jurídico pátrio, tendo como base a teoria da culpa. Sob esta perspectiva, para que o agente indenize, sendo responsabilidade civilmente, é importante que sua culpa genérica seja comprovada, incluindo o dolo (intenção de prejudicar) e a culpa em sentido restrito (imprudência, negligência ou imperícia) (TARTUCE, 2020, s.p.).

Tal regra está inscrita no art. 186 do Código Civil, no qual se lê que: “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, 2002).

Conforme Sebastião Geraldo Oliveira os pressupostos relativos à responsabilidade civil subjetiva devem estar presentes de forma conjunta:

Na responsabilidade subjetiva só caberá a indenização se estiverem presentes o dano (acidente ou doença), o nexó de causalidade do evento com o trabalho e a culpa do empregador. Esses pressupostos estão indicados no art. 186 do Código Civil e a indenização correspondente no art. 927 do mesmo diploma legal, com apoio maior no art. 7º, XXVIII, da Constituição da República. Se não restar comprovada a presença simultânea dos pressupostos mencionados, não vingará a pretensão indenizatória. (OLIVEIRA, 2008, p. 91).

Neste sentido, a responsabilidade subjetiva pode ser diferenciada da responsabilidade objetiva em virtude do elemento “culpa”. Isso porque, “na

responsabilidade subjetiva exige-se a demonstração de conduta culposa por parte do agente que ocasionou o dano” (CAVALIERI FILHO, 2012; SILVA, 2014). Portanto, “os pressupostos da responsabilidade civil subjetiva são: conduta culposa do agente, o dano e o nexa causal” (CAVALIERI FILHO, 2012).

No caso de conduta culposa, esta poderá ser entendida tanto em sentido amplo quanto em sentido estrito:

“a culpa em sentido lato abrange o dolo e a culpa stricto sensu, sendo formada por dois elementos, um objetivo e outro subjetivo. O primeiro representa a violação de um dever ou obrigação preexistente. Já o segundo diz respeito ao aspecto psicológico do agente” (CAIRO JÚNIOR, 2015, p. 46).

Infere-se, que o pressuposto primeiro da responsabilidade civil subjetiva está relacionado a uma ação ou omissão culposa (dolo ou culpa em sentido estrito) praticada pelo agente, resultando em danos aos direitos da pessoa. Consequentemente, o segundo pressuposto é o próprio dano, elemento de maior importância, pois é com base em sua existência que surge a responsabilidade em reparar. Desta forma, a verificação do dano implica na violação de direitos e, tal como expresso no Código Civil no artigo 927, caput, e parágrafo único, este destinado à responsabilidade objetiva.

Leciona Sérgio Cavalieri Filho acerca do dano:

Conceitua-se, então, o dano como sendo a subtração ou diminuição de um bem jurídico, qualquer que seja a sua natureza, quer se trate de um bem patrimonial, quer se trate de um bem integrante da própria personalidade da vítima, como a sua honra, a imagem, a liberdade etc. Em suma, dano é lesão de um bem jurídico, tanto patrimonial como moral, vindo daí a conhecida divisão do dano em patrimonial e moral (CAVALIERI FILHO, 2012, p. 77).

Compreende-se que no caso de responsabilidade objetiva, a culpa não é passível de questionamento, no entanto, é necessário identificar o nexa causal existente entre a conduta do agente e o dano resultante, não tendo relevância a identificação da culpa.

No que concerne ao nexa causal, este é o elo que vai unir as ações do agente, indicando se esta ocorreu por uma ação ou omissão, com o dano causado, conforme explica Taturce:

O nexa de causalidade ou nexa causal constitui o elemento imaterial ou virtual da responsabilidade civil, constituindo a relação de causa e efeito entre a

conduta culposa – ou o risco criado –, e o dano suportado por alguém (TARTUCE, 2020, sp.).

Sob esta perspectiva, a responsabilidade civil não pode existir caso não seja estabelecida uma ligação entre o dano e a conduta do agente.

4.3 Responsabilidade civil objetiva.

A responsabilidade civil objetiva tem como premissa tornar mais fácil o processo de reparação aos trabalhadores quanto a danos causados em virtude do trabalho em ambiente inadequado, ou que por quaisquer motivos não possam provar falhas existentes ou o descumprimento por parte do empregador quanto às normas de segurança do trabalho. Neste sentido, a demonstração de culpa não é priorizada e sim, a necessidade de reparação do dano sofrido pela vítima.

A teoria objetiva surgiu em um terceiro momento com a necessidade de se adequar o instituto da responsabilidade civil ao desenvolvimento social, uma vez que, em muitos casos, a prova da culpa era praticamente impossível, ficando a vítima sem reparação (CASTRO, 2019, p. 51).

Diante dessa premissa, os tribunais, que a princípio tendiam pela aplicação da responsabilidade subjetiva, passaram a fazer uso de hipóteses que possibilitassem a aplicação da responsabilidade civil objetiva, tendo em vista o crescimento no número de casos concretos em que a maior dificuldade era a comprovação da culpa, como se observa no julgado a seguir.

EMENTA: ACIDENTE DO TRABALHO. MOTORISTA DE CAMINHÃO. MORTE DO EMPREGADO. RESPONSABILIDADE OBJETIVA. O falecido, na execução do contrato do trabalho, desempenhando função de motorista interestadual, estava sujeito a acidente de trânsito, porquanto necessitava de realizar viagens constantes a outros estados, de modo que a atividade profissional desempenhada estava sujeita a risco acentuado. Não há como considerar os acidentes de trânsito de empregado que dirige a trabalho, no momento da execução do contrato, como mero fato fortuito e estranho à relação de emprego. Portanto, nos casos em que o risco ao qual se expõe o trabalhador, em razão de sua função, é muito maior do que o vivenciado pelo homem médio, mostra-se possível a aplicação da responsabilidade civil objetiva do empregador. Recurso dos autores parcialmente provido. (TRT18, ROT - 001125056.2017.5.18.0083, Rel. GERALDO RODRIGUES DO NASCIMENTO, OJC de Análise de Recurso, 18/03/2019).

A análise da questão hipotética, onde os trabalhadores realizem atividades de risco iminente, os mesmos responderão objetivamente, ficando ainda na sua

responsabilidade do dever de comprovar a existência de algum excludente de responsabilidade, podendo estes serem representados pela culpa exclusiva da vítima, fato de terceiro e o caso fortuito ou força maior.

Neste sentido, é válido conferir destaque ao art. 927, §, do Código Civil,

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.

Observa-se que o referido artigo consagra a teoria do risco da atividade, prevendo que a responsabilidade objetiva daquele que desenvolve uma atividade de risco, ficando obrigado a reparar um eventual dano causado a terceiro, independentemente da investigação sobre a existência de culpa. Desta forma, verifica-se tratar-se de cláusula aberta, e por tal caracterização, faz-se necessária a realização de análise doutrinária e jurisprudencial para que o art. seja aplicado de maneira efetiva.

Ressalta-se ainda, segundo Molina (2013) que, para que seja feita a aplicação de algum tipo de reparação, alguns requisitos devem se fazer presentes, especialmente no caso de responsabilidade subjetiva, sendo estes a identificação do ato danoso e o nexo de causalidade. Neste caso, não é necessária comprovação de elemento de culpa, uma vez que este mesmo estando presente, não é imprescindível para configurar a responsabilidade indenizatória.

4.4 Excludentes da responsabilidade civil

O reconhecimento das excludentes de responsabilidade civil são de grande valia para a defesa do réu, quando este deseja se afastar da responsabilidade de indenizar. Sob esta ótica, os institutos a serem aludidos para possibilitar a exclusão da responsabilidade civil são: Legítima defesa; Estado de necessidade; o exercício regular de direito e estrito cumprimento do dever legal. De modo particular, no art. 188 do Código Civil de 2002, os institutos da legítima defesa e o exercício regular do direito apresentam características de licitude, excluindo-se o dever de indenizar.

Art. 188. Não constituem atos ilícitos:

I – os praticados em legítima defesa ou no exercício regular de um direito reconhecido;

II - a deterioração ou destruição da coisa alheia, ou a lesão a pessoa, a fim de remover perigo iminente.

Parágrafo único. No caso do inciso II, o ato será legítimo somente quando as circunstâncias o tornarem absolutamente necessário, não excedendo os limites do indispensável para a remoção do perigo.

Conforme descrito no art. 188, o rompimento do nexo de causalidade com base nas excludentes de responsabilidade civil, desobrigam ao acusado o dever de reparação do dano, uma vez que os fatos jurídicos apresentados poderão ser usados a seu favor. Nesta seara, as questões que podem ser usadas como excludentes da responsabilidade civil do empregador podem ser indicadas em caso de imputação da responsabilidade civil para o empregador nos casos de acidentes de trabalho.

Tais hipóteses de excludentes do nexo de causalidade podem ser representadas por: culpa exclusiva da vítima, fato de terceiro e o caso fortuito ou força maior. Exceção é feita quando a própria vítima da ação for considerada responsável pelo dano causado, sendo o empregador excluído de toda responsabilidade, uma vez que, em nada contribuiu para que o dano ocorresse.

No caso de terceiro, quando a responsabilidade civil será atribuída a um agente diferente daquele que inicialmente foi acusado do dano, infere-se que tanto a vítima quanto o agente não deram causa ao dano.

O caso fortuito poderá ser considerado quando os eventos ocorridos não dependem das partes envolvidas no dano, como nos casos de guerras e rebeliões. Por sua vez, a força maior constitui como um acontecimento cujo dano provocado não era previsível ou evitável, estando relacionados eventos naturais.

A respeito dos conceitos de caso fortuito e força maior, como é notório, não há unanimidade doutrinária. Sendo assim, este autor entende ser melhor, do ponto de vista didático, definir o caso fortuito como o evento totalmente imprevisível decorrente de ato humano ou de evento natural. Já a força maior constitui um evento previsível, mas inevitável ou irresistível, decorrente de uma ou outra causa. São seguidas as diferenciações apontadas por Orlando Gomes. Todavia, consigne-se que muitos doutrinadores e julgadores entendem que tais conceitos são sinônimos. Não há dúvidas de que as excludentes de nexo de causalidade servem, em regra, tanto para a responsabilidade subjetiva quanto para a objetiva (TARTUCE, 2020, s.p.).

Desta forma, mesmo que seja verificada a possibilidade de excludente de responsabilidade, ao trabalhador será mantido o direito a todos os benefícios previdenciários.

Desta forma, é do empregador em regra a responsabilidade pelas indenizações pelos danos resultantes de conduta ilícita por ele cometida ou por suas chefias, contra o empregado. Do mesmo modo, não apenas a conduta ofensiva direta cometida pelo empregador poderá ser passível de responsabilização, dele também será a responsabilidade pelas indenizações por dano material, moral ou estético decorrentes de lesões vinculadas à infortunística do trabalho. (DELGADO, 2019, p. 578 - 579).

A responsabilidade é de natureza contratual pelo dolo ou culpa do empregador, e se dá pela não observância do artigo 157 da CLT:

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.

Importante também, destacar os elementos que integram a responsabilidade civil do empregador em casos de acidentes do trabalho, sendo primeiramente o dano podendo ser material e/ou moral, a culpa ou atividade especial de risco e o nexo causal, conforme abordado anteriormente.

A responsabilidade civil no âmbito trabalhista apresenta em seu conceito a teoria subjetiva e a teoria objetiva, sendo que a diferença entre as duas está no elemento culpa. Conforme Oliveira (2013):

Pela concepção clássica da responsabilidade civil subjetiva, só haverá obrigação de indenizar o acidentado se restar comprovado que o empregador teve alguma culpa no evento, mesmo que de natureza leve ou levíssima. A ocorrência do acidente ou doença proveniente do risco normal da atividade da empresa não gera automaticamente o dever de indenizar, restando à vítima, nessa hipótese, apenas a cobertura do seguro de acidente do trabalho, conforme as normas da Previdência social. No que tange aos requisitos, na responsabilidade subjetiva só caberá à indenização se estiver presente o dano, o nexo de causal do evento com o trabalho e a culpa do empregador. Não havendo comprovada a presença dos pressupostos mencionados, não vingará a pretensão indenizatória. (OLIVEIRA, 2013, p. 96).

Infere-se, neste contexto que a apuração da responsabilidade civil subjetiva, indica que o ônus da prova recai sobre o empregador. Portanto, “caberá ao empregado demonstrar a ocorrência do dano e do nexo causal, sendo a presunção da culpa patronal um ponto de flexão entre as teorias subjetivas e objetivas.” (JORGE NETO; CAVALCANTI, 2019, p. 34).

Sendo evidenciados os requisitos elencados, restará caracterizada a responsabilidade civil na modalidade subjetiva. A responsabilidade subjetiva, costumeiramente possui o maior número de adeptos, tanto na doutrina quanto na jurisprudência.

A jurisprudência, e com ela a doutrina, convenceram-se de que a responsabilidade civil fundada na culpa tradicional não satisfaz e não dá resposta segura à solução de numerosos casos. A exigência de provar a vítima o erro de conduta do agente deixa o lesado sem a reparação, em grande número de casos. Com esta conotação, a responsabilidade, segundo a corrente objetivista, deve surgir exclusivamente do fato. (STOCO, 2004, p. 150).

Quando o se utiliza a teoria objetiva para decidir sobre a responsabilidade do empregador em casos de acidente do trabalho, não é necessário que o empregado comprove a culpa do empregador, pois esta é presumida.

No contrato de trabalho há dois tipos de responsabilidade: uma estribada na inexecução culposa de obrigação, e outra, no dano que tenha como nexo causal o simples exercício regular da atividade profissional. Aquela provém da responsabilidade civil subjetiva, enquanto a segunda está embasada na teoria objetiva concernente à assunção do risco da atividade pela empresa. (DALLEGRAVE NETO, 2010, p. 124).

Diz-se que não há espécies diversas de responsabilidades, mas sim formas diferentes de aplicar a obrigação de reparar o prejuízo causado, sendo subjetiva quando se inspira na ideia de culpa e objetiva quando baseada na teoria do risco, a qual será pontualmente (DALLEGRAVE NETO, 2010, p. 127)

Neste diapasão, tem-se que a teoria do risco não implica na intenção ou modo de atuação do agente causador do dano, entretanto, ela considera como sendo suficiente a relação de causalidade entre o trabalho e o dano, excluindo as barreiras existentes em décadas passadas para dificultar o processo de indenização das vítimas de acidente de trabalho.

Silva (2012) discorre que, diversas teorias são apresentadas pela doutrina trabalhista, tendo como objetivo justificar a responsabilidade dos empregadores quanto à prestação de assistência aos trabalhadores. Desta forma, leva-se em consideração a relação desigual firmada entre os agentes que estabelecem vínculos empregatícios, devendo o instituto da Responsabilidade Civil recair sobre os empregadores, pois conforme entendimento do legislador, estes como ofertante do serviço, devem responder pela totalidade dos eventos ocorridos no ambiente de trabalho, sobretudo observando os princípios dos direitos humanos.

Rodrigues (2016) por sua vez, devem ser considerados e investigados todos os fatores para que se comprove a Responsabilidade Civil dos empregadores (dano, culpa, negligência, nexo causal, dentre outros), uma vez que, em muitos casos, o empregador poderá estar resguardado quanto a comprovar-se ação de negligência ou infrações resultantes da ação do próprio trabalhador.

5 RESPONSABILIDADE APLICADA AO EMPREGADOR DO TELETRABALHADOR EM CASO DE ACIDENTE DE TRABALHO

A responsabilidade civil, no que tange ao acidente do trabalho, foi um instrumento positivo que passou a oferecer para as vítimas uma chance de reparação. (SANTOS, 2005, p. 67).

A responsabilidade civil se aplica não só ao âmbito da respectiva disciplina, mas de todas as que derivam desse ramo, inclusive do Direito do trabalho. O dano a que alude o art. 186 do Código Civil de 2002 poderá ser material e/ou moral. Essa responsabilidade, por sua vez, poderá ser contratual ou extracontratual. A primeira configura-se quando uma das partes descumpra obrigação previamente contraída e a responsabilidade extracontratual se verifica quando o dano causado implica violação de um dever de não lesar, fora da relação convencional. (BARROS, 2009, p. 647).

Em análise à Emenda Constitucional nº 45, de 30 de dezembro de 2004, é possível observar uma ampliação da abrangência da Justiça do Trabalho ao atribuir-lhe competência para julgar ações oriundas da relação de trabalho como um todo. O artigo 114, VI da Constituição Federal prevê que é competente a Justiça do Trabalho para resolver “as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho.” (BRASIL, 1943).

Observa-se, também no texto constitucional, especificamente em seu art. 7, o seguinte: “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, 1943).

Como se vê, a competência da Justiça do Trabalho não mais se limita às ações reparatórias entre “trabalhador e empregador”, mas abrange todas as ações de indenização por dano moral ou material decorrentes da relação de trabalho. Ora, o dano eventualmente infligido ao empregado no momento das negociações preliminares do contrato de trabalho (lato sensu ou stricto sensu) ou mesmo após a rescisão contratual decorre de uma relação de trabalho incipiente ou finda, e, por tal razão, a ação reparatória daí decorrente é atraída pelo novo art. 114, VI, da Constituição Federal”. (DALLEGRAVE NETO, 2010, p. 152 – 153).

A responsabilidade civil do empregador no acidente do trabalho não abrange apenas ao acidente em si, caracterizado por uma lesão corporal que possa incapacitar o empregado ou mesmo levá-lo a morte, mas trata-se também das doenças

ocupacionais a chamada doença profissional, e ainda das doenças do trabalho. (DALLEGRAVE NETO, 2010, p. 123).

Reitera-se que no Brasil, a legislação voltada especificamente para questões dos acidentes de trabalho (Direito Acidentário) caminhou a passos lentos, não sendo integralmente disponibilizada pela CLT. Foi, apenas, ao longo do século XX, que muitos decretos foram instituídos, como também, o próprio entendimento da jurisprudência despertou a necessidade de penalização ao empregador, quando não comprovada nenhuma conduta de má-fé por parte do empregado (RODRIGUES, 2016).

Nessa perspectiva, a Responsabilidade Civil Trabalhista no que tange à preservação e segurança do empregado quanto da realização das atividades trabalhistas garante o dever do empregador em oferecer condições favoráveis para o desempenho dessas atividades. Assim tem-se que,

O empregador é civilmente responsável pela segurança daqueles que compõem a sua força de trabalho. Tal responsabilidade decorre do dever de zelo que o empregador possui face aos seus empregados, posto que a manutenção constante do ambiente do trabalho é obrigação inerente ao contrato de trabalho firmado entre os polos financeiro e profissional (AFFONSO, 2013, s.p.).

A ocorrência de acidentes de trabalho que gere, de alguma forma, prejuízos ao trabalhador quando da realização de atividades trabalhistas, pode gerar, se comprovada negligência ou falta de amparo aos trabalhadores, indenização aos empregados, consolidando-se, portanto, como um direito de indenização por parte dos trabalhadores que, de alguma forma, sofreram alguma espécie ou ocorrência de dano (AFFONSO, 2013).

A respeito dessa questão, dispõe o art. 950, do Código Civil de 2002:

[...] 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.
Parágrafo único. O prejudicado, se preferir, poderá exigir que a indenização seja arbitrada e paga de uma só vez (BRASIL, 2002, s.p.).

De acordo com Affonso (2013), é importante destacar que para garantia do direito a indenizações, é necessário buscar elementos que possam comprovar de que

o empregador, de alguma forma, não cumpriu com suas responsabilidades quanto à segurança e proteção do trabalhador. No entanto, para garantia dos direitos à indenização, é preciso a identificação, justificativa e entendimento da jurisprudência de que houve conduta dolosa do empregador.

Sobre o tema, Silva (2012) reitera que, em caso de comprovação da não responsabilidade por parte do empregador em caso de acidentes, como também o cumprimento das normas de segurança e a comprovação da conduta de boa-fé pelo empregado, deverão ser consolidadas as responsabilidades previdenciárias, nas quais a sociedade, mesmo que de maneira indireta, está comprometida na manutenção das garantias dos direitos do trabalhador.

Desta maneira, verifica-se que, mesmo diante de tais hipóteses, a responsabilidade incidente nos casos que se fizer necessário reparação do dano, diversas vertentes poderão ser encontradas, “[...] sendo ora objetiva, ora subjetiva; aquela com culpa presumida, e esta quando o empregador comprovadamente houver laborado com dolo ou culpa para a produção do evento danoso” (SILVA, 2012, p. 6).

Assim, sobre as determinações legais quanto à ocorrência de acidentes, Silva (2012), destaca que elas estão expressas no Código Civil de 2002 e na Constituição Federal de 1998, onde é possível observar as garantias quanto aos direitos do trabalhador, sendo para tanto adotado como regra geral, a Responsabilidade Subjetiva, respaldada na Magna Carta, enquanto a Responsabilidade Objetiva é encontrada em legislações específicas. Todavia, no que tange aos acidentes de trabalho, deve-se predominar a Teoria dos Riscos Sociais, pela qual

[...] não só o empregador lucra com a atividade, mas toda a coletividade [...]. As empresas, os meios de produção e todo o engenho voltado ao desenvolvimento de bens e serviços só se justificam se forem respeitados, acima de tudo, os valores humanos do trabalho e, longe de visar apenas o lucro e o enriquecimento de um único indivíduo – no caso, o empregador – destina-se ao bem-estar e ao progresso coletivo (SILVA, 2012b, p. 7).

Pantaleão (2017) sobre a questão ensina ser imperioso verificar as circunstâncias que levaram à ocorrência do acidente, atentando para a identificação de suas causas e dos comportamentos e atitudes dos envolvidos na relação trabalhista, de modo que seja possível proferir decisão judicial justa para ambas as partes. O mesmo autor aduz ainda que é necessário levar em consideração a existência de dolo ou culpa, a necessidade de indenização, assim como a constatação

do nexu causal, conforme preceitua grande parte da jurisprudência durante a apuração do acidente.

A análise acerca da preservação da saúde dos teletrabalhadores o legislador por meio do art. 75-E da Consolidação das Leis do Trabalho, trouxe regulamentação para instruir de maneira expressa e ostensiva acerca das precauções a serem tomadas para evitar a ocorrência de doenças e acidentes de trabalho, sendo que caberá ao empregador instruir os empregados, a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho, conforme explicitou Homero Batista Mateus da Silva (2017):

“O artigo 75-E, utilizando linguagem patriarcal, já superada no âmbito da saúde e segurança do trabalho, determina que o empregador instrua os empregados "de maneira expressa e ostensiva" quanto às precauções para evitar doenças e acidentes, ao passo que o empregado deve se comprometer a seguir todas as instruções; a tese de que todos os acidentes tivessem como causa "ato inseguro" do empregado está superada faz muitos anos, impondo-se análise multifatorial para a compreensão dos acidentes e doenças a ele equiparadas; por exemplo, em caso de sobrecarga muscular pelo trabalho de digitação em domicílio - antigamente denominada tendinite- não é crível que se pense apenas em analisar o descuido do empregado quanto a postura; elementos relevantes como prazo para entrega dos trabalhos, nível de complexidade, ritmo exigido, número de toques necessários para dar cobro à demanda, forma de remuneração, metas impostas e vários outros assuntos correlatos deverão ser levados em consideração.”

Apesar de não haver disposição expressa no ordenamento jurídico que trate da responsabilidade civil do empregador no teletrabalho, o sistema de home office pode ser utilizado para isentar o contratante da responsabilidade indenizatória em casos de acidente de trabalho ou até mesmo nas situações em que restar configurada uma doença ocupacional do empregado. Além disso, as redações dadas aos arts. 154 e 157 da CLT apresentam, de modo claro, dispositivos voltados para a proteção de todos os ambientes de trabalho, abrangendo, desse modo, o labor prestado fora das dependências empresariais, como se observa:

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

Art. 157 - Cabe às empresas: (Redação dada pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

- I - cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho; (Incluído pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)
- II - instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais; (Incluído pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)
- III - adotar as medidas que lhes sejam determinadas pelo órgão regional competente; (Incluído pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)
- IV - facilitar o exercício da fiscalização pela autoridade competente. (Incluído pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977) (BRASIL, 1943)

Mesmo com as dificuldades existentes para fiscalizar o ambiente de trabalho em home office, ela é imprescindível, pois, a atividade realizada por meio do teletrabalho torna os trabalhadores mais propensos a adquirir lesões em virtude da realização de movimentos repetitivos (LER – Lesão por Esforço Repetitivo, DORT – Doença Ortomolecular Relacionada ao Trabalho), inflamações na coluna cervical, pescoço, ombro, braço, mãos e até mesmo a desenvolver problemas oculares, por exemplo. Tais doenças são resultado de jornadas extensas, uma vez que o trabalhador por não ter um controle efetivo de ponto, não faz uso dos períodos de descanso, objetivando cumprir as metas impostas e, por tal motivo são acometidos por lesões físicas e problemas de natureza psíquica.

Sobre a questão supracitada, Delgado ressalta:

De fato, em várias situações de teletrabalho mostra-se difícil enxergar controle estrito da duração do trabalho, em face da ampla liberdade que o empregado ostenta, longe das vistas de seu empregador, quanto à escolha dos melhores horários para cumprir os seus misteres provenientes do contrato empregatício (DELGADO, 2019, p. 168)

É válido destacar ainda que, em se tratando de trabalho à distância, é também maior a probabilidade da exposição do trabalhador a temperaturas inadequadas, níveis de ruídos que a longo prazo comprometem a audição, padrões ergonômicos incorretos, somados ao risco ampliado de acidentes elétricos, resultantes da utilização inadequada de equipamentos eletrônicos e digitais. Por isso, é primordial a realização de vistorias pré-determinadas ao local de trabalho do contratado, assim como a exigência de exames periódicos por parte das empresas, como forma de evitar a ocorrência de danos futuros.

Sobre o tema, Betiatto assevera que,

Três importantes situações podem ser identificadas na legislação italiana e que não estão previstas no capítulo da reforma trabalhista que trata do teletrabalho. (...) O terceiro ponto é uma consequência do ônus do

empregador em garantir o bom funcionamento dos dispositivos necessários para o teletrabalho: a segurança. Por se tratar de equipamentos que, pela natureza do serviço a ser realizado, utilizarão de conexão via rede mundial de computadores, a segurança deve ser entendida não somente como sendo física – risco de choque elétrico, risco de doenças físicas ou psíquicas – mas também no que concerne ao ambiente virtual, seja para a proteção de outros equipamentos do empregado conectados à rede doméstica e suas conexões particulares, seja para a segurança da própria rede corporativa e dos demais empregados. Por tudo que foi exposto, nota-se que mais uma vez a lei que vem para reformar a CLT caminhou contra a maré em relação ao que vem sendo praticado ao redor do mundo. A hipossuficiência do trabalhador e o poder diretivo do empresário acabam por aumentar o desequilíbrio no embate de forças entre empregado e empregador diante da possibilidade de deixar que a questão concernente à responsabilização pelos equipamentos deva ser tratada por meio de acordo entre as partes (BETIATTO, 2017, p.11)

As poucas jurisprudências brasileiras relacionadas à temática do acidente de trabalho por teletrabalhadores são transcritas a seguir. Assim, em reforço a esse entendimento, a jurisprudência se manifestou no seguinte sentido:

“INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. DOENÇA PROFISSIONAL. CULPA DO EMPREGADOR. EMPREGADO EM DOMICÍLIO. O fato de o empregado trabalhar em domicílio não constitui, por si só, motivo para eximir o empregador da observância das normas de segurança e medicina do trabalho, colocando o trabalhador à margem da proteção legal que deve abranger "todos os locais de trabalho", sem distinção (artigo 154 da CLT). É certo que não há como exigir do empregador, em semelhante circunstância, a fiscalização cotidiana dos serviços prestados, inclusive quanto à efetiva observância pelo empregado das normas de segurança e medicina, mesmo porque a casa é asilo inviolável do indivíduo, ninguém nela podendo penetrar sem o consentimento do morador, salvo em caso de flagrante delito ou desastre, ou para prestar socorro, ou, durante o dia, por determinação judicial, nos termos da garantia estatuída no artigo 5º., inciso XI, da Constituição Federal. Essa particularidade, sem dúvida, constitui elemento que vai interferir na gradação da culpa do empregador em relação a eventual doença profissional constatada, mas não permite isentá-lo do cumprimento de obrigações mínimas, como a de instruir os empregados quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais, nos termos do artigo 157, II, da CLT, além de fornecer mobiliário adequado, orientando o empregado quanto à postura correta (artigo 199 da CLT), pausas para descanso, etc. Verificado o descumprimento dessas obrigações primordiais pelo empregador, em face da sua omissão negligente no tocante aos cuidados com a saúde da empregada, é inegável a sua culpa no surgimento da doença profissional constatada, incidindo sua responsabilidade pela compensação do dano moral sofrido pela obreira. (TRT-3 - RO: 1626808 00208-2006-143-03-00-2, Relator: Heriberto de Castro, Turma Recursal de Juiz de Fora, Data de Publicação: 17/09/2008, DJMG. Página 14. Boletim: Sim.)”

Por fim, a análise do dispositivo supracitado, possibilita afirmar que o trabalhador em regime de teletrabalho não pode ser utilizado como excludente de responsabilidade do empregador em atentar para o cumprimento das normas de segurança e medicina do trabalho. Além disso, é imprescindível ressaltar que, a

assinatura em termo de compromisso no atendimento às diretrizes apresentadas pelo empregador no que tangem à proteção à saúde do trabalhador, por si só, não poderá ser utilizado como excludente para considerar o empregador como responsável pelo dano ocorrido em virtude de acidente laboral.

O magistrado de primeiro grau indeferiu o pedido e essa decisão foi mantida pelo Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, tendo-se em vista a ausência de prova de nexo de causalidade entre a doença adquirida e o labor prestado para a reclamada, assim:

RESPONSABILIDADE CIVIL. PENSÃO MENSAL. A pensão mensal vitalícia, de acordo com o art. 950 do Código Civil, só é devida quando da lesão resultar deficiência capaz de impedir o trabalhador de exercer o seu ofício, profissão ou outra equivalente e correlata, o que não ocorreu nos presentes autos, haja vista que não foi comprovada a incapacidade laboral da reclamante. (TRT-1 - RO: 00113850420135010044 RJ, Relator: Alvaro Luiz Carvalho Moreira, Órgão Julgador: Quarta Turma, Data de Publicação: 27/02/2017)

Nesta seara, a partir do momento da ocorrência do acidente com o teletrabalhador, inúmeras questões são levantadas acerca do ônus que será aplicado como elemento probatório sobre a ocorrência do dano durante o período laboral. A observância das peculiaridades dessa espécie contratual, tornam mais viável a obtenção de provas quanto ao fato, assim como do nexo causal, por parte do trabalhador, uma vez que o período laboral é controlado de maneira remota pelo empregador, o que impede de estabelecer de fato se o dano ocorreu durante a jornada laboral e se o trabalhador atende às regras de segurança estabelecidas em contrato.

Portanto, caso o trabalhador consiga meios que comprovem a omissão do empregador ou sua negligência para com a segurança do empregado no ambiente laboral, não haverá como inocentá-lo da culpa pelo dano. Ao empregador será atribuída a culpa, pois este contribuiu, mesmo que involuntariamente para que o dano ocorresse. Nestes casos, abre-se precedente para responsabilização subjetiva do empregador, sendo a este impelido o dever de indenização por danos morais, materiais e/ou estéticos, devendo ser observada a gravidade e as consequências do evento danoso.

CONCLUSÃO

A análise acerca do cabimento de responsabilidade civil do empregador, em virtude de perdas e danos sofridos pelo empregado em regime de home office, fez com que as reflexões realizadas pelos juristas apontassem para o fato de que o instituto da Responsabilidade Civil pode ser utilizado nos mais diversos seguimentos e contextos jurídicos, não sendo a ele imposto limites nas áreas de tramitação, além de possibilitar seu trânsito em outras instâncias que não seja apenas cível.

Neste interim, no caso específico da esfera trabalhista, a responsabilidade civil deve atender ao que dela se espera, especialmente no que tange às medidas de segurança que devem ser adotadas por um sujeito ou organização quanto à segurança dos trabalhadores, mesmo que estes se mantenham em regime de home office. Desta forma, a responsabilidade trabalhista, assim como direitos e deveres se mantem resguardados, tendo como premissa promover, por um lado, a segurança e produção daquele que presta seu serviço, e, por outro, resguardar as atitudes de quem acolhe o prestador de serviço, por meio de condições ótimas e condizentes com o que reza a legislação trabalhista.

Assim, a busca e posterior análise das fontes utilizadas para embasar as argumentações apresentadas neste estudo, possibilitaram concluir que o Direito do Trabalho representa um dos ramos da grande área jurídica, cujo objetivo maior reside no controle e harmonização das relações trabalhistas. As ações para buscar estabelecer o controle legal pauta-se na determinação de leis específicas, as quais conferem garantias aos direitos e deveres, tanto de empregados e empregadores, permitindo, assim, o atendimento aos diversos princípios jurídicos e valores humanos, contemplados na Constituição, resultando na formalização de leis específicas destinadas ao tratamento de questões trabalhistas, tal como o conjunto de determinações presentes na CLT.

Neste diapasão, Responsabilidade Civil na esfera trabalhistas integra o rol das novas conquistas, especialmente para trabalhadores que, por meio do Direito do Trabalho e das normas constantes na CLT, estão juridicamente e socialmente protegidos e seguros em sua força de trabalho, seja esta a nível físico ou mental, uma vez que a Dignidade da Pessoa Humana é considerado direito primordial instituído pela Magna Carta. Infere-se, portanto, que a responsabilização civil subjetiva do empregador em caso de acidente de trabalho é passível de imputação.

Entretanto, apesar da evolução já observada na legislação trabalhista, cabe ainda ao Direito do Trabalho ampliar os níveis de segurança nos ambientes laborais, uma vez que estes tem sido diversificado com a modernização das tecnologias presentes no mundo do trabalho. Neste sentido, cabe também imbuir aos empregadores a consciência acerca do dever de cultivar uma cultura voltada para a prevenção de acidentes, ao mesmo tempo em que sejam criadas punições mais rigorosas de ressarcimento aos trabalhadores e ao Estado pelo valor gasto com reabilitação e tratamento de doenças ocupacionais.

Ressalta-se, por fim, que tais medidas tem como premissa conferir uma visão humanística quanto à consecução de uma vida digna, saúde e valorização do trabalhador.

REFERÊNCIAS

AFFONSO, Fernanda Mano. **Da responsabilidade civil do empregador no acidente de trabalho**. 2013. Disponível em: <<http://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/8276/Da-responsabilidade-civil-do-empregador-no-acidente-de-trabalho>>.

ARAÚJO, C. **Responsabilidade civil aplicada ao direito do trabalho: acidentes de trabalho, doenças ocupacionais e assédio moral**. 2014. Disponível em: <<https://clederaraujo.jusbrasil.com.br/artigos/112492680/responsabilidade-civil-aplicada-ao-direito-do-trabalho-acidentes-de-trabalho-doencas-ocupacionais-e-assedio-moral>>.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2016.

BARROS, Alice Monteiro. **Curso de direito do trabalho**. 5 ed. São Paulo: LTr, 2009.

BETIATTO, Ricardo. Teletrabalho: a reforma trabalhista em contraponto com as perspectivas europeia e italiana. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, PR, v. 7, n. 62, p. 46-56, set./out. 2017

BRASIL. **Medida Provisória nº 1.108**, de 25 de março de 2022. Brasília, DF, 2022. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/medida-provisoria-n-1.108-de-25-de-marco-de-2022-388651514>.

BRASIL. **Lei nº 13.467**, de 13 de Jul. de 2017. Adequação da legislação às novas leis de trabalho, Brasília, DF. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho -3 - Recurso Ordinário nº: 1626808 00208-2006-143-03-00-2, Relator: Heriberto de Castro, Turma Recursal de Juiz de Fora, Data de Publicação: 17/09/2008, DJMG. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-3/129546658>>

BRASIL, **Lei nº 8.213/91**, de 24 de julho de 1991. Publicado no Diário Oficial da União em 24/06/1991. Disponível em: <www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/l8213cons.htm>

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm.

BRASIL. **Lei nº 6.367**, de 19 de outubro de 1976. Dispõe sobre o seguro de acidentes do trabalho a cargo do INPS e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L6367.htm>.

BRASIL. **Decreto-lei n. 5.452**, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das

Leis do Trabalho. Diário Oficial da União, Brasília, 09 ago. 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm.

CAIRO JÚNIOR, José. **O acidente do trabalho e a responsabilidade civil do empregador**. 8. ed. São Paulo: Ltr, 2015.

CALEGARI, Beatriz Martins Costa. **Teletrabalho: a evolução do teletrabalho na legislação, doutrina e jurisprudência. análise crítica e seus impactos diante da Covid-19**. 2020. Monografia. Faculdade de Direito da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2020.

CAVALIERI FILHO, Sergio. **Programa de responsabilidade civil**. 10. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

CLARO, Tatiana Dias. Teletrabalho e as inovações introduzidas pela lei 13.467/2017. **Jusbrasil**, p.1-22, jun, 2019.

COELHO, Fábio Ulhoa. **Curso de direito civil: obrigações responsabilidade civil**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

DINIZ, Maria Helena. **Curso de direito civil brasileiro: responsabilidade civil**. 23. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. Elementos da Responsabilidade Civil nos Acidentes do Trabalho. **Rev. TST**, Brasília, v. 76, n. 1, p.99-125, jan/mar. 2010.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 18. ed. São Paulo: Ltr, 2019.

DINIZ, Maria Helena. **Curso de Direito Civil Brasileiro**. 7. Responsabilidade Civil. 27. ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

ESTRADA, M. M. P. O teletrabalho transfronteiriço no Direito brasileiro. **Revista de Derecho Informático**, n. 55, 2003. Disponível: <<http://www.alfa-redi.org/rdi-articulo.shtml?x=1376>>.

FERREIRA, Pâmela Igesca. **O teletrabalho e a reforma trabalhista**. Escola Paulista de Direito. 2017. Disponível em: http://www.ferreirarodrigues.com/uploads/files/TCC_PAMELA_IGESCA_FERREIRA_O_TELETRABALHO_E_A_REFORMA_TRABALHISTA.pdf

GARCIA, G. F. B. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2017.

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito civil brasileiro: responsabilidade civil**. v.4. 9. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2019. E-book. Acesso restrito via Minha Biblioteca.

KARTTUNEN, J. P.; RAUTIAINEN, R. H. **Distribuição e características dos acidentes e doenças ocupacionais entre agricultores**: uma análise retrospectiva dos pedidos de indenização dos trabalhadores. 2013; 869:856-69.

Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. Brasília, 10 de janeiro de 2002. Diário Oficial da União.
Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406compilada.htm.

Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília, 24 de julho de 1991. Diário Oficial da União. Disponível em:
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm.

MALERBA, Tiago Zantedeschi. **O acidente de trabalho no âmbito jurídico**. In: *Âmbito Jurídico*, Rio Grande, XVIII, n. 140, set. 2015. Disponível em: <http://ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=16348>.

MOLINA, A. A. Sistemas de responsabilidade civil objetiva e os acidentes de trabalho. **Rev. TST**, Brasília, vol. 79, n. 2, abr/jun 2013.

NOGUEIRA, A. M.; PATINI, A. C. Trabalho remoto e desafios dos gestores. **Revista de Administração e Inovação**, v. 9, n. 4, p. 121152, 2012.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações por acidente de trabalho ou doença ocupacional**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2008.

OIT - Organização Internacional do Trabalho. **Implementação do programa da OIT 2010-2011**: 101ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho. 2012. Disponível em: <http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/program/download/pdf/10-11/dg1a_2012_es_web.pdf>

OIT - Organização Internacional do Trabalho. **Informação sobre trabalho seguro (SafeWork)**. 2013. Disponível em:
<http://www.ilo.org/legacy/english/protection/safework/worldday/facts_spa.pdf>

OIT - Organização Internacional do Trabalho. **Prevenção de doenças ocupacionais**. 2013. Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/presentation/wcms_207970.pdf>

OIT - Organização Internacional do Trabalho. **Registro e notificação de acidentes e doenças ocupacionais e lista de doenças ocupacionais da OIT, nº 1**. 2002. Disponível em: <<http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc90/pdf/rep-v-1.pdf>>

PANTALEÃO, Sergio Ferreira. **Acidente de trabalho: responsabilidade do empregador?** 2017. Disponível em:
<http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/acidente_resp_empregador.htm>.

PEREIRA, Caio Mário da Silva. **Instituições de Direito Civil: Teoria Geral das Obrigações**. 26. ed. rev. atual. Rio de Janeiro: Forense, 2014. 2 v.

RODRIGUES, Carolina. **Responsabilidade civil por acidente de trabalho**. 2016. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=12888&revista_caderno=25>.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Comentários à reforma trabalhista**. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, p. 56, 2017.

SILVA, Marco Junio Gonçalves da. **Responsabilidade civil do empregador: acidente de trabalho**. 2012. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=11518>.

STOCO, Rui. **Tratado de responsabilidade civil**. 6. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2004.

TARTUCE, Flávio. **Manual de direito civil**: volume único. 10. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2020 – Ebook.

VAZ, Virgínia Alves (org.). **Manual de normalização de trabalhos acadêmicos**. 8. ed. 2022. Disponível em: https://uniformg.edu.br/wp-content/uploads/2022/03/manualnormalizacao_2022.pdf.

VIANNA, Cláudia Salles Vilela. **Acidente do trabalho**: abordagem completa e atualizada. São Paulo: LTr, 2017.