

ACIDENTES E DOENÇAS OCUPACIONAIS NO ÂMBITO DO TRABALHO REMOTO E A RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR

Antônio Lucas Lefunde¹, Vitor Lucas da Silva², Carlos Henrique Passos Mairink³

Recebido em: 01/06/2025

Aprovado em: 11/07/2025

Resumo: o trabalho tem por objetivo analisar a responsabilidade do empregador por acidente de trabalho fora das dependências da empresa, ou seja, no local remoto de trabalho. Mesmo estando em regime de teletrabalho, o empregado goza de direitos e garantias instituídos pela Constituição Federal (CR/88) e pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). A Reforma Trabalhista, instituída pela Lei nº 13.467/2017, fez várias atualizações na CLT, regulamentando o teletrabalho nos artigos 75-A a 75-F da CLT. Dessa forma, quando se fala em acidente de trabalho, deve-se ter em mente que o trabalhador não está desamparado. O empregador continua responsável pela segurança e integridade daquele trabalhador. Contudo, o acidente do trabalho no local remoto deve ter nexo de causalidade com a atividade desempenhada, para que seja possível buscar a reparação dos danos, caso contrário não se está diante de um acidente de trabalho.

Palavras-chave: Teletrabalho. Empregador. Responsabilidade. Acidente de trabalho. Empregado.

Occupational accidents and diseases in the context of remote work and the employer's responsibility

Abstract: The purpose of this study is to analyze the employer's liability for work-related accidents that occur outside the company's premises, i.e., at a remote work location. Even when working remotely, employees enjoy rights and guarantees established by the Federal Constitution (CR/88) and the Consolidation of Labor Laws (CLT). The Labor Reform, established by Law No. 13,467/2017, made several updates to the CLT, regulating telework in articles 75-A to 75-F of the CLT. Therefore, when discussing work-related accidents, it should be borne in mind that the worker is not helpless. The

¹ Aluno do 9º Período da Faculdade Minas Gerais - FAMIG - e-mail: antoniolefunde@gmail.com.

² Aluno do 9º Período da Faculdade Minas Gerais – FAMIG – e-mail: vitorlucas@gmail.com

³ Professor e Orientador do Projeto de trabalho de Conclusão de Curso - e-mail: passosmairink@gmail.com

employer remains responsible for the safety and integrity of that worker. However, the work-related accident at the remote work location must have a causal link with the activity performed, so that it is possible to seek compensation for damages, otherwise it is not a work-related accident.

Keywords: Telework. Employer. Liability. Work accident. Employee.

1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem por objetivo identificar a responsabilidade do empregador por acidentes e doenças ocupacionais no âmbito do trabalho remoto. Para tanto, será necessário entender a figura do teletrabalho na legislação trabalhista brasileira. O estudo tem como tema, Acidentes e Doenças ocupacionais no âmbito do trabalho remoto e a responsabilidade do empregador.

O problema de pesquisa reside no seguinte questionamento: Qual a responsabilidade do empregador por acidente de trabalho e doenças ocupacionais no âmbito do trabalho remoto?

Adotou-se como marco teórico a doutrina de Maria Helena Diniz; Renata Queiroz Lima; Sergio Pinto Martins, entre outros autores de renome.

O trabalho foi dividido em 3 (três) capítulos, preliminarmente será abordada a relação de emprego, um instituto que possui características próprias na legislação, especificamente no art. 3º da Consolidação das leis do trabalho.

Na sequência, será destacada a figura do teletrabalho na legislação brasileira. Um instituto cada vez mais adotado por empregadores, sendo tal instituto regulamentado pela Reforma trabalhista de 2017.

Caminhando para a busca em responder os problemas de pesquisa ora suscitado, será feita uma análise sobre a responsabilidade do empregador por acidente de trabalho e doença ocupacional no âmbito do teletrabalho.

Para tanto, utilizou-se o método hipotético dedutivo, para a construção do trabalho, que baseou-se no exame da legislação trabalhista, da Constitucional Federal entre outras leis do ordenamento jurídico.

2 DA RELAÇÃO DE EMPREGO

O Direito do Trabalho consolidou-se como um ramo jurídico autônomo no século XIX. Tal direito é fruto da Revolução Industrial, que se deu com a expansão de várias indústrias. A partir de então houve várias mudanças no tradicional modelo das relações entre empregados e empregadores, pois o direito do trabalho, oriundo do antigo contexto, pressupunha um controle direto do empregador sobre o empregado e sobre a forma como o serviço estava sendo realizado.

Com a expansão das fábricas, vários problemas foram surgindo; condições precárias de trabalho, excessivas jornadas em ambientes de trabalho insalubres, exploração de mão de obra e trabalho infantil, são alguns desses problemas. Atualmente, com uma vasta categoria de trabalhadores, as normas trabalhistas precisaram evoluir para trazer maior segurança jurídica a essas novas categorias e evitar a precarização das relações de trabalho sob o pretexto de flexibilização trabalhista.

Diante disso, tornou-se necessária a definição das partes que seriam abarcadas pela legislação trabalhista, surgindo, também, a figura do contrato de trabalho, que vincula a relação contratual. Estabeleceu-se o vínculo empregatício, surgindo assim, uma relação de emprego.

A relação de emprego é uma das modalidades da relação de trabalho, conforme explica Mauricio Godinho Delgado:

Corresponde a um tipo legal próprio e específico, inconfundível com as demais modalidades de relação de trabalho ora vigentes. Não obstante esse caráter de mera espécie do gênero a que se filia, a relação de emprego tem a particularidade de também constituir-se, do ponto de vista econômico-social, na modalidade mais relevante de pactuação de prestação de trabalho existente nos últimos duzentos anos, desde a instauração do sistema econômico contemporâneo, o capitalismo. Essa relevância socioeconômica e a singularidade de sua dinâmica jurídica conduziram a que se estruturasse em torno da relação de emprego um dos segmentos mais significativos do universo jurídico atual - o Direito do Trabalho (Delgado, 2008, p. 266).

É possível compreender que a relação de trabalho é gênero da espécie relação de emprego. Assim, existem várias espécies de relação de trabalho, sendo a relação de emprego apenas uma delas. Nesse interim, a relação de trabalho (gênero) possui

as espécies: Relação de emprego; trabalho autônomo; trabalho eventual; trabalho avulso; estágio; trabalho voluntário, entre outras. Contudo, o que interessa para fins do presente estudo é a relação de emprego.

De acordo com Neto e Cavalcante (2019, p. 1187), na relação de emprego, “o risco da atividade econômica é do empregador (art. 2º, CLT). Por conta disso, a aquisição de equipamentos (hardwares e softwares), bem como despesas de sua manutenção, é de responsabilidade exclusiva do empregador.

Na relação de emprego possui a figura do empregado e do empregador. A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) conceitua o empregador em seu art. 2º, aduzindo que: “Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço. (BRASIL, 1943).

Do mesmo modo o art. 3º da CLT conceitua o empregado ao dispor que: “Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário” (BRASIL, 1943).

A CLT, é objetiva ao destacar os requisitos da relação de emprego no art.3º, acima. Então, são cinco os requisitos da relação de emprego: O trabalho prestado com pessoalidade (*intuitu personae*); por pessoa física; de forma não eventual; com onerosidade; e subordinação.

No que tange ao requisito da pessoalidade, Maurício Godinho Delgado, bem explica que:

A relação jurídica pactuada - ou efetivamente cumprida - deve ser, desse modo, *intuitu personae* com respeito ao prestador de serviços, que não poderá, assim, fazer-se substituir intermitentemente por outro trabalhador ao longo da concretização dos serviços pactuados. Verificando-se a prática de substituição intermitente - circunstância que torna impessoal e fungível a figura específica do trabalhador enfocado -, descaracteriza-se a relação de emprego, por ausência de seu segundo elemento fático-jurídico (Delgado, 2008, p. 271).

O elemento da pessoa física, significa que o empregado deve ser uma pessoa física. Diferentemente do empregador que poderá ser uma pessoa jurídica, a figura do empregado sempre será uma pessoa física prestando os serviços. Já o requisito da não

eventualidade “indica a relevância da noção de permanência [...]. Assim, para que haja relação de emprego, é necessário que o trabalho prestado seja permanente, ainda que por um curto período determinado, e não esporádico” (Delgado, 2008, p. 273).

O requisito da onerosidade, “envolve duas dimensões: a objetiva, que se manifesta pelo pagamento, pelo empregador, de parcelas que visam remunerar o empregado em função do contrato, constituídas de verbas diferentes, mas marcadas pela mesma natureza jurídica (Delgado, 2008, p. 277).

Não há que se falar em relação de emprego sem uma contraprestação salarial pelo serviço prestado. Não havendo contraprestação, tem-se um trabalho voluntário disciplinado pela Lei nº 9608/98.

No entendimento Lorena Vasconcelos Porto, a subordinação é o que define a relação de emprego, pois:

A subordinação, em sua dimensão integrativa, faz-se presente quando a prestação de trabalho integra as atividades exercidas pelo empregador e o trabalhador não possui uma organização empresarial própria, não assume verdadeiramente riscos de perdas ou de ganhos e não é proprietário dos frutos do seu trabalho, que pertencem, originariamente, à organização produtiva alheia para a qual presta a sua atividade (Porto, 2009, p. 253).

Sendo assim, todos esses requisitos são essenciais para a caracterização da relação de emprego, sendo que a observação deve se dar de forma cumulativa, ou seja, estando ausentes qualquer um deles não tal relação não poderá ser configurada.

3 O TELETRABALHO NA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA

A possibilidade de o trabalhador exercer as atividades profissionais a partir de casa tem crescido nos últimos anos, observou-se um aumento expressivo de empresas que contratam colaboradores sem a necessidade de prestarem serviço nas dependências da empresa. Isso se tornou viável, devido o avanço da tecnologia de informação e comunicação, que possibilita a praticidade de realizar o trabalho de casa ou de qualquer lugar. Nesse cenário, o teletrabalho, também chamado de home office ou trabalho remoto, consolidou-se em várias partes do mundo, inclusive no Brasil.

Fato é que “a modalidade de trabalho denominada teletrabalho apresenta-se como uma realidade na atualidade recebendo destaque principalmente após o advento de uma pandemia mundial causada pelo vírus covid 19” (RIBEIRO; VIEIRA, 2023, p. 1).

O termo teletrabalho está relacionado ao trabalho realizado remotamente, por meio da tecnologia da informação e comunicação. Trazendo uma diferenciação do termo trabalho em domicílio e teletrabalho, Cháris Telles Martins da Rocha e Fernanda Spanier.Amador explicam que:

O primeiro termo se situa muito mais próximo a uma relação de produção material industrial, bastante comum no início da Revolução Industrial, consistindo na distribuição de etapas da produção nas casas dos trabalhadores antes da centralização no sistema fabril. Essa lógica de produção industrial foi retomada no contexto da reestruturação produtiva como forma de flexibilização da estrutura de produção e hoje pode ser vista como uma estratégia de redução de custos por parte das indústrias - encarada como precarização do trabalho (Rocha; Amador, 2018, p. 152-162).

Todo teletrabalho “é considerado trabalho a distância, mas nem todo trabalho a distância pode ser considerado teletrabalho. O trabalho em domicílio também é um trabalho a distância, mas pode usar tecnologia ou não” (Martins, 2023, p. 505).

Além disso, o teletrabalho não pode ter características de trabalho externo. “O trabalho externo é definido como aquele realizado fora do alcance direto do empregador, distante da estrutura administrativa, na qual não é viável manter um controle preciso das horas trabalhadas” (Ribeiro; Vieira, 2023, p. 1).

Até 2011, não havia na CLT, qualquer disposição reconhecendo o teletrabalho como uma modalidade de trabalho, assim, foi somente por meio da Lei nº 12.551, que alterou a redação do art. 6º da CLT, que tal modalidade foi legalmente reconhecida no país. Assim, o referido dispositivo dispõe que:

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 (BRASIL, 1943).

Assim, não há distinção do trabalho realizado no domicílio do empregado ou realizado à distância, desde que presentes os requisitos da relação de emprego, contidos no art. 3º da CLT. Além disso, é possível perceber pela redação do parágrafo único do aludido art. 6º, CLT, que os meios telemáticos de controle e supervisão se equiparam à subordinação jurídica presencial.

Sobre os meios telemáticos aos quais se refere o aludido art. 6º da CLT, Sérgio Pinto Martins aponta o seguinte conceito:

Telemática é a ciência que trata da manipulação e utilização da informação por meio do uso combinado de computador e meios de telecomunicação. É a utilização do computador em rede, de modem, e-mail, notebook, tablet, smartphone, cloud computing (acesso a banco de dados virtuais), logmein (computador acessado por meio de celular ou tablet), icloud (dados que podem ser colocados no computador-mãe da Apple e acessados de qualquer lugar por computador ou celular). (Martins, 2023, p. 109).

Assim, podem ser considerados como meios telemáticos: e-mails, aplicativos de gestão, videoconferências, entre outros. Além disso, a Reforma Trabalhista, aprovada pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, entrou em vigor, trazendo maiores regulamentações sobre o teletrabalho. O art. 75-A dispõe que a prestação de serviços pelo empregado em regime de teletrabalho observará o disposto no Capítulo II-A, da CLT (BRASIL, 1943).

Assim, a Reforma Trabalhista dedicou um capítulo sobre o teletrabalho, trazendo uma regulamentação específica sobre esse instituto. A inclusão refere-se aos artigos 75-A a 75-F na CLT.

No entanto, em 2 de setembro de 2022, a lei 14.442/2022 - Lei que dispõe sobre o pagamento de auxílio-alimentação ao empregado, alterou diversos dispositivos na CLT, inclusive o regime de teletrabalho incluído pela Reforma Trabalhista.

Uma dessas mudanças é a atualização do art. 75-B, que, além de ampliar o conceito de teletrabalho ou trabalho remoto, trazendo a seguinte redação:

Art. 75-B. Considera-se teletrabalho ou trabalho remoto a prestação de serviços fora das dependências do empregador, de maneira preponderante ou não, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que, por sua natureza, não configure trabalho externo (BRASIL, 1943).

Importa ainda destacar que, havendo a necessidade de o empregado comparecer à empresa para realização de alguma atividade, isso não descaracterizará o regime de teletrabalho, conforme aduz o § 1º do art. 75-B da CLT, in verbis:

Art. 75-B. [...]

§ 1º O comparecimento, ainda que de modo habitual, às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho ou trabalho remoto (BRASIL, 1943).

Portanto, o fato de o empregado em teletrabalho, realizar precisar realizar suas atividades nas dependências da empresa, mesmo que de modo habitual, não retira o regime de teletrabalho. Ademais, para uma maior segurança jurídica, a prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deve constar no instrumento de contrato de trabalho, conforme redação do Art. 75-C, CLT:

Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do instrumento de contrato individual de trabalho.

§ 1º Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual.

§ 2º Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual.

§ 3º O empregador não será responsável pelas despesas resultantes do retorno ao trabalho presencial, na hipótese de o empregado optar pela realização do teletrabalho ou trabalho remoto fora da localidade prevista no contrato, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes (BRASIL, 1943).

O dispositivo legal acima trata da possibilidade de realizar a transição entre o regime presencial e o teletrabalho, desde que haja um acordo mútuo entre as partes devidamente registrado em aditivo do contrato de trabalho.

4 A RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR POR ACIDENTES DE TRABALHO NO ÂMBITO DO TELETRABALHO

A internet não só transformou a tecnologia da informação como também as formas de prestação de serviços. Contudo, é importante entender que o empregador não está livre de se responsabilizar pela proteção dos direitos do especialmente no que se refere à saúde e integridade física, especialmente no que tange ao acidente de trabalho na esfera do teletrabalho.

Acidente de trabalho é um problema presente no Brasil. Esta situação é agravada, já que infelizmente o país “ocupa o quarto lugar do ranking mundial de acidentes de trabalho com óbito, ficando atrás apenas da China, Estados Unidos e Rússia (PINTO, 2017, p. 45).

O acidente de trabalho “pode ser conceituado como um fato ou acontecimento, o qual esteja relacionado ao trabalho do acidentado e que determine a morte, perda ou redução da capacidade para o trabalho” (TORTORELLO, 2014, p. 11).

Sobre o nível elevado de acidentes de trabalho, Sebastião Geraldo de Oliveira explana que:

Desde que o Brasil obteve o lamentável título de campeão mundial de acidentes do trabalho na década de 70 do século passado, diversas alterações legislativas e punições mais severas foram adotadas e muitos esforços estão ocorrendo para melhorar a segurança e a qualidade de vida nos locais de trabalho. Apesar do progresso obtido, é imperioso registrar que estamos longe da situação considerada aceitável, especialmente quando comparamos os dados brasileiros com as estatísticas internacionais (Oliveira, 2013, p. 31).

A Lei nº 8.213/91, instituída em de 24 julho de 1991 - Lei da Previdência Social, regulamenta o tema de acidente do trabalho trazendo o seguinte conceito:

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

cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho (BRASIL, 1991).

De acordo com o artigo acima, não é qualquer acidente que poderá ser caracterizado como acidente do trabalho. Em complemento, o art. 20 da mesma Lei nº 8.213/91, destaca as doenças consideradas profissionais e do trabalho, veja-se:

Art. 20. Consideram-se acidente do trabalho, nos termos do artigo anterior, as seguintes entidades mórbidas:

I - doença profissional, assim entendida a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social;

II - doença do trabalho, assim entendida a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente, constante da relação mencionada no inciso I (BRASIL, 1991).

O artigo acima aponta as doenças consideradas profissionais e do trabalho. Assim, a doença profissional é aquela que se dá pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade. Lado outro, doença do trabalho é aquela adquirida pelo trabalhador em função de condições especiais em que o trabalho realizado e tenha relação com tal doença.

Trata-se de um rol meramente exemplificativo, tendo em vista que o legislador “não conseguiu formular um conceito de acidente do trabalho que abrangesse todas as hipóteses em que o exercício da atividade profissional pelo empregado gera incapacidade laborativa” (Tortorello, 2014, p.15).

Neste contexto, Talita Camila Gonçalves Nunes, aborda o acidente de teletrabalho como sendo:

[...] a doença adquirida no exercício e razão de quaisquer acidentes dentro e fora do local de teletrabalho e, principalmente, do excesso de fiscalização e cobrança de metas por meio da tecnologia da telemática a serviço da empresa, acarretando a morte ou incapacidades de ordem psíquica e física que impedem o teletrabalhador de exercer temporária ou permanentemente qualquer atividade anteriormente exercida (Nunes, 2016, p. 198).

Diante da flexibilidade da jornada de trabalho “no home office, fica difícil estabelecer se o acidente ocorreu durante o horário destinado à jornada laboral, de aferir causalidade entre a atividade laboral e o acidente, e ainda mais se houve culpa ou dolo do empregador para a ocorrência do acidente (Lima, 2022, p. 27).

Nesse sentido, a Lei nº 8.213/91, traz as ocorrências que equiparam-se à acidente de trabalho:

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

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

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

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

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

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

d) ato de pessoa privada do uso da razão;

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

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

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

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

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

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

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

Observa-se que o art. 21, da supracitada lei, traz as hipóteses de equiparação de acidente do trabalho. Nesse ditame, Oliveira (2013, p. 49) afirma que o art. 21 da Lei nº 8.213/91, trata das hipóteses de acidente de teletrabalho com as mesmas hipóteses do acidente nas dependências da empresa. Ocorre que o trabalhador pode sofrer acidente em “sua própria casa, promovendo um reparo hidráulico, cuidando do jardim ou numa atividade de lazer [...] mas não há nessas hipóteses, nexos causal do evento com a prestação de serviço subordinada, decorrente do contrato de trabalho” (OLIVEIRA, 2013, p. 49).

Mesmo diante do regime de teletrabalho, a CLT, em seu art. 157, redige que é responsabilidade do empregador fiscalizar e garantir um ambiente de trabalho seguro para o empregado:

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 (BRASIL, 1943).

Observa-se que, ante a legislação vigente, é inevitável que um teletrabalhador que se “acidente em um trajeto do quarto ao banheiro, que sinta lesões físicas por uso de [...] equipamentos impróprios para o trabalho - proteção de tela, luz, suporte para pés, etc. – sofra acidente de trabalho” (Nunes, 2016, p. 198).

Quanto à responsabilidade do empregador por acidentes de trabalho no âmbito do teletrabalho, o art. 7º, XXVIII, da CR/88, traz a possibilidade de: “seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa” (BRASIL, 1988).

Além disso, o CC/2002, em seu art. 950, trata da possibilidade de pensão se a ofensa sofrida pelo trabalhador impedi-lo de exercer sua profissão, ou lhe diminuir a capacidade de trabalho, in verbis:

Art. 950. Se da ofensa resultar defeito pelo qual o ofendido não possa exercer o seu ofício ou profissão, ou se lhe diminua a capacidade de trabalho, a indenização, além das despesas do tratamento e lucros cessantes até ao fim da convalescença, incluirá pensão correspondente à importância do trabalho para que se inabilitou, ou da depreciação que ele sofreu (BRASIL, 2002).

Adverte-se que 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).

Tem-se duas hipóteses de responsabilidade, quais sejam: responsabilidade subjetiva e responsabilidade objetiva. O CC/2002, aborda a responsabilidade subjetiva nos artigos 186 e 187, senão veja-se:

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

Art. 187. Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes (BRASIL, 2002).

Nesse sentido, tem-se um julgado da 4ª turma do Tribunal Regional do Trabalho de São Paulo, trazendo o seguinte entendimento:

TRABALHO EXTERNO, PARTE DELE EM DOMICÍLIO. DOENÇA DO TRABALHO. INDENIZAÇÃO DEVIDA. O art.6º da CLT afasta qualquer possibilidade de distinção entre o trabalho que se realiza no estabelecimento do empregador e aquele executado no domicílio do empregado. Ainda, o artigo 154 do mesmo diploma estabelece que cabe à empresa observar o quanto disposto no Capítulo V ("Da Segurança e da Medicina do Trabalho") em "todos os locais de trabalho", pelo que o trabalho externo não isenta o empregador do cumprimento do quanto disposto no artigo 157 da CLT. Segue, assim, competindo ao empregador promover ações de orientação e suporte ao trabalhador na prestação do seu trabalho, onde quer que ele se desenvolva, de modo a prevenir doenças decorrentes do labor exercido em proveito do empreendimento. Omitindo-se a empresa, e

advindo o dano, é devida a indenização. Recurso patronal a que se nega provimento. (TRT/SP - 01215200702102002 - RO - Ac. 4ªT 20100403071 - Rel. RICARDO ARTUR COSTA E TRIGUEIROS - DOE 21/05/2010).

A ideia de responsabilidade civil “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).

Nas palavras de 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”. Nessa vertente, o CC/2002 aponta em seu art. 927 que Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, in verbis:

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

Parágrafo único. Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem (BRASIL, 2002).

De acordo com Oliveira (2013, 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

Assim, para se caracterizar o acidente de trabalho são necessários o dano e o nexo de causalidade. Na mesma linha de pensamento, Stoco (2007, p. 128) explica que: 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”. E o nexo de causalidade também deve estar presente.

Nessa premissa, Stoco (2007, p.152) entende que, caberá ao juiz ao analisar o 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”.

Dessa forma, cabe ao empregado seguir todas as instruções e orientações passadas a ele pelo empregador, e caso ocorra algum problema que tenha relação com o teletrabalho, deverá informar imediatamente ao seu empregador. Para que haja um que ambiente de trabalho tranquilo e propício, é necessária a colaboração de ambos, trabalhador e empregador, bem como seguir as normas legais.

5 CONCLUSÃO

Verificou-se que a regulamentação do teletrabalho na legislação brasileira se deu com a Reforma Trabalhista - Lei nº 13.467/2017, por meio dos artigos 75-A a 75-F da CLT. Esses dispositivos legais disciplinam o instituto do teletrabalho, estabelecendo as responsabilidades que o empregador quando da adoção do contrato de trabalho nos moldes do trabalho remoto.

Evidenciou-se que a relação de emprego traz como requisitos para caracterização do vínculo de emprego, a pessoalidade, pessoa física, não eventualidade, subordinação e onerosidade, conforme redação do art. 3º da CLT. Esses requisitos são cumulativos.

Restou claro que mesmo fora das dependências da empresa o empregador ainda sim possui responsabilidade para com seu empregado, sendo que deve ser comprovado o nexo causal, nos termos do art. 7º, inciso XXVIII, da CR/88.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em:
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 04 mai. 2025.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho. 1943**. Disponível em:
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 3 mai. 2025.

BRASIL. **Lei nº 8.213, de 14 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em:
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8213cons.htm. Acesso em: 8 mai. 2025.

BRASIL. Lei nº 14.442, de 2 de setembro de 2022. *Dispõe sobre o pagamento de auxílio-alimentação ao empregado e altera a Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976, e a Consolidação das Leis do Trabalho*. Disponível em:
https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Lei/L14442.htm. Acesso em: 2 jun. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Recurso Ordinário nº 01215200702102002. 4ª Turma. Relator: Ricardo Artur Costa e Trigueiros. J. 3 abr. 2010. Disponível em:
https://www.trt2.jus.br/geral/tribunal2/Boletim/turmas/bol_35_10.pdf. Acesso em: 12 jun. 2025.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2008.

DINIZ, Maria Helena. Curso de Direito Civil Brasileiro: Responsabilidade Civil. 19. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2005

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

LIMA, Renata Queiroz. *Responsabilidade civil do empregador nos acidentes ocorridos durante o teletrabalho*. *Revista de Direito do Trabalho e Seguridade Social*. São Paulo, v. 48, n. 226, p. 23–30, 2022. Disponível em: <https://www.rdtst.org.br>. Acesso em: 6 jun. 2025.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 39. ed. São Paulo SaraivaJur, 2023.

NUNES, Talita Camila Gonçalves. O acidente de teletrabalho e a fiscalização da tecnologia da temática: aspectos e consequências do teleassédio moral e do teletrabalho escravo. **Revista de Direito do Trabalho**, ano 42, v. 167, jan-fev. 2016.

NETO, Francisco Ferreira Jorge; CAVALCANTE. Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do trabalho**. 9. ed. – São Paulo: Atlas, 2019.

NUNES, Talita Camila Gonçalves. *O acidente de teletrabalho e a fiscalização da tecnologia da telemática: aspectos e consequências do teleassédio moral e do teletrabalho escravo*. *Revista de Direito do Trabalho*, São Paulo, v. 42, n. 167, p. 183–208, jan./fev. 2016. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/89846>. Acesso em: 20 jun. 2025.

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

PINTO, Jeronymo Marcondes. **Tendência na incidência de acidentes e doenças de trabalho no Brasil**: aplicação do filtro Hodrick-Prescott. *Rev. bras. saúde ocup.*, São Paulo, v. 42, e10, 2017. Disponível em:

[https://revistaft.com.br/controle-de-jornada-nas-condicoes-de-teletrabalho-a-luz-da-doutrina-e-normas-trabalhistas/#:~:text=Considera%2Dse%20teletrabalho%20ou%20trabalho,500\).](https://revistaft.com.br/controle-de-jornada-nas-condicoes-de-teletrabalho-a-luz-da-doutrina-e-normas-trabalhistas/#:~:text=Considera%2Dse%20teletrabalho%20ou%20trabalho,500))

PORTO, Lorena Vasconcelos. **A subordinação no contrato de trabalho:** uma releitura necessária. São Paulo: LTr, 2009.

RIBEIRO, Danielle Lopes Vieira; VIEIRA, Fernando Passos Cupertino de Barros. Teletrabalho no contexto da pandemia de COVID-19 e o reflexo na saúde do trabalhador: uma revisão integrativa de literatura. *Cadernos Ibero-Americanos de Direito Sanitário*, v. 14, n. 1, 2023. Disponível em: <https://www.cadernos.prodisa.fiocruz.br/index.php/cadernos/article/view/1328>. Acesso em: 10 jun. 2025.

ROCHA, Cháris Telles Martins da; AMADOR, Fernanda Spanier. **O teletrabalho:** conceituação e questões para análise. *Cadernos Ebape. Br*, v. 16, p. 152-162, 2018.

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

TORTORELLO, Jarbas Miguel. **Acidente de trabalho.** 1ª ed. São Paulo: Baraúna, 2014.