



**UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA
FACULDADE DE DIREITO
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO**

BRUNA SIMONI JUCÁ

**A RESPONSABILIDADE ACIDENTÁRIA DO EMPREGADOR
NO TELETRABALHO À LUZ DA LEI Nº 13.467/17**

Salvador
2018

BRUNA SIMONI JUCÁ

**A RESPONSABILIDADE ACIDENTÁRIA DO EMPREGADOR
NO TELETRABALHO À LUZ DA LEI Nº 13.467/17**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado pela discente Bruna Simoni Jucá ao Programa de Graduação da Faculdade de Direito da Universidade Federal da Bahia – UFBA como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Orientador: Professor Mestre Danilo Gonçalves Gaspar.

Salvador
2018

BRUNA SIMONI JUCÁ

**RESPONSABILIDADE ACIDENTÁRIA DO EMPREGADOR
NO TELETRABALHO À LUZ DA LEI Nº 13.467/17**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Programa de Graduação da Faculdade de Direito da Universidade Federal da Bahia como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharela em Direito.

Aprovada em de de 2018.

Banca Examinadora

Professor Danilo Gonçalves Gaspar – Orientador

Professor de Direito do Trabalho e de Direito Processual do Trabalho
Mestre em Direito Privado e Econômico pela Universidade Federal da Bahia

Professor Edilton Meireles de Oliveira Santos

Professor da Universidade Federal da Bahia
Mestre e Doutor em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo
Pós-Doutor pela Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa.

Professor Cláudio Dias Lima Filho

Professor da Universidade Federal da Bahia
Mestre em Direito Público pela Universidade Federal da Bahia

JUCÁ, Bruna Simoni. **Responsabilidade Acidentária do Empregador no Teletrabalho à luz da Lei nº 13.467/17**. Monografia (Graduação em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2018.

RESUMO

O presente estudo tem natureza exploratória, não exaustiva, e se propõe a delinear os principais aspectos para configuração da responsabilidade civil do empregador pelos acidentes de trabalho e doenças ocupacionais ocorridas no regime de teletrabalho, à luz da lei nº 13.467/17. Para isso, dedica-se inicialmente ao estudo do teletrabalho, demonstrando os fatores que desencadearam seu desenvolvimento, suas peculiaridades e principais características, bem como as vantagens e desvantagens trazidas com sua implementação. Em seguida, lança mão de uma revisão da doutrina acerca do instituto da responsabilidade civil e sua aplicação no Direito do Trabalho. Fundadas tais bases, o presente trabalho passa a construir as premissas para aplicação da responsabilidade civil no teletrabalho, analisando os principais acidentes decorrentes do teletrabalho, as responsabilidades do tele-empregador e as novidades trazidas pela Reforma Trabalhista, que dedicou um capítulo para tratar do teletrabalho. É nesse contexto que este estudo ganha relevância já que, diante de uma nova e ainda insuficiente legislação, ainda subsiste a insegurança jurídica acerca do presente tema. Por fim, conclui-se que a responsabilidade no teletrabalho será sempre subjetiva, dependendo de culpa para sua existência e essa irá variar de acordo com o cumprimento ou não das obrigações legais e contratuais assumidas pelo tele-empregador.

Palavras-chave: TELETRABALHO; RESPONSABILIDADE CIVIL; ACIDENTE DE TRABALHO; REFORMA TRABALHISTA.

JUCÁ, Bruna Simoni. **Employer's Accident Responsibility in Teleworking under the Law nº 13.467/17**. 92 pp. Bachelor Monograph – Faculdade de Direito, Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2018.

ABSTRACT

This study is exploratory, not exhaustive, and proposes to outline the main aspects for the configuration of the employer's responsibility for occupational accidents and illnesses occurred in the teleworking regime, under the Law 13467/17. In order to do so, it is initially dedicated to the study teleworking, demonstrating the factors that triggered its development, its peculiarities and main characteristics, as well as the advantages and disadvantages brought about by its implementation. Next, it resorted to a revision of the doctrine about the institute of the civil responsibility and its application in Labor Law. Based on these bases, the present work starts to build the premises for the application of civil responsibility in teleworking, analyzing the main accidents resulting from teleworking, the responsibilities of the employer and the innovations brought by the Labor Reform, which dedicated a chapter to deal with teleworking. It is in this context that this study gains relevance, faced with a new and still insufficient legislation, legal uncertainty still remains about the present theme. Finally, it is concluded that the responsibility in teleworking will always be subjective, depending on fault for its existence and this will vary according to the whether or not accomplished of the legal and contractual obligations assumed by the employer.

Keywords: TELEWORK; CIVIL RESPONSABILITY; WORK ACCIDENT; LABOR REFORM.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

Art.	Artigo
CF	Constituição Federal
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
DF	Distrito Federal
Nº	Número
NR	Norma Regulamentadora
OIT	Organização Internacional do Trabalho
RE	Recurso Extraordinário
RT	Reclamação Trabalhista
Séc.	Século
STF	Supremo Tribunal Federal
TIC	Tecnologia de Informação e Comunicação
TRT	Tribunal Regional do Trabalho
TST	Tribunal Superior do Trabalho

Sumário

1 INTRODUÇÃO	7
2 O TELETRABALHO	9
2.1 ORIGEM E DESENVOLVIMENTO.....	9
2.2 CONCEITO, CARCATERÍSTICAS E DISTINÇÕES.....	11
2.3 REGULAMENTAÇÃO NO BRASIL	16
2.4 DIREITO INTERNACIONAL E ESTRANGEIRO.....	20
2.5 PECULIARIDADES DO CONTRATO DE TELETRABALHO	25
2.6 PRINCPAIS VANTAGENS E DESVANTAGENS DO TELETRABALHO	26
3 ACIDENTE DE TRABALHO	32
3.1 CONCEITOS E DIFERENCIAÇÕES	32
3.2 NATUREZA DA RESPONSABILIDADE CIVIL POR ACIDENTE DO TRABALHO	38
3.2.1 Responsabilidade Subjetiva	42
3.2.2 Responsabilidade Objetiva	43
3.3 NEXO DE CAUSALIDADE	51
3.4 DEVERES DE SEGURANÇA E PROTEÇÃO DO EMPREGADOR	56
4 RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR PELOS ACIDENTES DE TRABALHO NO REGIME DE TELETRABALHO	60
4.1 ACIDENTES MAIS FREQUENTES NO TELETRABALHO.....	60
4.2 DEVER DE SEGURANÇA E PROTEÇÃO NO TELETRABALHO	63
4.2.1 Dever de fornecer equipamentos adequados	65
4.2.2 Dever de instrução	67
4.2.1 Fiscalização no teletrabalho	68
4.3 RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR NO TELETRABALHO.....	77
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	84
6 REFERÊNCIAS	87

1 INTRODUÇÃO

É um consenso que a tecnologia, desde o final do século XX, tem evoluído em um ritmo surpreendente e constante, fazendo com que os institutos sociais se esforcem para acompanhar as mudanças diárias trazidas por tamanha inovação. Com as relações de trabalho, não é diferente: essas vêm sendo adaptadas de forma a atender as novas demandas econômicas e sociais. É nesse contexto que surge, e progressivamente ganha notoriedade, o teletrabalho, principalmente em razão das vantagens proporcionadas ao empregado, ao empregador e à sociedade em geral.

No Brasil, o teletrabalho ganhou maior destaque com a promulgação da Lei 13.467 de 13 de julho de 2017, que alterou a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), com entrada em vigor em 11 de novembro de 2017, e que inaugurou um capítulo destinado ao regramento dessa modalidade de contrato de trabalho. Entretanto, a referida lei, conhecida como Reforma Trabalhista, além de conter um forte viés político-ideológico, que vem sendo alvo de diversas críticas, não aprofundou a tutela acerca do teletrabalho, deixando aquém de regulação diversos aspectos ligados ao teletrabalho.

É o que ocorre com a responsabilidade civil do empregador pelos acidentes ocorridos no teletrabalho. Trata-se de um tema que não é abarcado pelo Capítulo II-A da CLT, que versa sobre teletrabalho, deixando para a casuística a tarefa de resolver como se dará tal responsabilização, se essa será objetiva ou subjetiva, em que ocasiões ela deve ocorrer, dentre outros desafios. Ademais, por ser um tema cuja regulamentação legal é muito nova, ainda há pouca doutrina e jurisprudência sobre o tema, o que agrava sua situação de insegurança jurídica.

É nesse contexto que o presente trabalho se insere, se propondo a analisar as principais características e peculiaridades do teletrabalho, principalmente o realizado no domicílio do empregado, e os mais relevantes aspectos atinentes a responsabilidade civil no Direito do Trabalho, a fim de que se obtenha, ainda que em mero caráter sugestivo, uma maior segurança jurídica relativa ao tema da responsabilidade acidentária no teletrabalho. Este estudo visa, portanto, a delinear a forma mais adequada de responsabilização do empregador nos casos de doenças ocupacionais e acidentes, ambos decorrentes do teletrabalho.

Para isso, será utilizada a metodologia hermenêutica argumentativa, utilizando-se da revisão de literatura, e se buscará apresentar soluções à problemática da

regulamentação da responsabilidade acidentária do empregador, no teletrabalho.

Com seu conteúdo dividido em três capítulos, o presente estudo se inicia apresentando a origem e o desenvolvimento do teletrabalho, conceituando-o e caracterizando suas peculiaridades, bem como as especificidades do contrato de teletrabalho. Ademais será destacado seu contexto no Brasil e no mundo, bem como serão apresentadas as principais vantagens e desvantagens de sua implementação.

Em seguida, o capítulo seguinte se dedicará ao acidente de trabalho lato senso, conceituando-o e apresentando seus elementos configuradores. Serão também apresentados os deveres do empregador de manutenção da saúde e segurança do empregado, a responsabilidade civil acidentária decorrente dos acidentes e doenças ocupacionais, bem como sua natureza jurídica e suas espécies.

Por fim, o último capítulo destinado ao conteúdo objeto deste estudo discutirá a aplicação dos deveres do empregador comum ao tele-empregador, analisando as especificidades nessa modalidade de contrato trabalhista. Ademais serão analisados os acidentes mais frequentes no teletrabalho e, a partir dos resultados percebidos, será esboçada a melhor forma de aplicação da responsabilidade civil acidentária no teletrabalho.

Como conclusão, espera-se atingir os objetivos do presente estudo apresentando respostas aos questionamentos que ainda subsistem em relação ao teletrabalho e à como se dará a responsabilidade acidentária do tele-empregador.

2 O TELETRABALHO

2.1 ORIGEM E DESENVOLVIMENTO

O fenômeno da globalização impôs, desde de suas primeiras manifestações, diversas mudanças em todos os âmbitos da sociedade. Em sua fase mais recente, cujo marco inicial fora a queda do Muro de Berlim em 1989 e a conseqüente disseminação do capitalismo pelo mundo, destacam-se as grandes modificações no que diz respeito ao mercado financeiro mundial, criando uma economia globalizada, transnacional e interdependente. Marcada pelo encurtamento das distâncias e intensa interação da tecnologia nas áreas do conhecimento humano, merece também destaque o aumento das desigualdades econômicas, sociais e culturais – agora em escala transnacional¹.

Nesse ambiente, a competitividade é extrema: precisa-se produzir mais e melhor a custos cada vez menores. Os avanços tecnológicos surpreendem diariamente e, no contexto contemporâneo em que a interdisciplinaridade é uma das condições básicas do conhecimento, devendo uma descoberta em determinado ramo do saber ser integrada aos demais, formando um “todo indecomponível”², as relações trabalhistas são diretamente influenciadas.

A Terceira Revolução Tecnológica, iniciada a partir da segunda metade do século XX, reflete constantes mudanças nos mais diversos setores do conhecimento e, em uma conjuntura de economia globalizada, invade as relações sociais produzindo grandes mudanças. A telemática, fruto da interação entre computadores e sistemas de telecomunicações, permite que dados, vozes e imagens deem uma volta ao mundo em menos de um segundo³.

É nesse contexto que surge o teletrabalho, cuja autoria é atribuída ao físico e engenheiro americano, Jack Nilles⁴ então responsável por diversos projetos de sensoriamento remoto e sistemas de comunicação para a Força Aérea dos Estados

¹ RODRIGUES, Ana Cristina Barcellos. **Teletrabalho: a tecnologia transformando as relações de trabalho**. Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo. São Paulo, 2011, p. 14.

² REALE, Miguel. A globalização da economia e o direito do trabalho. **Revista LTr**, São Paulo, v. 61, n. 01, p. 11-13, Janeiro 1997.

³ SÚSSEKIND, Arnaldo. A globalização da economia e o direito do trabalho. **Revista LTr**, São Paulo, v. 61, n. 01, p. 40-44, Janeiro 1997, p. 41.

⁴ NILLES, Jack. **JALA International**, 26 set. 2011. Disponível em: <http://www.jala.com/publicat.php>. Acesso em: 30 nov. 2017.

Unidos e para a NASA. Segundo Sergio Pinto Martins⁵, por conta de suas atividades, Nilles foi à Santa Bárbara, oportunidade em que foi incitado pela autoridade responsável pelo planejamento regional a resolver o problema de deslocamento na cidade: “se vocês conseguem pôr o homem na Lua, por que não ajudam a resolver esse maldito problema de trânsito? Por que não arrumam uma forma de as pessoas ficarem em casa trabalhando em vez de se meterem nesses engarrafamentos infernais para chegar ao trabalho?”. Desse impulso, surgiu a idealização de levar o trabalho ao trabalhador – invertendo a ordem vigente – através da telecomunicação.

Ao apresentar sua ideia à chefia da *Aerospace Corporation*, da qual era Secretário do Comitê de Investigação, essa não foi recepcionada pois não se inseria nos objetivos da instituição. Em 1972, Nilles deixou a *Aerospace* e se juntou à *University of Southern California*, como diretor de Pesquisas Interdisciplinares, onde começou suas pesquisas em “*telecommuting*”⁶ e teletrabalho – termos cunhados pelo próprio Nilles em 1973.

No ano seguinte, Jack Nilles, com o apoio da Fundação Nacional para a Ciência, criou uma proposta de política de relacionamento entre a telecomunicação e o transporte, proposta essa que foi adotada por uma empresa de seguros norte americana. Em 1974, Nilles publicou o resultado dessa experiência em seu livro: “*The Telcommunications-Transportation Tradeoff: Options for Tomorrow*”⁷.

Apesar de haver certa divergência acerca da origem do teletrabalho, alguns se referindo ao surgimento do trabalho remoto com a utilização do telégrafo em 1857, nos Estados Unidos, na Companhia Estrada de Ferro Penn, que usou o equipamento para gerenciar o pessoal que trabalhava distante do escritório central⁸, ou ainda, com a criação, em 1962, na Inglaterra, por Stephanie Shirley, de um pequeno negócio chamado *Freelance Programmers*, para ser gerido por ela, em sua casa, criando programas de computador para empresa⁹, Jack Nilles é majoritariamente considerado o pai do teletrabalho.

⁵ MARTINS, Sergio Pinto. Teletrabalho. **Revista Síntese: trabalhista e previdenciário**, v. 24, n. 279, p. 85-105, Setembro 2012, p. 86.

⁶ *Idem*, p. 87.

⁷ *Ibidem.*, p. 86.

⁸ MARTINS, *op. cit.*, p. 85.

⁹ SILVA, Karoline Marthos da. Como controlar quem não é visto? Breves reflexões sobre o exercício do poder de vigilância sobre o teletrabalhador e suas implicações jurídicas. **Revista Trabalhista: direito e processo**, Rio de Janeiro, n. 37, p. 211 - 221, Jan/mar 2011, p. 213.

2.2 CONCEITO, CARCATERÍSTICAS E DISTINÇÕES

O teletrabalho é espécie do gênero trabalho a distância – realizado fora do ambiente do empregador -, juntamente com o trabalho a domicílio¹⁰. Essa espécie, no seu início, se limitou ao setor industrial, mas com o passar dos anos se estendeu a diversos outros setores econômicos. Se esse trabalho a domicílio for realizado mantendo-se contato com a empresa, mediante um terminal tecnológico, essa atividade passa a se enquadrar na espécie teletrabalho¹¹.

Apesar de serem gêneros de uma mesma espécie, Alice Monteiro de Barros ensina que:

O teletrabalho distingue-se do trabalho a domicílio tradicional não só por implicar, em geral, a realização de tarefas mais complexas do que as manuais, mas também porque abrange setores diversos como: tratamento, transmissão e acumulação de informação; atividade de investigação; secretariado, consultoria e assistência técnica e auditoria; gestão de recursos, vendas e operações mercantis em geral; desenho, jornalismo, digitação, redação, edição, contabilidade, tradução, além da utilização do novas tecnologias, como informática e telecomunicações, afetas ao setor terciário¹².

Como bem se observa da etimologia da palavra, *tele*, em grego, significa “distância”, “longe”. O teletrabalho é uma modalidade especial de trabalho realizado à distância e, de acordo com Luiz de Pinho Pedreira da Silva¹³, pode ser dividido em três principais modalidades: teletrabalho em telecentros, teletrabalho em domicílio e teletrabalho nômade.

A primeira delas ocorre em locais fora da sede principal da empresa, porém pertencentes, dependentes e em constante contato com ela. A segunda modalidade, realizada em domicílio, ocorre da mesma forma que o trabalho a domicílio tradicional e, de acordo com Ivani Contini Bramante¹⁴, àquela se aplica os mesmos requisitos específicos: liberdade de tempo-trabalho, liberdade de eleger o lugar da prestação

¹⁰ MARTINS, op. cit., p. 87.

¹¹ BARROS, Alice Monteiro de. **Contratos e regulamentações especiais de trabalho: peculiaridades, aspectos controvertidos e tendências**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2002, p. 173.

¹² *Idem*. **Curso de Direito do Trabalho**. 11ª. ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 214.

¹³ SILVA, Luiz de Pinho Pedreira da. O Teletrabalho. **Revista LTr**, São Paulo, v. 64, p. 7-11, Maio 2000, p. 8.

¹⁴ BRAMANTE, Ivani Contini. Teletrabalho - teledireção, telessubordinação e teledisposição. **Revista LTr**, São Paulo, v. 76, Abr 2012, p. 395.

dos serviços e a ausência de vigilância constante e direta do empregador. A terceira modalidade, denominada teletrabalho nômade, é aquela que ocorre fora da empresa, mas sem local fixo, podendo ocorrer em qualquer lugar.

Em que pese a existência de diferentes modalidades, Bramante¹⁵ atribui elementos comuns ao teletrabalho capazes de caracterizá-lo e conceituá-lo, de forma a evitar indefinições ou equívocos. O primeiro elemento é o topográfico ou espacial e diz respeito ao local em que o trabalho é efetivamente realizado. Segundo a autora, todo teletrabalho é realizado à distância – longe do estabelecimento do empregador ou da sede principal de destinação dos serviços prestados -, mas nem todo trabalho à distância é teletrabalho – vide a existência das tradicionais modalidades de trabalho à domicílio, a exemplo da profissão de costureira.

Como segundo elemento (físico-presencial), Ivani Contini Bramante¹⁶ trata da não presencialidade ou da presencialidade virtual, através da qual a comunicação entre o trabalhador e a empresa se dá de forma virtual, por instrumentos da telemática. A referida autora adota entendimento segundo o qual, a presencialidade virtual não significa ausência de supervisão e controle. Segundo ela, ocorre uma alteração dos mecanismos de controle da prestação dos serviços, passando a incidir sobre a produtividade ou resultados.

O uso prevalente – uso contínuo ou habitual – da tecnologia telemática é o terceiro elemento elencado por Ivani Contini Bramante¹⁷ como indispensável à caracterização do teletrabalho. O uso dos equipamentos telemáticos varia de acordo com seu modo e potencialidade, podendo se dar de três maneiras principais: *off-line*, em que não se tem contato constante com a empresa; *one way line* ou *unidirecional*, em que há envio da produção mas não existe controle direto e contínuo; e, *on-line* (interativo ou bidirecional) em que há comunicação constante entre trabalhador e empresa, o que possibilita o envio do trabalho produzido e o exercício do controle das tarefas em tempo real e simultâneo, tornando os equipamentos telemáticos, a um só tempo, instrumentos de realização e de controle das tarefas.

O quarto e último elemento elencado pela autora é o temporal a partir do qual podemos perceber que o teletrabalhador possui mais autonomia, em relação ao

¹⁵ *Id. Ibid.*, p. 399.

¹⁶ *Id. Ibid.*, p.397.

¹⁷ BRAMANTE, *op. cit.*, p. 397.

trabalhador comum, tendo em vista a possibilidade – em geral – de gerenciar sua jornada de trabalho, possuindo horários mais flexíveis o que viabiliza que o trabalhador trabalhe de acordo com seu “biorritmo, segundo os métodos e preferências pessoais”¹⁸.

Por fim, no que concerne à classificação do teletrabalho em seu elemento quantitativo, vale a reprodução dos dizeres da autora Ivani Contini Bramante:

Outras circunstâncias podem aparecer no teletrabalho, tais como o trabalho por conta própria ou alheia, bem como a utilização de softwares de propriedade da empresa ou do trabalhador. Entretanto, referidos elementos servem para qualificar a natureza da relação jurídica, autônomo ou subordinado, entre o trabalhador e a empresa e não constituem características básicas do teletrabalho¹⁹.

Delimitados os seus elementos e traçadas suas características, podemos resumi-los com a própria conceituação do teletrabalho, sem perder de vista que o termo teletrabalho é polissêmico, é um conceito que abarca múltiplas e plurais realidades. Por essa razão não se propõe aqui uma conceituação pronta e acabada, mas um apanhado de conceituações de forma a incorporar o mais variado número de situações jurídicas.

De acordo com João Hilário Valentin²⁰, teletrabalho é a prestação de serviços destinada a outrem e sob a subordinação deste, exercida por um trabalhador, preferencialmente em sua casa e com suporte de modernos instrumentos e tecnologias relacionados às telecomunicações e informática.

Segundo Cláudio Jannotti da Rocha e Mirella Karmen de Carvalho Bifano Muniz:

O teletrabalho pode ser considerado como a prestação de serviços a qualquer título, desde que seja a distância, ou externado, com a utilização dos instrumentos de informática ou telemática, em favor de outrem. Importante destacar que tanto a doutrina como a jurisprudência evitam conceituar o teletrabalho de forma incisiva e fechada, tendo em vista que essa modalidade de trabalho abrange qualquer tipo de trabalho realizado fora da empresa, por meio dos instrumentos de informática ou telemáticos²¹.

¹⁸ VALENTIN, João Hilário. Teletrabalho e relações de trabalho. **Revista do Ministério Público do Trabalho**, Brasília, DF, p. 44- 46, mar 2000. ISSN 19, p. 44

¹⁹ BRAMANTE, *op. cit.*, p. 399.

²⁰ VALENTIN, *op. cit.*, p. 45.

²¹ ROCHA, Cláudio Jannotti da; MUNIZ, Mirella Karmen de Carvalho Bifano. **O Teletrabalho à luz do artigo 6º da CLT: o acompanhamento do direito do trabalho às mudanças do mundo pós-moderno**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, Belo Horizonte, v. 57, p. 101-115, jan/dez 2013, p. 102.

Dessa forma, o teletrabalho se configura quando a atividade é desenvolvida a distância da empresa, de forma móvel ou estável, através do uso de computadores e outras tecnologias. A doutrina italiana dispõe que a palavra teletrabalho – *telelavoro* – é utilizada para caracterizar o desenvolvimento da atividade do trabalhador de forma telemática, em um local diferente do local da empresa. Luiz de Pinho Pedreira da Silva²² conceitua o teletrabalho como a atividade do empregador desenvolvida total ou parcialmente em local fora da empresa, de forma telemática.

Ivani Contini Bramante define teletrabalho como aquele cuja prestação de serviço, a qualquer título, se dá de forma descentrada ou externalizada, mediante a utilização de instrumentos da telemática²³.

No que concerne à natureza jurídica do vínculo na relação de teletrabalho, o seu conceito não é suficiente para determiná-la uma vez que é possível existir tanto o teletrabalho autônomo quanto o teletrabalho subordinado. É possível afirmar, de acordo com Maria Helena Villela Autuori e Daniela Gregorin, que a depender do modo de desenvolvimento da prestação dos serviços, a natureza jurídica do teletrabalho pode ter conteúdo civil, comercial ou trabalhista²⁴. Segundo as autoras, a simples incorporação de novas tecnologias de telecomunicação, por si só, não é suficiente para aniquilar os traços de subordinação e pessoalidade existentes nas relações de emprego.

Semelhante é o entendimento de Alice Monteiro de Barros:

O teletrabalho não neutraliza o contrato de emprego. Ele poderá prestar serviços subordinados sob a égide da CLT ou como autônomo, exercendo suas atividades por conta própria, fora da tutela dessa disciplina, tudo irá depender da forma como for realizada a prestação de serviços. Saliente-se, todavia, que não é o lugar da prestação de serviços que irá distinguir as duas situações e atribuir tratamento distinto para as atividades, mas o fato de o trabalho ser realizado mediante controle do credor do trabalho ou com poderes para gerir sua própria atividade²⁵.

Acerca da subordinação no teletrabalho, é preciso traçar alguns aspectos importantes. O primeiro deles é que o conceito de subordinação foi sendo alterado no decorrer do tempo e das conseqüentes modificações sofridas nas relações empregatícias. O seu

²² SILVA, *op. cit.*, p. 8.

²³ BRAMANTE, *op. cit.*, p.

²⁴ AUTUORI, Maria Helena Villela; GREGORIN, Daniela. O Teletrabalho. In: SCHOUERI, L. E. **Internet: o direito na era virtual**. Rio de Janeiro, RJ: Forense, 2001. p. 125-140..

²⁵ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 11 ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 216.

modelo clássico, marcado pela determinação do empregador do tempo e modo de execução das atividades pelos empregados, deixou de ser suficiente com o surgimento do toyotismo – modo de produção responsável pela aparição de uma nova classe de trabalhadores marcada por uma maior qualificação, instinto criativo e identificação com a empresa²⁶. Para essa nova espécie de trabalhadores, a subordinação jurídica clássica não mais servia, afastando tais trabalhadores – igualmente hipossuficientes - da tutela protecionista do direito do trabalho. A partir desse momento, o conceito de subordinação jurídica iniciou seu processo de ampliação.

Iniciando com a proposta de Arion Sayão Romita de uma subordinação objetiva, passando pela subordinação estrutural encampada por Maurício Godinho Delgado, chega-se à subordinação potencial que é caracterizada quando o trabalhador, não subordinado classicamente, mas em razão de sua inserção na dinâmica organizacional do empregador, presta serviço por conta alheia, sem dominar a atividade econômica, estando sujeito à direção do tomador do serviço, que por sua vez pode ou não dirigir ordens diretas àquele²⁷. Nesse sentido, o vocábulo potencial explicita bem o conceito ampliado de subordinação: o poder diretivo existe, mesmo que varie em diferentes graus, mas o seu exercício é potencial.

Em que pese alguns autores – a exemplo de Rúbia Zanutelli de Alvarenga²⁸ e Camila Gonçalves Nunes²⁹- entenderem que ao teletrabalho se aplica mais adequadamente o conceito de subordinação estrutural, *data máxima vênia*, este trabalho compartilha o entendimento do professor Danilo Gonçalves Gaspar no sentido de que a subordinação no teletrabalho é caracterizada mais pela prestação de serviço por conta alheia do que pelo acolhimento, por parte do empregado, da dinâmica de organização e funcionamento do empregador. Dessa forma, independentemente de efetivo recebimento de ordens diretas do tomador de serviço – mas existindo tal

²⁶ GASPAR, Danilo Gonçalves. **Subordinação potencial: encontrando o verdadeiro sentido da subordinação jurídica**. São Paulo: LTr, 2016, p. 123.

²⁷ *Id. ibid.*, p. 200.

²⁸ ALVARENGA, Rúbia Zanutelli de. O teletrabalho e a subordinação estrutural. In: COLNAGO, Lorena de Mello Rezende; CHAVES JUNIOR, José Eduardo de Resende; ESTRADA, Manuel Martín Pino (Orgs.). **Teletrabalho**. São Paulo: LTr, 2017, p. 52.

²⁹ NUNES, Talita Camila Gonçalves. O acidente de teletrabalho e a fiscalização da tecnologia da telemática: aspectos e consequências do teleassédio moral e do teletrabalho. **Revista de direito do trabalho**, São Paulo, v. 42, n. 167, p. 183-208, jan./fev. 2016.

potencialidade, em razão do serviço por conta alheia – os teletrabalhadores podem ser considerados empregados.

Como bem defende Vera Regina Loureiro Winter:

Assim, o teletrabalho não faz desaparecer a subordinação, mas apenas provoca uma alteração do seu conceito, desestabilizando o equilíbrio de forças que rege a relação de emprego em favor do empregado e em prejuízo do empregador [...] o trabalho a domicílio, se não-eventual, remunerado e subordinado, estará amparado pelo Direito do Trabalho, assim como, sem dúvida o teletrabalho³⁰.

Diante de todo o exposto, conclui-se que exclusivamente da conceituação do teletrabalho não é possível extrair sua natureza jurídica, sendo necessário analisar o caso concreto – em respeito ao princípio da primazia da realidade – a fim de verificar a existência ou não dos elementos caracterizadores da subordinação jurídica e da relação de emprego.

2.3 REGULAMENTAÇÃO NO BRASIL

O teletrabalho passou a ser tratado pela legislação brasileira, ainda que implicitamente, a partir da Lei nº 12.551 de 15 de dezembro de 2011 que alterou a Consolidação das Leis do Trabalho - concebida na década de 1940 e que por óbvio não previa regras específicas sobre as modalidades de trabalho vinculadas aos inovadores meios tecnológicos³¹. A Lei nº 12.551/11 alterou ao artigo 6º da CLT incorporando, implicitamente, os conceitos de subordinação objetiva e subordinação estrutural e equiparando-os, para fins de reconhecimento da relação de emprego, à subordinação clássica, tradicionalmente realizada através de comandos diretos e pessoais³².

Eis o atual artigo 6º, *caput* e parágrafo único, da CLT alterado pela referida lei:

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

Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de

³⁰ WINTER, Vera Regina Loureiro. **Teletrabalho**: uma forma alternativa de emprego. São Paulo: Ltr, 2005, p.

³¹ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 973.

³² *Id. Ibid.*, p. 974.

subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio³³.

Nesse sentido, desde que presentes os pressupostos da relação de emprego – que deverão ser apurados a partir do exame da realidade fática -, não se distingue o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, do executado no domicílio do empregado e do realizado à distância e, por força do parágrafo único, é possível reconhecer a subordinação existente nas relações de trabalho submetidas a meios telemáticos e informatizados de comando³⁴. A nova regra trazida no art. 6º tornou explícita a amplitude, complexidade e modernidade do conceito jurídico de subordinação³⁵, abrindo espaço interpretativo para que o teletrabalho pudesse ser reconhecido como uma atividade remota que pode ser autônoma, mas também pode ser subordinada.

A primeira vez que o Brasil tratou explicitamente do teletrabalho, regulamentando-o através de um capítulo próprio, foi com a Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017, a chamada Lei da Reforma Trabalhista, que alterou a CLT em diversos aspectos³⁶. De acordo com o art. 75-B da CLT, criado pela referida lei, considera-se “teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo”³⁷. A expressão “preponderantemente” utilizada no *caput* do artigo 75-B, é detalhada no parágrafo único que lhe segue, segundo o qual, “o comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho”³⁸.

³³ BRASIL. Decreto-lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro. Diário Oficial. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em: 14 dez. 2017.

³⁴ DELGADO, *op. cit.*, p. 974.

³⁵ DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei 13.467/17. São Paulo: LTr, 2017, p. 137.

³⁶ BRASIL. Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017. **Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)**, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília. Diário Oficial. 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm. Acesso em: 14 dez. 2017.

³⁷ *Id. Ibid.*

³⁸ *Id. Ibid.*

No que concerne às estipulações contratuais do vínculo teletrabalhista, a nova CLT dispõe que deve haver expressa menção à opção por essa modalidade, especificando as atividades a serem realizadas (art. 75-C) e que poderá ocorrer a modificação do regime presencial para o de teletrabalho através de mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual. O mesmo registro deverá ocorrer caso a alteração se dê por determinação do empregador, caso em que deverá ser garantido ao empregado “prazo de transição mínimo de quinze dias”³⁹. Ressalte-se que a determinação do empregador, que ensejará a modificação unilateral do contrato de trabalho, só é possível caso a modificação seja para deixar a modalidade de teletrabalho e assumir o trabalho presencial. O contrário não é possível: a alteração do regime presencial para o de teletrabalho só é possível mediante a existência de mútuo acordo, como visto acima.

Acerca dos equipamentos necessários à realização das atividades, o artigo 75-D estabelece que a “responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito”⁴⁰. Sobre esse aspecto, Mauricio Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado defendem que esses custos deverão recair sobre o empregador uma vez que integram os riscos da atividade econômica⁴¹. Veja-se:

Não obstante certa imprecisão da Lei, nesse tópico, o fato é que a CLT segue a diretriz geral de que os custos e encargos relativos ao contrato empregatício e à prestação de serviços nele contratada, cabem ao empregador, ao invés de ao empregado. Isso é o que deflui do próprio conceito de empregador explicitado pela ordem jurídica. De fato, o art. 2º, *caput*, da CLT, enfatiza ser empregador ‘a empresa, individual ou coletiva, que, **assumindo os riscos da atividade econômica**, admite, assalaria e dirige a prestação de serviço’⁴² (grifos acrescentados).

Entretanto, o fornecimento de tais materiais por parte do empregador envolve diversas nuances quando o teletrabalho é realizado no domicílio do empregado, como será oportunamente melhor debatido neste trabalho. Além da necessidade de tais equipamentos respeitarem as normas de segurança e medicina do trabalho, bem

³⁹ BRASIL. Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017, *op. cit.*

⁴⁰ *Id. ibid.*

⁴¹ DELGADO; DELGADO, *op. cit.*, p. 139.

⁴² *Id. ibid.*, p. 139.

como as normas de ergonomia (NR 17⁴³), questões, como até que ponto a imposição do uso em sua própria casa de determinadas cadeiras, mesas, estantes – por exemplo –, fornecidas pelo empregador, não configura um desrespeito à intimidade do empregado, devem ser pensadas e analisadas.

Ademais, uma importante observação feita por Mauricio Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado é acerca da inserção do teletrabalho dentro da excludente do art. 62 da CLT, concernente à duração do trabalho. Os empregados elencados nesse artigo, “laborando em contexto que torna difícil ou até mesmo inviável o controle de jornada, não recebem a incidência de regras sobre a duração do trabalho, horas extras/suplementares, intervalos trabalhistas, etc”⁴⁴. Cumpre ressaltar que a impossibilidade de controle da jornada é uma presunção relativa, admitindo prova em sentido contrário (o ônus probatório passa a ser do empregado), situação tipicamente fático-probatória, em que deverá vigorar a primazia da realidade.

Acerca da segurança no ambiente de trabalho, ainda que distante do ambiente do empregador, a CLT reformada estipula, em seu art. 75-E, que “o empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho”⁴⁵. E aduz o parágrafo único do citado artigo “o empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador”⁴⁶. Sobre esse tema, vale a transcrição do posicionamento dos autores Mauricio Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado:

Pela lógica do teletrabalho, que estende, em alguma medida, o conceito de meio ambiente do trabalho também para o ambiente privado do trabalhador, pode-se falar, em tese, abstratamente, na possibilidade de responsabilidade empresarial pelos danos da infortunística do trabalho também nesses casos. Porém, não há dúvida de que, concretamente, embora não seja tão árdua a comprovação da configuração do dano, torna-se mais difícil do que o padrão usual a comprovação tanto do nexos causal como, o acúmulo de experiências práticas, ao longo do tempo, poderá agregar maiores dados para a mais aprofundada reflexão a respeito⁴⁷.

⁴³ BRASIL. Ministério do Trabalho. Portaria GM n.º 3.214, de 08 de junho de 1978. **Norma Regulamentadora nº 17 – Ergonomia**. Diário Oficial. Brasília. Disponível em: <http://trabalho.gov.br/seguranca-e-saude-no-trabalho/normatizacao/normas-regulamentadoras/norma-regulamentadora-n-17-ergonomia>. Acesso em: 28 jan 2018.

⁴⁴ *Id. ibid.*, p.138.

⁴⁵ BRASIL. Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017, *op. cit.*

⁴⁶ *Id. ibid.*

⁴⁷ DELGADO; DELGADO, *op. cit.*, p. 139-140.

Por fim, sabendo que no teletrabalho o ambiente de trabalho se confunde com o ambiente privado do trabalhador, parece ser manifesta a possibilidade de responsabilização empresarial pela ocorrência de danos à saúde e segurança do trabalhador – tema esse que será aprofundado no último capítulo deste trabalho. Nesse sentido, o termo de responsabilidade eventualmente assinado pelo empregado, não exclui o dever de reparação civil do empregador nos casos em que essa for devida, ou seja, quando presente seus elementos caracterizadores.

2.4 DIREITO INTERNACIONAL E ESTRANGEIRO

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) é uma agência do Sistema das Nações Unidas, criada em 1919 através do Tratado de Versalhes, e tem como premissa principal o entendimento de que a paz mundial e constante somente vai existir em um contexto de justiça social. É responsável pela formulação e aplicação de normas internacionais do trabalho a exemplo de Convenções e Recomendações.

Apesar de ter sido um dos fundadores da OIT, o Brasil não é signatário de todas as suas Convenções. Dentre as não ratificadas está a Convenção nº 177, sobre Trabalho em Domicílio, que deve ser aplicada, por analogia, às relações de teletrabalho, juntamente com a Recomendação nº 184, uma vez que a referida agência não possui regulamentação específica sobre a espécie tele remota.

O art. 1º da Convenção nº 177 conceitua o trabalho a domicílio como aquele realizado por uma pessoa, designada trabalhadora a domicílio, em seu domicílio ou em outros lugares que escolha, desde que sejam distintos dos locais de trabalho do empregador, mediante remuneração, com o fim de elaborar um produto ou prestar um serviço conforme as especificações do empregador, independentemente de quem proporcione o equipamento, os materiais ou outros elementos utilizados para a realização do serviço⁴⁸.

Na sequência, em seus parágrafos, o artigo 1º excetua da classificação de trabalhador a domicílio aquele que tenha independência econômica e grau de autonomia

⁴⁸ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenio sobre el trabajo a domicilio, n. 177. 83ª reunión CIT. Ginebra. 1996. Disponível em: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312322. Acesso em 28 dez. 2017.

suficiente para ser considerado trabalhador autônomo, em virtude da legislação nacional ou decisão judicial, e exclui também dessa classificação o trabalhador assalariado que ocasionalmente realize suas atividades em domicílio, em vez de realiza-lo em seu lugar de trabalho habitual.

Para fins da referida Convenção, o termo empregador significa uma pessoa física ou jurídica que, de modo direto ou por meio de um intermediário - esteja ou não prevista essa figura na legislação nacional – designe trabalho a domicílio por sua conta ou por conta de sua empresa. Acerca desta definição, Eduardo Torres Caprara destaca que:

[...] a Convenção não afastou, no caso, as hipóteses de terceirização e intermediação de mão de obra, mas, ao contrário, categoricamente admitiu a existência do fenômeno, típico da flexibilização laboral, integrando ambas as figuras em seu âmbito de proteção⁴⁹.

A Convenção nº 177 também atribui obrigações aos países membros que a ratificarem. Em seu artigo 3º, define que esses deverão adotar, aplicar e revisar periodicamente políticas destinadas a melhorar a situação dos trabalhadores a domicílio, mediante consulta às organizações de empregadores e trabalhadores mais representativas⁵⁰. Na sequência, o artigo 4º impõe aos países que ratificarem a aludida Convenção o dever de promover a igualdade de tratamento entre os trabalhadores a domicilio e os demais trabalhadores assalariados, levando em conta as respectivas peculiaridades⁵¹. Deverá fomentar a não discriminação, a proteção em matéria de segurança e saúde do trabalhador, proteção à remuneração, regime de seguro social, proteção da maternidade, da idade mínima de admissão, dentre outros.

No que concerne à matéria relativa à medicina e segurança do trabalho e à responsabilidade civil do empregador, os artigos 7º e 8º da Convenção nº 177 da OIT⁵² definem que deve seguir a regulamentação nacional: legislação ou decisões judiciais, em conformidade com a prática nacional. Acerca de regulamentação nacional, a referida Convenção define que essa deverá se constituir mediante legislação, negociação coletiva, laudos arbitrais ou qualquer outra via compatível com a prática

⁴⁹ CAPRARA, EDUARDO TORRES. Convenção n. 177 da OIT e o Regime de Trabalho em Domicílio. In: ALVARENGA, R. Z. D.; COLNAGO, L. D. M. R. Direito Internacional do Trabalho e Convenções Internacionais da OIT comentadas. São Paulo: LTr, 2014. Cap. 30, p. 323-330, p. 327.

⁵⁰ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, Convenio sobre el trabajo a domicilio, n. 177, *op. cit.*

⁵¹ *Id. ibid.*

⁵² ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, Convenio sobre el trabajo a domicilio, n. 177, *op. cit.*

nacional, o que reflete uma grande gama de possibilidade para formalização do conteúdo regulamentar do trabalho a domicílio.

Ademais, como corretamente assevera Eduardo Torres Caprara:

A Convenção n. 177 da OIT não apenas prevê patamares de direito superiores aos trabalhadores em regime de trabalho em domicílio, como também evita que sejam tolhidos direitos já assegurados nas legislações nacionais, ou condições gerais mais benéficas aos trabalhadores, respeitando o princípio de proibição de retrocesso, uma das principais preocupações no campo dos direitos sociais, notadamente dos laborais, desde as Constituições de Querétaro (1917) e de Weimar (1919) ⁵³.

A Convenção nº 177 apenas obriga os membros da Organização Internacional do Trabalho que a tenham ratificado, com o respectivo registro devido. Cumpre destacar este aspecto tendo em vista que o mesmo ocorre com a Recomendação nº 184⁵⁴ que, apesar de trazer normas complementares à Convenção nº 177 e direitos suplementares, não obriga os próprios signatários da Convenção uma vez que não possui força normativa.

Ainda nas lições de Eduardo Torres Caprara acerca da Recomendação:

Entre as previsões, uma das mais relevantes é a necessidade de informar, o trabalhador em domicílio, por escrito, de suas específicas condições de emprego, incluindo tal informação além do nome e endereço do empregador e do intermediador, se houver, a escala ou valor da remuneração e dos métodos de cálculo, e o tipo de trabalho a ser realizado, dada a dificuldade de caracterização do contrato e mesmo as dificuldades enfrentadas pela própria autoridade de fiscalização quando da realização de inspeções nos locais de trabalho (art. 5º da Recomendação n. 184) ⁵⁵.

Ademais, através da Recomendação nº 184, há um aprofundamento no que tange ao controle do trabalho à domicílio, atribuindo aos empregadores o dever de informação às autoridades da utilização dessa modalidade, o dever de registro - com demonstrativo de horários de trabalho, remuneração, custos do trabalhador e respectivo reembolsos, eventuais deduções realizadas, data de pagamento -, dentre outros. Traz ainda diretrizes a respeito da jornada de trabalho, da remuneração, da

⁵³ CAPRARA, *op. cit.*, p. 328.

⁵⁴ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Recomendación sobre el trabajo a domicilio, n. 184.** 83ª reunión cit. Ginebra. 20 de Junio de 1996. Disponível em: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=normlexpub:12100:0::no:12100:p12100_instrument_id:312522:no. Acesso em 24 de jan. 2018.

⁵⁵ CAPRARA, *op. cit.*, p. 328.

idade mínima, do direito de sindicalização, da segurança e saúde no trabalho e de soluções de conflitos.

Nos dizeres do referido professor Caprara:

Pode-se dizer que em que pese desprovida de força normativa, mas tão somente caracterizando-se como mandato de otimização, a Recomendação n. 184 da OIT busca efetivar a igualdade material determinada no bojo da Convenção n. 177 da organização, tentando oferecer ao trabalhador em domicílio o mesmo rol de direitos que é outorgado aos trabalhadores empregados em regime convencional. As diferenças, aqui, cingem-se a um regime de fiscalização mais ousado, que tende a violar certas garantias como a inviolabilidade do domicílio, em prol de um sistema trabalhista mais eficaz, que seja capaz de conter o ímpeto exploratório do capital, e a criatividade deletéria dos empregadores que procuram burlar os ditames legais⁵⁶.

Em 2002, os principais parceiros europeus assinaram o Acordo Marco Europeu com o objetivo de estabelecer um marco geral acerca do teletrabalho, regulamentando questões como condições de emprego e trabalho, saúde e segurança, direitos e deveres.⁵⁷ Cumpre ressaltar que o referido Marco trata do teletrabalho subordinado – o foco do presente estudo -, estando excluídos o teletrabalho autônomo e o esporádico.

Desde sua implementação, o Acordo Marco Europeu vem sendo utilizado por diversos países da Europa, bem como por entidades representativas de classe, servindo também como base para desenvolvimento de suas próprias legislações.

Na França, principalmente em Paris, por conta das reestruturações empresariais das últimas décadas e dos altos preços dos imóveis, houve uma grande aderência a esse tipo de inserção de novas tecnologias no labor, com destaque a telecentros multiempresariais em zonas residenciais, evitando-se desperdício de tempo em trânsito e consequentes engarrafamentos⁵⁸.

O Código de Trabalho Português define, em seu art. 165º, o teletrabalho como a prestação laboral que é realizada mediante subordinação jurídica e habitualidade, fora do local da empresa e com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação⁵⁹. Do dispositivo pode-se perceber que o conceito se trata do

⁵⁶ CAPRARA, *op. cit.*, p. 328-329.

⁵⁷ RODRIGUES, Ana Cristina Barcellos. **Teletrabalho: a tecnologia transformando as relações de trabalho**. Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo. São Paulo, 2011, p. 100.

⁵⁸ WINTER, *op. cit.*, p. 66.

⁵⁹ PORTUGAL. **Código do Trabalho**. Lei n.º 7/2009. Aprova a revisão do Código do Trabalho. Diário da República n. 30/2009. Disponível em: <https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/602073/details/maximized>. Acesso em: 26 dez. 2017

teletrabalho subordinado, sendo excluídos os que trabalham autonomamente em seus domicílios.

Segundo Vera Regina Loureiro Winter, em Portugal o teletrabalho é mais comumente desenvolvido em centros comunitários do que em domicílio, tendo em vista as desvantagens de caráter psicossociais (isolamento do indivíduo, confusão de papéis sociais) normalmente atribuídas à essa modalidade⁶⁰.

Em uma perspectiva mais atual, a forte crise econômica enfrentada pela Espanha a partir de 2008 fez com que se repensasse todo o modelo laboral espanhol buscando corrigir os problemas considerados estruturais. Em 2012 foi elaborado o Real Decreto-ley 3/2012, trazendo medidas urgentes para reforma do mercado de trabalho. Na exposição de motivos do referido dispositivo legal, há uma breve conceituação do teletrabalho – que ao longo do texto normativo é referido como “trabalho a distância”:

O desejo de promover novas formas de desenvolver a atividade laboral faz com que, dentro desta reforma se busque também acolher, com garantias, o teletrabalho: uma particular forma de organização do trabalho que encaixa perfeitamente no modelo produtivo e econômico que se persegue, ao favorecer a flexibilidade das empresas na organização do trabalho, incrementar as oportunidades de emprego e otimizar a relação entre tempo de trabalho e vida pessoal e familiar. Se modifica, por isso, a ordenação do tradicional trabalho a domicilio para dar acolhida, mediante uma regulação equilibrada de direitos e obrigações, ao trabalho a distância baseando no uso intensivo das novas tecnologias⁶¹ (tradução própria).

Na Espanha, o Estatuto dos Trabalhadores, cuja reforma entrou em vigor em novembro de 2015, em seu artigo 13 conceitua o trabalho à distância – aqui utilizado como sinônimo de teletrabalho – como aquele em que a mão de obra é predominantemente realizada em casa, ou em local livremente estabelecido pelo empregado, como forma alternativa ao modelo tradicional⁶². O referido artigo dispõe que o contrato de teletrabalho deverá ser escrito e garante aos teletrabalhadores os mesmos direitos dos trabalhadores tradicionais, a exemplo da representação coletiva e a uma adequada proteção em matéria de saúde e segurança no ambiente laboral.

⁶⁰ WINTER, *op. cit.*, p. 67.

⁶¹ ESPANHA. **Real Decreto-ley 3/2012**, de 10 de febrero, de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado Laboral. Disponível em: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2012-2076>. Acesso em: 26 dez. 2017.

⁶² ESPANHA. Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre de 2015, **Ley del Estatuto de los Trabajadores**. Disponível em: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>. Acesso em: 26 dez. 2017.

2.5 PECULIARIDADES DO CONTRATO DE TELETRABALHO

Como visto ao longo da conceituação e delimitação do teletrabalho, bem como do estudo de sua natureza jurídica, essa modalidade é bastante plural e abarca, em um mesmo conceito, diferentes realidades. Diante disso, a análise do caso concreto se mostra essencial a fim de que se tenha uma correta regulamentação da relação jurídica ali estabelecida, em concreto.

O teletrabalho constitui uma modalidade de organização da atividade e não um estatuto particular⁶³ e por essa razão o contrato de teletrabalho assume uma posição de extrema relevância, pois é através dele que irão ser externalizadas e organizadas as peculiaridades dessa modalidade impossíveis de serem antevistas. É através do contrato de trabalho – a priori, sem prejuízo do princípio da primazia da realidade – que poderão ser verificadas a não eventualidade, a remuneração e a subordinação e, em última ratio, a própria relação de emprego.

De acordo com Luiz de Pinho Pedreira da Silva, além das cláusulas habituais, o contrato de teletrabalho precisa conter cláusulas especiais através das quais o teletrabalho irá desenvolver suas particularidades⁶⁴. Nesse sentido, o autor elenca como a mais importante dessas a cláusula de reversibilidade, que permite ao empregado, por motivação desse ou do empregador, retornar ao trabalho interno caso a experiência tele remota tenha sido negativa. Cumpre destacar que essa cláusula deve estar presente caso, antes de assumir caráter especial de trabalho, o trabalhador exercesse atividade na própria empresa, em uma relação ordinária de trabalho.

Outra cláusula de extrema importância no contrato de teletrabalho é a cláusula de não concorrência, com a particularidade de que essa deve vigorar durante a execução do contrato e não apenas após o término da relação trabalhista, como comumente ocorre⁶⁵. Isso porque muitas vezes o teletrabalhador tem à sua disposição informações sigilosas da empresa, como códigos e chaves de acesso ao sistema de dados da empresa, que possuem grande valor comercial.

O autor elenca ainda a indispensabilidade de uma cláusula de exclusividade dos serviços a serem prestados, bem como da utilização exclusivamente pessoal do

⁶³ SILVA, Luiz de Pinho Pedreira da, *op. cit.*, p. 586.

⁶⁴ *Id. ibid.*, p. 587.

⁶⁵ SILVA, Luiz de Pinho Pedreira da, *op. cit.*, p. 587.

material próprio à realização dos serviços. Data máxima vênia, considerar essa cláusula como indispensável à pactuação do contrato de teletrabalho acaba por, genericamente, minar uma das vantagens trazidas por essa modalidade ao teletrabalhador, qual seja, a possibilidade de exercer simultaneamente diferentes empregos. Nesse sentido, este trabalho coaduna com o entendimento da autora Vera Regina Loureiro Winter, segundo o qual:

Não sendo as empresas concorrentes, nada obsta o emprego múltiplo, inclusive que o empregado exerça em ambas a mesma função, ou quando o empregado se estabelecer por conta própria. Tais hipóteses são perfeitamente viáveis no teletrabalho, quando o empregado pode trabalhar para várias empresas, uma vez observadas as restrições acima expostas, para inostrar a hipótese de concorrência desleal⁶⁶.

Para ela, o contrato de teletrabalho deve conter, além das cláusulas ordinárias, cláusulas que contemplem: definição do local da prestação de serviços, se na residência do empregado ou em outro local; estipulação acerca do horário de trabalho – ressalte-se aqui a mesma advertência sobre descaracterização do teletrabalho caso não haja flexibilidade, mínima que seja -; definição do objeto contratual (dos serviços a serem prestados); definição dos equipamentos a serem postos à disposição do teletrabalhador; estipulação da remuneração; definição de normas de segurança e de seguro contra acidentes e garantia do dever de sigilo.

Por fim, com a regulamentação trazida pela Lei 13.467/15, o art. 75-C dispõe que o contrato individual de trabalho deverá especificar as atividades a serem realizadas pelo empregado, discriminando-as⁶⁷.

2.6 PRINCIPAIS VANTAGENS E DESVANTAGENS DO TELETRABALHO

Durante o estudo das principais vantagens e desvantagens trazidas pelo teletrabalho, importa definir o sujeito destinatário das ditas reflexões. No que concerne ao trabalhador podemos destacar como principais vantagens a flexibilidade de horários, a decorrente melhoria na qualidade de vida, a desnecessidade de deslocamento para o local de trabalho – com a conseqüente redução dos custos e do cansaço -, melhor

⁶⁶ WINTER, *op. cit.*, p. 143.

⁶⁷ BRASIL. Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017, *op. cit.*

aproveitamento de tempo, aumento da produtividade e até da renda, como elenca Ivani Contini Bramante⁶⁸.

Alice Monteiro de Barros destaca a “possibilidade de o teletrabalho se estender a um contingente humano que enfrenta dificuldade de obter emprego formal”⁶⁹, a exemplo das pessoas portadoras de deficiência com dificuldade de locomoção. É possível destacar ainda um aumento do tempo de dedicação à família, favorecido por uma gestão do tempo de trabalho adequada à realidade individual, proporcionando uma melhora na articulação da vida profissional com a vida pessoal.

De acordo com Vera Regina Loureiro Winter:

Gera, dessa maneira, maior motivação ao trabalho e menor índice de doenças profissionais, reduzindo as faltas, pois o que interessa é o cumprimento do objetivo no prazo, o que pode ser equacionado de maneira mais flexível do que se estivesse trabalhando no estabelecimento empresarial⁷⁰.

Como desvantagens para o trabalhador é interessante perceber que muitas vezes uma mesma característica do teletrabalho pode trazer aspectos positivos e negativos. Por exemplo, a possibilidade da prestação do serviço na própria casa, ao mesmo tempo em que possibilita as vantagens citadas acima, traz consequências como isolamento, exclusão do contexto diário da empresa, ausência de trocas de experiência com os colegas, perda da privacidade – a depender de como se dê o controle das atividades -, dificuldades para organização sindical e para o exercício do direito de greve, dispersão, redução do tempo de descanso e de acordo.

A referida dificuldade para organização sindical é um dos aspectos mais preocupantes dessa modalidade de trabalho, uma vez que o distanciamento físico dos empregados – cada um realizando suas atividades em suas respectivas casas –, bem como o distanciamento das discussões geradas no âmbito sindical é de fato uma variável que pode reduzir drasticamente a capacidade de articulação da classe. Nesse sentido, é necessário que os sindicatos encontrem formas de desenvolver novos mecanismos de participação do trabalhador, utilizando inclusive equipamentos telemáticos, incluindo os teletrabalhadores nas discussões e votações, de forma que se façam

⁶⁸ BRAMANTE, *op. cit.*, p. 392.

⁶⁹ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 11^a. ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 215.

⁷⁰ WINTER, *op. cit.*, p. 68.

presentes no dia-a-dia desses e evitando que a opção pelo teletrabalho configure uma ameaça à redução dos direitos sociais⁷¹.

Ademais, ainda no âmbito das desvantagens do teletrabalho em relação ao empregado, a maior quantidade de tempo de convivência familiar pode trazer conflitos se houver dificuldade em separar o tempo de trabalho com o tempo de lazer ou ainda dificuldade de fazer com que as pessoas de sua convivência – família e amigos – entendam que estar em casa não significa estar livre para o lazer, não devendo portanto ser incomodado. Como desvantagens gerais, além das já referidas, pode-se acrescentar a possibilidade de excesso de horas trabalhadas com o objetivo de atingir a meta ou cumprir a tarefa contratada – já que em geral o controle empresarial é direcionado aos resultados -, dificuldade de galgar promoções e de consolidar um planejamento de carreira e riscos à saúde do teletrabalhador – tanto problemas físicos, como doenças ocasionadas por adversidades ergonômicas, quanto psicológicos como doenças relacionadas à *stress*, denominadas de *tecnoestresses*⁷².

Tecnicamente, o conceito de *tecnoestresse* está diretamente relacionado a um estado psicológico negativo relacionado com o uso de TIC⁷³ – Tecnologia de Informação e Comunicação – e com seus respectivos, e também negativos, efeitos psicossociais. De acordo com Mary Sandra Carlotto e Sheila Gonçalves Câmara, os principais fatores para ocorrência dessa patologia são: sobrecarga da demanda no trabalho, quantitativa e qualitativamente, rotina monótona de realização das atividades laborais e conflitos envolvendo o trabalho e a família⁷⁴.

As referidas autoras, compilando posicionamentos de diversos autores, afirmam que, ainda que os resultados das pesquisas sejam escassos, é possível destacar como principal ocorrência do *tecnoestresse* o aparecimento de sintomas “psicossomáticos tais como problemas de sono, dores de cabeça, dores musculares, transtornos gastrointestinais e, em nível organizacional, o absenteísmo e o baixo desempenho”⁷⁵. Além disso, ressalte-se o surgimento de problemas envolvendo irritabilidade,

⁷¹ WINTER, *op. cit.*, p. 97.

⁷² BRAMANTE, *op. cit.*, p. 393.

⁷³ CARLOTTO, Mary Sandra.; CÂMARA, Sheila Gonçalves. O tecnoestresse em trabalhadores que atuam com tecnologia de informação e comunicação. **SciELO**, 2010. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-98932010000200007>. Acesso em: 25 Jan 2018.

⁷⁴ CARLOTTO; CÂMARA., *op. cit.*

⁷⁵ *Id. ibid*,

desconcentração, desmotivação com o labor, e, em níveis mais graves, transtornos de ansiedade e depressão.

Em relação aos riscos que acometem a saúde do teletrabalhador, Jamie Tessler, autor da Enciclopédia de Saúde e Segurança Ocupacional da OIT acerca do teletrabalho, destaca que o teletrabalho, além de poder incluir todos os riscos próprios de trabalhos convencionais, é acometido com diversas preocupações adicionais⁷⁶, que serão melhor descritas adiante.

A esse respeito Álvaro Henrique de Souza Ferreira, explica que o trabalho não se resume à interação do trabalhador com equipamentos técnicos⁷⁷. Abarca o autodesenvolvimento dentro de determinado grupo social que, em variadas medidas, constrói o próprio comportamento do indivíduo. O isolamento característico do teletrabalho realizado na residência do empregado rompe os vínculos com o lugar e com as relações ali estabelecidas, fenômeno a que o autor dá no nome de *desterritorialização*.

Acerca da desterritorialização, Vera Regina Loureiro Winter⁷⁸ destaca a possibilidade de práticas abusivas por parte do empregador, tendo em vista a maior dificuldade de organização e defesa coletiva em razão do não comparecimento a assembleias ou comitês da empresa.

Como desvantagens gerais trazidas pelo teletrabalho – em verdade, pelo isolamento do empregado na sua própria casa -, Paulo Serra elenca a possibilidade de exploração de trabalhadores em situação mais vulnerável (mulheres, idosos, crianças), ausência de interação do trabalhador na sociedade, desaparecimento de formas coletivas de trabalho e dispersão de mão de obra⁷⁹. Acrescente-se ainda a já referida possibilidade

⁷⁶ TESSLER, Jamie. Telework. **Encyclopaedia of Occupational Health & Safety**, Part XVII – Services and Trade, Chapter 99. Office and Retail Trades, International Labor Organization, Genebra, 2011. Disponível em: <http://www.iloencyclopaedia.org/part-xvii-65263/office-and-retail-trades/99/telework>. Acesso em: 25 Jan 2018.

⁷⁷ FERREIRA, Álvaro Henrique de Souza. **Novas Tecnologias de Informação e Comunicação e o Teletrabalho: um caso de enclausuramento socio-espacial?** Collaboratory for Digital Discourse and Culture. Disponível em: http://www.cddc.vt.edu/digitalfordism/fordism_materials/souza.htm. Acesso em: 25 Jan 2018.

⁷⁸ WINTER, *op. cit.*, p. 130.

⁷⁹ SERRA, Paulo. **O Teletrabalho - conceito e implicações**. Biblioteca on-line de ciências da comunicação da Universidade da Beira Interior, 1995/96. Disponível em: http://bocc.ubi.pt/pag/jpserra_teletrabalho.html. Acesso em: 18 dez. 2017.

de enfraquecimento da representação sindical devido à redução do convívio entre empregados.

Vale reproduzir a conclusão de Vera Regina Loureiro Winter ao comparar o as vantagens e desvantagens trazidas pelo teletrabalho em relação ao tele-empregado:

Comparadas as vantagens e desvantagens, prevalecem as primeiras, em relação aos teleempregados que retém todos os direitos e ainda têm disponibilidade horária e ausência de deslocamento. [...] Por último, cabe ressaltar a necessidade de reorganizar não só o trabalho, mas a própria vida do teleempregado, pois os horários flexíveis, pelo trabalho fora da empresa, podem ocasionar uma reestruturação não só em sua vida pessoal, com até mesmo a ocupação do tempo livre. Essa reorganização do trabalho leva a ultrapassar o esforço físico para o esforço mental, ou seja, do cansaço pelo esforço despendido, à motivação pelo objetivo alcançado⁸⁰.

Não obstante, diversas são as vantagens para a empresa: redução do espaço imobiliário, e conseqüente redução dos custos com aluguel, manutenção e até a desnecessidade de aquisição de um lugar, mais flexibilidade organizacional⁸¹, à medida que pode contratar tanto pessoas em uma mesma cidade quanto em outro país, maior motivação e maior produtividade do empregado, menor quantidade de faltas e passa a não sofrer as conseqüências de greves de transportes públicos, tempestades, alagamentos.

As principais desvantagens para a empresa tele-empregadora decorrem da dificuldade de supervisionar a realização das atividades do tele-empregado, ressaltando a dificuldade de controle e direção sobre os trabalhadores. Além disso, há riscos à confidencialidade das informações da empresa – já que o teletrabalho facilita a cumulação de empregos -, inclusive no que concerne a possibilidade de crimes cibernéticos, perda da coesão da empresa e altos e constantes investimentos com equipamentos tecnológicos que se tornam rapidamente obsoletos.

Por fim, para o meio-ambiente e para a sociedade, o teletrabalho proporciona economia de combustíveis, redução dos congestionamentos, dos acidentes de trânsito e da poluição, promove o combate ao desemprego com a inserção de pessoas incapacitadas de realizar o trabalho tradicional, fomenta o desenvolvimento econômico de áreas menos favorecidas e a desconcentração dos centros das cidades

⁸⁰ WINTER, *op. cit.*, p. 133-134.

⁸¹ *Id. ibid.*, p. 132.

e possibilita o redirecionamento dos investimentos em mobilidade urbana para outros setores da sociedade.

3 ACIDENTE DE TRABALHO

3.1 CONCEITOS E DIFERENCIAÇÕES

Por muito tempo, o que hoje é conhecido como acidente – mais particularmente, acidente de trabalho - era considerado como “infortúnio”, o que trazia uma ideia de falta de sorte e desgraça. Além disso, durante o século XIX, tal infortúnio era tido como um acontecimento súbito, traumático e decorrente do acaso⁸², o que passava uma falsa ideia de que nada poderia ser feito para evitá-lo. Atualmente a doutrina afasta essa ideia, substituindo-a pela possibilidade de previsão, ainda que *in abstracto*, e, conseqüentemente, de prevenção, uma vez que suas causas são “perfeitamente identificáveis dentro do meio ambiente de trabalho”⁸³.

José Affonso Dallegrave Neto defende que, no estudo dos acidentes de trabalho, das doenças ocupacionais e de suas repercussões, o foco do intérprete do direito deve ser menos o de reparar o infortúnio e mais o de promover a saúde do trabalhador⁸⁴. Assim como o referido autor fez em sua obra, cabe reproduzir o conceito trazido pela Organização Mundial de Saúde, segundo o qual “a saúde é um estado de completo bem-estar físico, mental e social, e não meramente a ausência de doenças ou enfermidades”⁸⁵. Nesse diapasão, deve ser constante a preocupação do empregador, responsável pela atividade a ser realizada, com o bem-estar dos seus empregados, prezando pelo aumento da saúde no ambiente de labor através da constante busca pela diminuição dos riscos inerentes à realização de qualquer atividade.

Durante o estudo do tema acidente de trabalho, deve-se ter em mente que esse gera uma ruptura no estado de completo bem-estar do trabalhador, causando conseqüências em diversas dimensões, interessando para este trabalho, mais especificamente, as conseqüências jurídicas. Além disso, como bem ensina Cláudio Brandão:

A primeira noção a respeito do tema compreende a ideia de que o acidente é um fato que resulta do inter-relacionamento patrão/empregado, sendo

⁸² CAIRO JÚNIOR, José. **O Acidente de Trabalho e a Responsabilidade Civil do Empregador**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2013, p. 55.

⁸³ *Id. ibid.*, p. 55.

⁸⁴ DALLEGRAVE NETO, José Affonso. **Responsabilidade Civil no Direito do Trabalho**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2010, p. 98.

⁸⁵ *Id. ibid.*, p. 98.

anterior e independente de qualquer definição jurídica, diante da constatação de estar o risco ligado inseparavelmente a qualquer trabalho humano⁸⁶.

Ademais, é essencial compreender que, em virtude da Lei 8.213/91, a expressão “acidente de trabalho” é gênero que abarca duas espécies principais: acidente típico/tipo/*stricto sensu* e doença ocupacional⁸⁷. Veja-se:

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.

[...]

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.

José Affonso Dallegrave Neto, sintetiza o diploma legal conceituando o acidente de trabalho como o “sinistro que decorre da execução do contrato de trabalho, provocando lesão corporal que cause morte ou redução a capacidade laborativa”⁸⁸. O referido autor adota a mesma linha de pensamento de Sebastião Geraldo de Oliveira que, tomando como base o conceito legal, identifica 4 requisitos necessários à configuração do acidente do trabalho: evento danoso; decorrente do exercício do trabalho a serviço da empresa (nexo causal); que provoca lesão corporal ou perturbação funcional; que causa morte, perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho⁸⁹.

Quanto às distinções estabelecidas entre as espécies de acidente de trabalho, interessa destacar, desde logo, o posicionamento de Cláudio Brandão, segundo o qual

⁸⁶ BRANDÃO, Cláudio. **Acidente do Trabalho e Responsabilidade Civil do Empregador**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 122.

⁸⁷ BRASIL. Lei 8.213, de 24 de Julho de 1991. Dispõe sobre os **Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências**. Brasília. Diário Oficial. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm. Acesso em: 05 jan 2018.

⁸⁸ DALLEGRAVE NETO, *op. cit.*, p. 306.

⁸⁹ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações por Acidente do Trabalho ou Doença Ocupacional**. 8. ed. São Paulo: LTr, 2014, p. 48.

essas possuem interesse meramente doutrinário já que, para fins de proteção ao trabalhador, o legislador brasileiro as equiparou⁹⁰.

Enquanto o acidente típico de trabalho é um fato anormal caracterizado por sua imprevisibilidade, ocorrido durante um momento identificável de exercício da atividade, a doença ocupacional é fruto da realização das atividades normais do empregado podendo ser abstratamente prevista, mas de difícil estipulação de data ou origem determinada por ser de gradual evolução⁹¹. Segundo Sebastião Geraldo de Oliveira, o acidente se configura “pela ocorrência de um fato súbito e externo ao trabalhador, ao passo que a doença ocupacional normalmente vai se instalando insidiosamente e se manifesta internamente, com tendência de agravamento”⁹².

Dessa forma, Cláudio Brandão conceitua o acidente-tipo – denominação escolhida pelo autor – como um “evento único, subitâneo, imprevisto, bem configurado no espaço e no tempo e de consequências geralmente imediatas, não sendo essencial a violência, podendo ocorrer sem provocar alarde ou impacto”⁹³. Nessa mesma linha de pensamento, assevera Sebastião de Oliveira:

O fato gerador do acidente típico geralmente mostra-se como evento súbito, inesperado, externo ao trabalhador e fortuito, no sentido de que não foi provocado pela vítima. Os efeitos danosos normalmente são imediatos e o evento é perfeitamente identificável, tanto com relação ao local da ocorrência, quanto no que tange ao momento do sinistro, diferentemente do que ocorre nas doenças ocupacionais⁹⁴.

No que concerne às doenças ocupacionais, a Lei nº 8.213/91 as diferencia em duas subespécies: doença profissional e doença do trabalho⁹⁵. Segundo o referido diploma legal, a primeira é aquela “produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e Previdência Social”⁹⁶. Já a doença do trabalho é definida como aquela “adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que

⁹⁰ BRANDÃO, *op. cit.*, p. 124.

⁹¹ *Id. ibid.*, p. 129.

⁹² OLIVEIRA, *op. cit.*, p. 51.

⁹³ BRANDÃO, *op. cit.*, p.129.

⁹⁴ OLIVEIRA, *op. cit.*, p. 48-49.

⁹⁵ BRASIL. Lei 8.213, de 24 de Julho de 1991, *op. cit.*

⁹⁶ BRASIL. Lei 8.213, de 24 de Julho de 1991, *op. cit.*

o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente”⁹⁷, constante da relação acima referida.

Acerca da conceituação das duas subespécies de doenças ocupacionais, vale destacar o ensinamento de Sebastião Geraldo de Oliveira:

A doença profissional é aquela peculiar a determinada atividade ou profissão, também chamada de doença profissional típica, tecnopatía ou ergopatía. O exercício de determinada profissão pode produzir ou desencadear certas patologias, sendo que, nessa hipótese, o nexo causal da doença com a atividade é presumido. [...] Por outro lado, a doença do trabalho, também chamada de mesopatía ou doença profissional atípica, apesar de igualmente ter origem na atividade do trabalhador, não está vinculada necessariamente a esta ou aquela profissão. Seu aparecimento decorre da forma em que o trabalho é prestado ou das condições específicas do ambiente de trabalho. [...] Diferentemente das doenças profissionais, as mesopatias não têm nexo causal presumido, exigindo a comprovação de que a patologia desenvolveu-se em razão das condições especiais em que o trabalho foi realizado⁹⁸.

Ainda a respeito da doença do trabalho, o artigo 20, § 1º, da Lei 8.213/91 elenca quatro hipóteses de doenças que, por genericamente não terem nexo causal com o trabalho, não são consideradas como tais⁹⁹. São elas: doença degenerativa, doença inerente a grupo etário, doença endêmica própria da região em que o trabalhador seja habitante e doenças que não causem incapacidade laborativa. Sobre essa última, cabe destacar que “acarretar incapacidade para o trabalho” é um requisito para a configuração do acidente de trabalho *lato sensu*, já que tal classificação interessa precipuamente à Previdência Social que, por sua vez, destina a cobertura acidentária à proteção do indivíduo impossibilitado de garantir sua renda através do trabalho.

Além das duas principais espécies de acidente de trabalho acima explicadas – acidente típico e doença ocupacional -, a Lei 8.213/91 elenca que serão equiparados ao acidente de trabalho o acidente caracterizado pela coexistência de concausa diferente do trabalho e outros incidentes, ali elencados, relacionados ao trabalho:

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

(...)

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

⁹⁷ *Id. ibid.*

⁹⁸ OLIVEIRA, *op. cit.*, p. 51-52.

⁹⁹ BRASIL. Lei 8.213, de 24 de Julho de 1991, *op. cit.*

- 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.
- § 1º Nos períodos destinados a refeição ou descanso, ou por ocasião da satisfação de outras necessidades fisiológicas, no local do trabalho ou durante este, o empregado é considerado no exercício do trabalho¹⁰⁰.

Dentre esses acidentes equiparados ao acidente de trabalho, a doutrina destaca os acidentes gerados por concausa e os acidentes de trajeto, normalmente ocorridos durante o percurso da residência para o trabalho ou deste para aquela, chamados de *in itinere* – destaque esse, devido ao peso estatístico da frequência em que ocorrem. As demais hipóteses acima referidas, segundo Sebastião Geraldo de Oliveira, “mesmo ocorrendo no horário de trabalho, não estão diretamente relacionadas com a atividade profissional, apesar do vínculo causal indireto”¹⁰¹. Além disso, também são elencadas hipótese em que os acidentes ocorrem fora do local ou do horário de trabalho, mas se relacionam estritamente com o cumprimento do contrato de trabalho. No que diz respeito aos acidentes gerados por causas concorrentes, ou concausas, importa perceber que esses são gerados por fatores, de natureza estranha à atividade de trabalho, que, adicionados à uma causa, geram um resultado danoso. Claudio

¹⁰⁰ BRASIL. Lei 8.213, de 24 de Julho de 1991, *op. cit.*

¹⁰¹ OLIVEIRA, *op. cit.*, p. 61-62.

Brandão¹⁰² classifica as concausas de acordo com o momento em que atuam: anteriores, simultâneas ou posteriores.

As concausas anteriores, prévias ou predisponentes, são aquelas prévias e estranhas ao trabalho que, ao se relacionarem com ele ou com um acidente ali ocorrido, geram ou agravam o dano. Dessa forma, para configurar a existência da concausa anterior, é preciso identificar que o acidente sozinho seria incapaz de produzir o resultado danoso. Um forte exemplo é a hipótese de um empregado hemofílico sofrer um corte que se transforma em hemorragia devido à sua prévia condição de saúde (hemofilia).

As concausas simultâneas ou concomitantes são aquelas causas independentes que coincidem com o momento do sinistro. “Há um sincronismo em relação ao infortúnio, embora seja um fato autônomo, com raízes próprias, e capaz de gerar efeitos inteiramente distintos do que seria naturalmente esperado em face do sinistro”¹⁰³. Já as concausas supervenientes, ou posteriores, são aquelas que se manifestam após o acidente, agravando suas consequências e estando com ele diretamente relacionadas. É o caso, por exemplo, de um empregado que morre de infecção hospitalar, adquirida ao ser submetido a uma cirurgia, após se ferir no trabalho.

Em relação às concausas cumpre destacar a questão controvertida acerca do grau de contribuição da atividade laboral para configuração do nexos causal. Para a Previdência, não importa a intensidade, bastando que o trabalho tenha atuado como concausa para o pagamento dos benefícios previstos na Lei n. 8.213/91¹⁰⁴. Entretanto, para fins de responsabilidade e consequente reparação civil, o grau de influência da concausa laboral deve ser considerado no arbitramento dos valores indenizatórios.

Por fim, no que diz respeito aos acidentes de trajeto, José Cairo Júnior conceitua-os como aqueles ocorridos “fora do estabelecimento da empresa, mas enquanto o empregado percorre o trajeto residência-trabalho ou vice-versa, durante o período de descanso ou refeição, ou, ainda, quando se encontra executando serviços externos”¹⁰⁵. A grande questão surgida a respeito desses acidentes envolve a conceituação do que viria a ser o percurso trabalho-residência, uma vez que é

¹⁰² BRANDÃO, *op. cit.*, p. 179.

¹⁰³ *Id. Ibid.*, p. 180.

¹⁰⁴ OLIVEIRA, *op. cit.*, p. 59.

¹⁰⁵ CAIRO JÚNIOR, *op. cit.*, p. 61.

necessário a configuração do nexa causal para caracterização do acidente de trabalho.

Nesse sentido, tanto a jurisprudência quanto a Previdência Social, administrativamente, têm aceitado pequenos desvios e pequenas variações no tempo de deslocamento. Sebastião Geraldo de Oliveira defende que “se o tempo de deslocamento (*nexo cronológico*) fugir do usual ou se o trajeto habitual (*nexo topográfico*) for alterado substancialmente, resta descaracterizada a relação de causalidade do acidente com o trabalho”¹⁰⁶.

3.2 NATUREZA DA RESPONSABILIDADE CIVIL POR ACIDENTE DO TRABALHO

Ao se tratar da responsabilidade civil por acidente de trabalho, é necessário que inicialmente haja uma dedicação à conceituação de responsabilidade civil. De acordo com o dicionário Houaiss, responsabilidade significa “obrigação de responder pelas ações próprias ou dos outros **2** caráter ou estado do que é responsável”¹⁰⁷. Pelo senso comum, tal expressão vincula uma ideia de ressarcimento a uma situação anterior que foi lesada.

De acordo com José Cairo Júnior,

Não se pode falar em reparação sem a preexistência de um bem ou relação juridicamente tutelado de forma que mantenha o equilíbrio do homem, vivendo em sociedade. Destruído esse equilíbrio, mediante a ação ou omissão de alguém, caberá ao autor do ato contrário ao direito, na forma de norma estatal ou de convenção prévia, restabelecer a situação inicial, configurando-se, deste modo, a responsabilidade civil¹⁰⁸.

Por isso, ao se falar em responsabilidade civil há uma referência inevitável à ideia de reparação de dano. Segundo os autores Pablo Stolze Gagliano e Rodolfo Pamplona Filho,

[...] responsabilidade, para o Direito, nada mais é, portanto, que uma obrigação derivada — um dever jurídico sucessivo — de assumir as consequências jurídicas de um fato, consequências essas que podem variar

¹⁰⁶ OLIVEIRA, *op. cit.*, p. 60

¹⁰⁷ HOUAISS, Antônio.; VILLAR, Mauro de Salles.; FRANCO, Francisco Manoel de Mello. **Dicionário Houaiss da língua portuguesa**. Rio de Janeiro: Objetiva, 2001, p. 2440.

¹⁰⁸ CAIRO JÚNIOR, *op. cit.*, p. 33.

(reparação dos danos e/ou punição pessoal do agente lesionante) de acordo com os interesses lesados.¹⁰⁹

Nesse sentido, sempre que constatado um dano ou prejuízo, a responsabilidade civil – assim chamada para distingui-la da responsabilidade penal – é utilizada como fundamento para reparação daquele que fora lesado¹¹⁰. Aqui cabe uma importante observação acerca da diferença entre responsabilidade civil e responsabilidade penal: enquanto nessa o ofensor, em geral, responde com sua própria liberdade, naquela ele responderá com o seu patrimônio¹¹¹. É sua esfera patrimonial que servirá de garantia para o ressarcimento da situação anterior – à qual a tutela jurídica se destina.

Ainda acerca dessa diferenciação, José Affonso Dallegrave Neto ensina:

Enquanto a responsabilidade penal pune o agente culposo do dano social com o fito de restaurar o equilíbrio harmônico idealizado pela sociedade, a responsabilidade civil preocupa-se com a reparação com compensação do prejuízo da vítima, a qual poderá ser pecuniária, *in natura* ou mesmo uma carta de retratação, comum nos casos de dano moral. Na responsabilidade penal, a vindita só se aplica quando é tipificado e previsto legalmente o crime (*nulla poena sine lege*); na responsabilidade civil, o que importa é a presença do prejuízo material ou moral do ofendido¹¹².

Nessa mesma linha de pensamento, José Cairo Júnior defende que a responsabilidade civil é o “dever de ressarcir ou de compensar, imposto àquele que, por ação ou omissão, por fato próprio, de terceiro ou de coisa dele dependentes, provoque a diminuição ou alteração do patrimônio material ou moral de alguém”¹¹³.

Sebastião Geraldo de Oliveira defende ainda que a responsabilidade civil é instrumento de manutenção da harmonia social, uma vez que através dela é possível socorrer o sujeito lesado, utilizando para isso o patrimônio do próprio causador do dano, o que serve, inclusive, para desestimular o violador potencial – capaz de antever e mensurar o “peso da reposição que seu ato ou omissão poderá acarretar”¹¹⁴. Por tudo isso, a aplicação do conceito de responsabilidade civil pode ser considerada uma ferramenta de justiça social através da reparação do dano às custas do próprio causador da lesão.

¹⁰⁹ GAGLIANO, Pablo Stolze.; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Manual de Direito Civil**. São Paulo: Saraiva, v. Único, 2017, p. 855.

¹¹⁰ OLIVEIRA, *op. cit.*, p. 79.

¹¹¹ CAIRO JÚNIOR, *op. cit.*, p. 45.

¹¹² DALLEGRAVE NETO, *op. cit.*, p. 99.

¹¹³ CAIRO JÚNIOR, *op. cit.*, p. 34.

¹¹⁴ OLIVEIRA, *op. cit.*, p. 90.

Em geral, a responsabilidade civil é classificada em contratual e extracontratual, também conhecida como aquiliana – expressão derivada da *Lex Aquilia* (séc. III a. C.), lei romana que mais aperfeiçoou os conceitos acerca da responsabilidade civil. Simplificadamente, tal classificação tem por referencial a existência ou não de um liame prévio entre ofensor e ofendido. Entretanto, José Affonso Dallegrave Neto nos adverte que “o traço delimitador entre as duas espécies não é simplesmente a preexistência ou inexistência de um contrato entre as partes, mas, sim, o fato que o dano a ser reparado advém da inexecução de obrigação contratual mantida por elas”¹¹⁵. Ainda que as duas espécies compartilhem os mesmos elementos, quais sejam, dano, conduta – ação ou omissão, culposa ou dolosa – e nexos causal, a doutrina majoritária elenca diferenças entre elas.

A responsabilidade civil contratual deriva da inexecução de uma obrigação anteriormente estabelecida entre as partes. Trata-se de responsabilidade decorrente da inadimplência obrigacional e por isso José Affonso Dallegrave defende que o correto seria denominar responsabilidade civil obrigacional e extraobrigacional, mas, como o contrato é a principal fonte de obrigações no Direito, convencionou-se, no Brasil, a nomenclatura responsabilidade contratual e extracontratual¹¹⁶. Já a responsabilidade civil extracontratual, decorre do descumprimento de “dever geral previsto em lei ou na ordem jurídica; é o ato ilícito que, por si só, dá origem à relação jurídica obrigacional, criando, para o causador do dano, o dever de indenizar a vítima”¹¹⁷.

Cumprido destacar que em ambas as hipóteses, o dever de indenizar surge do descumprimento de uma obrigação, contratual ou legalmente estabelecida, decorrendo de um ato ilícito, portanto. Nesse sentido, como consequência lógico-jurídica, tem-se que a responsabilidade civil possui natureza jurídica de sanção. Tal entendimento é defendido por Pablo Stolze Gagliano e Rodolfo Pamplona Filho: “concluimos que a natureza jurídica da responsabilidade será sempre sancionadora, independentemente de se materializar como pena, indenização ou compensação pecuniária”¹¹⁸.

¹¹⁵ DALLEGRAVE NETO, *op. cit.*, p. 102.

¹¹⁶ DALLEGRAVE NETO, *op. cit.*, p.

¹¹⁷ DALLEGRAVE NETO, *op. cit.*, p. 101.

¹¹⁸ GAGLIANO; PAMPLONA FILHO, *op. cit.*, p. 868.

A principal consequência da diferenciação entre as duas espécies acima tratadas, diz respeito ao *onus probandi*. Na responsabilidade civil extracontratual, o ônus de provar a existência dos elementos que a constituem é da vítima, tendo em vista, principalmente, que essa decorre da violação de uma obrigação geral negativa de não causar dano a ninguém¹¹⁹. Já na responsabilidade civil contratual, há, em geral, uma presunção (*juris tantum*) de culpa do devedor, cabendo à vítima provar apenas o inadimplemento obrigacional. A esse respeito, José Affonso Dallegre Neto tutela:

Na reponsabilidade civil extracontratual, o ônus da prova acerca da existência do ato ilícito é da vítima. Em sendo contratual, o *onus probandi* varia conforme o tipo de inexecução: quando incidente sobre obrigação de *resultado*, haverá presunção de culpa do agente, dispensando a prova por parte da vítima, enquanto que, quando o dano decorrer da inexecução de obrigação de meio, a vítima terá de comprovar o ato culposo do agente, salvo nos casos de inversão do ônus da prova motivados pela aplicação do princípio da aptidão da produção de prova¹²⁰.

Adentrando o âmbito da responsabilidade civil do empregador por acidente de trabalho, importa mencionar que, historicamente, houve muita discussão no Brasil acerca da possibilidade de aplicá-la aos acidentes laborais tendo em vista a existência da obrigatoriedade do pagamento do seguro acidentário. Tal controvérsia foi suprida com edição da atual Constituição Federal através da expressa previsão, no rol exemplificativo de direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, o direito ao seguro acidentário **sem prejuízo** da indenização a cargo do empregador, quando incorrer em dolo ou culpa¹²¹.

A esse respeito, assevera Sebastião Geraldo de Oliveira:

Havendo dolo ou culpa na ocorrência da infortúnica, pode o acidentado, ou seus beneficiários, no caso de morte dele, receber as duas reparações, sem compensação. São direitos autônomos, fundados em pressupostos diferentes: a prestação pecuniária acidentária coberta pelas contribuições e paga pela Previdência Social, que responde por obrigação própria, e a indenização civil reparadora do dano decorrente do ato ilícito¹²².

Dessa forma, além de solucionar a dúvida acerca da existência de *bis in idem*, explicitando ser possível a cumulação do benefício previdenciário com a indenização

¹¹⁹ *Id. ibid.*, p. 872.

¹²⁰ DALLEGRAVE NETO, *op. cit.*, p. 102.

¹²¹ BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**.

Brasília, DF, 05 out 1988, Diário Oficial. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 10 jan 2018.

¹²² *Id. ibid.*, p. 90.

decorrente da responsabilidade civil - uma vez que diferem quanto sua destinação e natureza - o referido dispositivo constitucional alargou o campo da responsabilização civil à medida em que não qualificou a culpa do empregador no acidente, devendo ser considerado, para fins de indenização, qualquer grau de sua ocorrência¹²³.

3.2.1 Responsabilidade Subjetiva

Apesar de os romanos não terem criado uma teoria geral acerca da responsabilidade civil, caracterizando a ausência de preocupação com elaborações teóricas, a doutrina elenca que, no processo histórico evolutivo da sua conceituação, a introdução do elemento subjetivo se deu a partir do Direito Romano¹²⁴. Malgrado a existência do brocardo “*in lege Aquilia et levíssima culpa venit*” - segundo o qual na responsabilidade aquiliana a mínima culpa é relevante -, não é pacífico que a introdução da culpa, como elemento para configuração da reponsabilidade civil, tenha se dado com a Lex Aquilia.

Segundo Dallegrave Neto, foi no Direito Moderno, com o Código Civil Napoleônico de 1804, que a responsabilidade civil passou a ser vista como princípio geral do Direito¹²⁵. Assim, para configuração da responsabilidade civil e do conseqüente dever de reparação do dano – indenização -, adicionou-se, à necessária presença dos elementos dano e nexos causal, a culpa – em sentido amplo – sendo caracterizada pelo descumprimento do dever geral que não causar dano a ninguém.

São portanto, elementos necessários à configuração da responsabilidade civil subjetiva o dano, ou a comprovação do fato deflagrador do dano¹²⁶, o nexo de causalidade, relação fática de causa e efeito – ressalte-se que a existência de concausas estranhas à relação não elimina tal elemento -, e a culpa, em sentido amplo – dolo ou culpa em sentido estrito (negligência, imprudência ou imperícia).

No âmbito trabalhista, a responsabilidade subjetiva encontra forte guarida na Constituição Federal de 1988, em seu art. 7º, XXVIII e no artigo 186 do Código Civil, de forma que, só caberá a indenização pelo dano causado se, além desse, estiverem presentes o nexo de causalidade do evento com o trabalho e a culpa do empregador.

¹²³ OLIVEIRA, *op. cit.*, p. 92.

¹²⁴ DALLEGRAVE NETO, *op. cit.*, p. 111.

¹²⁵ *Id. ibid.*, p. 111.

¹²⁶ DELGADO, *op. cit.*, p. 439.

Nesse sentido, Sebastião Geraldo de Oliveira conclui que “a rigor, o acidente não surgiu do risco da atividade, mas originou-se da conduta culposa do empregador”¹²⁷. Vale reproduzir o entendimento do referido autor acerca da responsabilidade civil subjetiva, de acordo com a concepção clássica:

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, conforma as normas da Previdência Social¹²⁸.

Entretanto a realidade demonstrou a dificuldade probatória da culpa empresarial em diversas situações, o que impulsionou o desenvolvimento da teoria da responsabilidade civil objetiva, pautada no risco da atividade desenvolvida e excluindo da vítima o ônus de provar a culpa do empregador.

3.2.2 Responsabilidade Objetiva

É em um contexto de crescente complexidade das atividades laborais e da vida em geral, com os avanços tecnológicos, com a voracidade do tempo e com novos fatores de risco surgindo a todo momento, que a teoria da responsabilidade objetiva ganha espaço. Diante da insuficiência da teoria da responsabilidade civil subjetiva em atender diversos casos de dano, que ficavam sem reparação ante à dificuldade da comprovação do elemento subjetivo, o princípio geral da responsabilidade civil evolui rumo à objetividade, consolidando a teoria da responsabilidade civil objetiva como cientificamente autônoma no Estado Social do século XX¹²⁹.

Segundo a teoria objetiva, para configuração da responsabilidade civil é necessário que o autor demonstre apenas a existência do dano e do nexo causal entre esse e o exercício da atividade ou com os riscos próprios dessa, que devem ser arcados exclusivamente por quem dela se beneficia. É importante perceber que o desenvolvimento da responsabilidade objetiva tem íntima relação histórica com a seara trabalhista, mais especificadamente, com os acidentes de trabalho. “É

¹²⁷ OLIVEIRA, *op. cit.*, p. 97

¹²⁸ OLIVEIRA, *op. cit.*, p. 96.

¹²⁹ DALLEGRAVE NETO, *op. cit.*, p. 112.

principalmente nesse tema, tão aflitivo para o trabalhador, que a teoria do risco encontra a primazia de sua aplicação e a maior legitimidade dos seus preceitos”¹³⁰.

Antes de um maior aprofundamento no estudo da reponsabilidade objetiva no âmbito trabalhista, cumpre analisar o risco e suas principais espécies elencadas pela doutrina: *risco integral* – em que basta a existência do dano para agasalhar a pretensão indenizatória -, *risco proveito* – defende a ideia de que o ônus deve ser suportado por quem tem o bônus decorrente da atividade, - *risco criado* – segundo a qual é devida a reparação do dano em razão da simples criação do risco da atividade lícita mas perigosa -, *risco excepcional* – em que o dano deve ser indenizado pelo responsável por atividade que gere risco excepcional - e *risco da atividade profissional* – o dano deve ser suportado por quem é o responsável pela atividade profissional econômica, independentemente de ser perigosa¹³¹.

Ademais, impende destacar que a indenização só é devida caso o dano decorra de atividade que, por sua natureza, implique risco para os direitos do outro, não sendo, obviamente, o exercício de qualquer atividade que gerará a obrigação reparatória do acidentado.

Segundo José Affonso Dallegrave Neto¹³², o Código Civil de 2002 adotou a teoria do risco criado, conforme se depreende do parágrafo único do art. 927:

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 outrem¹³³.

O supracitado autor defende ainda que o art. 2º da CLT consagra a teoria que ele denomina “risco da atividade econômica”, aduzindo que tal denominação deve também ser utilizada em substituição à “risco da atividade profissional”¹³⁴. De acordo com o referido dispositivo legal, “considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige

¹³⁰ OLIVEIRA, *op. cit.*, p. 123

¹³¹ *Id. ibid.*, p. 116-118.

¹³² DALLEGRAVE NETO, *op. cit.*, p. 118.

¹³³ BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de Janeiro de 2002. Institui o Código Civil. Brasília. Diário Oficial. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/CCivil_03/leis/2002/L10406.htm. Acesso em: 15 jan 2018

¹³⁴ DALLEGRAVE NETO, *op. cit.*, p. 121.

a prestação pessoal de serviço”¹³⁵. Ressalte-se que o parágrafo único desse artigo equipara ao empregador, para fins da relação de emprego, os profissionais liberais e outras instituições que admitem trabalhadores como empregados. Dessa forma, há responsabilização objetiva do empregador pelos danos sofridos apenas em razão da execução ordinária e regular do contrato de trabalho.

Por fim, como bem assevera Sebastião Geraldo de Oliveira acerca das espécies de risco,

Qualquer que seja a teoria adotada percebe-se a preocupação cada vez maior de não desamparar o lesado e que os danos sofridos sejam reparados. Em vez de concentrar o foco na pesquisa da ilicitude do evento danoso, preocupa-se mais em buscar ressarcir o dano injusto sofrido pela vítima¹³⁶.

Acerca da aplicação da teoria da responsabilidade objetiva no acidente de trabalho, questão relevante merece destaque. Apesar de ser nesse tema que tal teoria encontra maior respaldo principiológico, como visto acima, a doutrina se divide em duas correntes: a que defende a aplicação do parágrafo único do artigo 927 do Código Civil nas hipóteses de indenização por acidente de trabalho e a que é contra. Essa última, tem por principal argumento o fato de que a Constituição Federal de 1988, em seu artigo 7º, XXVIII, impõe a indenização ao empregador **quando** incorrer em dolo ou culpa.

Nesse sentido, não existindo o elemento subjetivo, não haveria que se falar em responsabilidade indenizatória e que, tendo a Constituição estipulado tal circunstância, não cabe a nenhuma norma de hierarquia inferior alterar isso.¹³⁷ Para tal corrente o elemento subjetivo é imprescindível à configuração da responsabilidade civil. Em que pese haver maior aderência à segunda corrente, como será demonstrado adiante, é oportuno mencionar que o STF conheceu o Recurso Extraordinário n. 828.040/DF, em cujo julgamento será discutida a constitucionalidade da responsabilidade objetiva do empregador, reconhecendo a existência de repercussão geral¹³⁸.

¹³⁵ BRASIL. Decreto-lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943, *op. cit.*

¹³⁶ OLIVEIRA, *op.cit.*, p. 117.

¹³⁷ *Id. ibid.*, p. 120.

¹³⁸ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Recurso Extraordinário nº 828.040/DF*. Rel. Min. Gilmar Mendes, plenário. DJ: 10/02/2017. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4608798>. Acesso em: 26 jan 2018.

O processo em primeira instância que originou o referido RE (RT 00000438-80.2010.5.24.0002) foi movido por um ex-empregado de uma empresa de transporte de valores que, após ser vítima de um assalto à mão armada, quando exercia suas atividades de vigilante de carro-forte, desenvolveu quadro depressivo e estado de estresse pós-traumático¹³⁹.

Na sentença, a Reclamada foi condenada, tendo sido declarada a responsabilidade objetiva da empresa empregadora, reconhecendo o nexo causal entre o labor e o infortúnio e o risco da atividade desenvolvida. Tal posicionamento foi mantido em segunda instância e, mesmo após o não processamento do Recurso de Revista interposto, a empresa apresentou o supracitado RE¹⁴⁰, cuja principal argumentação envolve a não concorrência para o resultado danoso, alegando não poder ser responsável por ato ilícito de terceiro¹⁴¹.

Em que pese o STF já ter reconhecido em outras oportunidades a não taxatividade do rol de direitos elencados no art. 7º da Constituição Federal, a aplicabilidade da responsabilidade objetiva trazida no Código Civil às relações trabalhistas será discutida no julgamento do RE 828.040/DF, que se encontra concluso ao relator. O principal argumento contra a responsabilização objetiva envolve a literalidade do inciso XXVIII do art. 7º da CF, em que há previsão de indenização por parte do empregador nas ocasiões em que esse incorrer em dolo ou culpa.

Ocorre que, a corrente que é a favor da aplicação do art. 927 do Código Civil aos acidentes de trabalho sustenta que o inciso XXVIII deve ser interpretado em conformidade com o *caput* do respectivo artigo constitucional, que prevê: “São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social”. Dessa forma, resta claro que o rol elencado no art. 7º é *numerus apertus* e não o contrário (*numerus clausus*) como pretende a primeira corrente. Ademais, nas palavras de Sebastião Geraldo de Oliveira, “não há dúvida de que a indenização do acidentado, com apoio na teoria da responsabilidade objetiva, visa à melhoria da condição social do trabalhador ou do ex-trabalhador, como previsto no

¹³⁹ SILVA, Alessandro da. **A responsabilidade do empregador por danos decorrentes de acidente de trabalho: o que há de constitucional**. Revista LTr, São Paulo. v. 81, nº 08, Agosto de 2017, p. 990.

¹⁴⁰ *Id. ibid.*, p. 991.

¹⁴¹ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Recurso Extraordinário nº 828.040/DF*, *op. cit.*

caput do art. 7º da Constituição da República”¹⁴². Do mesmo entendimento compartilha José Affonso Dallegrave Neto:

Nem se diga, contudo, que o parágrafo único do art. 927 do novo Código Civil é inconstitucional por suposta afronta à parte final do art. 7º, XXVIII, da Constituição Federal. A melhor exegese sistêmica da ordem constitucional garante legitimidade ao parágrafo único do art. 927 do novo Código Civil, uma vez que o *caput* do art. 7º da Constituição Federal assegura um rol de *direitos mínimos* sem prejuízo de outros que visam à melhor condição social do trabalhador¹⁴³.

Diante do exposto, conclui-se pela absoluta aplicabilidade da teoria da responsabilidade objetiva nas hipóteses de acidente de trabalho quando o empregador explora atividade de risco, prevalecendo a corrente doutrinária que defende tal constitucionalidade, como se depreende das recentes decisões do Tribunal Superior do Trabalho:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. ACIDENTE DE TRABALHO. RESPONSABILIDADE OBJETIVA DO EMPREGADOR. MOTORISTA DE CAMINHÃO. Constatada a aparente violação do artigo 927, parágrafo único, do CC, dá-se provimento ao agravo de instrumento para determinar o prosseguimento do recurso de revista. **Agravo de instrumento conhecido e provido. B) RECURSO DE REVISTA. ACIDENTE DE TRABALHO. RESPONSABILIDADE OBJETIVA DO EMPREGADOR. MOTORISTA DE CAMINHÃO.** Esta Corte tem entendido que o artigo 7º, XXVIII, da Constituição Federal, ao consagrar a teoria da responsabilidade subjetiva, por dolo ou culpa do empregador, não obsta a aplicação da teoria da responsabilidade objetiva às lides trabalhistas, mormente quando a atividade desenvolvida pelo empregador pressupõe a existência de risco potencial à integridade física e psíquica do trabalhador, e o acidente ocorreu na vigência do novo Código Civil. Efetivamente, o artigo 7º da Constituição da República, ao elencar o rol de direitos mínimos assegurados aos trabalhadores, não exclui a possibilidade de que outros venham a ser reconhecidos pelo ordenamento jurídico infraconstitucional, tendo em mira que o próprio *caput* do mencionado artigo autoriza ao intérprete a identificação de outros direitos, com o objetivo da melhoria da condição social do trabalhador. De outra parte, a teoria do risco da atividade empresarial sempre esteve contemplada no artigo 2º da CLT, e o Código Civil de 2002, no parágrafo único do artigo 927, reconheceu expressamente a responsabilidade objetiva para a reparação do dano causado a terceiros. No caso dos autos, o *de cuius* sofreu o acidente de trabalho que ocasionou o óbito quando exercia a função de motorista para o reclamado, motivo pelo qual é devida a reparação correspondente aos parentes da vítima, em razão dos danos morais e materiais. **Recurso de revista conhecido e provido. Processo:** RR - 10727-95.2014.5.15.0127 **Data de Julgamento:** 22/02/2017, **Relatora Ministra:** Dora Maria da Costa, 8ª Turma, **Data de Publicação:** DEJT 03/03/2017¹⁴⁴.

¹⁴² OLIVEIRA, *op. cit.*, p. 121-122.

¹⁴³ DALLEGRAVE NETO, *op. cit.*, p. 392.

¹⁴⁴ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Recurso de Revista nº 10727-95.2014.5.15.0127*. Relª. Minª. Dora Maria da Costa, 8ª Turma. DJ: 22/02/2017. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/web/guest/consulta-unificada>. Acesso em: 17 jan. 2018.

RECURSO DE REVISTA. RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR. RESPONSABILIDADE OBJETIVA. ATIVIDADE DE RISCO. ACIDENTE DE TRABALHO. COLISÃO. ÓBITO DO EMPREGADO.

DANO MORAL E MATERIAL 1. A imputação de responsabilidade civil ao empregador, em qualquer de suas modalidades (objetiva ou subjetiva), depende da demonstração do nexa causal entre o dano sofrido e as atividades desempenhadas pelo empregado, conforme se depreende dos arts. 186 e 927 do Código Civil. 2. Portanto, caso comprovada a culpa exclusiva do empregado pelo dano provocado, não incide a responsabilidade objetiva do empregador, ante o evidente rompimento do nexa de causalidade entre o evento danoso e o trabalho executado. 3. Acórdão regional que conduz inexoravelmente à conclusão de que não houve culpa exclusiva do empregado pelo acidente automobilístico que provocou o óbito. Nesse caso, mantém-se a decisão recorrida que reconheceu a responsabilidade objetiva da Reclamada, pois incontroverso que o empregado falecido desempenhava atividade de risco. 4. Recurso de revista da Reclamada de que se conhece e a que se nega provimento, no particular.

Processo: RR - 1506-49.2012.5.03.0109 **Data de Julgamento:** 30/08/2017, **Relator Ministro:** João Oreste Dalazen, 4ª Turma, **Data de Publicação:** DEJT 08/09/2017¹⁴⁵.

RECURSO DE REVISTA. ACIDENTE DE TRABALHO. COBRADOR DE ÔNIBUS. ROUBOS. ATIVIDADE PROFISSIONAL DE RISCO. RESPONSABILIDADE OBJETIVA DO EMPREGADOR

1. A atividade profissional de "cobrador de ônibus" que submete o empregado a trajeto visado por assaltantes sujeita-o a uma maior probabilidade de sofrer graves consequências físicas e/ou psicológicas decorrentes das violências e graves ameaças inerentes à prática de roubo. 2. Cuida-se de atividade de risco, nos termos da norma inscrita no parágrafo único do art. 927 do Código Civil, a impor ao empregador a respectiva obrigação de reparar, independentemente de culpa, o dano moral e/ou material causado ao empregado no exercício das atividades laborais. Precedentes. 3. Recurso de revista do Reclamante de que se conhece e a que se dá provimento, no particular.

Processo: RR - 1034-29.2010.5.05.0023. **Data de Julgamento:** 08/02/2017, **Relator Ministro:** João Oreste Dalazen, 4ª Turma, **Data de Publicação:** DEJT 17/02/2017¹⁴⁶.

RECURSO DE REVISTA. INDENIZAÇÃO POR DANOS MATERIAIS DECORRENTES DE ACIDENTE DE TRABALHO. VIGILANTE. TRANSPORTE DE VALORES. RESPONSABILIDADE OBJETIVA DO EMPREGADOR.

No caso concreto, extrai dos autos que o autor, contratado na função de "guarda valor", foi vítima de uma tentativa de assalto contra o carro-forte no qual estava trabalhando, ocasionando a morte de dois dos quatro vigilantes, causando-lhe abalo psicológico pós traumático. Assim, a responsabilidade civil de natureza objetiva deve ser aplicada neste caso, porque não há dúvida de que as atividades desenvolvidas (vigilante em carro de transporte de valores) enquadram-se como de risco acentuado e, uma vez demonstrados o dano e o nexa causal, é imperioso concluir pelo cabimento

¹⁴⁵ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Recurso de Revista nº 1506-49.2012.5.03.0109*. Rel. Min. João Oreste Dalazen, 4ª Turma. DJ: 30/08/2017. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/web/guest/consulta-unificada>. Acesso em: 17 jan. 2018.

¹⁴⁶ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Recurso de Revista nº 1034-29.2010.5.05.0023*. Rel. Min. Oreste Dalazen, 4ª Turma. DJ: 08/02/2017. **Tribunal Superior do Trabalho**, 2017. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/web/guest/consulta-unificada>. Acesso em: 17 jan. 2018.

da indenização, independentemente da comprovação de culpa do empregador, que, de qualquer forma, contribuiu para o acidente. Dessa forma, presente o nexo de causalidade o dano que se traduziu no abalo psicológico pós-traumático e, sendo a atividade de risco, não se há falar que a condenação em danos materiais resultou em violação do art. 7º, XXVIII, da Constituição Federal. Recurso de revista não conhecido, no particular. (TST - RR: 567004520105170002, Relator: Alexandre de Souza Agra Belmonte, Data de Julgamento: 08/03/2017, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 10/03/2017)¹⁴⁷.

RECURSO DE REVISTA. ACIDENTE DO TRABALHO DECORRENTE DE ACIDENTE DE TRAJETO EM TRANSPORTE FORNECIDO PELA EMPREGADORA. RESPONSABILIDADE OBJETIVA. INCIDÊNCIA DOS TERMOS DOS ARTIGOS 734 E 735 DO CÓDIGO CIVIL. A discussão, nos autos, diz respeito à responsabilidade da empregadora por acidente do trabalho decorrente de acidente de trajeto em transporte por ela fornecido. Em que pese a não haver norma expressa a disciplinar a responsabilidade objetiva do empregador, entende esta Corte Superior que a regra prevista no artigo 7º, XXVIII, da CF deve ser interpretada de forma sistêmica aos demais direitos fundamentais e, a partir desta compreensão, admite a adoção da teoria do risco (artigo 927, parágrafo único, do CCB), sendo, portanto, aplicável a responsabilização objetiva do empregador no âmbito das relações de trabalho. Nesse esteio, o entendimento desta Corte é de que, com base nos artigos 734 e 735 do Código Civil, aplica-se a responsabilidade objetiva ao empregador no caso em que o acidente de trânsito ocorre durante o transporte do empregado em veículo fornecido pela empresa. Há precedentes. No caso dos autos, o TRT registrou que o empregado sofreu acidente de trânsito quando estava indo para o trabalho em transporte fornecido pela empresa, resultando em graves lesões, fatos não negados pela recorrida. Apesar de não ter ficado demonstrada a culpa da empregadora pelo infortúnio, a hipótese, efetivamente, se afigura como de responsabilidade objetiva, cujo dever de reparar o dano independe de culpabilidade do agente. Assim, ao fornecer transporte a seu empregado para chegar ao seu local de trabalho a empresa atraiu para si a responsabilidade pela integridade física daquele, razão pela qual lhe será aplicada a responsabilidade objetiva, em que a culpa ou dolo é irrelevante. Tendo o Tribunal Regional entendido pela inexistência de responsabilidade civil da empresa em face do acidente em debate, incorreu em ofensa aos arts. 734 e 735 do Código Civil, circunstância que autoriza o conhecimento do recurso de revista, quanto ao aspecto. **Recurso de revista conhecido por violação dos arts. 734 e 735 do Código Civil e provido. Processo:** RR - 199700-59.2009.5.20.0001 **Data de Julgamento:** 22/11/2017, **Relator Ministro:** Alexandre de Souza Agra Belmonte, 3ª Turma, **Data de Publicação:** DEJT 24/11/2017¹⁴⁸.

Importante adendo merece ser feito no que concerne à recente argumentação a favor da não aplicação do Código Civil às relações trabalhistas, tendo por base o artigo 223-

¹⁴⁷ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Recurso de Revista nº 5670-04.2010.5.17.0002*. Rel. Min. Alexandre de Souza Agra Belmonte, 3ª Turma. DJ: 08/03/2017. Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/437383244/recurso-de-revista-rr-567004520105170002>. Acesso em: 17 jan. 2018.

¹⁴⁸ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Recurso de Revista nº 199700-59.2009.5.20.0001*. Rel. Min. Alexandre de Souza Agra Belmonte, 3ª Turma. DJ: 22/11/2017 Disponível em: <http://www.tst.jus.br/web/guest/consulta-unificada>. Acesso em: 17 jan. 2018.

A, integrado à CLT pela Lei nº 13.467/17¹⁴⁹, lei da Reforma Trabalhista. Inserido no Título II-A, o referido dispositivo estabelece que aos danos de natureza extrapatrimonial decorrentes da relação de trabalho aplicam-se apenas às normas constantes nos artigos 223-A a 223-G da CLT.

Ocorre que a tentativa da Lei nº 13.467/17 “de isolar a nova regência normativa”¹⁵⁰ do conjunto jurídico legal que a envolve, descaracterizando a perspectiva humanística trazida pela Constituição de 1988, pelas normas internacionais de proteção aos direitos humanos e pelos princípios do Direito do Trabalho, no sentido de garantir máxima proteção ao trabalhador, não resiste a interpretações hermenêuticas extragramaticais. Nesse sentido, Mauricio Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado afirmam:

“Mas a interpretação lógico-racional, sistemática e teleológica do preceito legal demonstra, às escâncaras, que há um conjunto normativo geral mais forte, superior, dado pela Constituição de 1988 e pelas normas internacionais de direitos humanos vigentes no Brasil, que incide, sem dúvida, na regulação da matéria abrangida por esse título especial agora componente da Consolidação”¹⁵¹.

Ademais, a própria insuficiência dos artigos presentes nesse título - por exemplo, a ausência de conceituação do dano moral - demonstra que, havendo necessidade de integração jurídica – e afirma-se, haverá –, o Código Civil poderá ser plenamente aplicado, desde que compatível com a lógica celetista.

Por fim, na ânsia pelo julgamento a favor da aplicabilidade da responsabilidade objetiva em sede trabalhista, válido é perceber que a leitura isolada do inciso XXVIII não está apenas em desconformidade com seu próprio artigo (7º da Constituição Federal), mas também em desconformidade com todo o protecionismo constitucional dedicado aos trabalhadores, sem mencionar ainda a desconexão com os princípios orientadores do Direito do Trabalho, a exemplo do princípio da proteção e de sua vertente *in dubio pro operario*, segundo a qual, diante de uma única disposição, suscetível a diferentes interpretações, deverá ser adotada aquela que seja mais benéfica ao trabalhador¹⁵².

¹⁴⁹ BRASIL. Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017, *op. cit.*

¹⁵⁰ DELGADO; DELGADO, *op. cit.*, p. 145.

¹⁵¹ *Id. Ibid.*, p. 145.

¹⁵² MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 7ª ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

3.3 NEXO DE CAUSALIDADE

O nexo de causalidade é um dos elementos necessários à configuração da responsabilidade civil, tanto subjetiva quanto objetiva. Nas palavras de Cláudio Brandão, “é o vínculo necessariamente estabelecido entre a ocorrência do infortúnio da lesão sofrida pelo empregado”¹⁵³. É uma relação de causa e efeito estabelecida entre o fato da vida e o dano sofrido pelo empregado. Segundo Sebastião Geraldo de Oliveira, o nexo causal é o primeiro elemento a ser observado, uma vez que, se ausente, ou seja, se a execução do serviço não der causa ao acidente ou à doença, não há que se analisar a extensão do dano ou a culpa do empregador¹⁵⁴.

No contrato de trabalho, o nexo causal, ao lado do dano, se aplica às duas espécies de responsabilidade civil, subjetiva e objetiva, devendo, ser comprovado pelo trabalhador, uma vez que não está dispensado desse ônus, apesar de não precisar provar a culpa patronal na hipótese objetiva. Tal entendimento é extraído do próprio Código Civil cujos dispositivos legais não prescindem o vínculo causal para a configuração do dever de reparação:

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. 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 outrem¹⁵⁵.

Destacada a importância de se estudar o nexo causal, elemento necessário à configuração da responsabilidade civil, cumpre perceber que há, nos antecedentes de qualquer dano, uma série de condições que influenciam, em maior ou menor grau, para sua ocorrência. Por essa razão, diversas teorias foram desenvolvidas a fim de

¹⁵³ BRANDÃO, *op. cit.*, p. 160.

¹⁵⁴ OLIVEIRA, *op. cit.*, p. 153.

¹⁵⁵ BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de Janeiro de 2002, *op. cit.*

identificar quais desses fatores condicionais podem ser classificados como causas determinantes do dano¹⁵⁶.

A partir da análise do art. 403 do Código Civil – “Ainda que a inexecução resulte de dolo do devedor, as perdas e danos só incluem os prejuízos efetivos e os lucros cessantes por efeito dela direto e imediato, sem prejuízo do disposto na lei processual”¹⁵⁷ – percebe-se que o legislador brasileiro acolheu e positivou a teoria do dano direto e imediato, segundo a qual será considerada causa apenas a condição que direta e imediatamente levou ao dano. Entretanto, a doutrina e a jurisprudência também têm adotado a teoria da causalidade adequada, em que é preciso identificar dentre as condições quais estavam mais aptas a produzir o resultado danoso¹⁵⁸.

De acordo com Sebastião Geraldo de Oliveira, a lei acidentária divide o nexo causal em três modalidades: causalidade direta – quando é possível estabelecer uma vinculação imediata entre a execução da atividade e o acidente *latu sensu* -, concausalidade – quando o acidente ocorrer por múltiplas causas, de origem laboral e extralaboral – e causalidade indireta – em que o fato gerador do acidente está ligado apenas de forma indireta ao contrato de trabalho, não está ligado à sua execução em sentido estrito¹⁵⁹. Entretanto, essa última modalidade não se aplica no âmbito da responsabilidade civil pela reparação do dano, uma vez que, a execução do contrato de trabalho precisa dar causa ao dano. “Ainda que o infortúnio tenha mais de uma causa, restará caracterizado o acidente de trabalho, caso a execução do contrato tenha sido uma das causas que concorreram diretamente para a morte ou incapacidade do empregado”¹⁶⁰.

Ainda acerca das hipóteses elencadas na lei previdenciária, classificadas como causalidade indireta, diversas delas podem servir de exemplo de excludentes do nexo causal na responsabilidade civil por acidentes de trabalho, uma vez que não tem relação direta com a execução do contrato e nem poderiam ser evitados pelo empregador. As principais excludentes de causalidade elencadas pela doutrina são: culpa exclusiva da vítima, caso fortuito ou de força maior e fato de terceiro. Como bem

¹⁵⁶ OLIVEIRA, *op. cit.*, p. 153.

¹⁵⁷ BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de Janeiro de 2002, *op. cit.*

¹⁵⁸ OLIVEIRA, *op. cit.*, p. 154.

¹⁵⁹ *Id. ibid.*, p. 156

¹⁶⁰ DALLEGRAVE NETO, *op. cit.*, p. 203

destaca José Affonso Dallegrave Neto, “por serem enquadradas como fato impeditivo do direito de indenizar, o ônus da prova será sempre do réu empregador”¹⁶¹.

Acerca da primeira delas, a culpa exclusiva da vítima se configura quando a conduta do empregado for a única causa para a deflagração do acidente de trabalho. Isso pressupõe que todas as normas legais, contratuais, convencionais e regulamentares foram cumpridas e que o dever geral de cautela foi atendido, restando como causa a conduta da vítima¹⁶². Importa destacar que quando a vítima concorrer com a culpa, não se trata de exclusão do nexo de causalidade e sim da possibilidade de amenização da indenização reparatória, uma vez que restará presente o vínculo causal com a atividade laboral.

Quanto ao caso fortuito ou de força maior, inicialmente vale citar que, em que pese as diferenciações doutrinárias acerca dos dois conceitos, esses dois institutos são normalmente utilizados em conjunto nos dispositivos legais, por isso dispensa maiores digressões. Ambos os institutos podem ser corretamente conceituados como circunstâncias que, por serem imprevisíveis e irresistíveis, fogem de qualquer controle ou diligência do empregador¹⁶³. De acordo com o artigo 501 da CLT, “entende-se como força maior todo acontecimento inevitável, em relação à vontade do empregador, e para a realização do qual este não concorreu, direta ou indiretamente”¹⁶⁴. Não havendo a concorrência do empregador – leia-se, se o dano não ocorreu em razão do exercício do contrato de trabalho -, não há que se falar em nexo causal com a relação laboral.

Cumprido destacar que, para a caracterização do fortuito ou da força maior, é preciso que tal circunstância causal seja imprevisível ou inevitável pois, uma vez comprovada a situação oposta e que o empregador nada fez para evitá-lo, permanecendo inerte nos seus deveres de manutenção da incolumidade da saúde do trabalhador, há configuração do nexo causal entre a omissão do empregador e o dano sofrido pelo empregado, caracterizando também culpa empresarial¹⁶⁵.

Ponto interessante é o que diz respeito ao fortuito interno, circunstância imprevisível e inevitável que está diretamente relacionada ao contexto da atividade empresarial.

¹⁶¹ *Id. ibid.*, p. 204.

¹⁶² OLIVEIRA, *op. cit.*, p. 179.

¹⁶³ OLIVEIRA, *op. cit.*, p. 182.

¹⁶⁴ BRASIL. Decreto-lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943, *op. cit.*

¹⁶⁵ OLIVEIRA, *op. cit.*, p. 184.

Por estar francamente vinculada à realização da atividade laboral, a jurisprudência e doutrina entendem que, mesmo se tratando de hipótese fortuita, não será considerada excludente da responsabilidade principalmente quando essa for objetiva, incluindo-a em um conceito mais amplo de risco do negócio¹⁶⁶. Vale reprodução do posicionamento do TST a esse respeito:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. CASO FORTUITO INTERNO. FATOR NÃO EXCLUDENTE DA RESPONSABILIDADE OBJETIVA. ATIVIDADE DE RISCO. TRANSPORTE DE PASSAGEIROS. MOTORISTA DE ÔNIBUS. MAL SÚBITO. COLISÃO. SEQUELAS. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS.

Demonstrado no agravo de instrumento que o recurso de revista preenchia os requisitos do art. 896 da CLT, quanto ao tema em epígrafe, dá-se provimento ao agravo de instrumento, para melhor análise da arguição de violação do art. 927 do CCB, suscitada no recurso de revista. Agravo de instrumento provido. RECURSO DE REVISTA. CASO FORTUITO INTERNO. FATOR NÃO EXCLUDENTE DA RESPONSABILIDADE OBJETIVA. ATIVIDADE DE RISCO. TRANSPORTE DE PASSAGEIROS. MOTORISTA DE ÔNIBUS. MAL SÚBITO. COLISÃO. SEQUELAS. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. O novo CCB/2002, em seu art. 927, parágrafo único, suscitou uma nova leitura no que tange à responsabilidade civil no âmbito laboral, à luz do art. 7º, caput, da CF. Assim, tratando-se de atividade empresarial, ou de dinâmica laborativa (independentemente da atividade da empresa), fixadoras de risco especialmente acentuado para os trabalhadores envolvidos, desponta a exceção ressaltada pelo dispositivo, tornando objetiva a responsabilidade empresarial por danos acidentários (responsabilidade em face do risco). Todavia, preserva-se a compreensão de ser incabível a responsabilidade objetiva do empregador quando se tratar de acidente submetido ao Código Civil/1916. O caso dos autos trata de acidente de trabalho verificado antes da vigência do Código Civil de 2002, marco geral em que foi inserida expressamente a hipótese de responsabilidade objetiva, conforme explicitado. No entanto, o dano relatado na presente demanda não se insere nas disposições comuns retratadas no Código Civil de 1916, por se tratar de acidentes sofridos em 1987 e 1988, por motorista de ônibus, quando do exercício de suas funções. Na hipótese, o acidente de trabalho retratado atrai a responsabilidade civil objetiva do empregador, a qual prescinde da comprovação de culpa, por força do artigo 17 do Decreto nº 2.681, de 7 de dezembro de 1912, aplicável à época do acidente. Por outro lado, há que se ressaltar que, nas hipóteses de aplicação da teoria do risco, não se considera excludente da responsabilidade objetiva quando se tratar de caso fortuito interno, considerado como tal o fato imprevisível ligado à atividade do empregador e acobertado pelo conceito de risco mais amplo, razão pela qual se mantém a responsabilização objetiva do empregador. No caso concreto, esclareça-se que o ex-empregado ajuizou ação trabalhista pleiteando indenizações decorrentes de acidente de trabalho. Posteriormente, houve sucessão processual pelo Espólio ante o falecimento do ex-empregado, cuja causa não se relaciona ao acidente ocorrido. O ex-empregado, motorista de ônibus, sofreu acidente de trabalho ao colidir com outro veículo em decorrência de queda brusca de pressão, que provocou desmaio sobre o volante, vindo a fraturar a perna esquerda e o seu encurtamento e a sofrer traumatismo na face. Fixadas tais premissas, e considerando o fato de que a Reclamada exerce a atividade econômica de transporte coletivo de passageiros, não há dúvida quanto ao risco da atividade exercida pelo obreiro - motorista de ônibus. **Deve, portanto, ser aplicada a**

¹⁶⁶ OLIVEIRA, *op. cit.*, p. 185

responsabilidade objetiva sob o enfoque da existência de caso fortuito interno, pois a possibilidade, ainda que imprevisível, de o motorista vir a ser acometido de mal súbito e, com isso, causar algum acidente, relaciona-se com os riscos da atividade desenvolvida pelo obreiro. Recurso de revista conhecido e provido. (Grifos próprios). (TST - RR: 563004720065020080 56300-47.2006.5.02.0080, Relator: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 26/06/2013, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 01/07/2013)¹⁶⁷

Pode-se concluir, portanto, que, para desconfigurar o nexos causal, o fortuito, além de imprevisível e inevitável, deve também ser externo à atividade, sob prejuízo de ser configurado como risco inerente ao exercício da atividade econômica, como bem ilustrado na decisão supra.

Acerca do fato de terceiro, esse é entendido como o ato lesivo praticado por pessoa que não seja o empregado nem o empregador ou seus prepostos. Como a lei acidentária equipara esse tipo de dano ao acidente de trabalho – art. 21 da Lei 8.213/91 -, a vítima terá direito ao benefício previdenciário mas não fará jus à indenização civil patronal uma vez ausente o nexos de causalidade.

Nas palavras de Sebastião Geraldo de Oliveira, “apenas o fato de o acidente ter ocorrido durante a jornada de trabalho não gera necessariamente o liame causal para fins de responsabilidade civil do empregador, se a prestação de serviços não tiver pelo menos contribuído para o infortúnio”¹⁶⁸. Entretanto, se o exercício da atividade laboral de alguma forma facilitou ou aumentou a possibilidade de ocorrência do dano, ainda que causado por terceiro, há constatação da existência do nexos causal, tendo como apoio a teoria do risco criado¹⁶⁹.

No que concerne à concausalidade, anteriormente já vista, resta apenas destacar um importante aspecto: em que pese haver a influência de causas estranhas ao trabalho, se pelo menos uma causa laboral contribuir diretamente para o aparecimento ou agravamento do dano, estará configurado o nexos causal. Assim, apesar de para a Previdência não haver necessidade de mensurar o grau de influência de cada concausa, para fins de indenização civil, é possível realizar a gradação e cada uma

¹⁶⁷ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Recurso de Revista nº 56300-47.2006.5.02.0080*, Relator: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 26/06/2013, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 01/07/2013. Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/23550712/recurso-de-revista-rr-563004720065020080-56300-4720065020080-tst>. Acesso em: 26 jan 2018.

¹⁶⁸ OLIVEIRA, *op. cit.*, p. 187.

¹⁶⁹ *Id, ibid.*, p. 190.

delas. Tal gradação normalmente é feita por perito do juízo, designado pelo juiz para esclarecer a matéria técnica.

Acerca da gradação das concausas, vale reproduzir o entendimento do ilustre Sebastião Geraldo de Oliveira:

Se a contribuição do trabalho for desprezível ou indireta, não haverá concausa, mas apenas adoecimento por causa extralaboral, não equiparada ao acidente de trabalho. Por outro lado, se a contribuição do trabalho for praticamente total, também não há falar em concausa, mas apenas em doença de causa exclusivamente ocupacional. (...) não é justo nem razoável deferir o mesmo valor indenizatório, tanto na hipótese de uma leve contribuição da atividade profissional para o advento da doença ocupacional, quanto na situação da patologia causada integralmente por fatores relacionados ao trabalho¹⁷⁰.

Dessa forma, pode-se concluir que cabe ao juiz fixar uma indenização justa, levando em consideração o grau de influência que a concausa trabalhista teve sobre a ocorrência do dano, reduzindo o valor indenizatório, equitativamente, quando o grau de influência for baixo.

3.4 DEVERES DE SEGURANÇA E PROTEÇÃO DO EMPREGADOR

Como visto anteriormente, é dever do empregador zelar pela integridade física e mental de seus empregados, o que decorre diretamente da Constituição Federal de 1988 que dispõe, em seu art. 7º, XXVIII, ser direito de todos os trabalhadores, urbanos e rurais, o seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, além da indenização a que este está obrigado quando agir com dolo ou culpa.

De acordo com, Ana Paola Diniz:

O ordenamento jurídico trabalhista foi edificado num contexto histórico de preocupação com as condições de trabalho do operariado, impondo redução de longas jornadas, regulamentando o trabalho da mulher e do menor em função da sua fragilidade social e, sobretudo, buscando preservar a integridade biológica do trabalhador. As situações sociais inspiram normas de proteção e, vez por outra, atuam no sentido de prestigiar o hipossuficiente diante das inovações que o capital cria na busca incessante por lucro¹⁷¹.

¹⁷⁰ OLIVEIRA, *op. cit.*, p. 172-173.

¹⁷¹ DINIZ, Ana Paola Santos Machado. **Saúde no Trabalho**: prevenção, dano e reparação. São Paulo: LTr, 2003, p. 9.

Tal preocupação com a saúde do trabalhador nos leva à cláusula de incolumidade, também chamada de dever geral de segurança, que impõe implicitamente ao trabalhador o dever de cumprir as obrigações de segurança definidas em lei, em normas coletivas e no contrato individual de trabalho. Ademais, em caso de descumprimento das referidas normas, ao agir com dolo ou culpa, impõe o dever de indenizar seus empregados que forem vítimas de acidente do trabalho.

A referida cláusula integra o conteúdo legal mínimo do contrato de trabalho, composto, dentre outras, por normas de medicina, higiene e segurança do trabalho.¹⁷² Assim, mesmo que nada tenha sido expressamente convencionado, ou ainda, mesmo que tenha havido apenas um pacto verbal entre as partes, as disposições legais impõem direitos e deveres à ambas, integrando os deveres do empregador a obrigação de manter a incolumidade física e psíquica do empregado.

A Consolidação das Leis do Trabalho dedica um capítulo inteiro para tratar das normas de segurança e medicina do trabalho (Título II, Capítulo V). Em seu artigo 157, a CLT dispõe que 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 competente¹⁷³.

Entretanto, como bem assevera José Cairo Júnior, diversos são os fatores que contribuem para o não cumprimento de tais obrigações. Dentre eles, é possível destacar o custo para implementação das medidas de segurança (equipamentos, cursos, fiscalizações), a deficiência da fiscalização pelos órgãos competentes, o valor ínfimo das multas administrativas aplicadas em caso de descumprimento e o excesso de normas regulamentadoras – de observância obrigatória pelas empresas privadas

¹⁷² CAIRO JÚNIOR, José. **O Acidente de Trabalho e a Responsabilidade Civil do Empregador**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2014, p 96.

¹⁷³ BRASIL. Decreto-lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943, *op. cit.*

e públicas e pelos órgãos públicos que possuam empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho – CLT¹⁷⁴.

Todas essas alternativas buscam a melhoria das condições do meio ambiente de trabalho e, conseqüentemente, do próprio trabalho, através da implantação de medidas que proporcionem a redução dos riscos causadores dos acidentes laborais. Para propiciar a constante verificação do cumprimento das normas de segurança, higiene e medicina do trabalho, a lei exige a criação de órgãos de fiscalização – a exemplo da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) – e a instalação de programas que visam a prevenção de acidentes, como o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA) e o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO)¹⁷⁵.

O referido dever do empregador de proporcionar ao empregado um meio ambiente de trabalho saudável está inserido no contexto das previsões constitucionais dos direitos fundamentais dos trabalhadores a uma vida digna. Nesse sentido, a Constituição Federal¹⁷⁶ de 1988 prevê em seu art. 225 que é direito de todos o meio ambiente ecologicamente equilibrado, reconhecendo-o como essencial à sadia qualidade de vida e, em seu art. 200, VIII, prevê ainda que o conceito de meio ambiente compreende o meio ambiente de trabalho, afinal, não há como se falar em qualidade da vida humana sem que exista qualidade no trabalho e isso inclui um meio ambiente laboral equilibrado e sustentável¹⁷⁷.

Outrossim, a exegese constitucional leva a perceber o valor do trabalhador enquanto ser humano, sujeito de direitos e obrigações, e não um mero fator de produção. Nesse diapasão, o direito ao meio ambiente de trabalho equilibrado, e o conseqüente dever de sua proteção pelo Poder Público e por toda coletividade, resulta no próprio direito à integridade e incolumidade do trabalhador, independente de para quem ou onde exerça suas atividades.

¹⁷⁴ CAIRO JÚNIOR, José. **O Acidente de Trabalho e a Responsabilidade Civil do Empregador**. 7. ed, *op. cit.*, p. 99-100.

¹⁷⁵ CAIRO JÚNIOR, José. **O Acidente de Trabalho e a Responsabilidade Civil do Empregador**. 7. ed, *op. cit.*, p. 104.

¹⁷⁶ BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, *op. cit.*

¹⁷⁷ BRANDÃO, Cláudio. Meio ambiente do trabalho saudável: direito fundamental do trabalhador.

Revista Tribunal Regional do Trabalho 1ª Região. Disponível em:

http://portal2.trt1o.gov.br:7777/pls/portal/docs/PAGE/GRPPORTALTRT/PAGINAPRINCIPAL/JURISPRUDENCIA_NOVA/REVISTAS%20TRT-RJ/049/11_REVTRT49_WEB_CLAUDIO.PDF. Acesso em: 30 jan 2018.

Por fim, uma importante observação cabe ser feita. Em que pese todas as obrigações tratadas acima terem origem legal – lato senso -, essas se incorporam ao contrato de trabalho, ainda que implicitamente, e, portanto, tem natureza de obrigação contratual. A esse respeito, José Cairo Júnior defende:

A própria existência de um liame prévio serve para corroborar a assertiva em relação à contratualidade da responsabilidade civil do empregador. As disposições legais específicas e imperativas, que se transmudam em cláusulas contratuais, determinando ao empregador adotar medidas de prevenção contra acidentes no trabalho, também reforçam a tese da responsabilidade civil contratual¹⁷⁸.

Como visto acima, quando se trata da responsabilidade contratual e extracontratual, a principal consequência dessa classificação diz respeito ao ônus probatório. No âmbito contratual, a culpa pelo descumprimento de uma obrigação é presumida, cabendo ao devedor comprovar o seu cumprimento. Dessa forma, diante de um acidente de trabalho, cabe ao empregador comprovar que adotou todas as medidas preventivas estabelecidas por lei, normas coletivas, regulamentos, instruções, dentre outras – ou comprovar a existência de alguma excludente do nexo de causalidade, como visto acima – sob pena de condenação.

¹⁷⁸ CAIRO JÚNIOR, José. **O Acidente de Trabalho e a Responsabilidade Civil do Empregador**. 7. ed, *op. cit.*, p. 108.

4 RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR PELOS ACIDENTES DE TRABALHO NO REGIME DE TELETRABALHO

4.1 ACIDENTES MAIS FREQUENTES NO TELETRABALHO

Após a análise do acidente de trabalho e suas espécies, bem como os principais liames da responsabilidade civil, cabe adentrar o âmbito do teletrabalho analisando quais os principais acidentes que acometem tal modalidade de contrato de trabalho. Inicialmente, cumpre enfatizar que os principais riscos e patologias que acometem essa modalidade se relacionam diretamente com o local e a organização do trabalho.

A esse respeito, deve-se primeiro ter em mente que o meio ambiente de trabalho do teletrabalhador não é o espaço físico da empresa – como comumente ocorre nas modalidades tradicionais de contrato de trabalho. O conceito de meio ambiente de trabalho é elástico, abrangendo os centros de *teleworking*, o espaço urbano e o próprio domicílio do trabalhador – ao qual será dado maior enfoque no decorrer deste trabalho. Dessa forma, “o conceito de meio ambiente do trabalho considera todas as condições físicas e psíquicas de trabalho, relacionadas à sadia qualidade de vida do trabalhador, empregado ou não”¹⁷⁹.

Em sua esmagadora maioria, os teletrabalhadores exercem suas atividades por intermédio de um computador, sentados diante de um monitor apoiado em uma mesa. A partir da visualização desse cenário já é possível prever que os acidentes de trabalho que mais acometem esse tipo de trabalhador estão relacionados à vícios ergonômicos e a lesões causadas por esforço repetitivo. Segundo Alice Monteiro de Barros¹⁸⁰, a inadequação dos elementos que compõem o ambiente de trabalho, como posição imprópria do monitor com computador, posicionamento desse contra a luz, mesa não plana e com dimensão insuficiente, assento não regulável e inadequado à estatura do trabalhador, podem provocar fadiga visual e problemas musculoesqueléticos na região dorsolombar, considerando que o teletrabalhador passa muito tempo em uma mesma posição.

Sobre essa questão, Vera Regina Winter assevera:

A inobservância dos padrões ergonômicos, a exposição a temperaturas inadequadas, fadiga ocular, ruído, são fatores causadores de danos a médio

¹⁷⁹ MELO, Sandro Nahmias. Teletrabalho, controle de jornada e direito à desconexão. **Revista LTr**, São Paulo, p. 70-75, Setembro 2017, p. 72.

¹⁸⁰ BARROS, *op. cit.*, p. 218-219.

e longo prazo ao empregado, comuns no trabalho com computadores, assim como riscos de choques elétricos, pela má utilização dos equipamentos, sem que haja o resguardo pela legislação, ainda. A descentralização exigida pelo teletrabalho impõe sua organização temporal, a escolha das técnicas operativas, os instrumentos e os materiais empregados, permitindo, dentro de certos limites, adaptar o trabalho ao trabalhador¹⁸¹.

Ademais, outro importante fator desencadeador de enfermidades que acomete com frequências os teletrabalhadores é o estresse, responsável por transtornos psicológicos e físicos. O estresse é causado por vários fatores relacionados tanto à vida pessoal quanto à profissão, sendo nessa última impulsionado por problemas no local e na organização do trabalho, sobrecarga e complexidade de tarefas, prazos a serem cumpridos, dentre outros. Às “novas doenças ocupacionais”, dá-se o nome de *tecnoestresses*, como visto anteriormente.

Alice Monteiro de Barros, acerca do estresse laboral, ensina:

Assim, são causadores de maior tensão no teletrabalhador a repetitividade, a infrautilização de habilidades, o ritmo de trabalho, avaliado por programa de computador que permite medir o período de baixa atividade e emitir avisos disciplinares se a velocidade não atende os objetivos da empresa ou, em se tratando de tradutores, por exemplo, se os equipamentos, a par de registrar as páginas traduzidas, controlam os toques por minuto, os erros, o método de trabalho e as micropausas¹⁸².

Some-se a isso, o fato de que, em geral, o teletrabalho é realizado mediante a estipulação de prazos para a realização de determinadas atividades e é o teletrabalhador quem dita o seu ritmo de trabalho. Isso poderá induzi-lo ao desrespeito dos intervalos intrajornada e à extensão da jornada a limites muito acima do que os permitidos, causando também, problemas de ordem social relacionados à convivência com a família – o que se agrava quando o teletrabalho é realizado à domicílio – e amigos.

Doenças como ansiedade, depressão, transtornos sociais e fobias, irritabilidade, desconcentração, problemas de sono, dores de cabeça, dores musculares, transtornos gastrointestinais, dentre outros vistos acima, podem decorrer de altos graus de estresse, acometendo o trabalhador e tendo por causa principal o trabalho.

Apesar da maior dificuldade probatória, resta presente todos os elementos configuradores da responsabilidade civil, cabendo ao empregador arcar com as

¹⁸¹ WINTER, *op. cit.*, p. 145-146.

¹⁸² BARROS, *op. cit.*, p. 219.

devidas indenizações. Para evitar tais problemas, é recomendável que o empregador adote todas as medidas cabíveis de prevenção, respeitando os limites impostos pela própria condição do teletrabalho –o que será melhor tratado no próximo tópico – e estendendo aos teletrabalhadores todos os direitos comuns aos demais trabalhadores. Nesse mesmo sentido se posicionou o Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais:

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 (grifos nossos)¹⁸³.

Na Enciclopédia de Saúde e Segurança Ocupacional da OIT¹⁸⁴, Jamie Tessler destaca diversos riscos próprios do teletrabalho que se adicionam aos riscos de atividades tradicionais. O primeiro deles diz respeito à qualidade do ar dentro do ambiente doméstico, já que a maioria das casas não é equipada com sistemas de

¹⁸³ Brasil. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. *Recurso Ordinário nº 00208.2006.143.03.00-2*. Rel. Min. Heriberto de Castro, Turma Recursal de Juiz de Fora, DJ: 17/09/2008. Disponível em: <https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/129546658/recurso-ordinario-trabalhista-ro-1626808-00208-2006-143-03-00-2> Acesso em: 04 fev. 2018.

¹⁸⁴ TESSLER, Jamie. Telework. **Encyclopaedia of Occupational Health & Safety**, Part XVII – Services and Trade, Chapter 99. Office and Retail Trades, International Labor Organization, Genebra, 2011. Disponível em: <<http://www.iloencyclopaedia.org/part-xvii-65263/office-and-retail-trades/99/telework>>. Acesso em: 26 Jan 2018.

ventilação que proporcionem a constante troca de ar, sendo essa feita por meio da ventilação natural. Ocorre que a utilização de equipamentos como computador, impressora, fotocopiadora, *scanner* e outras máquinas próprias de escritório, que liberam vapores e gases poluentes, é nociva a saúde do trabalhador caso não haja constante renovação do ar interno.

Ademais, as fiações elétricas domésticas raramente são projetadas para suportar a demanda dos referidos equipamentos elétricos utilizados no teletrabalho o que aumenta os riscos de curtos circuitos e incêndios e, na ocorrência desses últimos, destacam-se os problemas relacionados à falta de extintores suficientes, planos inadequados de escape e saídas de emergências trancadas ou bloqueadas por outros objetos.

A Enciclopédia de Saúde e Segurança Ocupacional da OIT¹⁸⁵, ainda destaca, veementemente, os problemas envolvendo ergonomia nas hipóteses de teletrabalho. Segundo o referido estudo, grande parte dos trabalhos desenvolvidos em casa dependem de mobiliário pessoal do empregado – o que aqui se refuta, tendo em vista a interpretação assumida por este trabalho no sentido de que os materiais serão fornecidos pelo empregador. A falta de condições no ambiente doméstico para a realização de ajustes necessários, mesas e prateleiras com superfícies inadequadas e falta de espaço, cadeiras desconfortáveis, iluminação insuficiente e outros fatores podem causar diversas lesões à saúde do trabalhador à exemplo de problemas musculoesqueléticos decorrentes de posturas corporais incômodas, tensão ocular e distúrbios visuais.

4.2 DEVER DE SEGURANÇA E PROTEÇÃO NO TELETRABALHO

Como visto anteriormente, a CLT não diferencia o trabalho realizado no estabelecimento do empregador do trabalho realizado à distância, de forma que o teletrabalhador – o empregado, cujo foco deste trabalho se destina – possui todos os direitos destinados ao empregado comum, destacando-se aqui o direito a um ambiente de trabalho saudável e seguro. Tal direito, inclusive, se inclui no rol dos direitos e garantias fundamentais trazidos na Constituição da República de 1988 e se

¹⁸⁵ TESSLER, *op. cit.*

destina ao meio ambiente de trabalho, independentemente do local em que o teletrabalhador execute suas atividades¹⁸⁶.

De acordo com Alfredo Massi:

Além dos dispositivos constitucionais já citados nesse estudo, vale lembrar o art. 170 da Constituição da República, ao dispor que a ordem econômica é fundada na valorização do trabalho humano, tendo por fim assegurar a todos a existência digna, conforme os ditames da justiça social, observando, entre outros princípios, a defesa do meio ambiente (inciso VI), aí incluído obviamente o laboral (art. 200, VIII, do estatuto jurídico fundamental)¹⁸⁷.

É certo que o tele-empregador possui os mesmos deveres de manutenção da incolumidade do tele-empregado que qualquer empregador possui em relação a empregado comum. Dessa forma, cabe ao tele-empregador cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho, instruir os empregados acerca de tais normas e as precauções a serem tomadas na execução das atividades, bem como fiscalizá-las e facilitar o exercício da fiscalização pelas autoridades competentes – acerca da fiscalização como um todo, esse tema será melhor aprofundado no subtópico seguinte. Ademais, considerando a própria natureza do teletrabalho, há algumas peculiaridades que merecem ser discutidas, tendo em vista, principalmente, que a legislação brasileira acerca do teletrabalho é muito nova e ainda insuficiente para abarcar todas as nuances dessa modalidade.

Nesse sentido, o ambiente de labor do teletrabalhador ganha principal destaque devido à sua importância enquanto elemento desencadeador dos acidentes de trabalho próprios dessa modalidade, como visto acima. A infraestrutura do local de trabalho, nesse conceito incluídos todos os equipamentos para a realização das atividades - como mesas, cadeiras, estantes, computadores, telefones, impressoras - bem como as condições de tais equipamentos e condições próprias do local – iluminação, temperatura, ventilação, capacidade da rede elétrica –, é um grave fator de risco para acidentes e doenças ocupacionais caso estejam em desconformidade com as normas de segurança e medicina do trabalho.

¹⁸⁶ MASSI, Alfredo. Teletrabalho – Análise sob a óptica da saúde e da segurança do teletrabalhador. In: COLNAGO, Lorena de Mello Rezende; CHAVES JUNIOR, José Eduardo de Resende; ESTRADA, Manuel Martín Pino (Orgs.). **Teletrabalho**. São Paulo: LTr, 2017, p. 95.

¹⁸⁷ *Id. ibid.*, p. 96.

4.2.1 Dever de fornecer equipamentos adequados

No que concerne aos equipamentos tecnológicos e à infraestrutura necessária e adequada à realização dos trabalhos, bem como à eventuais reembolsos de gastos realizados pelo empregado, o artigo 75-D da CLT, introduzido pela Lei nº 13.467/17¹⁸⁸, preceitua que as disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento desses serão estipuladas em contrato escrito, podendo tanto ser do empregador ou transferida ao empregado. Ocorre que tal estipulação vai de encontro à diretriz geral que se extrai da própria definição de empregador como aquele que, assumindo os riscos da atividade econômica, dirige e assalaria a prestação de serviços. Ora, parece óbvio que o investimento em tais equipamentos e na própria estrutura do ambiente de trabalho faz parte do “risco da atividade econômica” e, portanto, deve ser arcado pelo empregador.

De acordo com Ricardo Betiatto¹⁸⁹, as mudanças trazidas pela Reforma representaram um nado contra a maré em relação ao que vem sendo praticado ao redor do mundo: da legislação italiana é possível se extrair que a responsabilidade pelo fornecimento dos equipamentos é do empregador, bem como a responsabilidade pelo seu bom funcionamento, garantindo a segurança do empregado. Trata-se de uma consequência lógica, afinal, equipamentos de baixa qualidade ou em mau estado de funcionamento podem ensejar acidentes de trabalho, “cuja responsabilidade recairá sobre o empregador se esse não agir de forma a evitá-las ou minimizar seus efeitos”¹⁹⁰.

Ademais, sob as vestes de maior liberdade negocial entre as partes, o art. 75-D da CLT, se interpretado apenas gramaticalmente, possibilita que haja uma transferência do risco da atividade empresarial para o empregado, desde que por escrito, o que feriria de morte o princípio da alteridade. Por essa razão Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado defendem que “a regra do art. 75-D da CLT tem de ser

¹⁸⁸ BRASIL. Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017, *op. cit.*

¹⁸⁹ 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: Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 9. Região, v. 7, n. 62, set./out. 2017. p.46-56. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/116282/2017_betiatto_ricardo_teletrabalho_reforma.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 04/02/2018.

¹⁹⁰ BETIATTO, *op. cit.*, p. 50.

interpretada em harmonia com a regra do art. 2º, *caput*, da mesma CLT, colocando sob o ônus do empregador esses custos inerentes ao teletrabalho”¹⁹¹.

Nesse mesmo sentido, Raphael Miziara vai adiante:

Ora, está expresso no texto que o contrato deverá prever a forma como o reembolso das despesas será efetivado. Por consectário lógico, obviamente, essas mesmas despesas deverão sempre ser reembolsadas, por imperativo legal. Em verdade, o que o contrato deverá prever são quais serão as regras no tocante a responsabilidade pela aquisição (quem vai ser o responsável por comprar, se o empregador ou o empregado), manutenção (o empregado ou o empregador dará a devida manutenção nos equipamentos) ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos (do mesmo modo, quem irá fornecer, empregado ou empregador) e, por fim, da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto. Fato é que, se a compra for efetivada pelo empregado, obrigatoriamente o reembolso deverá ocorrer na forma prevista no contrato (prazo para reembolso, forma de reembolso etc.).¹⁹²

Entretanto, uma ressalva merece ser feita. Caso os equipamentos utilizados no teletrabalho sejam também de uso particular do tele-empregado ou, inclusive, de sua família – como computador, papéis e cartucho de impressora, rede Wifi, dentre outros – é possível que haja divisão dos encargos entre tele-empregador e tele-empregado, desde que devidamente estipulado em contrato escrito. É como a jurisprudência mineira vem se posicionando acerca do teletrabalho:

HOME OFFICE - AUSÊNCIA DE FISCALIZAÇÃO E CONSEQUENTE CONTROLE DE JORNADA - INCIDÊNCIA DE EXCEÇÃO LEGAL

[...]

Uma vez mais, a razão não acompanha o recorrente. Comungo da conclusão originária, relativamente aos valores despendidos a título de internet e, supostamente, também em viagens, in verbis:

‘DO REEMBOLSO DE DESPESAS COM INTERNET BANDA LARGA O reclamante admite que recebia o reembolso de apenas 50% da despesa com a contratação da banda larga, cujas faturas foram juntadas com a inicial. Entretanto, em se tratando de home office, é evidente que o uso da banda larga não se limitava exclusivamente aos fins de trabalho, sendo livremente utilizado pelo reclamante para fins particulares/pessoais, sem qualquer limitação de acesso ou controle por parte da reclamada. Nesse sentido, não reconheço qualquer desproporcionalidade entre o valor do reembolso ofertado e pago pela reclamada e o valor efetivamente gasto pelo reclamante, contemplando o uso particular da banda larga, termos em que julgo improcedente o pedido [...]’.

¹⁹¹ DELGADO; DELGADO, *op. cit.*, p. 139.

¹⁹² MIZIARA, Raphael. O novo regime jurídico de teletrabalho no Brasil. REVISTA ELETRÔNICA [DO] TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO. Curitiba: Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 9. Região, v. 7, n. 62, set./out. 2017. p. 36-45. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/116282/2017_betiatto_ricardo_teletrabalho_reforma.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 04/02/2018.

TRT-3 - RO: 00727201301803001 0000727-42.2013.5.03.0018, Relator: Convocado Vitor Salino de Moura Eca, Quarta Turma, Data de Publicação: 21/09/2015¹⁹³

Em que pese temerária redação do *caput* do art. 75-D da CLT, o seu parágrafo único esclarece que as utilidades mencionadas no referido dispositivo não integram a remuneração do empregado¹⁹⁴. De fato, são utilidades próprias à execução do teletrabalho fornecidas ao empregado para a realização de suas atividades e não em contrapartida pela realização dessa, não tendo natureza salarial.

4.2.2 Dever de instrução

Na sequência, o art. 75-E da CLT dispõe que o empregador deverá instruir os empregados acerca das precauções a serem tomadas a fim de se evitar acidentes e doenças de trabalho, de maneira expressa e ostensiva, e, em seu parágrafo único, estipula que o empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador¹⁹⁵.

Em relação ao *caput*, não há maiores delongas: é dever de todo empregador instruir os seus empregados acerca das normas de medicina e segurança do trabalho. Cabe importante ressalva apenas para frisar que, em que pese o exagero do legislador em afirmar que a referida instrução deve ser feita de maneira expressa e ostensiva, a mera elucidação das referidas normas – por mais exaltada e evidente que seja – não é suficiente para garantir a incolumidade do tele-empregado, razão pela qual o empregador deverá arcar com as demais obrigações a fim de assegurar um meio ambiente de trabalho saudável.

Nesse sentido, Francisco Antônio de Oliveira assevera:

O fato de o empregador distribuir instruções por escrito sobre o comportamento do empregado para evitar acidentes e precaver-se contra doença profissional não significa que, com isso, não precisará fiscalizar o

¹⁹³ Brasil. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. *Recurso Ordinário nº 0000727-42.2013.5.03.0018*. Rel. Convocado Vitor Salino de Moura Eca, 4ª Turma. DJ: 21/09/2015. Disponível em: <https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/234343634/recurso-ordinario-trabalhista-ro-727201301803001-0000727-4220135030018/inteiro-teor-234343644?ref=juris-tabs>. Acesso em: 04 fev. 2018.

¹⁹⁴ BRASIL. Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017, *op. cit.*

¹⁹⁵ *Id. ibid.*

cumprimento do uso de equipamentos de proteção. Essa é uma obrigação com suporte no poder de comando, o *jus variandi* da empresa.¹⁹⁶

Já no que diz respeito ao parágrafo único do art. 75-E da CLT, segundo o qual o empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as normas de segurança e medicina do trabalho, o questionamento que deve ser feito é: à qual responsabilidade o disposto se refere? Isso porque, diante de um acidente de trabalho que resulte em perda ou redução da capacidade laborativa, estando presentes também o nexos causal e o elemento subjetivo – dolo ou culpa –, estará configurada a responsabilidade civil do empregador e o referido termo de responsabilidade não servirá para eximi-lo do dever de reparação.

Ademais, ainda que não estejam presentes os elementos configuradores da responsabilização civil da empresa, Francisco Antonio de Oliveira defende que o termo de responsabilidade não terá qualquer consequência uma vez que caberá à União, através da Previdência Social, fornecer subsídios ao empregado acidentado para que esse recupere seu pleno estado de saúde, não tendo o empregador “legitimidade para aliviar o ônus que é da União”.¹⁹⁷

Percebe-se, portanto, que, em que pese a Lei nº 13.467/17 tenha inaugurado a legislação sobre o teletrabalho – trazendo regramentos específicos para esse tema -, os deveres com os quais o tele-empregador deverá arcar são comuns a todo empregador. Dessa forma, caberá à empresa tomar todas as medidas de medicina e segurança do trabalho de forma a garantir a saúde de seus empregados, instruindo-os, efetivamente, acerca dessas bem como fiscalizando, na realização das atividades, o seu cumprimento.

4.2.1 Fiscalização no teletrabalho

Importante tema a ser discutido no que concerne à pesquisa da responsabilização civil do empregador no teletrabalho é a fiscalização do ambiente de trabalho e da realização das atividades contratualmente estipuladas. A esse respeito, a Enciclopédia de Saúde e Segurança Ocupacional da Organização Internacional do

¹⁹⁶ OLIVEIRA, Francisco Antonio de. **Reforma trabalhista: comentários à Lei n. 13.467, de julho de 2017**. São Paulo: LTr, 2017, p. 31.

¹⁹⁷ *Id. ibid.*, p. 31.

Trabalho¹⁹⁸ assevera que o contrato de teletrabalho deverá estipular os padrões de segurança e saúde a serem seguidos no ambiente de trabalho, nos equipamentos e na própria realização das atividades. Ademais, estipula que os empregadores devem inspecionar o espaço de trabalho doméstico – ressalte-se mais uma vez ser esse o foco do presente trabalho -, analisando a ergonomia e os riscos inerentes ao ambiente, identificando e corrigindo falhas que possam gerar acidentes de trabalho.

A autora Vera Regina Loureiro Winter reconhece a dificuldade de criação de um programa próprio de fiscalização do meio ambiente do teletrabalho, tendo em vista que o local a ser inspecionado não pertence ao empregador e sim ao próprio empregado, mas considera que essa fiscalização deve ocorrer:

Uma sugestão para solucionar o problema [...], é exigir na contratação a concordância na fiscalização, outra é instituir a obrigação do empregador de informar à autoridade competente (DRT) a contratação de trabalhadores a domicílio. Ressalte-se que é quase impossível esta fiscalização no Brasil, em face da inviolabilidade do domicílio, amparada na Constituição Federal vigente, salvo a hipótese de consentimento do morador, no caso o teletrabalhador. De toda forma, é recomendável tal controle, pelas inúmeras possibilidades de ocorrerem lesões decorrentes do trabalho com meios tecnológicos, o que implica não só em dano direto ao trabalhador, como também prejuízo a toda a coletividade em face dos gastos para recuperação¹⁹⁹.

Entretanto, diversos questionamentos permanecem sem solução: como compatibilizar esse dever de fiscalização do empregador com o direito à intimidade e a vida privada do tele-empregado? Até que ponto a concordância com a fiscalização em seu domicílio no momento da contratação é válida? É possível falar em liberdade do operário para aceitar tal cláusula?

Em uma busca por respostas a esses questionamentos, é preciso, inicialmente, esclarecer que a fiscalização no teletrabalho pode ser dividida em duas espécies: a primeira, destinada à inspeção do meio ambiente de trabalho, e a segunda, direcionada à fiscalização das atividades. Tais questionamentos supramencionados e

¹⁹⁸ “*The contract between the teleworker and the employer must address the overall work environment, safety and health standards, training and equipment. Employers should inspect the home workspace (at agreed-upon times) to ensure worker safety and to identify and correct risk factors that could contribute to illness or injury. The inspection should evaluate indoor air, ergonomics, trip hazards, lighting, chemical exposure and other concerns. Clear policy must be established regarding the provision of office supplies required for job tasks. Liability issues must be clearly defined regarding employer (and worker) assets that are lost or damaged due to fire, natural disaster or theft. Employees must be exempt from financial liability unless found to be negligent*”. TESSLER, Jamie, *op. cit.*

¹⁹⁹ WINTER, *op. cit.*, p. 148.

as principais dificuldades se destinam à fiscalização do ambiente de trabalho, tendo em vista a problemática da compatibilização de tal dever de fiscalização do empregador com o direito à intimidade do empregado, aí inserida a proteção constitucional ao domicílio.

O artigo 5º da Constituição Federal de 1988 protege o cidadão através de uma série de direitos e garantias fundamentais dotados de eficácia vertical, perante o Estado, e horizontal, que devem ser exercidos e respeitados por todos os cidadãos, inclusive em suas relações particulares. O seu inciso X garante a inviolabilidade da intimidade e da vida privada²⁰⁰, que consagram ao titular desses direitos a faculdade de impedir que determinados aspectos de sua vida sejam expostos contra sua vontade²⁰¹.

De acordo com José Adércio Leite Sampaio, o direito a vida privada tem, nos Estados Unidos, uma conotação muito forte de ver respeitada a esfera da autonomia pessoal e familiar, especialmente quanto: “a) ao direito de ser deixado em paz [...], b) à inviolabilidade em face do Estado da casa, de bens e objetos pessoais [...], c) ao direito de tomar decisões de caráter pessoal ou íntimo”²⁰². Observe-se que, segundo o autor, não há nos Estados Unidos, e nos países de língua inglesa, em geral, uma diferenciação entre privacidade e intimidade e defende que no Brasil há uma tendência nesse mesmo sentido.

Embora diversos autores não distingam a esfera privada da esfera íntima, este trabalho adota o entendimento de que o direito à privacidade engloba o direito à intimidade, sendo esse mais restrito e destinado a proteção das idiossincrasias individuais que não são compartilhadas ou são apenas divididas com um restrito grupo de pessoas como familiares, amigos próximos ou profissionais submetidos ao sigilo profissional²⁰³. Já o ciclo privado, ou da vida privada, está assentado na própria conceituação de autonomia privada e de livre desenvolvimento da personalidade, aí envolvidos fatores de cunho social, econômico e político²⁰⁴.

²⁰⁰ BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, *op. cit.*

²⁰¹ RAMOS, André de Carvalho. **Curso de direitos humanos**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2015, p. 536.

²⁰² SAMPAIO, José Adércio Leite. Comentário ao artigo 5º, inciso X. In: CANOTILHO, J. J. Gomes; MENDES, Gilmar F.; SARLET, Ingo W.; STRECK, Lenio L. (Coords.). *Comentários à Constituição do Brasil*. São Paulo: Saraiva/ Almedina, 2013, p. 276-285.

²⁰³ RAMOS, *op. cit.*, p. 537.

²⁰⁴ SAMPAIO, *op. cit.*, p. 277.

Dessa forma, a Constituição protege a vida íntima e privada do cidadão garantido a liberdade sexual, a liberdade da vida familiar, a proteção da imagem e da honra e a liberdade de domicílio – o que inclui tanto uma proteção ativa, no sentido de o titular do direito poder dispor do seu domicílio (começando pela escolha desse e incluindo sua organização e uso, respeitados os limites impostos pelo ordenamento jurídico), quanto uma proteção passiva, de não intromissão.

É no sentido passivo que se direciona a proteção do inciso XI do art. 5º da Constituição Federal que garante a inviolabilidade do domicílio, proibindo que terceiros nele penetrem sem consentimento do morador, salvo em caso de flagrante delito ou desastre, para prestar socorro ou por determinação judicial, durante o dia²⁰⁵. Dessa forma, para analisar a licitude da entrada de uma pessoa na casa de outra, é necessário perceber a existência de duas situações²⁰⁶: uma, com autorização do morador e outra, sem autorização (apenas nos casos trazidos como exceções pelo inciso XI).

No caso da fiscalização do meio ambiente de trabalho a ser exercida pelo tele-empregador, destaca-se a clara impossibilidade de que esse adentre o domicílio do tele-empregado sem sua autorização, uma vez que essa não constitui uma hipótese de flagrante delito ou desastre, de prestação de socorro e nem decorre de cumprimento de decisão judicial. É, portanto, completamente inconstitucional e inadmissível que o empregador adentre a casa – conceito abrangente, segundo o STF, que abarca qualquer compartimento privado não aberto ao público, em que a pessoa tenha moradia ou exerça profissão ou atividade²⁰⁷ – do empregado sem sua autorização.

Dessa forma, só resta possível que tal fiscalização do meio ambiente do teletrabalho se dê com o consentimento do empregado que, segundo o já referido entendimento de Vera Regina Loureiro Winter²⁰⁸, deveria ser colhido no momento da celebração do contrato de teletrabalho. Ocorre que, *data maxima venia*, não é possível reconhecer a livre e regular manifestação de vontade – requisitos exigidos pelo ordenamento jurídico para que o pacto contratual seja válido – do futuro empregado, no momento

²⁰⁵ BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, *op. cit.*

²⁰⁶ RAMOS, *op. cit.*, p. 542.

²⁰⁷ *Id. Ibid.*, p. 542.

²⁰⁸ WINTER, *op. cit.*, p. 148.

da contratação, tendo em vista a desigualdade jurídica que impera entre as partes, principalmente nesse momento.

A prática mostra que o contrato individual de trabalho funciona com um verdadeiro contrato de adesão, em cujo conteúdo a vontade de obreiro pouco ou nada contribui²⁰⁹. Nesse sentido, a manifestação da vontade se limita basicamente a aceitar ou não os termos do contrato de trabalho apresentado pelo empregador, não sendo de todo razoável que unicamente através dele o empregado renuncie seu direito fundamental, constitucionalmente garantido, à inviolabilidade de domicílio. A respeito desse desequilíbrio entre as partes contratantes, Maurício Godinho Delgado lembra:

“No quadro normativo característico do Direito do Trabalho, já está suposta certa pressão sobre a vontade do trabalhador no instante da celebração do contrato, elegendo o ramo justralhista critérios próprios e automáticos de enfrentamento dessa situação de desequilíbrio de vontades (através de normas imperativas, que estabelecem um conteúdo mínimo para o próprio contrato). [...], a circunstância de ter o Direito do trabalho solução mais prática e ágil do que a busca da anulação do contrato em situações de alegado vício de consentimento”²¹⁰.

Nesse sentido, conclui-se pela insuficiência da autorização de fiscalização do ambiente de teletrabalho a domicílio no contrato de trabalho. Então, como compatibilizar o direito fundamental do empregado à intimidade e inviolabilidade do domicílio com o dever do empregador, constitucionalmente imposto (art. 7º, XXVIII, art. 200, VIII e art. 225, todos da Constituição Federal de 1988²¹¹) de resguardar a saúde do meio ambiente de trabalho, inclusive através de práticas de fiscalização?

Diante da importância de ambos os institutos jurídicos não parece razoável a absoluta supressão de um em detrimento do outro, devendo-se buscar, através de um equilíbrio, a coexistência de ambos. O que este trabalho propõe é que, além da expressa autorização no contrato de trabalho, de caráter genérico e cuja eficácia é reduzida devido à natureza de contrato de adesão, as visitas do empregador ou seus prepostos ao domicílio do empregado sejam, individualmente, acordadas e agendadas previamente, reduzindo consideravelmente o potencial de devassa à intimidade do empregado.

Assim, mais do que previsão de possibilidade de visitas fiscalizatórias ao ambiente de

²⁰⁹ DELGADO, *op. cit.*, p. 589.

²¹⁰ DELGADO, *op. cit.*, p. 589.

²¹¹ Brasil. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, *op. cit.*

teletrabalho no contrato de trabalho, cada uma dessas visitas só poderá ocorrer com agendamento prévio e com nova autorização expressa do empregado confirmando que autoriza a inspeção a ser realizada em local e data ali especificados. Dessa forma, possibilitando a ocorrência dessas inspeções, há, inclusive, uma maior garantia à saúde do empregado uma vez que nessas serão avaliadas se as condições ergonômicas estão adequadas, se os equipamentos fornecidos pelo empregador estão em bom estado ou precisam de reparo e se as normas de segurança e medicina do trabalho estão sendo adequadamente cumpridas.

Tal entendimento aqui defendido de que são necessários prévio agendamento e consentimento do empregado decorre de interpretação análoga do art. 11-A da Lei nº 10.593/02²¹², que trata das atribuições da Carreira de Auditoria do Tesouro Nacional, inserido pela Lei Complementar nº 150 de 2015²¹³. O referido dispositivo autoriza que a verificação a ser realizada pelo Auditor-Fiscal do Trabalho, no domicílio do empregador, acerca do cumprimento das normas que regem o trabalho doméstico, poderá ocorrer desde que precedida de acordo entre a fiscalização e o empregador, dependendo também de prévio agendamento.

Ademais, ressalte-se ainda que não está excluída a possibilidade de o empregado não autorizar a realização de visitas com esse caráter fiscalizatório. Ainda que sejam raras as hipóteses em que tal situação venha a ocorrer, garante-se ao empregado a recusa à fiscalização em sua casa, em respeito ao seu direito fundamental à inviolabilidade do domicílio. Ocorre que, nessa situação, tendo o empregador cumprido corretamente as obrigações mínimas de instrução e fornecimento dos equipamentos necessários à realização das atividades, como visto acima, estará isento de culpa por eventuais acidentes de trabalho envolvendo o meio ambiente de trabalho devida à impossibilidade de fiscalização.

²¹² BRASIL. Lei nº 10.593, de 06 de Dezembro de 2002. **Dispõe sobre a reestruturação da Carreira Auditoria do Tesouro Nacional**, que passa a denominar-se Carreira Auditoria da Receita Federal - ARF, e sobre a organização da Carreira Auditoria-Fiscal da Previdência Social e da Carreira Auditoria-Fiscal do Trabalho, e dá outras providências. Brasília. Diário Oficial. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10593.htm. Acesso em: 16/02/2018.

²¹³ BRASIL. Lei Complementar nº 150, de 1º de Junho de 2015. **Dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico**; altera as Leis nº 8.212, de 24 de julho de 1991, nº 8.213, de 24 de julho de 1991, e nº 11.196, de 21 de novembro de 2005; revoga o inciso I do art. 3º da Lei nº 8.009, de 29 de março de 1990, o art. 36 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, a Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972, e o inciso VII do art. 12 da Lei nº 9.250, de 26 de dezembro 1995; e dá outras providências. Brasília. Diário Oficial. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp150.htm. Acesso em: 16/02/2018.

Não estando autorizado a fiscalizar o meio ambiente de trabalho, é inviável comprovar que o empregador agiu com negligência, imprudência, ou imperícia, não sendo possível configurar sua culpa. Todavia, tal situação não se aplica quando o dano decorrer de problemas envolvendo a má instrução ou nos equipamentos fornecidos pelo empregador - obrigações que devem ser cumpridas ainda no caso de impossibilidade de fiscalização. Nesses casos, continuará sendo possível configurar a culpa do empregador, independente da negativa de fiscalização *in locu*, cabendo à esse o ônus de provar que instruiu satisfatoriamente seus tele-empregados acerca das normas de segurança e medicina do trabalho ou de que forneceu os equipamentos em perfeita qualidade e realizou a manutenção periódica desses.

Destaque-se ainda que, nessa mesma seara, não é possível que a fiscalização do ambiente de trabalho, quando não houver autorização do empregado, seja exercida através de câmeras ou qualquer outro equipamento tecnológico que possibilite a transmissão de imagens da casa do empregado para o empregador. Qualquer cláusula contratual que imponha o dever ao trabalhador de filmar seu ambiente de trabalho independente de sua autorização é inválida em razão de clara violação à vida íntima e privada do empregado.

Entretanto, a fiscalização do ambiente de trabalho não se confunde com a fiscalização das atividades realizadas pelo tele-empregado. A fiscalização no teletrabalho pode e deve ser exercida, independente de autorização do empregado, desde que se destine ao controle das atividades, do conteúdo produzido e da jornada de trabalho, e não se caracterize pela vigia ao ambiente de labor. Tal controle, pode ser exercido sem a presença física do empregador ou seus prepostos através de programas tecnológicos e sistemas que podem ser desenvolvidos pela própria empresa, como *softwares* e aplicativos.

A esse respeito, cabe uma crítica ao art. 62, III, da CLT, inserido pela lei nº 13.467/17²¹⁴, que exclui os teletrabalhadores do regime de controle de jornada – excluindo-os do direito à jornada normal mínima, às horas extraordinárias e seu respectivo adicional, hora noturna, intervalo intra e interjornada²¹⁵ – juntamente com os gerentes, diretores, exercentes de cargos de gestão em geral, e com os

²¹⁴ BRASIL. Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017, *op. cit.*

²¹⁵ SILVA, Homero Mateus da. Comentários a reforma trabalhista. 1. ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017, p. 56.

empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho. Ocorre que, o que fundamenta a exclusão dos empregados que possuem cargos de gestão – o que pode ser entendido como cargos de confiança – é o poder de autonomia para a tomada de decisões que esses possuem. Além disso, não basta a natureza da função: “para não usufruir as vantagens do trabalho prorrogado, é insuficiente a natureza da função ou estar liberado das controles de horário; sua remuneração deve ser superior em 40% ao salário básico”²¹⁶.

Já no caso dos empregados que realizam serviços externos, o que caracteriza a exceção dada pelo art. 62 é a circunstância de estarem fora da permanente fiscalização e controle do empregador, o que impossibilita o controle da jornada de trabalho²¹⁷. Ocorre que, nos dois casos, se de alguma forma for viável o controle do tempo dedicado à realização de suas atividades, até mesmo os trabalhadores externos e exercentes de cargos de gestão se submetem ao regime previsto no capítulo II da CLT.

Percebe-se que nas duas hipóteses acima discutidas há um fundamento lógico-jurídico para exclusão de tais trabalhadores dos benefícios decorrentes do regime de jornada de trabalho, o que, não ocorre com o teletrabalho, uma vez que, apenas em razão de sua natureza, não é possível afirmar que esse é incompatível com tal controle. Há casos – raros, destaque-se - em que o teletrabalho será incompatível com a verificação da jornada, mas a grande maioria das atividades realizadas através dessa modalidade de contrato trabalhista é passível de tal monitoramento, principalmente através dos meios eletrônicos e telemáticos. É, portanto, uma mera presunção legal, que pode ser desconstituída por prova em sentido contrário²¹⁸.

Nesse mesmo sentido, explica Homero Mateus da Silva:

“Feitas essas considerações, estamos à vontade para afirmar que o art. 62, III, merece a mesma interpretação restritiva, dada a excepcionalidade, dos demais incisos, quer dizer, o teletrabalho somente retira o direito às horas extras e congêneres *se for incompatível com o controle de jornada*. Mero deslocamento territorial não é suficiente para autorizar jornadas irrestritas. Seria mesmo incongruente dizer que para o serviço externo o que manda é a incompatibilidade da jornada (art. 62, I), ao passo que para o teletrabalho o que manda é o rótulo”²¹⁹.

²¹⁶ CARRION, Valentin. **CLT: Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**. 40. ed. rev. e atual. por Eduardo Carrion. São Paulo: Saraiva, 2015, p. 159.

²¹⁷ CARRION, *op. cit.*, p. 157.

²¹⁸ DELGADO; DELGADO, *op. cit.*, p. 133.

²¹⁹ SILVA, Homero Mateus da., *op. cit.*, p. 57.

Frise-se que, para fins de isenção de culpa em casos de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais, é necessário que o tele-empregador de fato exerça o controle da jornada de trabalho de seus tele-empregados – quando, pela natureza das atividades, for possível -, de forma a evitar a sobrecarga de atividades e a jornada exaustiva, aspectos desencadeadores de diversas doenças ocupacionais.

Ademais, para comprovar a possibilidade de fiscalização das atividades no teletrabalho e o controle de jornada por instrumentos telemáticos, cumpre perceber que essa é tão viável que já tem sido utilizada, inclusive, de forma excessiva, o que traz diversos efeitos maléficos à saúde do trabalhador, configurando, em alguns casos, inclusive, um teleassédio moral²²⁰.

É o caso, por exemplo, do processo nº 0000231-64.2010.5.03.0035²²¹, cujo recurso ordinário foi julgado pela Turma Recursal de Juiz de Fora, pela Relatora convocada Maria Raquel Ferraz Zagari Valentim, em que foi reconhecido o teleassédio moral da empregada cujas atividades eram controladas por um programa de computador criado pela empresa reclamada, chamado de “ilha sem papel”, mantendo a condenação ao pagamento de danos morais. No mesmo sentido entendeu o MM. Juiz do Trabalho da 8ª Vara do Trabalho de Goiânia, Luiz Eduardo da Silva Paraguassu, no julgamento da reclamação trabalhista nº 10687-35.2013.5.18.8. Vale reprodução do seu posicionamento acerca do teleassédio moral:

Ainda se observa outra modalidade de assédio moral ou, na visão de muitos doutrinadores, outra forma de se praticar o assédio moral organizacional, ou seja, observa-se a figura do teleassédio moral ou assédio moral eletrônico, figura esta peculiar que é engendrada por meio de controles por “softwares” de computador, se fiscalizando não somente a realização das tarefas e da produtividade, mas toda e qualquer atitude durante o expediente do empregado, sua conduta, inclusive o tempo necessário para “respirar”. É a típica relação gratificação-sanção. Ou seja, enquanto o empregado cumpre as metas é elogiado; a partir do momento que não as cumpre é repreendido²²².

²²⁰ NUNES, Talita Camila Gonçalves. O acidente de teletrabalho e a fiscalização da tecnologia da telemática: aspectos e consequências do teleassédio moral e do teletrabalho. Revista de direito do trabalho, São Paulo, v. 42, n. 167, p. 183-208, jan./fev. 2016.

²²¹ Minas Gerais. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Recurso Ordinário nº 0000231-64.2010.5.03.0035. Rel. Conv. Maria Raquel Ferraz Zagari Valentim, Turma Recursal de Juiz de Fora, Data de Publicação: 24/02/2011, 23/02/2011. DEJT. Página 96. Disponível em: <https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/124316878/recurso-ordinario-trabalhista-ro-231201003503000-0000231-6420105030035>. Acesso em: 15/02/2018.

²²² Goiás. Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região. Reclamação Trabalhista nº 10687-35.2013.5.18.8. Juiz Luiz Eduardo da Silva Paraguassu. Data de Publicação: 09/10/2013, DEJT. Disponível em:

Logo, é possível afirmar que há duas espécies de fiscalização no teletrabalho: a destinada a verificar o cumprimento das normas de medicina e segurança no ambiente de trabalho e a fiscalização destinada a avaliar o cumprimento das atividades e da jornada de trabalho. No primeiro caso, o poder/dever de fiscalização do empregador tem sua exigibilidade vinculada à autorização da pelo empregado diante do conflito com o direito fundamental à privacidade e à inviolabilidade do domicílio, o que não isenta o dever de cumprir as obrigações de instrução e fornecimento dos equipamentos necessários à realização das atividades, como visto acima. No segundo caso, é plenamente possível – em sua grande maioria – que as atividades exercidas pelo tele-empregado sejam fiscalizadas pelo empregador através de instrumentos telemáticos, sendo necessário que esse controle seja exercido respeitando os direitos fundamentais do empregado e suas relações pessoais e íntimas.

4.3 RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR NO TELETRABALHO

A configuração da responsabilidade civil do empregador, diante de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais decorrentes do exercício de atividades através do regime de teletrabalho, é um tema que está intimamente conectado aos deveres do empregador de manutenção da incolumidade do empregado, aí incluídos os deveres, acima discutidos, de informação, fornecimento de materiais adequados e de fiscalização, tanto do meio ambiente de trabalho quanto da realização das atividades e jornada de trabalho.

Em que pese a dificuldade de analisar o tema no cenário jurídico atual, com uma nova, e ainda insuficiente, legislação acerca do teletrabalho, a presente monografia se propõe a delinear algumas premissas que podem ser utilizadas para melhor esclarecimento do assunto. Nesse sentido, a primeira premissa aqui defendida é que, em razão da natureza das atividades desenvolvidas nessa modalidade de contrato trabalhista, não é possível se falar em responsabilidade objetiva do empregador pelos danos causados ao teletrabalhador.

Não há, na principal doutrina acerca do teletrabalho e na jurisprudência, menção alguma a qualquer atividade de risco que seja desenvolvida através do teletrabalho. Pelo contrário, são elencadas atividades como: arquivamento, digitação, venda de produtos, corretagem, informática, jornalismo, gerenciamento de organizações sociais, advocacia, serviços telefônicos, tradução, seguro, gestão de bancos de dados, design, arquitetura, setor financeiro, colunistas, redação de *blogs* e determinados serviços públicos²²³. Em que pese esse ser um quadro meramente exemplificativo, percebe-se, pela própria natureza dos serviços prestados no teletrabalho – que se realizam fora da sede do empregador e através de instrumentos telemáticos – a incompatibilidade com o conceito de atividade de risco.

Dessa forma, a responsabilidade civil do empregador pelos acidentes de trabalho, só poderá ocorrer se estiverem presentes os requisitos configuradores da responsabilidade subjetiva: dano, nexo de causalidade e o elemento subjetivo, dolo ou culpa. Como já estudado, o dano é caracterizado pela redução ou destruição do patrimônio de uma pessoa, seja moral ou material²²⁴. Já o nexo causal do acidente de trabalho, resumidamente, é estabelecido quando o dano sofrido pelo empregado resultar do exercício das atividades laborais. O elemento subjetivo ou volitivo, por sua vez, resta presente quando o empregador age com dolo, ou seja, com a intenção de produzir o dano, ou com culpa, que se configura tanto pela violação de norma legal quanto pelo descumprimento do “dever geral de cautela”²²⁵ – quando age com negligência, imprudência ou imperícia.

Nesse cenário, a responsabilidade civil do empregador, ou seja, o dever de reparar o dano causado ao empregado, irá surgir em face o descumprimento de suas obrigações legais ou contratuais. Dessa forma, caso não zele pela saúde e segurança dos seus empregados – o que caracteriza a culpa -, irá ser responsabilizado civilmente diante a ocorrência de um dano:

DANO. ACIDENTE DO TRABALHO. CULPA DO EMPREGADOR - A lei incumbe o empregador de zelar pela integridade física dos seus empregados. Nesse sentido, o art. 157 da CLT determina às empresas: "I - cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho". Assim também dispõe o parágrafo 1o. do art. 19 da Lei n. 8.213/91, depois

²²³ WÜLFING, Juliana. Teletrabalho: proposta de regra jurídica fundamentada no princípio de proteção do empregado para o Brasil. Tese de doutorado na Universidade Federal de Santa Catarina, Centro de Ciências Jurídicas. Programa de Pós-Graduação em Direito. Orientadora Olga Maria Bosch Aguiar de Oliveira. Florianópolis, 2014, 281 p.

²²⁴ CAIRO JÚNIOR, *op. cit.*, p. 49.

²²⁵ DALLEGRAVE NETO, *op. cit.*, p. 376

de definir o acidente do trabalho: "A Empresa é responsável pela adoção e uso das medidas coletivas e individuais de proteção e segurança da saúde do trabalhador". O risco do negócio é sempre do empregador; assim sendo, quanto mais perigosa a operação, quanto mais exposto a risco estiver o empregado, tanto mais cuidado se exige daquele quanto à prevenção de acidentes. Nesse diapasão, evidencia-se a culpa do empregador pelo infortúnio acontecido ao empregado, quando o primeiro não se desincumbe das determinações previstas pelos dispositivos legais sobreditos e, além disso, descumpre a NR 12, item 12.2.2, do Ministério do Trabalho e Emprego, ao não instalar dispositivo de segurança para o acionamento da máquina utilizada pelo empregado.

Processo: TRT-3 - RO: 1127606 01616-2005-075-03-00-7, Relator: Sebastiao Geraldo de Oliveira, Segunda Turma, Data de Publicação: 18/08/2006,DJMG . Página 9. Boletim: Não²²⁶.

CULPA - ACIDENTE DO TRABALHO - DESVIO DE FUNÇÃO - INCAPACIDADE PARCIAL E TEMPORÁRIA - A constatação de culpa resulta de um processo comparativo do comportamento do empregador que acarretou o infortúnio, com a conduta esperada de uma empresa que zela adequadamente pela segurança e saúde do trabalhador. É importante assinalar que a conduta exigida do empregador vai além daquela esperada do homem médio nos atos da vida civil (bonus pater familias), uma vez que a empresa tem o dever legal de adotar as medidas preventivas cabíveis para afastar os riscos inerentes ao trabalho, aplicando os conhecimentos técnicos até então disponíveis para eliminar as possibilidades de acidentes ou doenças ocupacionais. Neste sentido, a empresa que desvia o empregado para função para a qual não está habilitado, não lhe fornecendo treinamento específico, responde culposamente pelo acidente de trabalho ocorrido nestas circunstâncias, ainda que se constate não haver seq"uela definitiva, porquanto no campo da responsabilidade civil basta demonstrar a incapacidade, ainda que parcial e temporária, para a profissão que o acidentado exercia no momento do infortúnio, para fazer jus à indenização (art. 950 do CCB).

Processo: TRT-3 - RO: 838905 01349-2004-037-03-00-0, Sexta Turma, Data de Publicação: 06/09/2005,DJMG . Página 18. Boletim: Não²²⁷.

É nessas bases que se fundam as próximas premissas a serem definidas no presente trabalho. No estudo do teletrabalho, percebe-se que ganha maior notoriedade as obrigações empresarias de instrução (arts. 75-E e 157, II da CLT), de fornecimento e manutenção dos equipamentos necessários à realização das atividades (exegese do art. 75-D da CLT à luz do art. 2º do mesmo diploma legal) e de fiscalização (art. 157, I, c/c art. 2º, caput, ambos da CLT), seja em razão das peculiaridades dessa

²²⁶ MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Recurso Ordinário nº 01616-2005-075-03-00-7. Rel. Sebastião Geral de Oliveira, 2ª Turma. DJ: 18/08/2006. Disponível em: <https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/129343916/recurso-ordinario-trabalhista-ro-1127606-01616-2005-075-03-00-7>. Acesso em: 17/02/2018.

²²⁷ MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Recurso Ordinário nº 838905 01349-2004-037-03-00-0. Rel. Sebastião Geral de Oliveira, 6ª Turma. DJ: 06/09/2005. Disponível em: <https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/129339876/recurso-ordinario-trabalhista-ro-838905-01349-2004-037-03-00-0/inteiro-teor-129339886?ref=juris-tabs>. Acesso em: 17/02/2018.

modalidade de contrato de trabalho ou das controvérsias que circundam a legislação a seu respeito. Às demais obrigações do empregador, acima tratadas, não será dado destaque, tendo em vista não terem especificidades no tema da responsabilidade acidentária no teletrabalho, devendo ser aplicado o mesmo regramento próprio do contrato de trabalho comum.

Em relação ao dever de instruir os tele-empregados, “de maneira expressa e ostensiva”²²⁸, quanto às normas de medicina e segurança do trabalho e às precauções gerais a serem tomadas no sentido de evitar acidentes, incumbe ao tele-empregador a efetiva veiculação de tais instruções, não bastando a simples vigência dessas²²⁹. Decorre do parágrafo terceiro do art. 19 da Lei 8.213 de 1991, a obrigação de o empregador fornecer informações pormenorizadas sobre os riscos relacionados à atividade a ser desenvolvida, devendo adotar todas as medidas que estejam a seu alcance para instruir seus empregados, sob pena de ver configurada sua culpa por omissão²³⁰.

Caso o empregador não consiga se desincumbir do ônus de provar que adotou todas as medidas possíveis para instruir seus empregados, restará caracterizada sua negligência e, estando presentes o dano e o nexo causal, se configurará sua responsabilidade indenizatória – sem exclusão de multas administrativas ou, ainda, de eventual responsabilidade penal. É esse o entendimento que vem sendo adotado pela jurisprudência brasileira.

Adota-se, portanto, a premissa de que deverá ser dado o idêntico tratamento nos casos de acidente no teletrabalho. Já em relação a expressão cunhada pelo art. 75-E no sentido de que a instrução deve ser expressa e ostensiva, apenas a experiência mostrará quais práticas devem ser adotadas pelo tele-empregador a fim de cumprir a determinação legal. Entretanto, recomenda-se que além de adotar as todas as medidas previstas nas normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho, o tele-empregador realize palestras periódicas no estabelecimento da empresa ou através de vídeos a serem enviados aos tele-empregados, a confecção de cartilhas informativas, o constante envio de e-mails elucidativos, dentre outras.

²²⁸ BRASIL. Lei 13.467, de 13 de julho de 2017, *op. cit.*

²²⁹ CARRION, *op. cit.*, p. 217.

²³⁰ CARRION, *op. cit.*, p. 217.

Adentrando a responsabilidade do tele-empregador pelos materiais necessários à realização das atividades e à composição da estrutura do ambiente de labor – ainda que esse seja a casa do tele-empregado –, como já visto anteriormente, entende-se que o art. 75-D da CLT deve ser interpretado conforme o art. 2º da CLT, atribuindo ao titular dos riscos da atividade econômica, o encargo pelo fornecimento e manutenção de tais materiais.

Nesse sentido, defende-se a premissa de que cabe ao empregador o fornecimento dos materiais necessários à realização do teletrabalho (computador, teclado, impressora, papel, luminária, cadeira), em perfeitas condições e em absoluta conformidade com as normas de segurança e medicina do trabalho, bem como o fornecimento de manutenção periódica a esses equipamentos.

Ocorrendo o dano em razão de defeito nos materiais fornecidos (nexo causal) e não se desincumbindo do ônus de provar que os equipamentos foram fornecidos em perfeitas condições e que realizava manutenções periódicas, o tele-empregador responderá pelos danos causados ao tele-empregado, uma vez que restará configurada a culpa necessária à imputação da responsabilidade civil bem como à condenação à indenização ressarcitória.

“Todas essas irregularidades e omissões do empregador deixam claro que, na ocorrência de acidente do trabalho, não pode alegar que o dano causado ao empregado foi devido ao caso fortuito ou força maior. O evento danoso era perfeitamente previsível e prevenível e o empregador só se exonera da responsabilidade se provar a culpa exclusiva da vítima”²³¹.

Por fim, adentrando a responsabilidade pela fiscalização do teletrabalho, deve-se retomar a divisão feita anteriormente: uma fiscalização destinada à realização das atividades e outra destinada ao meio ambiente de trabalho. Estão abarcados pela primeira “espécie” de fiscalização o controle dos resultados produzidos – prática bastante comum no teletrabalho -, a estipulação de prazos e o controle de jornada – quando possível –, reflexos do poder diretivo do empregador.

Como visto, diversos podem ser os danos causados ao tele-empregado por práticas de fiscalização abusiva, bem como pela sobrecarga de tarefas e metas. Doenças como depressão, ansiedade, distúrbios de sono e psicossociais são exemplos de danos decorrentes do chamado *tecnoestresse*, condição gerada em um contexto

²³¹ CAIRO JÚNIOR, *op. cit.*, p. 107.

problemático de ambiente e organização do trabalho. Ademais, no sentido oposto, o não controle por parte do empregador da jornada de trabalho do tele-empregado, de forma a garantir o cumprimento dos limites constitucionalmente estabelecidos, abre espaço para uma jornada de trabalho exaustiva, o que também pode levar a diversos danos à saúde física e psíquica do teletrabalhador.

Assim, caso a fiscalização das atividades exercida pelo tele-empregador ocorra de forma desproporcional, atingindo a privacidade do empregado e seu direito à desconexão²³², restará presente a sua culpa pelos acidentes sofridos e doenças desenvolvidas, bem como o respectivo dever de indenizar.

Dessa mesma forma, sendo possível realizar o controle da jornada de trabalho do tele-empregado e o tele-empregador não o fizer, há que se falar em sua responsabilização. Indo mais além, defende-se a premissa de que é possível, nesses casos, se falar em uma culpa presumida do empregador, que deverá ser responsabilizado por qualquer dano decorrente da realização das atividades, sobretudo se provado que havia uma sobrecarga de tarefas destinadas ao tele-empregado, impossíveis de serem cumpridas na jornada constitucional de trabalho.

No que concerne à fiscalização do meio ambiente de trabalho, há certas peculiaridades tendo em vista que esse não é a sede da empresa. Para analisar essa vertente da responsabilidade civil do tele-empregador, cumpre verificar que essa irá variar de acordo com a autorização ou não do tele-empregado acerca da realização de visitas do empregador para inspeção do meio ambiente de trabalho.

Caso haja permissão expressa do tele-empregado, tanto no contrato de trabalho quanto em documentos específicos periódicos com autorização para realização da visita em determinado dia e horário, a responsabilização do empregador pelos acidentes de trabalho e doenças ocupacionais deverá ocorrer da mesma forma que ocorre nas modalidades tradicionais de contrato de trabalho. Ou seja, a análise da responsabilidade subjetiva envolverá o cumprimento ou não da obrigação de fiscalizar o meio ambiente de trabalho e a adequação desse às normas de medicina e segurança.

O mesmo não se pode afirmar quando o tele-empregado não autoriza a realização de visitas fiscalizatórias ao meio ambiente de trabalho por parte do empregador.

²³² MELO, *op. cit.*, p. 73.

Ressalta-se que essa é uma faculdade constitucionalmente garantida ao titular do direito à inviolabilidade do domicílio (art. 5º, XI da CF). A esse respeito vale nova reprodução de parte do voto do desembargador do TRT da 3ª Região, Heriberto de Castro, que explicita o entendimento aqui adotado:

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 obreira²³³ (grifos nossos).

Nesse sentido, não é possível se falar em culpa do tele-empregador pelo descumprimento de sua obrigação de fiscalização quando esse for impedido de exercê-la. Não havendo culpa, e não sendo aplicável ao teletrabalho a responsabilidade objetiva, há insuficiência dos elementos necessários à configuração da responsabilidade civil, não sendo devida por esse a indenização pelos danos sofridos pelo tele-empregado. Entretanto, esse não ficará de todo desprotegido uma vez que fará jus aos benefícios previdenciários correspondentes – como já discutido anteriormente.

Por fim, como se depreende do julgado acima, ainda que não seja possível falar em responsabilidade civil na situação de negativa de fiscalização do meio ambiente de trabalho, por parte do empregado, o tele-empregador não está isento de cumprir com as demais obrigações mínimas de instrução efetiva e fornecimento dos equipamentos adequados.

²³³ Brasil. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. *Recurso Ordinário nº 00208.2006.143.03.00-2*. Rel. Min. Heriberto de Castro, Turma Recursal de Juiz de Fora, DJ: 17/09/2008. Disponível em: <https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/129546658/recurso-ordinario-trabalhista-ro-1626808-00208-2006-143-03-00-2> Acesso em: 04 fev. 2018.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante de tudo quanto exposto nos tópicos anteriores, é possível concluir que o teletrabalho surge em um contexto de globalização que impõe diversas mudanças nos mais variados setores da sociedade. O mercado financeiro mundial passou a ser regido por uma economia transnacional e interdependente, o que impôs diversas mudanças no sistema produtivo e, conseqüentemente, nas relações de trabalho. Alinhado aos diversos e avassaladores avanços tecnológicos, o teletrabalho surge de uma inversão da ordem até então vigente, passando a levar o trabalho até o trabalhador – que passa a ser realizado em sua própria casa -, através da telecomunicação.

O teletrabalho é, portanto, uma modalidade de execução do contrato de trabalho, espécie do gênero trabalho à distância, que se caracteriza por ser prestado predominantemente fora do estabelecimento do empregador, comunicando-se com esse através de instrumentos telemáticos – por meio dos quais é exercido o controle e se manifesta a subordinação, no caso do telemprego.

No Brasil, o teletrabalho só passou a ser expressamente regulamentado com a Lei 13.467 de 13 de julho de 2017, mais conhecida como Reforma Trabalhista, que passou a dedicar um capítulo para tratar do teletrabalho. Apesar de trazer regulamentações gerais, o referido capítulo é merecedor de diversas críticas, tanto por possibilitar interpretações equivocadas que acabam por desproteger o teleempregado, quanto por ser silente em diversos aspectos, a exemplo dos acidentes ocorridos no teletrabalho.

Tendo em vista a omissão legislativa acerca dos acidentes e doenças ocupacionais decorrentes das atividades desenvolvidas por meio do teletrabalho, bem como a omissão relativa a respectiva responsabilização civil do empregador, se tornou necessária uma análise dos principais aspectos da responsabilidade civil e de sua aplicação no direito do trabalho, para fundar os alicerces para a construção das premissas relativas à responsabilização acidentária no teletrabalho.

Fundadas tais bases, foi possível concluir que, no teletrabalho, a configuração da responsabilidade civil do empregador está intimamente ligada ao cumprimento ou não de suas obrigações enquanto garantidor da incolumidade física e psíquica do

empregado, sendo necessário elencar as principais delas relativas ao teletrabalho. Nesse sentido, considerou-se que os deveres do empregador que possuem maiores especificidades no teletrabalho – e que por isso valem a análise – são os deveres de informação, fornecimento de materiais adequados e necessários à realização dos trabalhos e o dever de fiscalização.

Assim, a responsabilidade civil do tele-empregador pelos acidentes no teletrabalho decorre do descumprimento de suas obrigações legalmente e contratualmente impostas, o que caracteriza sua culpa. De tal entendimento decorreu a primeira premissa defensiva: só é possível falar em responsabilidade civil subjetiva do empregador no teletrabalho. Isso porque, a responsabilidade objetiva só se aplica diante a existência do desenvolvimento de atividades de risco, o que é inviável de ser desenvolvida no teletrabalho.

Dessa forma, caso o tele-empregador descumpra suas obrigações legais e contratuais, não zelando pela saúde e segurança do tele-empregado – o que configura sua culpa -, irá ser responsabilizado civilmente diante a ocorrência de um dano decorrente do desenvolvimento das atividades (nexo causal).

Analisando as destacadas obrigações do tele-empregador, conclui-se que esse possui o dever de instruir, expressa e ostensivamente, os seus empregados acerca das normas de medicina e segurança do trabalho bem como de quaisquer outras práticas capazes de garantir sua incolumidade. Ocorrendo um acidente de trabalho ou emergindo uma doença ocupacional e não se desincumbindo do ônus de provar que adotou todas as medidas possíveis para correta instrução de seus tele-empregados, o tele-empregador será responsabilizado. Em relação a expressão cunhada pelo art. 75-E da CLT, no sentido de que a instrução deve ser expressa e ostensiva, conclui-se que apenas a experiência mostrará quais práticas devem ser adotadas pelo tele-empregador a fim de cumprir a referida norma.

No que diz respeito à responsabilidade do tele-empregador pelos materiais necessários à realização das atividades, conclui-se pela sua obrigação de fornecer, em perfeitas condições e em absoluta conformidade com as norma de segurança e medicina do trabalho, e promover a constante manutenção dos referidos equipamentos. Ocorrendo o dano em razão de defeito nos materiais fornecidos (nexo causal), o tele-empregador responderá civilmente uma vez que restará configurada a

culpa necessária à imputação da responsabilidade subjetiva bem como à condenação à indenização ressarcitória.

Já no que concerne à obrigação e fiscalizar o meio ambiente de trabalho, o tele-empregador será responsabilizado pela ocorrência de um dano, se, podendo fiscalizar, não o fizer. Isso porque, diante a necessidade de compatibilização do poder/dever do empregador de fiscalizar o meio ambiente de trabalho com o direito à inviolabilidade do domicílio do empregado, é necessário que esse autorize expressamente, no contrato e a cada oportunidade, a ocorrência de visita do empregador ao seu domicílio com caráter fiscalizatório. Se o empregado autorizar, o empregador não realizar e ocorrer um dano, estando presente o nexo causal, estará configurada sua culpa e a consequente responsabilização civil.

Situação diferente ocorre quando o tele-empregado impossibilita a ocorrências dessas fiscalizações, uma vez que não é possível se falar em culpa do tele-empregador pelo descumprimento de sua obrigação de fiscalização quando esse for impedido de exercê-la. Nesse sentido haverá a insuficiência dos elementos necessários à configuração da responsabilidade civil, não sendo devida pelo tele-empregador e a indenização pelos danos sofridos pelo tele-empregado.

Por fim, no que diz respeito ao controle das atividades tal fiscalização deve ser proporcional, respeitando todos os limites constitucionalmente previstos, sob pena de atingir a privacidade do empregado e seu direito à desconexão, caso em que restará presente a sua culpa pelos acidentes sofridos e doenças desenvolvidas, bem como o respectivo dever de indenizar.

6 REFERÊNCIAS

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. O teletrabalho e a subordinação estrutural. In: COLNAGO, Lorena de Mello Rezende; CHAVES JUNIOR, José Eduardo de Resende; ESTRADA, Manuel Martín Pino (Orgs.). **Teletrabalho**. São Paulo: LTr, 2017. p. 47-54.

AUTUORI, Maria Helena Villela; GREGORIN, Daniela. O Teletrabalho. In: SCHOUERI, L. E. **Internet: o direito na era virtual**. Rio de Janeiro, RJ: Forense, 2001. p. 125-140.

BARROS, Alice Monteiro de. **Contratos e regulamentações especiais de trabalho: peculiaridades, aspectos controvertidos e tendências**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2002.

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

BETIATTO, Ricardo. Teletrabalho: a reforma trabalhista em contraponto com as perspectivas europeia e italiana. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9^a Região**. Curitiba: Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 9. Região, v. 7, n. 62, set./out. 2017. p.46-56. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/116282/2017_betiatto_ricardo_teletrabalho_reforma.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 04/02/2018.

BRAMANTE, Ivani Contini. Teletrabalho - teledireção, telessubordinação e teledisposição. **Revista LTr**, São Paulo, v. 76, Abr 2012, p. 391-412.

BRANDÃO, Cláudio. **Acidente do Trabalho e Responsabilidade Civil do Empregador**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2015.

BRANDÃO, Cláudio. Meio ambiente do trabalho saudável: direito fundamental do trabalhador. **Revista Tribunal Regional do Trabalho 1^a Região**. Disponível em: http://portal2.trt1o.gov.br:7777/pls/portal/docs/PAGE/GRPPORTALTRT/PAGINAPRINCIPAL/JURISPRUDENCIA_NOVA/REVISTAS%20TRT-RJ/049/11_REVTRT49_WEB_CLAUDIO.PDF. Acesso em: 30/01/2018.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF, 05 out 1988, Diário Oficial. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 10 jan 2018.

_____. Decreto-lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a **Consolidação das Leis do Trabalho**. Rio de Janeiro. Diário Oficial. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm.

_____. Lei 8.213, de 24 de Julho de 1991. Dispõe sobre os **Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências**. Brasília. Diário Oficial. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm.

_____. Lei Complementar nº 150, de 1º de Junho de 2015. **Dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico**; altera as Leis nº 8.212, de 24 de julho de 1991, nº 8.213, de 24 de julho de 1991, e nº 11.196, de 21 de novembro de 2005; revoga o inciso I do art. 3º da Lei nº 8.009, de 29 de março de 1990, o art. 36 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, a Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972, e o inciso VII do art. 12 da Lei nº 9.250, de 26 de dezembro 1995; e dá outras providências. Brasília. Diário Oficial. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp150.htm.

_____. Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017. **Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)**, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília. Diário Oficial. 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm.

_____. Lei nº 10.406, de 10 de Janeiro de 2002. **Institui o Código Civil**. Brasília. Diário Oficial. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/CCivil_03/leis/2002/L10406.htm.

_____. Lei nº 10.593, de 06 de Dezembro de 2002. **Dispõe sobre a reestruturação da Carreira Auditoria do Tesouro Nacional**, que passa a denominar-se Carreira Auditoria da Receita Federal - ARF, e sobre a organização da Carreira Auditoria-Fiscal da Previdência Social e da Carreira Auditoria-Fiscal do Trabalho, e dá outras providências. Brasília. Diário Oficial. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10593.htm.

_____. Ministério do Trabalho. Portaria GM n.º 3.214, de 08 de junho de 1978. **Norma Regulamentadora nº 17 – Ergonomia**. Diário Oficial. Brasília. Disponível em: <http://trabalho.gov.br/seguranca-e-saude-no-trabalho/normatizacao/normas-regulamentadoras/norma-regulamentadora-n-17-ergonomia>.

_____. Supremo Tribunal Federal. *Recurso Extraordinário nº 828.040/DF*. Rel. Min. Gilmar Mendes, plenário. DJ: 10/02/2017. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4608798>. Acesso em: 26 jan 2018.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. *Recurso de Revista nº 10727-95.2014.5.15.0127*. Rel.^a. Min.^a. Dora Maria da Costa, 8ª Turma. DJ: 22/02/2017. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/web/guest/consulta-unificada>.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. *Recurso de Revista nº 1506-49.2012.5.03.0109*. Rel. Min. João Oreste Dalazen, 4ª Turma. DJ: 30/08/2017. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/web/guest/consulta-unificada>.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. *Recurso de Revista nº 1034-29.2010.5.05.0023*. Rel. Min. Oreste Dalazen, 4ª Turma. DJ: 08/02/2017. **Tribunal Superior do Trabalho**, 2017. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/web/guest/consulta-unificada>.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. *Recurso de Revista nº 5670-04.2010.5.17.0002*. Rel. Min. Alexandre de Souza Agra Belmonte, 3ª Turma. DJ: 08/03/2017. Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/437383244/recurso-de-revista-rr-567004520105170002>.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. *Recurso de Revista nº 199700-59.2009.5.20.0001*. Rel. Min. Alexandre de Souza Agra Belmonte, 3ª Turma. DJ: 22/11/2017 Disponível em: <http://www.tst.jus.br/web/guest/consulta-unificada>.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. *Recurso de Revista nº 56300-47.2006.5.02.0080*, Relator: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 26/06/2013, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 01/07/2013. Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/23550712/recurso-de-revista-rr-563004720065020080-56300-4720065020080-tst>.

CAIRO JÚNIOR, José. **O Acidente de Trabalho e a Responsabilidade Civil do Empregador**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2013.

CAIRO JÚNIOR, José. **O Acidente de Trabalho e a Responsabilidade Civil do Empregador**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2014.

CAPRARA, EDUARDO TORRES. Convenção n. 177 da OIT e o Regime de Trabalho em Domicílio. In: ALVARENGA, R. Z. D.; COLNAGO, L. D. M. R. **Direito**

Internacional do Trabalho e Convenções Internacionais da OIT comentadas. São Paulo: LTr, 2014. Cap. 30, p. 323-330.

CARLOTTO, Mary Sandra.; CÂMARA, Sheila Gonçalves. **O tecnoestresse em trabalhadores que atuam com tecnologia de informação e comunicação.** Scielo, 2010. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-98932010000200007>. Acesso em: 25 Jan 2018.

CARRION, Valentin. **CLT: Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho.** 40. ed. rev. e atual. por Eduardo Carrion. São Paulo: Saraiva, 2015

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. **Responsabilidade Civil no Direito do Trabalho.** 4. ed. São Paulo: LTr, 2010.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho.** 16. ed. São Paulo: LTr, 2017.

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

DINIZ, Ana Paola Santos Machado. **Saúde no Trabalho: prevenção, dano e reparação.** São Paulo: LTr, 2003.

ESPANHA. Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre de 2015, **Leydel Estatuto de los Trabajadores.** Disponível em: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>.

FERREIRA, Álvaro Henrique de Souza. **Novas Tecnologias de Informação e Comunicação e o Teletrabalho: um caso de enclausuramento socio-espacial?** Collaboratory for Digital Discourse and Culture. Disponível em: http://www.cddc.vt.edu/digitalfordism/fordism_materials/souza.htm.

GAGLIANO, Pablo Stolze.; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Manual de Direito Civil.** São Paulo: Saraiva, v. Único, 2017.

GASPAR, Danilo Gonçalves. **Subordinação potencial: encontrando o verdadeiro sentido da subordinação jurídica.** São Paulo: LTr, 2016.

HOUAISS, Antônio.; VILLAR, Mauro de Salles.; FRANCO, Francisco Manoel de Mello. **Dicionário Houaiss da língua portuguesa.** Rio de Janeiro: Objetiva, 2001.

MARTINS, Sergio Pinto. Teletrabalho. **Revista Síntese: trabalhista e previdenciário**, v. 24, n. 279, p. 85-105, Setembro 2012.

MASSI, Alfredo. Teletrabalho – Análise sob a óptica da saúde e da segurança do teletrabalhador. In: COLNAGO, Lorena de Mello Rezende; CHAVES JUNIOR, José Eduardo de Resende; ESTRADA, Manuel Martín Pino (Orgs.). **Teletrabalho**. São Paulo: LTr, 2017.

MELO, Sandro Nahmias. Teletrabalho, controle de jornada e direito à desconexão. **Revista LTr**, São Paulo, p. 70-75, Setembro 2017.

MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **Recurso Ordinário nº 01616-2005-075-03-00-7**. Rel. Sebastião Geral de Oliveira, 2ª Turma. DJ: 18/08/2006. Disponível em: <https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/129343916/recurso-ordinario-trabalhista-ro-1127606-01616-2005-075-03-00-7>.

MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Recurso Ordinário nº 838905 01349-2004-037-03-00-0. Rel. Sebastião Geral de Oliveira, 6ª Turma. DJ: 06/09/2005. Disponível em: <https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/129339876/recurso-ordinario-trabalhista-ro-838905-01349-2004-037-03-00-0/inteiro-teor-129339886?ref=juris-tabs>. Acesso em: 17/02/2018.

MIZIARA, Raphael. O novo regime jurídico de teletrabalho no Brasil. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**. Curitiba: Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 9. Região, v. 7, n. 62, set./out. 2017. p. 36-45. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/116282/2017_betiatto_ricardo_teletrabalho_reforma.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

NILLES, Jack. **JALA Internacional**, 26 set. 2011. Disponível em: <http://www.jala.com/publicat.php>.

NUNES, Talita Camila Gonçalves. O acidente de teletrabalho e a fiscalização da tecnologia da telemática: aspectos e consequências do teleassédio moral e do teletrabalho. **Revista de direito do trabalho**, São Paulo, v. 42, n. 167, p. 183-208, jan./fev. 2016.

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

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações por Acidente do Trabalho ou Doença Ocupacional**. 8. ed. São Paulo: LTr, 2014.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenio sobre el trabajo a domicilio, n. 177**. 83ª reunión CIT. Ginebra. 1996. Disponível em: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312322.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Recomendación sobre el trabajo a domicilio, n. 184**. 83ª reunión cit. Ginebra. 20 de Junio de 1996.

Disponível em:

http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=normlexpub:12100:0::no:12100:p12100_instrument_id:312522:no.

RAMOS, André de Carvalho. **Curso de direitos humanos**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

REALE, Miguel. A globalização da economia e o direito do trabalho. **Revista LTr**, São Paulo, v. 61, n. 01, p. 11-13, Janeiro 1997.

ROCHA, Cláudio Jannotti da; MUNIZ, Mirella Karmen de Carvalho Bifano. **O Teletrabalho à luz do artigo 6º da CLT: o acompanhamento do direito do trabalho às mudanças do mundo pós-moderno**. Revista do Tribunal Regional do TRabalho da 3ª Região, Belo Horizonte, v. 57, p. 101-115, jan/dez 2013.

RODRIGUES, Ana Cristina Barcellos. **Teletrabalho: a tecnologia transformando as relações de trabalho**. Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo. São Paulo, 2011.

SAMPAIO, José Adércio Leite. Comentário ao artigo 5º, inciso X. In: CANOTILHO, J. J. Gomes; MENDES, Gilmar F.; SARLET, Ingo W.; STRECK, Lenio L. (Coords.). **Comentários à Constituição do Brasil**. São Paulo: Saraiva/ Almedina, 2013.

SERRA, Paulo. **O Teletrabalho - conceito e implicações**. Biblioteca on-line de ciências da comunicação da Universidade da Beira Interior, 1995/96. Disponível em: http://bocc.ubi.pt/pag/jpserra_teletrabalho.html.

SILVA, Alessandro da. A responsabilidade do empregador por danos decorrentes de acidente de trabalho: o que há de constitucional. **Revista LTr**, São Paulo. v. 81, nº 08, Agosto de 2017.

SILVA, Homero Mateus da. **Comentários a reforma trabalhista**. 1. ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017.

SILVA, Karoline Marthos da. Como controlar quem não é visto? Breves reflexões sobre o exercício do poder de vigilância sobre o teletrabalhador e suas implicações jurídicas. **Revista Trabalhista: direito e processo**, Rio de Janeiro, n. 37, p. 211 - 221, Jan/mar 2011.

SILVA, Luiz de Pinho Pedreira da. O Teletrabalho. **Revista LTr**, São Paulo, v. 64, p. 7-11, Maio 2000.

SÜSSEKIND, Arnaldo. A globalização da economia e o direito do trabalho. **Revista LTr**, São Paulo, v. 61, n. 01, p. 40-44, Janeiro 1997.

TESSLER, Jamie. Telework. **Encyclopaedia of Occupational Health & Safety**, Part XVII – Services and Trade, Chapter 99. Office and Retail Trades, International Labor Organization, Genebra, 2011. Disponível em: <http://www.iloencyclopaedia.org/part-xvii-65263/office-and-retail-trades/99/telework>.

VALENTIN, João Hilário. Teletrabalho e relações de trabalho. **Revista do Ministério Público do Trabalho**, Brasília, DF, p. 44- 46, mar 2000.

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

WÜLFING, Juliana. **Teletrabalho: proposta de regra jurídica fundamentada no princípio de proteção do empregado para o Brasil**. Tese de doutorado na Universidade Federal de Santa Catarina, Centro de Ciências Jurídicas. Programa de Pós-Graduação em Direito. Orientadora Olga Maria Bosch Aguiar de Oliveira. Florianópolis, 2014, 281 p.