



PUC-SP

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO

FACULDADE DE DIREITO

Luís Felipe Politano Teixeira de Carvalho

**A REGULAMENTAÇÃO DO ACIDENTE DE TRABALHO EM REGIME DE
TELETRABALHO**

**São Paulo
2023**



PUC-SP

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO

FACULDADE DE DIREITO

Luís Felipe Politano Teixeira de Carvalho

**A REGULAMENTAÇÃO DO ACIDENTE DE TRABALHO EM REGIME DE
TELETRABALHO**

**Trabalho de Conclusão de Curso, como
requisito para obtenção do título de
bacharel em Direito, sob orientação do
Prof. Adalberto Martins.**

**São Paulo
2023**

RESUMO

O presente trabalho visa analisar como deverá ser interpretado o instituto do acidente de trabalho em face do novo regramento do teletrabalho imposto pela Lei 14.442/2022 e seus desafios.

Com a recente popularização do teletrabalho e sua também recente regulamentação pela Lei 14.442/2022 que alterou a CLT, assim como a pandemia de COVID-19, muitos empregados que atuavam em regime integralmente presencial migraram para regimes híbridos ou definitivamente tele presenciais, assim, diversos pontos restaram omissos na supracitada legislação, causando certa confusão sobre como seria regrado este novo regime.

Em se tratando especificamente do acidente de trabalho, objeto de análise deste trabalho, sua regulamentação no novo modelo de labor restou extremamente omissa e nebulosa, uma vez que o local de trabalho passa a ser a residência do empregado, mesmo que apenas parcialmente, portanto, difícil a análise de como seria feita a adaptação e fiscalização do empregador sobre o ambiente de trabalho de seus empregados, dificultando também a análise de até onde se estenderia a responsabilidade do empregador sobre os acidentes ocorridos com o empregado durante sua jornada.

Com isso, o presente trabalho visa avaliar as problemáticas e pontos omissos da nova Lei reguladora do teletrabalho na ótica do acidente de trabalho.

ABSTRACT

This essay aims to analyze how the institute of labor accidents should be interpreted considering the new home office rules imposed by Law n° 14.442/2022 and its challenges.

Due to the recent popularization of home office work and the recent regulation by Law n° 14.442/2022, which amended the CLT, as well as the COVID-19 pandemic, many employees who used to work entirely in person, migrated to hybrid or definitively tele-in-person regimes, thus, different aspects remained omitted in the aforementioned legislation, causing some confusion about how this new regime would be regulated.

In the specific case of labor accidents, the object of analysis in this essay, its regulation in the new labor model remained extremely omitted and nebulous, since the workplace becomes the employee's residence, even if only partially, therefore, it is difficult to analyze how the employer would adapt and monitor the working environment of its employees, also making it difficult to analyze how far the employer's responsibilities for accidents occurring to the employee during their workday would extend.

Therefore, the present work aims to evaluate the problems and omitted points of the new Law regulating the home-office regime from the perspective of labor accidents.

AGRADECIMENTOS

Escrevo esses agradecimentos como parte final deste trabalho, pois queria ter em minha mente propriamente todos que contribuíram de qualquer forma para que esse semestre e essa tese fossem concluídos com sucesso, dadas todas as dificuldades e vezes que achei que o caminho mais fácil seria desistir, todos os aqui citados tiveram um essencial papel em me mostrar que eu era capaz de seguir em frente e com êxito concluir este que foi o maior desafio da minha vida, diluído durante longos 5 anos.

Primeiramente, agradeço a Deus, pois mesmo não sendo fortemente devoto e praticante, em momentos essenciais pude sentir que ele olhava por mim e por todos ao meu redor. À minha família, não poderia ser mais grato, todos que me deram o suporte e apoio de todas as formas possíveis para que me mudar de cidade completamente sozinho aos 17 anos de idade fosse o menos traumático possível, até o presente momento, concluindo essa jornada 5 anos depois. Agradeço à minha mãe, minha conselheira, ouvinte, e meu maior pilar, muitas vezes me dizendo o oposto do que eu queria ouvir, mas sempre segura de que seria o melhor para mim. Ao meu pai, que teve determinante papel nesse trabalho com todo o suporte dado, meu melhor amigo, que, mesmo enquanto lutava contra um câncer, se interessava e constantemente me questionava “como está o TCC”. Sem vocês eu não seria nada e tudo isso não seria possível.

Aos parceiros e colegas de trabalho, não poderia esquecer de agradecer todos que contribuíram com o meu desenvolvimento profissional e pessoal: Dr. João Pazine, que abriu as portas de seu gabinete para me proporcionar a primeira experiência no mercado; todos do DDL Advogados, que muito me ensinaram também em todas as esferas; por fim, agradeço imensamente a todos do Zeigler Advogados, que me

recebeu já no 4º ano da faculdade sem qualquer experiência na área consultiva e se propuseram a me ensinar e me formar como parte da equipe praticamente do zero.

Aos meus amigos(as) de Santos, que desde sempre me acompanharam em altos e baixos, Giraldi; Mariana; Serena; D'Anton; Brunei; HD e Ratton, cada um tem papel importantíssimo nessa caminhada e levarei todos para sempre comigo.

Aos meus amigos(as) da PUC, não poderia deixar de nominalmente citar alguns que foram essenciais para que minha experiência universitária fosse a melhor possível: Chiara; Tami e Pedro Peres, sem o especial apoio de vocês nada disso seria possível. Ainda, a todos os membros da "PUC Priests", que durante a pandemia me deu um propósito e um meio de integração em meio ao confinamento, e que seguiu sendo parte importantíssima do meu cotidiano até hoje. Agradeço também a todos os membros dos grupos "Mbolas", "PUC Truco" e "Litrão", com certeza tiveram um impacto positivo determinante para mim e estarão para sempre guardados em minha memória.

Ao Pedro especialmente, uma parceria que se iniciou no 2º semestre e dura até hoje inabalável e intocável. Tenho certeza que sem a ajuda mútua durante todos esses anos nenhum de nós dois estaria aqui agora, você foi essencial para a conclusão desse curso.

À minha namorada, Luiza, mesmo que tenha surgido mais tarde na minha vida, todo o apoio e suporte que me deu nesses últimos momentos foram determinantes para que a parte mais estressante tenha passado de forma suave e tranquila.

Finalmente, agradeço meu orientador, professor Adalberto Martins, não só pela orientação neste trabalho, mas todos os ensinamentos no curso de Direito do Trabalho, que veio a se concretizar como minha paixão no curso de Direito.

Creio que esta é a parte de todo o trabalho que escrevi com mais sentimento, pois é genuína cada palavra, que creio, não foram suficientes para expressar o quão grato sou por cada um que fez parte da aventura que foi a minha graduação.

A Regulamentação do Acidente de Trabalho em Regime de Teletrabalho.

Índice.

- 1. Introdução.**
- 2. Teletrabalho.**
 - 2.1. Contexto Histórico.**
 - 2.1.1. A Pandemia de COVID-19.**
 - 2.2. A Regulamentação pela Lei 14.442/2022.**
- 3. Acidente de Trabalho.**
 - 3.1. Acidente de Trabalho *stritu sensu*.**
 - 3.2. Das doenças ocupacionais (doença profissional e doença do trabalho)**
 - 3.3. Das concausas e outras hipóteses**
 - 3.4. Evolução Histórica e Legislativa.**
 - 3.4.1. Evolução Jurisprudencial.**
- 4. A Incidência do Acidente de Trabalho no Trabalho Presencial.**
 - 4.1. Legislação.**
 - 4.1.1. Lei 8.213/1991.**
 - 4.1.2. As medidas de prevenção ao acidente do trabalho.**
 - 4.1.3. As punições e Consequências do Acidente do Trabalho.**
- 5. A Incidência do Acidente do Trabalho no Teletrabalho.**
 - 5.1. As Diferenças entre o Teletrabalho e o Trabalho Presencial.**
 - 5.2. O ambiente de trabalho.**
 - 5.2.1. A dificuldade de fiscalização e adaptação do ambiente de trabalho.**
 - 5.3. O atual entendimento doutrinário.**
- 6. Conclusão.**
- 7. Bibliografia.**

1. INTRODUÇÃO.

O acidente de trabalho é instituto já conhecido e consolidado no âmbito do Direito do Trabalho.

A Justiça do Trabalho é competente para processar e julgar as ações de indenização por danos morais e patrimoniais decorrentes de acidente de trabalho propostas por empregado contra empregador, inclusive aquelas que ainda não possuíam sentença de mérito em primeiro grau quando da promulgação da Emenda Constitucional 45 de 30.12.2004¹.

Neste sentido necessário poderar-se a nova redação trazida na EC 45/2004 que alterou o artigo 114 da Constituição Federal de 1988², modificando, em especial a redação dos incisos VI e IX, que passaram a ter a seguinte redação:

...Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar:

...

VI as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho;

IX outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, na forma da lei....

...

Ressalte-se que a competência para processar e julgar as ações acidentárias em face do instituto de previdência social continua a ser da Justiça Comum Estadual, conforme previsão contida no artigo 109, inciso I, da Constituição Federal, corroborado pelo artigo 129, inciso II, da Lei n. 8213 /91³. O mencionado artigo 129, inciso II, é taxativo ao disciplinar que os litígios e medidas cautelares relativos a acidentes do trabalho devem ser apreciados na via judicial pela Justiça dos Estados e do Distrito Federal:

¹ Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc45.htm. Acesso em 18/10/2023.

² Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em 18/10/2023.

³ Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em 18/10/2023.

Art. 109. Aos juízes federais compete processar e julgar:

I - as causas em que a União, entidade autárquica ou empresa pública federal forem interessadas na condição de autoras, rés, assistentes ou oponentes, exceto as de falência, as de acidentes de trabalho e as sujeitas à Justiça Eleitoral e à Justiça do Trabalho; (Brasil, 1988).

Art. 129. Os litígios e medidas cautelares relativos a acidentes do trabalho serão apreciados:

...

II - na via judicial, pela Justiça dos Estados e do Distrito Federal, segundo o rito sumaríssimo, inclusive durante as férias forenses, mediante petição instruída pela prova de efetiva notificação do evento à Previdência Social, através de Comunicação de Acidente do Trabalho–CAT. (Brasil, 1991).

Cumpre trazer neste aspecto o seguinte julgado do C. Supremo Tribunal Federal, de lavra do Ministro Edson Fachin⁴:

“...A irrisignação merece prosperar. A Constituição Federal excetuou, expressamente, algumas situações de competência quando o Instituto Nacional do Seguro Social for parte, declinando-a, seja para a Justiça Comum, seja para a Justiça do Trabalho. Assim, definiu a competência da Justiça Comum Estadual para julgamento de ações indenizatórias propostas pelo segurado contra o INSS, a fim de se obter o benefício e serviços previdenciários relativos ao acidente de trabalho. Esta Corte sumulou o entendimento no Verbete 501 da Súmula do Supremo: (...). A Emenda Constitucional 45/2004, por sua vez, alterou o artigo 114, inciso VI, para definir como competente a Justiça do Trabalho no julgamento de ações de indenização por danos morais e patrimoniais decorrentes de acidente de trabalho propostas por empregado contra empregador. Esse entendimento restou consolidado com a publicação da Súmula Vinculante nº 22: (...). Contudo, o caso dos autos distingue-se de ambas as exceções referidas. As ações regressivas interpostas pelo Instituto Nacional do Seguro Social em face empregadores, a fim de ver ressarcidas as despesas suportadas com o pagamento de benefícios previdenciários, causadas por atos ilícitos dos empregadores, devem ser julgadas pela Justiça Federal, porquanto o debate não diz respeito à relação de trabalho, mas à responsabilização civil do

⁴ Disponível em <https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=309806422&ext=.pdf>. Acesso em 18/10/2023.

empregador, a ensejar a aplicação da regra geral contida no art. 109, I, da Constituição Federal. Verifica-se, portanto, que o acórdão recorrido divergiu do entendimento desta Corte, no sentido de ser competente a Justiça Federal para julgar ações em que a autarquia previdenciária for parte ou tiver interesse na matéria.[RE 666.333, rel. min. Edson Fachin, dec. monocrática, j. 23-6-2016, *DJE* 133 de 27-6-2016.]...”

Todavia, permanece com a Justiça Especializada do Trabalho a competência para analisar e julgar os litígios, em que se discute danos morais e patrimoniais, em face dos empregadores ou pessoas a estes equiparadas, decorrentes de acidente do trabalho, neste abrangidos a doença profissional ou do trabalho, sofrido por empregados ou trabalhadores, decorrentes das relações de trabalho.

Por sua vez, com o surgimento do instituto do teletrabalho, restam inúmeras dúvidas quanto a esta nova modalidade de prestação de serviços, restando lacunas dignas de análise, inclusive no tocante a caracterização de acidente de trabalho sofrido na prestação deste trabalho a distância.

Frise-se que, embora já instituído para algumas modalidades de prestação dos serviços pelos empregados, longe do âmbito físico da empresa ou da presença do empregado, após a recente pandemia de COVID-19, houve a premente necessidade, de que empregados, ou outros trabalhadores que atuavam em regime presencial, necessitassem migrar, parcialmente ou definitivamente para modelos híbridos ou até mesmo totalmente tele presenciais, na prestação de seus serviços.

Esta imposição de prestação de serviços à distância, trouxe a necessidade de adaptação de alguns princípios e dispositivos legais, como também a premência de regulamentação, seja para garantir a regularidade da prestação dos serviços, seja para garantir a integridade física dos trabalhadores, seja para garantir que os serviços fossem executados com a eficiência e qualidade como os que eram prestados de forma presencial.

No tocante aos casos de infortúnios causados por acidente do trabalho, ou doenças profissionais ou do trabalho, assim como seus desdobramentos, a aplicação da legislação existente restou nebulosa, ou mesmo omissa em alguns casos no

teletrabalho, uma vez que o local da prestação dos serviços passou a ser a residência do empregado, de forma parcial ou integral.

Neste sentido, alguns desafios se mostraram prementes, como a análise de como se daria a adaptação e fiscalização do empregador sobre o ambiente de trabalho, como também até onde se estenderia a responsabilidade do empregador sobre acidentes ou moléstias adquiridas neste ambiente de trabalho durante sua jornada de trabalho.

Este trabalho pretende correlacionar os institutos e trazer alguma elucidação sobre estas dúvidas.

2. TELETRABALHO.

O teletrabalho, também chamado de trabalho remoto, traduz-se pela prestação de serviços fora das dependências do ambiente de trabalho controlado pelo empregador, podendo assim, ser executado longe do controle direto exercido pelo empregador, ou seus prepostos, de maneira preponderante ou não, por meio da utilização de tecnologia telemática que não configure o trabalho externo.

A primeira menção trazida na Consolidação das Leis do Trabalho⁵ foi verificada na alteração do artigo 6º da CLT, redação dada pela Lei 12.551 de 2011⁶, que veio tratar da não distinção do trabalho executado no estabelecimento do empregador e o prestado em domicílio pelo empregado, quando assim estabelece:

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. (Redação dada pela Lei nº 12.551, de 2011)

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. (Incluído pela Lei nº 12.551, de 2011) (Brasil, 1943).

⁵ Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 18/10/2023.

⁶ Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2011-2014/2011/lei/l12551.htm. Acesso em 18/10/2023.

Nas palavras de Amauri Mascaro Nascimento:

“...a informática e a globalização levaram as empresas a reestruturar os serviços transferidos para unidades menores e a dispensar por motivos econômicos, tecnológicos ou estruturais, aumentando a produção com um número menor de empregados...” (Nascimento, 2012).

Veja que nesta época já se cogitava na introdução de novos meios de prestação de serviços por parte dos empregados, o que possibilitou posteriormente o surgimento da modalidade de teletrabalho.

Por sua vez a Lei 13.467 de 13.07.2017⁷, incluiu o Capítulo II-A à Consolidação das Leis do Trabalho, regulando assim definitivamente o teletrabalho no âmbito do Direito Material do Trabalho.

A conceituação desta modalidade de prestação de serviços encontra-se capitulada nos termos do art. 75-B, caput, da CLT:

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).

Constata-se assim que o teletrabalho se configura no resultado de uma revolução tecnológica que adveio da denominada globalização e que teve como consequência a flexibilização das relações de trabalho.

Desta forma, o teletrabalho veio tratar do elemento espacial, uma vez que é realizado à distância e com o uso de tecnologia ou recursos eletrônicos em geral.

Todavia, a importância do teletrabalho, com inserção de novas tecnologias e modalidade de prestação longe do ambiente empresarial, teve na pandemia da Covid-

⁷ Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em 18/10/2023.

19 um destaque maior em relação a alteração das rotinas havidas entre os trabalhadores e seus superiores hierárquicos, potencializando a figura do teletrabalho.

Isto porque, com o avanço progressivo da doença por todo o globo terrestre foi necessária a implementação de medidas de contenção e distanciamento social para o fim de minimizar os casos de transmissão, evitando-se também a falência dos serviços de saúde.

Daí porque o teletrabalho tornou-se uma opção viável de continuação de prestação de serviços, sem a dispensa dos empregados ou interrupção de alguns meios de produção.

Neste ínterim, o local da prestação dos serviços tornou-se o elemento espacial determinante para o conceito, uma vez que o objeto do trabalho segue sendo o mesmo do praticado na sede, não devendo também se confundir com o mero trabalho que se utilize de tecnologia telemática ou de comunicação que seja realizado nas dependências do empregador, uma vez que dispõe o §4º do art. 75-B que não se confundirá o regime de teletrabalho à ocupação de operador de telemarketing, uma vez que o último é realizado dentro das dependências do empregador. “§ 4º O regime de teletrabalho ou trabalho remoto não se confunde nem se equipara à ocupação de operador de telemarketing ou de teleatendimento.”

Para a caracterização do teletrabalho é fundamental a utilização dos meios telemáticos. Portanto, meios comuns de comunicação como telefone ou até mesmo correio não são suficientes para a caracterizar teletrabalho, sendo meramente uma comunicação à distância.

Ainda, para que um trabalho se enquadre no conceito de teletrabalho, não é necessário que este seja integral e totalmente realizado fora da sede da empresa, uma vez que o comparecimento, ainda que habitual às dependências do empregador para realizar atividades específicas que demandem a presença do empregado na sede do empregador não irá descaracterizar o regime de teletrabalho, como disposto no §1º do art. 75-B da CLT.

§ 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).

Finalmente quanto à jornada de trabalho o inciso III do artigo 62, inserido Pela Lei 13.467/2017 e modificado pela Lei 14.442, excetua da jornada de trabalho controlada, apenas os empregados que se ativem em teletrabalho prestando serviços por produção ou tarefa, mantendo os demais empregados que trabalhem neste regime sob a necessidade de jornada de trabalho controlada pelo empregador, *in verbis*:

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

...

III - os empregados em regime de teletrabalho que prestam serviço por produção ou tarefa. (Redação dada pela Lei nº 14.442, de 2022).(Brasil, 1943).

2.1. CONTEXTO HISTÓRICO.

A origem da primeira espécie de teletrabalho, sendo apenas um trabalho a distância, se originou nos Estados Unidos da América, por volta de 1857, graças ao advento e uso do telégrafo. O instrumento foi inicialmente utilizado na Companhia Estrada de Ferro Penn, que se utilizou do telégrafo para gerenciar seu pessoal que trabalhava distante do escritório central da sede.

Podemos muito bem observar a definição semântica de teletrabalho nas palavras de Sérgio Pinto Martins em sua obra Direito do Trabalho:

A palavra teletrabalho é um neologismo de duas palavras: tele de origem grega, que significa longe, ao longe, ou longe de distância; e trabalho, originada do latim tripalium, que é uma espécie de instrumento de tortura ou canga (peça de madeira que prende os bois pelo pescoço e os liga ao carro ou ao arado) que pesava sobre os animais. É chamado o teletrabalho de trabalho periférico, a distância, remoto. (Martins, S., 2023, pp.498 - 499).

Em comparação ao resto do mundo, temos o conceito dado ao teletrabalho nos Estados Unidos, onde se usa a palavra *telecommuting*, que significa, em suma, o transporte pela telecomunicação, ou seja, evitar o deslocamento de casa ao trabalho e do trabalho para casa. Assim, o *Telecommuter*, o teletrabalhador, é o trabalhador que desempenha sua atividade de sua residência, onde se utiliza de um computador conectado de alguma forma à empresa com a qual firmou seu contrato de trabalho. Neste mesmo sentido, temos os termos *Networking*, que seria trabalhar ligado a rede; *Remote working*, o trabalho remoto ou a distância; *Flexible working*, o trabalho flexível e *Home working*, o trabalho em casa, hoje também conhecido como *home office*.

Temos também a semântica francesa, *telependulaire* e *télétravail*. Em alemão *telearbeit* e *telearbeiter*. Em italiano temos a palavra *telelavoro* e em espanhol *teletrabajo*.⁸

Importante ressaltar que, historicamente, o trabalho a distância é o gênero de trabalho, podendo ocorrer na forma de teletrabalho ou trabalho a domicílio, sendo este último possível de realizar por meio de teletrabalho, porém não é necessário.

A Lei italiana 191, vigente a partir de 16 de junho de 1998, dispõe sobre a implementação do teletrabalho na Administração Pública italiana. A Lei define o teletrabalho como a prestação de trabalho realizada por um trabalhador em uma das administrações públicas, em lugar considerado idôneo, fora da empresa, onde seja a prestação tecnicamente possível e com suporte prevalente de tecnologia da informação e da comunicação a fim de permitir a união com a Administração da qual depende.⁹

Já em Portugal, o artigo 165 do Código de Trabalho de Portugal afirma que o teletrabalho será prestação laboral realizada com subordinação jurídica que se dê habitualmente fora da empresa e por meio de recursos tecnológicos de informação e comunicação.¹⁰

⁸ (Martins, S., 2022).

⁹ (Martins, S., 2022).

¹⁰ Disponível em <https://dre.pt/dre/legislacao-consolidada/lei/2009-34546475>. Acesso em 19/10/2023.

No Brasil, o teletrabalho nunca teve vasta legislação a fim de defini-lo propriamente.

Com a edição da Consolidação das Leis do Trabalho, Decreto-Lei 5.542 de 1º de maio de 1943, foram inseridos alguns dispositivos legais que tratavam desta modalidade de prestação de serviço, em especial os artigos 6º, 83 e o parágrafo único do artigo 372.

Mais recentemente a modificação trazida pela Lei 12.551/2011, alterou o artigo 6º da CLT para referir-se ao teletrabalho em domicílio com a utilização de meios telemáticos e informatizados.

Apenas com o advento da Lei 13.467 de 13 de julho de 2017, alterada posteriormente pela Lei 14.442 de 2022, foi implementada a regulamentação precisa desta modalidade de prestação de serviços, no Capítulo II-A da CLT, inserindo os artigos 75-A a 75-F.

As principais alterações neste sentido foram que o comparecimento do empregado às dependências da empresa não anula o trabalho regime de teletrabalho (parágrafo único do artigo 75-B da CLT); a obrigação de constar do contrato de trabalho as especificidades das atividades que serão realizadas pelo empregado e a possibilidade de alteração entre os regimes presencial e de teletrabalho deverá ser realizado por mutuo acordo entre as partes e constar de aditivo contratual (art. 75-C e § 1º da CLT); estabelecimento de que as ferramentas para a prestação desta modalidade de serviço deverão ser especificadas no contrato de trabalho, no qual ainda serão trazidas as respectivas responsabilidades e as utilidades especificadas em lei não integram a remuneração do empregado (art. 75-D e § único da CLT) e a instrução por parte do empregador de forma pontual e ostensiva, quanto a prevenção de doenças e acidentes de trabalho e a obrigação do empregado de firmar termo de responsabilidade, no sentido de seguir as instruções impostas pelo empregador relativas a prevenção de doenças e acidente de trabalho (art. 75-E e § único da CLT).

Já os parágrafos do artigo 75-B também trouxeram importantes disposições como, por exemplo, alteração no comparecimento à empresa estabelecendo que

mesmo o comparecimento habitual não descaracteriza o regime de teletrabalho (§ 1º); estabeleceu três formas de modalidades deste serviço (por jornada, produção ou tarefa (§ 2º); excluiu do capítulo da duração do trabalho os trabalhadores que prestarem este tipo de serviço por tarefa ou produção sem direito, portanto, às horas extras, intervalos, hora e adicional noturno (§ 3º); estabeleceu a diferença entre os trabalhadores em teletrabalho e os operadores de telemarketing ou teleatendimento (§ 4º), determinou que o tempo na utilização dos meios telemáticos, por intermédio de ferramentas digitais não incluídos na jornada de trabalho como tempo à disposição, a menos que exista instrumento coletivo dispondo ao contrário (§ 5º); facultou a inclusão de estagiários e aprendizes nesta modalidade de prestação de serviço (§ 6º); considerou a competência do local da contratação de serviços, nos instrumentos coletivos de trabalho concernente a base territorial onde o trabalhador estiver lotado (§ 7º); fixou a aplicação da legislação brasileira ao trabalhador contratado no Brasil e que optar em trabalhar fora do país, excetuada a competência fixada na Lei 7.064 (§ 8º) e possibilitou a negociação individual sobre a jornada de trabalho e meios de comunicação entre as figuras do contrato de trabalho, respeitados os descansos legais (§9º).

Finalmente cumpre mencionar a edição da Lei 14.457 de 21.09.2022¹¹, trazendo dispositivos referentes ao teletrabalho especificamente às mulheres, observando a parentalidade na primeira infância, dentre outros (art. 1º) e em sua seção I, do capítulo III, artigo 7º incisos I e II definiu a prioridade do teletrabalho remoto ou à distância às empregadas com filho, enteado ou menor sob guarda judicial até seis anos e com deficiência (inciso I), e as empregadas e empregados as mesmas condições, mas sem limite de idade (inciso II).

2.1.1. A PANDEMIA DE COVID-19.

Em março do ano de 2020, o mundo foi surpreendido por radicais mudanças em nosso cotidiano, por meio do Decreto Legislativo nº 6¹², que reconheceu e decretou o estado de calamidade pública em todo o território nacional, seguindo o que

¹¹ Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Lei/L14457.htm. Acesso em 19/10/2023.

¹² Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/portaria/dlg6-2020.htm. Acesso em 19/10/2023.

ocorria em todo o mundo, decorrente da pandemia de COVID-19, iniciada em território Chinês no final do ano de 2019, o vírus rapidamente se difundiu em escala mundial, assim levando a Organização Mundial de Saúde decretar a existência de uma pandemia.

Nesse período o governo federal editou algumas medidas provisórias.

A MP 927/2020¹³ tratou da possibilidade de as empresas realizarem a alteração do contrato de trabalho para o regime de teletrabalho, flexibilizando as normas celetistas que tratavam deste assunto.

Por sua vez a MP 936/2020¹⁴ trouxe a perspectiva de redução e suspensão dos contratos de trabalho, havendo alguns doutrinadores entendido a sua não aplicação dos trabalhadores em regime de teletrabalho em face da exclusão do regime de controle da jornada de trabalho.

Já a MP 1046/2021¹⁵, reeditou a MP 927/2020, mantendo as medidas no tocante ao teletrabalho, embora com pequenas alterações em seu texto original.

Ressalte-se que tais medidas provisórias acabaram por não ser transformadas em lei perdendo sua eficácia, após o respectivo prazo de vigência.

A pandemia em questão nos causou a impossibilidade de convivência social, uma vez que se fizeram necessárias diversas medidas de contenção adotadas nacionalmente, com amparo na Lei 13.979/2020¹⁶ dadas as circunstâncias de emergência e prevenção de contágio, sendo a principal medida o isolamento social e quarentena.

As medidas tomadas causaram grande impacto nas relações de trabalho com o fechamento temporário de todas as atividades consideradas não essenciais, com o

¹³ Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2019-2022/2020/mpv/mpv927.htm. Acesso em 19/10/2023.

¹⁴ Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2019-2022/2020/mpv/mpv936.htm. Acesso em 20/10/2023.

¹⁵ Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2019-2022/2021/mpv/mpv1046.htm. Acesso em 20/10/2023.

¹⁶ Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2019-2022/2020/lei/l13979.htm. Acesso em 20/10/2023.

intuito de prevenção de contaminação. Com isso, empresas que eram possibilitadas de adotar medidas alternativas de manutenção do trabalho, optaram pela transição ao regime de teletrabalho.

Houve crescente alteração em contratos de trabalho, que migraram de presencial para remoto, fato este evidenciado por pesquisa realizada pelo IBGE. Em 2018, o IBGE constatou uma estimativa de 3,8 milhões de trabalhadores em residência, já em junho de 2020, apenas 3 meses após o início das medidas tomadas no Brasil, já se estimavam 7,4 milhões de trabalhadores em regime de teletrabalho, o que configura aumento de mais de 100% no número de trabalhadores no regime remoto, sendo também cerca de 12% da população brasileira neste regime.¹⁷

Com isso, famílias passaram a permanecer em casa para todas as atividades do cotidiano, como aulas dos filhos por videoconferência, trabalho dos pais, entre outros. Os trabalhadores nesta situação se viram sobrecarregados, pois, além de desenvolver seus trabalhos, precisavam cuidar de filhos e prover suporte em atividades escolares, além de tarefas domésticas cotidianas.

A princípio, se imaginava que a mudança ao regime de teletrabalho seria meramente espacial, da empresa para a residência, porém, as mudanças vieram acompanhadas de diversos problemas e transtornos cotidianos que antes não costumavam atingir o trabalhador, causando um aumento em estresse e cansaço.

Dada a expansão do tempo e espaço, o teletrabalhador passou a possuir maior liberdade com seu horário e local de trabalho, bastando o acesso a uma rede de internet para que o empregado possa trabalhar. Com isso, empregadores passaram a demandar mais de seus empregados, uma vez que não possuíam mais a inconveniência de deslocamento e trabalhavam diretamente de sua residência, estes que passaram a trabalhar até mesmo em seu tempo livre.

¹⁷ Disponível em <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/38159-pesquisa-inedita-do-ibge-mostra-que-7-4-milhoes-de-pessoas-exerciam-teletrabalho-em-2022>. Acesso em 21/10/2023.

Com isso, a tensão para atender a tal demanda às quais os empregados não estavam acostumados em rotina de trabalho presencial, se somatizou a alterações digestivas, ansiedade, problemas no ciclo de sono, entre outros problemas causados por conta de má adaptação à nova realidade, além de problemas ortopédicos por má adaptação do ambiente de trabalho e alto tempo em frente ao computador.

Desta forma, a pandemia de COVID-19 nos levou a uma mudança apreçada, para um regime de trabalho atípico, com o qual não estamos acostumados, nos levando a ter menos atenção aos detalhes necessários para a correta implementação, fato este que veio a causar diversos problemas aos trabalhadores.

2.2. A REGULAMENTAÇÃO PELA LEI 14.442/2022.

A Medida Provisória 1.108 de 25 de março de 2022, convertida na Lei 14.442 de 02 de setembro de 2022, veio regulamentar o teletrabalho, por meio de alterações em dispositivos da CLT anteriormente dispostos pela Lei 13.467/2017, alterou ainda as regras do auxílio-alimentação.

Para o presente trabalho, focaremos no que a Lei dispõe sobre o teletrabalho.

Através desta alteração legislativa foi inserido o Capítulo II-A à Consolidação das Leis do Trabalho, sob a seguinte redação:

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

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. (Redação dada pela Lei nº 14.442, de 2022)

§ 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. (Incluído pela Lei nº 14.442, de 2022)

§ 2º O empregado submetido ao regime de teletrabalho ou trabalho remoto poderá prestar serviços por jornada ou por produção ou tarefa. (Incluído pela Lei nº 14.442, de 2022)

§ 3º Na hipótese da prestação de serviços em regime de teletrabalho ou trabalho remoto por produção ou tarefa, não se aplicará o disposto no

Capítulo II do Título II desta Consolidação. (Incluído pela Lei nº 14.442, de 2022)

§ 4º O regime de teletrabalho ou trabalho remoto não se confunde nem se equipara à ocupação de operador de telemarketing ou de teleatendimento. (Incluído pela Lei nº 14.442, de 2022)

§ 5º O tempo de uso de equipamentos tecnológicos e de infraestrutura necessária, bem como de softwares, de ferramentas digitais ou de aplicações de internet utilizados para o teletrabalho, fora da jornada de trabalho normal do empregado não constitui tempo à disposição ou regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou em acordo ou convenção coletiva de trabalho. (Incluído pela Lei nº 14.442, de 2022)

§ 6º Fica permitida a adoção do regime de teletrabalho ou trabalho remoto para estagiários e aprendizes. (Incluído pela Lei nº 14.442, de 2022)

§ 7º Aos empregados em regime de teletrabalho aplicam-se as disposições previstas na legislação local e nas convenções e nos acordos coletivos de trabalho relativas à base territorial do estabelecimento de lotação do empregado. (Incluído pela Lei nº 14.442, de 2022)

§ 8º Ao contrato de trabalho do empregado admitido no Brasil que optar pela realização de teletrabalho fora do território nacional aplica-se a legislação brasileira, excetuadas as disposições constantes da Lei nº 7.064, de 6 de dezembro de 1982, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes. (Incluído pela Lei nº 14.442, de 2022)

§ 9º Acordo individual poderá dispor sobre os horários e os meios de comunicação entre empregado e empregador, desde que assegurados os repousos legais. (Incluído pela Lei nº 14.442, de 2022)

Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do instrumento de contrato individual de trabalho. (Redação dada pela Lei nº 14.442, de 2022)

§ 1º Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência)

§ 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. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência)

§ 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. (Incluído pela Lei nº 14.442, de 2022)

Art. 75-D. As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência)

Parágrafo único. As utilidades mencionadas no **caput** deste artigo não integram a remuneração do empregado. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência)

Art. 75-E. O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência)

Parágrafo único. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência)

Art. 75-F. Os empregadores deverão dar prioridade aos empregados com deficiência e aos empregados com filhos ou criança sob guarda judicial até 4 (quatro) anos de idade na alocação em vagas para atividades que possam ser efetuadas por meio do teletrabalho ou trabalho remoto. (Incluído pela Lei nº 14.442, de 2022) (Brasil, 1943).

A nova Lei definiu o teletrabalho como a prestação fora das dependências do empregador, de maneira híbrida ou preponderante, assim não podendo ser caracterizada como trabalho externo, na forma do art. 75-B *caput* da CLT.

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).

A Lei também dispôs que a prestação de serviços no regime de teletrabalho deverá constar expressamente no contrato de trabalho.

Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do instrumento de contrato individual de trabalho. (Brasil, 1943).

Esta nova definição busca garantir, supostamente, maior segurança jurídica ao trabalhador, porém, não é este o entendimento majoritário entre especialistas que debatem o assunto.

Ademais, a Lei prevê que tais vagas para trabalho remoto deverão ser preenchidas preferencialmente por pessoas com deficiência ou empregados que tenham filhos ou crianças sob guarda judicial com até 4 anos de idade, dada a maior dificuldade de deslocamento de tais pessoas, ou a necessidade de cuidado da criança sob sua tutela.

Art. 75-F. Os empregadores deverão dar prioridade aos empregados com deficiência e aos empregados com filhos ou criança sob guarda judicial até 4 (quatro) anos de idade na alocação em vagas para atividades que possam ser efetuadas por meio do teletrabalho ou trabalho remoto. (Brasil, 1943).

A Lei prevê ainda, no parágrafo sexto do art. 75-B, que o regime pode ser aplicado a aprendizes e estagiários.

Art. 75-B.

§ 6º Fica permitida a adoção do regime de teletrabalho ou trabalho remoto para estagiários e aprendizes. (Brasil, 1943).

O regime de teletrabalho, após a mudança, abarca diferentes modelos de contratação, desta forma poderá ser por jornada, produção ou tarefa. Tal medida visa garantir maior flexibilidade nas contratações, uma vez que vemos diversas empresas com a necessidade de apoio pontual sem a possibilidade logística ou financeira de arcar com um empregado fixo para solucionar tal necessidade. Desta forma, o contrato por produção ou tarefa foca no valor do serviço prestado, não na mera presença do empregado.

Art. 75-B.

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

§ 3º Na hipótese da prestação de serviços em regime de teletrabalho ou trabalho remoto por produção ou tarefa, não se aplicará o disposto no Capítulo II do Título II desta Consolidação. (Brasil, 1943)

Apesar de não tratar explicitamente do contrato por jornada, as alterações trazidas pela Lei 14.442/2022 não vedam tal modalidade, assim, pode se entender a possibilidade de adotar tal modalidade, uma vez que o que não é proibido, é permitido, como explica Sérgio Pinto Martins em seu curso de Direito do Trabalho:

O artigo 75-B da CLT faz referência apenas a teletrabalho por produção ou tarefa, mas não são proibidas outras formas de teletrabalho que não sejam por produção ou tarefa. Aquilo que não é proibido, é permitido. O § 2º do art. 75-B mostra que o trabalhador pode prestar serviços por meio de jornada de trabalho. (Martins, S., 2023, p.502)

Ainda, ponto importante de se destacar é a disposição da Lei de que o comparecimento habitual para funções que exijam a presença do empregado nas dependências do empregador não descaracterizará o regime de teletrabalho.

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).

Conclui-se, pois que o teletrabalho traduz em uma realidade incontestável, que se intensificou com chegada da pandemia do coronavírus decretada no Brasil em 06 de março 2020.

Contudo não se traduziu em novidade, uma vez que já havia sido regulamentada pela Lei 13.467 de 2017, por intermédio da denominada Reforma Trabalhista.

Com o arrefecimento da pandemia, após a chegada e aplicação das vacinas, verificou-se a retomada das atividades presenciais em alguns serviços, já que não havia mais a necessidade do afastamento social dos empregados.

Assim, nasce uma nova figura de prestação dos serviços, denominado como híbrido, que veio tentar agregar as duas modalidades de prestação de serviço, o do trabalho remoto ou teletrabalho e do trabalho presencial.

E justamente neste aspecto, a Lei 14.442/2022, trouxe a regulamentação neste sentido, possibilitando a aplicação das normas exclusivas ao teletrabalho ao regime híbrido.

Todavia, ainda restam diversas questões não enfrentadas pelo legislador como, por exemplo, a análise dos acidentes de trabalho, moléstias profissionais e do trabalho ocorridos no âmbito do teletrabalho ou trabalho híbrido, quando prestado fora do ambiente da empresa ou perante o empregador.

3- ACIDENTE DE TRABALHO.

No Brasil, as primeiras normas sobre acidente de trabalho foram registradas no Código Comercial de 1850¹⁸, mais especificamente nos artigos 79 e 560.

Por sua vez, dentre tantas inovações jurídicas trazidas no Século XX, observou-se a garantia do trabalhador contra a ocorrência de acidentes no âmbito do trabalho.

Nesse sentido surgiu o seguro obrigatório, no âmbito privado e previdenciário, que possibilitava ao trabalhador acidentado, ao mesmo tempo, uma reparação de ordem objetiva, sem necessidade de comprovar a culpa do agente (empregador) e da mesma forma o isentava de qualquer responsabilidade civil, já que este custeava o seguro, passando assim para as seguradoras toda a responsabilidade por este ressarcimento.

Todavia, a jurisprudência entendeu que o valor pago pelo seguro não era suficiente para cobrir os danos sofridos em virtude dos infortúnios sofridos pelos empregados. Assim, o empregador passou a ser responsabilizado civilmente pelos

¹⁸ Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lim/lim556.htm. Acesso em 25/10/2023.

acidentes causados no ambiente de trabalho, suplementando assim o valor devido em face dos acidentes de trabalho.

Com o tempo não somente foi inculcida a responsabilidade por dolo, mas também pela culpa grave, bem como mais tarde passou-se a eliminar a complementação da indenização devida pela previdência, estabelecendo natureza jurídicas distintas para cada modalidade de indenização. Assim, independentemente da indenização paga pela previdência o empregador, causador da lesão, também seria responsabilizado por toda a extensão do dano, sendo assim concorrentes as indenizações devidas.

Por sua vez, a Constituição de 1988 veio trazer como inovação a observância de qualquer modalidade na culpa do empregador na apuração dos acidentes ocorridos no âmbito do local de trabalho, assim como que a reparação previdenciária (objetiva) não excluiria a responsabilidade civil do empregador (subjativa).

Mais tarde o Código Civil de 2002¹⁹, estabeleceu em determinadas situações a responsabilidade objetiva, fundada na teoria do risco, quando estabeleceu no artigo 927, § único o seguinte:

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).

Atualmente, embora ainda prevaleça o entendimento da responsabilidade subjativa do empregador, algumas atividades que expõem os trabalhadores ao risco inerente da atividade por estes desenvolvida, garantem aos empregados a aplicação desta teoria para o fim de conceder indenizações por acidentes de trabalho ocorridos, independentemente de apuração da culpa do empregador.

¹⁹ Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm. Acesso em 26/10/2023.

Todavia, há uma parcela significativa da doutrina e jurisprudência tendente a estender a teoria do risco aplicada ao ressarcimento devido pelo órgão previdenciário desde sua instituição os aos empregadores em face dos acidentes causados no âmbito dos locais de trabalho, seja qual for a atividade desenvolvida, observando-se apenas a existência do nexo causal.

Importante salientar a dimensão dos problemas causados pelos acidentes de trabalho no Brasil. O país já foi o campeão mundial de acidentes nos anos 1970.

Passadas algumas alterações legislativas que vieram a permitir maior segurança no ambiente de trabalho e maiores punições aos provocadores dos acidentes, como acima mencionado, estamos ainda distantes de condições ideais na prestação de serviço em ambiente seguro para os trabalhadores, ainda mais se considerarmos as estatísticas entre os países industrializados com os países em desenvolvimento.

Necessário enfatizar que bilhões de reais são gastos por ano, levando-se em consideração os valores pagos pelos seguros, as despesas hospitalares, a paralisação da produção, a substituição de trabalhadores, os valores pagos aos empregados afastados, a substituição de maquinário, entre outros.

Os infortúnios ocorridos atingem não somente os empregados, que se machucam, muitas vezes gravemente e podendo até perder a vida, como suas famílias e porque não dizer a empresa, o governo e toda a sociedade.

Assim, torna-se sempre necessário investir na prevenção destas ocorrências evitando-se assim grandes prejuízos, sejam à saúde física e mental dos trabalhadores, como prejuízos econômicos às empresas e demais empregadores, e à Previdência Social em suas contas, proporcionando assim maior produtividade com menos faltas de trabalhadores ao serviço por conta dos afastamentos pelos acidentes sofridos.

Desta forma indispensável a observância das normas de segurança e medicina do trabalho por partes dos empregados e empregadores, como também criação de políticas por parte dos empregadores de conscientização e implementação de estratégias para se evitar os acidentes e moléstias decorrentes do trabalho no âmbito empresarial.

Verifica-se uma crescente preocupação por parte dos empregadores com a observância das normas de saúde e segurança do trabalho, em face da atuação dos sindicatos, da mídia, Ministério Público, Ministério do Trabalho e em especial pelas indenizações aplicadas pelos órgãos judiciais.

Mesmo assim os números de trabalhadores lesionados, afastados, incapacitados, aposentados por invalidez e mortos são absurdos, implicando que sessenta pessoas deixam definitivamente o mercado de trabalho por dia e em média 355 trabalhadores são afastados do serviço por dia em face de auxílio-doença-acidentário por mais de quinze dias, com base em estatísticas oficiais.²⁰

Neste contexto, ainda há algumas dúvidas a serem sanadas quanto ao trabalho à distância, ou teletrabalho, prática atualmente tão difundida no mercado de trabalho, tanto no tocante à apuração dos acidentes e moléstias do trabalho e profissionais ocorridos, no âmbito do domicílio do empregado como a responsabilidade civil do empregador por estes infortúnios.

3.1- ACIDENTE DE TRABALHO *STRICTU SENSU*.

O artigo 7º, inciso XXXVIII da Constituição Federal traz a seguinte dicção no tocante ao direito aos benefícios do seguro contra acidentes de trabalho:

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

...

XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa...” (Brasil, 1988).

²⁰ (Oliveira, 2023, pp.34-35)

Da mesma forma há a necessidade de que o fato danoso ou culposo se emoldure nas hipóteses trazidas na Lei 8213/91²¹.

Destaque-se que não há na lei conceito geral sobre o acidente de trabalho, tratando tão somente em sentido estrito (artigo 19).

Assim tratou desta hipótese a Lei 8213 de 24 de julho de 1991:

“...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. (Redação dada pela Lei Complementar nº 150, de 2015)

§ 1º A empresa é responsável pela adoção e uso das medidas coletivas e individuais de proteção e segurança da saúde do trabalhador.

§ 2º Constitui contravenção penal, punível com multa, deixar a empresa de cumprir as normas de segurança e higiene do trabalho.

§ 3º É dever da empresa prestar informações pormenorizadas sobre os riscos da operação a executar e do produto a manipular.

§ 4º O Ministério do Trabalho e da Previdência Social fiscalizará e os sindicatos e entidades representativas de classe acompanharão o fiel cumprimento do disposto nos parágrafos anteriores, conforme dispuser o Regulamento. (Brasil, 1991).

Importante mencionar, segundo Sebastião Geraldo de Oliveira:

... tomando-se como base o conceito legal, são identificados os seguintes requisitos para caracterização do acidente do trabalho: a) evento danoso; b) decorrente do exercício do trabalho a serviço da empresa ou do empregador doméstico; c) que provoca lesão corporal ou perturbação funcional; d) que causa morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho ... (Sebastião, 2023, p. 49)

Conclui-se, pois, que o legislador trouxe um conceito para acidente típico e formulou outras circunstâncias, que da mesma forma podem causar incapacidade laborativa por equiparação legal e que veremos a seguir.

²¹ Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em 29/10/2023.

3.1.1 - DAS DOENÇAS OCUPACIONAIS (DOENÇA PROFISSIONAL E DOENÇA DO TRABALHO)

Citando Mozart Victor Russomano discorre:

“... O acidente caracteriza-se pela ocorrência de um fato súbito e externo ao trabalhador, ao passo que a doença ocupacional normalmente vai se instalando insidiosamente e se manifesta internamente, com tendência de agravamento...” (Russomano, 1983, pp. 350-351).

Importante também mencionar os ensinamentos de Adalberto Martins:

... A doença profissional (tecnopatia) e a doença do trabalho (mesopatia) também são consideradas acidente do trabalho. A diferença entre uma e outra é que a doença profissional é a que 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 (art. 20, I da lei 8213/91), enquanto a doença do trabalho é aquela adquirida em função das condições especiais em que o trabalho é realizado (art. 20, II da lei 8213/91)... (Martins, A., 2022, p. 274)

Neste contexto cumpre-nos trazer a definição legal das duas hipóteses legais, tratadas no artigo 20 da Lei 8213/91²² *in verbis*:

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). (Brasil, 1991).

Assim, denota-se que a doença profissional deriva da atividade em determinada atividade profissional, podendo ser conceituada também como doença

²² Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em 01/11/2023.

profissional típica de determinada profissão. Neste caso, onexo causal da doença é presumido, não se admitindo prova em contrário.

Já a doença do trabalho, também conhecida como doença profissional atípica, não se encontra relacionada necessariamente a determinada profissão, mas sim decorre como a atividade é desempenhada, ou das condições em que este trabalho é realizado. Neste caso é necessária a demonstração que a patologia se originou ou se agravou em face das condições especiais da realização deste trabalho.

Importante mencionar também a alteração legislativa trazida pela Lei nº 11.430/2006²³ e Lei Complementar nº 150/2015²⁴ que acrescentaram o artigo 21-A à Lei 8213/91, nos seguintes termos:

“...Art. 21-A. 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. (Redação dada pela Lei Complementar nº 150, de 2015)

§ 1º A perícia médica do INSS deixará de aplicar o disposto neste artigo quando demonstrada a inexistência do nexode que trata o caput deste artigo. (Incluído pela Lei nº 11.430, de 2006)...” (Brasil, 1991).

Dessa forma foi trazido à norma legal o nexo técnico epidemiológico, revelando assim outra dimensão na apuração das doenças profissionais em face das condições onde o trabalho foi desenvolvido.

Finalmente tanto a CLT (artigo 157, II), como o Ministério do Trabalho através da NR -7 da portaria 3.214/78 e o anexo II do Regulamento da Previdência modificado pelo Decreto nº 6.957/2009 passaram a utilizar a denominação Doença Ocupacional como gênero que abrange as doenças do trabalho e profissionais.

3.1.2 – DAS CONCAUSAS E OUTRAS HIPÓTESES

²³ Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/l11430.htm. Acesso em 01/11/2023.

²⁴ Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp150.htm. Acesso em 01/11/2023.

As demais hipóteses de equiparação legal previstas na Lei 8213/91, encontram-se enumeradas em seu artigo 21, e trazem a seguinte redação:

“...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 conseqüência de:

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

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

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

d) ato de pessoa privada do uso da razão;

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

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

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

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

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

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

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

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

§ 2º Não é considerada agravação ou complicação de acidente do trabalho a lesão que, resultante de acidente de outra origem, se associe ou se superponha às conseqüências do anterior....” (Brasil, 1991).

Neste aspecto curial mencionar a concausa prevista no inciso I do artigo em questão.

Desde a edição do Decreto-Lei 7.036 de 1944²⁵ as hipóteses de concausa passaram a ser admitidas como acidente de trabalho por equiparação.

Conceitua Cavalieri Filho:

... A concausa é outra condição que, juntando-se à principal, concorre para o resultado. Ela não inicia e nem interrompe o processo causal, apenas reforça tal como um rio menor que deságua em outro maior, aumentando-lhe o caudal... (Cavalieri, 2022, p. 72).

Assim, necessário haver uma causa de origem ocupacional que se torna agravada por outras causas de origem extra laboral. Assim, pode ocorrer, por exemplo, um acidente anterior agravado por uma ocorrência externa, como erro cirúrgico ou infecção superveniente.

Também importante se apurar se a atividade desenvolvida desempenhou fator contributivo do acidente ou da doença ocupacional, como também atuou como fator desencadeante ou agravante de doenças preexistentes ou se causou precocemente o surgimento de doenças comuns mesmo se de cunho degenerativo ou em razão de grupo etário.

Neste sentido merece registro as seguintes jurisprudências, inclusive no tocante ao nexa epidemiológico:

...AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DAS LEIS 13.015/2014 E LEI 13.467/2017. DOENÇA OCUPACIONAL. NEXO CONCAUSAL. PRESUNÇÃO RELATIVA (JURIS TANTUM) DO NTEP - NEXO TÉCNICO EPIDEMIOLÓGICO NÃO ELIDIDA POR PROVA EM CONTRÁRIO. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. (SÚMULA 378, II/TST). DECURSO DO PERÍODO ESTABILITÁRIO. INDENIZAÇÃO

²⁵ Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/1937-1946/del7036.htm. Acesso em 01/11/2023.

SUBSTITUTIVA. SÚMULA 396, I/TST. Para a concessão da estabilidade provisória advinda de acidente de trabalho ou doença ocupacional a ele equiparada é necessário o preenchimento de critério objetivo, qual seja, gozo de auxílio-doença acidentário ou constatação denexo de causalidade entre a doença e as atividades desenvolvidas durante o contrato de emprego em período posterior. No caso concreto, foi reconhecido, judicialmente, o caráter ocupacional das doenças que acometem a Reclamante - lesão na coluna lombar e perda auditiva -, bem como o nexo concausal com as atividades por ela realizadas na Reclamada. Consequentemente, houve o reconhecimento do direito da Reclamante à estabilidade provisória acidentária sendo-lhe deferida a indenização substitutiva do período estável. O TRT, ao reformar a sentença para reconhecer o caráter ocupacional das patologias, ponderou que o laudo pericial produzido nestes autos concluiu pela ausência de nexo causal ou concausal entre a patologia que acometeu a Obreira e as atividades realizadas na Reclamada. Com fundamento na valoração das demais provas e circunstâncias do caso concreto, a Corte de origem assentou que a prova pericial não revelou elementos suficientes para firmar o convencimento daquele Juízo, "além de apresentar graves inconsistências e lacunas". Destacou que a perícia é vaga e que, embora afirme que a Empregada não tenha se sujeitado a riscos no exercício de suas funções, o ASO periódico da Obreira confirmou a existência de risco ergonômico. A esse respeito, o TRT explicitou que a atividade econômica principal da Reclamada tem relação com a doença sofrida pela Reclamante, evidenciando o nexo técnico epidemiológico (NTEP). Assim, a Corte de origem ponderou as inconsistências e falhas existentes no laudo pericial; a exposição da Empregada a riscos ergonômicos; a constatação da existência do nexo técnico epidemiológico; além do fator degenerativo; e - considerando que a Reclamada não logrou afastar a presunção relativa de existência de nexo entre as doenças alegadas e o trabalho desempenhado pela Obreira - concluiu que "há nexo concausal entre as atividades laborais e as patologias dos ombros e no cotovelo esquerdo da Obreira, com base no princípio do livre convencimento, atrelado à norma do artigo 479 do CPC/15, que autoriza a valoração da prova pericial dirigida ao órgão julgador". Não se desconhece que o NTEP possui presunção relativa (juris tantum), elidível pela produção de outras provas em sentido contrário (art. 21-A, § 1º, da Lei 8.213/1991), o que não ocorreu na hipótese, conforme se infere do acórdão regional. Especificamente no tocante ao nexo técnico epidemiológico - como um dos fundamentos adotados pelo TRT para firmar o seu convencimento relativo à responsabilidade civil da Reclamada - releva destacar que o Supremo Tribunal Federal, na decisão proferida na ADI nº 3931/DF, declarou a constitucionalidade dos arts. 21-A da Lei n. 8.213/1991 e §§ 3º e 5º a 13 do art. 337 do Regulamento da Previdência Social. Eis o trecho da ementa do acórdão do Supremo Tribunal Federal: "É constitucional a previsão legal de presunção de vínculo entre a incapacidade do segurado e suas atividades profissionais quando constatada pela Previdência Social a presença do nexo técnico epidemiológico entre o trabalho e o agravo, podendo ser elidida pela perícia médica do Instituto Nacional do Seguro Social se demonstrada a inexistência. 2. Ação direta de inconstitucionalidade julgada improcedente (Ação Direta de Inconstitucionalidade 3.931 - Distrito Federal. Plenário. Relatora: Min. Cármen Lúcia. julgada em 20/04/2020)". Consoante se extrai, tais normas que foram objeto da referida ADI nº 3931/DF evidenciam a relevância do Nexo Técnico Epidemiológico como legítima presunção relativa para fins de caracterização de doença ocupacional. Assim, conquanto referidos preceitos sejam voltados a nortear a atuação do INSS na realização de perícias, pode-se extrair que a mencionada decisão do STF também adquire impacto nos julgamentos realizados pela Justiça do Trabalho em sede de controvérsias afetas à infortúnica do trabalho, como uma diretriz a ser sopesada em cada caso concreto - o que, inclusive, foi observado na hipótese vertente. Desse modo, tendo em vista que a Reclamante, na ocasião da rescisão contratual, estava comprovadamente doente, bem como

que restou reconhecido judicialmente o caráter ocupacional da patologia e, tendo exaurido o período estabilitário, deve ser assegurada a indenização substitutiva do referido período, a teor da parte final do item II da Súmula 378 e do item I da Súmula 396, ambas do TST. Agravo de instrumento desprovido.(TST - AIRR: 3550620195110004, Relator: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 25/08/2021, 3ª Turma, Data de Publicação: 03/09/2021)...²⁶

...RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELO RECLAMANTE - PROCESSO SOB A ÉGIDE DO CPC/73 E ANTERIOR À VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014 - NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. Deixo de apreciar a presente arguição de nulidade em face da possibilidade de julgamento favorável à parte a quem interessaria a declaração de nulidade, nos termos do art. 249, § 2º, do CPC/73. RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR - DOENÇA OCUPACIONAL - PERDA AUDITIVA - NEXO CONCAUSAL - INDENIZAÇÃO POR DANOS MATERIAIS E MORAIS. O cenário fático registrado pela Corte regional revela que restaram configurados os elementos do dano (hipoacusia bilateral), do nexo de causalidade (na modalidade concausa), e da culpa patronal pela omissão quanto ao dever de zelo pela segurança e saúde no ambiente de trabalho (ausência de concessão periódica e frequente de equipamentos de proteção individual), o que é suficiente para que se caracterize a responsabilidade civil subjetiva, nos moldes dos arts. 186 e 927, caput, do CCB. Importa ressaltar também que, segundo a previsão do art. 21 da Lei nº 8.213/91, é equiparado ao acidente de trabalho o evento ocorrido em decorrência do serviço prestado à empresa que, embora não tenha causa única, contribui diretamente para a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade do empregado para o trabalho ou que produz lesão que exija atenção médica para a sua recuperação. De acordo com a teoria da causalidade adequada, as concausas preexistentes - patologia anterior, predisposição genética do trabalhador ou caráter degenerativo da moléstia - não eliminam a relação causal. No caso, o agravamento do quadro de saúde do reclamante contou com a contribuição do trabalho, sem que a reclamada tenha logrado comprovar a adoção de medidas que evitassem o desgaste físico do trabalhador. Recurso de revista conhecido e provido. (TST - RR: 973007320085150022, Relator: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, Data de Julgamento: 12/12/2018, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 14/12/2018).²⁷

Assim, podemos classificar as concausas como antecedentes, ou seja, aquelas que preexistem ao acidente ou doença, supervenientes que sucedem o evento e as concomitantes que apresentam simultaneidade com o acidente ou doença ocupacional.

A resolução INSS nº 535/206²⁸ conceitua a concausa como:

²⁶ Disponível em <https://www.jusbrasil.com.br/diarios/1141364724/tst-judiciario-13-08-2021-pg-462>. Acesso em 01/11/2023.

²⁷ Disponível em <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/659749130>. Acesso em 01/11/2023.

²⁸ Disponível em <https://www.anamt.org.br/portal/2017/03/02/resolucao-inss-no-535-de-5-maio-de-2016-2/>. Acesso em 01/11/2023.

...o conjunto de fatores, preexistentes ou supervenientes, suscetíveis de modificar o curso natural do resultado de uma lesão. Trata-se da associação de alterações anatômicas, fisiológicas ou patológicas que existiam ou possam existir, agravando um determinado processo... (Brasil, 2016)

Quanto as outras hipóteses por equiparação trazidas no artigo 21 da Lei 8213/91 importante destacar para este trabalho os acidentes e doenças verificadas no teletrabalho que podem ser caracterizados como de natureza ocupacional e que podem produzir os efeitos jurídicos decorrentes deste enquadramento legal.

3.4. EVOLUÇÃO HISTÓRICA E LEGISLATIVA.

A evolução histórica da legislação acidentária pode ser destacada da seguinte forma.

Em primeiro lugar, os artigos 79 e 560 do Código Comercial, de 1850, que traziam a seguinte redação:

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

Art. 560 – Não deixará de vencer a soldada ajustada qualquer indivíduo da tripulação que adoecer durante a viagem em serviço do navio, e o curativo será por conta deste; se, porém, a doença for adquirida fora do serviço do navio cessará o vencimento da soldada enquanto ela durar, e a despesa do curativo será por conta das soldadas vencidas; e se estas não chegarem, por seus bens ou pelas soldadas que possam vir a vencer...(Brasil, 1850).

Após, já no início do Século XX podemos registrar o Decreto Legislativo nº 3.724 de 15 de janeiro de 1919²⁹, considerado a primeira legislação acidentária brasileira e que determinava a oneração do empregador pelas indenizações acidentárias além de elencar princípios especiais de infortunística.

²⁹ Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/historicos/dpl/dpl3725-1919.htm. Acesso em 02/11/2023.

Por sua vez o Decreto 24.637 de 10 de julho de 1934³⁰ veio ampliar o conceito de acidente abrangendo as doenças profissionais atípicas e determinou a observância do seguro privado ou depósito em dinheiro para garantia das indenizações devidas variando o valor do depósito de acordo com o número de trabalhadores.

O Decreto-Lei 7.036 de 10 de novembro de 1944³¹ tornou-se a terceira legislação acidentária, trazendo a ampliação do conceito de acidente de trabalho, apensando as concausas e o infortúnio *in itinere*, além de obrigar os empregadores do cumprimento e dos empregos da observância de normas de segurança e higiene do trabalho.

Importante salientar ainda o texto do artigo 31 deste instrumento normativo que permitia a acumulação dos direitos acidentários com as reparações civis e que gerou a Súmula 229 do C.STF³².

Após temos que citar o Decreto-Lei 293 de 28 de fevereiro de 1967³³, baixado através do Ato Institucional nº 04 que atribuiu ao seguro de acidente natureza apenas privada, possibilitando ao INPS agir em concorrência com as agências seguradoras, mas que durou apenas seis meses.

Isto porque em 14 de setembro de 1967 foi editada a Lei 5.316³⁴, restaurando o Decreto-Lei 7.036 e transferiu ao INPS o monopólio do seguro acidente e instituiu plano específico de benefícios previdenciários no campo acidentário.

³⁰ Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/1937-1946/del5087.htm. Acesso em 02/01/2023.

³¹ Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/1937-1946/del7036.htm. Acesso em 02/01/2023.

³² Disponível em https://portal.stf.jus.br/textos/verTexto.asp?servico=jurisprudenciaSumula&pagina=sumula_201_300. Acesso em 02/11/2023.

³³ Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/1965-1988/Del0293.htm. Acesso em 02/11/2023.

³⁴ Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1950-1969/l5316.htm. Acesso em 02/11/2023.

Por sua vez a Lei 6.367 de 19.10.1976³⁵ veio aprimorar o conceito de acidente de trabalho e concausas, embora mantivesse praticamente inalterada a legislação anterior.

Finalmente a legislação atual representada pela Lei 8.213 de 24 de julho de 1991, que apresenta alinhamento com os princípios trazidos pela Constituição Federal de 1988.

Ainda cumpre destacar a edição do Decreto 3.048 de 06 de maio de 1999³⁶ e a Lei 9.032/1995³⁷, além da Lei 11.430/2006³⁸ que acrescentou o artigo 21-A à Lei 8213/91, acima já comentado.

Finalmente, cumpre mencionar a edição da Lei Complementar 150/2015³⁹ que possibilitou ao trabalhador doméstico a condição como segurado para efeito de recebimento dos benefícios relacionados com acidente de trabalho e a reforma previdenciária trazida pela Emenda Constitucional 103/2019⁴⁰ que incluiu valores diferenciados para aposentadoria por incapacidade permanente decorrente de acidente de trabalho, doença do trabalho ou profissional.

3.4.1. EVOLUÇÃO JURISPRUDENCIAL

No tocante a jurisprudência que abrangeu o período de alterações legislativas referente ao acidente e doença ocupacional, podemos considerar como mais relevante a interpretação concedida ao artigo 31 do Decreto-Lei 7.036 de 1944.

Por conta da edição da legislação que veio disciplinar os acidentes e doenças ocupacionais, houve muita discussão acerca da responsabilidade civil do empregador, uma vez que se entendia inicialmente que o pagamento do seguro acidentário incluiria todos os riscos relacionados com os infortúnios sofridos pelos trabalhadores.

³⁵ Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6367.htm. Acesso em 02/11/2023.

³⁶ Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3048.htm. Acesso em 02/11/2023.

³⁷ Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9032.htm. Acesso em 02/11/2023.

³⁸ Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2004-2006/2006/lei/l11430.htm. Acesso em 02/11/2023.

³⁹ Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp150.htm. Acesso em 02/11/2023.

⁴⁰ Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc103.htm. Acesso em 02/11/2023.

Nesse sentido, havia a compreensão de que fixar-se indenização por parte do empregador além da estabelecida dos benefícios acidentários implicaria em dupla reparação pelo mesmo fato gerador, gerando *bis in idem*.

Assim era a interpretação dada pelo Decreto nº 24.637 de 1934 em seu artigo 12, *in verbis*:

Art. 12 A indenização estatuída pela presente lei exonera o empregador de pagar à vítima, pelo mesmo acidente, qualquer outra indenização de direito comum. (Brasi, 1934).

Somente após a edição do Decreto-Lei 7.036 de 1944 houve a correção desta interpretação, observando-se assim o conteúdo de seu artigo 31:

Art. 31. O pagamento da indenização estabelecida pela presente lei exonera o empregador de qualquer outra indenização de direito comum, relativa ao mesmo acidente, a menos que êste resulte de dolo seu ou de seus prepostos. (Brasil, 1944).

Por sua vez, após intensa discussão o Supremo Tribunal Federal, não somente validou a cumulação trazida pela legislação como também apresentou entendimento no sentido de estabelecer o direito da vítima de acidente à reparação civil nos casos de culpa grave do empregador, como se infere das seguintes ementas:

...ACIDENTE NO TRABALHO E RESPONSABILIDADE CIVIL. AÇÃO DE DIREITO COMUM. EM CASO DE FALTA INEXCUSAVEL DO EMPREGADOR, SE HÁ PROVA DE QUE ESTE NÃO SE PREOCUPA COM A SEGURANÇA DO OPERARIO OU DO PÚBLICO E DA CAUSA AO ACIDENTE, PODE A VÍTIMA RECORRER A AÇÃO DE DIREITO COMUM. EMBARGOS REJEITADOS. (STF - RE: 49462, Relator: Min. RIBEIRO DA COSTA, Data de Julgamento: 01/01/1970, TRIBUNAL PLENO, Data de Publicação: ADJ DATA 25-10-1962 PP-03168 DJ 17-05-1962 PP-01020 EMENT VOL-00499-02 PP-00546);⁴¹

ACIDENTE DO TRABALHO. DOLO POR PARTE DO EMPREGADOR. JUSTIÇA COMUM. ACIDENTE DO TRABALHO; SOMENTE NO CASO DE

⁴¹ Disponível em <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/stf/14583610>. Acesso em 03/11/2023.

DOLO POR PARTE DO EMPREGADOR, CABE AO ACIDENTADO PEDIR REPARAÇÃO NO JUÍZO COMUM.(STF - RE: 23192, Relator: Min. NELSON HUNGRIA, Data de Julgamento: 01/01/1970, PRIMEIRA TURMA, Data de Publicação: ADJ DATA 07-03-1955 PP-00879 ADJ DATA 24-06-1957 PP-01560 ADJ DATA 02-10-1961 PP-00337 DJ 27-07-1961 PP-01453 DJ 31-12-1953 PP-16099 DJ 31-07-1961 PP-01485 EMENT VOL-00158-01 PP-00701 EMENT VOL-00158-02 PP-00701)

Concorrendo o empregador para o acidente no trabalho com culpa grave, pode ser responsabilizado de acôrdo com o direito comum. (STF - RE: 48894 SP, Relator: VICTOR NUNES, Data de Julgamento: 31/10/1961, Segunda Turma, Data de Publicação: 23/11/1961) ...⁴²

A partir da sedimentação de tais entendimentos foi editada a sumula 229⁴³ do C.STF:

...Súmula 229 A indenização acidentária não exclui a do direito comum, em caso de dolo ou culpa grave do empregador. (Brasil. 1963)

Mesmo após a revogação do Decreto-Lei 7.036/44 e em face da legislação seguinte que silenciava sobre a responsabilidade do empregador de forma sumulada, o STF ainda manteve o entendimento cristalizado na Súmula 229, como se pode observar nas seguintes decisões:

...RESPONSABILIDADE CIVIL POR ATO ILÍCITO. NÃO E DE SE DEDUZIR DO QUANTUM DA INDENIZAÇÃO A IMPORTÂNCIA CORRESPONDENTE A BENEFICIO PREVIDENCIÁRIO, DIREITO INALIENÁVEL DA FAMÍLIA DO CONTRIBUINTE. RECURSO EXTRAORDINÁRIO CONHECIDO, A VISTA DO DISSENSO DE JULGADOS, NEGANDO-SE-LHE, POREM, ACOLHIDA. (STF - RE: 79446 RS, Relator: Min. DJACI FALCAO, Data de Julgamento: 29/10/1974, PRIMEIRA TURMA, Data de Publicação: DJ 08-01-1975 PP-*****)

⁴² Disponível em https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search?classeNumeroincidente=%22RE%2048894%22&base=acordaos&pesquisa_inteiro_teor=false&sinonimo=true&plural=true&radicais=false&buscaExata=true&page=1&pageSize=10&sort=_score&sortBy=desc&isAdvanced=true. Acesso em 03/11/2023.

⁴³ Disponível em https://www.coad.com.br/busca/detalhe_16/380/Sumulas_e_enunciados. Acesso em 03/11/2023.

Recurso extraordinário. A indenização acidentaria não exclui a de direito comum, em caso de dolo ou culpa grave do empregador. Súmula 229. Não cabe deduzir, do montante dessa indenização de direito comum, o valor da indenização, com apoio na legislação da infortunística. Dissídio de jurisprudência demonstrado. Divergencia do acórdão com a Súmula 229. Recurso extraordinário conhecido e provido para, afastada a carência da ação, determinar se prossiga na demanda ajuizada.(STF - RE: 107861 SP, Relator: NÉRI DA SILVEIRA, Data de Julgamento: 04/12/1987, PRIMEIRA TURMA, Data de Publicação: DJ 13-09-1991 PP-12489 EMENT VOL-01633-01 PP-00119)...⁴⁴

Finamente com a edição da Constituição Federal de 1988 e o texto constante do inciso XXVIII do artigo 7º, constatou-se não somente a sedimentação da responsabilidade civil do empregador pelos acidentes no caso de dolo ou qualquer grau de culpa independentemente do seguro acidente.

Juntamente com este dispositivo constitucional a Lei 8213/91, trouxe em seus artigos 120 e 121 a responsabilidade civil da empresa em decorrência de negligência na observância das normas de segurança e higiene do trabalho.

Neste sentido merece registro:

...RESPONSABILIDADE CIVIL. AÇÃO DE INDENIZAÇÃO. ACIDENTE DO TRABALHO. PERDA AUDITIVA. CULPA DO EMPREGADOR. I - Consoante firme orientação jurisprudencial da Corte, com o advento da Lei nº 6.367/76 passou a não prevalecer as disposições da Súmula 229/STF, que exigia culpa grave do empregador para ensejar direito reparatório decorrente de acidente do trabalho, sendo suficiente a sua concorrência com culpa, em qualquer grau, ainda que leve. II - No caso em análise, o conjunto das provas demonstra que a perda da capacidade auditiva do recorrente se desenvolveu em decorrência do ambiente insalubre e da falta de proteção adequada, motivados por negligência da empresa recorrida, que deve, por isso, ser responsabilizada. Recurso especial provido. (STJ - REsp: 512393 SP 2003/0035485-8, Relator: Ministro CARLOS ALBERTO

⁴⁴ Disponível em <https://portal.stf.jus.br/processos/verImpressao.asp?imprimir=true&incidente=1463323>. Acesso em 03/11/2023.

MENEZES DIREITO, Data de Julgamento: 10/04/2007, T3 - TERCEIRA TURMA, Data de Publicação: DJ 27/08/2007 p. 220);⁴⁵

ADMINISTRATIVO. ACIDENTE DE TRABALHO. AÇÃO REGRESSIVA. ARTIGO 120 DA LEI N.º 8.213/1991. CONSTITUCIONALIDADE. CULPA CONCORRENTE DA EMPRESA E DO EMPREGADO. 1. A Corte Especial do TRF 4ª Região, em sede de arguição de inconstitucionalidade, declarou constitucional o artigo 120 da Lei n.º 8.213/1991, em face dos artigos 7º, inciso XXVIII, 154, inciso I, e 195, § 4º, todos da Constituição Federal. 2. Para caracterização da responsabilidade do empregador em face do Instituto Nacional do Seguro Social, é necessária a configuração de (i) conduta (comissiva ou omissiva) culposa do empregador, na forma de negligência quanto às normas padrão de segurança e higiene do trabalho; (ii) dano, e (iii) nexos causal entre ambos os elementos. 3. Configurada a culpa concorrente do empregado e da empresa empregadora, o ressarcimento devido ao Instituto Nacional do Seguro Social corresponderá a 50% (cinquenta por cento) dos valores pagos ao segurado ou seus dependentes, a título de benefício previdenciário. (TRF-4 - AC: 50071704220174047000 PR 5007170-42.2017.4.04.7000, Relator: VIVIAN JOSETE PANTALEÃO CAMINHA, Data de Julgamento: 26/05/2021, QUARTA TURMA)

4 A INCIDÊNCIA DO ACIDENTE DE TRABALHO NO TRABALHO PRESENCIAL.

4.1. LEGISLAÇÃO.

A seguir, de suma importância a análise aprofundada da legislação vigente e aplicável ao acidente de trabalho, em todas as suas hipóteses de existência, sendo no trabalho presencial ou tele-presencial, tratando-se de acidente de trabalho ou doença ocupacional.

Desta feita, será feita em seguida análise aprofundada da legislação vigente aplicável e relevante à presente dissertação.

4.1.2. LEI 8.213/1991

⁴⁵ Disponível em <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/stj/15047>. Acesso em 03/11/2023.

O acidente do trabalho pode gerar uma gama enorme de consequências no campo jurídico que tem influência direta nos contratos de trabalho.

Assim, podemos citar a esfera criminal, previdenciária, ações regressivas, indenizações por responsabilidade civil, inspeção realizada pelo Ministério do Trabalho, ações coletivas ajuizadas pelo Ministério Público dentre outros.

Neste sentido, a origem para a constatação do acidente como das doenças ocupacionais é a emissão da Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT), prevista no artigo 22 da Lei 8213/91:

Art. 22. A empresa ou o empregador doméstico deverão comunicar o acidente do trabalho à Previdência Social até o primeiro dia útil seguinte ao da ocorrência e, em caso de morte, de imediato, à autoridade competente, sob pena de multa variável entre o limite mínimo e o limite máximo do salário de contribuição, sucessivamente aumentada nas reincidências, aplicada e cobrada pela Previdência Social. [\(Redação dada pela Lei Complementar nº 150, de 2015\)](#)

§ 1º Da comunicação a que se refere este artigo receberão cópia fiel o acidentado ou seus dependentes, bem como o sindicato a que corresponda a sua categoria.

§ 2º Na falta de comunicação por parte da empresa, podem formalizá-la o próprio acidentado, seus dependentes, a entidade sindical competente, o médico que o assistiu ou qualquer autoridade pública, não prevalecendo nestes casos o prazo previsto neste artigo.

§ 3º A comunicação a que se refere o § 2º não exime a empresa de responsabilidade pela falta do cumprimento do disposto neste artigo.

§ 4º Os sindicatos e entidades representativas de classe poderão acompanhar a cobrança, pela Previdência Social, das multas previstas neste artigo.

§ 5º A multa de que trata este artigo não se aplica na hipótese do caput do art. 21-A. (Brasil, 1991).

Como se vê a comunicação poderá ser realizada pela empresa ou empregador, como também pelo próprio acidentado, seus dependentes, a entidade sindical ou médico que o atendeu.

Com relação às doenças ocupacionais, deverá ser considerada para emissão da CAT a suspeita diagnóstica, ou seja, alguma alteração, sintoma ou sinal clínico de

alteração da condição do empregado para que surja o direito a emissão deste documento.

4.2 AS MEDIDAS DE PREVENÇÃO AO ACIDENTE DO TRABALHO.

A conscientização dos trabalhadores se consubstancia na prática mais importante para a prevenção de acidentes do trabalho e doenças ocupacionais. Essa conscientização pode acontecer através de medidas e ferramentas de prevenção, sendo que as ações estão diretamente ligadas ao tipo de atividade exercida, ao ambiente de trabalho e às tecnologias e técnicas utilizadas.

Da mesma forma é dever dos responsáveis pela unidade produtiva possibilitar um meio ambiente de trabalho saudável para que a atividade seja realizada de maneira a não trazer qualquer risco a saúde dos trabalhadores, sem riscos à ocorrência de acidentes de trabalho ou eclosão de doenças de natureza ocupacional.

Neste sentido cumpre destacar a conceituação de meio ambiente de trabalho trazida por nos seguintes termos, pelo Mestre Ney Maranhão:

...Realidade resultante da interação sistêmica de fatores naturais, técnicos e psicológicos ligados às condições de trabalho, à organização do trabalho e às relações interpessoais, que condiciona a segurança e saúde física e mental do ser humano exposto a qualquer conteúdo laborativo...
(MARANHÃO, 2018).

Dessa forma constata-se que a definição de meio ambiente do trabalho se traduz não somente pelo ambiente físico onde os trabalhadores exercem suas atividades ou o conceito de estabelecimento, tendo em conta inclusive o trabalho remoto realizado no ambiente residencial, mas inclui as interações humanas relativas aos empregados, como mencionado no conceito supra do Prof. Maranhão.

Revela-se importante destacar que o artigo 75-E da CLT, parte integrante da normatização do teletrabalho traz a obrigação dos empregadores de orientar os teletrabalhadores acerca dos cuidados relativos à saúde e segurança na prestação destes serviços.

Na maioria dos casos, os acidentes de trabalho poderiam ter sido evitados com ações preventivas mais efetivas e adequadas a realidade educacional, ocupacional, socioeconômica, cultural, regional e ergonômica dos nossos trabalhadores. Isto é, introduzindo práticas para reduzir os acidentes de trabalho.

Dentre as práticas importantes para evitar a ocorrência de acidentes do trabalho e doença ocupacional, podemos citar:

- 1) O Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), que tem como principal característica a prevenção da saúde do colaborador, antecipando possíveis problemas de saúde que possam ser acarretados por conta do trabalho. Com efeito, se traduz em um programa que monitora a saúde a partir de exames ocupacionais, como, por exemplo, o admissional, mudança de função, exame demissional e exames periódicos;
- 2) Análise de Riscos de Agentes Causadores de Acidentes de Trabalho sendo fundamental que a área de Segurança e Saúde do Trabalho identifique e avalie a presença dos grupos de agentes causadores mais frequentemente citados em notificações de acidentes de trabalho no Brasil, conforme dados disponibilizados pelo Observatório de Segurança e Saúde do Trabalho;
- 3) Avaliação de Riscos Ocupacionais que tem por objetivo preservar a saúde dos trabalhadores, reconhecendo, avaliando e conseqüentemente controlando os riscos ambientais que possam existir no ambiente de trabalho. Acidentes de trabalho são resolvidos com antecipação de riscos, monitoramento de risco e estabelecimento de prioridades, por exemplo;
- 4) Programa de Gerenciamento de Riscos cuja principal função é propor medidas e avaliar ações para prevenir acidentes de trabalho que possam colocar a vida de uma pessoa em risco. Entre os itens necessários que devem constar no PGR da empresa são as proteções respiratórias, deficiências de oxigênio, possíveis riscos decorrentes de trabalhos em altura, energia elétrica, máquinas etc.;

- 5) Desenvolver programas de treinamento efetivo do trabalhador que garanta o aprendizado e a conscientização de eliminar atos ou situações inseguras, o uso adequado de EPI's e o processo de entrega e controle de EPI's. criando práticas para prevenir acidentes de trabalho, principalmente, protegendo a parte do corpo mais frequentemente atingida segundo as notificações de acidentes de trabalho;
- 6) Análise Ergonômica do Trabalho que permite medir e avaliar a adaptação da condição de trabalho psicofisiológica dos trabalhadores, definindo procedimentos operacionais que ajudam a reduzir os acidentes de trabalho.

A prevenção de acidentes deve ser o objetivo de qualquer nível hierárquico, organização e procedimento de trabalho. Minimizar ou eliminar os riscos de qualquer atividade não é um privilégio, mas uma meta a ser atingida e perpetuada por todos nós em nosso dia a dia de trabalho. Os acidentes de trabalho, muitas vezes, são gerados por práticas inseguras. Eles ocorrem nos momentos em que agimos sem pensar. A partir do momento que agirmos de forma segura e correta antes mesmo de iniciarmos nosso trabalho, não teremos mais acidentes.

Além das medidas de prevenção, é imprescindível que todos conheçam as ferramentas de prevenção e saber como aplicá-las de forma efetiva em seu ambiente de trabalho.

4.3- AS PUNIÇÕES E CONSEQUÊNCIAS DO ACIDENTE DO TRABALHO

Ao empregado acidentado são garantidos além dos benefícios da Previdência Social, que independe da apuração de culpa em razão da responsabilidade objetiva pelo evento, o recebimento de indenização de responsabilidade do empregador, quando este agir com dolo ou culpa, com base na teoria da responsabilidade subjetiva.

Assim, definido o direito à indenização pela ocorrência de acidente de trabalho ou doença ocupacional e que deste evento tenha se originado de dolo ou culpa de

qualquer grau, ou ainda decorrente de atividade de risco, emerge a responsabilidade civil do empregador.

Dessa forma, verificando-se dano ou prejuízo, surge a responsabilidade civil de seu causador para o fim de proporcionar o ressarcimento para aquele que sofreu as consequências da ocorrência decorrente de acidente ou moléstia relacionada ao trabalho.

A cumulação das indenizações encontra-se pacificada no texto constante do inciso XXVIII do artigo 7º da Constituição Federal de 1988:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (EC no 20/98, EC no 28/2000, EC no 53/2006 e EC no 72/2013)

...

XXVIII—seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa; (Brasil, 1988).

A jurisprudência neste sentido já sedimentou entendimento no sentido de confirmar o dispositivo constitucional:

...CIVIL E TRABALHO - RESPONSABILIDADE CIVIL E POR ACIDENTES DO TRABALHO - INDENIZAÇÕES CUMULADAS - JURISPRUDÊNCIA DO STJ. I - A JURISPRUDÊNCIA DO STJ ASSENTOU ENTENDIMENTO NO SENTIDO DE QUE A INDENIZAÇÃO ACIDENTARIA NÃO OBSTA A DE DIREITO COMUM, QUANDO O EMPREGADOR INCORRE EM CULPA GRAVE, NEM A DA INCAPACIDADE PARA O TRABALHO E A DA DEPRECIAÇÃO SOFRIDA EXCLUEM A DEVIDA EM RAZÃO DO DANO ESTÉTICO E, ENFIM, DO VALOR DA INDENIZAÇÃO COMUM NÃO SE DEDUZ A RECEBIDA EM RAZÃO DA LEGISLAÇÃO INFORTUNÍSTICA. INTELIGÊNCIA DO ART. 1.538 DO CÓDIGO CIVIL. II - O DANO MORAL E CUMULÁVEL COM O MATERIAL (PATRIMONIAL), SEGUNDO OS TERMOS DO VERBETE N. 37 - STJ. III - RECURSO NÃO CONHECIDO. (STJ - REsp: 35120 RS 1993/0013565-1, Relator: Ministro WALDEMAR ZVEITER, Data de Julgamento: 21/09/1993, T3 - TERCEIRA TURMA, Data de Publicação: DJ 25.10.1993 p. 22488).

I - RECURSO DE REVISTA DA RECLAMADA - INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.467/2017 - DANO MORAL - QUANTUM INDENIZATÓRIO - AUSENTE A TRANSCENDÊNCIA Com relação ao dano moral, a instância ordinária, ao fixar o quantum indenizatório, pautou-se pelo princípio da razoabilidade, obedecendo aos critérios de justiça e equidade, não se justificando a excepcional intervenção desta Corte Superior. Recurso de Revista não conhecido. II - RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE - INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.467/2017 - DANOS MATERIAIS - PENSÃO - CUMULAÇÃO COM BENEFÍCIO PREVIDENCIÁRIO - POSSIBILIDADE - PENSIONAMENTO - PARCELA ÚNICA - TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA O Eg. TST pacificou o entendimento de que o recebimento do benefício previdenciário não implica exclusão ou redução da indenização por dano material, por serem parcelas de natureza e fonte distintas. Recurso de Revista conhecido e provido. (TST - RR: 00008128820145010522, Relator: Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, Data de Julgamento: 29/11/2022, 4ª Turma, Data de Publicação: 09/12/2022)...⁴⁶

Atualmente a definição legal desta responsabilidade encontra-se delimitada nos artigos 186, 187 e 927 do Código Civil de 2002:

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

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

Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo. Parágrafo único. Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem....(Brasil, 2002).

Podemos afirmar assim que a indenização decorrente de acidente de trabalho ou doença ocupacional tem natureza de responsabilidade extracontratual, pois decorre de ato ilícito praticado pelo empregador ou seus prepostos, como também se originam pela violação de normas de segurança e medicina do trabalho.

Já a responsabilidade civil pode ser classificada como subjetiva ou objetiva.

⁴⁶ Disponível em <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/1720352542>. Acesso em 04/11/2023.

A primeira denominada subjetiva surge em relação ao causador do dano, seja de forma danosa ou culposa. Assim, a existência do acidente ou de moléstia de cunho ocupacional decorrente do risco normal da atividade empresarial não causará automaticamente o dever de indenizar, mas sim da conduta culposa do empregador, estando o empregado, vítima de acidente ou doença coberto apenas pelo seguro previdenciário.

Assim, o dever de indenizar se apresenta em virtude do comportamento desidioso do empregador que não observa devidamente as normas de segurança, higiene e saúde do trabalho.

Dessa forma a indenização será devida se presentes o dano (acidente ou moléstia de caráter ocupacional), a existência de nexo causal entre o trabalho e a culpa do empregador, requisitos insculpidos nos artigos 186 e 927 do Código Civil Brasileiro.

Quanto a segunda denominada de objetiva ou decorrente da teoria do risco, exige somente o dano e nexo causal sendo irrelevante a conduta culposa do agente.

Embora prevaleça na doutrina e jurisprudência a responsabilidade subjetiva do empregador, vem crescendo o entendimento da aplicação da teoria do risco ou objetiva, seja em algumas atividades em que o risco é inerente, como por exemplo atividades lesivas ao meio ambiente, seja o risco inerente a atividade desempenhada pela empresa.

Quanto à aplicação da norma trazida no § único do artigo 927 do CC em consonância com o inciso XXVIII da Constituição Federal de 1988, importante mencionar o julgamento do RE nº 828.040, fixando a seguinte tese no Tema 932⁴⁷:

Tese:

⁴⁷ Disponível em <https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=4608798&numeroProcesso=828040&classeProcesso=RE&numeroTema=932>. Acesso em 04/11/2023.

O artigo 927, parágrafo único, do Código Civil é compatível com o artigo 7º, XXVIII, da Constituição Federal, sendo constitucional a responsabilização objetiva do empregador por danos decorrentes de acidentes de trabalho, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida, por sua natureza, apresentar exposição habitual a risco especial, com potencialidade lesiva e implicar ao trabalhador ônus maior do que aos demais membros da coletividade. (Brasil, 2020).

Assim, podemos concluir que há uma tendência da doutrina e jurisprudência, em um futuro não muito distante, em que para apuração de acidente e doença ocupacional, não será necessário a observância de comportamento ilícito do empregador ou de seus prepostos para gerar direito à indenização decorrente destes infortúnios bastando o simples exercício normal da sua atividade empresarial que pode acarretar estes tipos de danos a seus empregados.

5 - A INCIDÊNCIA DO ACIDENTE DO TRABALHO NO TELETRABALHO.

O surgimento de novas tecnologias como a rede mundial de computadores, a internet e a inteligência artificial se constituem em fatores que integram o fenômeno da globalização possibilitara uma alteração sensível às relações de trabalho, com o surgimento do teletrabalho ou trabalho à distância.

A pandemia do Covid 19, acelerou este processo, de forma desordenada, já que não havia legislação suficiente para a regulamentação desta prestação de serviços, de forma a abarcar todos os problemas daí advindos.

Mesmo com a alteração trazida pela Lei 13.467/2017, que acrescentou à Consolidação das Leis do Trabalho o capítulo II-A e os artigos 75-A a 75-F, e disciplinou as atividades desempenhadas no teletrabalho, algumas lacunas ainda continuam existindo, em especial as relativas aos acidentes de trabalho e doenças ocupacionais ocorridas neste ambiente de prestação de trabalho.

5.1 - AS DIFERENÇAS ENTRE O TELETRABALHO E O TRABALHO PRESENCIAL.

Para efeito de conceituação o trabalho presencial é aquele prestado no ambiente empresarial, externo, próximo ou inserido nas áreas de produção e perante as ordens diretas emitidas do empregador ou de seus prepostos. Trata-se, portanto daquele trabalho típico executado pelos trabalhadores, sob a subordinação direta do empregador.

Já o teletrabalho, configura-se em labor executado fora das dependências da empresa, com a utilização de tecnologia de informação e comunicação e que não configure trabalho externo. Assim conceitua o artigo 75-B da CLT.

Desta forma na atual concepção legal temos que para a configuração do teletrabalho necessária a dependência de meios telemáticos para sua prestação normal de serviços.

5.2 - O AMBIENTE DE TRABALHO.

Levando-se em consideração que, no teletrabalho, os locais de prestação dos serviços não estão estabelecidos no âmbito empresarial, mas sim no domicílio do empregado, surgem algumas dúvidas como deve ser considerado este ambiente de trabalho para o empregado executar os serviços livre de riscos de acidentes ou acometimento de doenças de cunho ocupacional.

Para este efeito, o artigo 75-E da CLT trouxe a seguinte redação.

Art. 75-E. O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência)

Parágrafo único. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência)

Este dispositivo determina ao empregador o dever de orientar o trabalhador quanto aos riscos ocupacionais no ambiente de trabalho, no domicílio do empregado a fim de se evitar o infortúnio na prestação de serviços.

Mas não basta isto.

Evidente que mesmo longe da esfera da prestação de serviços no âmbito empresarial cabe ao empregador, mesmo em sistema de teletrabalho, cumprir e fazer cumprir as normas gerais de segurança e saúde do trabalho, em face do constante do artigo 157, I da CLT:

Art. 157 - Cabe às empresas:

I - cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho;

De onde se extrai que ao empregador cumpre analisar as condições ergonômicas, os equipamentos e mobiliário existentes no local da prestação dos serviços e assim, indicar na forma do artigo 75-E os potenciais riscos e medidas preventivas, além de treinamento, tendo o dever de fiscalizar de forma periódica o cumprimento destas normas.

Necessário se ponderar também que as instruções repassadas devem ser minuciosamente detalhadas, de forma clara e manifesta.

Já ao empregado cabe assinar termo de responsabilidade, comprometendo-se a seguir as instruções apresentadas pelo empregador, como se infere do § único do artigo 75-E da CLT.

Neste sentido cumpre enfatizar que a existência deste termo não isenta o empregador da responsabilidade por danos causados em face de acidente ou doença ocupacional, desde que presentes os requisitos legais e os pressupostos da responsabilidade civil.

5.2.1. A DIFICULDADE DE FISCALIZAÇÃO E ADAPTAÇÃO DO AMBIENTE DE TRABALHO.

Como se sabe a imposição de normas de segurança e higiene do trabalho ao teletrabalhador é mais delicado do ponto de vista do empregador levando-se em consideração o local de prestação dos serviços.

Do ponto de vista ergonômico há a necessidade de convergir esforços no sentido de observar a postura correta no serviço prestado em teletrabalho, utilizando de mobiliário adequado. Da mesma forma, deve-se cogitar sempre na observância das pausas legais, como também que o ambiente de trabalho esteja totalmente convergente para esta atividade prestada em domicílio, inclusive com a convergência dos familiares ou de terceiros que também se utilizam deste mesmo ambiente.

Quanto o fato de os familiares compatibilizarem o ambiente de trabalho com os empregados em teletrabalho importante mencionar o entendimento trazido pelo jurista Celso de Oliveira Neto:

“... Na empresa há um território demarcado para o trabalhador, no mínimo correspondente à sua mesa, ou nas empresas mais modernas a estações livres, ao passo que no âmbito familiar se desacostumou da presença do pai ou mãe no meio do expediente. O teletrabalhador passa, em ocasiões, a competir com o espaço antes ocupado pelos filhos ou cônjuge, gerando necessidade de ajustes, desde o uso do computador até a hora de passar o aspirador, uso do liquidificador, ou outras tarefas do lar...” (Oliveira Neto, 2018).

No que pertine ao direito de fiscalização do cumprimento das normas de segurança relativas ao teletrabalho, surge a necessidade de compatibilizar tal direito com o direito de inviolabilidade da residência do teletrabalhador prevista no artigo 5º XI da Constituição Federal de 1988:

Art. 5o Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: (EC no 45/2004)

...

XI— a casa é asilo inviolável do indivíduo, ninguém nela podendo penetrar sem consentimento do morador, salvo em caso de flagrante delito ou desastre, ou para prestar socorro, ou, durante o dia, por determinação judicial; (Brasil, 1988).

Torna-se assim necessário o ajuste contratual prévio com o empregado para que o empregador ou seus prepostos possam exercer a fiscalização e orientações próprias para este tipo de atividades no ambiente do teletrabalho.

Há também desafios no tocante a fiscalização do trabalho por parte dos órgãos governamentais. Isto porque embora o artigo 6º da CLT determine a ausência de diferença entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador e o prestado em teletrabalho, a fiscalização realizada no Brasil é basicamente executada de forma presencial havendo assim como já se viu alguns empecilhos quando esta atividade é realizada no âmbito da residência do trabalhador.

Neste sentido a ideia de fiscalização presencial é plenamente voltada a ideia das condições de trabalho realizado no ambiente empresarial, onde se pode apurar e coibir qualquer abuso de direito como também orientar e aprimorar os sistemas de trabalho.

Assim, devemos conceber outras maneiras de fiscalização para atender a crescente demanda do teletrabalho, ou seja, transformar a análise de forma analógica para a digital, em especial quando a atividade se desenvolver neste meio, acompanhando esta norma forma de organização do trabalho.

Frise-se que tal realidade já pode ser encontrada em diversos órgãos governamentais como a Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional, a Secretaria da Receita Federal e o Ministério do Trabalho e Previdência que desde 2017 possui um centro de gestão e informação com dados de empregados e empregadores fornecidos por diversos outros órgãos como Receita Federal, INSS, Caixa, e-social, Rais e Caged.

Assim, seria possível aos auditores-fiscais, na busca destes dados procederem a devida análise dos trabalhadores que prestam serviços longe da sede das empresas, até se valendo da Big data e inteligência artificial.

Este é o desafio.

5.3 - O ATUAL ENTENDIMENTO DOUTRINÁRIO.

Citando o artigo *“Direito à Desconexão e à Saúde do Teletrabalhador”* de autoria de *Natália Cristina Budini Abud, Letícia da Cunha Sanches e Sergio Augusto*

Pires dos Reis Madeira que integra a obra “Desafios do Teletrabalho – Estudo do Núcleo de Pesquisa e Extensão “o Trabalho além do Direito Trabalho (FDUSP), podemos mencionar alguns entendimentos doutrinários acerca deste assunto.

Destaco os seguintes pontos deste excelente trabalho jurídico:

...Segundo Christophe Dejourns (DEJOURS, Christophe. Trabalho, tecnologia e organização: Avaliação do trabalho submetido a prova do real, São Paulo: Blucher, 2008), as patologias mentais são divididas em quatro grupos: a) as patologias de sobrecargas; b) patologias pós-traumáticas; c) as patologias de assédio; d) depressões, tentativas de suicídio e suicídios.

....

Certo é que a sobrecarga está diretamente relacionada à jornada de trabalho excessiva e superior a capacidade dos trabalhadores. Dessa forma, os teletrabalhadores apresentam sintomas como fadiga excessiva, dores de cabeça, distúrbios do sono, sofrimento, frustração irritabilidade, baixa autoestima, entre outros.

....

Do mesmo modo, convém observar que ao realizarem estudos específicos sobre o teletrabalho, os pesquisadores concluíram que os teletrabalhadores possuem uma carga de trabalho mais extensa e desgastante, com rotinas de trabalhos no período noturno e até finais de semana, o que, conseqüente traz a sensação de disponibilidade constante para o trabalho, esvaziamento da distinção dentre vida profissional e vida pessoal, dificuldade de desconexão e diminuição – ou até mesmo ausência – de intervalos para descanso.

Mas o fato é que conforme expõe Jorge Luiz Souto Maior, embora a tecnologia permita o exercício do trabalho em *home office*, tal modalidade se revela contraditória, há vista a desconstrução dos limites entre a esfera do trabalho e a esfera do privado. Isto porque o trabalho passa a fazer parte do domicílio e invade a vida privada do teletrabalhador.

....

A inobservância dos limites da jornada de trabalho e da intensidade do desenvolvimento das atividades laborais restam ainda mais evidentes quando analisamos os infoproletariados, que são os trabalhadores que dependem da informática, bem como das máquinas digitais, de *smartphone* ou de qualquer outra modalidade de trabalho digital.

...

Somam-se a isso a falta da desconexão e o aumento excessivo do trabalho, o que resulta em estresse e sofrimento ao teletrabalhador. Para André Souza Pereira, o estresse “instala-se quando as tensões física, mental ou emocional excedem a capacidade física e social que o indivíduo mobiliza para a superação das resistências”.

...

Por outro lado, doenças neuronais, como esgotamento profissional, conhecido como Síndrome de *Burnout*, passou a ser a nova forma de definir o trabalho realizado no século XXI. O gatilho mental que é potencializado e resulta no *Burnout* é a superexploração de uma sociedade em si mesma e que opta pela hipervalorização do desempenho e, visando o lucro, passa a deixar de lado e não dar importância à saúde mental.

...

De forma objetiva e sucinta, o *burnout* pode ser considerado como o esgotamento que “rompe o equilíbrio psicofisiológico do indivíduo, desafiando o uso de recursos extras de energia do organismo”⁰⁹.

...

Diante do aumento de trabalhadores em regime de teletrabalho no Brasil e no mundo em 2022, a Organização Mundial de Saúde (OMS) reconheceu a

síndrome de *burnout* como doença ocupacional, e, portanto, como patologia decorrente do meio ambiente do trabalho.

No entanto, diferentemente do que muitos trabalhadores e especialistas acreditam, o *burnout* não é a mais gravosa doença relacionada com o trabalho excessivo ou ao teletrabalho. A mais gravosa patologia é denominada como o fenômeno denominado como Karoshi.

A Karoshi possui como consequência a morte súbita do trabalhador, e, isso ocorre em razão do labor em jornadas excessivas com enorme sobrecarga de trabalho.

...

Neste ponto, cumpre ressaltar que a proteção jurídica à saúde mental do trabalhador, em que pese ser um direito previsto no art. 23 da Declaração Universal de Direitos Humanos; no art. 5º, da Convenção Americana de Direitos Humanos; nas Convenções da Organização Internacional do Trabalho 155 e 190; além de ser protegida pela Constituição Federal da República de 1988, nos termos do art. 1º, inciso III, art. 5º inciso V e X, art. 7º, inciso XXII, CF/88; bem como pelo art. 223-C, da Consolidação das Leis do Trabalho; com previsão expressa nos arts. 186, 187, 927 e 944 do Código Civil Brasileiro; também possui fundamento no Ato Conjunto do Egrégio Tribunal Superior do Trabalho de n.8.

No entanto, conforme entende Luciana Veloso Baruki, mesmo com todas essas regulamentações, os trabalhadores ainda estão desprotegidos, haja vista que tais normas ainda não são eficazes e eficientes para a proteção jurídica dos trabalhadores e para a garantia da dignidade da pessoa humana. A proteção jurídica ainda é ineficiente.

...

Portanto, ao desempenhar as atividades laborais em regime de teletrabalho, devem ser observadas as normas de saúde e segurança do trabalhador, e a garantia de que os teletrabalhadores terão acesso a um ambiente de trabalho digno e equilibrado... (Feliciano, Lima e Matos, 2023, pp. 347-364).

6 – CONCLUSÃO

Finalmente, diante de todo o exposto no presente trabalho, passo às considerações finais acerca da problemática discutida.

Ficou claro que é extremamente escassa a regulamentação acerca do teletrabalho em nosso ordenamento atualmente, mesmo que já venha evoluindo durante décadas, trata brevemente da forma como se instituirá o regime e as responsabilidades de empregador e empregado quanto ao estabelecimento do regime e adaptação.

Porém, como exposto, muitos pontos delicados ficaram carentes de regulamentação, criando grandes lacunas na Lei em um regime que, em um mundo pós-pandêmico, se popularizou e difundiu cada vez mais.

A delimitação do ambiente de trabalho dentro da casa do empregado é um dos pontos de discussão. Seria somente o local que utiliza para exercer efetivamente suas atividades? Seriam incluídos todos os cômodos da residência? Tais questões não são solucionadas pela legislação reguladora do teletrabalho.

Com isso, coube ao doutrinador e ao julgador realizar extensiva interpretação da legislação acidentária e da CLT para suprir as inúmeras lacunas deixadas pelos novos artigos regulamentadores do teletrabalho.

Assim, passou-se a analisar com muito apreço a responsabilidade objetiva e culpa do empregador em casos de acidente de trabalho e doença profissional ocorridos em regime de teletrabalho, alvo principal deste trabalho.

Se utilizando da legislação aplicada ao trabalho realizado nas dependências do empregador, porém com certas adaptações conceituais, pudemos observar a tendência a focar mais na possibilidade de se atribuir responsabilidade ao empregador no caso concreto do que às exatas circunstâncias da ocorrência. Explico.

Muitas vezes, casos que seriam possíveis de ocorrer no ambiente do empregador, restam impossíveis no regime de teletrabalho, como, em exemplo simples: Um empregado se dirige à copa do escritório, que está com piso úmido e, por falta de correta instrução do empregador, não foi devidamente sinalizada. O empregado, ao escorregar, se acidenta, ficando incapacitado de exercer sua função profissional, caracterizando-se o acidente de trabalho, uma vez que responsável o empregador.

Porém, caso repliquemos de forma similar ao regime de teletrabalho, onde um empregado, em seu horário de trabalho escorrega em sua cozinha, com piso molhado e sem sinalização, não poderá ser caracterizado o acidente de trabalho, uma vez que é impossível que o empregador tenha ingerência sobre a limpeza e sinalização da casa do empregado, uma vez que tal atribuição tornaria a atividade do empregador em regime de teletrabalho impossível.

Desta forma, podemos observar que o afastamento da incidência do acidente de trabalho se dá por uma interpretação extensiva da doutrina e da lei acidentária, uma vez que silente a Lei específica. Portanto, externa-se o grande desafio dos doutrinadores e julgadores neste quesito.

Portanto, após a extensa análise, podemos concluir que, apesar de ser possível suprir as diversas lacunas deixadas pelos artigos trazidos à CLT pela Lei 13.467/2017, é ainda a Lei muito fraca e insipiente em relação a diversos aspectos do teletrabalho, principalmente em questões acidentárias, foco principal da análise.

Assim, importante, por fim, frisar que, mesmo sendo possível suprir tais lacunas atualmente, não é possível prever quais desafios possam futuramente surgir ao Direito do Trabalho, uma vez que o regime de teletrabalho cada vez mais se populariza,

sendo alternativa mais barata e eficiente para muitos, portanto novos desafios e problemáticas que podem não ser supridos a contento por uma interpretação extensiva da legislação vigente e doutrina.

Possível concluir, portanto, que apesar de suficiente para o atual cenário do Direito do Trabalho, latente a necessidade de se expandir a legislação específica acerca das situações não cobertas atualmente no tocante ao regime de teletrabalho, em especial, nas particularidades de legislação acidentária.

7 – BIBLIOGRAFIA

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Promulgada em 5 de outubro de 1988. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 5 out. 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm.

BRASIL. Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999. Aprova o Regulamento da Previdência Social, e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 7 mai. 1999. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3048.htm.

BRASIL. Decreto nº 3.725, de 15 de janeiro de 1919. Faz diversas correções no Código Civil e manda fazer do Código corrigido uma edição de cinco mil exemplares. CLBR, 31 dez. 1919. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/historicos/dpl/dpl3725-1919.htm.

BRASIL. Decreto Legislativo nº 6, de 2020. Reconhece, para os fins do art. 65 da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000, a ocorrência do estado de calamidade pública, nos termos da solicitação do Presidente da República encaminhada por meio da Mensagem nº 93, de 18 de março de 2020. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 20 mar. 2020. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/portaria/dlg6-2020.htm.

BRASIL. Decreto-Lei nº 293, de 28 de fevereiro de 1967. Dispõe sobre o seguro de acidentes do trabalho. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 28 fev. 1967. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/1965-1988/De10293.htm.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.087, de 14 de dezembro de 1942. Autoriza a criação, na Caixa de Aposentadoria e Pensões dos Serviços Aéreos e de Tele-Comunicações, de uma Carteira de Seguros de Acidentes de Trabalho. CLBR, 31 dez. 1942. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/1937-1946/del5087.htm.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 9 ago. 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm.

BRASIL. Decreto-Lei nº 7.036, de 10 de novembro de 1944. Reforma da Lei de Acidentes do Trabalho. CLBR, 31 dez. 1944. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/1937-1946/del7036.htm.

BRASIL. Emenda Constitucional nº 45, de 30 de dezembro de 2004. Altera dispositivos dos arts. 5º, 36, 52, 92, 93, 95, 98, 99, 102, 103, 104, 105, 107, 109, 111, 112, 114, 115, 125, 126, 127, 128, 129, 134 e 168 da Constituição Federal, e acrescenta os arts. 103-A, 103B, 111-A e 130-A, e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 31 dez. 2004. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc45.htm

BRASIL. Emenda Constitucional nº 103, de 12 de novembro de 2019. Altera o sistema de previdência social e estabelece regras de transição e disposições transitórias. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 13 nov. 2019. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc103.htm.

BRASIL. Lei nº 556, de 25 de junho de 1850. Código Comercial. CLBR, 1850. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lim/lm556.htm.

BRASIL. Lei nº 5.316, de 14 de setembro de 1967. Integra o seguro de acidentes do trabalho na previdência social, e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 18 set. 1967. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1950-1969/l5316.htm.

BRASIL. Lei nº 6.367, de 19 de outubro de 1976. Dispõe sobre o seguro de acidentes do trabalho a cargo do INPS e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 21 out. 1976. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6367.htm.

BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 25 jul. 1991. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm.

BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 1991. Institui o Código Civil. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 11 jan. 2002. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm.

BRASIL. Lei nº 9.032, de 28 de abril de 1995. Dispõe sobre o valor do salário mínimo, altera dispositivos das Leis nº 8.212 e nº 8.213, ambas de 24 de julho de 1991, e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 29 abr. 1995. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9032.htm

BRASIL. Lei nº 11.430, de 26 de dezembro de 2006. Altera as Leis nºs 8.213, de 24 de julho de 1991, e 9.796, de 5 de maio de 1999, aumenta o valor dos benefícios da previdência social; e revoga a Medida Provisória nº 316, de 11 de agosto de 2006; dispositivos das Leis nºs 8.213, de 24 de julho de 1991, 8.444, de 20 de julho de 1992, e da Medida Provisória nº 2.187-13, de 24 de agosto de 2001; e a Lei nº 10.699, de 9 de julho de 2003. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 27 dez. 2006. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2004-2006/2006/lei/l11430.htm.

BRASIL. 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. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 16 dez. 2011. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2011-2014/2011/lei/l12551.htm.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 14 jul. 2017. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm.

BRASIL. Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020. Dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus responsável pelo surto de 2019. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 7 fev. 2020. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2019-2022/2020/lei/l13979.htm.

BRASIL. Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022. Institui o Programa Emprega + Mulheres; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 11.770, de 9 de setembro de 2008, 13.999, de 18 de maio de 2020, e 12.513, de 26 de outubro de 2011. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 22 set. 2022. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2019-2022/2022/Lei/L14457.htm

BRASIL. Lei Complementar nº 150, de 1º de junho de 2015. Dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico; altera as Leis nº 8.212, de 24 de julho de 1991, nº 8.213, de 24 de julho de 1991, e nº 11.196, de 21 de novembro de 2005; revoga o inciso I do art. 3º da Lei nº 8.009, de 29 de março de 1990, o art. 36 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, a Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972, e o inciso VII do art. 12 da Lei nº 9.250, de 26 de dezembro de 1995; e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 2 jun. 2015. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp150.htm.

BRASIL. Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020. Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 22 mar. 2020. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2019-2022/2020/mpv/mpv927.htm.

BRASIL. Medida Provisória nº 936, de 1º de abril de 2020. Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas trabalhistas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 1 abr. 2020. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2019-2022/2020/mpv/mpv936.htm.

BRASIL. Medida Provisória nº 1.046, de 27 de abril de 2021. Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (**covid-19**). Diário Oficial da União, Brasília, DF, 28 abr. 2021. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2021/mpv/mpv1046.htm.

BRASIL. Resolução do INSS nº 535, de 5 de maio de 2016. Aprova o Manual de Acidente do Trabalho. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 6 mai. 2016. Disponível em:

http://www.anamt.org.br/site/upload_arquivos/legislacao_2016_9520161629497055475.pdf.

BRASIL. Súmula nº 229, de 13 de dezembro de 1963. A INDENIZAÇÃO ACIDENTÁRIA NÃO EXCLUI A DO DIREITO COMUM, EM CASO DE DOLO OU CULPA GRAVE DO EMPREGADOR. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 14 dez. 1963. Disponível em:

https://www.coad.com.br/busca/detalhe_16/380/Sumulas_e_enunciados.

CAVALIERI, Sergio. Programa de responsabilidade Civil, 15ª edição São Paulo: Atlas, 2022.

COSTA, Antônio Célio Martins Timbó – Da nau à inteligência artificial: acidentes do trabalho na sociedade de risco – Belo Horizonte: RTM, 2023.

MARANHÃO, N. Meio ambiente do trabalho (meio ambiente laboral ou labor-ambiente). In MENDES, R (org.) – Dicionário de saúde e segurança do trabalhador: conceitos, definições, história, cultura. Novo Hamburgo (RS): Proteção Publicações Ltda, 2018 2018.

MARTINS, Adalberto, manual Didático de Direito do Trabalho, 7ª Edição. Leme/SP: Editora Mizuno, 2022.

MARTINS, Sérgio Pinto, Direito do Trabalho, 38ª Edição, São Paulo: Saraiva, 2022

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. - Curso de direito do Trabalho, 17ª edição – São Paulo: Saraiva, 2012.

PORTUGAL. Lei nº 7, de 2009. Aprova a revisão do Código do Trabalho. Diário da República, n.º 30/2009, Série I de 2009-02-12. Disponível em:

<https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/lei/2009-34546475>.

RUSSOMANO, Mozart Victor, Curso de previdência social. Rio de Janeiro: Forense, 1983.

OLIVIERA NETO, Celso Pereira. Trabalho em ambiente virtual: causas, efeitos e conformação, São Paulo: LTR, 2018.

FELICIANO, Guilherme Guimarães; **LIMA**, Patrícia Helena Azevedo; **MATOS**, Larissa. Estudo do Núcleo de Pesquisa e Extensão “o Trabalho além do Direito Trabalho (FDUSP) – 1.ed. – Campinas, SP: Lacier Editora, 2023.

SEBASTIÃO, Geraldo de Oliveira – Indenizações por Acidentes de Trabalho OU Doença Ocupacional – 14ª Edição – Editora Jus Podivm – São Paulo, 2023

SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA – Recurso Especial: 512393 SP 2003/0035485-8, Relator: Ministro CARLOS ALBERTO MENEZES DIREITO, Data de Julgamento: 10/04/2007, T3 - TERCEIRA TURMA, Data de Publicação: DJ 27.08.2007 p. 220. Disponível em:
<https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/stj/15047>

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL – Recurso Extraordinário: 107861 SP, Relator: NÉRI DA SILVEIRA, Data de Julgamento: 04/12/1987, PRIMEIRA TURMA, Data de Publicação: DJ 13-09-1991 PP-12489 EMENT VOL-01633-01 PP-00119. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/stf/906773>.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. Recurso Extraordinário (RE) 666.333. Relator: Min. Edson Fachin. Julgamento em 23 de junho de 2016. Diário de Justiça Eletrônico, Brasília, DF, 23 de junho de 2016. Disponível em:
<https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=309806422&ext=.pdf>.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL – Recurso Extraordinário: 49462, Relator: Min. RIBEIRO DA COSTA, Data de Julgamento: 01/01/1970, TRIBUNAL PLENO, Data de Publicação: ADJ DATA 25-10-1962 PP-03168 DJ 17-05-1962 PP-01020 EMENT VOL-00499-02 PP-00546. Disponível em:
<https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/stf/14583610>.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL – Recurso Extraordinário: 48894, Relator: Min. VICTOR NUNES, Segunda Turma, julgado em 31-10-1961, DJ 23-11-1961 PP-02638 EMENT VOL-00485-02 PP-00576. Disponível em:
[https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search?classeNumeroIncidente="RE%2048894"&base=acordaos&pesquisa_inteiro_teor=false&sinonimo=true&plural=true&radicais=false&buscaExata=true&page=1&pageSize=10&sort=score&sortBy=desc&isAdvanced=true](https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search?classeNumeroIncidente=).

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL – Recurso Extraordinário: 828040 DF, Relator: ALEXANDRE DE MORAES, Data de Julgamento: 12/03/2020, Tribunal Pleno, Data de Publicação: 26/06/2020. Disponível em:
<https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/stf/1105639994>.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO – RECURSO DE REVISTA: 00008128820145010522, Relator: Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, Data de Julgamento: 29/11/2022, 4ª Turma, Data de Publicação: 09/12/2022. Disponível em:
<https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/1720352542>.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO – RECURSO DE REVISTA: 973007320085150022, Relator: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, Data de

Julgamento: 12/12/2018, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 14/12/2018.
Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/659749130>.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO – AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA: 0000355-06.2019.5.11.0004, Relator: Maurício Godinho Delgado, Data de Publicação: DEJT 18/08/2022. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/processos/222617435/processo-n-000XXX-0620195110004-do-trt-11>.