

## A POSSIBILIDADE DE ACIDENTE DE TRABALHO EM HOME OFFICE

### THE POSSIBILITY OF A WORK ACCIDENT IN HOME OFFICE

Josimara Moreira da Costa<sup>1</sup>

**RESUMO:** O presente trabalho procura demonstrar que o acidente ocorrido no âmbito da residência do empregado, quando ocorrido exclusivamente por culpa da vítima, não acarreta responsabilidade do empregador. Por não haver nexos de causalidade, o empregador não poderá responder por acidente ocorrido ao terceiro. A responsabilidade de fiscalizar e de orientar seu empregado não é excludente de acidente responsabilidade civil do empregador.

**Palavras-chave:** Responsabilidade, empregador, nexos causal e acidente.

**ABSTRACT:** This paper seeks to demonstrate that the accident occurring within the employee's residence, as it occurred exclusively due to the victim's fault, will not be the employer's responsibility, and in the absence there is no causal link, therefore the employer may be responsible for the accident that occurred. to the third. The responsibility to supervise and guide your employer does not exclude the employer's civil liability.

**Palavras-chave:** Responsabilidade, empregador, nexos causal e acidente.

**SUMÁRIO:** 1. Introdução. 2. Evolução do trabalho. 2.1. As formas de trabalho. 2.2. Caracterização do trabalho home office. 2.3. Trabalho home office vs. teletrabalho. 3. Direito acidentário e responsabilidade civil. 3.1. Acidente do trabalho. 3.2. Doença ocupacional. 3.3. Concausa. 3.4. Caracterização do acidente do trabalho. 3.5. Responsabilidade civil por acidente do trabalho. 3.6 Causas excludente de responsabilidade. 4. Acidente do trabalho no âmbito doméstico. 4.1. Requisitos de configuração. 4.2 Acidente ou doença ocupacional no teletrabalho. 5. Conclusão. Referências.

---

<sup>1</sup> Acadêmica do 10º período do curso de Direito do Centro Universitário Una, campus Sete Lagoas. E-mail: [jmaracosta@yahoo.com.br](mailto:jmaracosta@yahoo.com.br).

## **AGRADECIMENTO**

Primeiramente a Deus que permitiu que tudo isso acontecesse, ao longo de minha vida, e não somente nestes anos como universitária, mas que em todos os momentos é o maior mestre que alguém pode conhecer.

Ao corpo docente desta faculdade, direção e administração que oportunizaram a janela que hoje vislumbro um horizonte superior.

Ao professore Galvão Rabelo, pela orientação acadêmica, apoio e confiança.

Agradeço à minha Mãe Vera e todos os meus familiares, parentes e amigos que com seu incentivo me fizeram chegar à conclusão do meu curso e começo de uma nova carreira.

A todos que direta ou indiretamente fizeram parte de minha formação, o meu muito obrigado.

## **1 INTRODUÇÃO**

Esse artigo busca a demonstra que no contrato *home office* existe o risco de um acidente ocorrido no âmbito da residência do empregado não investigado o nexos de causalidade e o empregador assumirá uma responsabilidade que não é sua. Portanto, quando se fala da responsabilidade do empregador para responder por acidente que ocorre na empresa ou em qualquer outro espaço, se tal fato tiver a excludente de licitude não há responsabilidade do mesmo. Portanto, o conhecimento sobre a legislação pertinente resguardará para não arcar com despesas que não é de sua responsabilidade.

O empregado poderá sofrer acidente e não será considerada com doença do trabalho devido que esse já tem pré-disposições para alguma doença ocupacional no qual o empregador não responderá pela indenização sendo que não é relativo a função desenvolvida. Mas o mesmo fato que exclui a responsabilidade do empregador poderá ele ser responsabilizado por alguma doença ou acidente de trabalho que poderá ocorrer com terceiro em virtude de acidente ocorrido no âmbito doméstico.

## **2 EVOLUÇÃO DO TRABALHO**

### **2.1 As formas de trabalho**

O trabalho está presente na história do ser humano desde primórdios. Com evolução das necessidades histórica em sociedade ocorreram transformações e buscou-se atender cada período conforme suas necessidades.

A evolução da transformação dos bens e serviços tem adequação de época, o período no qual o indivíduo está e o contexto da sociedade. O trabalho nos primórdios era para a sobrevivência, mas a civilização, para atender a necessidade da vida humana, transformou o modo de prestar seu serviço no que é denominado como evolução a civilização, resultado que facilitava a sua vida.

No Brasil, nas grandes fazendas e na sociedade, por muitos anos, foi aceito o trabalho escravo, no qual os negros trabalhavam por horas e eram torturados pelos seus senhores. Neste período, no qual surgiu a expressão trabalho, originada de *tripaluum*, sendo esse um instrumento utilizado para torturar os escravos, que hoje conhecida como estaca.

O trabalho hoje para o homem é sua principal necessidade para atender seus anseios e assim se confunde com sua personalidade. É assim indivisível, atendendo as necessidades de transformar o natural conforme seus interesses e assim o mundo artificial juntamente com o mundo natural.

A evoluções a civilização teve diferentes regimes de trabalho sendo os primitivos, escravos, feudal, capitalismo e comunista.

No período histórico propriamente dito é que surge o direito do trabalho. Três foram as principais causa: economia (evolução industrial), política (transformação e do Estado Liberal –Revolução Francesa- Em Estado Social-Intervenção estatal na autonômica dos sujeitos da relação de emprego) e jurídica (justa reivindicação dos trabalhadores no sentido de se implantar um sistema de direito destinado à proteção, como o direito de união, do qual resultou o sindicalismo, o direito de contratação individual e coletiva). Somando-se a essas causas, contribuíram decisivamente para o surgimento do direito do trabalho a ideia da justiça do social preconizada, principalmente, pela Igreja católica, através das Encíclicas Rerum Novarum e Laborem Exercens, e o marxismo, preconizando a união do proletariado e a ascensão dos trabalhados, pela luta de Classes, ao poder político. (LEITE, 2019, p. 36).

O capitalismo sendo preponderante na sociedade que vivemos não aceita mais a mão de obra escrava, mas uma sociedade com a prestação de serviços sobre acordo de um salário. Para atender a necessidade da civilização, os contratos de prestação de serviço têm que atender as normas e legislação do que hoje tem o nome de Direito do Trabalho. O homem agora presta hora de trabalho e há previsão de garantia e obrigação para as empresas, tendo essa previsão legais na 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:  
III - ninguém será submetido a tortura nem a tratamento desumano ou degradante (BRASIL, 1988).

O Direito do Trabalho no Brasil encontra-se, principalmente, na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), diploma que atende as necessidades apenas da sociedade local. Internacionalmente, esse direito está consagrando na Declaração Universal dos Direitos Humanos, convenção ratificada pelo Brasil, passando pela responsabilidade de preconizar as garantias e assumindo que não poderá retroceder os direitos que já garantidos.

No ano de 1943, Getúlio Varga outorga a Consolidação das Leis do Trabalho. Em 1988 foi promulgada a Constituição da República Federativa do Brasil (CRFB/88), recepcionando o decreto-lei do trabalho conhecido como CLT, que foi atualizado

conforme as transformações da sociedade, para estabelecer garantias e direitos para empregado e empregador.

Para atender o novo cenário do mercado nacional, no ano de 2017 ocorreram importantes alteração nas normas da CLT, conhecida como reforma trabalhista nos pontos que apresenta que o consolidado é superior ao legislado.

Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre: [...] (BRASIL, 1943).

No art. 6º CLT estabelece, além disso, que não há distinção entre trabalho realizado no estabelecimento da empresa ou no domicílio do empregado. Neste momento, a reforma de 2017 assegura que existe uma relação de emprego:

Art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.  
Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio. (BRASIL, 1943).

## 2.2 Caracterização do trabalho *home office*

O regime de trabalho *home office* ganhou força no período da pandemia, quando todas as empresas foram obrigadas a fechar e ver suas atividades paralisadas, devido a força maior não só no Brasil, mas em todo o mundo.

Neste período para o enfrentamento da situação não prevista, o *home office* foi destacado pela Medida Provisória (MP) nº 927/2020, que teve a vigência encerrada em 19 de julho de 2020. Dando início a um grande marco nas alterações da forma da prestação de serviço, esta medida teve um importante papel na sociedade. Esse momento foi relevante para apresentar para os empregados como é a legislação de trabalho *home office*, sendo que na reforma trabalhista, Lei nº 13.467/2017 foi realizado o reconhecimento deste cenário.

O regime do trabalho do teletrabalho foi consolidado na CLT nos seus artigos 75-A em diante. É importante ressaltar que tem que estar convencionada por escrito a modalidade de prestação de serviço *home office*.

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.

§ 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).

O empregador pode alterar a forma de prestação do contrato de trabalho, conforme o artigo 75, § 1º, da modalidade presencial para teletrabalho, mas essa alteração tem que ser acordado entre as partes:

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

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

§ 2º Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual. (BRASIL, 1943).

O empregador tem autonomia para convocar o retorno do empregado para retornar às atividades para presencial, por tanto a convocação para a prestação exclusiva na dependência da empresa terá que dar um prazo de 15 dias para funcionário atender a convocação e alteração da forma de prestação do trabalho.

### **2.3 Trabalho *home office* vs. teletrabalho**

Tanto o trabalho teletrabalho quanto home office tem as características de serviço prestado por pessoa física, pessoalidade, não eventualidade, subordinação e onerosidade, além de ocorrer fora das dependências da empresa. Mas há uma grande diferença na forma de prestar o serviço.

No teletrabalho o empregado tem obrigação de prestar o serviço sem vínculo de local do trabalho, ou seja, não é nas dependências da empresa, sendo esse indeterminado, mas tem a obrigação de fazer o que é determinado conforme convencionado com seu empregador no contrato de trabalho. Sendo que essa atividade não tem controle de horário por tanto não tem que falar em pagamento de horas extras.

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.

§ 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).

Conforme é possível verificar, essa atividade por ser nominada como teletrabalho poderá ser executada em qualquer hora ou momento. A necessidade de o empregado comparecer nas dependências da empresa não descaracteriza a modalidade do contrato.

O trabalho home office tem atividade executada remotamente e há vinculação do local do trabalho na casa do empregado, tendo sua jornada controlada e com a previsão de intervalos da refeição e descanso. Portanto, é cabível o pagamento de horas extras e descontos como atraso e faltas injustificadas.

o Home Office comporta qualquer atividade, não só aquelas que dependem de tecnologia da informação e comunicação para execução. Ou seja, atividades exclusivamente manuais se enquadram para fins de Home Office, o que não ocorre no regime de teletrabalho. (ARAÚJO, 2020).

A modalidade de contrato home office não tem previsão legal na CLT, mas essa modalidade teve força com a MP nº 927/2020 no período da pandemia, a qual já perdeu sua eficácia.

Portanto, essa modalidade ainda esta pode ser negociada entre o empregado e empregador, devendo ser convencionada de forma escrita, observando a necessidade de adequação da estrutura da residência do empregado sendo essa de responsabilidade do empregador, em relação à prevenção da saúde ocupacional de empregado.

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

XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança; (BRASIL, 1988).

A responsabilidade do empregador não se afasta mesmo que seu empregado esteja fora do seu estabelecimento, portanto a responsabilidade de fiscalizar a questão da redução do risco e da segurança para desempenho das atividades do seu empregado

### **3 DIREITO ACIDENTÁRIO E RESPONSABILIDADE CIVIL**

#### **3.1 Acidente do trabalho**

Abordando o tema acidente, não tem como deixar de falar do momento que o Brasil recebeu o título do campeão mundial de acidente de trabalho na década dos anos 70. Esse foi o momento que levantou as medidas mais severas à prevenção dos acidentes, buscando as melhorias no desempenho da prevenção. Mas observando os cenários internacionais, verificamos que busca para o desenvolvimento muitas vezes é pago com perda de vidas humanas.

Perante esse cenário, o Brasil buscou a evoluções das normas de prevenção para a redução de acidentes. Diante disso, surge a previsão da responsabilidade do empregador na relação do trabalho, conforme o art. 19 da Lei nº 8.213/91:

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.

§ 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.

Para identificar um acidente do trabalho, não basta verificar as circunstâncias apresentadas na legislação, mas também o fato que o gerou. Tem acidente que pode ocorrer no local do trabalho, mas não tem ligação direta com o exercício da atividade profissional por tanto não será acidente de trabalho ou doença decorrente do trabalho.

O acidente de trabalho típico ocorrido dentro da atividade do agente que ocorre de forma inesperada, podendo essa ser brusca, repentino, externo e traumático, tendo ocorrido durante o labor ou em razão dele, poderá agredir a integridade física ou psíquica. O acidente psíquico é mais difícil de ser diagnosticada para dentro da relação emprego essa poderá ser o reconhecimento pela atividade que o agente executa.

### 3.2 Doença ocupacional

As doenças ocupacionais, que lidam com as condições da atividade e ambiente, podem ser consideradas uma perturbação na saúde do funcionário. Essa doença se instalará na saúde do indivíduo pelo tempo ocorrido na atividade. Nos termos do art. 20 da Lei nº 8.213/91:

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.

§ 1º Não são consideradas como doença do trabalho:

a) a doença degenerativa;

b) a inerente a grupo etário (BRASIL, 1991).

A principal característica da doença ocupacional é a lesão, a enfermidade profissional, que será ocasionada com o tempo. Neste conceito é possível diagnosticar 3 tipos denominação: doença profissional, doença do trabalho e doença ocupacional.

A doença profissional é peculiar a uma determinada atividade ou profissão, sendo conhecida como doença típica de uma determinada profissão. Todo indivíduo que executar determinada atividade poderá desencadear certas patologias, sendo assim é conhecido o nexos causal da doença por atividade, sendo presumida a consequência da lesão ou enfermidade.

A doença do trabalho tem o diagnóstico ligado à profissão, sendo atípica, ou seja, mesmo sendo ligada a uma profissão não é determinado que quem executa tal atividade terá a doença.

Existem dois tipos de doenças ocupacionais que facilitam o entendimento para os trabalhadores. São elas:

Doença profissional: é aquela típica de certas profissões. Como, por exemplo, se você trabalha em contato direto com pó de sílica e acaba por desenvolver uma silicose. Ou se você trabalha em contato direto com amianto e adquiriu ao longo dos anos a doença asbestose.

Doença do trabalho: Essas não são específicas, pois podem ser desenvolvidas em diferentes tipos de atividade profissional, como é o caso das doenças por esforço repetitivo LER/DORT, que podem ser desenvolvidas pelo atendente de banco, caixa de supermercado, ajudante de caminhão, dentre outros. (MALUF, 2023).

Na doença profissional existe um nexo de causalidade presumido; na doença do trabalho é exigido a comprovação de que a patologia se desenvolveu devido as condições de trabalho.

Existe por tanto uma lista de doenças profissionais, sendo esse estudo de responsabilidade do Ministério do Trabalho, tendo assim uma associação da patologia com desempenho da atividade do empregado.

A doença profissional é aquela produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar à determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e Emprego e o da Previdência Social. Ex: Saturnismo (intoxicação provocada pelo chumbo) e Silicose (sílica) (BRIANEZI)

### **3.3 Concausa**

São considerados acidente do trabalho típico a concausa, conforme a previsão da Lei nº 8.213/91, sendo expresso seu reconhecimento.

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;

Para caracterizar concausa, a relação com trabalho de pode ter posterior ao fato, ou resultado para caracterizar acidente do trabalho pode ser apenas de uma doença já existente. No acidente de trabalho relacionado a concausa, determinada pela atividade laborativa, esta não será necessariamente responsável pelo resultado, mas vinculada com outras atividades extralaborais.

Exemplo clássico pode ser verificado quando o indivíduo diabético sofre pequeno ferimento em seu trabalho, mas, em virtude da doença já existente, diabetes, falece esvaído em sangue ou perde determinado membro, de forma a impossibilitá-lo do exercício de suas atividades. A concausa deve, portanto, relacionar-se ao acidente e à incapacidade laborativa. Se um determinado tipo de trabalho que é capaz de agravar uma patologia que na origem não é laborativa definitivamente não pode ser considerado uma concausa de acidente ou de doença do trabalho, já que inexistente relação entre antecedente (acidente/doença do trabalho) e consequente (sequelas de uma patologia degenerativa) (SOUZA, p. 104).

### **3.4 Caracterização do acidente do trabalho**

Para caracterização do fato ocorrido como um acidente do trabalho, é preciso observar a legislação previdenciária, sendo essa responsável por disciplinar o acidente do trabalho nos arts. 19 a 23 da Lei nº 8.213/1991. De acordo com o art. 19 desta Lei:

Art. 19. Acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço de empresa ou de empregador doméstico ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art. 11 desta Lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho. (BRASIL, 1991).

O acidente do trabalho é o fato que lesiona o funcionário pelo exercício da profissão, causando assim danos ao empregado, mas para a caracterização como acidente é necessário a relação do nexa.

Para o conhecimento da causalidade do fato de responsabilidade do empregador é emitido o Comunicado de Acidente do Trabalho – CAT, documento que informa para INSS o fato ocorrido, para fins de benefício.

Art. 169. Será obrigatória a notificação das doenças profissionais e das produzidas em virtude de condições especiais de trabalho, comprovadas ou objeto de suspeita, de conformidade com as instruções expedidas pelo Ministério do Trabalho. (BRASIL, 1943)

Conforme a NR-7 o empregador irá emitir conformes as orientações do médico:

7.5.19.5 Constatada ocorrência ou agravamento de doença relacionada ao trabalho ou alteração que revele disfunção orgânica por meio dos exames complementares do Quadro 2 do Anexo I, dos demais Anexos desta NR ou dos exames complementares incluídos com base no subitem 7.5.18 da presente NR, caberá à organização, após informada pelo médico responsável pelo PCMSO: [...].

### **3.5 Responsabilidade civil por acidente do trabalho**

A responsabilidade de civil está resguardada pela Constituição, apresentado que não basta o benefício previdenciário conforme o artigo 7º, inciso XXVIII:

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).

Como é resguardada a saúde e o dano causado pode ter lesionado o empregado, levando a perda total ou parcial de algum movimento, é devida a indenização, no caso de se verificar dolo ou culpa do empregador.

Muitos ainda são os desafios para demonstração da responsabilidade do empregador, para fins de indenização. Conforme Oliveira, “onde houver dano ou prejuízo, a responsabilidade civil é invocada para fundamentar a pretensão e ressarcimento por parte daquele que sofre as consequências do infortúnio” (OLIVEIRA, 2023, p. 89).

A responsabilidade pela indenização não é apenas a reparação ao dano sofrido, mas busca de equilíbrio na harmonia social através do patrimônio do causador do dano e desta forma desestimula um potencial omissão, estimulando assim a prevenção para redução de danos para o empregado, e eliminando reprodução do acidente de maneira exacerbada.

Mas a responsabilidade tem a garantia do Código Civil nos seguintes artigos:

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).

Desta forma, o Código Civil resguarda o direito da indenização pelo ato ilícito, sendo que o benefício pelo acidente recebido pelo INSS, em alguns casos, não é suficiente para a reparação pelo infortúnio laboral.

Perceba que na indenização por acidente do trabalho ou doença ocupacional, a responsabilidade é extracontratual, sendo que o ato ilícito, por violar a proteção ao trabalhador e o meio em que o mesmo trabalha, não terá natureza contratual, sendo que esse não tem cláusula de garantia de integridade física ou psicológica do empregado.

Sendo assim, a natureza da responsabilidade do empregador será subjetiva ou objetiva no aspecto do Código Civil.

A responsabilidade subjetiva é o dever de indenizar pela razão da causa do dano seja por dolo ou culpa. Quanto à responsabilidade objetiva, basta o aspecto do nexo da causalidade, surgindo para o agente o dever de indenizar, sendo, portanto, irrelevante a culpa ou não do agente causador.

Na responsabilidade objetiva, conhecida como a teoria do risco, a atividade exercida tem seu risco, ou seja, cria o risco de dano a outrem. Portanto, a pessoa que desempenha a atividade será o responsável pela reparação do prejuízo mesmo que não tenha culpa pelo ocorrido.

### 3.6 Causas excludente de responsabilidade

No acidente ocorrido no local trabalho sem culpa do empregador, por culpa exclusiva da vítima, não caberá indenização em razão de falta de nexo causal, sendo que esse não tem relação com a atividade da empresa ou com a conduta do empregador.

**Ausência de responsabilidade civil da empregadora por ato doloso praticado por seu empregado, por razões estritamente pessoais.** (...) o acórdão que nega a responsabilidade civil do empregador, por homicídio praticado por seu empregado (vigilante), por razões pessoais e estranhas ao serviço, não entra em manifesta divergência com a [Súmula 341](#) do STF. Nesse sentido, a 1ª Turma, no julgamento do RE 106.664/RJ, Rel. Ministro Sydney Sanches, decidiu: "EMENTA - [Súmula 341](#) do STF. Não entra em manifesta divergência com a [súmula 341](#) do STF acórdão que nega responsabilidade civil da empregadora, por ato doloso (homicídio) praticado por seu empregado (vigia), por razões estritamente pessoais, estranhas ao serviço, contra vizinho do estabelecimento. RE não conhecido, quanto à alegação de negativa de vigência dos artigos 159, 1521, III, 1522 e 1524 do [C. Civil](#), e de dissídio com julgados, face ao óbice regimental do valor da causa (art. 325, VIII, do [RISTF](#), c/ a redação anterior a ER n. 2/85). Nem por manifesta divergência com a súmula, porque não configurada, na espécie." Isso posto, nego seguimento ao recurso ([Código de Processo Civil](#), art. 557, caput). (STF, [RE 601.811](#), rel. min. Ricardo Lewandowski, dec. monocrática, j. 30-9-2009, *DJE* 195 de 16-10-2009.)

Portanto, é possível observar que, quando o empregado não habilitado e sem permissão do empregador, assume uma atividade para a qual não tenha autorização e não esta demanda pela sua função, não haverá responsabilidade do empregador, sendo que o acidente tem ligação direta pela ação ou seja a culpa exclusiva da vítima.

Oliveira oferece o seguinte exemplo para melhor demonstrar a culpa do empregado: "Se o empregado, por exemplo, numa atitude inconsequente, desliga o sensor

de segurança automática de um equipamento perigoso e posteriormente sofre acidente em razão de sua conduta, não há como atribuir culpa em qualquer grau ao empregador” (OLIVEIRA, 2023, p. 215).

A culpa apresentada é exclusiva da vítima, não tendo nexos de causalidade entre a ação do empregador e o acidente. Por isso, não haverá qualquer direito a indenização pelo acidente ocorrido, quando comprovado que a culpa foi exclusiva da vítima.

I - AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA SUBMETIDO À LEI Nº 13.467 /2017. ADMISSIBILIDADE. TRANSCENDÊNCIA. EXISTÊNCIA. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS E ESTÉTICOS. ACIDENTE DO TRABALHO. CULPA EXCLUSIVA DO RECLAMANTE. Ante a possível violação ao art. 927, caput, do Código Civil, dá-se provimento ao agravo de instrumento para determinar o julgamento do recurso de revista. Agravo de instrumento provido. II - RECURSO DE REVISTA. RECURSO SUBMETIDO À LEI Nº 13.467 /2017. ADMISSIBILIDADE. TRANSCENDÊNCIA. EXISTÊNCIA. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS E MATERIAIS. ACIDENTE DO TRABALHO. CULPA EXCLUSIVA DO RECLAMANTE. A culpa exclusiva da vítima é excludente do nexo de causalidade entre o dano e a conduta do empregador, afastando o dever deste de indenizar, por se reconhecer que o acidente do trabalho decorreu, unicamente, de conduta do trabalhador. Na hipótese, configurada a culpa exclusiva do reclamante pelo acidente de trabalho sofrido, de modo que não há que se falar em responsabilidade objetiva ou subjetiva da reclamada, por ausência de ato ilícito e, conseqüentemente, do nexo de causalidade. Recurso de revista conhecido e provido. RR 21020-07.2017.5.04.0522 – TST

O tribunal já consegue verificar que quando a culpa é exclusiva da vítima, o empregador será excluído da responsabilidade de indenizar, já que o nexo de causalidade é inexistente no caso.

Outra excludente de licitude é o fato que ocorre por caso de fortuito ou força maior. Esse tipo de acidente é equiparado a acidente de trabalho, mas a responsabilidade civil não cabe ao empregador.

#### **4. ACIDENTE DO TRABALHO NO ÂMBITO DOMÉSTICO**

Quando se fala em âmbito doméstico, remete-se para a Lei Complementar nº 150 /2015. Esse tipo de prestação de serviço está vinculado a qualquer atividade prestada em residência, caracterizada pelo fato de o empregador não ter finalidade lucrativa ou tratar-se de família.

Antes da lei complementar referida acima, foi promulgada, em 2013, a Emenda Constitucional nº 72/2013, que estendeu o do acidente do trabalho para empregado doméstica.

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

Parágrafo único. São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VII, VIII, X, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XXI, XXII, XXIV, XXVI, XXX, XXXI e XXXIII e, atendidas as condições estabelecidas em lei e observada a simplificação do cumprimento das obrigações tributárias, principais e acessórias, decorrentes da relação de trabalho e suas peculiaridades, os previstos nos incisos I, II, III, IX, XII, XXV e XXVIII, bem como a sua integração à previdência social. (BRASIL, 1988).

Antes desta importante alteração, o beneficiário não tinha o reconhecimento do benefício acidentário e não era possível qualquer questionamento quanto à indenização diante da responsabilidade civil do empregador.

Quando a Súmula nº 229 do STF foi adotada, essa acabou com qualquer questionamento que poderia ocorrer na questão da reponsabilidade do empregador, ou seja, por ser o empregado doméstico ou prestador sem vínculo poderá ter direito indenização tendo nexos causal e culpa do empregador ou tomador do serviço.

Para ajustamento da indenização por responsabilidade civil é necessário o nexo da causalidade, tendo a culpa ou o risco da atividade. A análise para o direito será da mesma forma que ocorre no acidente do trabalho em geral.

O empregador doméstico tem a obrigação de atentar para atentar para o artigo 157 da CLT:

Art. 157 - Cabe às empresas: (Redação dada pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)  
I - cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho;  
II - instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais;  
III - adotar as medidas que lhes sejam determinadas pelo órgão regional competente;  
IV - facilitar o exercício da fiscalização pela autoridade competente. (BRASIL, 1943).

Quanto ao prestador de serviço, a análise terá o critério de saber se a atividade foi realizada com subordinação ou se sua atividade foi exercida de forma independente. Este tipo de contrato já pressupõe que atividade que essa irá executar já tem o conhecimento do risco e por esse motivo já sabe prevenir o acidente. Exemplo clássico é contratação de electricista esse já tem o conhecimento do risco da sua atividade, por tanto o tomador

de serviço não responderá pela responsabilidade civil total. Para essa, poderá se concorrente entre parte, tendo esse a obrigação de agir com diligência na contratação.

#### 4.1 Requisitos de configuração

O trabalho *home office* não será regido pela lei complementar nº 150 /2015. Mesmo que sua atividade esteja ocorrendo na residência, percebe-se que essa atividade ocorre na residência do empregado e seu vínculo empregatício está ligado a um empregador que não tem a característica do empregador doméstico.

O contrato será regido pela CLT, artigo 75 e seguintes, e, portanto, o fato do empregado trabalhar fora da dependência da empresa não exime a responsabilidade do empregador quanto aos acidentes ocorrido. Além disso, há previsão no art. 7º, inciso XXII, da Constituição Federal, visando que os trabalhadores têm o direito “da redução de risco inerente ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”.

Para maior amparo, as normas legais Organização Internacionais do Trabalho (OIT), na Convenção nº 155, sobre segurança e saúde do trabalho, sendo essa ratificado pelo Brasil, com a seguinte abordagem:

Art. 3 – Para os fins da presente Convenção: [...] c) a expressão ‘local de trabalho’ abrange todos os lugares onde os trabalhadores devem permanecer ou onde têm que comparecer, e que estejam sob o controle, direto ou indireto, do empregador; [...] (OIT, 1983).

O empregador tem a responsabilidade direta pelo local de atuação do seu empregado sendo assim no artigo 16 dessa convenção desta forma pode fiscalizar as questões sobre segurança e saúde do trabalhador.

Art. 16 — 1. Deverá ser exigido dos empregadores que, na medida que for razoável e possível, garantam que os locais de trabalho, o maquinário, os equipamentos e as operações e processos que estiverem sob seu controle são seguros e não envolvem risco algum para a segurança e a saúde dos trabalhadores.

2. Deverá ser exigido dos empregadores que, na medida que for razoável e possível, garantam que os agentes e as substâncias químicas, físicas e biológicas que estiverem sob seu controle, não envolvam riscos para a saúde quando são tomadas medidas de proteção adequadas. (OIT, 1982).

Como atividade está sendo exercida no âmbito da família é mais complexa a fiscalização ostensiva pelo empregado, sendo que, perante a Constituição Federal, o asilo é inviolável conforme o artigo 5º da constituição:

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)

Mas o empregador, na sua responsabilidade de fiscalizar, usará as normas regidas pela Lei nº 10.593/2002, no seu artigo 11, que com agendamento prévio, este poderá executar a fiscalização para orientar as adequações necessária para segurança na prevenção de acidente e das doenças ocupacional.

Art. 11-A. A verificação, pelo Auditor-Fiscal do Trabalho, do cumprimento das normas que regem o trabalho do empregado doméstico, no âmbito do domicílio do empregador, dependerá de agendamento e de entendimento prévios entre a fiscalização e o empregador.

§ 1º A fiscalização deverá ter natureza prioritariamente orientadora.

§ 2º Será observado o critério de dupla visita para lavratura de auto de infração, salvo quando for constatada infração por falta de anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social ou, ainda, na ocorrência de reincidência, fraude, resistência ou embaraço à fiscalização.

§ 3º Durante a inspeção do trabalho referida no caput, o Auditor-Fiscal do Trabalho far-se-á acompanhar pelo empregador ou por alguém de sua família por este designado. (BRASIL, 2002).

Para confirmação do direito de fiscalização pelo empregador foi adotado o Enunciado 23 no Congresso Nacional dos Magistrados da Justiça do trabalho sendo o XIX sediado no ano de 2018:

23. TELETRABALHO. FISCALIZAÇÃO DO MEIO AMBIENTE LABORAL. OBRIGAÇÃO DO EMPREGADOR. LIMITES. Sempre que o teletrabalho seja realizado no domicílio do trabalhador, a visita ao local de trabalho para fins de fiscalização do meio ambiente laboral deverá se dar: (i) com a anuência e presença do empregado ou de alguém por ele indicado; (ii) a visita ao local de trabalho só deve ter por objeto o controle da atividade laboral, bem como dos instrumentos de trabalho; (iii) em horário comercial, segundo os usos e costumes do local; (iv) com respeito aos direitos fundamentais – intimidade e vida privada – do empregado. (ANAMATRA, 2018).

No momento da fiscalização o empregador irá orientar o seu funcionário e passará as normas de condutas, para que o mesmo seja responsável por todos os atos, evitando assim o acidente de trabalho. Esse termo será uma ação preventiva conforme determina a legislação de segurança do trabalho e saúde.

## 4.2 Acidente ou doença ocupacional no teletrabalho

O acidente de trabalho não é determinado pelo local do exercício, mas pelo nexo de causalidade sendo que esse tem previsão na Lei nº 8.213/91:

Art. 21. Equiparam-se também ao acidente do trabalho, para efeitos desta Lei:  
IV - o acidente sofrido pelo segurado ainda que fora do local e horário de trabalho:

- a) na execução de ordem ou na realização de serviço sob a autoridade da empresa;
- b) na prestação espontânea de qualquer serviço à empresa para lhe evitar prejuízo ou proporcionar proveito;
- c) em viagem a serviço da empresa, inclusive para estudo quando financiada por esta dentro de seus planos para melhor capacitação da mão-de-obra, independentemente do meio de locomoção utilizado, inclusive veículo de propriedade do segurado;
- d) no percurso da residência para o local de trabalho ou deste para aquela, qualquer que seja o meio de locomoção, inclusive veículo de propriedade do segurado. (BRASIL, 1991)

Portanto, percebe-se que o local do fato não determinará se o fato é acidente do trabalho ou acidente domiciliar. O que determinará a classificação do fato é nexo causal. Para a classificação correta, a investigação que será determinante é se o evento tem natureza referente a atividade exercida pelo desempenho da função.

Quando ocorre o acidente no primeiro momento, será presumido acidente de trabalho, mas essa presunção será relativa, conforme o enunciado 24 do congresso XIX sendo esse dos Magistrados da Justiça do trabalho.

24. TELETRABALHO. ACIDENTE DE TRABALHO. PRESUNÇÃO RELATIVA DE OCORRÊNCIA NO LOCAL ONDE O TRABALHO É EXERCIDO. O acidente ocorrido no local onde o teletrabalho é exercido durante a atividade profissional do teletrabalhador é presumido como acidente de trabalho (art. 8º da CLT c/c artigo L1222-9 do Código do Trabalho francês). (ANAMATRA, 2018).

Portanto, desta forma o empregadora poderá demonstrar que o fato do acidente não tem nexo com o desempenho da função desta forma não terá o custeio da indenização.

O fato de o empregador gerar a CAT, demonstrando que ocorreu indício de acidente de trabalho, tem essa característica ocupacional, portanto está assumindo de toda responsabilidade pelo fato ocorrido.

Quando ocorre caracterização de acidente de trabalho esse terá direito da indenização e direito ao benefício junto a previdência social.

A responsabilidade do empregador de comunicar o acidente do trabalho é o mesmo para empregado das dependências de empresa, sendo os 15 primeiros dias de responsabilidade da empresa caso necessários será em caminhado para afastamento pelo INSS. Ao ser encaminhado para o INSS irá ocorrer análise para verificar o nexo entre o trabalho e motivo que posso ter levado a lesão. Essa perícia realizada pelo INSS de mediato poderá descaracterizar o acidente de trabalho, passando apenas para benefício incapacidade.

O enquadramento realizado indevidamente poderá recolher alteração pela forma administrativa no próprio âmbito do INSS, sendo provocado o Judiciário no último caso.

Mas se o fato ocorrido por culpa exclusiva da vítima não tem que falar em indenização e nexo causal. Quanto ao termo de responsabilidade assinado pelo empregador no momento da fiscalização, esse não será excludente de licitude para o empregador.

A 8 Turma do Tribunal do Trabalho (TST), por unanimidade confirmou decisão que afastou o nexo e causalidade em recurso de emprego que pleiteava indenização por acidente de trabalho. Restou provado que o acidente se deu por culpa exclusiva de empregado, não sendo cabível a indenização (AIRR-173-97.2020.5.12.0055, DEJT de 18/02/2022) (CNI).

O acidente de trabalho no *home office* no ordenamento jurídico é um tema atual, onde será necessário verificar junto as legislações pertinente se o acidente tem o nexo necessário. Portanto, no âmbito familiar pode ocorrer o acidente, sendo vítima um terceiro, sendo que posse de um trabalho manual ou outro uso de equipamento de responsabilidade civil do empregador e esse prejudicar a saúde de um terceiro, sem vínculo direto, sendo esse uma intoxicação por uma matéria prima, por exemplo.

Como o trabalho home office não trata apenas de trabalhos intelectuais, mas todas as atividades que poderão ser dispendidas pelo empregador no trabalho de seu funcionário.

## **5 CONCLUSÃO**

Pelo estudo apresentado, observa-se que jurisprudência sobre o tema é escassa, mas o que podemos observar, sobre a ótica do acidente de trabalho no âmbito das residências do empregador, que trata os contratos legislados sobre o trabalho doméstico, o nexo de causalidade é essencial para determinar a responsabilidade do empregador. Por

tanto, é possível verificar que não é porque ocorreu o acidente, que haverá responsabilidade do empregador.

É possível verificar que a legislação veio para a proteção do empregado, mesmo que este esteja em outro ambiente para exercer sua atividade laboral. O contrato de home office não está desamparado tendo a seu favor a legislação previdenciária e a CLT.

O nexo de causalidade é o ponto fulcral que irá determinar quando será responsável pela indexação quando o funcionário tem perda parcial o total, já que o empregado tem a responsabilidade da demanda ocorrida fora da relação de emprego e, desta forma, não terá o benefício do acidente e muito menos indenização.

O empregador terá que manter a fiscalização, já que algum tipo de acidente pode afetar terceiro que não está sobre sua responsabilidade contratual e esse poderá responder por indenização pelo descuido de formalização dos termos de condutas de responsabilidade da segurança do trabalho.

## REFERÊNCIAS

- ARAÚJO, Jeane Vieira. Entenda as diferenças entre Teletrabalho e Home Office. **Jusbrasil**, 2020. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/entenda-as-diferencas-entre-teletrabalho-e-home-office/1180782418>. Acesso em: 22 ago. 2023.
- ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE MEDICINA DO TRABALHO – ANAMT. **Acidentes de trabalho em home office. O que a lei prevê?** Disponível em: <https://www.anamt.org.br/portal/2021/01/04/acidentes-de-trabalho-em-home-office-o-que-a-lei-preve/>; Acesso em: 20 ago. 2023.
- ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO – ANAMATRA. 2º Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho (2017); XIX Congresso Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho - Conamat (2018). Disponível em: [https://www.anamatra.org.br/attachments/article/27175/livreto\\_RT\\_Jornada\\_19\\_Conamat\\_site.pdf](https://www.anamatra.org.br/attachments/article/27175/livreto_RT_Jornada_19_Conamat_site.pdf); Acesso em: 10 out. 2023.
- BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil 1988**. Brasília, DF, 05 out. 1988. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso: 12 set. 2023.
- BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 01 de maio de 1943**. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 12 set. 2023.
- BRASIL. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Código Civil brasileiro. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/110406compilada.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm). Acesso em: 12 set. 2023.
- BRASIL. **Lei nº 10.593, de 6 de dezembro de 2002**. Dispõe sobre a reestruturação da Carreira Auditoria do Tesouro Nacional, que passa a denominar-se Carreira Auditoria da Receita Federal - ARF, e sobre a organização da Carreira Auditoria-Fiscal da Previdência Social e da Carreira Auditoria-Fiscal do Trabalho, e dá outras providências. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/110593.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110593.htm). Acesso em: 30 set. 2023.
- CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA – CNI. **Não é cabível indenização por acidente de trabalho quando a culpa for exclusiva do empregado, afirma TST**. 11 maio 2022. Disponível em: <https://conexaotrabalho.portaldaindustria.com.br/noticias/detalhe/trabalhista/-geral/nao-e-cabivel-indenizacao-por-acidente-de-trabalho-quando-culpa-exclusiva-do-empregado-afirma-tst/>; Acesso em: 12 set. 2023.
- DUARTE, Camila. O teletrabalho e a responsabilidade do empregador em casos de acidente de trabalho. **Jusbrasil**, Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/o-teletrabalho-e-a-responsabilidade-do-empregador-em-casos-de-acidente-de-trabalho/704585038>; Acesso em: 05 ago. 2023.

GARCIA, Sabrina de Oliveira. Acidente de trabalho em regime de home office. **Investidura Portal Jurídico**, 21 ago. 2020, Disponível em: <https://investidura.com.br/biblioteca-juridica/artigos/direito-trabalho/338084-acidente-de-trabalho-em-regime-de-home-office>. Acesso em: 05 ago. 2023.

JUSBRASIL. **Home office não tira responsabilidade do empregador em caso de acidentes ou doenças ocupacionais, afirma especialista**. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/noticias/home-office-nao-tira-responsabilidade-do-empregador-em-caso-de-acidentes-ou-doencas-ocupacionais-afirma-especialista/1276868037>: Acesso em: 05 ago. 2013.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2019.

LUIZ FLÁVIO GOMES (rede de ensino). Qual a diferença entre doença profissional e doença do trabalho? **Jusbrasil**, 2008. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/noticias/qual-a-diferenca-entre-doenca-profissional-e-doenca-do-trabalho-katy-brianezi/295815>. Acesso em: 5 set. 2023

MALUF, Suzana Poletto. Doenças ocupacionais: entenda quais são e como comprovar. **Migalhas**, 18 jan. 2023. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/380232/doencas-ocupacionais-entenda-quais-sao-e-como-comprovar>: Acesso em: 22 ago. 2023

MORAES FILHO, Evaristo de. **Introdução ao direito do trabalho**, Antônio Carlos Flores de Moraes. São Paulo: LTr, 2014.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenização por Acidentes do trabalho ou Doença Ocupacional**. São Paulo: JusPodivm, 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT. **Convenção nº 155 (C155)**: Segurança e Saúde dos Trabalhadores, de 11 ago. 1983. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS\\_236163/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236163/lang--pt/index.htm): Acesso em: 5 set. 2023.

SOUZA, Lilian Castro de. Acidente do Trabalho: Nexo de causalidade, concausa e doença ocupacional. **JusLaboris**: biblioteca digital da Justiça do Trabalho. Disponível em: [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/77918/2013\\_souza\\_lilian\\_acidente\\_trabalho.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/77918/2013_souza_lilian_acidente_trabalho.pdf?sequence=1&isAllowed=y). Acesso em: 05 ago. 2023.