



# A RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR EM CASOS DE ACIDENTE OU DOENÇAS NO TELETRABALHO APÓS A REFORMA TRABALHISTA

*Rodrigo Bulcão Vianna Domingues<sup>1</sup>*

**Resumo:** Certamente um dos pontos que gerará discussões nos Tribunais Trabalhistas, depois da vigência da Lei n. 13.467/2017, será a responsabilidade civil do empregador por lesões e enfermidades ocorridas no teletrabalho, uma vez que o art. 75-E da CLT passou a prever que o empregador deverá instruir os empregados com a finalidade de evitar acidentes e doenças ocupacionais. Mesmo tratando de forma superficial o tema, o legislador manteve a obrigação do empregador de tomar as medidas necessárias de precaução e prevenção do ambiente de trabalho. No processo trabalhista, além da dificuldade na produção da prova do próprio ato lesivo (acidente ou doença ocorridos fora do ambiente físico da empresa), haverá dificuldade na comprovação da culpa do empregador e também da alegação de culpa exclusiva do empregado no incidente. De acordo com o texto legal, existirá necessidade mínima de comprovação formal por parte do empregador de que orientou de maneira expressa e ostensiva o empregado para tomar medidas de prevenção de acidentes, mas isto, por si só, não o eximirá de responsabilidades caso tenha deixado de adotar todas as medidas efetivas para evitar acidentes e doenças laborais, diante do ordenamento jurídico vigente, que garante aos empregados um meio ambiente de trabalho saudável e equilibrado.

447

**Palavras-chave:** Meio ambiente de trabalho. Acidentes do trabalho. Responsabilidade civil do empregador. Teletrabalho.

---

1 Graduado em Direito pela Faculdade de Ciências Sociais de Florianópolis – CESUSC (2013). Pós-Graduado em Direito Penal e Processo Penal pela escola do Ministério Público de Santa Catarina (2014). Pós-Graduado em Direito e Processo do Trabalho pela Faculdade de Ciências Sociais de Florianópolis - CESUSC (2018). Advogado – OAB/SC 39.106. rodrigobvdomingues@gmail.com.

## 1 INTRODUÇÃO

Com as novas formas de organização do mercado de trabalho, o teletrabalho ficou cada vez mais presente no dia a dia das empresas brasileiras. Contudo, era mínima a segurança para o empreendedor que quisesse contratar dessa maneira, uma vez que não havia uma regulamentação específica sobre o tema.

Com a vigência da Lei n. 13.467/2017 (intitulada de reforma trabalhista) esse regime de trabalho passou a ter regulamentação própria, o que gerará mais segurança nesses contratos individuais de trabalho.

Os arts. 75-A a 75-E da Consolidação das Leis Trabalhistas passaram a prever expressamente a modalidade do teletrabalho, disciplinando inclusive a necessidade do empregador de instruir os empregados sobre as precauções necessárias para evitar acidentes e/ou doenças laborais.

Logo, restou evidenciado, o dever do empregador em adotar todas as medidas para evitar acidentes laborais, trazendo uma problemática a ser enfrentada no processo trabalhista sobre a prova da culpa para eventual indenização nos acidentes ou doenças do trabalho adquiridos fora do ambiente físico da empresa.

Dessarte, o presente trabalho abordará a responsabilidade civil do empregador em doenças ou acidentes ocupacionais ocorridos no regime do teletrabalho, de acordo com o ordenamento jurídico vigente a partir de 11 de novembro de 2017.

## 2 TELETRABALHO

### 2.1 Meio ambiente de trabalho

Na compreensão de Silva (2003, p. 19), o conceito de Meio Ambiente é estabelecido pela “interação do conjunto de elementos naturais, artificiais e culturais que propiciem o desenvolvimento equilibrado da vida em todas as suas formas”.

Faz parte desta definição o chamado “meio ambiente do trabalho”, que é uma espécie de meio ambiente, no qual envolve todos os elementos

essenciais às relações de trabalho, conforme conceitua Franco Filho (2016, p. 366):

Entende-se por meio ambiente do trabalho todos os locais onde o trabalhador, em razão do seu ofício, desenvolve suas atividades laborais, seja interna (instalações da empresa) ou externamente (motorista, viajante, trabalhador rural, *v.g.*), e se encontre sob controle direto ou indireto do empregador. Pode ser incluído, não exclusivamente, também no meio ambiente artificial.

Devemos considerar nesse tipo de meio ambiente, as condições do local de trabalho quanto à qualidade de vida do obreiro, da mesma forma como os bens, instrumentos e meios, materiais e imateriais, para o homem desenvolver seu trabalho.

Como visto, o meio ambiente do trabalho excede os limites do espaço geográfico das instalações da empresa e alcança também locais externos como a residência do trabalhador, quando lá forem realizadas as suas atividades laborais.

Atualmente o meio ambiente do trabalho resta tutelado pela Constituição Federal de 1988, conforme é possível observar pela análise sistemática dos seus arts. 225, 7º, XXII, e 170.

O art. 225 dispõe que: “Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações”.

Já o art. 7º, XXII, afirma que é direito de todos os trabalhadores a redução dos riscos inerentes ao trabalho.

Por fim, o art. 170 da CF estabelece ser uma das finalidades da ordem econômica assegurar a todos uma existência digna, segundo os parâmetros da justiça social, observando-se o princípio da defesa do meio ambiente.

Em âmbito internacional, o art. 4º da Convenção n. 155 da Organização Internacional do Trabalho – OIT (Decreto n. 1.254/1994) impôs ao Brasil colocar em prática uma política nacional coerente em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores, nestes termos:

Todo Membro deverá, em consulta às organizações mais representativas de empregadores e de trabalhadores, e levando em

conta as condições e a prática nacionais, formular, por em prática e reexaminar periodicamente uma política nacional coerente em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores e o meio ambiente de trabalho.

Essa política terá como objetivo prevenir os acidentes e os danos à saúde que forem consequência do trabalho, tenham relação com a atividade de trabalho, ou se apresentarem durante o trabalho, reduzindo ao mínimo, na medida em que for razoável e possível, as causas dos riscos inerentes ao meio ambiente de trabalho.

Assim, pela análise dos referidos artigos, percebe-se que existe uma proteção constitucional e internacional do meio ambiente de trabalho, assegurando a todos os trabalhadores um meio ambiente equilibrado e saudável, sendo que todos os particulares e o Poder Público devem adotar as medidas necessárias de prevenção, redução e repressão dos riscos laborais.

Essas considerações são importantes na medida em que os trabalhadores passam uma grande parcela dos seus dias em seus postos de trabalho, de modo que os efeitos das atividades desenvolvidas superam a esfera de trabalho atingindo também a qualidade de suas vidas.

450

Cumprê frisar, que em virtude do fim coletivo entabulado pelo princípio da prevenção, o direito ao meio ambiente de trabalho saudável deve sempre prevalecer sobre o princípio constitucional da livre iniciativa privada, conforme ensina Konrath (2014, p. 129):

A iniciativa privada, no empreendedorismo aplicado, estimula a criatividade, imprime responsabilidade, premia o esforço individual com os resultados alcançados, mas tem, ainda, como traço constitucional, o ícone de valor social.

Esse ícone de valor social que lhe é atribuído faz ver que a autonomia privada, presente na livre iniciativa, tem limites marcados pelos fins sociais, num claro deslocamento da primazia do individual para o coletivo.

Observa-se assim, o dever social da manutenção de um ambiente de trabalho saudável e sadio a todos os trabalhadores, ainda que este trabalho seja realizado fora dos limites do estabelecimento comercial.

## 2.2 Trabalho interno e externo

A Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), mesmo antes da vigência da Lei n. 13.467/2017, já previa a distinção entre o trabalho realizado nas dependências da empresa (interno) e o realizado fora do alcance do controle do empregador (externo).

Tanto é que o art. 62, inciso I, da CLT, com a redação conferida pela Lei n. 8.966/1994, já estabelecia que os empregados que realizavam atividades externas não eram obrigados a registrar suas jornadas, pois era incompatível com a fixação de horários:

Art. 62 - Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo:

I - os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, devendo tal condição ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no registro de empregados; [...]

Todavia, ainda que existam algumas peculiaridades no trabalho externo como a impossibilidade de controle de jornada de trabalho, o art. 6º da CLT, com a redação dada pela Lei n. 12.551/2011, disciplina que não existe distinção entre o trabalho realizado interno, no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que caracterizados os requisitos da relação de emprego:

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

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

Dessa forma, caracterizados os pressupostos da relação de emprego como a subordinação, a não eventualidade, a onerosidade e a pessoalidade, a lei não poderá fazer distinção entre o trabalho realizado dentro ou fora do estabelecimento, recebendo assim o empregado que trabalha fora do ambiente físico da empresa toda a proteção da legislação trabalhista.

### 2.3 O uso da tecnologia da informação no âmbito das relações de trabalho

O uso de tecnologias de comunicação e informação está cada dia mais presente em empresas de todos os setores, estando em contato constante na vida de quase todos os trabalhadores atualmente.

Essas tecnologias do mundo globalizado estão possibilitando cada vez mais o trabalho realizado fora das estruturas da empresa, sendo a forma mais conhecida a do “*home office*”.

Normalmente, para que seja possível a realização do trabalho realizado em casa, há necessidade de conexão com a internet e o uso de ferramentas que ligam o trabalho realizado no espaço físico da empresa com a residência do trabalhador, o que se intitula teletrabalho.

Mas o teletrabalho não é somente o realizado na casa do trabalhador, ele pode ser realizado em qualquer ambiente fora do espaço físico da empresa, segundo o conceito disposto no art. 75-B da CLT:

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.

Parágrafo único. 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.

Neste viés, a principal caracterização do teletrabalho é o trabalho realizado em sua maior parte fora do ambiente físico da empresa e com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação.

Todo e qualquer meio de comunicação realizado por aparelhos e aplicativos que se utilizam de tecnologias de comunicação como *notebook*, celular, *whatsapp*, *e-mails*, Skype, etc., são meios hábeis à caracterização do teletrabalho.

Cumprir registrar que o teletrabalho possui inúmeras vantagens e desvantagens para ambas as partes da relação de trabalho, conforme salientam Souza Júnior, *et al.* (2017, p. 106) na seguinte análise:

[...] o teletrabalho tem vantagens e desvantagens tanto para o

empregador quanto para o trabalhador e também para o meio ambiente (como a diminuição da poluição e do trânsito pela redução do uso de veículos). Entre as vantagens para a empresa está a redução do espaço imobiliário, com diminuição de custos inerentes à aquisição de locais, aluguéis, manutenção, transporte etc., bem como pela eliminação do tempo perdido, sobretudo no trânsito, o que pode gerar maior produtividade. Por outro lado, o teletrabalho gera a necessidade de investimentos em equipamentos e conexões. E esses gastos não podem ser repassados para o trabalhador, pois interessa ao empregador a realização das atividades de forma satisfatória.

Como desvantagem ao trabalhador também é possível citar o fato de não haver limites de jornadas (exceção do art. 62, III, da CLT), podendo passar diversas horas à disposição do empregador para dar conta do serviço, aumentando consideravelmente as chances de contrair doenças do trabalho ou se acidentar.

De outro lado, passa o empregado a ter maior autonomia, estabelecer seus próprios horários de trabalho, diminuição do *stress*, mais tempo livre com a família (Franco Filho, 2016, p. 155).

453

Neste contexto, percebe-se que o uso das tecnologias nas relações de trabalho possui um papel fundamental nos dias atuais e podem sim ser uma grande vantagem tanto para os empregadores como para os empregados.

Contudo, ambas as partes (empregador e empregado) terão que tomar cuidados especiais em relação ao meio ambiente em que o teletrabalho será realizado para se evitar aumentos nos números de acidentes e doenças do trabalho.

### **3 ACIDENTES DE TRABALHO E DOENÇAS OCUPACIONAIS**

#### **3.1 Acidente típico**

O conceito de acidente de trabalho típico está previsto no *caput* do art. 19 da Lei n. 8.213/91:

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.

Da leitura do texto legal podemos concluir que toda lesão corporal ou perturbação funcional que ocasione perda ou redução da capacidade laboral, pelo exercício do trabalho para o empregador é considerado como acidente de trabalho.

Para Castro e Lazzari (2011, p. 570), o acidente de trabalho possui as seguintes características: “a exterioridade da causa do acidente; a violência; a subtaneidade e a relação com a atividade laboral”.

Saber o significado do acidente de trabalho é primordial devido às suas consequências práticas.

Isto porque, além da eventual possibilidade de reparação do dano causado ao empregado, o acidente de trabalho gera consequências imediatas ao contrato de trabalho, já que o art. 118 da Lei n. 8.213/91 garante a estabilidade provisória ao emprego, pelo período de 12 meses após a alta previdenciária, nestes termos:

O segurado que sofreu acidente do trabalho tem garantida, pelo prazo mínimo de doze meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio-acidente.

A Súmula n. 378, inciso II, do Egrégio Tribunal Superior do Trabalho dispõe que, para isto, há necessidade de afastamento do trabalho por período superior a 15 dias, e a percepção de auxílio-doença acidentário ou posteriormente ao contrato de trabalho, quando for constatado que a doença profissional tenha nexos de causalidade com as atividades exercidas:

**ESTABILIDADE PROVISÓRIA. ACIDENTE DO TRABALHO.  
ART. 118 DA LEI N. 8.213/1991.**

I - É constitucional o artigo 118 da Lei n. 8.213/1991 que assegura o direito à estabilidade provisória por período de 12 meses após a cessação do auxílio-doença ao empregado acidentado. (ex-OJ n. 105 da SBDI-1 - inserida em 01.10.1997)

II - São pressupostos para a concessão da estabilidade o afastamento superior a 15 dias e a consequente percepção do auxílio-doença acidentário, salvo se constatada, após a despedida, doença profissional



que guarde relação de causalidade com a execução do contrato de emprego. (primeira parte - ex-OJ n. 230 da SBDI-1 - inserida em 20.06.2001)

III - O empregado submetido a contrato de trabalho por tempo determinado goza da garantia provisória de emprego decorrente de acidente de trabalho prevista no art. 118 da Lei n. 8.213/91.

Logo, para ter a garantia de emprego faz-se necessário que o empregado acidentado se afaste do emprego por mais de 15 dias e tenha se afastado do trabalho para a percepção do auxílio-doença acidentário (MARTINS, 2015, p. 153).

Resta, portanto, assegurado ao empregado que sofrer acidente de trabalho a garantia do emprego pelo período de 12 meses após a alta previdenciária.

### **3.2 Doenças ocupacionais**

As doenças profissionais e do trabalho também são consideradas pela legislação pátria como acidente do trabalho, na forma do art. 20 da Lei n. 8.213/91:

455

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.

Nesses termos, doença profissional é aquela inerente a uma determinada profissão, desencadeada pelo exercício dessa atividade que está prevista na relação feita pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

Complementa ainda Manhabusco (2010, p. 35):

Podem ser apontados como elementos caracterizadores das doenças profissionais não só a existência dos mesmos sintomas em trabalhadores que se dediquem à mesma profissão, como também, se restar claro, que o tipo de atividade desenvolvida pelo obreiro é a

causa da doença.

Já a doença do trabalho é a contraída ou desencadeada em decorrência das condições de trabalho, quando o empregado, exposto a um determinado risco ambiental adquire uma doença que o afasta do trabalho.

Assim, o meio ambiente de trabalho é o principal agente causador da doença do trabalho (MANHABUSCO, 2010, p. 36).

Insta consignar que a própria legislação excluiu do conceito de doença do trabalho as doenças degenerativas, as inerentes a grupos etários, as que não produzam incapacidade laborativa e as endêmicas, na forma do §1º do art. 20 também da Lei n. 8.213/91.

Neste norte, lecionam Castro e Lazzari (2011, p. 574):

Não são consideradas doenças do trabalho: a doença degenerativa – causada por agentes endógenos, com a perda gradativa da integridade física ou mental; a doença inerente a grupo etário (relacionadas à velhice, como a arteriosclerose e a osteoporose); a que não chegou a produzir incapacidade para o trabalho; a doença endêmica adquirida em função da região territorial em que se desenvolva (malária, febre amarela, dengue, cólera), salvo exposição ou contato direto em função do trabalho. Contudo, o agravamento de doença degenerativa, em função do trabalho, tem sido considerado como doença ocupacional.

Por fim, registra-se que as doenças ocupacionais, por serem equiparadas ao acidente típico de trabalho, também gerarão a estabilidade provisória no emprego.

### **3.3 As situações equiparadas ao acidente de trabalho**

A legislação previdenciária ainda equipara ao acidente de trabalho as seguintes situações listadas no art. 21 da Lei n. 8.213/91:

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

- I.** o acidente ligado ao trabalho que, embora não tenha sido a causa única, haja contribuído diretamente para a morte do segurado, para redução ou perda da sua capacidade para o trabalho, ou produzido lesão que exija atenção médica para a sua recuperação;
- II.** o acidente sofrido pelo segurado no local e no horário do trabalho, em conseqüência de:

- a)* ato de agressão, sabotagem ou terrorismo praticado por terceiro ou companheiro de trabalho;
  - b)* ofensa física intencional, inclusive de terceiro, por motivo de disputa relacionada ao trabalho;
  - c)* ato de imprudência, de negligência ou de imperícia de terceiro ou de companheiro de trabalho;
  - d)* ato de pessoa privada do uso da razão;
  - e)* desabamento, inundação, incêndio e outros casos fortuitos ou decorrentes de força maior;
- III.* a doença proveniente de contaminação acidental do empregado no exercício de sua atividade;
- IV.* o acidente sofrido pelo segurado ainda que fora do local e horário de trabalho:
- a)* na execução de ordem ou na realização de serviço sob a autoridade da empresa;
  - b)* na prestação espontânea de qualquer serviço à empresa para lhe evitar prejuízo ou proporcionar proveito;
  - c)* em viagem a serviço da empresa, inclusive para estudo quando financiada por esta dentro de seus planos para melhor capacitação da mão-de-obra, independentemente do meio de locomoção utilizado, inclusive veículo de propriedade do segurado;
  - d)* no percurso da residência para o local de trabalho ou deste para aquela, qualquer que seja o meio de locomoção, inclusive veículo de propriedade do segurado.

Desse modo, além dos acidentes típicos de trabalho e das doenças ocupacionais em sentido amplo, os itens listados no art. 21 da Lei n. 8.213/91, são equiparados ao acidente de trabalho para os fins previdenciários e também trabalhistas, gerando direito do acidentado à estabilidade provisória no emprego.

## 4 RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR EM MATÉRIA ACIDENTÁRIA

### 4.1 Os requisitos para a responsabilidade civil

O art. 5º, inciso V, da Constituição Federal de 1988 esclarece que: “é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem”.

Já o Código Civil brasileiro, dispõe, nos seus arts. 186 e 927 que:

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.

[...]

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

Logo, todo ato praticado em desconformidade com a ordem jurídica vigente e que cause danos a terceiros obriga o ofensor a pagar pela sua integral reparação.

Regra geral, para que ocorra a reparação por parte do ofensor, são necessários que estejam presentes os seguintes pressupostos: ação ou omissão (ato ilícito), o dano (material, físico ou psicológico), a culpa em sentido amplo (dolo ou culpa) e o nexo causal entre o ato ilícito e o dano ocorrido.

A ação ou omissão passível de responsabilização é qualificada juridicamente, apresentando-se como ato ilícito. Sobre o conceito de ato ilícito, esclarece Tartuce (2013, p. 426):

De início, o ato ilícito é o ato praticado em desacordo com a ordem jurídica, violando direitos e causando prejuízos a outrem. Diante da sua ocorrência, a norma jurídica cria o dever de reparar o dano, o que justifica o fato de ser o ato ilícito fonte do direito obrigacional. O ato ilícito é considerado como fato jurídico em sentido amplo, uma vez que produz efeitos jurídicos que não são desejados pelo agente, mas somente aqueles impostos pela lei.

Já o dano, por sua vez, pode ser material, que se reflete em dano emergente e lucros cessantes (redução ou perda da capacidade laboral, salarial, custos médicos, etc.); moral (dor física ou psicológica) e estético

(harmonia física da vítima) (DELGADO, 2011, p. 600-601).

Nesta linha, acrescenta ainda Franco Filho (2016, p. 259):

Importante anotar a razão das três indenizações cabíveis: o dano material visa a repor as despesas com o tratamento do trabalhador (exceto, evidente, aquelas respondidas pelo empregado); o dano estético destina-se a reparar as sequelas que lhe feriram o corpo; o dano moral objetiva recompor o abalo íntimo que atingiu sua honra e sua personalidade.

A culpa se subdivide em dolo (quando há intenção do agente causador do dano) ou culpa em sentido restrito (negligência, imprudência e imperícia).

Neste sentido, ensina Manhabusco (2010, p. 50):

A diferença primordial entre a culpa e o dolo é que neste existe a instenção do agente em causar o resultado maléfico, enquanto naquela o agente pratica a conduta, mas não tem a intenção do resultado, que é um desdobramento da negligência, imprudência ou imperícia da conduta praticada.

459

Por fim, o nexo de causalidade ou nexo causal é o elemento imaterial da responsabilidade civil, que constitui a relação de causa e efeito entre a conduta culposa ou o risco criado e o dano suportado por alguém (TARTUCE, 2013, p. 452).

Tais pressupostos são os configuradores da responsabilidade civil subjetiva, ou seja, quando há a necessidade de comprovação de culpa *lato sensu* (dolo ou culpa).

Em se tratando de responsabilidade civil objetiva (somente nos casos previstos em lei ou em atividades de risco), não haverá a necessidade da comprovação da culpa em sentido amplo, devendo ser comprovados apenas o ato ilícito, o dano e o nexo causal entre eles.

## **4.2 Características da responsabilidade civil aplicada às relações de trabalho**

Nas relações de trabalho, é sabido que o empregador possui responsabilidade sobre todos os seus atos, sendo que, quando da prática de atos lesivos com repercussões patrimoniais, responderá pelos danos causados

mediante ressarcimento dos prejuízos causados a seus empregados.

O art. 2º da CLT considera empregador: “[...] a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço”.

Do conceito legal de empregador, destaca-se que este assume os riscos da atividade econômica, ou seja, de acordo com o princípio da alteridade, ao auferir lucros, também possuiu o ônus com todas as responsabilidades decorrentes do seu negócio (teoria do risco).

Nas relações de trabalho, este ônus faz nascer ao empregador a responsabilidade de forma objetiva (sem necessidade de comprovação de culpa) pelos seus atos e de seus empregados e prepostos.

Tem-se assim a responsabilidade civil objetiva pelas indenizações por dano moral ou à imagem resultantes de conduta ilícita cometida pelo empregador ou suas chefias contra o empregado, sem relação com a infortunística do trabalho (DELGADO, 2011, p. 601).

460

Então, de modo geral, para que ocorra indenização pelos atos do empregador, é necessária apenas a comprovação do ato ilícito, do dano (moral ou material) e do nexo causal entre ambos.

Entretanto, em matéria acidentária, nos casos de acidentes (típicos e equiparados) e/ou doenças ocupacionais (doenças profissionais e do trabalho), o art. 7º, inciso XXVIII, da Constituição Federal de 1988 disciplinou expressamente que para ocorrer a indenização do empregado deverá ser comprovado o dolo ou a culpa do empregador no evento danoso:

Art. 7º - São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

[...]

XXVIII - seguro contra acidente de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa.

Sobre o tema, salienta Delgado (2011, p. 603):

O terceiro requisito é, finalmente, a culpa empresarial. De maneira geral, segundo a doutrina e jurisprudência dominantes desde o momento de afirmação jurídica de tais tipos de indenização, a contar

da Constituição de 1988, é necessária a configuração da culpa do empregador ou de suas chefias pelo ato ou situação que provocou o dano no empregado.

Nesta linha de raciocínio, segue a majoritária jurisprudência do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região:

ACIDENTE DO TRABALHO OU DOENÇA A ELE EQUIPARADA. INDENIZAÇÃO. RESPONSABILIDADE CIVIL SUBJETIVA. A responsabilidade civil, no que concerne aos acidentes de trabalho e às doenças a ele equiparadas, é subjetiva, forte no comando do art. 7º, XXVIII, da Carta Magna, pelo que se exige a demonstração de culpa do empregador na ocorrência do infortúnio. (RO 0001291-71.2015.5.12.0027, SECRETARIA DA 3A TURMA, TRT12, TERESA REGINA COTOSKY, publicado no TRTSC/DOE em 15/12/2017)

ACIDENTE DE TRABALHO. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS E MATERIAIS. RESPONSABILIDADE SUBJETIVA. A indenização por acidente do trabalho está alicerçada na teoria da responsabilidade civil de natureza subjetiva, sendo necessária a prova cabal da existência da culpa do ofensor para surgir o direito da vítima, conforme as normas emanadas dos arts. 7º, inc. XXVIII, da Constituição da República e 186 e 927, *caput*, do Código Civil. Assim, a responsabilidade da empregadora deverá ser analisada à luz da teoria subjetiva, devendo resultar configurados os pressupostos do dever de indenizar, a saber: o dano, o nexo causal e a culpa. Presentes estes, devida a indenização. (RO 0001202-25.2013.5.12.0025, SECRETARIA DA 3A TURMA, TRT12, LILIA LEONOR ABREU, publicado no TRTSC/DOE em 28/11/2017)

DANOS MORAIS E MATERIAIS. ALEGAÇÃO DE DOENÇA DESENVOLVIDA/AGRAVADA EM RAZÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. A responsabilidade civil do empregador por acidente de trabalho ou doença profissional equiparada ocorrido com seus empregados é, de regra, de natureza subjetiva, pressupondo a necessidade de comprovação do dolo ou culpa para a caracterização da responsabilidade civil de indenizar. Não comprovada a culpa do empregador na doença adquirida pelo empregado, improcede o pleito de indenizações por danos morais e materiais. (RO 0001206-47.2014.5.12.0051, SECRETARIA DA 3A TURMA, TRT12, ALEXANDRE LUIZ RAMOS, publicado no TRTSC/DOE em 04/09/2017)

Deste modo, em regra geral, a responsabilidade civil do empregador nos casos de acidentes e/ou doenças funcionais será subjetiva, por expressa

previsão constitucional, sendo que a reparação do dano somente ocorrerá quando comprovada a culpa da empresa.

Entretanto, há situações em que a jurisprudência vem aceitando a responsabilidade civil objetiva também em matéria acidentária que são nas atividades de risco acentuado, utilizando-se como base o parágrafo único do art. 927 do Código Civil de 2002:

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

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

Neste sentido, colhe-se da jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região:

DANO MORAL. ATENDENTE DE ALARME. MOTOCICLISTA. COLISÃO NO TRÂNSITO. ATIVIDADE DE RISCO. RESPONSABILIDADE OBJETIVA DO EMPREGADOR. A atividade de atendente de alarme, desenvolvida com deslocamentos constantes por meio de motocicleta, constitui atividade de risco, sendo a responsabilidade do empregador por acidente de trânsito no exercício de atividade profissional objetiva. Configurada a responsabilidade objetiva do empregador, deve ele indenizar os danos morais sofridos pelo autor. (RO 0000366-53.2015.5.12.0002, SECRETARIA DA 2A TURMA, TRT12, GARIBALDI TADEU PEREIRA FERREIRA, publicado no TRTSC/DOE em 25/01/2018)

RESPONSABILIDADE CIVIL. ATIVIDADE DE RISCO. Tratando-se de situação que a atividade da empregadora oferece alto grau de risco, tem cabimento a aplicação da teoria da responsabilidade objetiva, que independe de culpa (CC, art. 927, parágrafo único), bastando a verificação do fato (dano) e do nexos causal entre ele e a atividade exercida. (RO 0005278-84.2015.5.12.0005, SECRETARIA DA 3A TURMA, TRT12, NARBAL ANTÔNIO DE MENDONÇA FILETI, publicado no TRTSC/DOE em 23/01/2018)

Por fim, registra-se que a utilização da tese da responsabilidade civil objetiva em matéria acidentária fora das atividades de risco ainda é minoritária na jurisprudência nacional.



### 4.3 A prova dos requisitos no teletrabalho

Com a vigência da Lei n. 13.467/2017, o legislador reforçou expressamente a necessidade de que o empregador cumpra o seu dever geral de proteção e promoção do equilíbrio do meio ambiente laboral (artigo 7º, XXII, da CF), também ao empregado submetido ao regime do teletrabalho.

O novel art. 75-E da Consolidação das Leis Trabalhistas dispõe que o empregador deverá instruir os empregados submetidos ao regime do teletrabalho, buscando evitar doenças e acidentes no teletrabalho:

O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho. Parágrafo único. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.

Assim, existirá necessidade mínima de comprovação formal por parte do empregador de que orientou de maneira expressa e ostensiva o empregado para tomar as medidas de prevenção, mas isto, por si só, não o eximirá de culpa caso tenha deixado de tomar medidas preventivas e efetivas para evitar acidentes e doenças.

O legislador ordinário, atento aos princípios jusambientais previstos na Constituição Federal da prevenção e da precaução ambiental, além da sua política de prevenção de acidentes e doenças laborais, determinou expressamente o dever do empregador de tomar todas as medidas de prevenção para evitar acidentes e doenças também no teletrabalho (SOUZA JÚNIOR, *et al.*, 2017, p. 109).

Tais medidas são de suma importância, uma vez que, como o empregado neste regime está fora do controle físico do empregador, sem receber vigilância de técnicos de segurança do trabalho ou da própria CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes), é exigido que o empregador minimamente instrua esses empregados, de maneira expressa e ostensiva, para tomar precauções para diminuição dos acidentes e doenças.

O art. 157 da Consolidação das Leis do Trabalho impõe às empresas o cumprimento de normas de segurança e medicina do trabalho:

Art. 157 - Cabe às empresas:

**I.** cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina

do trabalho;

**II.** instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais;

**III.** adotar as medidas que lhes sejam determinadas pelo órgão regional competente;

**IV.** facilitar o exercício da fiscalização pela autoridade competente.

Igualmente, determina o §1º do art. 19 da Lei n. 8.213/91: “§ 1º A empresa é responsável pela adoção e uso das medidas coletivas e individuais de proteção e segurança da saúde do trabalhador”.

Sobre os riscos acidentários no teletrabalho, Souza Júnior *et al.* (2017, p. 108), ressaltam:

Há diversos riscos inerentes ao teletrabalho, especialmente ergonômicos e psicossociais. De fato, os teletrabalhadores tendem a labutar longas horas sem qualquer pausa, inclusive pela madrugada e finais de semana. Também são mais propensos a atuar em ambientes com pouca luminosidade, temperatura imprópria, postura inadequada e em execução de movimentos repetitivos e tarefas monótonas. Preocupações com a segurança de dados empresariais sigilosos também ganham relevância no teletrabalho, o mesmo se dando com o perigoso quadro de isolamento social e fadiga visual/mental. Outro elemento de risco no teletrabalho reside na dificuldade de gestão coordenada dos espaços familiar e laboral (afinal, nem sempre se disporá de um local reservado e tranquilo para praticar o teletrabalho). Todos esses fatores bem demonstram que o labor fora das dependências da empresa mediante recursos telemáticos induz cenário extremamente nocivo à saúde psicofísica do teletrabalhador.

Neste sentido, também alerta Franco Filho (2016, p. 156 e 157):

Por fim, devem ser observadas medidas preventivas para a saúde do obreiro. Nos telecentros, é adequada a prévia aprovação das instalações pela autoridade competente em matéria de segurança, saúde, higiene e medicina do trabalho (art. 160 da CLT). Ademais, deve o empregado ser submetido a exames admissionais, periódicos e demissional e haver o fornecimento de Equipamento de Proteção Individual (EPI), conforme o art. 167 e §§ da CLT e da NR-7.

Logo, a simples assinatura do empregado no termo de responsabilidade no qual se comprometerá a seguir as instruções fornecidas no teletrabalho (parágrafo único do art. 75-E da CLT) não será suficiente

para eximir a culpa do empregador em eventual reparação civil postulada, devendo ele realizar vistorias e adequar o ambiente de trabalho do empregado submetido no teletrabalho, sob pena de ter sua culpa presumida no evento danoso.

Como o legislador não definiu regras a respeito das vistorias e manutenções que deverão ocorrer para que o empregador possa cumprir com suas responsabilidades, principalmente no que concerne ao trabalho realizado na residência do empregado, discussões jurídicas deverão ser recorrentes nos Tribunais Trabalhistas, principalmente em vista do que dispõe o art. 5º, inciso XI, da CF, ao estabelecer que a casa é o asilo inviolável do qual ninguém poderá adentrar sem autorização do seu proprietário ou por ordem judicial.

Em vista da ausência de previsão legal, a regra que poderá ser observada utilizando-se o direito comparado (art. 8º da CLT), é a disposta no art. 170 da Lei n. 07/2009 (Código do Trabalho de Portugal):

Art. 170. Privacidade de trabalhador em regime de teletrabalho

1. O empregador deve respeitar a privacidade do trabalhador e os tempos de descanso e de repouso da família deste, bem como proporcionar-lhe boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como psíquico.
2. Sempre que o teletrabalho seja realizado no domicílio do trabalhador, a visita ao local de trabalho só deve ter por objecto o controlo da actividade laboral, bem como dos instrumentos de trabalho e apenas pode ser efectuada entre as 9 e as 19 horas, com a assistência do trabalhador ou de pessoa por ele designada.
3. Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo.

Logo, prudente que o empregador, ao vistoriar o ambiente de trabalho do empregado que laborar em casa, observe o disposto na legislação portuguesa e faça apenas controle da atividade laboral e dos instrumentos de trabalho, com a assistência do trabalhador ou pessoa por ele designada, observando-se o horário das 9h às 19h.

Nesse sentir, em que pese ao legislador ter tratado de forma superficial na CLT sobre a responsabilidade do empregador no teletrabalho de adotar medidas de precaução e promoção para a redução dos riscos

ambientais, certo é que neste regime se aplicam todas as normas e medidas de segurança vigentes no ordenamento jurídico.

## 5 CONCLUSÃO

A tecnologia nos meios de comunicação vem causando significativas mudanças na vida das pessoas e, como não poderia ser diferente, nas relações de trabalho. Tais mudanças trouxeram novas formas de empregos como no caso do teletrabalho, possibilitando que atividades antes realizadas unicamente no estabelecimento do empregador pudessem ser realizadas na própria casa do empregado.

Com a novel Lei n. 13.467/2017, em vigor desde novembro de 2017, e o incentivo a esta modalidade de trabalho, certamente um dos pontos que mais trará discussões nos Tribunais Trabalhistas será em relação à responsabilidade civil do empregador em caso de doenças e acidentes no teletrabalho.

466

Isso porque o legislador tratou apenas de forma superficial as obrigações do empregador para a prevenção de acidentes e doenças do trabalho ao empregado submetido no regime do teletrabalho.

Além da dificuldade na produção da prova do próprio ato lesivo (acidente ou doença ocorrida na casa do empregado – ex: onde ocorreu? quando? qual horário? etc.), na prática processual, será também de grande dificuldade a comprovação da culpa do empregador no evento danoso ocorrido fora do seu estabelecimento ou a própria comprovação de culpa exclusiva do empregado no incidente, já que, como visto, de modo geral, a responsabilidade civil em matéria acidentária é subjetiva.

Para evitar a negligência, minimamente o empregador deverá demonstrar que instruiu e orientou seu empregado de forma ostensiva, para evitar doenças e acidentes de trabalho, possuindo ainda a obrigação formal de comprovar a assinatura no termo de responsabilidade feito pelo empregado, conforme o estabelecido no art. 75-E da CLT.

Mas isso, por certo, não será suficiente para afastar todo e qualquer risco pelos acidentes e doenças gerados no teletrabalho, devendo o empregador adotar medidas preventivas e efetivas para evitar danos aos

empregados, como vistorias e manutenções do ambiente de trabalho, de modo que a culpa do empregador deverá ser objeto de comprovação junto ao Poder Judiciário nos casos concretos.

## REFERÊNCIAS

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. 5 de outubro de 1988.** Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm)>. Acesso em: 20 dez. 2017.

\_\_\_\_\_. **Decreto-lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943.** Aprova a consolidação das leis do trabalho. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm)>. Acesso em: 22 dez. 2017.

\_\_\_\_\_. **Decreto n. 1254, de 29 de setembro de 1994.** Promulga a Convenção número 155, da Organização Internacional do Trabalho, sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores e o Meio Ambiente de Trabalho, concluída em Genebra, em 22 de junho de 1981. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1990-1994/d1254.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d1254.htm)>. Acesso em: 15 dez. 2017.

\_\_\_\_\_. **Lei n. 10.406, de 10 de janeiro de 2002.** Institui o Código Civil. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/L10406.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406.htm)>. Acesso em: 22 dez. 2017.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula n. 378**, publicado em 25, 26 e 27/09/2012. Disponível em: [http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_351\\_400.html#SUM-378](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_351_400.html#SUM-378) Acesso em: 15 dez. 2017.

CASTRO, Carlos Alberto Pereira de; LAZZARI, João Batista. **Manual de Direito Previdenciário.** 13. ed. São Paulo: Conceito Editorial, 2011.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 10. ed. São Paulo: LTr, 2011.

FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. **Curso de Direito do Trabalho.** 2. ed. São Paulo: LTr, 2016.

KONRATH, Ângela Maria – **O trabalho como condição humana:** do moderno Prometeu ao animal laborans e o homo faber: o trabalho intensificado e as garantias do direito ao trabalho. Santa Cruz do Sul: Essere Nel Mondo, 2014.

MANHABUSCO, José Carlos e MANHABUSCO Gianncarlo Carmargo. **Responsabilidade civil objetiva do empregador decorrente de acidente do trabalho e do risco da atividade.** 2. ed. São Paulo: LTr, 2010.

MARTINS, Sergio Pinto. **Curso de direito do trabalho.** 8. ed. São Paulo: Atlas, 2015.

PORTUGAL. Lei n. 07, de 12 de fevereiro de 2009. **Código do Trabalho.** Disponível em: <[http://www.unl.pt/sites/default/files/codigo\\_do\\_trabalho.pdf](http://www.unl.pt/sites/default/files/codigo_do_trabalho.pdf)>. Acesso em: 8 jan.

2018.

SANTA CATARINA. Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região. **Recurso Ordinário n. 0001206-47.2014.5.12.0051**. Ação Trabalhista. Relator: Des. Alexandre Luiz Ramos, publicado em 04/09/2017. Disponível em: <http://www.trt12.jus.br/SAP2/DocumentoListar.do?plocalConexao=sap2&ptipo=PDF&pidDoc=340624> Acesso em: 9 jan. 2018.

\_\_\_\_\_. \_\_\_\_\_. **Recurso Ordinário n. 0001202-25.2013.5.12.0025**.

Ação Trabalhista. Relator: Des. Lília Leonor Abreu, publicado em 28/11/2017. Disponível em: <http://www.trt12.jus.br/SAP2/DocumentoListar.do?plocalConexao=sap2&ptipo=PDF&pidDoc=343096> Acesso em: 9 jan. 2018.

\_\_\_\_\_. \_\_\_\_\_. **Recurso Ordinário n. 0001291-71.2015.5.12.0027**.

Ação Trabalhista. Relator: Des. Teresa Regina Cotosky, publicado em 15/12/2017. Disponível em: <http://www.trt12.jus.br/SAP2/DocumentoListar.do?plocalConexao=sap2&ptipo=PDF&pidDoc=343289> Acesso em: 9 jan. 2018.

\_\_\_\_\_. \_\_\_\_\_. **Recurso Ordinário n. 0000366-53.2015.5.12.0002**. Ação Trabalhista. Relator: Des. Garibaldi Tadeu Pereira Ferreira, publicado em 25/01/2018. Disponível em: <http://www.trt12.jus.br/SAP2/DocumentoListar.do?plocalConexao=sap2&ptipo=PDF&pidDoc=344250> Acesso em: 26 jan. 2018.

468 \_\_\_\_\_ **Recurso Ordinário n. 0005278-84.2015.5.12.0005**. Ação Trabalhista. Relator: Des. Narbal Antônio de Mendonça Fileti, publicado em 23/01/2018. Disponível em: <http://www.trt12.jus.br/SAP2/DocumentoListar.do?plocalConexao=sap2&ptipo=PDF&pidDoc=343729> Acesso em: 26. jan. 2018.

SILVA, José Afonso da. **Direito Ambiental Constitucional**. 4. ed. São Paulo: Malheiros, 2003.

SOUZA JÚNIOR, Antonio Umberto de. *et al.* **Reforma trabalhista: análise comparativa e crítica da Lei n. 13.467/2017**. São Paulo: Rideel, 2017.

TARTUCE, Flávio. **Manual de Direito Civil**: volume único. 3. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2013.