



Centro Universitário de Brasília – UniCEUB
Faculdade de Ciências Jurídicas e Sociais - FAJS

AMANDA VALÉRIO OLSEN

**REFORMA TRABALHISTA E O TELETRABALHO: Deveres Jurídicos do
Empregador Quanto à Saúde e Segurança do Teletrabalhador.**

Brasília

2019

AMANDA VALÉRIO OLSEN

**REFORMA TRABALHISTA E O TELETRABALHO: Deveres Jurídicos do
Empregador Quanto à Saúde e Segurança do Teletrabalhador.**

Artigo científico apresentado como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito pela Faculdade de Ciências Jurídicas e Sociais - FAJS do Centro Universitário de Brasília (UniCEUB).

Orientador: Professor Luiz Emílio Garcia

Brasília

2019

AMANDA VALÉRIO OLSEN

**REFORMA TRABALHISTA E O TELETRABALHO: Deveres Jurídicos do
Empregador Quanto à Saúde e Segurança do Teletrabalhador.**

Artigo científico apresentado como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito pela Faculdade de Ciências Jurídicas e Sociais - FAJS do Centro Universitário de Brasília (UniCEUB).

Orientador: Professor Luiz Emílio Garcia

BRASÍLIA, 24 de abril de 2019.

BANCA AVALIADORA

Professor(a) Orientador(a)

Professor(a) Avaliador(a)

REFORMA TRABALHISTA E O TELETRABALHO: Deveres Jurídicos do Empregador Quanto à Saúde e Segurança do Teletrabalhador.

Amanda Valério Olsen¹

RESUMO

O presente artigo tem o objetivo de analisar o Teletrabalho e os efeitos no mundo jurídico advindos da sua regulamentação pela Lei. 13.467 de 2017. O Legislador não esgotou o tema, o que fez surgir várias dúvidas no tocante à deficiência axiológica do Capítulo II-A da CLT, em especial, no que tange à norma de proteção e prevenção de doenças e acidentes de trabalho. Esse estudo visa elucidar os deveres jurídicos do empregador quanto à saúde e segurança do teletrabalhador. Dessa forma, a pesquisa será conduzida tendo como basilar o aporte principiológico à luz da Constituição Federal e das normas da Organização Internacional do Trabalho, além das instruções normativas quanto à saúde e segurança no trabalho.

Palavras-chave: Direito do Trabalho. Reforma Trabalhista. Teletrabalho. Responsabilidade Civil do Empregador. Saúde e Segurança do Trabalhador.

Sumário: 1. Introdução. 2. Teletrabalho (Conceito e Regulação). 3. Responsabilidade Civil do Empregador no Direito do Trabalho. 4. Deveres jurídicos do Empregador Quanto à Saúde e Segurança do Teletrabalhador. 5. Considerações Finais. 6. Referências.

1. INTRODUÇÃO

A Lei nº 13.467 de 2017 alterou a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), uma legislação que, dentre outras coisas, incorporou ao texto celetário o Capítulo do Teletrabalho. O tema abordará a discussão concernente aos deveres jurídicos que o empregador tem em relação à

¹ Graduanda em Direito pelo Centro Universitário de Brasília – UniCEUB.

saúde e segurança do teletrabalhador, tendo em vista a omissão legislativa e a diminuição no âmbito das obrigações patronais perante essa modalidade de trabalho.

O Teletrabalho é um fenômeno notoriamente expansionista, cuja relevância não pode ser ignorada, embora tenha sido justamente o que ocorrera no Brasil até a Reforma Trabalhista, implementada através da Lei nº. 13.467/2017, a qual foi sancionada pelo presidente, Michel Temer, e publicada no Diário Oficial da União no dia 14 de julho de 2017, com vigência em 11 de novembro de 2017.

Antes da Reforma Trabalhista, não havia que se falar em uma norma jurídica que disciplinasse a matéria referente ao teletrabalho. A rigor, o artigo 6º da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº. 5.452 de 1943, elucidava tímidas definições do trabalho em domicílio, razão pela qual, é possível concluir facilmente que estas não se revelavam minimamente suficientes para abarcar o teletrabalho na sua concretude.

Desde então, a única modificação com enfoque nas relações trabalhistas envoltas pelas características inerentes ao teletrabalho, foi manifestada pela disposição da Lei nº 12.551 de dezembro de 2011, que alterou o art. 6º da CLT, acrescentando ao teletrabalho a possibilidade de ter a natureza jurídica de trabalho subordinado, isto é, conferia ao teletrabalhador a realização de não apenas uma atividade autônoma, mas, também, de uma atividade compreendida pelo vínculo empregatício.

De fato, a Lei 13.467/2017 trouxe significativas mudanças à Consolidação das Leis do Trabalho. Dentre as vastas alterações, a Reforma Trabalhista produz reflexos diretamente no teletrabalho, uma vez que essa “nova” forma de trabalho adquire regulamentação no Capítulo II-A, do novo estatuto do trabalho.

Ante o breve explanado, é facilmente perceptível que o regime de teletrabalho possui uma regulamentação extremamente recente no ordenamento jurídico brasileiro e a importância de sua análise é fundamental devido ao atual número de adeptos à essa modalidade de trabalho, que não pode ser implementada sem a estrita observância ao princípio basilar de proteção ao trabalhador.

Outrossim, cumpre realizar uma reflexão acerca dos reflexos da vigente normatização do Teletrabalho nas esferas da segurança e saúde do empregador e suas

implicações no modelo e cotidiano laboral, e, à vista disso, na rotina social dos trabalhadores brasileiros.

O desenvolvimento de tarefas laborais via computadores portáteis, tablets e smartphones, cuja possibilidade é oriunda do agigantamento do avanço tecnológico e da informatização dos meios de trabalho, transformou o Teletrabalho em uma tendência mundial. De acordo com as estatísticas, apuradas em 2016, através de uma pesquisa realizada pela Confederação Nacional da Indústria – CNI (2016), 71% dos brasileiros buscam maior flexibilidade de horários, em suas rotinas e locais de trabalho.

A Reforma Trabalhista ao dispor sobre a prevenção de doenças e acidentes de trabalho na conjuntura do teletrabalho limitou a obrigação patronal ao mero dever de instrução. O artigo 75-E da CLT nada fala sobre a responsabilidade do empregador de fiscalizar e fazer cumprir as normas referentes a segurança e saúde no trabalho, nem tampouco, prevê a obrigação patronal de fornecer Equipamentos de Proteção Individual – EPI.

Diante de tamanhas particularidades no âmbito do teletrabalho, da omissão legislativa e de um cenário jurisprudencial escasso em razão da novidade da normatização, se faz imperiosa uma análise específica acerca da extensão da vinculação legal do empregador ao dever de prevenir doenças e acidentes de trabalho no contexto do teletrabalho, principalmente por envolver diretamente o direito fundamental do trabalhador à redução dos riscos inerentes ao trabalho.

A partir de críticas doutrinárias e com assento nos direitos sociais fundamentais à saúde e ao trabalho, trabalhar-se-á com a hipótese segundo a qual incidirá incondicionalmente, no quadro fático das relações de Teletrabalho, o direito constitucional do trabalhador a um meio ambiente laboral adequado, sadio e seguro, como forma de garantir o princípio da dignidade da pessoa humana para uma satisfatória atribuição do valor social ao trabalho.

Dessa forma, será realizada uma análise crítica da proteção jurídica ofertada aos teletrabalhadores pelo ordenamento jurídico brasileiro, visando a proteção efetiva dessa categoria de trabalhadores como parte, de fato, hipossuficiente da relação trabalhista, e, diante da ausência de uma disciplina legal regulamentadora de todas as especificidades do teletrabalho, se faz necessário analisar a possibilidade de aplicação subsidiária do Direito Comparado, nos termos do art. da CLT.

Ademais, diante dos embaraços em efetuar o controle de jornada, e, ainda que se reconheça as dificuldades inerentes à aferição das condições laborais, para eventual responsabilização do empregador em casos de doença e acidente de trabalho, é imprescindível discernir os deveres jurídicos gerais do empregador no tocante à saúde e segurança do trabalhador e, verificar se os referidos deveres, se enquadram dentro da dinâmica e da natureza do Teletrabalho.

2. TELETRABALHO

Em primeiro lugar, cumpre consignar a natureza jurídica e a definição de teletrabalho, também chamado de trabalho periférico, à distância, remoto ou telecomunig, não se olvidando, porém, que o teletrabalho é espécie do gênero trabalho à distância.

A Organização Internacional do Trabalho – OIT-, na Convenção nº 177 de 1996, conceitua 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”.

Segundo Manuel Martín Pinto Estrada (2017, p. 11):

“O teletrabalho é aquele realizado com ou sem subordinação por meio de uso de antigas e novas formas de telecomunicação em virtude de uma relação de trabalho, permitindo a sua execução à distância, prescindindo da presença física do trabalhador em lugar específico de trabalho”.

O artigo 75-B da nova CLT, com redação dada pela Lei nº 13.467 de 2017, passa a definir como 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” (BRASIL, 2017).

No que tange à natureza jurídica do teletrabalho, há uma divergência doutrinária quanto à forma de seu desenvolvimento. Para Vera Regina Loureiro Winter (2005, p. 59): “a qualificação jurídica desses trabalhadores depende de seu conteúdo obrigacional, ou seja, de como se vai realizar a prestação de serviços, podendo ser tanto de natureza comercial quanto civil ou trabalhista”.

Nessa mesma percepção, ao se debruçar sobre a natureza jurídica do teletrabalho, Manuel Estrada (ESTRADA, 2017, p. 12) aduz que:

“Somente a análise das condições concretas de execução da prestação de serviços irá

determinar a natureza jurídica do teletrabalho, porque dependendo disso, poderia conter aspectos cíveis, comerciais ou trabalhistas, e claro que devemos determinar se estão presentes os requisitos que configuram a relação de emprego como trabalho prestado por pessoa física; de forma não eventual; onerosidade; subordinação e personalidade.”

Em segundo lugar, cumpre destacar que a necessidade de regulamentação do teletrabalho era clarividente, se fazia fundamental regulamentar uma nova modalidade de trabalho que não possuía nenhum tipo de proteção social, embora, surpreendentemente, essa urgência não era objeto de concordância entre os mais lisonjeados doutrinadores.

Manuel Estrada (2014), - em seu artigo publicado em 2014 e lembrado no livro “Teletrabalho: Conceitos e a sua Classificação em face aos Avanços Tecnológicos” -, invocando a existência de jurisprudências, adjetivadas como consistentes, acerca do tema teletrabalho, verbera sobre a desnecessidade da criação de uma legislação includente da referida matéria, sustentando que o Direito Trabalhista Brasileiro é apto a resolver controvérsias concernentes ao trabalho à distância sem o auxílio de uma nova regulamentação.

Em contraposição, Vera Winter (2005) já discorria sobre a necessidade de regulamentar especificamente o teletrabalho, em razão das variantes existentes entre este e o trabalho a domicílio, destacando o dever de amparar o trabalho tecnológico e, por conseguinte, a logística do teletrabalho e o seu meio ambiente.

Vera Winter (2005, p. 51) ao abordar a exegese do art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho de 1943, a qual regulava o trabalho à distância, menciona que: “não é o local que caracteriza ou não a relação de emprego, mas as próprias condições deste, apuradas concretamente, pela aplicação do princípio do contrato-realidade”.

Com a sanção da Lei nº 12.551 de dezembro de 2011, se teve a primeira alteração concernente ao tema Teletrabalho. Da nova disposição do art. 6º da CLT, se extrai o reconhecimento do teletrabalho no ordenamento jurídico brasileiro, além da equiparação dos efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios informatizados à exercida por meios diretos, assinalando explicitamente que o teletrabalho não traduz a sucumbência da subordinação (BRASIL, 2011).

Já com o advento da Lei 13.467 de 13 de julho de 2017, popularmente conhecida como Reforma Trabalhista, importou em uma legislação acolhedora da matéria relativa ao Teletrabalho, relação trabalhista que, até então, era desprovida de um contunde aparato jurídico

(BRASIL, 2017).

A incorporação do Capítulo do Teletrabalho à CLT é alvo de inúmeros estudos e críticas, cogitando-se, inclusive, a inconstitucionalidade de alguns artigos. A introdução de novas normas no que tange à exclusão do teletrabalho do capítulo II, da duração do trabalho; a validade do negociado sobre o legislado no âmbito de teletrabalho; e a disposição sobre a forma de prestação do serviço são tópicos polêmicos.

Luiz Colussi, diretor de Assuntos Legislativos da Anamatra (2017)², ao discutir a reforma trabalhista prevista no Projeto de Lei (PL) nº 6787/2016, já alertava que a regulamentação do teletrabalho deveria ser conduzida de forma cautelosa, ou seja, observando os parâmetros mínimos da legislação trabalhista já existentes, como por exemplo, aspectos relacionados à jornada máxima permitida e aos intervalos e pausas.

Para Maria Gadotti e Fernanda Serra (2017), o teletrabalho não poderia passar despercebido pelo direito do trabalho e a Lei 13.467, legitimamente, obteve êxito em traçar a regulação dessa modalidade de trabalho.

Em posicionamento contrário, Geraldo Melo (2017), expressou sobre a Reforma Trabalhista:

“O legislador não cumpriu a finalidade de proteção jurídica ao teletrabalhador, uma vez que questões essenciais da relação de trabalho são todas remetidas ao contrato entre as partes, o que impõe à maioria dos empregados brasileiros a subsunção às ordens empresariais, sob o receio do desemprego iminente.”.

O Ministro do Tribunal Superior do Trabalho, Augusto Cesar Leite de Carvalho (2017, XVI), ao se manifestar sobre a Reforma Trabalhista, afirmou que:

“[...] a lei somente terá força normativa incontestável quando guardar sintonia com normas internacionais e constitucionais que, além de afinadas com o avanço progressivo de nossa caminhada civilizatória, ...(tenham)... postura científica”.

Diante do explanado e tendo em vista que a Organização Internacional do Trabalho não ratificou a Reforma Trabalhista, bem como, não a isentou de violações às normas internacionais do trabalho, o aprofundamento a respeito das disposições calcadas no teletrabalho precisa ser explorado.

² Associação Nacional Dos Magistrados Da Justiça Do Trabalho.

3. RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR NO DIREITO DO TRABALHO

José Dallagrove (2017) pontua a existência de duas espécies de responsabilidade no contrato de trabalho: (i) uma decorrente da inexecução culposa de obrigação, isto é, quando o empregador não cumpre com uma obrigação de fazer, tratando-se, portanto, de responsabilidade civil objetiva; (ii) e outra fundada no dano, cujo nexo de causalidade é o próprio exercício regular da atividade profissional, ou seja, quando o empregador não contribui para a ocorrência do dano, mas ainda assim, possui a responsabilidade objetiva devido à assunção do risco da atividade pela empresa.

Tratando-se de contrato de trabalho, é importante ter assentada a ideia de que, conforme disposição expressa do art. 2º da CLT, o empregador assume integralmente: (i) os riscos da atividade econômica desenvolvida pela empresa, e (ii) os riscos advindos do empreendimento, quando não houver exercício de atividade lucrativa.

A rigor, quando há a celebração do contrato de trabalho, o trabalhador não concorre com nenhum risco da atividade por ele desempenhada, de tal forma que, como contraprestação da sua obrigação de trabalhar, lhe é assegurado o recebimento do salário acordado, sem detrimento dos demais direitos legalmente estabelecidos.

Nesse sentido, ao empregado é garantido o direito de conservar-se imaculado, razão pela qual, diante da configuração de qualquer dano moral, existencial, material ou estético, a responsabilidade, e eventuais deveres de indenização, incidirão na figura do empregador, visto que esse último é o detentor do risco da atividade. (DALLEGRAVE, 2017).

Segundo o jurista lusitano Pedro Romano Martinez (apud, DALLEGRAVE, 2017, p. 95):

“Relacionando o contrato de trabalho com o de locação, admitir-se-ia que o empregador, qual locatário, seria devedor de uma determinada obrigação (similar à de guarda e de restituição da coisa locada incólume), que, por não ter sido cumprida, deu azo ao acidente de trabalho. E relativamente à falta de cumprimento dessa obrigação presumia-se a culpa do empregador.”

O acidente de trabalho, como gênero, engloba o acidente típico; a doença ocupacional; o acidente por concausa e o acidente por equiparação legal.

O acidente de trabalho típico é conceituado pela disposição do art. 19 da Lei n.

8.213/91, in verbis:

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

De acordo com Dallegrave Neto (2017, p. 395), em relação à responsabilização do empregador em casos de acidente de trabalho, a aferição da responsabilidade será objetiva, sob o mesmo fundamento da caracterização da responsabilidade objetiva no contrato de trabalho, ponderando ainda que “O ideal é que o foco do operador jurídico fosse menos de reparar o infortúnio e mais de promover a saúde do trabalhador”.

Já o Ministro aposentado do Tribunal Superior do Trabalho, Pedro Paulo Teixeira Manus (2003), ao se debruçar sobre o risco trabalhista e o risco civil, pondera que o art. 2º da CLT impede, por exemplo, que o empregador reduza os salários dos empregados com a justificativa de que a atividade não logrou os lucros esperados, isto porque, o não atingimento da expectativa lucrativa é um risco econômico intrínseco ao negócio. Em contrapartida, o art. 927, parágrafo único, do Código Civil (BRASIL, 2002), prescreve o dever do empregador de indenizar vítima de acidente de trabalho em razão da responsabilidade objetiva decorrente do risco inerente à atividade da empresa.

Flávio Landi (2002) verbera a aplicação da responsabilidade objetiva do empregador em casos de reparação de acidente do trabalho procederá quando (i) a atividade normalmente desenvolvida pelo empregado for caracterizada pela insalubridade ou periculosidade, e quando (ii) o serviço laborado seja considerado de maior grau de risco pelo critério jurídico.

Dessa forma, é possível concluir que o empregador pode responder subjetivamente ou objetivamente pelo dano decorrente de eventual acidente de trabalho. Será a aplicação efetiva da responsabilidade objetiva pela ocorrência de infortúnio no âmbito do labor de atividades reputadas como propícias a oferecer reais riscos aos trabalhadores, ao passo que, será aplicada a responsabilidade subjetiva se o desempenho do serviço usual ocorrer sem a exposição à riscos.

Diante do explanado, e tendo em vista que o presente estudo se dirige às relações trabalhistas, mais especificamente, relação de emprego no regime de Teletrabalho, se faz

necessário direcionar a incidência de responsabilidade do empregador, por acidente de trabalho, na sua forma subjetiva.

Isto porque, a essência jurídica Teletrabalho reside no labor de atividades mediante o uso de recursos telemáticos, e, por conseguinte, ainda que o empregado desenvolva suas atividades fora das dependências da empresa e fora do seu ambiente residencial, a prestação desses serviços, por sua natureza, não é suscetível a exposição regular do empregado ao perigo.

Assim, a configuração da responsabilidade patronal, no contexto de acidente de trabalho no ramo do Teletrabalho, depende da existência de dano, nexos causal e culpa empresarial, isto é, da atuação do empregador por imprudência ou negligência, nos termos do artigo 186 do Código Civil (BRASIL, 2002).

Insta pontuar que o exercício do Teletrabalho gera a necessidade de investimentos em seguimentos tecnológicos e conexões informáticas, além de despesas com instalações e manutenções, investimentos estes que devem ser desembolsados pelo empregador em conformidade com a disposição do art. 75-D da CLT. (SOUZA JÚNIOR, et al., 2017).

Discorrendo sobre a avaliação técnica de causas e fatores ensejadores de infortúnios ocupacionais no Teletrabalho, Antonio Umberto de Souza Júnior, Fabiano Souza, Ney Maranhão e Plauto Azevedo (2017, p. 102) indicam que os teletrabalhadores: “[...] são mais propensos a atuar em ambientes com pouca luminosidade, temperatura imprópria, postura inadequada e em execução de movimentos repetitivos e tarefas monótonas.”.

Além disso, os teletrabalhadores estão mais vulneráveis à aquisição de problemas psicossociais, visto que a modalidade do teletrabalho suscita, por sua natureza, a privação do empregado ao convívio social com os colegas de trabalho.

Não bastasse, o direito à desconexão requer maior afinco por parte do teletrabalhador, pois o cenário tecnológico atual preponderante viabiliza a possibilidade efetiva do trabalho em tempo integral, e, por conseguinte, submete essa categoria de trabalhadores, em maior grau, à fadiga visual e mental. (SOUZA JÚNIOR, et al., 2017).

Assim, diante da dificuldade de desconexão; do isolamento social; e do embaraço na gestão do ambiente laboral e familiar, não se faz minimamente morosa a conclusão no sentido de que os empregados em regime de teletrabalho têm uma predisposição mais acentuada

de sofrerem problemas de saúde como ansiedade, depressão e LER/DORT³.

Vale destacar que a saúde no ambiente de trabalho engloba não somente a prevenção de acidentes ou doenças ocupacionais, mas também, o bem-estar físico e mental do trabalhador, nos moldes do art. 3, item e, da OIT nº. 155.

Ademais, em razão do teletrabalho ocorrer fora das dependências do empregador, essa modalidade de trabalho se desenvolve sem a vigilância da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA. (SOUZA JÚNIOR, et al., 2017).

Nesse contexto, a Reforma Trabalhista assim consignou a norma legal referentes à prevenção de doenças e acidente de trabalho:

“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.” (BRASIL, 2002)

A disposição do supracitado artigo do texto celetário assinala a ausência de vinculação legal do empregador ao dever de prevenir doenças e acidentes de trabalho, resumindo a obrigação patronal ao mero dever de instrução, em outras palavras, o art. 75-E da CLT nada fala sobre a responsabilidade do empregador de fiscalizar e fazer cumprir as normas referentes a segurança e saúde no trabalho, nem tampouco, prevê a obrigação patronal de fornecer Equipamentos de Proteção Individual – EPI.

E mais, ao analisar a regulamentação do artigo 75-E conjuntamente com a disposição do artigo 75-D, ressaltou-se a restrição de direitos relativos à medicina e segurança no campo do teletrabalho.

Isso porque a norma do artigo 75-D prevê que “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

³ LER: Lesões por Esforços Repetitivos, sendo também denominada como distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho - DORT. São doenças caracterizadas pelo desgaste de estruturas do sistema músculo-esquelético que atingem várias categorias profissionais. O esforço excessivo, má postura, stress, condições desfavoráveis de trabalho também contribuem para o aparecimento de LER. Disponível em: <http://www.protecao.com.br/noticias/doencas_ocupacionais/ler_dort:_o_que_e,_como_tratar_e_como_prevenir/J9yAAQyA/11632>. Acesso em 1. Abril. 2019.

reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito.”.

Ora, não demanda demasiado raciocínio jurídico para se inferir que o ônus pela manutenção e aquisição do material de trabalho provavelmente incumbirá ao empregado, parte hipossuficiente da relação.

Nessa senda, e tendo em vista que a norma consolidada do art. 75-E limita a responsabilidade do empregador a "instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho", a conclusão aventada é: em um contexto normativo, cuja única obrigação patronal é dever de instrução, ao teletrabalhador não perdura qualquer garantia ao labor em um ambiente de trabalho seguro e saudável, eis que, a fortiori, o empregador não está obrigado a fornecê-lo. (ESTEVES; CONSENTINO FILHO, 2017).

Como se observa, o preceito em foco elucida a negligência dos legisladores – para não se falar em proposital intento - em termos de produzir uma norma manifesta de simplicidade ao tempo de exonerar o empregador de responsabilidade trabalhista e previdenciária por conta de eventuais infortúnios que acometam o teletrabalhador.

Entretanto, embora o art. 75-E da CLT se apresente omissivo, para alguns doutrinadores, o ônus da avaliação técnica dos riscos no ambiente laboral telemática permanece sendo atribuído à figura do empregador, não podendo ser interpretado o dever do obreiro de seguir à risca as instruções patronais sobre saúde labor-ambientais, como uma excludente do dever do empregador de detectar possíveis riscos ambientais trabalhistas, e, uma vez identificados, controlá-los e preveni-los. (SOUZA JÚNIOR, et al., 2017).

Nesse entendimento, o especialista em Medicina do Trabalho, Rodrigo Tadeu (2017), pondera que a aplicação da NR-1⁴, item 1.7, pelo empregador é imprescindível para garantir o direito fundamental do trabalhador à redução dos riscos inerentes ao trabalho, nos termos do art. 7º, XXII, da Constituição Federal, razão pela qual a inobservância das diretrizes da referida norma no âmbito do Teletrabalho configura negligência do empregador.

⁴ As Normas Regulamentadoras - NR, relativas à segurança e medicina do trabalho, são de observância obrigatória pelas empresas privadas e públicas e pelos órgãos públicos da administração direta e indireta, bem como pelos órgãos dos Poderes Legislativo e Judiciário, que possuam empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

Para Antonio Umberto de Souza Júnior e Ney Maranhão (e outros, 2017, p. 111):

“Mesmo nesse regime, continuará sendo incumbência do empregador prevenir, identificar, aferir, avaliar, diagnosticar e reduzir os riscos do meio ambiente laboral, sendo que a violação a esse dever certamente implicará reparação pelos possíveis danos advindos ao trabalhador (CF, art. 7º, XXVIII), sem prejuízo da responsabilização objetiva por riscos cientificamente conhecidos e mesmos desconhecidos (princípios jusambientais da prevenção e da precaução, respectivamente).

Outrossim, não havendo uma disciplina legal regulamentadora de todas as particularidades do teletrabalho, se faz necessário analisar a possibilidade de aplicação subsidiária do Direito Comparado, consoante previsão do art. 8º da CLT. Cumpre destacar, porquanto, a disposição do art. 169 do Código de Trabalho de Portugal, *ipsis verbis*:

Artigo 169.º Igualdade de tratamento de trabalhador em regime de teletrabalho.

1 - O trabalhador em regime de teletrabalho tem os mesmos direitos e deveres dos demais trabalhadores, nomeadamente no que se refere a formação e promoção ou carreira profissionais, limites do período normal de trabalho e outras condições de trabalho, **segurança e saúde no trabalho e reparação de danos emergentes de acidente de trabalho ou doença profissional**. (grifo meu)

Salienta-se, por fim, que o estudo das obrigações do empregador concernentes às relações de teletrabalho não pode direcionar-se estritamente à literalidade do art. 75-E da CLT, devendo estar em consonância com princípio da proteção do trabalhador. Resta, agora, analisar esmiuçadamente os deveres jurídicos do empregador em relação à saúde e segurança do teletrabalhador.

4. DEVERES JURÍDICOS DO EMPREGADOR QUANTO À SAÚDE E SEGURANÇA DO TELETRABALHADOR

Ademais de ser diminuta a Lei da Reforma Trabalhista na seara do teletrabalho, é axiomático que o dever de instrução instituído no art. 75-E da CLT está muito aquém dos deveres do empregador quanto à proteção da saúde e segurança dos teletrabalhadores (BRASIL, 2017).

Na compreensão de Daniel Pestana Mota (2011), novas formas de trabalho acarretam novas formas de adoecimento, no entanto as primeiras surgem desacompanhadas de uma preocupação com os novos riscos à saúde do trabalho.

O teletrabalho não deixa de ser a própria exemplificação da afirmação de Daniel Mota, eis que o legislador brasileiro sequer observou a organização do teletrabalho para

estabelecer medidas preventivas de proteção à saúde desse trabalhador. Não bastasse, de forma desacertada, reduziu as obrigações patronais no texto do art. 75-E da CLT.

Complementando esse raciocínio, Francisco das Chagas Lima Filho (2019) pontua que deve existir a preocupação social em proporcionar um meio laboral saudável, seguro e salubre, principalmente com o surgimento de novas formas de trabalho que demandam o uso de tecnologias mais sofisticadas. A proteção de um meio ambiente adequado nesses casos decorre da concomitância das obrigações empresariais com o direito fundamental do trabalhador à intimidade e à privacidade.

Embora a chegada da regulamentação do teletrabalho se mostre insatisfatória, o teletrabalhador não pode ficar à mingua de uma devida e adequada proteção à sua saúde, higiene e segurança, de modo que remanescem a legislação constitucional, infraconstitucional e demais normas regulamentadoras da proteção à saúde do obreiro. (MIZIARA, 2018).

A rigor, na interpretação de dispositivos legais celetistas, sobreleva ao aplicador do Direito interpretar a norma não de forma isolada, mas sim atendendo a todo o sistema normativo pré-existente. Tão somente assim, o intérprete do Direito conseguirá convergir o comando de uma norma infraconstitucional com a vontade objetiva do legislador emanada no Texto Maior.

Nesse diapasão, a única obrigação empregatícia, de instruir os empregados quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho, não se relaciona ao direito fundamental do trabalhador à redução dos riscos inerentes ao trabalho, preconizado no art. 7^a, XXII, do Texto Constitucional (BRASIL, 1988), tão pouco condiz com o sistema de normas trabalhistas afetas a saúde, medicina, higiene e segurança do trabalho.

Ao empregador cabe assegurar os direitos inalienáveis e irrenunciáveis do seu trabalhador à segurança, à saúde, e, em última instância, à vida. Nessa direção, Francisco das Chagas Lima Filho (2019, p. 13) afirma que “ao empregador é vedado praticar atos que tenham por objetivo eliminar ou reduzir esses direitos, inclusive em obséquio ao princípio vedatório do retrocesso social”.

Os preceitos jurídicos atinentes à edificação, iluminação, exposição térmica, exposição à agentes insalubres ou perigosos, elaboração e implementação do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais, manutenção do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional, elaboração do Perfil Profissiográfico Previdenciário e realização de exames

médicos, - elencados nos artigos 168 a 170 e 189 a 197 todos da CLT, e nas Normas Regulamentadoras 7, 8, 15 e 16, além da Lei nº 8.213/91 - devem ser aplicados ao contexto do teletrabalho. (NUNES, 2018).

Conforme a Comissão 6, enunciado 1, da II Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho (2017), na qual foi discutida a Lei da Reforma Trabalhista, a mera comprovação do empregador de que orientou expressa e ostensivamente o teleempregado quanto às medidas preventivas para evitar doenças e acidentes de trabalho juntamente a simples assinatura pelo empregado do termo de responsabilidade, cujo teor o obriga a seguir à risca as instruções patronais, não exime o empregador de responder por infortúnios trabalhista.

Segundo Rodrigues Bulcão Vianna Domingues (2018, p. 465) o empregador deve “realizar vistorias e adequar o ambiente de trabalho do empregado submetido no teletrabalho, sob pena de ter sua culpa presumida no evento danoso.”. Já Talita Nunes (2018), em defesa da supervisão habitual da saúde física e mental do teletrabalhador, aponta que o dever patronal de fiscalização e promoção de redução de riscos pode ser desincumbido por meio de exames periódicos e visitas do teletrabalhador à sede empresarial.

Incontrovertidos, assim, os deveres do empregador de (1) instruir o teletrabalhador, (2) fiscalizar o meio ambiente telelaboral e (3) fazer cumprir, pelo empregado, as leis concernentes à medicina e saúde do trabalho, passa-se adiante para análise de como deverá ocorrer a fiscalização do meio ambiente telelaboral, matéria, que, como conseguinte, passou ao largo da regulamentação apregoada pela Lei 13.467/2017.

O primeiro passo para o empregador exercer seus deveres jurídicos de instrução, fiscalização e determinação de cumprimento de determinadas medidas pelo teletrabalhador é conhecer, de fato, a situação que este trabalhador se encontra (NUNES, 2019).

Especificamente sobre a possibilidade de acometimento de doença ocupacional ao teletrabalhador e a ocorrência de acidente de trabalho telelaboral, destaca-se, por oportuno, o disposto no art. 21, inciso IV, da Lei 8.213/91, cuja norma previdenciária equipara ao acidente de trabalho o acidente sofrido pelo segurado ainda que fora do local e horário de trabalho:

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

deste para aquela, qualquer que seja o meio de locomoção, inclusive veículo de propriedade do segurado. § 1º- Nos períodos destinados a refeição ou descanso, ou por ocasião da satisfação de outras necessidades fisiológicas, no local do trabalho ou durante este, o empregado é considerado no exercício do trabalho” (BRASIL, 1991).

Ponderar como adequar a supracitada previsão legislativa ao labor realizado à distância é o grande desafio que o aplicador do direito encontrará, eis que de um lado se tem uma legislação telelaboral insuficiente somado as peculiaridades desse regime de labor, e de outro se tem o fato de que os dispositivos referentes à segurança e medicina do trabalho são dirigidos a todas as modalidades de relações de trabalho, por não haver exclusão expressa da modalidade do teletrabalho.

A dificuldade da temática é agravada quando se tem o teletrabalho em domicílio, eis que, ao reverso do telecentro que guarda características similares ao próprio meio laboral do empregador, havendo responsabilidade solidária entre a empresa e o teleempregador, a distinção entre um acidente de trabalho e o acidente doméstico é tênue, tornando-se difícil formar um conjunto probatório robusto.

Assim, para Denise Pieres Fincato (2008 apud NUNES, 2018), a perícia médica deve analisar pormenorizadamente as circunstâncias atinentes ao meio ambiente telelaboral, abstraindo do *modus operandi* de uma perícia padrão, cujo ambiente avaliado é o próprio estabelecimento patronal.

Inclusive, Talita Nunes (2018) especulou se configuraria hipóteses de acidente de trabalho o infortúnio ocorrido em casa no trajeto do escritório do teletrabalhador ao banheiro ou durante o intervalo da refeição e descanso, como por exemplo, se o teletrabalhador sofrer uma queimadura enquanto prepara o café. E concluiu que, uma interpretação que esquive do teletrabalho a aplicação de normas acerca do acidente do trabalho já consolidadas no ordenamento jurídico brasileiro, como, dentre outras, a norma do art. 157, I e II, da CLT⁵, precariza essa modalidade de trabalho.

Outrossim, o fato do teletrabalhador não estar submetido ao regime da duração da jornada de trabalho também intrinca provar o acidente como decorrente do trabalho, tendo em

⁵ Art. 157 - Cabe às empresas: I - cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho; II - instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais; III - adotar as medidas que lhes sejam determinadas pelo órgão regional competente; IV - facilitar o exercício da fiscalização pela autoridade competente. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm>. Acesso em 5.abr. 2019.

vista que se faz essencial identificar o local e a hora do acidente para enquadrá-lo como acidente de trabalho. Do mesmo modo ocorre para identificar a origem da doença ocupacional sofrida pelo teletrabalhador, eis que problemas físicos e mentais podem ser mais facilmente confundidos como oriundos de situações cotidianas e relações extra laborais, destacando o fato que a prova testemunhal, muitas das vezes crucial para o deslinde da controvérsia, é mais difícil de ser produzida.

No que concerne ao teletrabalho prestado no domicílio do trabalhador, modalidade mais fácil de ser visualizada, cumpre avaliar como os deveres patronais de instrução, de fiscalização e de exigência de cumprimento de medidas preventivas pelo seu teletrabalhador podem ser concretizados.

Para levar a efeito o dever de fiscalização, o empregador deve agendar a data e horário para visitar a residência do teleempregado não sendo prescindível a autorização do teleempregado, podendo este solicitar a presença de algum representante dos trabalhadores da empresa, tudo com vistas a evitar a colisão dos direitos à privacidade e intimidade do trabalhador com o exercício do direito de direção da empresa. (LIMA FILHO, 2019).

Além disso, a empresa deve realizar inspeção prévia; fornecer ao teletrabalhador equipamentos de proteção individual adequados; constituir Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA); arcar com as despesas necessárias com a aquisição ou manutenção do maquinário e mobília compatível com a proteção da ergonomia; equipar os equipamentos com dispositivos de segurança. No que tange ao risco de isolamento desse obreiro, o empregador deve incentivar, de tempos em tempos, o trabalho em equipe dos teletrabalhadores através do uso da internet de forma colaborativa ou por meio do fomento de encontros presenciais. (MASSI, 2017).

Alfredo Massi (2017) enfatiza ainda a importância do empregador estipular jornadas máximas de trabalho e o gozo mínimo semanal de um dia de descanso com o fim de evitar a alienação e fadiga mental e física. Para tanto, propõe medidas de monitoramento da jornada de trabalho para os teletrabalhadores que laboram *on line* e a instalação de softwares programados para detectar e limitar o labor suplementar do empregado que labora *off line*.

Mecanismos de monitoramento tais quais câmara de vídeo, telefones fixos e móveis, e-mail corporativo, aplicativos transmissores de dados e mensagens são formas de não apenas exercer o poder diretivo do empregador, como também de controlar a duração da

jornada de trabalho do obreiro, ainda que ao teletrabalho não se aplique as normas referentes à jornada de trabalho. (NUNES, 2018).

Facilmente se denota que o controle da duração do trabalho desempenhado pelo teletrabalhador interfere diretamente na prevenção de acidente e doenças laborais, pois, como sabido, a exaustão, a curto e a longo prazo, eleva exponencialmente a exposição do ser humano à riscos em todas as esferas por acentuar a situação de vulnerabilidade.

Já o teletrabalho nômade, cuja modalidade é caracterizada “pela ausência de determinação quanto ao local onde o trabalhador está prestando serviços” (LOURENÇO; ARANALDE; 2018, p. 345) igualmente não desobriga o empregador de seus deveres jurídicos de redução dos riscos do trabalho, no entanto, reconhece-se o incontestável desafio em concatenar as medidas aplicáveis a cada caso concreto, razão pela qual já se vislumbra ser um fato que interferirá na graduação da culpa do empregador em eventual acidente de trabalho.

Alfredo Massi (2017, p. 105) defende que a principal forma de efetivar a redução de riscos do trabalho na modalidade de teletrabalho nômade é (i) treinar o profissional para que este seja “capaz de se autopolicar nos cuidados com postura, tempo de trabalho, iluminação, qualidade de ar, estresse e outros riscos inerentes ao trabalho”; e (ii) fornecer equipamentos que se adaptem a maior quantidade de lugares possível de forma segura.

Por fim, relativamente ao teletrabalho em telecentros, é necessário que haja frequente circulação de informação entre o empregador e a empresa mantenedora do espaço geográfico de labor, devendo o empregador garantir que os telecentros forneçam condições de trabalho em concordância com as normas de saúde e segurança no trabalho. (MASSI, 2017).

Afora as medidas acima mencionadas, demais orientação de higiene, medicina e segurança de trabalho devem ser aplicadas independentemente do espaço geográfico em que seja exercido o teletrabalho, mantidos todos os deveres jurídicos do empregador concernentes à promoção de um meio ambiente laboral sadio e seguro, previsto no ordenamento jurídico brasileiro no âmbito do teletrabalho.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O teletrabalho como nova hipótese de contrato de emprego foi analisado nesse trabalho transitando-se pelo seu conceito e pela origem das legislações e doutrinas laborais que

há muito tempo, embora não trouxessem uma regulação específica, já elucidavam cenários jurídicos atinentes à essa modalidade laboral.

Para se chegar ao debate da Reforma Trabalhista no âmbito do teletrabalho, fez-se uma análise do art. 6º, *caput* e parágrafo único, da CLT, com redação conferida pela Lei nº 12.551/2011, cuja previsão já possibilitava atribuir subordinação jurídica ao trabalho realizado através de meios telemáticos e informatizados, em conjunto com o campo doutrinário da época que encontrava-se dividido acerca da necessidade ou desnecessidade de se ter uma legislação específica para o teletrabalho.

Em seguida, analisou-se a seara da responsabilidade civil do empregador no direito do trabalho com vistas a demonstrar toda a normatização legal e constitucional já consolidadas nessa temática para fins de base legal comparativa com a responsabilidade atribuída ao empregador perante o seu teleempregado.

Conforme demonstrado nesse trabalho, a regulamentação do teletrabalho implementada pela Lei 13.5467/2017 poderia ter sido mais exauriente em diversos pontos, em especial no que se relaciona aos deveres jurídicos do empregador quanto à saúde e segurança do teletrabalhador, cuja normatização tem previsão no art. 75-E da CLT, objeto principal desta pesquisa.

Este trabalho evidencia que houve omissão legislativa na redação no art. 75-E da CLT porquanto o teleempregador apenas tem o encargo de instruir o seu empregado sobre saúde-labor ambientais ao passo que a lógica do ordenamento jurídico brasileiro trabalhista incumbe ao empregador a obrigação de instrução, fiscalização e cumprimento de todas as normas iminentes da saúde e medicina do trabalho.

Na sequência, observou-se que as obrigações patronais não se esgotam no texto do art. 75-E do CLT, visto que o mais importante é que as normas celetistas estejam sempre em harmonia com os preceitos constitucionais de um meio ambiente seguro e saudável, razão pela qual cabe ao aplicador do direito interpretar o referido artigo à luz dos princípios do Direito do Trabalho, extraindo um novo sentido daquela norma de maneira que module e neutralize suas diretrizes e, por conseguinte, confira real efetividade ao propósito de reduzir os riscos inerentes ao trabalho.

Por fim, não se nega a complexidade em conciliar a obrigação patronal de

proporcionar um ambiente de trabalho saudável com as características adversas do teletrabalho, no entanto todas as políticas preventivas por partes das empresas não podem ficar à mercê da vontade patronal, devendo ser exigidas de pronto pelo sistema jurídico.

REFERÊNCIAS

AGÊNCIA CNI DE NOTÍCIAS. **Trabalhadores brasileiros querem flexibilidade em regras trabalhistas, diz pesquisa da CNI.** Disponível em: <http://www.portaldaindustria.com.br/agenciacni/noticias/2016/03/trabalhadores-brasileiros-querem-flexibilidade-em-regras-trabalhistas-diz-pesquisa-da-cni/>. Acesso em 3 maio. 2018.

ANAMATRA. **Regulamentação do teletrabalho deve seguir parâmetros mínimos da legislação trabalhista.** Disponível em <https://www.anamatra.org.br/imprensa/noticias/25043-regulamentacao-do-teletrabalho-deve-seguir-parametros-minimos-da-legislacao-trabalhista-defende-anamatra?highlight=WyJ0ZWxldHJhYmFsaG8iXQ==> . Acesso em 4 mar. 2018.

BRASIL. **Lei nº. 7 de 12 de fevereiro de 2009.** Disponível em: https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/602073/details/normal?p_p_auth=Jj6aJ7rd. Acesso em: 15. abr. 2018.

BRASIL. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8213cons.htm. Acesso em: 14.abr. 2018.

BRASIL. **Lei nº 10.406 de 10 de janeiro de 2002.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/2002/L10406.htm . Acesso em 10.mar.2019.

BRASIL, **Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm#art1 Acesso em 22.abr.2019.

BRASIL. **Constituição Da República Federativa Do Brasil De 1988.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/ConstituicaoCompilado.htm . Acesso em 3.mar.2019.

CARVALHO, Augusto Cesar Leite, Prefácio. In: SOUZA, Umberto; SOUZA, Fabiano Coelho; MARANHÃO, Ney; NETO, Platon Teixeira Azevedo. **Reforma Trabalhista.** São Paulo: Rideel, 2017, XVI).

DALLEGRAVE NETO, José Afonso. **A responsabilidade civil no direito do trabalho.** 6.ed. São Paulo. LTr, 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista no Brasil:** Com os comentários à Lei n. 13.467/2017. São Paulo: LTr, 2017.

DOMINGUES, Rogrigo Bulcão Vianna Rodrigues. **A Responsabilidade Civil Do Empregador Em Casos De Acidente Ou Doenças No Teletrabalho Após A Reforma**

Trabalhista. Disponível em
file:///C:/Users/Dell/Documents/TCC/001136599_domingues_responsabilidade_civil.pdf.
Acesso em: 4.abr. 2019.

ESTEVES, Juliana Teixeira; CONSENTINO FILHO. O teletrabalho na lei n. 13.467/17 (reforma trabalhista): uma regulamentação em desacordo com as evidências empíricas. In: Rocha, Cláudio Jannotti; MELO, Raimundo Simão (Orgs.). **Constitucionalismo, trabalho, seguridade social e as reformas trabalhista e previdenciária.** São Paulo: LTr, 2017.

ESTRADA, Manuel Martín Pino. Teletrabalho: Conceitos e a sua Classificação em face aos Avanços Tecnológicos. In: STOLZ, Sheila; MARQUES, Carlos Alexandre Michaello (Orgs). **Teletrabalho.** São Paulo: LTr, 2017.

GADOTTI, Maria Lúcia Menezes. SERRA, Fernanda Carvalho. **Teletrabalho na Reforma Trabalhista.** Disponível em <http://www.sobratt.org.br/index.php/19092017-teletrabalho-na-reforma-trabalhista/>. Acesso em: 4 mar. 2018.

II JORNADA NACIONAL DE DIREITO MATERIAL E PROCESSUAL DO TRABALHO. Reforma Trabalhista (Lei 13.467/17), 09 e 10 de outubro de 2017. Brasília-DF. Disponível em <http://www.jornadanacional.com.br/listagem-enunciados-aprovados-vis2.asp?ComissaoSel=6>. Acesso em: 5. abr. 2019.

SOUZA JÚNIOR, A. U. S. et al. **Reforma Trabalhista: análise comparativa e crítica da Lei nº 13.467/2017.** São Paulo: Riddel, 2017.

LANDI, Flávio. **Direito das Obrigações no Novo Código Civil: Aspectos da Responsabilidade Civil por Acidentes do Trabalho.** Disponível em: https://bdjur.stj.jus.br/jspui/bitstream/2011/18765/Direito_das_Obriga%C3%A7%C3%B5es_no_Novo_C%C3%B3digo_Civil.pdf. Acesso em: 15.abr. 2018.

LIMA FILHO, Francisco das Chagas. O Dever de Proteção e Fiscalização no Contrato de Teletrabalho: Artigo 75-E da CLT na Redação da Lei nº 13.267/2017. **Revista Síntese: trabalhista e previdenciária,** São Paulo, v. 29, n 356, p. 9-20, pag. 13, 2019.

LOURENÇO, Lucas Barbieri; ARANALDE, Luciana Carneiro da Rosa. TELETRABALHO: A (Des) regulamentação dada pela Reforma Trabalhista (LEI N 13.467/17). **Revista Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região,** Santa Catarina, v. 21 n. 30, pag. 345, 2018.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. **A Responsabilidade no novo Código Civil e o Direito do Trabalho.** Disponível em: https://bdjur.stj.jus.br/jspui/bitstream/2011/18153/A_Responsabilidade_no_Novo_C%C3%B3digo_Civil.pdf . Acesso em: 15.abr. 2018.

MASSI, Alfredo. **Teletrabalho: Análise sob a ótica da saúde e segurança do teletrabalhador.** São Paulo. LTr, 2017.

MELO, Geraldo Magela. **O teletrabalho na nova CLT.** Disponível em <https://www.anamatra.org.br/artigos/25552-o-teletrabalho-na-nova-clt>. Acesso em: 4 mar. 2018.

MIZIARA, Raphael. **A Reforma sem Acabamento:** Incompletude e Insuficiência da Normatização do Teletrabalho no Brasil. São Paulo: RT, 2018. Disponível em: file:///C:/Users/Dell/Documents/TCC/2018_miziara_raphael_reforma_acabamento.pdf. Acesso em 4.abr. 2019.

MOTA, Daniel Pestana. Direito, Trabalho e Saúde: uma equação possível? In: VIZZACCARO AMARAL, André Luiz; MOTA, Daniel Pestana; ALVES, Giovanni (Orgs). **Trabalho e Saúde: A precarização do trabalho e a saúde do trabalhador no Século XXI**. São Paulo: LTr, 2011.

NUNES, Talita Camila Gonçalves. **A Precarização no Teletrabalho:** escravidão tecnológica e impactos na saúde física e mental do trabalhador. 1 ed. Belo Horizonte: RTM, 2018.
PUY E SOUZA, Rodrigo Tadeu. **O Teletrabalho e a Reforma Trabalhista:** Retrocesso Social na Saúde e Segurança do Trabalho. Disponível em: <https://www.saudeocupacional.org/2017/12/o-teletrabalho-e-a-reforma-trabalhista-retrocesso-social-na-saude-e-seguranca-do-trabalho.html>. Acesso em 15.abr.2018.

RODRIGUES, Bruno Alves. Conexão telemática e desconexão valorativa no trabalho: uma crítica à retificação do teletrabalho operada pela Lei n. 14.467/2017 na perspectiva da dialética materialista de Karl Marx. **Revista do Tribunal Regional do Regional do Trabalho da 3ª Região**. Belo Horizonte. 2017, p. 187-194.

RODRIGUES, Deusamar José. **Lei da Reforma Trabalhista:** Comentada artigo por artigo. São Paulo: JHMIZUNO, 2017.

SUÍÇA. **Convenção 177 da OIT**. Adoção: Geneva, 20 jun. 1996. Disponível em: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTUMENT_ID:312322:NO. Acesso em: 3 mar. 2018.

TUPINAMBÁ, Carolina A jornada de trabalho e a Lei n. 13.467/2017: O esvaziar da ampulheta na nova lógica da contagem do tempo do trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**. Belo Horizonte, p. 49-66, 2017.

WINTER, Regina Loureiro. **Teletrabalho:** Uma forma alternativa de emprego. São Paulo: LTr, 2005.