



UNICEPLAC

Centro Universitário do Planalto Central Aparecido dos Santos - UNICEPLAC

Curso de Direito

Trabalho de Conclusão de Curso

**Responsabilidade do Empregador pelo Acidente de Trabalho
sofrido pelo Empregado em Regime *Home Office***

Gama-DF

2020

SINAMAR ABADIA DE CASTRO

**Responsabilidade do Empregador pelo Acidente de Trabalho
sofrido pelo Empregado em Regime *Home Office***

Artigo apresentado como requisito para
conclusão do curso de Bacharelado em Direito
pelo Centro Universitário do Planalto Central
Apparecido dos Santos – Uniceplac.

Orientadora: Profa. Daiana Maria Santos de
Sousa

Gama-DF

25 de Novembro de 2020

SINAMAR ABADIA DE CASTRO

**Responsabilidade do Empregador pelo Acidente de Trabalho
sofrido pelo Empregado em Regime *Home Office***

Artigo apresentado como requisito para
conclusão do curso de Bacharelado em Direito
pelo Centro Universitário do Planalto Central
Apparecido dos Santos – Uniceplac.

Gama, 07 de novembro de 2020.

Banca Examinadora

Profa. Daiana Maria Santos de Sousa
Orientadora e Presidente de Banca

Profa. Me. Caroline Lima Ferraz
Examinadora

Prof. Dr. Luis Felipe Perdigão de Castro
Examinador

Responsabilidade do Empregador pelo Acidente de Trabalho sofrido pelo Empregado em Regime de *Home Office*

Sinamar Abadia de Castro¹

RESUMO:

Trata-se de artigo que busca explicar acerca da responsabilidade do empregador pelo acidente de trabalho que o empregado sofre em regime *home office*. Com a evolução das tecnologias o teletrabalho se expandiu no país, tornando-se preferência dos empregadores, especialmente para funções que podem ser realizadas de forma remota, o que acaba trazendo muitas vantagens para as empresas, por outro lado, acarretam responsabilidades não só materiais mas com a saúde dos empregados. O problema de pesquisa é analisar de que forma aplica-se a responsabilidade do empregador pelo acidente de trabalho, bem como se dá a sua caracterização e quais são os requisitos fundamentais. A hipótese é no sentido de explicar a importância das normas trabalhistas que visam a proteção e a saúde dos trabalhadores com o objetivo de o empregador ser responsabilizado para reparar os danos, materiais ou imateriais, sofridos pelo empregado. A mesma regra aplica-se ao regime de teletrabalho, mais conhecido popularmente como *home office*.

Palavras-chave: Acidente de trabalho. Teletrabalho. Home Office. Responsabilidade do empregador.

ABSTRACT:

This article seeks to explain the employer's responsibility for the occupational accident suffered by the employee in the home office. With the evolution of technologies, telework has expanded in the country, becoming a preference of employers, especially for functions that can be performed remotely, which ends up bringing many advantages for companies that will be addressed later. The research problem is to define how the employer's responsibility for the work accident applies, as well as its characterization and what are the fundamental requirements. The hypothesis is to explain the importance of labor standards that aim at the protection and health of workers with the objective of the employer being responsible to repair the damages, material or immaterial, suffered by the employee. The same rule applies to the telework regime, more popularly known as home office.

Keywords: Accident at work. Teleworking. Home Office. Employer's responsibility.

¹Graduanda Curso de Bacharelado em Direito, do Centro Universitário do Planalto Central Aparecido dos Santos – Uniceplac. E-mail: sinamarabadia@gmail.com.

1 INTRODUÇÃO

O presente artigo tem como problema de pesquisa a análise de como aferir a responsabilidade patronal em regime de teletrabalho, também conhecido como *home office*. Buscou-se identificar as mudanças e inovações legislativas advindas com a Reforma Trabalhista e sua formalização expressa na Consolidação das Leis do Trabalho. O artigo aborda o conceito de acidente de trabalho e às doenças ocupacionais e profissionais. Ainda com esope a desenvolver a problemática da pesquisa analisa-se modalidade de trabalho instituída no art. 75-A e seguintes da CLT, o regime de teletrabalho, suas vantagens e desvantagens, elencando a proteção e segurança do trabalhador, que migra para o regime *home office*.

O objetivo principal do artigo é verificar acerca da responsabilidade do empregador mediante acidente de trabalho sofrido pelo empregado em regime de *home office*, que em face da ausência legislativa, suscita dúvidas aos operadores do direito. Os objetivos específicos consistiram em compreender o regime de teletrabalho, a fiscalização atribuída ao empregador, demonstrando ainda, o instituto jurídico da responsabilidade civil em casos de acidente de trabalho e como aplica-los no teletrabalho.

Considerando o teletrabalho uma nova modalidade da prestação de serviço, bem como a lacuna legislativa atinente aos casos de acidente de trabalho, justifica-se a relevância da abordagem da temática e o dever do empregador de manter a saúde, segurança e a incolumidade do teletrabalhador, realizando uma expressiva análise de responsabilidades no teletrabalho, visando identificar a quem cabe a responsabilização civil dos sinistros acidentários decorrentes das atividades laborais.

A metodologia utilizada foi dedutiva, baseada em pesquisas bibliográficas de livros, artigos publicados, e sites de grande relevância para o estudo. E ainda, na legislação constitucional, nos Códigos e leis esparsas.

2 CONCEITO

A presente pesquisa busca tratar de questões sociais e atuais para explicar qual seria a responsabilidade do empregador no acidente de trabalho em regime *home Office*, se seria objetiva ou subjetiva. Para tanto, primeiramente partir-se-á do conceito de acidente de trabalho pela legislação trabalhista e previdenciária. Após realizar-se-á uma abordagem do regime de teletrabalho, ainda recente no Brasil, que adveio com a Lei 13.467 de 2017, demonstrando suas vantagens e desvantagens para os empregadores e empregados, focando na explanação acerca do termo a proteção à saúde do trabalhador.

2.1 Acidente de trabalho

Primeiramente, ao buscar o conceito de acidente de trabalho, seria importante saber a origem da palavra “acidente”. O legislador Sebastião G. Oliveira, extraiu a conceituação de acidente trazida por Feijó Coimbra, no qual “acidente” diz respeito a algo casual, acontecimento eventual, não desejado e nem ocasiado de forma voluntária. (OLIVEIRA, 2007, p. 44). O doutrinador Hertz J. Costa (2010, n.p) diz que a noção de acidente humano está relacionada à desgraça, desastre, fatalidade, um acontecimento fortuito e anormal, que destrói, desorganiza e deteriora, quando afeta pessoas. Destarte, a Lei 8.213 de 24 de julho de 1991 forneceu um conceito típico para acidente em seu artigo 19:

Acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art. 11 desta lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho. (BRASIL,1991).

Para a legislação brasileira, o conceito de acidente de trabalho abarca dois elementos: a doença profissional e a doença do trabalho. As doenças profissionais também são referidas como “ergopatias”, “tecnopatias” ou “doenças profissionais típicas”. São resultado da profissão peculiar que é exercida. É interessante pontuar que a doença profissional prescinde de comprovação denexo causal, tendo em vista a presunção legal.

Antonio Monteiro e Roberto Bertagni consideram que essas doenças são consequências “de microtraumas que cotidianamente agridem e vulneram as defesas orgânicas, e que, por efeito cumulativo, terminam por vencê-las, deflagrando o processo mórbido”. Já as doenças do trabalho, frequentemente referenciadas como “mesopatias”, ou “moléstias profissionais atípicas”, são aquelas que decorrem do trabalho exercido.

Quanto ao teletrabalho, podem ocorrer doenças ou lesões decorrentes de movimentos repetitivos, como LER (lesões por esforços repetitivos), DORT (distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho), inflamações na coluna, ombros, mãos, pescoço e até mesmo problemas oculares. Problemas estes causados em pessoas que utilizam os meios telemáticos ultrapassando jornadas de trabalho, sem descansos, pausas, podendo ocasionar lesões não só físicas, mas também psíquicas. (SOBRATT, 2019). São pessoas que trabalham com telemarketing, datilógrafos, secretárias, escrivões, escriturários e calculistas, que fazem ações repetitivas diariamente e só têm um descanso de dez minutos para cada 90 minutos laborados, conforme o art. 72 da Consolidação das Leis do Trabalho. (BRASIL, 1943).

Com o tempo e sem as adequações como postura correta, pausas e acompanhamento médico periódico, as pessoas vão desenvolvendo quadros dessas patologias, muitas vezes irreversíveis. Ainda existem as doenças de cunho psicológico, devido a hiperprodutividade, sobrecarga de estresse, fadigas mentais, podendo levar o empregado a desenvolver síndromes, como a Síndrome de Burnout ou Síndrome do Esgotamento Profissional, muitas vezes devida as condições de trabalho. (SEIXAS, 2016, n.p).

Para diferenciar as doenças profissionais das doenças do trabalho, vale mencionar que as primeiras são resultado de um risco específico e direto, que está associado com a atividade realizada, geralmente prevista na legislação, de forma objetiva. Já as doenças do trabalho decorrem de risco específico indireto, tendo em vista que são as condições em que o trabalho é realizado, que justificam a consideração do acidente (MONTEIRO; BERTAGNI, 2020, p. 46).

De acordo com Sebastião Oliveira (2013, p. 31) “As ocorrências nesse campo geram consequências traumáticas que acarretam, muitas vezes, a invalidez permanente ou até mesmo a morte, com repercussões danosas para o trabalhador, sua família, a empresa e a sociedade”.

Os acidentes considerados mais graves têm o condão de interromper uma trajetória profissional, gerando consequências que se arrastam por toda a vida. Dessa forma, desde muito se fala sobre a necessidade de valorização da vida dos trabalhadores, vistos não como meras ferramentas para a geração de resultados produtivos.

Com o desenvolvimento do direito trabalhista, e o Instituto da Previdência Social, surgiram regras voltadas para a proteção dos direitos e interesses do trabalhador. Conforme afirmam Antonio Monteiro e Roberto Bertagni a Previdência Social é um dos três subsistemas que formam a seguridade social, (...) contudo, a fonte de custeio para os benefícios acidentários seria de responsabilidade exclusiva do empregador. (MONTEIRO; BERTAGNI, 2020, p. 26).

A base constitucional do acidente de trabalho está no art. 7º, XXVIII da Carta Magna, que estabelece como direito de todos os trabalhadores o seguro contra acidentes do trabalho. Sobre a questão, é relevante mencionar que, após a Constituição Federal, o direito do trabalhador ao seguro de acidentes não exclui a responsabilidade do empregador de indenizar quando incorrer em dolo ou culpa. (MONTEIRO; BERTAGNI, 2020, p. 197).

Assim, também será equiparado a acidente de trabalho algumas situações previstas no art. 21 da Lei 8.213 de 1991, como por exemplo, acidentes sofridos pelo segurado no local e no horário do trabalho, em consequência de atos de violência física ou verbal praticados por terceiros, ou companheiros de trabalho, ou ainda que fora do local, mas no horário de trabalho, e ainda acidentes ocorridos no percurso da residência do empregado para o local de trabalho ou vice versa, independentemente do meio de locomoção. (BRASIL, 1991)

Importante ressaltar o art. 19, §1º, da aludida lei. Em síntese, estabelece o dispositivo que “[...] A empresa é responsável pela adoção e uso das medidas coletivas e individuais de proteção e segurança da saúde do trabalhador”. Em outras palavras, é de inteira responsabilidade do empregador instruir o empregado dos riscos decorrentes do labor exercido, assim como prevê o art. 75-E da CLT, aduzindo que a instrução deve ser expressa e ostensiva, mediante a um termo de responsabilidade, previamente assinado por ambas as partes, no qual o empregado se compromete a seguir todas as instruções.

A responsabilidade do empregador amplamente difundida pela legislação e aplicada na justiça do trabalho, passou a sofrer questionamentos após a edição da Lei 13.467 de 2017, chamada Reforma Trabalhista, que passou a prever de forma expressa o regime de teletrabalho. Eis que o referido regime permite o labor a partir da residência do empregado por meios telemáticos. Assim, passou-se a se questionar, em caso de acidente de trabalho, como se daria a averiguação de responsabilidade ou irresponsabilidade patronal? (BRASIL, 2017)

Para fins de melhor entendimento, a redação conferida pela Reforma Trabalhista acerca do teletrabalho, passar-se-á delinear o regime de teletrabalho, as vantagens e desvantagens do referido regime, bem como apontar acerca da obrigação de proteção à saúde física e psíquica do empregado em regime *home office*, e os aspectos que permeiam o acidente de trabalho nessa modalidade, que suscita dúvidas, questionamentos e muito impasse jurídico desde a edição da Lei 13.467 de 2017.

2.2 Regime de Teletrabalho “Home office”

Manuel Martín Pino Estrada (2017, p. 11), conceitua o teletrabalho como aquele que pode ser realizado à distância, sem subordinação e pelo uso de meios telemáticos. É uma modalidade de trabalho desenvolvida fora das dependências do empregador através do uso de tecnologias. O teletrabalho é relativamente recente e só foi possível devido à evolução tecnológica, no Brasil esta modalidade de trabalho foi reconhecida com a promulgação da Lei 12.551 de 2011, que estabeleceu a não distinção entre o trabalho exercido dentro das dependências ou aquele exercido de sua própria residência, bastando apenas estarem caracterizados os pressupostos do vínculo empregatício. (BRASIL, 2011).

Conforme o art. 6º da Lei 12.551/2011, não tem distinção entre o regime comum e o teletrabalho, garantindo, assim, para os teletrabalhadores, os mesmos direitos trabalhistas previstos na CLT, como férias, FGTS, 13º salário, dentre outros. (BRASIL, 2011)

A SOBRATT – Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades conceitua Teletrabalho como:

O teletrabalho é a modalidade de trabalho, que utilizando as tecnologias da informação e das comunicações (TIC), pode ser realizada à distância, fora do âmbito onde se encontra o contratante, de maneira total ou parcial, podendo realizar-se em relação de dependência (empregado) ou de maneira autônoma (freelance), executando atividades que podem ser desenvolvidas pelos equipamentos móveis, tais como computadores, smartphones, tablets, etc. (SOBRATT, 2016).

Essa modalidade concede um conforto ao empregado, tendo em vista o seu não deslocamento até as dependências da empresa. Ainda que o obreiro exerça a atividade de forma remota, há de considerar que não só o contrato de trabalho continua ativo, mas também os pressupostos do vínculo empregatício, que não foram descaracterizados. Por isso, cabe ao empregador e ao empregado estabelecerem acordos, trabalhos de meio período e consultorias com seus colaboradores, respeitando a jornada de trabalho. Importante ressaltar que a Lei 13.467 de 2017 diz que no contrato escrito tem que especificar as atividades a serem exercidas pelo empregado, ainda a responsabilidade pela infraestrutura física e tecnológica, bem como reembolsos de despesas, se for decorrente do seu labor.

Com a Reforma Trabalhista, o teletrabalho, também conhecido como *home office*, passou a ser regulamentado pelo art. 75-B, da CLT. Em seu art. 75-D, essa modalidade de trabalho acaba gerando ao empregador também um maior investimento na área tecnológica, além de gastos com equipes de manutenção. (SOUZA JÚNIOR, 2017, n.p).

Com a inclusão do inciso III do art. 62 da Lei 13.467 de 2017, diz que o trabalhador em regime de teletrabalho, é dispensado do uso de pontos eletrônicos para controle de jornada de trabalho, e ainda não tem direito a horas extras. Existem empresas que conseguem

controlar os horários dos teletrabalhadores por controle de conexão, quando está online ou off-line, ou ainda por outros meios eletrônicos, mesmo sendo realizado o trabalho à distância, e aqueles que já possuem uma carga horária mais flexível, podem ser controlados pela produtividade. Apesar de a produtividade poder ser uma forma de controle do empregador com o empregado, este tem que tomar muito cuidado, para não exceder horários laborais, podendo desenvolver doenças ocupacionais pela sobrecarga, estresse e problemas psicológicos.

Portanto, é importante explicar quais as vantagens e desvantagens do *home office* para o empregado, o qual terá que adaptar toda a sua vida para assim exercer a sua função, mesmo sendo em sua própria residência ou outro local, o qual esteja harmonizado e não prejudique o seu trabalho, atendendo assim também as expectativas do empregador.

2.3 Vantagens e Desvantagens do *Home Office*

Ao falar de teletrabalho, pesquisadores tentam conceituar de forma mais abrangente, também tendo como sinônimos a telecomunicação e local-flexível. Por isso, se faz necessário além de explicar de forma objetiva acerca da flexibilização do regime de *home office*, também explicar quais vantagens e desvantagens têm essa modalidade de trabalho. O teletrabalho pode ser exercido de forma online e off-line, individual ou coletiva, por meio período ou tempo integral, bastando apenas o empregado ter acesso à alguma ferramenta tecnológica, como um celular ou computador com acesso à internet, independentemente do local, e que a maior parte do seu labor seja desempenhado fora da sede da empresa. (COLNAGO, 2017, p. 88).

Para Carlos Henrique Bezerra Leite, (2018, p. 198) o regime de teletrabalho não se limita apenas ao trabalho em domicílio, constituindo assim outros elementos, como por exemplo, recursos modernos que promovem a comunicação à distância, assim o teletrabalho pode ser exercido em qualquer local. Observa-se então uma das vantagens do teletrabalho.

Tratando-se de abordar sobre as vantagens e desvantagens de se atuar em *home Office*, para o empregado a vantagem está, entre outros fatores, na diminuição com alguns custos e o aumento da produtividade, que possibilita a sua autoconfiança, fazendo com que ele escolha o próprio horário de trabalho, como no caso de pais que conseguem trabalhar e fazer reuniões, no período escolar dos filhos.

As vantagens como otimização do tempo, obtenção de novos conhecimentos através das ferramentas e programas tecnológicos, diminuição de custos pessoais e organizacionais, aumento da produtividade, redução de tempo em trânsitos, foram estes os aspectos relevantes

para o regime de teletrabalho.

Uma desvantagem para o trabalhador em *home office* está na perda do contato diário com superiores no ambiente corporativo, o que pode influenciar negativamente no processo de aprendizagem, avaliação de desempenho, promoções e demissões. Dessa forma, o empregado deve se mostrar o tempo todo atuante e presente, para que seja lembrado pela empresa. Outra desvantagem do regime de teletrabalho seria a má divisão do tempo e facilidade de distração, o que para os empregados exige disciplina e autonomia, pois trabalhar em casa pode ser alvo de grandes distrações, como família, redes sociais, ou até mesmo a televisão, gerando a falta de tais competências, que podem impossibilitar a continuidade nessa modalidade.

Para evitar tais distrações, o empregado deve direcionar um espaço individualizado em sua residência, para o desenvolvimento das atividades laborais. O qual precisa ser fiscalizado através de visitas periódicas e vistorias, para que o empregador possa ter um controle se as normas ergonômicas estão de acordo, como por exemplo, posição da cadeira, altura, tela do computador, manutenção e limpeza da impressora, etc. Isso nos faz remeter ao princípio da intimidade do empregado, que fica comprometido, conforme o art. 5º, inciso X e XI da Constituição Federal, que a casa é um lugar privado, inviolável e íntimo, ninguém pode entrar sem o consentimento do morador. (BRASIL, 1988).

A adaptação ao ambiente de trabalho em regime *home office* necessita de um equilíbrio entre a vida profissional e pessoal do empregado, para que este consiga atender as expectativas da empresa para qual trabalha.

Apesar de todas essas ideias inovadoras com essa modalidade, reconhecida na Reforma Trabalhista, é preciso se ater às condições do contrato escrito, pois o empregado tem os mesmos direitos trabalhistas daqueles que laboram em dependências físicas, como já citados, e sendo também de grande importância explicar as medidas adotadas para a proteção a saúde do trabalhador no caso de eventuais acidentes de trabalho, o qual o empregador pode ser responsabilizado subjetivamente, como veremos adiante.

2.4 Caracterização do Acidente de Trabalho

Acidente de trabalho se caracteriza, segundo o art. 19 da Lei 8.213/91, quando o empregado sofre algum dano que cause a morte, lesão corporal, perda definitiva ou temporária da sua capacidade laborativa, em decorrência do seu trabalho. (BRASIL, 1991). Podendo ser no horário do exercício das atividades laborais, no percurso do trabalho, ou seja,

ida e volta, independentemente de qual seja o meio de locomoção, ou ainda nos intervalos, precisando apenas que seja comprovado que o acidente se deu em decorrência do labor. Segundo Sebastião Geraldo de Oliveira (2014, p. 48), para a caracterização da responsabilidade subjetiva no acidente de trabalho são necessárias a presença do dano, nexo de causalidade e a lesão.

Em regime *home office*, caso o empregado venha a sofrer um acidente, como uma queda, por exemplo, é analisada a situação para saber se foi decorrente do exercício de sua função ou se aconteceu durante a jornada, podendo assim aplicar a responsabilidade subjetiva em desfavor do empregador. Um exemplo é o caso de um empregado que sofre uma queda devido à falta de um parafuso para o suporte da cadeira, material fornecido pela própria empresa, que poderia ter evitado o acidente se antes fizesse a manutenção correta do objeto.

A caracterização de acidente de trabalho feita pelo médico perito do INSS é suficiente para demonstrar o nexo causal entre o trabalho e a doença. O médico da Previdência Social utiliza-se do critério Nexo Técnico Epidemiológico (NTEP) que é uma metodologia utilizada fazendo o cruzamento de informações do Código de Classificação Internacional de Doenças – CID-10 e do Código Nacional de Atividade Econômica – CNAE, os quais apontam a existência de relação entre a lesão, o agravo e a atividade exercida pelo empregado. Assim, será constatado se houve o acidente de trabalho, podendo refletir nas ações trabalhistas que possuem indenizações acidentárias. O art. 21-A, da Lei 8.213 de 1991 complementa dizendo:

A perícia médica do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) considerará caracterizada a natureza acidentária da incapacidade quando constatar ocorrência de nexo técnico epidemiológico entre o trabalho e o agravo, decorrente da relação entre a atividade da empresa ou do empregado doméstico e a entidade mórbida motivadora da incapacidade elencada na Classificação Internacional de Doenças (CID), em conformidade com o que dispuser o regulamento.

Assim, sendo constatado e comprovado o nexo causal entre o trabalho e a doença, e ainda todos os outros elementos que caracterizam o acidente de trabalho, o empregador deverá recolher o Fundo de Garantia de Tempo e Serviço (FGTS), além de respeitar a estabilidade de doze meses conferida pela estabilidade acidentária, e ainda eventual ação de indenização acidentária perante a Justiça do Trabalho. (BRASIL, 1991).

Para isso, é necessário maiores esclarecimentos em relação a pesquisa, como explicar acerca da proteção a saúde do trabalhador que também é responsabilidade do empregador zelar pelo bem estar e assegurar proteção aos seus empregados, de forma positiva e contribuindo assim para um melhor desenvolvimento da atividade laboral.

2.5 Proteção e dever a saúde e segurança do trabalhador

Um artigo publicado em 2016 por Mara Camisassa, sobre “história, segurança e saúde no trabalho no Brasil e no mundo”, denotou que a proteção à saúde do trabalhador surgiu com as ideias do liberalismo político nos séculos XVI e XVII.

O doutrinador Hertz J. Costa, diz que foi o movimento da Revolução Industrial o momento em que se iniciou a preocupação com o acidente do trabalho. (2015, n.p). Este problema contribuiu para o advento da criação de normas jurídicas, a fim de proteger o trabalhador que sofresse acidentes, bem como, os seus familiares.

Superado o breve panorama histórico, conforme a Reforma Trabalhista em 2017, foram implementadas algumas considerações a respeito do ambiente de teletrabalho, mas foi silente em relação aos procedimentos de segurança ou fiscalização dessa nova modalidade de trabalho.

Em contexto internacional, dada a relevância da proteção à saúde do empregado, a discussão acerca do teletrabalho procurou aprofundar temas referentes à segurança e à saúde do trabalhador à distância, ou seja, em regime *home office*, trazendo alguns cuidados necessários que o empregador deve observar a fim de evitar possíveis danos ao empregado que prestar serviços para empresa, como dar uma assistência material, fornecer computadores, impressoras, papéis, bem como o apoio e o reconhecimento, para que o empregado consiga se adaptar ao novo regime, transformando sua residência ou qualquer outro lugar, em seu ambiente de trabalho.

Ainda, a proteção à saúde do trabalhador delineia no sentido de que todos os empregados merecem exercer o seu labor em um ambiente equilibrado, que seja digno, limpo e harmonioso, assim prevê os dispositivos constitucionais em seu artigo 225, que diz respeito ao meio ambiente, que segundo conceitua o art. 3º da Lei 6.938/81 é o “conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, química e biológica, que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas”. (BRASIL, 1981). E o art. 170 que fala da valorização do trabalho e em assegurar dignidade a todos. (BRASIL, 1988). Sendo assim, a mesma regra se aplica aos empregados que exercem seu labor no regime de teletrabalho.

Jamie Tessler (2018) em Enciclopédia de Saúde e Segurança Ocupacional da OIT ressaltou a importância de se ter um ambiente iluminado, ventilado, com cadeiras confortáveis, superfícies adequadas, espaços para se mover, tudo propiciando um ambiente favorável ao empregado, a fim de se evitar qualquer acidente de trabalho.

Portanto, o empregador também pode ser responsabilizado caso venha ocorrer um

acidente de trabalho com o seu empregado. Segundo o art. 75-E da CLT, diz que o empregador deve instruir o empregado quanto às precauções, a fim de evitarem doenças ou acidentes decorrentes das relações de trabalho, ocorrendo nas dependências físicas, em regime de teletrabalho, ou ainda durante o seu percurso. Veremos a seguir sobre a responsabilidade que incidi ao empregador mediante acidente de trabalho sofrido pelo empregado em *regime home office*.

Ainda neste tópico, abordar-se-á o dever de segurança à saúde e segurança do empregado, que por guardar extema relevância está prevista na Constituição Federal de 1988, bem como na legislação infraconstitucional.

A Constituição disciplina acerca do seguro de acidente de trabalho, no art. 7º, inciso XXVIII, que diz que o empregado tem seguro contra acidente de trabalho, e ainda será indenizado pelo empregador, se tal fato incorrer em dolo ou culpa. Ainda, acerca do ambiente de trabalho que deve ser equilibrado, e não menos importante o dispositivo do art. 200, que diz sobre as competências do sistema único de saúde, em relação ao acompanhamento, formação dos recursos humanos na área da saúde, vigilância sanitária, implementação de tecnologias, e ainda na colaboração para um bom ambiente de trabalho.

Na CLT, conforme prevê o art. 157 da referida lei pode-se observar as normas relativas à segurança e medicina do trabalho, consistente em instruir os empregados sobre as medidas a serem tomadas a fim de evitar acidentes ou doenças ocupacionais, .

No que concerne à proteção dos empregados temos a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes, conhecida como CIPA, que fiscaliza o ambiente interno empresarial, com o objetivo de evitar doenças ou acidentes de trabalho. Na nova modalidade de trabalho, que adveio com a Reforma Trabalhista, não prevê essa fiscalização expressa da CIPA, da mesma forma ainda não existe informação de como se dará a fiscalização da CIPA no teletrabalho.

E por fim, o PCMSO – Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional – PCMSO e o PPRA – Programa de Prevenção de Riscos Ambientais – são dois programas com o objetivo de preservar a saúde dos trabalhadores e o ambiente, para evitar acidentes de trabalho. (FERNANDES, 2020). Para a implementação desses programas independe da atividade a ser exercida e do número de funcionários, sendo obrigatória para as empresas. O PCMSO está relacionado à saúde física e mental do trabalhador, feito pelo próprio médico do trabalho, o qual submete o empregado a fazer exames periódicos, também responsável pelos exames de admissão, demissão, ou ainda por mudança de função. Já a PPRA está mais voltado ao controle dos acidentes ocorridos no ambiente em que o empregado exerce o seu labor, no qual é feito pelo engenheiro do trabalho.

Um artigo publicado em 24 de setembro de 2020 no site da SERCON – Saúde Ocupacional e Psicologia Empresarial, disse que ao regime de teletrabalho, aplica-se a mesma regra, sendo de inteira responsabilidade do empregador a implementação desses programas que contribui positivamente para o empregado e empregador, pois a empresa seguindo todas as normas vai estar assim evitando acidentes para os empregados, excluindo então uma responsabilidade subjetiva.

3 RESPONSABILIDADE CIVIL

A responsabilidade civil surgiu com acontecimentos ocorridos nos séculos passados, era marcada por vinganças privadas, penas corporais e castigos físicos. Não existia nesse período uma diferenciação do que era crime, ou dívida, não importando o ato que o agente praticava, este teria que ser punido forma degradante. Após esse período, surgiu a composição voluntária, havendo então a substituição de retaliação para uma compensação de ordem econômica. Surgiu também a diferenciação de responsabilidade penal para responsabilidade civil.

A ideia de responsabilidade civil doutrinariamente explica que faz parte do direito obrigacional, pois a prática de um ato ilícito acarreta para o autor a obrigação de reparar o dano, que se resolve em perdas e danos. (GONÇALVES, 2014, p. 20). Logo, ao se falar em responsabilidade civil a ideia em que se ancora é de reparação por um dano ocasionado.

Segundo Maria Helena Diniz (2015, p. 50), aplicar a responsabilidade é uma forma de obrigar a alguém a reparar o dano causado, por algum de seus atos ilícitos. Assim, constatado o dano, a responsabilidade civil pode ser evocada para a satisfação reparatória.

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

A Reforma Trabalhista fez vigorar em seu texto a responsabilidade civil extrapatrimonial. No Direito do Trabalho, a partir do art. 223-A da CLT há o delineamento nesse sentido “aplicam-se à reparação de danos de natureza extrapatrimonial decorrentes da relação de trabalho”. (BRASIL, 2017).

Considerando que o Código Civil de 2002 é aplicado de forma supletiva no que não contraria a CLT, o art. 950 do Código Civil diz que se a ofensa gerar defeito em seu resultado,

o qual incapacite o empregado de exercer sua função, caberá uma indenização, além de despesas de tratamento, e ainda os lucros cessantes, e até uma pensão de valor que corresponde ao trabalho para qual ficou inabilitado. (BRASIL, 2002).

Apesar de a legislação ser silente e as jurisprudências escassas acerca da responsabilidade aplicada ao empregador em regime *home office*, temos como parâmetros a responsabilidade aplicada ao empregador mediante acidentes de trabalho ocorridos nas dependências físicas.

3.1 Responsabilidade civil subjetiva

A responsabilidade civil subjetiva, também conhecida como Aquiliana, está previsto no art. 186 do Código Civil, que define ato ilícito como “ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito”. (BRASIL, 2002).

Ainda, o art. 927 do Código Civil de 2002 que diz que aquele que comete ato ilícito fica responsável por reparar o dano, o qual junto com art. 187 do CC, diz que o agente comete ato ilícito quando este excede os limites impostos pelo fim econômico ou social, boa-fé ou pelos bons costumes. A doutrina divide em ilicitude subjetiva, quando comprovados os elementos do dolo ou culpa, e a ilicitude objetiva, aquela em que ocorre o prejuízo, independentemente de culpa. (BRASIL, 2002). Sendo assim, os pressupostos básicos da responsabilidade civil subjetiva é a conduta, dano, nexo de causalidade, dolo ou culpa do agente.

No entendimento de Maria Helena Diniz, a conduta é “elemento constitutivo da responsabilidade, vem a ser o ato humano, comissivo ou omissivo, ilícito ou lícito, voluntário e objetivamente imputável do próprio agente ou de terceiros”, tendo que ser responsabilizado pelos danos causados ao lesado (DINIZ, 2005, p. 43). Exemplo na área do trabalho, é o patrão praticar algum ato que venha a prejudicar seu funcionário, por ação, ele faz uma ofensa física ou verbal, que humilhe o empregado; por omissão, ele não compra um equipamento que era necessário a segurança do trabalhador, que sem o uso deste, vem a se ferir gravemente.

Já para Rui Stoco (2007, p. 128), o dano seria o elemento essencial e indispensável para a responsabilização do agente. Ainda, pode ser dividido em patrimonial ou extrapatrimonial. Patrimonial tratando-se de violação ao bem de valor econômico. Extrapatrimonial estaria relacionado à violação daquilo que não tem caráter econômico como os direitos da personalidade, por exemplo, a honra.

Sobre o nexo de causalidade, existe uma divergência doutrinária, que autores como Carlos Roberto Gonçalves, Pablo Stolze e Rodolfo Pamplona Filho dizem que a teoria a ser adotada é a da causalidade direta ou imediata, na qual o art. 403 do Código Civil estabelece que “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 no disposto da lei processual”. (BRASIL, 2002). Para Rui Stoco independente da teoria adotada, caberá ao juiz:

Na análise do caso concreto, sopesar as provas e interpretá-las como conjunto e estabelecer se houve violação do direito alheio, cujo resultado seja danoso, e se existe um nexo causal entre esse comportamento do agente e o dano verificado. (STOCO, 2007, p. 152).

Os últimos pressupostos são dolo ou culpa. Diferentemente de dolo, a culpa é quando o agente não tem a intenção de causar dano, mas acaba cometendo seja por imprudência, negligência ou imperícia. Para a caracterização da responsabilidade civil subjetiva é necessária a comprovação dos pressupostos, principalmente o dolo ou a culpa, sua aplicação no direito trabalhista encontra proteção junto a Constituição Federal e o Código Civil. Segundo Sebastião Geraldo de Oliveira (2014, p. 48), para a caracterização de acidente de trabalho são necessários alguns requisitos, são eles: nexo causal; evento danoso; morte ou lesão, ou ainda a incapacidade laborativa.

A aplicabilidade da responsabilidade civil patronal ganha complexidade quando sua exigência decorre de um acidente ocasionado em regime *home office*, e suscita assim alguns questionamentos, como se pode auferir a responsabilidade subjetiva ao empregador? Seria possível balizar, apenas analisando quando este não cumpre com as obrigações de vistorias, fornecimento de material adequado, manutenção de objetos como cadeiras, mesas? Ou, deveria analisar se o referido não instruiu o empregado corretamente, se omitiu em relação a informações importantes, não teve o controle e avaliação de desempenho do empregado? Ou quais são ferramentas que ajudam a empresa a saber como o empregado está exercendo sua função?

Ainda, intensificando a complexidade na análise de acidentes de trabalho que pela atividade não se submetem a teoria da responsabilidade objetiva (atividade de risco), haja vista que as atividades de risco dificilmente migram para o *home office*, a teoria subjetiva nos acidentes de trabalho ocorridos na modalidade de teletrabalho, *encontra como óbice para a responsabilização do empregador* o direito fundamental à privacidade do empregado que para ser atendido em sua plenitude, exige do empregador a adoção de, entre as técnicas telemáticas, outras medidas que sejam capazes de não ofender a privacidade do empregado

mas, seja capaz de conformar a proteção à saúde física e psíquica bem como o direito fundamental à privacidade.

Mostra-se hialino que, a redação conferida aos artigos 75-A ao art. 75-E da CLT foram lacunosas, ao não estabelecer em caso de acidentes de trabalho no referido regime, quais os critérios para se auferir a responsabilidade ou irresponsabilidade patronal. Ocorrendo um acidente de trabalho e estando a complexa problemática instaurada, o julgador precisará realizar uma *presunção hominis*, analisando o caso concreto, para assim saber se caracterizou ou não, um acidente de trabalho.

3.2 Responsabilidade civil objetiva

A responsabilidade civil objetiva, conhecida como “teoria do risco” ou ainda “culpa presumida”, é aquela que não precisa comprovar o dolo ou a culpa, bastando apenas ter os elementos do dano e o nexos causal entre a conduta, para configurar a responsabilidade de reparação de dano. De acordo com Carlos Roberto Gonçalves (2007, p. 25) a responsabilidade objetiva não exclui a subjetiva.

O Plenário do Supremo Tribunal Federal diz que o trabalhador que atua em atividade de risco tem direito a indenização em razão dos danos decorrentes de acidentes de trabalho, independentemente se o empregador agiu com dolo ou culpa. No caso, é constitucional imputar a responsabilidade civil objetiva ao empregador, desde que a atividade exercida seja considerada de risco, tendo em vista que isto é assegurado pela Constituição Federal, em seu art. 7º, inciso XXVIII.

3.4 Responsabilidade aplicada ao Empregador em caso de acidente de teletrabalho

O regime de teletrabalho que passou a vigorar com a redação conferida pela Lei 13.467 de 2017 aos artigos 75-A e seguintes da CLT não delineia como se deve proceder em casos de acidente considerando essa modalidade de trabalho, nem como é a aplicação no Direito do Trabalho, em face da escassez de jurisprudências e ausência legislativa, o que faz com que tal problemática seja complexa.

A responsabilidade subjetiva do empregador insurge quando seus atos envolvem imprudência, negligência ou imperícia, sendo necessário que além de culpa, tenha também a presença de dois importantes requisitos: dano e o nexos causal entre o ato e o prejuízo causado. Sendo assim, a indenização acidentária só será devida se comprovar que o dano foi decorrente

de sua função ou atividade exercida.

Laura Pedrosa Caldas, Doutora em Psicologia Clínica, que atua nas área da saúde mental e trabalho, publicou em 23 de março de 2020 um artigo dizendo que o teletrabalho pode expor o empregado a sintomas de agressividade, compulsão, insônia, depressão, ansiedade, crises de fobias, dentre outras, decorrentes de fatores como estresse e isolamento social, e ergonômicas devido a má postura, movimentos repetitivos e carga excessiva de trabalho. Embora as jurisprudências brasileiras acerca de acidente de trabalho no regime de teletrabalho ainda sejam escassas, houve o julgamento de um Recurso Ordinário interposto por uma professora que alegou acidente de trabalho por ter desenvolvido problema ergonômico, tendo seu recurso parcialmente provido, como pode-se vê a seguir:

TRABALHO A DISTÂNCIA BASEADO NA UTILIZAÇÃO DE MEIOS TELEMÁTICO. ERGONOMIA. DEVER DE ORIENTAÇÃO E FISCALIZAÇÃO DO EMPREGADOR. O labor prestado em domicílio, a exemplo do teletrabalho, não exime o empregador da fiscalização das condições laborais, especialmente quanto à ergonomia (art. 75-E da Lei Consolidada – CLT, pois a redução dos riscos inerentes ao trabalho constitui garantia constitucional do empregado e dever do empregador (inciso XXII do art. 7º da Carta Suprema e nas normas constantes da Convenção 155 da Organização Internacional do Trabalho, incorporada ao ordenamento jurídico nacional e, portanto, integrante do bloco de constitucionalidade, pois diz respeito ao direito fundamental à saúde e à segurança do trabalhador, integrando o dever geral de proteção do empregador, pois ao criar, organizar e dirigir a empresa, o empresário ou empregador gera não apenas riscos econômicos do negócio, mas também para a segurança das pessoas que laboram em benefício da organização. Recursos parcialmente providos. (TRT-24 00242807920165240002, Relator: FRANCISCO DAS CHAGAS LIMA FILHO, Data de Julgamento: 23/04/2019, 2ª Turma).

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

Surge ainda a responsabilidade de o empregador fiscalizar tanto o ambiente, como as condições de trabalho que o empregado exerce o seu labor. Tem a responsabilidade de resguardar o lar do empregado mediante as vistorias e fiscalizações que são feitas, pois, ainda que seja seu local de trabalho, é sua residência, lugar íntimo e privado que tem proteção

jurídica, conforme prevê o art. 5º, inciso XI, da Constituição Federal. Da mesma forma, também é responsabilidade do empregador fornecer os materiais necessários à sua função, e no caso de despesas, terá de reembolsar o empregado. Temos o art. 75-D, da CLT que delinea nesse sentido, caso o empregado tenha alguma despesa devido ao seu labor, tal custo poderá ser reembolsado pela empresa, sendo previamente expresso em contrato.

O empregado é responsável por seguir todas as instruções e orientações, se for necessário, deverá comparecer aos treinamentos e manter a empresa informada sobre qualquer problema que esteja tendo em seu ambiente de trabalho, como algum equipamento quebrado, ou de difícil adaptação, assim colaborando com as empresas no que tange as normas acerca da medicina e segurança do empregador. (GARCIA, 2013, p. 1080).

Nunes (2018, n.p) afirmou que questões relacionadas a iluminação do ambiente, exposição a riscos e ainda, implementação de programas de controle e manutenção, são também de responsabilidade do empregador, segundo as normas expressas nos artigos 168 da CLT, que falam a respeito de os empregados se submeterem a exames médicos, para a admissão ou demissão, e ainda as normas regulamentadoras que devem ser aplicadas ao regime de teletrabalho. Normas regulamentadoras, segundo Cairo Júnior (2014, pg. 99-100), são obrigatórias tanto para as empresas públicas, como as privadas e ainda os órgãos que possuem trabalhadores regidos pela CLT.

Em relação ao regime home office, o art. 157 da CLT diz que é responsabilidade do empregador fiscalizar e garantir um ambiente de trabalho seguro para o empregado, assim fornecendo materiais de papelarias, ou ajudando com os custos de internet, se necessário, ainda devendo os instruir sobre as medidas de proteção e medicina do trabalho, a fim de protegê-los de eventuais acidentes ocorridos em ambiente de trabalho.

A fiscalização das empresas se dá por visitas periódicas à residência do empregado para inspecionar instrumentos, ferramentas e condições de trabalho, mas para isso é exigido agendamentos prévios com o próprio empregado, tendo o maior objetivo o zelo a saúde, segurança e proteção do empregado, preservando a sua intimidade, privacidade e dignidade da pessoa humana. (Ricardo Calcini, 2020 – ebook).

Não se tem como falar em *home office* sem falar no princípio da intimidade do empregado, porque o empregador fica responsabilizado por controlar e fiscalizar as questões atinentes à saúde e segurança do empregado em sua residência. Para isso, o empregado deve consentir as vistorias e fiscalizações que forem feitas pela empresa, devendo ser previamente agendadas, e ter a presença do trabalhador ou alguém de sua confiança, entre horários de 9h às 19h, com o principal objetivo de controlar a atividade laborativa e seus instrumentos, tendo

o empregador ainda que respeitar a privacidade, descanso e repouso do empregado e seus familiares. Caso o trabalhador não permita a vistoria para fiscalização, exclui a culpa do empregador, no que diz respeito às vistorias, porém não exime totalmente a responsabilidade civil do empregador, tendo em vista que ainda poderá realizar a fiscalização através das atividades elaboradas, programas tecnológicos e sistemas, como softwares e aplicativos.

Importante frisar que o lar tem proteção constitucional, nele ninguém pode entrar sem o consentimento do morador, a menos que seja por alguma exceção prevista no artigo 5º, XI, da CF, como: flagrante delito, desastres, determinação judicial ou prestação de socorros. (BRASIL, 1988). Para o Tribunal Superior do Trabalho, aplica-se a regra geral da responsabilidade subjetiva nos acidentes de trabalho, comportando exceções, caso não tenha sido decorrente de seu labor ou de sua função, como é o caso das causas que excluem a responsabilidade do empregador.

O presente artigo buscou delinear algumas premissas que podem ajudar esclarecendo ainda mais o entendimento. Uma premissa é em relação à atividade laborativa, onde compreende-se que não existe a possibilidade de aplicar responsabilidade objetiva no teletrabalho, tendo em vista a dificuldade de provar que a função desempenhada apresente algum risco ao empregado. Imperioso mencionar que, a complexidade acerca da responsabilização no acidente de trabalho, está justamente em como aferir a responsabilização patronal nos acidentes de trabalho no *home office*, em que pelas atividades desempenhadas a responsabilidade civil seria na modalidade subjetiva.

Para a configuração da responsabilidade civil subjetiva é indispensável os elementos comprovados de dano, nexo causal, dolo ou culpa do empregador. No direito do trabalho, essa responsabilidade subjetiva tem proteção à luz da Constituição Federal de 1988 e do Código Civil, que só é possível a indenização, se comprovados os elementos acima mencionados.

A responsabilidade do empregador em regime *home office* está ligada aos deveres e obrigações, como fiscalização e manutenção do ambiente, e o fornecimento das ferramentas de trabalho, instrução sobre medidas e precauções a fim de evitarem acidentes de trabalho, fazer as vistorias, respeitando os limites da privacidade e intimidade do empregado, que se caso não ocorrerem por falta do consentimento do empregado, não poderá ser o empregador posteriormente responsabilizado. Ainda que o empregador tenha cumprido todas as normas, exclui-se a responsabilidade civil subjetiva aplicada, porém o empregado fará jus aos benefícios previdenciários e seus direitos previstos na legislação trabalhista.

PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

O presente artigo foi escrito através de metodologia dedutiva, através de pesquisas bibliográficas através de livros, artigos, internet. Apresentando-se de forma objetiva, a partir de um texto introdutório conceituando acidente de trabalho e teletrabalho. O texto foi dividido em tópicos nos quais tinham como objetivo explicar o problema de pesquisa e as hipóteses, esclarecendo por fim, quando se aplica a responsabilidade subjetiva ou objetiva ao empregador mediante acidente de trabalho sofrido pelo empregado em regime de teletrabalho.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente artigo buscou demonstrar a relação de teletrabalho expressa na CLT, além de explicar acerca da responsabilização aplicada ao empregador frente a acidentes de trabalho. Diante de tudo que foi explanado, o trabalho em regime de *home office*, e os meios telemáticos tende a ser algo que vem crescendo cada vez mais nas empresas.

O estudo demonstrou diversas vantagens do teletrabalho como flexibilização do regime, diminuição de custos com deslocamentos, além de que o labor possa ser exercido de diversos lugares e em vários horários.

Nesse sentido, com a Reforma Trabalhista teve-se uma importância nas normas trabalhistas e a inclusão do teletrabalho, e com o avanço das tecnologias se tornou um assunto muito importante, por consequência, a adoção dessa modalidade de trabalho gerou o questionamento de qual seria a responsabilidade aplicada ao empregador caso o empregado sofresse algum acidente de trabalho, decorrente de seu labor, estando em regime de *home office*.

Evidenciou-se que a responsabilidade do empregador pelo acidente de trabalho eventualmente sofrido pelo empregado em regime *home office*, seria a responsabilidade civil subjetiva, caracterizada quando há a presença dos elementos subjetivos de dolo ou culpa mediante alguma omissão, negligência, imprudência ou imperícia do empregador. Contudo, para que a referida responsabilidade seja afastada pelo empregador necessário se faz que mecanismos de fiscalização sejam implementados para a confirmação do acidente dentro da jornada de trabalho, quanto ao empregado persiste o ônus de comprovar os elementos caracterizadores do dano.

O objetivo geral consistiu na análise de como seria aplicada essa responsabilidade,

partindo dos deveres / obrigações expressas em contrato, no qual incumbe ao empregador cumpri-las, como por exemplo, a instrução ostensiva sobre normas da medicina do trabalho, fornecer equipamentos e materiais que visam a saúde, segurança e proteção do empregado. Já os objetivos específicos partiu de uma análise minuciosa sobre o fornecimento de materiais e equipamentos, como se dá a vistoria e quais são os limites impostos pela lei, ao adentrar na casa do empregado.

Justifica-se a relevância da temática para o cenário jurídico, face a modalidade do teletrabalho vir crescendo no âmbito laboral, dando forma cada vez mais a funções que podem ser desempenhadas à distância. Acredita-se que com a evolução das novas tecnologias, as mudanças legislativas o teletrabalho possa contribuir positivamente para o bem estar e a economia do país, contudo, chama-se a atenção para o aspecto relacionado fiscalização no tocante a prevenção da saúde e integridade física do teleempregado.

Por fim, mesmo que ainda sejam escassas as jurisprudências acerca de acidente de trabalho em regime *home office*, não podemos deixar de esquecer que o principal motivo para se fazer essa pesquisa é mostrar que existe a responsabilidade aplicada ao empregador na modalidade de teletrabalho, consistindo em assegurar melhores condições de trabalho, fornecendo materiais em excelentes condições, buscando ter o controle e acompanhamento das atividades laborativas, de forma que proteja o bem estar, a saúde e segurança do teleempregado. E que havendo o descumprimento, poderá ser aplicada ao empregador a responsabilidade civil subjetiva.

REFERÊNCIAS

BRANDÃO, Cláudio. **Acidente do Trabalho e Responsabilidade Civil do Empregador**. 3. ed. São Paulo: LTR, 2007.

_____. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 18/10/2020.

_____. Decreto **Lei nº 13.467, de 13 de Jul. de 2017**. Adequação da legislação às novas leis de trabalho, Brasília, DF. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm . Acesso em: 25/10/2020.

_____. **Decreto nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, 1º de maio de 1943. Diário Oficial da União. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 10/10/2020.

_____. **Lei 13.105, de 24 de março de 2015**. Código de Processo Civil. Brasília: Senado Federal. Disponível em: <http://www2.senado.leg.br/bdsf/handle/id/507525>. Acesso em: 10/10/2020.

_____. **Lei nº 6.938, de 31 de agosto de 1981**. Dispõe sobre a Política Nacional do Meio Ambiente, seus fins e mecanismos de formulação e aplicação, e dá outras providências. Brasília, 6.938 de 31 de agosto de 1981. Diário Oficial da União. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6938.htm. Acesso em: 18/10/2020.

_____. **Lei Nº 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. Acessado em 24 de junho de 2020.

_____. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília, 24 de julho de 1991. Diário Oficial da União. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 18/10/2020.

_____. **Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011**. Altera o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos. Brasília, 15 de dezembro de 2011. Diário Oficial da União. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12551.htm. Acesso em: 18/10/2020.

_____. **Tribunal Regional Federal. Recurso Ordinário n. 00242807920165240002**. Segunda Turma. Relator: Francisco das Chagas Lima Filho. Data de julgamento: 23/04/2019. Disponível em: <https://trt24.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/713042801/242807920165240002/inteiro-teor-713042828?ref=feed>. Acesso em: 27/10/2020.

_____. **Decreto nº 3.048, de 6 de maio 1999.** Aprova o Regulamento da Previdência Social, e dá outras providências. Brasília, 06 de maio de 1999. Diário Oficial da União. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3048.htm.

_____. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002.** Institui o Código Civil. Brasília, 10 de janeiro de 2002. Diário Oficial da União. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406compilada.htm. Acesso em: 25/10/2020.

CALDAS, Laura Pedrosa. Teletrabalho e impactos na saúde mental, 2020. Disponível em: <https://www.diariodepernambuco.com.br/noticia/opiniao/2020/05/teletrabalho-e-impactos-na-saude-mental.html>. Acesso em 18/10/2020

CAMISSASSA, Mara. **História da segurança e saúde no brasil e no mundo.** 23 mar. 2016. Disponível em: <http://genjuridico.com.br/2016/03/23/historia-da-seguranca-e-saude-no-trabalho-no-brasil-e-no-mundo/>. Acesso em: 25/10/2020.

COLNAGO, Lorena de Mello Rezende; CHAVES JR., José Eduardo de Resende; ESTRADA, Manuel Martín Pinto. **Teletrabalho.** São Paulo: LTr, 2017. (Edição Kindle).

DUARTE, Camila. **O teletrabalho e a responsabilidade do empregador em casos de acidente de trabalho.** 07 mai.2019. Disponível em: <http://www.sobratt.org.br/index.php/07052019-o-teletrabalho-e-a-responsabilidade-do-empregador-em-casos-de-acidente-de-trabalho/>. Acesso em: 22/10/2020.

ESTRADA, Manuel Martín Pinto. **Teletrabalho.** São Paulo: LTr, 2017. (Edição Kindle).
FERNANDES, Bruno Sanches Resina. Obrigatoriedade de todo o empregador ter o pcmso e o ppra. Disponível em: <https://migalhas.uol.com.br/depeso/176748/obrigatoriedade-de-todo-e-qualquer-empregador-ter-o-pcmso-e-o-ppra>. Acesso em: 26/10/2020.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho.** 7. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense, 2013.

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

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Responsabilidade civil.** 10ª ed. São Paulo: Saraiva, 2007.
Hernandez, Márcia Regina Pozelli. **Novas perspectivas de relações de trabalho: o teletrabalho.** São Paulo: Ltr, 2011.

HERTZ, Jacinto Costa. **Resumo histórico. Acidente do Trabalho.** Disponível em: Acesso em: 18/10/2020.

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3048.htm. Acesso em: 18/10/2020.

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. Disponível em: <https://repositorio.ufba.br/ri/bitstream/ri/25783/1/Bruna%20Simoni%20Juc%C3%A1.pdf>.

Acesso em: 25/10/2020.

JÚNIOR, Paulo Alcestre Teixeira da Cunha. **Elementos da responsabilidade civil.**,2017.Disponível em: <https://paulojr28.jusbrasil.com.br/artigos/339530279/elementos-da-responsabilidade-civil#:~:text=Em%20regra%20geral%20a%20responsabilidade,Culpa%20e%20o%20Nexo%20Causal>. Acesso em: 25/10/2020.

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

Ministério Público Federal. Procuradoria Geral da República. Disponível em: <http://www.mpf.mp.br/pgr/documentos/adi-5870.pdf/view>. Acesso em: 30/08/2020.

MELO, Raimundo Simeão de. **STF decide que empregador tem responsabilidade civil objetiva em acidentes de trabalho**. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2019-set-13/stf-decide-empregador-responsabilidade-civil-objetiva>. Acesso em: 25 out. 2020.

MONTEIRO, Antonio Lopes; BERTAGNI, Roberto Fleury de Souza. **Acidente do trabalho e doença ocupacional: conceito, processo de conhecimento e de execução e suas questões polêmicas**. São Paulo: Saraiva, 2020.

NILLES, Jack. JALA International, 26 set. 2011. Disponível em: <http://www.jala.com/publicat.php>. Acesso em: 19/10/2020.

OLIVEIRA, Maria Tereza Cabral Costa. Responsabilidade **civil: origem e pressupostos gerais**. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-civil/responsabilidade-civil-origem-e-pressupostos-gerais/>. Acesso em: 18/10/2020.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional**. 7. ed. rev. c atual. São Paulo: LTr, 2013.

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

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

QUEM somos história. Disponível em: <http://www.sobratt.org.br/index.php/quem-somos/historia/>. Acesso em: 18/10/2020.

SAUERBRONN, Roan Lutterback. **A responsabilidade civil do estado por conduta omissiva**. (2016). Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/50368/a-responsabilidade-civil-do-estado-por-conduta-omissiva#:~:text=Portanto%2C%20a%20responsabilidade%20do%20Estado,omitiu%2C%20causando%20dano%20a%20algu%C3%A9m>. Acesso em: 20/10/2020.

SEGURANÇA e saúde no trabalho. Disponível em: <https://sit.trabalho.gov.br/portal/index.php/seguranca-e-saude-no-trabalho/legislacao->

[sst/normas-regulamentadoras?view=default](#). Acesso em: 20/10/2020.

SEIXAS, Fernanda Caribé. **A responsabilidade do empregador diante das doenças ocupacionais decorrentes do teletrabalho no domicílio do empregado**. 2016. Monografia. Programa de Pós Graduação e Especialização em Direito e Processo do Trabalho. Faculdade Baiana de Direito- Salvador.[dos-os-enunciados-aprovados-na-jornada-de-direito-material-e-processual-do-trabalho&catid=152&Itemid=302](#)> Acesso em: 20/10/2020.

SEM autor. Regras para home office devem estar de acordo com cipa, 2018. Disponível em: <https://revistacipa.com.br/reforma-trabalhista-regras-para-teletrabalho-home-office-devem-estar-de-acordo-com-cipa/>. Acesso em: 25/10/2020.

SERCON. Home Office: obrigações da empresa com saúde e segurança. Disponível em: <https://serconmed.com.br/home-office-obrigacoes-da-empresa-com-saude-e-seguranca/#:~:text=Mesmo%20no%20home%20office%2C%20ela,fun%C3%A7%C3%A3o%20e%20retorno%20ao%20trabalho>. Acesso em: 25/10/2020.

SOUZA JÚNIOR, A. U. S. et al. Reforma Trabalhista: análise comparativa e crítica da Lei nº 13.467/2017. São Paulo: Riddel, 2017.

STOCO, Rui. **Tratado de responsabilidade civil: doutrina e jurisprudência**. 7 ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2007.

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: . Acesso em: 24/10/2020.