

# Acidente de trabalho em *home office*

## *Work accident and home office*

Soraya Galassi Lambert\*

Submissão: 23 abr. 2024

Aprovação: 23 jul. 2024

**Resumo:** O presente artigo trata do acidente do trabalho em *home office*. Inicialmente é feita uma distinção entre *home office* e teletrabalho. Em seguida é feita uma análise acerca do acidente de trabalho e sua a disciplina legal. É apresentada uma breve exposição acerca da temática da responsabilidade civil subjetiva e objetiva em caso de acidente de trabalho. Finalmente aborda-se a especificidade do acidente de trabalho em caso de *home office*.

**Palavras chave:** acidente do trabalho; *home office*.

**Abstract:** *This article deals with work-from-home accidents. Initially, a distinction is made between home office and teleworking. Next, an analysis is made of the work accident and its legal discipline. A brief presentation is presented on the subject of subjective and objective civil liability in the event of an accident at work. Finally, the specificity of work accidents in the case of home office is addressed.*

**Keywords:** *work accident; home office.*

**Sumário:** 1 Introdução | 2 Conceito e diferenciação | 3 Acidente do trabalho e *home office* | 4 Responsabilidade objetiva ou subjetiva | 5 Conclusão

## 1 Introdução

---

\* Mestranda em Direito do Trabalho; Especialista em Economia do Trabalho e Direito Sindical pela UNICAMP; Especialista em Direito do Trabalho pela Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo; Especialista em Direito Individual do Trabalho, Direito Coletivo do Trabalho e Processo do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo - PUC; Juíza do Trabalho do TRT da 2ª Região; Juíza Auxiliar da Vice-Presidência Judicial do TRT da 2ª Região (biênio 2022/2024); Coordenadora do Núcleo de Gerenciamento de Precedentes e Núcleo de Ações Coletivas (NUGEPNAC); membro da Comissão do Núcleo de Gerenciamento de Precedentes e Núcleo de Ações Coletivas (CNugepnac); membro da Comissão de Inteligência do TRT da 2ª Região (CIT TRT-2); e-mail: soraya1003@gmail.com; currículo lattes: <https://lattes.cnpq.br/7692290169526020>.

Os efeitos agressivos da pandemia causados pela disseminação do vírus Sars-Cov-2, causador da covid-19, impuseram profundas transformações no mundo contemporâneo.

É difícil dimensionar a amplitude dessas transformações, mas se pode afirmar que algumas delas são perenes.

No mundo do trabalho, verificou-se a necessidade de se adequar naquela ocasião a dinâmica de trabalho ao imperativo de se manter as pessoas isoladas em suas residências. Esse parece ter sido o impulso irresistível para fomentar o trabalho à distância.

A Lei n. 13.467/2017 promoveu uma ampla transformação no mundo do trabalho, destacando-se a regulamentação do teletrabalho. Posteriormente a Lei n. 14.442/2022 complementou essa regulamentação impulsionada pelas mudanças provocadas pela pandemia.

Essa lei tem a virtude de oferecer conceito e delimitar responsabilidades, reforçando a precaução como princípio orientador na questão acerca da doença do trabalho.

Referida inovação, embora tenha sido absorvida com entusiasmo pela sociedade, oferece desafios aos paradigmas do direito do trabalho.

A relação de emprego é caracterizada pela alteridade, segundo a qual o trabalho é desempenhado pelo empregado por conta e risco do empregador.

Além disso, a relação de emprego tem como característica marcante o poder diretivo e disciplinar do empregador face à subordinação jurídica.

Isso cria um desafio para os estudiosos do direito do trabalho, pois aquele trabalhador que desempenha suas atividades de forma remota está aparentemente distante do controle imediato exercido pelo empregador.

Surgem, assim, questionamentos acerca da configuração do acidente de trabalho nos casos de trabalho remoto, haja vista que o empregado estaria longe da vigilância exercida pelo empregador. Seria o empregador privado de exercer a fiscalização ambiental, assegurando-se de que o ambiente de trabalho seria seguro para o seu empregado.

Também é inegável que esse trabalhador ao escolher seu ambiente de trabalho, seja a residência seja qualquer outra localidade de sua preferência, estaria absorvendo parcela do risco da atividade.

A essas questões soma-se a sempre atual discussão acerca da modalidade de responsabilidade do empregador em caso de acidente de trabalho.

O inciso XXVIII do art. 7º da Constituição Federal (CF/1988) estabelece que é preciso demonstrar o nexo causal entre a doença e o trabalho, além da culpa do empregador. O poder constituinte originário adotou a responsabilidade subjetiva do empregador.

Mas o legislador infraconstitucional adotou a responsabilidade civil objetiva nos casos em que o risco for inerente à atividade desenvolvida normalmente pelo empregador.

É preciso avaliar se a modalidade de responsabilidade objetiva compatibiliza com a forma de trabalho remoto, promovendo a necessária proteção social ou se gera um ônus insuportável para o empregador.

## 2 Conceito e diferenciação

A origem do teletrabalho encontra-se na Terceira Revolução Industrial que se caracteriza pela revolução digital.

A Terceira Revolução Industrial iniciou-se na década de 1960 com o desenvolvimento de semicondutores, o advento da computação em computadores de grande porte (*mainframe*) e seguiu-se pela década de 1970 que marcou o início da computação pessoal e pela internet na década de 1990 (Schwab, 2016, p. 15-16).

No contexto da Terceira Revolução Industrial ganha força o modelo de organização do trabalho denominado toyotismo que preconiza uma produção parcelada e personalizada de acordo com o interesse do consumidor (Silva; Coelho, 2023, p. 324).

Durante a Segunda Revolução Industrial estava consagrado o modelo fordista de produção e trabalho caracterizado pela fragmentação do trabalho em série, formação de grandes estoques e estrutura verticalizada na qual todas as áreas e fases de produção concentram-se num único local geográfico. Acrescente-se que o gerenciamento e o controle de qualidade eram unificados na pessoa de um superior hierárquico (Dallegrave Neto, 2014, p. 8-9).

No toyotismo o trabalhador é polivalente pois deve ser capaz de operar diversas máquinas e exercer múltiplas funções simultaneamente. Foram criados os círculos de controle de qualidade (CCQ) e os controles de qualidade total (CQT) nos quais os próprios grupos de empregados eram incumbidos da fiscalização mútua, eliminando a figura do gerente presencial como superior hierárquico (Dallegrave Neto, 2014, p. 9).

Além disso, no toyotismo houve uma descentralização da cadeia produtiva com a adoção da terceirização. No modelo fordista havia a

grande fábrica que deveria produzir tudo que fosse utilizado no seu produto final. Com o advento do modelo toyotista a fábrica funciona como uma unidade central que convive com fornecedores satélites (Oliveira Neto, 2022, p. 30).

Ao mesmo tempo as fábricas já não mantêm grandes estoques de seus produtos. A produção passa a ser orientada pela demanda. Por isso, os estoques armazenam apenas o necessário para atender os consumidores. Com essa nova realidade as fábricas optam por modelos flexíveis no engajamento da mão de obra, tais como terceirização de parcela da produção e contratação temporária (Oliveira Neto, 2022, p. 30).

Esse cenário de flexibilização do trabalho é acentuado pela crise do petróleo na década de 1970.

O teletrabalho surge como uma resposta do Ocidente à crise econômica mundial do petróleo que gerou um problema prático de deslocamento. Constatou-se que a prestação de serviços poderia ocorrer não apenas num único local mas também de forma descentralizada graças às novas tecnologias de informação e comunicação (Boonen, 2003, p. 110; Medeiros, 2023, p. 56-57).

Jack Nilles, que trabalhava para a NASA, em 1971 defendeu a possibilidade de trazer o trabalho até o trabalhador, invertendo a relação clássica então existente entre trabalhador e o local de trabalho (Silva; Coelho, 2023, p. 324).

A palavra teletrabalho vem do prefixo grego *tele*, que significa distância.

Tem-se assim que o primeiro elemento caracterizador do teletrabalho é a execução das tarefas de forma remota, ou seja, fora das instalações do empregador (Valentim, 2015, p. 249).

Todavia, é importante registrar que para a caracterização do teletrabalho não é necessário que a totalidade das tarefas sejam executadas fora das instalações do empregador. É necessário apenas que a execução seja preponderantemente fora das instalações, conforme *caput* do art. 75-B da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT/1943) (Silva; Coelho, 2024, p. 325; Valentim, 2015, p. 249).

O segundo elemento caracterizador do teletrabalho é o emprego da tecnologia da informação e da comunicação para a execução da tarefa e sua entrega (Valentim, 2015, p. 249).

Mas há um terceiro elemento caracterizador do teletrabalho que merece destaque.

Trata-se do contato entre empregador e empregado por meio

de mídias eletrônicas, tais como: internet, correio eletrônico, teleconferência, ou seja, a transferência de dados, sons e imagens em tempo real ou não. Não há contato direto e permanente entre empregador e empregado (Valentim, 2015, p. 248-249).

Assim, além do trabalho fora do estabelecimento físico do empregador, há o emprego da tecnologia da comunicação e informação, seja como ferramenta de trabalho, seja como mediadora da distância relacional (Fincato, 2023, p. 57).

A partir das características é possível estabelecer um conceito para teletrabalho.

Para Jack M. Nilles (1997, p. 15 *apud* Oliveira Neto, 2022, p. 101) o teletrabalho corresponde a:

Qualquer forma de substituição de deslocamentos relacionados com a atividade econômica por tecnologias da informação, ou a possibilidade de enviar o trabalho ao trabalhador, no lugar de enviar o trabalhador ao trabalho.

E Célio Pereira Oliveira Neto (2022, p. 101) em obra de fôlego oferece uma ampla definição de teletrabalho que contempla seus elementos caracterizadores:

O teletrabalho pode ser conceituado como trabalho prestado, ao menos em parte a distância, fora da sede da organização empresarial, mediante o uso da telemática, ou seja, comunicação mais informação e/ou informática. Na sua essência, o teletrabalho, especialmente antes da pandemia da covid-19, era realizado com flexibilidade de jornada e ausência de fiscalização direta, empoderando o teletrabalhador diante da auto-organização e autonomia da gestão do tempo, e em certa medida de suas atividades.

Também merece registro a definição de teletrabalho criada pela Organização Internacional do Trabalho e pela Eurofundação:

O teletrabalho pode ser definido como o uso de tecnologias da informação e da comunicação (TIC) – como smartphones, tablets, laptops e computadores desktop – para fins de trabalhar fora das instalações do empregador (Eurofound; International Labour Office, 2017, p. 1, tradução nossa).

O teletrabalho, regulamentado pela Lei n. 13.467/2017, com alterações da Lei n. 14.442/2022, outrora adotado pelas empresas em situações excepcionais, teve seu “boom” com a pandemia da covid-19.

Nesse momento, em que tanto se fala em teletrabalho e *home office*, resta importante estabelecer a diferenciação entre as duas modalidades de trabalho.

O gênero é o trabalho à distância. As espécies são o trabalho em domicílio e o teletrabalho.

A esse respeito cita-se o magistério de Gustavo Filipe Barbosa Garcia (2023, p. 148):

O teletrabalho é uma modalidade de trabalho a distância, típica dos tempos contemporâneos, em que o avanço da tecnologia permite o labor fora do estabelecimento do empregador (normalmente na própria residência do empregado), embora mantendo o contato com este por meio de recursos eletrônicos e de informática, principalmente o computador e a internet.

Já o trabalho em domicílio é aquele realizado pelo trabalhador em seu próprio domicílio. O trabalho em domicílio é mais comum em atividades da indústria têxtil, do couro, do ferro, do metal, do papel e do papelão. Ao passo que o teletrabalho envolve atividades mais complexas pois abrange setores como: tratamento, transmissão e acumulação de informação; atividade de investigação; secretariado, consultoria, assistência técnica e auditoria; gestão de recursos, vendas e operações mercantis em geral; desenho, jornalismo, digitação, redação, edição, contabilidade, tradução, além da utilização de novas tecnologias como informática e telecomunicação (Barros, 2016, p. 210-214).

Se o trabalho executado no domicílio envolver a tecnologia de transmissão à distância, caracterizar-se-á o teletrabalho (Barros, 2016, p. 212).

Enfim, o teletrabalho pode se confundir com o termo *home office* (estrangeirismo atualmente mais utilizado para substituir trabalho a domicílio) caso o trabalho seja prestado no domicílio e a execução e entrega da tarefa demanda o emprego de equipamentos de informática e comunicação (telemática) (Oliveira Neto, 2022, p. 102).

O artigo 165 do Código do Trabalho Português contemplou os elementos acima citados na definição do teletrabalho:

## Artigo 165.º

Noção de teletrabalho e âmbito do regime

1 - Considera-se teletrabalho a prestação de trabalho em regime de subordinação jurídica do trabalhador a um empregador, em local não determinado por este, através do recurso a tecnologias de informação e comunicação.

2 - As disposições contidas nos artigos 168.º, 169.º-A, 169.º-B, 170.º e 170.º-A aplicam-se, na parte compatível, a todas as situações de trabalho à distância sem subordinação jurídica, mas em regime de dependência económica (Portugal, 2009).

Célio Pereira Oliveira Neto (2022, p. 104) destaca que a anterior redação do art. 165 do Código do Trabalho Português incluía no conceito de teletrabalho a prestação de serviços com habitualidade fora do estabelecimento do empregador. Após a edição da Lei n. 83, de 6 de dezembro de 2021 o conceito de teletrabalho foi alterado pois foi excluído o vocábulo habitualmente, de modo que na redação atual o teletrabalho é o trabalho prestado em regime de subordinação jurídica, em local não determinado pelo empregador, por meio da telemática.

No Brasil a Lei n. 13.467/2017 incluiu o Capítulo II-A na CLT/1943 para regular o teletrabalho e posteriormente as Leis n. 14.437/2022 e 14.442/2022 complementam a sua regulação.

O art. 75-B da CLT/1943 conceituou o teletrabalho de forma semelhante ao diploma português:

[...] a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo (Brasil, 2017).

Um detalhe importante é que a prestação de serviço híbrida, ou seja, aquela que combina o trabalho dentro e fora das dependências do empregador, enquadra-se no conceito de teletrabalho desde que prepondere a primeira (Garcia, 2023, p. 150).

Assim, o comparecimento do empregado ao estabelecimento do empregador, ainda que habitualmente, não descaracteriza o teletrabalho, conforme § 1º do art. 75-B da CLT/1943.

É importante destacar que, por ocasião da pandemia, o trabalho na residência do empregado, seja na modalidade de *home office* ou

teletrabalho, abrangeu cerca de 90% dos empregados com contrato de trabalho em vigor.

Hoje, no pós-pandemia, boa parte dos contratos de trabalho em vigor adotou a modalidade híbrida e, dessa forma, as modalidades de *home office* ou teletrabalho se incorporaram à realidade das empresas, ainda que parcialmente.

Em que pese a mudança no local da prestação de serviços, da sede da empresa para o domicílio do empregado, os direitos e deveres inerentes ao pacto laboral permanecem inalterados.

Assim, subsiste o exercício do poder diretivo do empregador em todas as suas formas, bem como a responsabilidade da empresa pela manutenção de ambiente de trabalho seguro, conforme inciso XXII do art. 7º c/c inciso VIII do art. 200 c/c *caput* do art. 225 da CF/1988, artigos 75-E e 157 da CLT/1943.

### 3 Acidente de trabalho e *home office*

Dispõe o artigo 19 da Lei n. 8.213/1991:

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).

Acidente do trabalho é a contingência que ocorre pelo exercício de trabalho a serviço do empregador ou pelo exercício de trabalho dos segurados especiais, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho.

O artigo 19 da Lei n. 8.213/1991 não deixa margem de dúvida que o acidente do trabalho ocorre quando o empregado está a serviço do empregador, o que abrange a prestação de serviços no domicílio do empregado.

Entretanto, todo e qualquer infortúnio sofrido pelo empregado no âmbito residencial poderia ser caracterizado como acidente de trabalho?

Essa é uma questão que deve ser analisada com bastante cuidado. O empregado pode escorregar e cair no trajeto da cozinha até o escritório, onde está sua estação de trabalho, dentro da jornada contratual, restando

evidenciado um acidente de trabalho. O fato de o empregado queimar a mão com água quente na cozinha, ao fazer um café, todavia, caso não se trate de empregado doméstico, não caracteriza acidente de trabalho. Dessa forma, há algumas questões importantes a serem analisadas.

Inicialmente, há de se ressaltar que o acidente de trabalho, em *home office*, só pode ocorrer dentro da jornada de trabalho e a jornada de trabalho deve ser expressamente delimitada. Assim, se o empregado trabalha das 8h às 17h e não presta serviço extraordinário, eventual infortúnio ocorrido às 20h não pode ser definido como acidente de trabalho, vez que está fora do período da jornada de trabalho.

Destaque-se, ainda, que, caso o empregado esteja, em sua residência, desenvolvendo atividades alheias ao contrato de trabalho e sofrendo infortúnio, também não é possível caracterizar o evento como acidente de trabalho.

Assim, se o empregado, ao preparar na cozinha de sua residência, refeições para consumo próprio, queima a mão em panela quente, não sofreu acidente de trabalho, de molde a fazer jus a auxílio-doença acidentário, bem como garantia de emprego prevista no artigo 118 da Lei n. 8.213/1991.

É importante salientar, todavia, que a empresa tem o dever de instruir seus empregados que desenvolvem o trabalho fora das dependências da empresa, de forma expressa, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho, nos termos do artigo 75-E da CLT/1943. Para tanto, pode se valer de manuais, palestras, filmes, tudo o que possa trazer efetiva orientação ao empregado, com vistas à prevenção. O parágrafo único do referido dispositivo legal esclarece que o empregado, por sua vez, após devidamente orientado pelo empregador, deve assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.

Cabe ao empregador, ainda, velar por um ambiente de trabalho seguro, com vistas a que as estações de trabalho em *home office* observem as disposições de ergonomia, de acordo com o disposto na NR-17, da Portaria n. 3.214/1978 do Ministério do Trabalho.

Caso o empregado, em *home office*, por exemplo, seja acometido por LER (lesão por esforço repetitivo), doença profissional que guarda nexos de causalidade com a prestação de serviços, em razão da inobservância de intervalos para o trabalho de digitador e em decorrência da não utilização de mobiliário ergonômico, patente a responsabilidade da empresa pelo pagamento de indenização por danos morais e também materiais, caso reste reduzida sua capacidade laboral.

Frise-se que se o empregado sofrer acidente de trabalho em *home office*, a empresa deve emitir a CAT (Comunicação de Acidente do Trabalho) e, caso o afastamento seja superior a 15 (quinze) dias, o empregado fará jus à percepção do benefício do INSS, auxílio-doença acidentário, bem como à garantia de emprego prevista no artigo 118 da Lei n. 8.213/1991.

É importante ressaltar que, tanto no trabalho realizado nas dependências da empresa, quanto em *home office*, a palavra de toque, quando se fala em acidente de trabalho, é a prevenção. A empresa é responsável por trazer orientação efetiva ao empregador, com vistas ao trabalho seguro, sem prejuízo da atenção às normas de ergonomia e fornecimento de equipamento adequado, conforme inciso II do art. 157 da CLT/1943. Ao empregado, por sua vez, cabe seguir as orientações dadas pela empresa em treinamento, com bastante atenção, conforme inciso I do art. 158 da CLT/1943.

#### 4 Responsabilidade objetiva ou subjetiva

Não se pode olvidar, igualmente, que a responsabilidade pelo acidente de trabalho, em regra, é subjetiva e, por consequência, deve ser evidenciada a culpa do empregador, com vistas à atribuição de responsabilidade a ela ou a culpa exclusiva do empregado, de molde a afastar da empresa essa mesma responsabilidade.

Reza o inciso XXVIII do artigo 7º da Lei Maior:

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).

A primeira parte do inciso XXVIII do artigo 7º da Constituição trata de seguro contra acidentes do trabalho, que é recolhido pelo empregador. É uma responsabilidade objetiva do INSS de pagar o benefício. A segunda parte é a responsabilidade civil de pagar indenização quando o empregador incorrer em dolo ou culpa.

A doutrina civilista entende que a responsabilidade, contida no inciso XXVIII do artigo 7º da Constituição, em caso de acidente do trabalho, é subjetiva.

Carlos Roberto Gonçalves (2024, local. 1485-1487) afirma que a responsabilidade do empregador é subjetiva, pois “condiciona o pagamento da indenização à prova de culpa ou dolo do empregador, enquanto a indenização acidentária e securitária é objetiva”.

No mesmo sentido defende Rui Stoco (2015, cap. I, 17.02):

[...] se esse Estatuto Maior estabeleceu, como princípio, a indenização devida pelo empregador ao empregado, com base no direito comum, apenas quando aquele obrar com dolo ou culpa, não se pode prescindir desse elemento subjetivo com fundamento no art. 927, parágrafo único, do CC.

Fábio Ulhoa Coelho (2020, local. RB-10.13) afirma que:

A natureza subjetiva da responsabilidade do empregador por acidente de trabalho decorre de norma constitucional. O art. 7º, XXVIII, da CF imputa ao empregador a obrigatoriedade de contratar seguro contra acidentes de trabalho e a responsabilidade pelos causados por seu dolo ou culpa. Essa norma é especial e hierarquicamente superior ao Código Civil, e, por isso, não foi alterada pela configuração dada à responsabilidade dos empresários pela entrada em vigor deste (Cap. 23, item 4).

Maria Helena Diniz (2024, local. 1076-1080) declara que a responsabilidade do empregador por acidente de trabalho é subjetiva. Afirma que o parágrafo único do artigo 927 do Código Civil não se aplica na seara trabalhista, visto que a responsabilidade objetiva por acidente de trabalho é do órgão da previdência, em razão de seguro contra acidentes do trabalho feito pelo empregador sem prejuízo da sua responsabilidade na hipótese de ato culposos ou doloso.

Por sua vez, Ari Beltran (2002, p. 34) também entende que a responsabilidade é subjetiva e não objetiva, pois o empregador só responde mediante prova de dolo ou culpa.

A Súmula n. 229 do Supremo Tribunal Federal (STF) consolidou o entendimento segundo o qual a indenização acidentária devida pelo órgão previdenciário não se confunde com a indenização devida pelo empregador. Esta última era devida em caso de dolo ou culpa.

Mas Sebastião Geraldo de Oliveira (2022, p. 135-144) pondera que a previsão contida no inciso XVIII do art. 7º da CF/1988 deve ser interpretada em harmonia com o que estabelece o *caput* do mesmo

artigo. Por isso, o rol de direitos mencionado no art. 7º da CF/1988 não impede que o legislador infraconstitucional amplie aqueles já existentes ou acrescente outros que promovam a melhoria da condição social do trabalhador. Conclui-se que a responsabilidade objetiva oriunda da teoria do risco prevista no parágrafo único do art. 927 do Código Civil aplica-se ao acidente de trabalho desde que se demonstre que a atividade era de risco.

No mesmo sentido entende José Affonso Dallegrave Neto (2017, p. 489-490):

Nota-se que, enquanto a Constituição Federal condiciona o recebimento da indenização à comprovação de dolo ou culpa, o parágrafo único do art. 927 do Código Civil, prevê situação que a obrigação de reparar o dano independe de culpa do agente. E nem se diga que aludido parágrafo único é inconstitucional por suposta afronta à parte final do art. 7º, XXVIII, da Constituição Federal. A melhor exegese sistêmica da ordem constitucional lhe garante legitimidade, uma vez que o *caput* do art. 7º da Constituição Federal é claro ao assegurar um rol de direitos mínimos, sem prejuízo de outros que visam melhor condição social do trabalhador.

[...]

Ademais, se é certo que no regime da responsabilidade subjetiva a indenização acidentária está condicionada à comprovação de culpa do empregador, não se pode negar que a regra do parágrafo único do art. 927 do Código Civil encerra cláusula geral de responsabilidade objetiva e que, portanto, prescinde da apuração de culpa patronal. Tal dispositivo contempla a Teoria do Risco Criado, a qual atinge todos os casos em que a atividade empresarial normalmente desenvolvida implicar, por sua própria natureza, riscos aos seus empregados. São situações especiais que refogem à regra geral de responsabilidade subjetiva e, portanto, justificam o enquadramento na responsabilidade objetiva.

E, ainda, o Enunciado 377 da IV Jornada de Direito Civil do Conselho da Justiça Federal estabelece que o art. 7º, XXVIII, da CF/1988 não impede a aplicação do art. 927, parágrafo único, do Código Civil na hipótese de atividade de risco.

No mesmo sentido foi aprovado o Enunciado 37 da 1ª Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho:

### 37. RESPONSABILIDADE CIVIL OBJETIVA NO ACIDENTE DE TRABALHO. ATIVIDADE DE RISCO.

Aplica-se o art. 927, parágrafo único, do Código Civil nos acidentes de trabalho. O art. 7º, XXVIII, da Constituição da República, não constitui óbice à aplicação desse dispositivo legal, visto que seu *caput* garante a inclusão de outros direitos que visem à melhoria da condição social dos trabalhadores (ANAMATRA, 2007).

De fato, o art. 7º, XXVIII, da CF/1988 prevê a responsabilidade subjetiva do empregador em caso de acidente de trabalho.

Todavia, tal disposição não impede a aplicação do art. 927, parágrafo único, do Código Civil para os casos em que o empregador desenvolver atividade de risco. Nesse caso a responsabilidade do empregador será objetiva.

O STF considerou constitucional a imputação da responsabilidade objetiva do empregador por danos decorrentes de acidentes de trabalho nas atividades de risco no julgamento do Recurso Extraordinário n. 828.040/DF que gerou a Tese n. 932 de Repercussão Geral:

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, apresenta exposição habitual a risco especial, com potencialidade lesiva e implicar ao trabalhador ônus maior do que aos demais membros da coletividade (Brasil, 2020).

Essa decisão do STF pacificou a controvérsia que existia há anos acerca da responsabilidade civil em acidente de trabalho.

Esse entendimento oriundo do Plenário do STF com o efeito de repercussão geral tem o condão de vincular a decisão dos demais órgãos do Poder Judiciário (artigos 1.030, 1.040 e 1.042 do Código de Processo Civil (CPC/2015).

Com isso, a regra geral é a exigência de demonstração de dolo ou culpa do empregador em caso de acidente de trabalho para fins de indenização com base na teoria da responsabilidade subjetiva (Brasil, 2021).

Há exceção nos casos de acidente do trabalho decorrente de atividade de risco, hipótese na qual a responsabilidade civil do empregador será objetiva, ou seja, independente de culpa.

Cabe ao Poder Judiciário no exame do caso concreto definir se a atividade desempenhada pela vítima de acidente de trabalho gerava um risco maior que aquele risco ordinário de modo a qualificá-la para a aplicação da responsabilidade civil objetiva. O conceito de atividade de risco é relativamente aberto e, por isso, “[...] demandará uma avaliação casuística até que a jurisprudência consolide os precedentes daquelas hipóteses que caracterizam atividade de risco” (Oliveira, 2022, p. 141).

Cumpre examinar se o trabalho em casa pode ser considerado atividade de risco.

Primeiro é preciso definir o alcance da atividade de risco prevista no art. 927 do Código Civil.

O Enunciado 38 da I Jornada de Direito Civil do Conselho da Justiça Federal estabelece alguns parâmetros:

38 – Art. 927: A responsabilidade fundada no risco da atividade, como prevista na segunda parte do parágrafo único do art. 927 do novo Código Civil, configura-se quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano causar a pessoa determinada um ônus maior do que aos demais membros da coletividade (Brasil; CJF, 2018, p. 28).

É preciso comparar o risco da atividade que gerou o dano com o nível de exposição ao risco dos demais trabalhadores.

Se a exposição do trabalhador for acima do risco ordinário da coletividade, será devida indenização. Em suma, consideram-se de risco, para fins de responsabilidade objetiva, as atividades que exponham os empregados a uma maior probabilidade de sofrer acidentes em comparação com a média dos demais trabalhadores (Oliveira, 2022, p. 150).

Em evolução a esse entendimento há ainda os Enunciados 446 e 448 da V Jornada de Direito Civil que acrescentam à consideração da atividade de risco a utilização de critérios como a estatística, a prova técnica e as máximas de experiência:

446 – Art. 927: A responsabilidade civil prevista na segunda parte do parágrafo único do art. 927 do Código Civil deve levar em consideração não apenas a proteção da vítima e a atividade do ofensor, mas também a prevenção e o interesse da sociedade.  
[...]

448 – Art. 927: A regra do art. 927, parágrafo único, segunda parte,

do CC aplica-se sempre que a atividade normalmente desenvolvida, mesmo sem defeito e não essencialmente perigosa, induz, por sua natureza, risco especial e diferenciado aos direitos de outrem. São critérios de avaliação desse risco, entre outros, a estatística, a prova técnica e as máximas de experiência (Brasil; CJP, 2018, p. 88).

Assim, determinadas atividades podem oferecer riscos específicos.

A circunstância do trabalho ser desenvolvido na residência não é decisiva para definir a responsabilidade civil subjetiva ou objetiva em caso de acidente de trabalho.

É preciso averiguar no caso concreto se a atividade específica desenvolvida na residência ou no local de trabalho exponham os empregados a uma maior probabilidade de sofrer acidentes em comparação com a média dos demais trabalhadores.

Uma lesão oriunda de uma queda sofrida pelo trabalhador em sua residência durante a execução de suas tarefas não parece ser decorrente de uma atividade de risco. Um trabalho de costura desempenhado na residência não gera um risco de queda para o trabalhador maior do que o risco ordinário da coletividade.

Por outro lado, um trabalho de digitação desenvolvido na residência ou no estabelecimento empresarial pode gerar um risco ergonômico maior para esse trabalhador do que para o restante dos trabalhadores que desempenham outras atividades.

Caso o trabalhador apresente problemas osteomusculares e a atividade na residência demande esforço repetitivo poderá ser considerada atividade de risco específico.

Mas outras lesões como aquelas decorrentes de quedas ou problemas de saúde mental não se poderá afirmar que a atividade de *home office* gerava um tipo de risco para esses tipos de sinistros que fosse maior do que o das demais atividades.

O art. 75-E da CLT/1943 impõe ao empregador o dever de instruir o teletrabalhador quanto às precauções para evitar doenças e acidentes de trabalho.

Para os demais casos, inclusive para o *home office*, o inciso II do art. 157 da CLT/1943 estipula uma espécie de dever geral de cautela ao empregador, o que deve instruir os empregados quanto às precauções a serem tomadas para evitar doença e acidente de trabalho.

E, ainda, o § 3º do art. 119 da Lei n. 8.213/1991 estabelece que é dever da empresa prestar informações pormenorizadas sobre os riscos da operação a executar.

A primeira dificuldade é saber se o acidente ocorrido fora do estabelecimento empresarial seria acidente de trabalho ou não.

Por certo deverá haver uma averiguação para saber se o acidente sofrido pelo trabalhador em sua residência ocorreu durante a prestação de serviço. Essa averiguação oferece dificuldades naturais, pois o trabalhador está fora da vigilância direta do empregador.

Célio Pereira Oliveira Neto (2022, p. 174), comentando o acidente do trabalho em caso de teletrabalho, afirma que essa questão foi enfrentada pela Comissão 3 do XIX Conamat, por meio do Enunciado 24 que estabelece a presunção relativa de acidente de trabalho, quando ocorrido onde o trabalho é prestado:

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) (Jornada [...], 2018, p. 67).

Parece-nos que a questão foi tratada com base no princípio da distribuição dinâmica da prova previsto nos §§ 1º e 2º do art. 373 do CPC/2015.

Como o empregador tem melhores meios para a produção da prova atrai para si o ônus probatório.

A fim de efetivar a prevenção, a parte III da Recomendação 184 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), item 8, disciplina a visitação dos inspetores do trabalho ou outros funcionários encarregados de fiscalização ao domicílio ou outro ambiente destinado ao trabalho, desde que compatível com a legislação nacional (Oliveira Neto, 2022, p. 175).

O direito comparado pode ajudar a solucionar a questão da fiscalização preventiva.

A esse respeito o art. 170 do Código do Trabalho de Portugal disciplina a questão da seguinte forma:

Artigo 170.º

Privacidade de trabalhador em regime de teletrabalho

1 - O empregador deve respeitar a privacidade do trabalhador, o horário de trabalho e os tempos de descanso e de repouso da família

deste, bem como proporcionar-lhe boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como psíquico.

2 - Sempre que o teletrabalho seja realizado no domicílio do trabalhador, a visita ao local de trabalho requer aviso prévio de 24 horas e concordância do trabalhador.

3 - A visita prevista no número anterior só deve ter por objeto o controlo da atividade laboral, bem como dos instrumentos de trabalho, e apenas pode ser efetuada na presença do trabalhador durante o horário de trabalho acordado nos termos da alínea d) do n.º 4 do artigo 166.º

4 - No acesso ao domicílio do trabalhador, as ações integradas pelo empregador devem ser adequadas e proporcionais aos objetivos e finalidade da visita.

5 - É vedada a captura e utilização de imagem, de som, de escrita, de histórico, ou o recurso a outros meios de controlo que possam afetar o direito à privacidade do trabalhador.

6 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.os 1, 2, 3 e 4.

7 - Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto no n.º 5 (Portugal, 2009).

E o item 4 do art. 170-A do Código do Trabalho de Portugal estabelece que o trabalhador deve facultar o acesso ao local onde presta serviços aos profissionais designados pelo empregador. Esse acesso deve ser previamente acordado entre empregador e empregado, entre as 9h00 e 19h00, dentro do horário de trabalho.

No mesmo sentido é o entendimento fixado no Enunciado 23 da Comissão 3 do XIX Conamat:

### 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 (Jornada [...], 2018, p. 67).

Essas disposições parecem compatibilizar satisfatoriamente, por meio de uma ponderação de valores, o conflito entre o direito do empregado à privacidade (inciso X do art. 5º da CF/1988) e o dever do empregador de zelar pela segurança e saúde do empregado no ambiente de trabalho (inciso XXII do art. 7º, inciso VIII do art. 200 e o *caput* do art. 225 da CF/1988).

## 5 Conclusão

Para que haja acidente do trabalho em *home office* é preciso que o trabalhador esteja a serviço do empregador, em horário de trabalho. Caso o empregado esteja, em sua residência, desenvolvendo atividades alheias ao contrato de trabalho e sofre infortúnio, também não é possível caracterizar o evento como acidente de trabalho.

Mas é importante registrar que o acidente ocorrido no local onde o teletrabalho ou *home office* é exercido durante a atividade profissional do trabalhador é presumido como acidente de trabalho face o princípio da aptidão para a prova.

A regra geral é de que a responsabilidade em caso de acidente de trabalho é subjetiva. Há exceção nos casos de acidente do trabalho decorrente de atividade de risco hipótese na qual a responsabilidade civil do empregador será objetiva, ou seja, independente de culpa, conforme entendimento vinculante do STF no julgamento do Recurso Extraordinário n. 828.040/DF que gerou a Tese n. 932 de Repercussão Geral.

A circunstância do trabalho ser desenvolvido na residência não é decisivo para definir a responsabilidade civil subjetiva ou objetiva em caso de acidente de trabalho.

Ao examinar o caso concreto será possível identificar se a atividade específica desenvolvida na residência ou no local de trabalho expunha o empregado a uma maior probabilidade de sofrer acidente em comparação com a média dos demais trabalhadores.

É importante ressaltar que, tanto no trabalho realizado nas dependências da empresa, quanto em ,, a palavra de toque, quando se fala em acidente de trabalho, é a prevenção. A empresa é responsável por trazer orientação efetiva ao empregador, com vistas ao trabalho seguro, sem prejuízo da atenção às normas de ergonomia e fornecimento de equipamento adequado. Ao empregado, por sua vez, cabe seguir as orientações dadas pela empresa em treinamento, com bastante atenção.

## Referências

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO (ANAMATRA). *1ª Jornada de direito material e processual na Justiça do Trabalho*. Brasília, DF: Anamatra, 2007. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/jornada/a-jornada/1-edicao-aprovados>. Acesso em: 18 jul. 2024.

BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016.

BELTRAN, Ari Possidonio. Relações de trabalho e responsabilidade civil. *Revista do Advogado*, São Paulo, a. 22, n. 66, p. 31-40, jun. 2002.

BOONEN, Eduardo Mago. As várias faces do teletrabalho. *E&G Economia e Gestão*, Belo Horizonte, v. 2 e 3, n. 4 e 5, p. 106-127, dez. 2002/jul. 2003.

BRASIL. [Constituição (1988)]. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 2 ago. 2024.

BRASIL. *Decreto-lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro: Presidência da República, 1943. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 17 jul. 2024.

BRASIL. *Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991*. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 1991. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8213cons.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm). Acesso em: 17 jul. 2024.

BRASIL. *Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017*. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis n. 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. Brasília, DF: Presidência da República, 2017. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm). Acesso em: 2 ago. 2024.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. *Portaria n. 3.214, de 8 de junho de 1978*. NR 17 Ergonomia. Brasília, DF: MTE, 1978. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/arquivos/normas-regulamentadoras/nr-17-atualizada-2022.pdf>. Acesso em: 17 jul. 2024.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça; CONSELHO DA JUSTIÇA FEDERAL (CJF). *Revista das jornadas do CJF: direito civil, direito comercial, direito processual civil, prevenção e solução extrajudicial de litígios*. Brasília, DF: STJ, 2018.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Tema 932 - Possibilidade de responsabilização objetiva do empregador por danos decorrentes de acidentes de trabalho*. Relator: Min. Alexandre de Moraes, 5 de agosto de 2020. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=4608798&numeroProcesso=828040&classeProcesso=RE&numeroTema=932>. Acesso em: 7 ago. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (5. Turma). *Ag-RR-83000-35.2009.5.01.0322*. Agravo interno. Recurso de revista. Decisão monocrática. Doença profissional. Teoria da responsabilidade civil subjetiva do empregador. Pressupostos. Indispensabilidade da caracterização de culpa para identificação da condição de ofensor. Relator: Min. Emmanoel Pereira, 3 de novembro de 2021. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/64ee7e666ad4aa788db18091942eed67>. Acesso em: 17 jul. 2024.

COELHO, Fábio Ulhoa. *Curso de direito civil: responsabilidade civil*. 2. ed. em e-book baseada na 8. ed. impressa. São Paulo: Thomson Reuters, 2020. v. 2. *E-book*.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. *Responsabilidade civil no direito do trabalho*. 6. ed. São Paulo: LTr, 2017.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. O teletrabalho: importância, conceito e implicações jurídicas. *Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região*, Curitiba, v. 3, n. 33, p. 8-27. set. 2014.

DINIZ, Maria Helena. *Curso de direito civil brasileiro: responsabilidade civil*. 38. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2024. v. 7. E-book.

EUROFOUND; INTERNATIONAL LABOUR OFFICE. *Working anytime, anywhere: the effects on the world of work*. Luxembourg: Publications Office of the European Union; Geneva: International Labour Office, 2017. Disponível em: <http://eurofound.link/ef1658>. Acesso em: 17 jul. 2024.

FINCATO, Denise Pires. Teletrabalho no Brasil: regulamentação pós-pandêmica. *Revista de Direito do Trabalho*, São Paulo, a. 49, n. 228, p. 57-71, mar./abr. 2023.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Regime jurídico do teletrabalho. In: ZAVANELLA, Fabiano; PINTO, Luís Otávio Camargo; LEGENTIL, Juliana (org.). *A evolução do teletrabalho - tomo V: uma visão multidisciplinar*. Campinas: Lacier, 2023. p. 147-162.

GONÇALVES, Carlos Roberto. *Responsabilidade civil*. 23. ed. São Paulo: Saraiva, 2024. E-book.

JORNADA DE DIREITO MATERIAL E PROCESSUAL NA JUSTIÇA DO TRABALHO, 2 (2017: Belo Horizonte, MG). *2ª Jornada de direito material e processual na Justiça do Trabalho: enunciados aprovados: reforma trabalhista*. Brasília, DF: ANAMATRA, 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: 07 ago. 2024.

MEDEIROS, Breno. *A sociedade 5.0 e o novo balizamento normativo das relações de trabalho no plano das empresas*. Brasília, DF: Venturoli, 2023.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional*. 13. ed. rev. ampl. e atual. São Paulo: Juspodivm, 2022.

OLIVEIRA NETO, Célio Pereira. *Trabalho em ambiente virtual: causas, efeitos e conformação*. 2. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: LTr, 2022.

PORTUGAL. Lei n. 7, de 12 de fevereiro de 2009. Código do Trabalho.

*Diário da República*, Lisboa, n. 30, série I, 12 fev. 2009. Disponível em: <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/lei/2009-34546475>. Acesso em: 17 jul. 2024.

SCHWAB, Klaus. *A quarta revolução industrial*. Tradução de Daniel Moreira Miranda. 1. ed.; 7. reimpressão. São Paulo: Edipro, 2016.

SILVA, Homero Batista Mateus da; COELHO, Camila Franco Lisboa. A limitação da jornada do teletrabalhador e a efetivação do valor social do trabalho. In: LACERDA, Leonardo Lopes Rodrigues de (org.). *Princípio constitucional do valor social do trabalho*. Leme: Mizuno, 2024. p. 321-333.

STOCO, Rui. *Tratado de responsabilidade civil: doutrina e jurisprudência*. 2. ed. baseada na 10. ed. impressa. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2015. *E-book*.

VALENTIM, João Hilário. Teletrabalho e relações de trabalho. *Revista do Ministério Público do Trabalho*, Brasília, a. 25, n. 50, p. 245-253, set. 2015.