

ACIDENTE DE TRABALHO NO HOME OFFICE

Mylena Devezas Souza¹

RESUMO

A pesquisa pretende abordar a omissão legislativa quanto à regulamentação do *home office* ou teletrabalho, que somente com a vigência da lei nº 13.467/2017, que operou a denominada Reforma Trabalhista, passou a contar com previsão expressa na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT. Apesar do tratamento legal conferido à matéria, a lei deixou de abranger todos os pontos sensíveis a ela relacionados, como a regulamentação do acidente de trabalho nesta modalidade de pactuação laboral, carente de previsão legislativa que determine a sua caracterização específica ou a responsabilidade do empregador. Neste contexto, questiona-se quais seriam os requisitos determinantes na diferenciação entre o acidente de trabalho no *home office* e o acidente doméstico, tendo em vista que esta modalidade laboral permite a realização do serviço na residência do empregado. Estuda-se o fenômeno do acidente de trabalho, bem como o do *home office* ou teletrabalho, e a regulamentação de ambos no sistema jurídico brasileiro, a fim de se buscar as balizas necessárias para a diferenciação entre o acidente de trabalho e o acidente doméstico.

Palavras-chave: teletrabalho; *home office*; acidente de trabalho.

INTRODUÇÃO

O acidente de trabalho é, como revela a designação, o que decorre do exercício do trabalho, causando a morte, a perda ou a redução, ainda que temporária, da capacidade laborativa do empregado. Há outras hipóteses de danos à saúde ou integridade do trabalhador que, embora não se encaixem nesta definição típica de acidente de trabalho, são a ela equiparadas no que diz respeito à produção de efeitos jurídicos, porque também resultam da atividade por ele desempenhada. É o caso, por exemplo, da doença ocupacional.

Quando da perda ou da redução temporária da capacidade laborativa, o trabalhador possui a necessidade de afastamento do trabalho a fim de se recuperar. Se este afastamento ocorre pelo período de até quinze dias, o pagamento do período é feito pelo empregador, diante da interrupção do contrato de trabalho. Nesse caso o empregado não possui direito à estabilidade acidentária, mas tão somente à remuneração do período afastado para recuperação de sua saúde.

¹ Advogada Trabalhista. Mestranda em Direito e Sociologia pela Universidade Federal Fluminense – UFF. Pós-graduada em Direito e Processo do Trabalho pelo IBMEC-RJ. Bacharela em Direito pela Universidade Federal Fluminense – UFF.

Nos casos em que o afastamento do trabalhador é realizado por um período superior a quinze dias, para a devida recuperação de sua saúde, a remuneração dos dias afastados (após os quinze dias iniciais) passa a ser realizada pela Previdência Social, já que ocorrerá a suspensão do contrato de trabalho. Todavia, nessa hipótese o empregado faz jus à estabilidade acidentária após cessamento da percepção do auxílio-doença acidentário.

Quando acontece o acidente de trabalho, ou é constatada uma doença ocupacional, a empresa possui um prazo para notificação ao INSS, o qual se finda até um dia útil após o ocorrido, salvo em caso de morte, quando a notificação deve ocorrer de forma imediata. A comunicação do acontecimento é realizada pela CAT (Comunicação de Acidente de Trabalho). A obrigação de realização da CAT é da empresa, porém quando esta não faz o empregado ou seus dependentes podem fazê-la.

Apesar da regulamentação legislativa para proteger a remuneração do empregado quando este se vê incapacitado em decorrência do exercício do trabalho, não há a previsão desta proteção para todos os tipos de trabalho realizados, como é o caso do teletrabalho ou *home office*. Nessa hipótese contratual, o trabalho realizado pelo empregado não ocorre nas dependências da empresa, mas sim no próprio domicílio do empregado ou de qualquer outro local, sendo controlado pelo empregador à distância, por meio telemático.

Questiona-se, assim, sob quais critérios os institutos protetivos quanto aos acidentes de trabalho alcançam os infortúnios laborais ocorridos no domicílio do empregado que trabalha em regime de teletrabalho, o que pode ocorrer tanto em virtude do desempenho desta atividade quanto da inadequação do ambiente de trabalho doméstico, ocasionando uma doença ocupacional. Torna-se cinzenta e dificultosa a identificação se um acidente ocorrido no ambiente doméstico é, ou não, de responsabilidade do empregador, pois não há critérios objetivos, legalmente definidos, para que esta diferenciação seja feita.

A pesquisa visa buscar a forma de se caracterizar quando o infortúnio ocorrido no domicílio do funcionário que presta serviços sob o regime de *home office* é considerado acidente de trabalho. Pretende-se encontrar maneiras de se diferenciar o acidente doméstico do acidente de teletrabalho para os trabalhadores remotos. O objetivo geral da pesquisa foi buscar um maior entendimento sobre o assunto para se definir os desdobramentos legais quando do acontecimento do acidente do trabalho para, posteriormente, definir acidente de trabalho em *home office*; buscar requisitos que diferenciam o acidente de trabalho no domicílio do empregado em regime de *home office* e o acidente doméstico; e definir a

responsabilidade quanto ao cumprimento de normas de segurança e medicina do trabalho no ambiente doméstico, para realização de trabalho por *home office*.

Inicia-se a reflexão tomando por base a caracterização do acidente de trabalho e suas consequências para o empregado e para o empregador. Posteriormente, analisa-se a regulamentação legislativa acerca do teletrabalho, principalmente diante da reforma trabalhista realizada pela Lei nº 13.467/2017, que alterou diversos dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT. Por fim, é realizada a junção de ambos os temas, de modo a buscar identificar a responsabilidade pelo cumprimento das normas de segurança e medicina do trabalho nos ambientes utilizados para o teletrabalho, e caracterizar o acontecimento do acidente de teletrabalho.

I. ACIDENTE DE TRABALHO

O acidente do trabalho é um tema relevante nas relações juslaborais, pois segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT) mais de dois milhões de pessoas morrem anualmente em decorrência desse tipo de acidente e dezenas de milhares de pessoas se ferem todos os dias durante o exercício profissional². No Brasil esta situação é agravada, já que infelizmente o país “ocupa o quarto lugar do ranking mundial de acidentes de trabalho com óbito, ficando atrás apenas da China, Estados Unidos e Rússia³”. Na realidade, o Brasil chegou a obter o título de campeão mundial de acidente de trabalho:

Desde que o Brasil obteve o lamentável título de campeão mundial de acidentes do trabalho na década de 70 do século passado, diversas alterações legislativas e punições mais severas foram adotadas e muitos esforços estão ocorrendo para melhorar a segurança e a qualidade de vida nos locais de trabalho. Apesar do progresso obtido, é imperioso registrar que estamos longe da situação considerada aceitável, especialmente quando comparamos os dados brasileiros com as estatísticas internacionais⁴.

O Brasil não se encontra na situação ideal e, apesar dos avanços percorridos, é necessário continuar trilhando o caminho na busca pela prevenção dos acidentes de trabalho. Importante é compreender os prejuízos trazidos pelo acidente de trabalho, já que toda a sociedade é prejudicada. O empregado acidentado e sua família sofrem com o estresse proporcionado pela situação, já que por vezes o acidente de trabalho ocasiona ferimentos

² PINTO, 2017, p. 2.

³ PINTO, 2017, p. 2.

⁴ OLIVEIRA, 2016, p. 31.

graves e até mesmo a morte do empregado. O empregador e o governo arcam com os custos necessários para a recuperação do trabalhador, e pela sua reabilitação e habilitação.

A prevenção contra a ocorrência de acidentes de trabalho traz, portanto, diversos benefícios e deve ser estimulada: o empregador possuirá um retorno financeiro e um reconhecimento dos trabalhadores pelo padrão ético da empresa; o empregado se sentirá valorizado e respeitado; e, por fim, haverá a melhoria nas contas da Previdência Social, o que reduziria o número de benefícios concedidos em decorrência de acidente de trabalho⁵.

a. Conceito

O acidente de trabalho, conforme define Tortorello, é aquele que envolve a morte, perda ou redução da capacidade laborativa: “o acidente de trabalho pode ser conceituado como um fato ou acontecimento, o qual esteja relacionado ao trabalho do acidentado e que determine a morte, perda ou redução da capacidade para o trabalho⁶”. A regulamentação do acidente de trabalho é realizada pela Lei nº 8.213 de 1991, que foi a sétima lei acidentária promulgada no Brasil, esta já elaborada em conformidade às diretrizes da Constituição Brasileira de 1988⁷. O artigo 19 de referida lei assim dispõe:

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.

O acidente de trabalho não diz respeito apenas ao acidente típico, pois se considera acidente de trabalho, também, as doenças profissionais ou do trabalho. As doenças degenerativas, ou aquelas que são inerentes ao grupo etário não são consideradas doenças do trabalho, porque não decorrem do exercício da profissão. As doenças que não produzem incapacidade laborativa também não serão consideradas uma doença do trabalho. O artigo 20 da Lei nº 8.213/1991 dispõe sobre esta matéria:

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

⁵ OLIVEIRA, 2016, p. 33.

⁶ TORTORELLO, 2014, p.11.

⁷ OLIVEIRA, 2013, p. 41.

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; c) a que não produza incapacidade laborativa; d) a doença endêmica adquirida por segurado habitante de região em que ela se desenvolva, salvo comprovação de que é resultante de exposição ou contato direto determinado pela natureza do trabalho. § 2º Em caso excepcional, constatando-se que a doença não incluída na relação prevista nos incisos I e II deste artigo resultou das condições especiais em que o trabalho é executado e com ele se relaciona diretamente, a Previdência Social deve considerá-la acidente do trabalho.

O dispositivo supratranscrito define apenas o acidente do trabalho em sentido estrito, também chamado acidente de trabalho típico, e no artigo seguinte procede à caracterização das doenças decorrentes do trabalho. A lei ainda prevê outras hipóteses que se equiparam ao acidente de trabalho para efeitos legais, aquelas que podem ocorrer na incapacidade laborativa do trabalhador em decorrência da função exercida, que são chamados de acidente do trabalho por equiparação legal⁸. Assim dispõe o artigo 21 da Lei nº 8.213/1991:

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**⁹, haja contribuído diretamente para a morte do segurado, para redução ou perda da sua capacidade para o trabalho, ou produzido lesão que exija atenção médica para a sua recuperação; II - **o acidente sofrido pelo segurado no local e no horário do trabalho**, em conseqüência de: a) ato de agressão, sabotagem ou terrorismo praticado por terceiro ou companheiro de trabalho; b) ofensa física intencional, inclusive de terceiro, por motivo de disputa relacionada ao trabalho; c) ato de imprudência, de negligência ou de imperícia de terceiro ou de companheiro de trabalho; d) ato de pessoa privada do uso da razão; e) desabamento, inundação, incêndio e outros casos fortuitos ou decorrentes de força maior; III - **a doença proveniente de contaminação acidental do empregado no exercício de sua atividade**; IV - o acidente sofrido pelo segurado ainda que fora do local e horário de trabalho: a) na execução de ordem ou na realização de serviço sob a autoridade da empresa; b) na prestação espontânea de qualquer serviço à empresa para lhe evitar prejuízo ou proporcionar proveito; c) em viagem a serviço da empresa, inclusive para estudo quando financiada por esta dentro de seus planos para melhor capacitação da mão de obra, independentemente do meio de locomoção utilizado, inclusive veículo de propriedade do segurado; d) no percurso da residência para o local de trabalho ou deste para aquela, qualquer que seja o meio de locomoção, inclusive veículo de propriedade do segurado.

⁸ OLIVEIRA, 2013, p. 44.

⁹ Trata-se aqui do acidente de trabalho que teve o ambiente de trabalho ou o exercício da atividade profissional atuado como uma concausa à perda ou diminuição da capacidade laborativa do empregado.

Como se pode perceber pela redação dos artigos, “o legislador não conseguiu formular um conceito de acidente do trabalho que abrangesse todas as hipóteses em que o exercício da atividade profissional pelo empregado gera incapacidade laborativa¹⁰”. Assim, por não existir um conceito universal quanto ao acidente de trabalho, é feita a equiparação ao acidente de trabalho quando o empregado perde ou reduz sua capacidade laborativa em decorrência dos acontecimentos previstos legalmente.

Ao se analisar o acidente de trabalhado é necessário levar em consideração alguns fatores: o acontecimento; a relação do acontecimento com o trabalho; e a morte, perda ou redução da capacidade de trabalho, decorrente do acontecimento. É, portanto, necessário que o acidente esteja relacionado ao trabalho, e ainda que não tenha sido totalmente causado por este, mas que tenha contribuído para o impacto na capacidade laborativa¹¹.

Com a ocorrência do acidente de trabalho, é preciso fazer a Comunicação do Acidente de Trabalho (CAT) junto à previdência social até o primeiro dia útil após o fato, sendo que o contato deve ser imediato quando o acidente ocasionar a morte do empregado, conforme dispõe o artigo 22 da Lei nº 8.213/1991. A CAT deve ser preenchida em todos os casos em que ocorrer acidente ou doença ocupacional, mesmo que não haja afastamento do trabalho ou incapacidade¹². O acidente ou a doença comunicados pela empresa só serão caracterizados tecnicamente como acidente do trabalho se houver o nexo causal. Assim, receberão benefício acidentário aqueles empregados que tiverem comprovado, através da perícia médica, a relação do trabalho com a doença ou o acidente.

b. Dos efeitos no contrato de trabalho

O empregado tem sua capacidade laborativa afetada com a ocorrência do acidente de trabalho, ainda que de forma temporária, o que afeta as condições de sustento próprio e de seus familiares já que deixará de exercer sua profissão, ainda que por um pequeno lapso temporal. Torna-se necessária, assim, a preservação do vínculo empregatício do empregado, bem como de sua remuneração, de modo a garantir o seu próprio sustento, e de seus familiares.

De modo a garantir sua total recuperação, o empregado possui certas garantias, como a suspensão ou interrupção do contrato de trabalho pelo afastamento acidentário, e a

¹⁰ OLIVEIRA, 2013, p. 44.

¹¹ TORTORELLO, 2014, p.15.

¹² OLIVEIRA, 2013, p 66.

estabilidade acidentária. Quando o empregado é afastado por um período de até quinze dias após o acidente do trabalho, ocorre a interrupção¹³ do contrato de trabalho, já que o empregado deixa de exercer sua atividade laborativa, porém continua recebendo o salário pago pela empresa¹⁴.

Todavia, quando o afastamento ocorre por um período superior a quinze dias, ocorre a suspensão¹⁵ do contrato de trabalho. A suspensão é devida neste caso, pois o empregado deixa de exercer sua atividade laborativa, e deixa de receber o salário pago pela empresa, passando a receber o benefício pela Previdência Social¹⁶. A suspensão do contrato de trabalho não elimina a obrigação do recolhimento mensal do FGTS que é do empregador, mesmo se o empregado recebe o auxílio-doença acidentário (B-91) ou a aposentadoria por invalidez acidentária (B-92)¹⁷.

Com o afastamento do empregado por um período superior a quinze dias, ele fará jus aos benefícios acidentários da Previdência Social. É possível o recebimento dos seguintes benefícios¹⁸: aposentadoria por invalidez acidentária (B-92); auxílio-doença acidentário (B-91); ou auxílio-acidente (B-94). Para o recebimento da aposentadoria por invalidez acidentária deve ter ocorrido a incapacidade total ou definitiva para o trabalho, bem como a impossibilidade de reabilitação profissional pelo acidentado. Como se trata de um benefício temporário, o segurado deve se submeter a exames a cada dois anos de modo a garantir que ainda existe a incapacidade laborativa.

Quanto ao auxílio-doença acidentário, fará jus o segurado que se encontre incapaz de realizar seu trabalho por um período superior a quinze dias, e tal incapacidade é decorrente de acidente de trabalho ou de doença do trabalho. O auxílio-acidente possui natureza indenizatória, e pode ser recebido de forma cumulativa a outros benefícios previdenciários. O pagamento do mesmo será realizado quando restarem comprovadas sequelas definitivas no

¹³ Interrupção contratual é a sustação temporária da principal obrigação do empregado no contrato de trabalho (prestação de trabalho e disponibilidade perante o empregador), em virtude de um fato juridicamente relevante, mantidas em vigor todas as demais cláusulas contratuais. (DELGADO, 2016, p. 1177)

¹⁴ Apesar de não estar no rol do artigo 473 da CLT, o qual prevê as hipóteses de falta do empregado sem prejuízo do salário, o entendimento foi determinado pelo TST, o qual dispõe na Súmula 282: ABONO DE FALTAS. SERVIÇO MÉDICO DA EMPRESA. Ao serviço médico da empresa ou ao mantido por esta última mediante convênio compete abonar os primeiros 15 (quinze) dias de ausência ao trabalho.

¹⁵ Suspensão contratual é a sustação temporária dos principais efeitos do contrato de trabalho no tocante às partes, em virtude de um fato juridicamente relevante, sem ruptura, contudo, do vínculo contratual formado. (DELGADO, 2016, p. 1177)

¹⁶ Art. 476 da CLT dispõe: “Em caso de seguro-doença ou auxílio-enfermidade, o empregado é considerado em licença não remunerada, durante o prazo desse benefício”.

¹⁷ TORTORELLO, 2014, p. 19

¹⁸ TORTORELLO, 2014, p. 44.

empregado após a constatação de lesões decorrentes do acidente de trabalho. Nos casos de morte, os dependentes do segurado podem vir a receber a pensão por morte acidentária (B-93). Importante destacar que o recebimento dos benefícios depende do preenchimento dos requisitos determinados legalmente, os quais não serão abordados aqui por fugir do escopo da pesquisa.

Com a cessação do recebimento do auxílio-doença acidentário, o empregado deve retornar ao trabalho, e fará jus a estabilidade provisória pelo período mínimo de doze meses, independentemente se ainda recebe o auxílio-acidente, já que este não é suspenso com o retorno ao trabalho. Assim dispõe a Lei nº 8.213/1991:

Art. 118. O segurado que sofreu acidente do trabalho tem garantida, pelo prazo mínimo de doze meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio-acidente.

Ressalta-se que fará jus à estabilidade provisória apenas o acidentado que teve um afastamento superior a quinze dias, conforme dispõe a Súmula 378 do TST:

Súmula nº 378 do TST. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. ACIDENTE DO TRABALHO. ART. 118 DA LEI Nº 8.213/1991. I - É constitucional o artigo 118 da Lei nº 8.213/1991 que assegura o direito à estabilidade provisória por período de 12 meses após a cessação do auxílio-doença ao empregado acidentado. II - São pressupostos para a concessão da estabilidade o afastamento superior a 15 dias e a conseqüente percepção do auxílio-doença acidentário, salvo se constatada, após a despedida, doença profissional que guarde relação de causalidade com a execução do contrato de emprego. III - O empregado submetido a contrato de trabalho por tempo determinado goza da garantia provisória de emprego decorrente de acidente de trabalho prevista no art. 118 da Lei nº 8.213/91.

O empregado que se afastar por um período inferior a quinze dias não fará jus, portanto, à estabilidade provisória de doze meses, podendo ter o contrato rescindindo a qualquer momento após o seu retorno ao trabalho.

II. HOME OFFICE OU TELETRABALHO

a. Conceito

A realização do trabalho fora da empresa não é nenhuma novidade, já era realizado há algum tempo em algumas profissões. Entretanto, com avanço tecnológico e a possibilidade de virtualização do espaço e do tempo percebe-se uma nova maneira de organização do trabalho se expandindo para os mais diversos campos profissionais. O

teletrabalho surgiu como alternativa de método de trabalho na década de 1970, porém só ganhou força a partir de 1990, principalmente nos países mais desenvolvidos diante do avanço tecnológico¹⁹.

O teletrabalho permite que o empregado realize sua atividade de qualquer lugar e a qualquer tempo, caindo por terra as barreiras fronteiriças entre o tempo de trabalho e o tempo de descanso. A revolução tecnológica permite que o trabalho seja realizado de qualquer lugar, não necessariamente apenas da residência do empregado ou da sede da empresa. Assim, atualmente é comum encontrar pessoas trabalhando no metrô, em um café, ou aguardando um voo, tudo pelo *smartphone* ou pelo *notebook*, que devido aos diversos avanços permite acesso ao banco, a processos judiciais, ao e-mail, e a diversas outras facilidades, permitindo a realização do trabalho remoto.

O teletrabalho ainda é uma categoria de difícil definição. Muitas variáveis e suas combinações abrem um leque de definições possíveis, e a falta de uma conceituação precisa e unânime sobre o que são os teletrabalhadores, torna este conceito algo próximo a uma construção ideológica da realidade, ou ainda, uma tentativa de descrição dos diversos tipos ou modalidades existentes²⁰.

O teletrabalho nada mais é do que o trabalho realizado de uma forma remota, não sendo necessária mais a presença física do empregado na sede da empresa, de modo que o trabalho pode ser realizado tanto do domicílio do empregado, quanto de outros lugares, tais como escritórios-satélites da própria empresa.

Desse modo, teletrabalho não pode ser conceituado simplesmente como trabalho à distância, mas sim como um elemento das mudanças organizacionais estratégicas que apontam novas formas de trabalho flexível sustentadas por TICs. A flexibilidade pode ser indicada por vários elementos: tempo, local, contrato, subordinação e organização funcional²¹.

Uma importante distinção a ser realizada é de que há teletrabalhadores autônomos, e aqueles que possuem vínculo empregatício, mas que a empresa estimula o trabalho remoto a fim de evitar deslocamentos. A implantação do teletrabalho altera significativamente a forma como a empresa organiza suas funções, controles e infraestrutura, assim como produz alterações na dinâmica do indivíduo, no seu sistema de autorregulação e na sua sociabilidade²².

¹⁹ COSTA, 2007.

²⁰ SILVA, 2009, p. 86.

²¹ ROSENFELD; ALVES, 2011, p. 217.

²² SILVA, 2009, p. 88.

Há pessoas trabalhando em casa, com o consentimento de seu empregador, para evitar deslocamentos; há pessoas trabalhando de maneira autônoma, seja em casa, seja em telecentros; há mulheres trabalhando em seus computadores porque não têm como deixar os filhos; há alguns teletrabalhadores que se acham explorados, mal pagos e sem reconhecimento, outros são altamente qualificados e têm seu trabalho reconhecido; há teletrabalhadores em instituições públicas e privadas; há pessoas trabalhando em casa que usam “acidentalmente” seus computadores (não são sua principal ferramenta), como arquitetos ou tradutores; e há muitas pessoas que trabalham normalmente fora de suas casas e completam o trabalho em casa, na forma de sobretrabalho (por transbordamento), sem receber o pagamento de hora extra. Para completar, fax, celular, laptop e internet tornam possível trabalhar de quase qualquer lugar²³.

Silva (2009) defende que a utilização do teletrabalho traz vantagens não só para os empregados e empresas, mas também para a sociedade. Afinal a realização do trabalho da própria casa reduz problemas como poluição, trânsito caótico e violência, dentre outros problemas da superpopulação encontrada nos grandes centros. Para o autor ainda haveria outros benefícios para os empregados em regime de teletrabalho, tais como a redução do gasto e do tempo de deslocamento ao trabalho; a melhora na qualidade de vida, com a redução do estresse causado pelo trânsito; melhoria na vida familiar com uma maior presença em casa; além de maiores oportunidades para o estudo²⁴.

O teletrabalho proporciona ao trabalhador mais autonomia, melhores condições físicas, relações familiares e com a vizinhança, o que se traduz em melhoria da sua qualidade de vida²⁵. Apesar dos benefícios trazidos por essa modalidade contratual, há também as críticas realizadas, principalmente no que diz respeito à invasão do espaço familiar pelo trabalho, à transferência de custos e ao excesso de horas trabalhadas²⁶. Até mesmo a autonomia proporcionada não seria absoluta:

O teletrabalho, pois, combina-se com trabalho atípico e flexível, podendo ou não ser precário. A autonomia é eventual e está associada, geralmente, a flexibilidade quanto ao tempo e ao horário de trabalho. O teletrabalhador tem autonomia para gerir o tempo, mas, paradoxalmente, não tem controle sobre seu tempo de trabalho, pois este é determinado pelos ditames do volume de trabalho; ou seja, é preciso sempre responder às demandas de trabalho, sem restrição de tempo ou disponibilidade²⁷.

O excesso de horas trabalhadas seria decorrente da ausência de controle do modo do trabalho, mas tão somente do resultado, fazendo com o que o empregado possa ter que

²³ ROSENFELD; ALVES, 2011, p. 215

²⁴ SILVA, 2009, p. 89.

²⁵ SILVA, 2009, p. 89.

²⁶ SILVA, 2009, p. 91.

²⁷ ROSENFELD; ALVES, 2011, p. 217.

trabalhar mais horas do que a jornada usual para o cumprimento das metas repassadas pelo empregador.

Outro problema gerado pelo teletrabalho diz respeito às despesas indiretas que passam a ser assumida pelo empregado, como a despesa com água, energia, papelaria, internet, entre outras coisas, que acabam sendo repassadas para o teletrabalhador²⁸. Seria importante, portanto, que o empregado em regime de teletrabalho recebesse um auxílio mensal para arcar com as despesas indiretas, bem como uma remuneração extra para o custeio e adaptação do ambiente de trabalho de acordo com as normas de segurança do trabalho²⁹.

O trabalho de forma remota, apesar de trazer benefícios e de se encontrar em expansão, dificilmente irá atingir todas as profissões, já que certas atividades não são adaptáveis a esse modelo contratual, da mesma maneira que algumas pessoas não são capazes de se adaptar a essa forma organizacional.

b. Regulamentação no Brasil

Antes da reforma trabalhista ocorrida no Brasil através da promulgação da Lei nº 13.467/2017, a regulamentação do exercício do teletrabalho no Brasil era quase nula, sendo realizada por analogia, conforme explica Ferreira:

No direito do trabalho brasileiro, o teletrabalho era regido, por analogia, pelo art.6º, caput, da CLT, cuja redação não tratava do trabalho a distância, mas do executado em domicílio, onde esclarece que não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador e o executado no domicílio do empregado, nesta situação o teletrabalho, portanto, poderia ser associado com aquela modalidade de trabalho, pelo fato de ser igualmente prestado à distância³⁰.

A previsão do *caput* do artigo 6º foi introduzida apenas com a Lei nº 12.551 de 2011, a qual alterou a redação de referido dispositivo legal, prevendo o trabalho a distância, e incluindo o parágrafo único do artigo. Assim, dispõe a CLT:

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.

²⁸ ADERALDO, 2017, p. 515.

²⁹ ADERALDO, 2017, p. 516.

³⁰ FERREIRA, 2017, p. 42.

A previsão legislativa envolvia, portanto, apenas a caracterização do vínculo empregatício para o trabalho realizado à distância, não havendo determinação legislativa quanto às características peculiares deste tipo de trabalho. A solução para a omissão legislativa veio apenas com a reforma trabalhista na Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017 que incluiu na CLT o Capítulo II-A que se encontra dentro do título II com a inclusão de alguns artigos sobre o tema:

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

Art. 75-B. Considera-se teletrabalho 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. Parágrafo único. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho.

Com a inclusão dos artigos acima colacionados, passou-se a ter na CLT a previsão expressa do teletrabalho, com a sua devida conceituação. Previram-se ainda as possibilidades de alteração de regime de trabalho, conforme determina o artigo seguinte:

Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado. § 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.

Quanto às responsabilidades do empregador em relação ao contrato de teletrabalho, foram acrescidos os seguintes artigos:

Art. 75-D. As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito. Parágrafo único. As utilidades mencionadas no caput deste artigo não integram a remuneração do empregado.

Art. 75-E. O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho. Parágrafo único. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.

Torna-se obrigatória a previsão contratual quanto à responsabilidade pela aquisição, manutenção e fornecimento dos equipamentos e da infraestrutura necessária para a realização do teletrabalho no domicílio do empregado. Há ainda o reforço da obrigação do

empregador na instrução expressa e ostensiva quanto às precauções necessárias a fim de se evitar doenças e acidentes de trabalho no decorrer da realização do trabalho de forma remota.

Além da inclusão do capítulo referente ao teletrabalho, a Lei nº 13.467/2017 trouxe também uma alteração para o artigo 62 da CLT, dentro do capítulo da jornada de trabalho, prevendo que os empregados em regime de teletrabalho não são abrangidos pelo regime previsto em referido capítulo. Assim, não caberia à esses trabalhadores a jornada normal mínima, nem a remuneração de horas extras, já que o trabalho realizado seria sempre flexível quanto às horas trabalhadas³¹, tema este que traz algumas controvérsias, mas que fogem do escopo da pesquisa, e portanto, não serão abordados.

c. Responsabilidades do empregador

Conforme estabelecido na Lei nº 13.467/2017, o empregador possui algumas responsabilidades com o empregado que realiza o trabalho de forma remota. Dentre as obrigações há a de instrução quanto às precauções necessárias para evitar doenças e acidentes de trabalho, conforme determina o artigo 75-E da CLT. Entretanto, não há em tal previsão de responsabilidade do empregador no caso de ocorrência de acidente de trabalho.

O artigo 75-E da CLT prevê ainda que o empregado deve assinar um termo de responsabilidade no qual se compromete a seguir as instruções fornecidas pelo empregador. Questiona-se se esse termo eximiria o empregador de responsabilidade quando da ocorrência do acidente de trabalho, já que a mera informação e capacitação do empregado, não impede o acontecimento de acidentes de trabalho.

De modo a tentar solucionar esse questionamento, o Tribunal Regional do Trabalho do Rio de Janeiro, no 8º Fórum de Gestão Judiciária, que versava sobre a reforma trabalhista, aprovou a seguinte diretriz:

13/2018 A mera subscrição, pelo trabalhador, de termo de responsabilidade em que se compromete a seguir as instruções fornecidas pelo empregador, previsto no artigo 75-e, parágrafo único, da CLT, não exime o empregador de eventual responsabilidade por danos decorrentes dos riscos ambientais do teletrabalho.³²

Conforme disposição da diretriz aprovada, a assinatura do termo pelo empregado não afastaria a responsabilidade do empregador. Entretanto, tal diretriz não possui caráter

³¹ FERREIRA, 2017, p. 49.

³² TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DO RIO DE JANEIRO, 2018, não paginado.

normativo e pode não ser seguida pelos juízes do trabalho, trazendo uma insegurança jurídica para as partes processuais.

Outro problema diz respeito ao artigo 75-D da CLT, que por sua vez, prevê que a responsabilidade pela aquisição ou fornecimento de equipamentos necessários para a infraestrutura necessária e adequada à realização do trabalho remoto, seria definida em contrato de trabalho. Porém, legalmente cabe ao empregador a responsabilidade pelas condições do ambiente de trabalho em que o empregado exerce sua atividade, conforme dispõe o artigo 19 § 1º da Lei nº 8.213/1991: “a empresa é responsável pela adoção e uso das medidas coletivas e individuais de proteção e segurança da saúde do trabalhador”.

O Tribunal Regional do Trabalho do Rio de Janeiro também aprovou uma diretriz para o tema, a qual dispõe: “**12/2018** O contrato de trabalho deve dispor sobre a estrutura e a forma de reembolso de despesas do teletrabalho, mas não pode transferir para o empregado seus custos, que devem ser suportados exclusivamente pelo empregador³³”. Todavia, como mencionado anteriormente, permanece a insegurança jurídica diante da ausência de caráter normativo da diretriz aprovada.

Conclui-se pela pesquisa realizada que caberia ao empregador fornecer a infraestrutura adequada de modo a proteger a saúde do trabalhador, cabendo inclusive a fiscalização do ambiente de trabalho não somente no início da prestação do serviço, mas durante todo o contrato de trabalho³⁴, ainda que não de forma direta como realiza-se na sede da empresa, mas de forma periódica e regular. Importante destacar que a realização da fiscalização deve ocorrer sendo previamente agendada, a fim de se evitar uma possível violação ao domicílio do empregado.

III. ACIDENTE DE TRABALHO NO HOME OFFICE

a. Caracterização do acidente de trabalho no Home Office

Como visto anteriormente, a Consolidação das Leis Trabalhistas - CLT, quando elaborada, não previa a regulamentação do *home office*, que se expandiu em decorrência dos avanços tecnológicos que passaram a permitir o trabalho fora do local próprio do trabalho. A partir da inclusão do Capítulo II-A pela reforma trabalhista, com a inclusão de alguns artigos

³³ TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DO RIO DE JANEIRO, 2018, não paginado.

³⁴ RODRIGUES, 2014, p. 65.

quanto ao teletrabalho, passou-se a ter certa regulamentação legislativa quanto a este tipo de contrato de trabalho.

Nota-se certo avanço quanto à regularização da prestação do serviço de modo remoto, como o conceito do tipo de serviço no artigo 75-B da CLT, bem como a necessidade de disposição expressa em contrato para a realização deste tipo de serviço. Entretanto, percebe-se que há ainda certa precariedade ao se tratar de alguns assuntos, tais como o acidente de trabalho previsto apenas no artigo 75-E da CLT.

Ora, a disposição legislativa apenas prevê que o empregador deve orientar o trabalhador a tomar precauções para se evitar acidente de trabalho, não sendo suficiente para se realizar a caracterização de quando o acidente ocorrido do domicílio do empregado poderia ser considerado acidente de trabalho e ou não. Isto ocorre, pois diante da flexibilidade da jornada de trabalho no *home office*, fica difícil estabelecer se o acidente ocorreu durante o horário destinado à jornada laboral, de aferir causalidade entre a atividade laboral e o acidente, e ainda mais se houve culpa ou dolo do empregador para a ocorrência do acidente.

Deve-se ter em consideração ainda o artigo 157 da CLT, que não foi alterado pela reforma trabalhista, e que prevê ser de responsabilidade das empresas o ato de cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho. Assim, questiona-se se a adequação do ambiente doméstico às normas de segurança e medicina do trabalho seria de responsabilidade do empregador ou do empregado já que não há previsão expressa quanto a essa matéria, conforme já exposto anteriormente.

O artigo 75-D da CLT prevê apenas que será disposto contratualmente de quem será a responsabilidade pela aquisição e fornecimento de equipamentos necessários para infraestrutura adequada para a realização do trabalho de forma remota, não sendo especificado no artigo quanto aos gastos referentes à adequação do ambiente de trabalho em conformidade com as normas de segurança do trabalho.

Fato é que o acidente pode acontecer em qualquer local, não sendo o domicílio do empregado um local livre de possíveis acidentes, de modo que o empregado pode se acidentar em seu domicílio por motivos que não se correlacionam com a prestação de serviços realizada.

O trabalhador pode sofrer acidente em sua própria casa, promovendo um reparo hidráulico, cuidando do jardim ou numa atividade de lazer, ou, ainda, numa viagem recreativa, mas não há nessas hipóteses, nexos causal do evento

com a prestação de serviço subordinada, decorrente do contrato de trabalho³⁵.

Todavia o empregado pode se lesionar em seu domicílio em decorrência da prestação de trabalho, ao não se utilizar de equipamentos ergométricos necessários para postura correta nas horas em que passa à frente do notebook ou computador realizando as tarefas necessárias.

Embora a legislação não trate especificamente sobre o teletrabalho o acidente de trabalho pode ocorrer no teletrabalho, tendo em vista que há legislação que trata do acidente de trabalho fora do local da empresa. Nunes entende que o acidente de teletrabalho, seria assim caracterizado:

Neste contexto, acidente de teletrabalho é a doença adquirida no exercício e razão de quaisquer acidentes dentro e fora do local de teletrabalho e, principalmente, do excesso de fiscalização e cobrança de metas por meio da tecnologia da telemática a serviço da empresa, acarretando a morte ou incapacidades de ordem psíquica e física que impedem o teletrabalhador de exercer temporária ou permanentemente qualquer atividade anteriormente exercida³⁶.

A autora ainda entende que não haveria dúvidas quanto a caracterização do acidente de trabalho no *home office*.

Observa-se que, ante a legislação vigente, é indubitável que um teletrabalhador que se acidente em um trajeto do quarto ao banheiro, que sinta lesões físicas por uso de cadeira inadequada ou equipamentos impróprios para o trabalho – proteção de tela, luz, suporte para pés, etc – sofra acidente de trabalho³⁷.

Tal posicionamento decorre do entendimento de Nunes de que a responsabilidade pelas medidas de proteção à saúde e segurança do teletrabalhador cabe ao empregador, como explica:

O empregador é responsável por medidas de proteção à saúde e segurança nos termos do art. 157 da CLT, e, se o teletrabalhador traz para sua casa ou qualquer outro lugar o ambiente de trabalho, este não pode ficar à margem dos direitos e garantias celetistas e previdenciários³⁸.

Esse último posicionamento é corroborado por Santos, que defende a necessidade de fornecimento pelo empregador dos equipamentos de proteção individual para a realização do teletrabalho.

³⁵ OLIVEIRA, 2013, p. 49

³⁶ NUNES, 2016, p. 198

³⁷ NUNES, 2016, p. 198

³⁸ NUNES, 2016, p. 188

Para desenvolver essas atividades com conforto e segurança o trabalhador deverá ter cadeiras adequadas, apoio para os pés, órteses e equipamentos de proteção individual em sua disposição, que a nosso pensar deverão ser fornecidos e fiscalizados pelo empregador³⁹.

O fornecimento de condições adequadas para a preservação do meio ambiente do trabalhador de modo a prevenir a ocorrência de acidentes e doenças do trabalho seria de fundamental importância para o empregador, que deverá buscar meios de poder fiscalizar a manutenção das condições adequadas no decorrer do contrato de trabalho.

b. Análise jurisprudencial envolvendo casos de acidente de trabalho no Home Office

A busca jurisprudencial quanto a casos envolvendo acidente de trabalho no decorrer do teletrabalho, de forma a ilustrar a presente pesquisa, resultou em poucos casos encontrados. Quanto à pesquisa jurisprudencial no site do Tribunal Superior do Trabalho, encontrou-se apenas dois julgados que envolviam tal matéria. No primeiro processo encontrado o TST manteve a decisão do regional, quanto a caracterização do acidente de trabalho acometido pela trabalhadora em regime de teletrabalho, “por conta do uso de um fogão fabricado pelo empregador, em horário em que estaria à disposição daquele, uma vez que desenvolvia atividade laborativa na modalidade *home office*⁴⁰”.

No segundo processo localizado o TST também manteve a condenação em danos morais do reclamado, devido ao acidente de trabalho em regime de *home office* da reclamante que chegou a gozar do benefício auxílio-doença acidentário no INSS, sendo portanto, reconhecida pela Previdência Social o nexo causal entre a prestação de serviços e a doença ocupacional, ainda que de forma não exclusiva. A indenização ocorreu devido a omissão do empregador que deixou de sequer orientar a reclamante “quanto aos riscos da atividade que ela exercia, às pausas que deveriam ser observadas na atividade de digitação e utilização do computador, e em relação ao mobiliário (regras de ergonomia)⁴¹”.

Na busca realizada nos Tribunais Regionais do Trabalho (TRT) encontraram-se outros casos, dos quais destaca-se aqui duas ementas, as quais resumem objetivamente as

³⁹ SANTOS, não datado, não paginado.

⁴⁰ Processo: ARR - 1599-67.2012.5.01.0044 Data de Julgamento: 21/06/2017, Relatora Ministra: Dora Maria da Costa, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 23/06/2017.

⁴¹ Processo: TST-RR-1553-06.2011.5.06.0002. Data de julgamento 29/06/2016, Relator Ministro: Hugo Carlos Scheuermann, 1ª Turma.

conclusões desta pesquisa. No primeiro caso julgado pelo TRT de São Paulo, há o destaque quanto à competência do empregador em promover ações de orientação e suporte ao trabalhador na prestação de seu trabalho.

TRABALHO EXTERNO, PARTE DELE EM DOMICÍLIO. DOENÇA DO TRABALHO. INDENIZAÇÃO DEVIDA. O art.6º da CLT afasta qualquer possibilidade de distinção entre o trabalho que se realiza no estabelecimento do empregador e aquele executado no domicílio do empregado. Ainda, o artigo 154 do mesmo diploma estabelece que cabe à empresa observar o quanto disposto no Capítulo V ("Da Segurança e da Medicina do Trabalho") em "todos os locais de trabalho", pelo que o trabalho externo não isenta o empregador do cumprimento do quanto disposto no artigo 157 da CLT. Segue, assim, competindo ao empregador promover ações de orientação e suporte ao trabalhador na prestação do seu trabalho, onde quer que ele se desenvolva, de modo a prevenir doenças decorrentes do labor exercido em proveito do empreendimento. Omitindo-se a empresa, e advindo o dano, é devida a indenização. Recurso patronal a que se nega provimento. (TRT/SP - 01215200702102002 - RO - Ac. 4ªT 20100403071 - Rel. RICARDO ARTUR COSTA E TRIGUEIROS - DOE 21/05/2010)

Quanto ao segundo caso, julgado em Juiz de Fora em 2008, há o destaque quanto ao fato de que a impossibilidade de fiscalização cotidiana do ambiente do trabalho, no caso do empregado em regime de teletrabalho, não exime o empregador da sua culpa em eventual doença profissional constatada pelo empregado, mas tão somente interfere na gradação de sua culpa.

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. DOENÇA PROFISSIONAL. CULPA DO EMPREGADOR. EMPREGADO EM DOMICÍLIO. O fato de o empregador trabalhar em domicílio não constitui, por si só, motivo para eximir o empregador da observância das normas de segurança e medicina do trabalho, colocando o trabalhador à margem da proteção legal que deve abranger. 'Todos os locais de trabalho', sem distinção (art. 154 da CLT). É certo que não há como exigir do empregador, em semelhante circunstância, a fiscalização cotidiana dos serviços prestados, inclusive quanto à efetiva observância pelo empregado das normas de segurança e medicina, mesmo porque a casa é asilo inviolável do indivíduo, ninguém nela podendo penetrar sem o consentimento do morador, salvo em caso de flagrante delito ou desastre, ou para prestar socorro, ou, durante o dia, por determinação judicial, nos termos da garantia no art. 5, inciso XI, da Constituição Federal. Essa particularidade, sem dúvidas, constitui elemento que vai interferir na gradação da culpa do empregador em relação a eventual doença profissional constatada, mas não permite isentá-lo do cumprimento de obrigações mínimas, como a de instruir os empregados quanto às precauções no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais, nos termos do art. 157, II da CLT, além de fornecer mobiliário adequado, orientando o

empregado quanto à postura correta (art. 199 da CLT), pausas para descanso, etc. Verificado o descumprimento dessas obrigações primordiais pelo empregado, em face a sua omissão negligente no tocante aos cuidados com a saúde da empregada, é inegável a sua culpa no surgimento da doença profissionais constatada, incidindo sua responsabilidade pela compensação do dano moral sofrido pela obreira. (Processo 00208-2006-143-03-00-2 RO, Des. Rel. Heriberto de Castro. Juiz de Fora, 02.09.2008).

Evidencia-se o posicionamento jurisprudencial quanto à possibilidade de caracterização do acidente de trabalho ocorrido no domicílio do empregado em regime de teletrabalho, bem como a responsabilidade do empregador quanto à orientação e cumprimento quanto aos cuidados exigidos legalmente no que diz respeito à saúde e segurança do empregado no ambiente de trabalho.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa nacional realizada em 2016 sobre o *home office* e o teletrabalho demonstrou um crescimento na prática desta modalidade trabalhista.

A pesquisa apresentou três movimentos distintos de crescimento da prática em comparação ao estudo de 2014: 50% de aumento no número de empresas que estão implantando a prática, 15% de aumento no número de empresas que estão estudando a implantação da prática e de 28% de aumento na formalização da prática⁴².

Diante do aumento verificado de trabalhadores em regime de teletrabalho, torna-se primordial a regulamentação desta modalidade contratual, de modo a garantir os direitos desta parcela dos trabalhadores, bem como de evitar possíveis abusos dos empregadores, principalmente no que concerne ao cumprimento da jornada de trabalho.

A reforma trabalhista neste aspecto trouxe mudanças significativas e importantes ao trabalhador, já que passou a caracterizar a modalidade do trabalho realizado, bem como a determinação de previsão contratual expressa. Todavia os artigos adicionados à Consolidação das Leis Trabalhista não suprem totalmente a omissão legislativa quanto à regulamentação deste tipo de trabalho.

A ausência de previsão legislativa expressa quanto à responsabilidade pela infraestrutura adequada de modo a evitar ou prevenir a ocorrência de acidentes ou doenças do trabalho, traz para o empregador e para o empregado uma insegurança jurídica, já que passa a

⁴² SOBRATT, 2016, não paginado.

ser necessária a utilização de outras determinações legais que não dizem respeito expressamente quanto ao teletrabalho.

A realização do trabalho no domicílio do empregado pode trazer confusões, diante da flexibilidade de horários proporcionada por essa modalidade contratual. Já que o empregado pode sofrer uma queda da cadeira utilizada para o trabalho, em horário que não estava realizando as tarefas do empregador, mas tão somente navegando na internet, por exemplo.

Como se verificou, é importante que no acidente de trabalho esteja claro o nexo causal entre a incapacidade laborativa e o trabalho realizado. Diante das exposições realizadas, conclui-se que o acidente de trabalho em *home office* engloba o acidente de trabalho típico e suas equiparações legalmente previstas, desde que possua correlação com a prestação de serviços realizada.

Como requisitos para o acidente ocorrido no domicílio do empregado não ser considerado como um mero acidente doméstico, conclui-se que será necessário ter grande foco no nexo causal com o trabalho realizado, já um acidente ocorrido durante o conserto de algum item da causa, não deve ser considerado como acidente de trabalho, por não envolver a prestação de serviços. Porém, uma queda ou acidente que ocorrem no escritório preparado pela empresa para o exercício do teletrabalho, poderá ser considerada como acidente de trabalho, se esta ocorre na jornada de trabalho do teletrabalhador, a qual pode ser controlada por meio telemáticos.

Quanto a responsabilidade ao cumprimento de normas de segurança e medicina do trabalho no ambiente doméstico para a realização do *home office*, esta seria do empregador, que assim como na sede da empresa, deve atuar de modo a proporcionar condições seguras para a prestação de serviços, sob pena de se onerar o trabalhador com os gastos para o trabalho.

Por fim, importante destacar o posicionamento de Nunes:

Não se sabe se o futuro do trabalho estará predominantemente no teletrabalho, mas o fato é que, se este se expande, sua regulamentação deve ser intensificada e todas as formas de acidente de teletrabalho evidenciadas, para que o teletrabalhador receba a devida proteção jurídica, não somente com base na indenização após o infortúnio, mas com a prevenção deste, em constante cuidado com a saúde e segurança do início ao fim da prestação de labor⁴³.

⁴³ NUNES, 2016, p. 205

Coma a autora explicita, o teletrabalho tem se expandido constantemente, e a regulamentação do mesmo é necessária para evitar que omissões legislativas tragam insegurança jurídica para o empregado e para o empregador. Avanços já foram feitos com as alterações legislativas realizadas pela Lei nº 13.467/2017, todavia estas não são suficientes para as especificidades desta modalidade contratual.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ADERALDO, Igor Leal; ADERALDO, Carlos Victor Leal; LIMA, Afonso Carneiro. *Aspectos críticos do teletrabalho em uma companhia multinacional*. Cad. EBAPE.BR, Rio de Janeiro, v. 15, n. spe, p. 511-533, set. 2017. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/cebape/v15nspe/1679-3951-cebape-15-spe-00511.pdf>>.

COSTA, Isabel de Sá Affonso da. *Teletrabalho: subjugação e construção de subjetividades*. RAP, Rio de Janeiro 41 (1): 105-24, jan/fev, 2007. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/%0D/rap/v41n1/07.pdf>>.

COSTA, Isabel de Sá Affonso da. *Controle em novas formas de trabalho: teletrabalhadores e o discurso do empreendimento de si*. Cad. EBAPE.BR, Rio de Janeiro, v. 3, n. 1, p. 01-12, mar. 2005. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/cebape/v3n1/v3n1a09.pdf>>.

DUARTE, Juliana Bracks. *O trabalho no domicílio do empregado: controle da jornada e responsabilidade pelo custeio dos equipamentos envolvidos*. ST nº196 – Set/2005 – Doutrina. Disponível em: <<http://www.sobratt.org.br/fbt2005/Juliana%20Bracks.pdf>>.

FERREIRA, Pâmela Igesca. *O teletrabalho e a reforma trabalhista*. Trabalho de conclusão de curso de especialização. Escola Paulista de Direito, 2017. Disponível em: <http://www.sobratt.org.br/index.php/29112017-o-teletrabalho-e-a-reforma-trabalhista-tcc-pamela-igesca-ferreira/>

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 15. ed. – São Paulo: LTr, 2016.

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

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

PINTO, Jeronymo Marcondes. *Tendência na incidência de acidentes e doenças de trabalho no Brasil: aplicação do filtro Hodrick-Prescott*. Rev. bras. saúde ocup., São Paulo, v. 42, e10, 2017. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rbso/v42/2317-6369-rbso-42-e10.pdf>>

RODRIGUES, Irair Alves. *Teletrabalho em domicílio: acidente de trabalho e responsabilidade do empregador*. Trabalho de conclusão de curso de graduação. Centro Universitário de Brasília. Brasília, 2014. Disponível em: <http://www.repositorio.uniceub.br/bitstream/235/5605/1/20954667.pdf>

ROSENFELD, Cinara L.. ALVES, Daniela Alves de. *Autonomia e trabalho informacional: O teletrabalho*. DADOS – Revista de Ciências Sociais, Rio de Janeiro, vol. 54, no1, 2011, pp. 207 a 233. Disponível em: <<http://www.redalyc.org/html/218/21819114006/>>. Data de acesso: 28/09/2017 às 12:21h

SANTOS, Edson Antonio. *Segurança do trabalhador no teletrabalho*. Âmbito Jurídico. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=18862&revista_caderno=25>

SCHIAVI, Mariana Cutlak. *Teletrabalho: Segurança e Saúde*. Trabalho de conclusão de curso de graduação. Faculdade Damásio, 2015. Disponível em: http://www.sobratt.org.br/site2015/wp-content/uploads/2016/04/180216_MARIANA_TCC-Completo.pdf

SILVA, Rogério Ramalho. *HOME-OFFICER: um surgimento bem-sucedido da profissão pós-fordista, uma alternativa positiva para os centros urbanos*. Revista Brasileira de Gestão Urbana, v. 1, n. 1, p. 85-94, jan./jun. 2009. Disponível em: <<https://periodicos.pucpr.br/index.php/Urbe/article/view/4267>>. Data de acesso: 28/09/2017 às 10:53h.

SOBRATT. *Estudo home Office Brasil 2016 – teletrabalho e home Office, uma tendência nas empresas brasileiras*. Publicado em 17/05/2016. Disponível em: <<http://www.sobratt.org.br/index.php/11-e-12052016-estudo-home-office-brasil-apresenta-o-cenario-atual-da-pratica-no-pais-sap-consultoria/>>

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

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DO RIO DE JANEIRO. *Diretrizes Aprovadas*. 8º Fórum Gestão Judiciária: A reforma trabalhista e seu impacto na jurisdição. 17 a 19 de janeiro de 2018. Disponível em: <http://www.trt1.jus.br/c/document_library/get_file?uuid=06c1f0f1-2721-42bf-9849-2e399ab07d8b&groupId=116088>