

O TELETRABALHO E A PROTEÇÃO À SAÚDE DO TRABALHADOR

PIETRE, Mariane Lopes Martins¹
CARVALHIDO, Aline Carneiro Magalhães²

Revista
Científica
Fagoc

ISSN: 2525-4995

Jurídica

Palavras-chave: Teletrabalho. Obreiro. Saúde e Segurança. Reforma Trabalhista.

INTRODUÇÃO

A Lei 13.467 de 13 de julho de 2017, que entrou em vigor em 11 de novembro do mesmo ano, alterou diversos artigos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), ficando conhecida como promotora de uma Reforma Trabalhista, e trouxe grandes mudanças para o cenário juslaboral existente.

Dentre as alterações realizadas cita-se a regulamentação de uma nova modalidade de trabalho, que já vinha sendo praticada, mas que carecia de amparo legal, qual seja, o teletrabalho.

A referida modalidade é aquela realizada a distância, ou seja, na residência do próprio empregado. Para aplicação desse instituto de forma satisfatória, dentre outras características, faz-se presente o uso das diversas tecnologias existentes, dentre as quais destacamos a rede de telefonias, a internet e outras capazes de manter o contato entre empregado e empregador, sem necessariamente haver contato físico entre ambos.

Outrossim, há de se ressaltar que, com a modernização da sociedade, essa nova modalidade de trabalho se fez necessária, haja vista que os padrões antigos não mais atendiam as necessidades do empregado e/ou empregador.

O teletrabalho surge como uma tentativa de trazer vantagens para empregados, que passam a ter mais autonomia na realização de

¹ Advogada. Graduada em Direito pela Fagoc. Licenciada em Pedagogia. Pós-graduada em Psicopedagogia Clínica e Institucional pela Fagoc. E-mail: mariane.lmartins@hotmail.com.

² Doutora e Mestre em Direito pela PUC Minas. Professora do Ensino Superior. Advogada. Articulista. E-mail: aline.magalhaes@fagoc.br

suas atividades laborais, assim como para o empregador, que, em contrapartida, se beneficia com a redução de gastos em seu espaço físico, tais como, água, energia elétrica, mobiliário, entre outros.

Destarte, a reforma trabalhista tratou do teletrabalho como modalidade que também configura vínculo de emprego, uma vez que possui os cinco requisitos dessa relação, quais sejam, pessoa física, pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação. Além do mais, destacou que o comparecimento eventual do empregado nas dependências físicas do empregador não descharacteriza o regime de teletrabalho, em que a subordinação evidenciada através do controle por meio dos aparelhos de tecnologia.

Todavia, os empregados em regime de teletrabalho não estão condicionados a jornada de trabalho, assim como há uma carência legal acerca da medicina e segurança do trabalho. A CLT não atribui expressamente de quem é a responsabilidade pela saúde e segurança do trabalho realizado a distância, ou seja, do empregado ou do empregador. Assim, mostra-se necessária uma análise diante de tal impasse, haja vista ser direito fundamental do obreiro a segurança no desenvolvimento de suas atividades laborais, buscando sempre a proteção a sua saúde.

O presente artigo tem como objetivo analisar, através do método dedutivo de abordagem, realizando-se pesquisa bibliográfica e documental, a responsabilidade da empresa pela proteção da saúde e segurança do trabalhador em regime de teletrabalho, em especial, diante da fundamental do referido direito.

Para tanto, a presente pesquisa se divide em quatro capítulos.

No primeiro capítulo, busca-se analisar a saúde e segurança do trabalhador como direito fundamental, passando, ainda, pelos problemas relacionados à infortunística laboral e a importância da prevenção, bem como pelo estudo das questões que abrangem os direitos e obrigações dos obreiros e dos empregadores.

No segundo capítulo, evidencia-se o

estudo dos princípios da proteção e da alteridade, discutindo-se sobre a possibilidade de atribuição do risco do negócio ao obreiro, bem como sobre a identidade ou não de normas aplicadas ao teletrabalho, assim como aplicadas ao trabalhador que labora no espaço físico da empresa.

No terceiro capítulo, aprofunda-se no conceito de teletrabalho e suas peculiaridades, bem como nas normas editadas para essa nova modalidade de prestação de serviço e na análise crítica acerca de suas vantagens e desvantagens.

No quarto capítulo, cuida-se de analisar a responsabilidade da empresa pelo cuidado com a saúde e a segurança do obreiro no regime de teletrabalho, especialmente diante do disposto no art.75-D da CLT, o qual dispõe sobre a estipulação contratual acerca da responsabilização pela aquisição, manutenção e fornecimento dos equipamentos utilizados para prestação do teletrabalho e as consequências dessa escolha quanto à saúde e à segurança obreira.

Espera-se que, ao final, possa-se concluir que, considerando a natureza fundamental do direito à proteção à saúde do trabalhador e o princípio da alteridade, a empresa é responsável pelo cuidado com a saúde e a segurança, mesmo em regime de teletrabalho.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR COMO DIREITO FUNDAMENTAL

Os direitos e garantias fundamentais do ser humano, estampados na Constituição Federal de 1988 (CF/88), em seus artigos 5º e 6º, são assim conceituados:

O conjunto institucionalizado de direitos e garantias do ser humano que tem por finalidade básica o respeito a sua dignidade, por meio de sua proteção contra o arbítrio do poder estatal e o estabelecimento de condições mínimas de vida e desenvolvimento da personalidade humana pode ser definido como direitos humanos fundamentais. (MORAES, 1998, p. 39).

Para José Afonso da Silva:

No qualificativo fundamentais acha-se a indicação de que se trata de situações jurídicas sem as quais a pessoa humana não se realiza, não convive e, às vezes, nem mesmo sobrevive; fundamentais caracterizados, do homem no sentido de que todos, por igual, devem ser, não apenas formalmente reconhecidos, mas concreta e materialmente efetivados. Do homem, não como macho da espécie, mas no sentido de pessoa humana. (SILVA, 1999, p. 182).

Os referidos direitos, dada sua natureza de imprescindibilidade e essencialidade, são caracterizados por Moraes (1998) como: (i) imprescritíveis, não se perdendo pelo decurso do prazo; (ii) inalienáveis, não sendo possíveis transferi-los à título oneroso ou gratuito; (iii) irrenunciáveis, dele não se podendo abrir mão; (iv) invioláveis, não podendo ser desrespeitados, sob pena de responsabilização; (v) universais, abrangendo todos os indivíduos, sem qualquer restrição; (vi) efetivos, ou seja, o Poder Público deve atuar no sentido de garantir a sua efetivação; (vii) interdependentes, estando direitos e garantias ligados; e, (viii) complementares, devendo ser interpretados de forma conjunta.

A esse rol acrescente-se a irreversibilidade citada por Comparato (2001, p. 64), por não ser possível revogar leis internas ou denunciar tratados que versem sobre Direitos Humanos e a historicidade citada por Martins (2008, p. 61), na medida em que os Direitos Humanos foram sendo estabelecidos no curso do tempo.

O amplo rol de direitos fundamentais é agrupado em dimensões, não havendo consenso doutrinário se em três ou quatro grupos. De qualquer modo, o primeiro grupo é destinado aos direitos de primeira dimensão ligados à liberdade, configurando os direitos civis e políticos. Definem-se como limitação do poder do Estado, que deve respeitar as liberdades individuais. Dessa forma, são exemplos de direitos de primeira dimensão o direito à vida, à liberdade, à propriedade, à

liberdade de expressão, à participação política e religiosa, à inviolabilidade de domicílio, dentre outros (PAULO; ALEXANDRINO, 2016).

Quanto aos direitos de segunda dimensão, trata-se das liberdades positivas, acentuando o princípio da igualdade, buscando, diferente dos direitos de primeira geração, a atuação do Estado frente a implementação de políticas e serviços públicos. São os direitos econômicos, sociais e culturais (PAULO; ALEXANDRINO, 2016).

No terceiro grupo, temos os direitos de terceira dimensão, dedicados aos princípios da solidariedade e fraternidade, concretizado no direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, à defesa do consumidor, à paz, à autodeterminação dos povos, ao patrimônio comum da humanidade, ao progresso e desenvolvimento, entre outros (PAULO; ALEXANDRINO, 2016).

Por fim, há de se ressaltar que os direitos de uma quarta dimensão, defendidos por Paulo Bonavides (BONAVIDES citado por PAULO; ALEXANDRINO, 2016, p.100), constituem o direito à democracia, à informação e o ao pluralismo jurídico.

Dentre os direitos sociais constitucionalmente garantidos, encontra-se a saúde, inclusive no que tange ao trabalho, ou seja, à manutenção e à promoção da saúde do trabalhador e de um meio ambiente do trabalho saudável e seguro como forma de expressão daquele direito essencial.

Nesse sentido, o artigo 7º da CF/88, nos incisos XXII e XXVIII, garante a proteção quanto aos riscos inerentes ao trabalho, bem como benefício previdenciário em casos de acidentes do trabalho e, ainda, indenização paga pelo empregador quando incorrer em dolo ou culpa, promovendo, dessa forma, a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho.

Ao lado dos direitos fundamentais, a proteção da saúde do trabalhador encontra amparo jurídico também no âmbito internacional, o que corrobora com sua importância e necessidade de proteção e promoção.

Nesse seguimento, existem Tratados

Internacionais da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que asseguram proteção contra moléstias graves ou profissionais e os acidentes do trabalho. Além do mais, dentre os objetivos desse ente encontra-se a proteção adequada da vida e da saúde dos trabalhadores em todas as ocupações (LORA; GOLDSCHMIDT, 2013).

No âmbito infraconstitucional, ocupa lugar de destaque a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que contempla várias regras relacionadas à infortunística laboral, constituindo parte da medicina legal destinada aos estudos de acidente do trabalho e doenças profissionais, bem como sua prevenção.

A CLT impõe ao empregador a obrigação de cumprir as normas de medicina e segurança do trabalho, positivado no artigo 157. Dentre as diversas normas contidas na Consolidação, vale ressaltar o fornecimento de equipamentos de proteção individual com o fito de prevenir eventuais acidentes de trabalho, bem como diminuir os riscos inerentes à saúde dos empregados; a realização de exame médico nos atos de admissão, demissão e periódico; a criação da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), dentre outros.

Esse conjunto de normas forma uma teia tuitiva em prol da saúde obreira, que passa a necessitar de efetivação para que cumpra seu desiderato, sendo a prevenção dos infortúnios uma de suas perspectivas:

A prevenção da infortunística laboral, o respeito e cuidado com a saúde e integridade física e mental dos trabalhadores é uma das formas de conferir efetividade aos princípios da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho. (MAGALHÃES; MOREIRA, 2012, p. 175).

Desse modo, com o objetivo de promover a dignidade dos trabalhadores e o valor social do trabalho, a prevenção aos possíveis acidentes do trabalho é uma constante que deve estar presente nas empresas na qualidade de escopo

básico, pressupondo uma atuação conjunta e harmônica tanto de empregado quanto de empregadores que devem sempre contribuir para que políticas de saúde e segurança dos obreiros sejam efetivadas no contexto laboral.

Tal medida se mostra indispensável, haja vista os diversos benefícios que trazem para o ambiente de trabalho, para o obreiro que labora em um ambiente sadio e seguro, aumentando, inclusive, a produtividade, bem como para o empregador que diminui os riscos inerentes aos acidentes do trabalho, gerando economia no tocante as diversas indenizações decorrentes de tais acidentes.

Contudo, na prática, observa-se que diversas empresas não investem em saúde e segurança do trabalho, preferindo expor os trabalhadores a constantes riscos: “algumas empresas preferem pagar irrisórios adicionais que são economicamente mais vantajosos para a empresa do que investir na implantação de medidas que tornem o ambiente de trabalho mais seguro e saudável (SÜSSEKIND citado por MAGALHÃES; MOREIRA, 2012, p. 177).

Para melhor implementação das políticas de prevenção de acidentes, há a necessidade da realização de uma política de conscientização dos empregadores, no que tange aos riscos versus ônus versus encargos, causados por um acidente de trabalho.

Dizemos isso, pois, antigamente, com a falta de regras sobre o referido tema, tais acidentes passavam despercebidos aos olhos da Justiça, quase sempre sem nenhum tipo de penalização; todavia, nos dias atuais, com a imensidão de normas que tratam sobre o referido tema, especialmente aquelas de natureza fundamental que alçaram a proteção e promoção da saúde do obreiro a este patamar, um acidente de trabalho fica muito caro para o empregador diante das altas indenizações trabalhistas comumente determinadas pelo judiciário trabalhista – dano material, moral, estético –, além das repercussões previdenciárias – a exemplo da ação regressiva accidentária.

Nesse contexto, voltamos a dizer: a política de prevenção dos acidentes e doenças

do trabalho é muito mais econômica para o empregador, assim como é bem mais benéfica para o empregado. Em outras palavras, é uma via de benefício duplo, pois há vantagem econômica para o empregador e, principalmente, quanto à saúde e à segurança para o obreiro, bens imateriais cujo ressarcimento pecuniário é incapaz de recompô-lo na essência.

Desse modo, estamos diante de dois cenários, quais sejam: o do empregador, que deve buscar melhorar o ambiente de trabalho, reduzindo os eventuais riscos existentes, através dos diversos mecanismos disponibilizados pela legislação; assim como o do empregado, que possui o direito a um ambiente de trabalho sadio e seguro, cabendo a este também o dever de cumprir as normas de saúde e segurança do trabalho, colaborando com a empresa na gestão de prevenção.

Breves comentários sobre a infortunística laboral

A origem da relação empregatícia foi marcada por inúmeros acidentes do trabalho, decorrentes das péssimas condições dos ambientes laborais, aliadas a uma jornada de trabalho extenuante. Com o passar dos anos, diversas conquistas foram alcançadas pela classe dos trabalhadores, que passaram a contar com normas que buscavam condições dignas de trabalho, especificamente em relação à proteção da saúde e à segurança do empregado.

Todavia, apesar do aparato legal e da necessidade de diminuir ou até mesmo excluir os acidentes do trabalho, ainda hoje eles vêm ocorrendo em larga escala, o que pode ser atribuído, dentre outros fatores, ao descumprimento das normas de saúde e medicina do trabalho pelo empregador.

Além do acidente do trabalho típico, as doenças ocupacionais também representam um grave problema juslaboral e, juntos, fazem com que o Brasil, atualmente, ocupe o quarto lugar no ranking mundial em ocorrência de acidentes do trabalho, apresentando uma média de 700 mil registros por ano³.

3 Disponível em: <https://esquerdaonline.com.br/2017/04/06/brasil-e-4o-lugar-no-mundo-em-acidentes-de-trabalho/>

Analizando os dados disponibilizados através do Anuário Estatístico de Acidentes do Trabalho de 2017 do INSS, podemos verificar os expressivos e alarmantes números quanto às diversas modalidades de acidentes do trabalho. Nesse ano, foram registrados 549.405 acidentes do trabalho em todo o Brasil, dentre os quais 2.096 mortes e 12.651 incapacitações permanentes⁴.

A postura patronal, como ressaltado, faz toda diferença para o aumento ou diminuição desses números. Em regra, há uma negligência do empregador em relação à aplicação e/ou fiscalização das normas de medicina e segurança do trabalho. Ele deveria buscar, cada vez mais, formas de evitar a ocorrência dos infortúnios laborais, principalmente por causa das suas deletérias repercussões.

Nesse aspecto podemos citar, por exemplo, prejuízo financeiro para a empresa, que pode ser condenada judicialmente a ressarcir os danos sofridos pelo empregado ou ser demandada pelo INSS em ação regressiva acidentária, que perde com eventual paralisação da produção por conta do infortúnio, para o empregado, que pode ter sua capacidade laboral reduzida ou até suprimida, e para os serviços de saúde e previdenciário, que gastarão com o atendimento da vítima. Há também repercussões emocionais suportadas pelo empregado, a depender da espécie, gravidade e extensão do dano sofrido, além de poder ser comprometida a imagem da empresa.

Os altos índices de acidentes do trabalho denota que a legislação positivada, que obriga a promoção e manutenção de um ambiente de trabalho seguro e sadio ao trabalhador, não tem sido efetiva.

Para mudar esse cenário, é imprescindível uma nova postura das partes que compõem a relação empregatícia, de modo que a lei seja

4 Disponível em: <http://www.previdencia.gov.br/2018/09/acidentes-de-trabalho-apresentam-queda-de-62-em-2017/>

cumprida e surta seus efeitos. Políticas de conscientização sobre a imprescindibilidade da observância das normas de saúde e segurança devem ser realizadas tanto para os empregados quanto para seus empregadores.

A promoção dessas normas é uma forma de valorizar o obreiro como ser humano, que merece ser tratado com dignidade, respeito, proteção e cuidado no ambiente de trabalho.

OS PRINCÍPIOS DA PROTEÇÃO E DA ALTERIDADE

Os princípios em geral surgem como norteadores na criação de normas, assim como principal fonte destinada a auxiliar na interpretação da aplicação do direito. De outro modo, pode-se dizer que muitas vezes se prestam ao preenchimento de lacunas na legislação, possuindo grande destaque e importância no cenário jurídico. Para Delgado:

Há dois papéis que os princípios cumprem, tradicionalmente, no âmbito do Direito: surgem, em primeiro lugar, como proposições ideais informadoras da compreensão do fenômeno jurídico (princípios descriptivos) — sendo essa sua função tradicional no âmbito de qualquer ramo do Direito. Em segundo lugar, contudo, os princípios podem ser tomados para que cumpram o papel de fonte supletiva (princípios normativos subsidiários), em situações de lacunas nas fontes jurídicas principais do sistema (2017, p. 187).

Segundo a doutrina, existem dois grupos de princípios, quais sejam: os princípios jurídicos, conforme destacado acima, que se destinam a orientar o intérprete e inspirar o legislador; e os princípios constitucionais, previstos na Constituição Federal de 1988, destacando como norma jurídica, de força normativa. Assim, consoante destacado acima, os princípios podem

ser fontes materiais e formais, respectivamente. (CASSAR, 2015).

No âmbito do Direito do Trabalho, os princípios têm uma importância especial, pois justificam a natureza tuitiva desse conjunto normativo, constituindo umas das principais fontes para auxiliar na aplicação de forma justa e coerente das normas trabalhistas positivadas.

Em um contexto histórico de liberalismo econômico, sistema capitalista de produção, revolução industrial, determinados países europeus e século XVIII, percebeu-se que a incipiente relação empregatícia era marcada pela desigualdade fática entre as partes sendo o obreiro a parte frágil da relação considerado hipossuficiente.

É nesse cenário que surge a busca pela proteção constante ao empregado, desencadeando nos princípios de proteção ao trabalhador. Cassar (2015, p. 200) assegura que o “Direito do Trabalho tende a proteger os menos abastados, para evitar a sonegação dos direitos trabalhistas destes”.

Podemos afirmar que o princípio da proteção é o mais importante na relação trabalhista, haja vista sua função de servir de fundamento e base para todo o Direito do Trabalho, que visa retificar juridicamente, através de um conjunto de normas tuitivas, a desigualdade fática existente entre empregado e empregador. Criando uma desigualdade normativa, o princípio visa colocar as partes em igualdade.

Para Saraiva, Tonassi e Linhares (2018, p. 17), o princípio protetivo desmembra-se em outros três, quais sejam: princípio do *in dubio pro operario*, princípio da utilização da norma mais favorável e princípio da aplicação da condição mais benéfica.

Seguindo essa mesma linha de racionílio de proteção da parte hipossuficiente da relação trabalhista, isto é, o empregado, o princípio do *in dubio pro operario* busca diante da interpretação de normas materiais, a aplicação daquela que melhor favoreça e/ou beneficie o trabalhador.

Ademais, a aplicação do princípio *in dubio pro operario*, de acordo com Cassar (2015, p. 212), ocorre simultaneamente: “ i) somente quando

exista dúvida razoável sobre o alcance da norma legal; ii) e sempre que não esteja em desacordo com vontade expressa do legislador”.

No tocante ao princípio da utilização da norma mais favorável ao trabalhador, determina-se diante do conflito de duas normas de aplicação ao mesmo trabalhador, devendo prevalecer aquela que mais lhe favoreça, independentemente de sua posição na escala hierárquica (SARAIVA; TONASSI; LINHARES, 2018).

Desse modo, com o escopo de análise e aplicação da norma mais vantajosa para a parte hipossuficiente, prevalece na doutrina majoritária a teoria do conglobamento, aquela em que se analisa a norma mais benéfica como um todo para o empregado, ou seja, o conjunto de normas mais favorável ao obreiro, sem fracionar os institutos jurídicos (SARAIVA; TONASSI; LINHARES, 2018).

De mais a mais, para concluir o princípio da proteção, devemos salientar acerca do princípio da aplicação da condição mais benéfica, voltado para a prevalência das condições mais vantajosas do contrato de trabalho e/ou do regulamento da empresa em prol do obreiro. Nesse contexto, Cassar afirma que

[...] todo tratamento favorável ao trabalhador, concedido tacitamente de modo habitual, prevalece, não podendo ser suprimido, porque incorporado ao patrimônio do trabalhador, como cláusula contratual tacitamente ajustada - art. 486 da CLT. Se concedido expressamente, o requisito da habitualidade é desnecessário, pois a benesse é cláusula contratual ajustadas pelas partes, não podendo o empregador descumprir o pacto. (CASSAR, 2015, p.201).

Desse modo, realizando uma análise desse princípio, verificamos que a condição mais benéfica concedida ao trabalhador não pode ser retirada, mesmo que surja norma menos abrangente/benéfica posteriormente. Além do mais, Cassar (2015, p. 202) ressalta quatro

elementos fundamentais para a aplicação do princípio da norma mais benéfica: i) condição mais favorável que a legal ou a contratual; ii) habitualidade na concessão do benesse, salvo quando o benefício foi concedido de fato expressa (oral ou escrito); iii) concessão voluntária e incondicional; iv) não haver impedimento legal para sua incorporação ao contrato.

Diante de todo o exposto, é possível concluir que o princípio da proteção (e suas ramificações) busca equilibrar a relação estabelecida entre empregado e empregador e diminuir as desigualdades técnica, jurídica e econômica que surgem neste contexto juslaboral. É a busca, consoante já mencionado, pela aplicação das leis de maneira mais justa e coerente diante da concretude do caso.

Lado outro, dentre os princípios do Direito do Trabalho, também merece destaque o princípio da alteridade, que impõe ao empregador, parte em condição de superioridade na relação empregatícia, daí o seu contraste inerente, os ônus e riscos advindos do empreendimento.

O empregador assume os riscos da empresa, do negócio e do próprio contrato de trabalho e sua execução, estando o empregado isento de qualquer responsabilidade sobre os prejuízos da empresa (CASSAR, 2015). Neste sentido o disposto no artigo 2º da CLT, in verbis:

Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço. (original sem grifos) (BRASIL, 2017).

Da análise dessa norma, verifica-se que os riscos do negócio são exclusivamente assumidos pelo empregador, que colhe o ônus versus o bônus da atividade empresarial exercida. Nas palavras de Delgado,

[...] o art. 2º, caput, do diploma consolidado fala em riscos da atividade econômica, no mesmo

preceito em que define empregador como empresa. Não obstante essa aparência, a interpretação lógico-sistemática e teleológica da ordem jurista trabalhista indica que se impõem, juridicamente, ao empregador também os riscos do trabalho prestado, ainda que este não tenha intuito econômico para seu tomador (caso do trabalho doméstico). (2017, p. 463).

Destarte, com base no princípio da alteridade, nenhum prejuízo ou perda na atividade econômica do empregador poderá ser suportado pelo empregado, haja vista que tais responsabilidades estão estritamente ligadas à empresa, consolidado no princípio supracitado, assim como positivado na CLT.

A análise da relação empregatícia deve passar por esse princípios, em especial, considerando os modos de trabalhar característicos da contemporaneidade, a exemplo do teletrabalho, o qual passamos a analisar.

O TELETRABALHO

Não há como falar de teletrabalho sem citar a pessoa que ficou conhecida como o pai dessa modalidade de labor. De acordo com Rodrigues (2011, p. 27), Jack Nilles recebeu tal titulação quando “lançou a ideia de inverter a clássica relação entre o local de trabalho e o trabalhador, inicialmente denominado telecommuting e que depois passou a chamar telework”.

O teletrabalho emergiu como uma tentativa de diminuir os gastos do empregador e do trabalhador, apresentando seus primeiros aspectos na década de 70, época da crise do petróleo (DUARTE, 2008).

Mais tarde, com a chamada Revolução Temática ou Revolução da Informação, surgiram diversos equipamentos de informática (computadores) e de telecomunicação (telefones celulares, internet), tornando ainda mais possível

a realização das atividades laborais em qualquer lugar, a qualquer momento, apenas com um telefone móvel ou acesso à internet e um notebook (DUARTE, 2008).

Com o passar dos anos, diversas foram as nomenclaturas criadas para se referir ao teletrabalho, como “teledeslocamento (telecommuting), trabalho a distância (remoteworking), trabalho em casa (homeworking), trabalho por redes (networking), trabalho flexível (flexibleworking) ” (BASTOS, 2018).

Diante da imensa evolução dos meios de informática e telecomunicação, também ocorreu uma maior difusão dessa modalidade de trabalho que mostrou grande aceitação tanto dos empregados quanto dos empregadores, destacando como um modelo laboral promissor, mas que, até então, antes da Reforma Trabalhista, carecia de regulamentação específica.

A referida modalidade de trabalho não está mais atrelada às “características de tempo, espaço e organização, próprias das atividades comuns” (FERREIRA, 2017, p.03). Agora é possível que o trabalhador exerça as mesmas atividades (antes realizadas nas dependências da empresa e com os equipamentos desta) na sua casa, a qualquer momento, de forma contínua ou intercalada com seus afazeres domésticos, ou, até mesmo, ao seu bel prazer, desde que respeitado o acordo e as regras estipulados no contrato de trabalho.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) define o teletrabalho “como forma de trabalho efetuada em lugar distante do escritório central e/ou do centro de produção, que permita a separação física e implique o uso de uma nova tecnologia facilitadora da comunicação”⁵ (ESTRADA, 2002).

De acordo com Cassar (2015), a modalidade de teletrabalho é gênero, do qual é espécie o trabalho em domicílio que tem como peculiaridade o fato de inexistir nessa modalidade de trabalho a necessidade de

⁵ Disponível em: https://www.conjur.com.br/2002-dez-30/teletrabalho_transfronteirico_direito_brasileiro.

utilização de instrumentos de informática e/ou telecomunicação. Sobre esse modelo de profissão, aduzem Souto e Saraiva:

exemplo típico do trabalho em domicílio o da costureira que realiza seu ofício em casa, na sua residência, não havendo controle, pelo empregador, da jornada do obreiro (que labora na hora que bem entender, em geral conciliando as atividades domésticas com as profissionais), mas tão somente fiscalização a produção efetuada. (2018, p. 65).

No mesmo sentido, os exemplos trazidos por Delgado (2017, p.1.024) de trabalho em domicílio, como aquele realizado no setor de calçados e por doceiras.

Além da diferenciação apresentada quanto ao trabalho em domicílio e teletrabalho, para Delgado (2017), também há diferenças entre o home-office e o teletrabalho, ainda que mínimas.

Com o advento da Lei 13.467 de 13 de julho de 2017, que promoveu a chamada Reforma Trabalhista, o conceito de teletrabalho foi incluído na CLT por meio do artigo 75-B que traz a definição dessa modalidade de trabalho, nos seguintes termos:

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. (BRASIL, 2017).

De acordo com a nova norma, o teletrabalho é conceituado como a prestação de serviços que seja realizada fora dos domínios do empregador, mas não de forma absoluta, uma vez que foi utilizada a expressão “preponderantemente”. Há ainda um segundo requisito para configuração dessa modalidade de trabalho, qual seja, a utilização de tecnologias de informática e comunicação, desde que não se configure trabalho externo.

Nesse sentido, tem-se por bem destacar que, nas palavras de Cassar (2015), trabalho externo é aquele exercido por trabalhador que executa seus serviços fora do estabelecimento do empregador, longe de sua fiscalização e controle. Já no teletrabalho, apesar das atividades laborais serem desenvolvidas preponderantemente fora das dependências da empresa, o tele-empregado fica subordinado ao controle e fiscalização de seu empregador.

Portanto, para que o labor seja definido como teletrabalho, é necessária a existência dos dois requisitos supramencionados e, na falta de algum deles, estaremos diante de modalidade diversa da perquirida, podendo ser configurado, conforme afirma Delgado (2017), como trabalho em domicílio ou home-office: na falta do requisito de prestação de serviços de forma preponderantemente fora dos domínios do empregador, ou seja, no caso de prestação de serviços apenas no domicílio do empregado, estaríamos diante do home-office; lado outro, ausente o requisito da utilização de tecnologias de informática e comunicação, estaríamos diante do trabalho em domicílio (cozinheira e demais exemplos citados acima).

Vale ressaltar que, das definições ora apresentadas, a que gera maior confusão é a diferenciação entre home-office e teletrabalho, haja vista que a única forma de os diferenciar, segundo uma análise conjunta da CLT com a doutrina de Delgado (2017), é pela existência ou não de trabalho nas dependências do empregador.

Explica-se: existindo a prestação de serviços de forma exclusiva no domicílio do

empregado, sem comparecimento nos domínios da empresa, estaríamos diante do home-office; lado outro, existindo a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, mas em conjunto com a prestação de serviços na dependência do empregador, estaríamos diante do teletrabalho.

Ultrapassado o conceito de teletrabalho, passamos à análise de suas peculiaridades elencadas nos artigos 75-C, 75-D e 62, III, todos da CLT, ressaltando que o art. 75-E celetista será analisado no capítulo 4 que trata especificamente da responsabilidade da empresa pelo cuidado com a saúde e a segurança do obreiro no regime de teletrabalho.

Segundo o artigo 75-C, para que se configure a modalidade de serviço em regime de teletrabalho, é necessária a existência de contrato individual de trabalho, no qual conste expressamente a referida modalidade, como o labor será exercido, além da especificação de todas as atividades que o empregado irá realizar em razão da sua contratação.

A norma permite a mudança do regime presencial para o de teletrabalho, mas ela somente poderá ocorrer em caso de acordo entre trabalhador e empregador e, desde que devidamente registrado por aditivo contratual.

Há ainda a possibilidade de mudança do regime de teletrabalho para o presencial, que poderá ocorrer por simples determinação do empregador, mas desde que seja garantido ao obreiro um prazo mínimo de quinze dias para sua transição e que seja feito um aditivo contratual.

O art. 75-D e seu parágrafo único da CLT trata da principal ferramenta utilizada no regime de teletrabalho, qual seja, o fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, devendo estas serem previstas em contrato de trabalho escrito, sendo garantido ao obreiro o reembolso de despesas suportadas para o desenvolvimento da atividade laboral, sem integração a sua remuneração, que será melhor abordado no próximo capítulo.

Os trabalhadores enquadrados nesse regime de trabalho, por força de Lei, não fazem jus

aos direitos relacionados à duração do trabalho – jornada de trabalho, períodos de descanso, trabalho noturno, quadro de horários –uma vez que o controle de jornada se mostra inviável e incompatível com a ideia de teletrabalho. Neste sentido dispõe o artigo 62, III da CLT.

No que tange às vantagens patronais decorrentes do teletrabalho, cita-se a desnecessidade do empregador ter grandes espaços para abrigar seus funcionários e de fazer grandes investimentos estruturais para o desenvolvimento da atividade econômica.

Esse aspecto é um convite à adoção pelas empresas do teletrabalho. Verifica-se que cada vez mais as empresas de diversos setores econômicos estão adaptando suas atividades laborais para o regime de teletrabalho, modalidade de trabalho já existente, mas que carecia de regulamentação específica e que vem com o propósito de dar maior liberdade às partes do contrato de trabalho, flexibilizando a forma de desenvolver o labor.

A RESPONSABILIDADE DA EMPRESA PELO CUIDADO COM A SAÚDE E A SEGURANÇA DO OBRÉIRO NO REGIME DE TELETRABALHO

A saúde e a segurança do trabalhador, assim como o direito a um ambiente de trabalho saudável e seguro, encontram-se presentes, consoante já afirmado anteriormente, no rol dos direitos fundamentais do ser humano elencados na CF/88, seja qual for seu regime de trabalho.

Destarte, a empresa, responsável pelos riscos do negócio, deve sempre zelar para que um ambiente saudável e seguro seja oferecido aos empregados, garantindo, inclusive, que as normas de segurança, higiene e medicina do trabalho sejam constantemente cumpridas no cenário laboral.

Entende-se por normas de saúde e segurança do trabalho àquelas destinadas a disponibilizar ao empregado um ambiente tranquilo, seguro, que priorize a proteção e promoção de sua saúde.

Assim, é da empresa a responsabilidade

pelo bem-estar do empregado durante o trabalho, de maneira a evitar quaisquer acidentes do trabalho, tanto típico quanto doença ocupacional. Outrossim, no tocante ao conceito de acidente do trabalho, a lei previdenciária nº 8.213/91 nos artigos 19, 20 e 21 se incumbe de defini-lo, inclusive aquele por equiparação.

O empregador deve sempre zelar pela saúde e segurança do obreiro, sob a consequência de ser responsabilizado por quaisquer danos causados aos trabalhadores em virtude da atividade econômica desenvolvida. Nesse sentido, afirma Jucá (2018, p. 78) que “a responsabilidade civil do empregador, ou seja, o dever de reparar o dano causado ao empregado, irá surgir em face o descumprimento de suas obrigações legais ou contratuais”.

A responsabilidade pela atividade econômica desenvolvida é do empregador, incluindo neste mister a responsabilidade com o obreiro durante a jornada de trabalho, seja ela desenvolvida nas dependências da empresa ou fora dela.

É sabido que, com o advento da Reforma Trabalhista promovida pela Lei 13.467/17, o teletrabalho passou a ser devidamente regulamentado (artigos 75-A ao 75-E da CLT), devendo ser garantidos, em regra⁶, aos teleempregados os mesmos direitos dispensados aos empregados que laboram permanentemente nas dependências da empresa.

Dessa maneira, verifica-se que o teleempregador deve buscar a aplicação das normas de medicina e segurança do trabalho, exercendo, inclusive, seu dever fiscalizatório, bem como o trabalhador condicionado a esta modalidade de trabalho, deve contribuir para a aplicação das respectivas normas.

Ocorre que o trabalho realizado na modalidade de teletrabalho possui algumas peculiaridades que são, inclusive, destacadas nos artigos da legislação trabalhista que merecem destaque, como por exemplo, o artigo 75-D, in verbis:

⁶ Exceção prevista no art. 62 da CLT, que retira dos teletrabalhadores os direitos relacionados à duração do trabalho.

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. (BRASIL, 2017).

Realizando uma interpretação literal deste artigo, podemos concluir que ao optarem, empregado e empregador, pelo regime de teletrabalho, é necessário definir como e de que forma o trabalho será realizado, assim como quais os instrumentos indispensáveis para a conclusão da atividade laboral.

Segundo o artigo 75-D da CLT, o contrato de trabalho escrito será o responsável pela definição dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária, bem como o sujeito (empregado ou empregador) destinado a financiar os meios indispensáveis para a realização do trabalho remoto.

Essa mesma norma assegura o reembolso ao empregado que arcar com quaisquer despesas inerentes a realização do teletrabalho, haja vista que o risco do negócio é exclusivamente do empregador que deve arcar com as despesas para o desenvolvimento da atividade econômica. Deste modo, Delgado e Delgado (2017, p.139) asseguram que “a regra do art. 75-D da CLT tem de ser interpretada em harmonia com a regra do art. 2º, caput, da mesma CLT, colocando sob o ônus do empregador esses custos inerentes ao teletrabalho”.

Outrossim, o parágrafo único do referido artigo esclarece que o reembolso das utilidades arcadas pelo trabalhador não são integradas a sua remuneração, pois, “efetivamente, em princípio, são utilidades fornecidas para a prestação de

serviços, não apenas para viabilizá-la como também para tomá-la de melhor qualidade”, não possuindo, dessa forma, natureza salarial (DELGADO; DELGADO, 2018, p.139).

Ressaltamos a importância do artigo 75-D da CLT, uma vez que o fornecimento de equipamentos tecnológicos, bem como a verificação de ambientes propícios a realização da atividade trabalhista no regime de teletrabalho, está intimamente ligada a garantia de saúde e segurança no trabalho, mas o empregador pode ou não ser o responsável pela infraestrutura necessária e adequada para a realização do trabalho, o que gera conflito com o seu dever de garantir que o empregado possua um ambiente sadio e seguro durante o labor, mesmo que fora das dependências da empresa.

A nosso ver, o empregador é o responsável pelo fornecimento de equipamentos de trabalho, seja quando o compra diretamente, ou quando reembolsa os gastos pela aquisição suportados pelo empregado, assim como pela fiscalização do seu correto uso para que acidentes do trabalho não aconteçam nas atividades realizadas em regime de teletrabalho. Nesse sentido assevera Jucá:

A infraestrutura do local de trabalho, nesse conceito incluídos todos os equipamentos para a realização das atividades - como mesas, cadeiras, estantes, computadores, telefones, impressoras - bem como as condições de tais equipamentos e condições próprias do local – iluminação, temperatura, ventilação, capacidade da rede elétrica –, é um grave fator de risco para acidentes e doenças ocupacionais caso estejam em desconformidade com as normas de segurança e medicina do trabalho. (2018, p. 64).

Desse modo, sendo o empregado a parte hipossuficiente nessa relação, não poderá suportar o ônus da responsabilidade por possíveis acidentes do trabalho, haja vista que o risco do

negócio é do empregador.

Nesse sentido, a CLT tratou de ressaltar, no art. 75-E, que é do empregador a responsabilidade pela saúde e segurança do obreiro, inclusive no regime de teletrabalho, ressaltando a obrigação patronal de instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes do trabalho.

Para tanto, vale ressaltar, deverá o empregado contribuir para que efetivamente as normas de saúde e segurança sejam observadas concretamente no ambiente laboral fora do espaço físico da empresa, conforme disposto no art. 75-E, parágrafo único da CLT, segundo o qual “o empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador” (BRASIL, 2017).

A despeito dessa regra, cumpre salientar que a assinatura do empregado se comprometendo a cumprir as normas de saúde e segurança do trabalho não exime o empregador de sua obrigação de fiscalização, assim como ocorre no trabalho realizado em suas dependências. Da mesma forma, Oliveira (2017, p. 31) afirma:

O fato de o empregador distribuir instruções por escrito sobre o comportamento do empregado para evitar acidentes e prever-se contra doença profissional não significa que, com isso, não precisará fiscalizar o cumprimento do uso de equipamentos de proteção. Essa é uma obrigação com suporte no poder de comando, o jus variandi da empresa.

Destarte, como já frisado, a CLT tratou de dispensar aos trabalhadores sob o regime de teletrabalho os mesmos direitos dos empregados que laboram nas dependências da empresa, sendo devido o direito a um ambiente sadio e seguro para o desenvolvimento do labor.

Aqui surge um problema relacionado a como concretizar esse direito em regime de

teletrabalho, considerando os obstáculos à fiscalização do trabalho realizado na residência do empregado. O fato de a legislação ser recente gera algumas indagações sobre como promover o teletrabalho, mas com respeito a todos os direitos trabalhistas, em especial, aqueles relacionados à sua saúde.

Buscando uma possível solução a esse empasse, Winter (citado por JUCÁ, 2018, p. 69) entende:

Uma sugestão para solucionar o problema [...], é exigir na contratação a concordância na fiscalização, outra é instituir a obrigação do empregador de informar à autoridade competente (DRT) a contratação de trabalhadores a domicílio. Ressalte-se que é quase impossível esta fiscalização no Brasil, em face da inviolabilidade do domicílio, amparada na Constituição Federal vigente, salvo a hipótese de consentimento do morador, no caso o teletrabalhador. De toda forma, é recomendável tal controle, pelas inúmeras possibilidade de ocorrerem lesões decorrentes do trabalho com meios tecnológicos, o que implica não só em dano direto ao trabalhador, como também prejuízo a toda a coletividade em face dos gastos para recuperação.

Outra problemática que surge diz respeito ao tipo de acidente sofrido, o qual pode ocorrer na residência, que é o mesmo local da realização das atividades profissionais, mas sem relação com o labor. Assim, depreende-se que é do empregador o dever de fiscalizar as atividades do obreiro, sem, contudo, na sistemática ora apresentada, violar os direitos da intimidade/vida privada e da casa nos termos do art. 5º, incisos X e XI da CR/88.

Será necessária a harmonização de todos esses direitos e deveres das partes da relação empregatícia, uma vez que, como já ressaltado, o empregador tem a obrigação de assegurar um ambiente sadio e tranquilo

para o desenvolvimento da atividade laboral, através da observância das normas de saúde e segurança. Para tanto, é necessária a realização de fiscalização, que continua sendo ônus do empregador mesmo no teletrabalho.

Lado outro, também, continua sendo dever do empregado cumprir as regras de saúde e segurança que lhe dizem respeito, facilitando a aplicação/fiscalização de tais normas.

Considerando que referido tema trata de situação nova no mundo jurídico, o tempo, a prática e os operadores do direito irão se incumbir de trilhar o melhor caminho para promoção do direito fundamental à saúde e à segurança do teletrabalhador, sempre à luz dos princípios constitucionais e trabalhistas.

Alternativas para a concretização do referido direito serão construídas a partir dos desafios impostos pela nova modalidade de trabalho, que é própria da contemporaneidade, como, por exemplo, a realização de mais exames médicos periódicos⁷ para acompanhar o estado de saúde do obreiro.

A modelagem dos meios mais eficazes ao cumprimento das normas jurídicas será criada com o passar do tempo, através da análise e aplicação, caso a caso, das demandas e necessidades que envolvam o assunto segurança do teletrabalho.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O teletrabalho se caracteriza como uma modalidade recém-regulamentada pela lei 13.467/17, mas que é praticada desde o período da Revolução Temática, datada do final do século XX.

Essa forma de exercício da atividade laboral surge como uma alternativa ao modelo tradicional, beneficiando tanto o empregado, que realiza suas atividades em sua residência

7 O Ministério do Trabalho é o responsável pela instrução acerca da exigência dos exames médicos em caso de demissão e complementares, estabelecendo, inclusive, a periodicidade dos respectivos exames em decorrência com o risco da atividade e o tempo de exposição, consoante artigo 168 da CLT.

com maior liberdade, quanto o empregador, que reduz seus gastos em relação ao espaço físico e transporte, entre outros.

A modernização da tecnologia, por sua vez, possibilitou o aprimoramento do teletrabalho, para que ocorresse de maneira mais satisfatória.

A Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017, trouxe a regulamentação do teletrabalho, introduzindo os artigos 75-A a 75 E da CLT; entretanto, ou não foram tratados de todos os assuntos que dizem respeito a esta modalidade de labor ou foram tratados de maneira superficial.

Nesse sentido, podemos citar o direito à promoção a saúde e segurança do obreiro que exerce suas atividades preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação.

É sabido que a saúde do trabalhador é direito fundamental previsto na CF/88, devendo esse bem jurídico ser constantemente preservado e respeitado pelo empregador, de modo que, mesmo nos casos em que os trabalhadores laboram sob a condição de teletrabalho, deve haver todos os equipamentos de saúde e medicina do trabalho e orientação acerca de sua utilização.

Além disso, o empregador possui o dever de fiscalizar a correta utilização dos respectivos equipamentos pelo obreiro, tudo isso com o fim de evitar acidentes do trabalho e/ou doença do trabalho, que sem dúvida é hoje um dos maiores problemas que envolvem a relação empregatícia.

Insta salientar que o obreiro possui importante papel nesse contexto, haja vista que deve seguir todas as orientações acerca das normas de medicina e segurança do trabalho, com o escopo de manter um ambiente sadio e seguro para o melhor desenvolvimento da sua atividade trabalhista.

Outrossim, apesar de o empregado contribuir para o alcance do ambiente seguro, vale destacar que é do empregador a responsabilidade pela saúde e segurança do obreiro no regime de teletrabalho. É o empregador que assume os riscos da atividade empresarial, incluindo aí todos os gastos com equipamentos e medidas de proteção à saúde e segurança obreira.

De acordo com o artigo 2º da CLT, são do empregador os riscos da atividade econômica, sendo ele o responsável por contratar, assalarilar e dirigir a prestação pessoal de serviço. Pelo princípio da alteridade, o ônus da atividade empresarial não será suportado, em hipótese alguma, pelo obreiro.

Desse modo, realizando uma análise das normas constitucionais e celetistas, ainda que não haja regras suficientes na CLT sobre o tema, juntamente com o princípio da alteridade, conclui-se que a responsabilidade pela saúde e segurança do trabalhador, em qualquer modalidade de trabalho, inclusive no teletrabalho, é do empregador, devendo ele buscar os meios necessários para a efetivação de um ambiente sadio e seguro para o labor, priorizando sempre a saúde do obreiro.

Em suma, o que buscamos foi avaliar as reais condições impostas os teletrabalhadores, no que tange à saúde e à segurança no trabalho, e demonstrar se essas novas situações são ou não de responsabilidade de seus empregadores, haja vista a maior dificuldade em fiscalizar as reais condições de trabalho dos obreiros.

Para tanto, após a realização de pesquisa bibliográfica, concluímos que, independentemente da condição de trabalho a que o trabalhador é exposto, as responsabilidades continuam sendo do empregador, devendo este, por sua vez, sempre buscar novos meios, de maior eficácia, para que a fiscalização, com os devidos cuidados, quanto à saúde e segurança do obreiro, seja realizada de forma plena.

REFERÊNCIAS

_____. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 28 ago. 2018.

_____. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm>. Acesso em: 15 ago. 2018.

ARAÚJO, Francisco Rossal de. A saúde do trabalhador como direito fundamental (no Brasil). Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, Rio Grande do Sul, 2010. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/78543>. Acesso em: 20 ago. 2018.

BASTOS, Guilherme Augusto Caputo. Teletrabalho (Telework ou Telecommuting): uma nova forma de ver o tempo e o espaço nas relações de trabalho. Disponível em: http://www.lex.com.br/doutrina_26145622_TELETRABALHO_TELEWORK_OU_TELECOMMUTING__UMA_NOVA_FORMA_DE_VER_O_TEMPO_E_O_ESPACO_NAS_RELACOES_DE_TRABALHO.aspx. Acesso em: 23 set. 2018.

COMPARATO, Fábio Konder. Afirmiação histórica dos direitos humanos. 2. ed., rev. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2001.

CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do trabalho. 11. ed. São Paulo.: Método, 2015.

DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho. 16. ed. São Paulo: LTR, 2017.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. A reforma trabalhista no Brasil com os comentários à Lei 13.467/17. São Paulo: LTr, 2017. Disponível em: <https://site.medicina.ufmg.br/nest/wp-content/uploads/sites/79/2018/07/reformatrabalhista.pdf>. Acesso em: 14 out. 2018.

DUARTE, Leonardo Gularte. Teletrabalho: um novo modelo de trabalho. Disponível em: http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=5352. Acesso em: 26 out. 2018.

ESTRADA, Manuel Martín Pino. O teletrabalho transfronteiriço no direito brasileiro e a globalização. Disponível em: https://www.conjur.com.br/2002-dez-30/teletrabalho_transfronteirico_direito_brasileiro. Acesso em: 26 out. 2018.

FERREIRA, Pâmela Igesca. O teletrabalho e a reforma trabalhista. Disponível em: <http://www.sobratt.org.br/index.php/29112017-o-teletrabalho-e-a-reforma-trabalhista-tcc-pamela-igesca-ferreira/>. Acesso em: 23 set. 2018.

JUCÁ, Bruna Simoni. A responsabilidade acidentária do empregador no teletrabalho à luz da Lei nº 13.467/17.

Disponível em: file:///D:/Bibliotecas/Downloads/a%20resposabilidade%20acidentaria%20do%20empregador%20no%20teletrabalho%20(1).pdf. Acesso em: 30 set. 2018.

LINHARES, Aryanna; TONASSI, Rafael; SARAIVA, Renato. Direito e processo do trabalho - teoria. 18. ed. Bahia: Juspodivm, 2018.

LORA, Ilse Marcelina Bernardi; GOLDSCHMIDT, Rodrigo. A saúde como direito fundamental do trabalhador: o problema da lei/direito como acidente de trabalho. Disponível em: https://www.cidp.pt/publicacoes/revistas/ridb/2013/14/2013_14_17083_17123.pdf. Acesso em: 28 ago. 2018.

MAGALHÃES, Aline Carneiro; MOREIRA, Adriano Jannuzzi. A prevenção como forma de combater os infortúnios laborais e de promover a dignidade humana e o valor social do trabalho. Disponível em: <http://periodicos.pucminas.br/index.php/Direito/article/view/4532>. Acesso em: 28 ago. 2018.

MARTINS, Sérgio Pinto. Direitos fundamentais trabalhistas. São Paulo: Atlas, 2008.

MORAES, Alexandre de. Direitos humanos fundamentais. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1998.

OLIVEIRA, Francisco Antonio de. Reforma trabalhista: comentários à Lei n. 13.467, de julho de 2017. São Paulo: LTr, 2017.

PAULO, Vicente; ALEXANDRINO, Marcelo. Direito constitucional descomplicado. 15. ed. São Paulo: Método, 2016.

RODRIGUES, Ana Cristina Barcellos. Teletrabalho: a tecnologia transformando as relações de trabalho. Disponível em: file:///D:/Bibliotecas/Downloads/TELETRABALHO_A_tecnologia_transformando_as_relacoes_de_trabalho_Integral%20(1).pdf. Acesso em: 23 set. 2018.

SILVA, José Afonso da. Curso de direito constitucional positivo. 16. ed. rev. e atual. nos termos da reforma cons. São Paulo: Malheiros, 1999.



fagoc.br

32 3539-5600

Rua Dr. Adjalme da Silva Botelho,
20 - Bairro Seminário - Ubá - MG