

CENTRO UNIVERSITÁRIO DO PARÁ  
ÁREA DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS  
CURSO DE BACHARELADO EM DIREITO

Larissa Manamy Nakamura Silva

**A SAÚDE DO TELETRABALHADOR E A RESPONSABILIDADE CONTRATUAL:**  
a luz do art. 75-E da Reforma Trabalhista

Belém  
2018

Larissa Manamy Nakamura Silva

**A SAÚDE DO TELETRABALHADOR E A RESPONSABILIDADE CONTRATUAL:**  
a luz do art. 75-E da Reforma Trabalhista

Trabalho de curso apresentado como requisito parcial para obtenção de grau em Bacharel em Direito do Centro Universitário do Pará (CESUPA).

Orientador: Profa. Ms. Krystima Karem Oliveira Chaves.

Belém

2018

**Dados Internacionais de Catalogação-na-publicação (CIP)**  
**Biblioteca do Cesupa, Belém – PA**

---

Silva, Larissa Manamy Nakamura.

A saúde do teletrabalho e a responsabilidade contratual : a luz do art. 75-E da reforma trabalhista / Larissa Manamy Nakumara Silva; orientadora Krystima Karem Oliveira Chaves. – 2018.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) – Centro Universitário do Estado do Pará, Curso de Direito, Belém, 2018.

1. Teletrabalho. 2. Saúde do trabalhador. 3. Medicina e segurança do trabalho. I. Chaves, Krystima Karem Oliveira. *orient.* II. Título.

CDD 342.6

---

Larissa Manamy Nakamura Silva

**A SAÚDE DO TELETRABALHADOR E A RESPONSABILIDADE CONTRATUAL:**  
a luz do art. 75-E da Reforma Trabalhista

Trabalho de curso apresentado como requisito parcial para obtenção de grau em Bacharel em Direito do Centro Universitário do Pará (CESUPA).

Data da Defesa: 20/12/2018

Conceito: \_\_\_\_\_

Banca Examinadora:

---

Prof. Orientador Krystima Karem Oliveira Chaves  
Centro Universitário do Estado do Pará

---

Prof. Examinador Arthur Laercio Homci da Costa Silva  
Centro Universitário do Estado do Pará

Aos meus pais, minha eterna gratidão.

## **AGRADECIMENTOS**

Primeiramente quero agradecer a Deus, por todas as graças alcançadas na minha vida, por ter me dado o dom da vida e por ter me abençoado para conseguir completar mais esta etapa. Por ter me dado consolo e força, principalmente nos momentos mais difíceis, e que me levantou quando eu caí e deu um sopro para que eu continuasse a caminhada. Sempre que eu clamei à Ele, me ouviu, quando achei que eu não era capaz, me mostrou que eu sou forte o suficiente e que eu sou capaz de muitas coisas nessa vida. Nada disso seria possível se não fosse por Ele. Espero que daqui em diante, seja feita a Sua vontade, e o que for melhor para mim. Obrigada Jesus por tudo!

Aos meus pais, Edivaldo e Kassumi, que sempre fizeram e fazem o melhor por mim e pelo meu irmão, que estão sempre do nosso lado para nos apoiar, que abdicaram boa parte de suas vidas para não deixar que falte nada para nós. Vocês são essenciais em minha vida e só tenho a agradecer a Deus por ter vocês do meu lado. Toda a dedicação e apoio de vocês, principalmente nos momentos mais difíceis estiveram do meu lado e seguraram a minha mão, me mostrando que eu sou forte e capaz de conseguir seguir em frente, sempre me encorajando e me puxando a orelha quando foi preciso. As minhas vitórias são para vocês. Amo vocês!

Ao meu irmão Yan, que também esteve comigo em todos os momentos, dedico a você mais essa vitória. Você está sempre ao meu lado nas vitórias e derrotas. Mesmo sendo mais novo, me ensina muito e sempre está ali, para me amparar quando eu cair e me ajudar a ficar de pé e seguir a diante. Você é demais.

Ao meu namorado Rodrigo Oliveira, que é um presente de Deus e que ao longo desses quase 10 anos, vem me ensinando muito sobre a vida. Está ao meu lado em todos os momentos, sejam eles felizes ou tristes, me apoia, dá forças, cuida de mim como ninguém, me entende e me consola. Muito obrigada por tudo, por dividir uma vida comigo, por toda a ajuda que me deu, por ter toda a paciência do mundo – nem tanto - comigo. És o meu porto seguro e você sabe disso. Tem muito de você em mim. Quero ficar velhinha ao seu lado. Te amo!

À professora e orientadora Krytima Karem, que desde o início me abraçou de uma forma e me incentivou para que eu conseguisse chegar até aqui. O meu muito obrigada pelo voto de confiança. Você é uma pessoa maravilhosa e merece nada

melhor que muito sucesso e o melhor que a vida tem. Você é uma excelente pessoa e tem um mundo para ganhar.

A psicopedagoga da instituição, Dra. Ana Claudia, que no último ano me ajudou muito para eu conseguir me formar, para conseguir continuar no curso, a ser mais organizada com os estudos.

Ao professor e coordenador Arthur Laércio, que me ajudou muito, me ensinou e me deu principalmente força para conseguir alcançar mais essa vitória. As conversas foram de extrema importância para que eu chegasse onde eu cheguei.

Aos meus amigos que Deus colocou em minha vida, se eu fosse tentar listar todos, iria acabar me esquecendo de algum, mas sempre estiveram do meu lado, me fazendo rir, me dando força e apoiando sempre.

A D. Dulce e a Beth, por estarem me acompanhando e dando o suporte espiritual e cristão. Obrigada pelas vezes que tivemos uma tarde de louvor e por todas as orações.

Por fim, gostaria de agradecer ao Centro Universitário do Estado do Pará por todo o suporte que foi me dado ao longo dessa jornada e também a todo o corpo integrante dessa enorme família, aos professores, porteiros e serventes, que contribuíram direta ou indiretamente para que eu pudesse concluir a este curso, por todos os momentos de desconcentração e de ensinamento. Ao pessoa da biblioteca, que me ajudou muito com os livros, com as conversas para conseguir finalizar a minha monografia.

Onde não houver respeito pela vida e pela integridade física do ser humano, onde as condições mínimas para a existência digna não forem asseguradas, onde a intimidade e a identidade do indivíduo forem objeto de inferências indevidas, onde sua igualdade relativamente aos demais não for garantida, bem como onde não houver limitação do poder, não haverá espaço para a dignidade da pessoa humana, e esta não passará de mero objeto de arbítrio e injustiças. (Ingo Wolfgang Sarlet)



## RESUMO

O presente trabalho objetiva o estudo do teletrabalho o qual foi incluso na Lei Trabalhista através da reforma, e através dos artigos que foram incluídos sobre o tema, é notório que há uma relativização do empregador quanto à sua saúde e segurança no trabalho. Para que haja um labor saudável e seguro, se tem vários elementos que são necessários, como citado no trabalho o meio ambiente laboral e a medicina e segurança do trabalhador, esses dois temas devem andar juntos pois um complementa o outro. Para que haja um ambiente saudável, as normas regulamentadoras são de extrema importância, pois são relativas a como o empregador deve garantir a segurança, a saúde e vida do trabalhador. Há a retirada da responsabilidade que é do empregador e passa para o seu empregado, devendo este arcar com as despesas e seguir com a responsabilidade de seguir as normas, e caso ocorra um infortúnio, irá arcar sozinho com os gastos decorrentes do labor. A parte hipossuficiente do contrato individual do trabalho não deverá se responsabilizar sozinho quanto a forma e os materiais necessários para a garantia da diminuição dos riscos do trabalho. A saúde do teletrabalhador está sendo relativizada pela reforma, pois não há uma inspeção por parte do empregador para ver se está tudo de acordo com o que é necessário para a garantia do princípio da alteridade, bem como o da proteção do empregado.

**Palavras-chave** Teletrabalho. Medicina e segurança do trabalho. Dignidade do trabalhador. Saúde do trabalhador. Reforma trabalhista.

## **ABSTRACT**

El presente trabajo objetiva el estudio del teletrabajo que fue incluido en la Ley Laboral a través de la reforma, ya través de los artículos que se incluyeron sobre el tema, es notorio que hay una relativización del empleador en cuanto a su salud y seguridad en el trabajo. Para que haya una labor sana y segura, si tiene varios elementos que son necesarios, como citado en el trabajo el medio ambiente laboral y la medicina y seguridad del trabajador, esos dos temas deben andar juntos pues uno complementa al otro. Para que haya un ambiente saludable, las normas reguladoras son de extrema importancia, pues se refieren a cómo el empleador debe garantizar la seguridad, la salud y la vida del trabajador. Hay la retirada de la responsabilidad que es del empleador y pasa a su empleado, debiendo éste arcar con los gastos y seguir con la responsabilidad de seguir las normas, y en caso de ocurrir una desgracia, se cargará solo con los gastos derivados de la labor. La parte hiposuficiente del contrato individual del trabajo no debe responsabilizarse por sí mismo en cuanto a la forma y los materiales necesarios para la garantía de la disminución de los riesgos del trabajo. La salud del teletrabajador está siendo relativizada por la reforma, pues no hay una inspección por parte del empleador para ver si está todo de acuerdo con lo que es necesario para la garantía del principio de la alteridad, así como el de la protección del empleado.

Palabras clave: Teletrabajo. Medicina y seguridad del trabajo. Dignidad del trabajador. Salud del trabajador. Reforma laboral.

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO</b> .....	9
<b>1. DIREITO DO TRABALHO</b> .....	11
1.1. Historicidade do trabalho.....	11
1.1 História do Direito do Trabalho.....	12
<b>2 PROTEÇÃO À SAÚDE DO TRABALHADOR NO ORDENAMENTO JURÍDICO</b> .....	18
2.1 Meio ambiente de trabalho.....	18
2.2 Medicina e segurança do trabalho .....	20
<b>3 TELETRABALHO</b> .....	26
3.1 História do teletrabalho .....	26
3.2 Conceito e Características .....	27
3.3 Diferença entre teletrabalho e trabalho a domicílio.....	30
3.4 Reforma trabalhista.....	31
3.5 Impactos do teletrabalho na saúde do trabalhador.....	34
<b>CONCLUSÃO</b> .....	37
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	40

## INTRODUÇÃO

O teletrabalho é uma modalidade de trabalho que é exercido à distância, pelo fato do labor ser realizado fora das dependências da empresa, longe do empregador. Não é considerado como trabalho doméstico ou trabalho externo. Se tem a utilização dos meios tecnológicos para o exercício das atividades e para a comunicação com o seu empregador.

O teletrabalho é relativamente novo, pois com a Lei 13.467/2017, da Reforma Trabalhista, se tem a regulamentação dessa modalidade de trabalho e que seja implantado no mercado de trabalho. Não se tem uma jornada de trabalho fixa, mas se tem a produtividade e qualidade no trabalho. É como um contrato de trabalho individual normal, porém há algumas particularidades que o difere dos demais tipos de trabalho, pois neste se tem especificando qual a função do teletrabalhador, possui um termo onde este deverá assinar se responsabilizando por eventual incidente que ocorrer.

O empregador do teletrabalhador, obedece aos requisitos que estão descritos no art. 2º da CLT, e deveria seguir as mesmas regras em qualquer modalidade de emprego, independente de qual seja ela. Porém, a Reforma Trabalhista ao abordar sobre o tema, acabou deixando lacunas que para o legislador estava sendo fechada, mas de acordo com a Constituição Federal e os princípios norteadores do direito estão sendo feridos.

O direito à vida e a segurança são fundamentais, portando, não podem ser relativizados. O legislador ao formular a reforma, tirou do empregador alguns deveres e passou para a parte hipossuficiente da relação, no caso, o empregado. Ao fazer isso, o trabalhador fica incumbido da aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos além da infraestrutura necessária para a realização do seu trabalho, caso não venha especificado no contrato de trabalho, o próprio empregado irá arcar com as despesas necessárias para que possa trabalhar.

Além disso, cabe ainda ao hipossuficiente assinar um termo de responsabilidade para que o mesmo se comprometa a seguir as instruções que lhes são passadas para evitar algum acidente ou doenças laborais. Ou seja, o empregador fica isento de qualquer responsabilidade perante o teletrabalho, mas de acordo com o

princípio da alteridade, ele deveria ser o único e exclusivo responsável pelas despesas dos equipamentos necessários e da garantia da segurança e saúde do empregado.

Com os fatos supracitados, pode-se perceber que há uma banalização da saúde e segurança do teletrabalhador, pois ao passar a inteira responsabilidade para o empregado, demonstra que há uma inconstitucionalidade da Lei 13.467/2017 perante a Constituição Federal, que é a norma suprema e com a própria CLT.

O trabalho foi dividido em três capítulos, onde o primeiro vem tratar do Direito do Trabalho, falando da sua historicidade, dos princípios norteadores e contrato individual de trabalho, como um todo.

O segundo capítulo aborda a proteção à saúde do trabalhador de modo geral, em como seria o ambiente ideal para o empregado, bem como falar sobre a medicina e segurança do trabalhador. Um é complemento do outro e devem andar juntos para a garantia da dignidade da pessoa humana, bem como os direitos fundamentais da vida, saúde e segurança no ambiente laboral.

Por fim, o terceiro e último capítulo vai tratar do teletrabalho, que é o assunto principal do trabalho. Discorre primeiramente no que seria a evolução histórica do teletrabalho, vai conceituar e caracterizá-la, e fazer a devida diferenciação do que seria o teletrabalho e o trabalho à domicílio, visto que ambos são exercidos em casa.

Como o teletrabalho foi incluído recentemente, tem uma parte falando sobre a Reforma Trabalhista, onde se explana os artigos do Capítulo II-A da CLT, referentes a essa modalidade de trabalho. E por último, vem argumentar sobre os impactos dos artigos relacionados ao teletrabalho e a saúde do empregado.

## 1. DIREITO DO TRABALHO

Este capítulo vem fazer o desenvolvimento histórico acerca do trabalho, bem como fazer a evolução sobre o direito do trabalho, discorrendo a que diz respeito de seus princípios e sobre o empregador e o empregado em relação ao contrato de trabalho firmado entre as duas partes.

### 1.1. Historicidade do trabalho

Podemos compreender como conceito de trabalho a atividade realizada por determinada pessoa para atingir algo, uma meta, onde possui a utilização de um esforço físico ou mental para alcançar o seu objetivo. No geral, entende-se como uma atividade humana que tem a finalidade para uma subsistência.

O termo trabalho vai muito além de uma atividade desempenhada apenas pelo ser humano, no ecossistema tem muito mais dessa atividade, pois quando se fala de trabalho, podemos utilizar diversos exemplos para explicar o porquê de não ser somente um trabalho humano, como o de uma abelha que produz o mel e também polinizam as flores

Com o passar dos anos, o trabalho foi evoluindo, onde no contexto histórico. No período medieval, se tem o trabalho rural como a principal forma de labor, onde se tirava do trabalho rural para a produção dos alimentos para a sua subsistência, possuindo assim um trabalho mais físico. Não possuía moedas, se trocavam mercadorias no comércio da época.

Na época do Feudalismo, se tinha a presença de um senhor feudal que era o proprietário de feudo, unidade de terra, que cedia aos seus servos a possibilidade de trabalhar ali, mas o que era produzido deveria ser dado como uma espécie de pagamento pela utilização da terra. Com a Revolução Industrial, se tem a troca da terra por um trabalho físico em que se poderia ter a ajuda de máquinas para otimizar a produção. Em que a partir dessa revolução, se tem a venda do trabalho humano e passa a ter um mundo mais capitalista.

Antigamente, pode se dizer que o trabalho possuía um sentido mais negativo, pois existia a escravidão, onde um ser humano era obrigado pelo seu dono a fazer o que este queria e caso não o fizesse ou executasse de forma errônea, poderia ser punido da forma que o seu senhorio quisesse. Não tinha um salário, os meios de trabalhos eram precários, não eram respeitados e não possuíam direitos.

### 1.1 História do Direito do Trabalho

Com o passar dos anos, se teve uma melhoria muito significativa quanto ao trabalho, onde após reivindicações dos trabalhadores acerca de melhorias no trabalho e salários. O Estado passou a fazer uma intervenção nas relações laborais para a dar uma proteção do trabalhador, preservando assim a sua dignidade e criando leis para a proibição dos abusos por parte dos empregadores, por meio de uma justiça social.

Se tem um constitucionalismo social para que haja nas Constituições a defesa dos interesses sociais e com isso uma garantia aos direitos trabalhistas. A primeira Constituição que abordou o Direito do Trabalho foi a Mexicana, de 1917, onde era estabelecido uma série de regras a serem seguidas pelos empregadores perante os seus empregados, garantindo uma vida mais digna. A segunda Constituição a falar sobre o tema foi a da Alemanha, de Weimar, de 1919, onde se tinha mais regras para a garantia do trabalho digno.

Em 1919, através do Tratado de Versalhes, se tem a previsão da criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Após a segunda Guerra Mundial (1939-1945), se tem a criação da Organização das Nações Unidas (ONU). Se tem a vinculação da OIT à ONU em 1946, para que haja a integração e regulamentação acerca da internacionalização do trabalho. A Declaração Universal dos Direitos Humanos, em 1948, também trouxe a previsão de diversos direitos trabalhistas para que o trabalhador tivesse a sua dignidade como pessoa humana assegurada.

No Brasil, a escravidão foi abolida em 1888, através da Lei Áurea. Com base na instituição da OIT, em 1919, e, mas crescentes leis de proteção do trabalho, houve o surgimento de normas trabalhistas no Brasil. Na década de 1930, começaram a ter a criação de diversos decretos do Poder Executivo:

Pode-se destacar a instituição da Carteira Profissional pelo Decreto 21.175/1932, a disciplina da duração da jornada de trabalho em diversos setores da atividade econômica, como no comércio (Decreto 21.186/1932) e na indústria (Decreto 21.364/1932), o trabalho das mulheres em estabelecimentos industriais e comerciais (Decreto 22.042/1932) e os serviços de estiva (Decreto 20.521/1931). (GARCIA, 2013, p. 34)

Através do constitucionalismo social, em 1934 se tem a primeira constituição brasileira que passou a ter normas específicas de Direito do Trabalho e as outras a partir desta vieram cada vez mais a terem normas para garantir os direitos dos trabalhadores. A Constituição vigente, que é a de 1988, possui em seu Título II dos “Direitos e Garantias Fundamentais, onde se refere aos Direitos Sociais e versam sobre o Direito do Trabalho, onde são considerados como direitos fundamentais.

O art. 6º da Constituição Federal vai prever os direitos sociais não somente dos trabalhadores, mas a todas as pessoas físicas:

Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição. (BRASIL. Constituição Federal, de 16 de julho de 1934)

Os art. 7º a 11 da CF/88 versam sobre o Direito do Trabalho. O art. 7º vai elencar os direitos mínimos que não devem ser reduzidos ou suprimidos e qualquer pacto será considerado nulo caso não possua esses direitos, pois não se quer um retrocesso dos direitos que já foram conquistados para os trabalhadores, mas se busca um estímulo para ir a frente e quem sabe aumentar esse rol de direitos para que haja a progressividade.

O Direito do Trabalho é organizado a partir dos princípios, que são constitucionais do trabalho, que são garantidos pelo art. 1º da CF, bem como os seus próprios princípios, os quais possuem um papel fundamental na ciência jurídica, portanto são essenciais para a melhor adequação da regulamentação das relações de trabalho.

Um dos princípios do Direito do Trabalho é o da proteção, que se desmembra em: *in dubio pro operário*, a aplicação da norma mais favorável e a condição mais benéfica. Este princípio foi criado para dar a proteção a parte mais fraca da relação trabalhista, que no caso, é o empregado, onde se tem medidas protetoras para a



garantia do que seria uma superioridade jurídica, para que se tenha um equilíbrio na relação. Se buscava a melhoria das condições de vida dos trabalhadores, dando assim a possibilidade de eles terem um *status* social, diminuindo assim as desigualdades entre o empregado e o empregador.

O *in dubio pro operário*, ocorre quando uma norma possui mais de uma interpretação, e na dúvida de se ver qual deverá ser aplicada o interprete vai optar pela norma deve optar por aquela que é mais favorável ao hipossuficiente. Já no princípio da aplicação da norma mais favorável é quando se tem a existência de conflitos normas sobre um mesmo assunto a serem aplicadas a um mesmo trabalhador, a que for mais favorável, independente a hierarquia formal, pois se tem uma flexibilidade da norma que será aplicada, visto que deve favorecer a parte mais frágil da relação trabalhista. Por fim, o princípio da condição mais benéfica consiste em quando houver uma manutenção no contrato de trabalho de determinado grupo de trabalhadores e a nova norma vier a modificar determinado regulamento vigente na empresa, aquela que for mais vantajosa para o trabalhador irá permanecer para os trabalhadores vinculados. Aos novos trabalhadores, a nova norma vai vigor no seu contrato laboral.

O princípio da irrenunciabilidade ou indisponibilidade dos direitos trabalhistas, consiste em que o empregado não poderá abrir mão dos seus direitos trabalhistas para o empregado, pois é um direito consagrado ao empregado garantidos pela legislação trabalhista.

O princípio da alteridade é um efeito jurídico que provem de uma relação de emprego. Ocorre que os riscos provenientes do trabalho, acerca do estabelecimento, do contrato de trabalho, da execução e da empresa, são do empregador, devendo este assumir todos os ônus. O patrão é quem fica responsável de assumir todos os riscos inerentes e incidentes do trabalho.

Mas o princípio central de todo o ordenamento jurídico é com base no princípio da dignidade da pessoa humana (CF, art. 1º, III), pois para que o trabalhador seja respeitado como pessoa e tenha um trabalho digno e que não seja degradante havendo a existência de condições que esteja em conformidade com a lei para a qualidade de vida sadia no ambiente laboral.

Para que seja configurada a relação laboral, se tem um vínculo jurídico, onde uma pessoa vai prestar serviços para outrem, mediante pagamento ou uma contraprestação.

O art. 3º da CLT relata que “considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.”

Ou seja, para que uma pessoa seja considerada empregada, deve esta ser pessoa física, não podendo esta ser pessoa jurídica. Há a pessoalidade, onde não poderá outra pessoa prestar o serviço a não ser o trabalhador. O trabalho não pode ser eventual, ou seja, a prestação deve ser contínua e permanente, e o trabalhador passa a ser parte integrante da cadeia produtiva da empresa. Deve haver a onerosidade, onde é direito do trabalhador receber a contraprestação dos serviços prestados, sendo remunerado pelos serviços executados. A subordinação do empregado ao seu empregador, sendo esta jurídica, pois é proveniente da relação estabelecida entre os dois, devendo o empregado acatar com as ordens impostas pelo seu patrão, mas claro, que não seja nada degradante ao trabalhador.

O empregador, vai estar especificado no art. 2º da CLT, “considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço”. O empregador poderá pessoa física ou jurídica, que irá contratar os serviços do empregado e como forma de contraprestação irá lhe dar um salário, para pagamento do seu serviço laboral.

A relação existente entre o empregado e o empregador, está elencado no art. 442, CLT, ao dispor: “contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego”. Ou seja, é um acordo de vontades, onde uma pessoa física, que no caso é o empregado, vai prestar os seus serviços laborais, sendo não eventual e subordinado, mediante uma contraprestação salarial do seu tomador de serviços, pessoa física ou jurídica, o empregador.

No Brasil, tendo em conta o disposto nos arts. 2º e 3º da CLT, o contrato individual de trabalho pode ser definido como o negócio jurídico em virtude do qual um trabalhador obriga-se a prestar pessoalmente serviços não eventuais a uma pessoa física ou jurídica, subordinado ao seu poder de comando, dele recebendo os salários ajustados. SUSSEKIND (2002, p. 209)

A autonomia de vontade das partes, tem como fruto a relação de emprego, a qual é uma regra e exercida de forma limitada, pois as normas trabalhistas irão restringir o vínculo empregatício. Ou seja, há cláusulas do contrato que podem ser alteradas, retiradas ou incluídas, porém, há regras que não podem ser mudadas. Se tem a autonomia de vontade livre quanto a efetiva pactuação do vínculo para a celebração do contrato.

Art. 444 - As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes. (DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943)

Podemos dizer que o contrato de trabalho possui dois núcleos, sendo um obrigatório (fixado pelas normas trabalhistas) e um núcleo negociado (fruto da livre vontade das partes). (ROMAR, 2018, p. 138-139)

O empregado e o empregador possuem direitos a serem resguardados e deveres que devem ser seguidos. Por ser um acordo contratual bilateralmente, ambos possuem uma reciprocidade quanto os direitos e deveres. Como por exemplo o dever de prestar serviços, onde o empregado irá trabalhar, e o empregador irá pagar pelos serviços prestados. Ambos devem ter o dever de probidade, ou seja, ambos devem ser honestos pautando suas atitudes na boa-fé.

Entre tantos, o dever quanto a segurança e medicina do trabalho, tendo o empregador fornecer o material necessário para resguardar a saúde e vida do trabalhador, bem como o empregado de seguir essas normas e usar os equipamentos fornecidos pelo patrão.

Caso não seja seguidas as normas pelo empregador, ele irá ser responsabilizado pelas eventuais situações que ocorrerem por causa da não obediência das regras que devem ser seguidas.

Art. 932. São também responsáveis pela reparação civil:

III - o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele;

Art. 933. As pessoas indicadas nos incisos I a V do artigo antecedente, ainda que não haja culpa de sua parte, responderão pelos atos praticados pelos terceiros ali referidos.

O empregador deverá estar sempre em observância das normas e verificar se os trabalhadores também estão seguindo as mesmas. Para que não ocorra nenhum problema em decorrência do ambiente e doenças do trabalho.

## 2 PROTEÇÃO À SAÚDE DO TRABALHADOR NO ORDENAMENTO JURÍDICO

Esse capítulo vai tratar acerca do meio ambiente de trabalho e da proteção da saúde e segurança do trabalhador, a qual é garantido por lei. É dever do empregador resguardar o empregado de eventuais problemas que podem surgir em decorrência do labor, protegendo a vida e saúde do trabalhador.

### 2.1 Meio ambiente de trabalho

O meio ambiente é um bem jurídico que pertence a todos e a ninguém em particular. Com base na Lei 6.938, de 1981 (Lei de Política Nacional do Meio Ambiente), vem definir em seu art. 3º o meio ambiente como “o conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, química e biológica, que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas” (BRASIL, 1981).

É ampla a definição de meio ambiente, onde doutrinamente é classificado para um melhor entendimento didático como: meio ambiente natural, meio ambiente artificial, meio ambiente cultural e meio ambiente do trabalho. (LEITE, 2018, p. 706)

O meio ambiente de trabalho está inserido no meio ambiente como um todo (art. 200, inciso VIII, CF/1988) e também integra os direitos humanos fundamentais, onde tem o objetivo de respeitar a dignidade da pessoa humana, o qual é único e não pode ser substituído ou deixado de lado. Ou seja, possui garantia dos direitos dos trabalhadores em ter um local para poderem desenvolver suas atividades laborais que seja higiênico e que garanta a saúde física e mental saudável (art. 7º, XXII, CF/1988), assegurando um meio ambiente ecologicamente equilibrado.

O meio ambiente de trabalho consiste no “local em que se realiza a atividade laboral” (GARCIA, 2013, p. 50). Ou seja, o espaço físico onde o trabalhador vai exercer suas atividades.

Uma definição clássica para um conceito de meio ambiente de trabalho é dada por Fiorillo:

Constitui meio ambiente do trabalho o local onde as pessoas desempenham suas atividades laborais relacionadas à sua saúde, sejam remuneradas ou não, cujo equilíbrio está baseado na salubridade do meio e na ausência de agentes que comprometam a incolumidade físico-psíquica dos trabalhadores, independente da condição que ostentem (homens ou mulheres, maiores ou menores de idade, celetistas, servidores públicos, autônomos etc.). (FIORILLO, 2013, p. 24)

Essa definição por si só é suficiente para poder dizer que a para que haja a compreensão do meio ambiente de trabalho, se tem uma ideia de como seria um ambiente de trabalho bom, onde não se teria a sua saúde respaldada, devendo ser preservada a vida e a integridade física do trabalhador. Ou seja, o direito a saúde, higiene e segurança no trabalho tem que ser garantido a todo e qualquer trabalhador, pois se tem a proteção constitucional do ambiente de trabalho adequado e seguro, necessário para a qualidade de vida humana.

É assegurado aos trabalhadores, com base na Constituição Federal artigo 7º, inciso XXII, no artigo 225, caput e artigo 200, inciso VIII, o direito ao meio ambiente laboral seguro e a garantia as normas de saúde, higiene e segurança. Os valores sociais do trabalho têm um retrato de ser baseado na Ordem Econômica (art. 170 da CF) e na Ordem Social (art. 193 da CF), determinando a proteção à saúde e integridade física do trabalhador onde este exerce suas atividades laborais.

Os Direitos Fundamentais são indisponíveis sendo assim assegurado para todos de forma livre, digna e igual. São baseados nos princípios dos direitos humanos, pois estes possuem um carácter universal e atemporal, no qual é garantido os direitos de uma pessoa pelo simples fato desta ser humana.

O meio ambiente de trabalho deve ser um lugar saudável, pois é um bem de uso comum do povo e essencial à qualidade de vida, onde deve existir de forma digna, livre e igual. É considerado como direito da terceira geração, que estão ligados aos direitos de solidariedade ou fraternidade de uma sociedade, o qual englobam a proteção do meio ambiente, sendo transindividual para que haja a proteção do gênero humano. Estão estando expressamente previstos nos artigos 7º, inciso XXII, no artigo 225, caput e artigo 200, inciso VIII, da Constituição Federal.

Segundo Machado (2001, p. 66-67), seria um conceito para meio ambiente de trabalho o “conjunto das condições internas e externas do local de trabalho e a sua relação com a saúde dos trabalhadores”.

A Convenção n. 148 da OIT vai dispor sobre o meio ambiente de trabalho, que deve ser protegido de contaminação do ar, ruído e vibrações, onde é aplicado para todas as categorias de trabalhadores, que não devem estar em contato direto com nenhum desses procedimentos e caso haja a exposição de algum trabalhador, deverá ser informado a autoridade competente.

O meio ambiente de trabalho um local muito importante, pois é onde o trabalhador geralmente passa um terço do seu dia e com isso, deve o empregador dar condições dignas para o trabalho de seu empregado, para que seja preservada a saúde do empregado.

## 2.2 Medicina e segurança do trabalho

A saúde é um direito subjetivo, e é dever do Estado assegurar ao povo a saúde. Como é reconhecida constitucionalmente o direito a saúde, bem como é um direito fundamental, a OMS (Organização Mundial da Saúde) a define como “completo bem-estar psíquico, mental e social do indivíduo”.

Uma pessoa ao ser empregada, possui diversos bens jurídicos que devem ser protegidos por quem os contrata, como o direito à vida e a saúde, entre outros. Para que haja o respaldo desses direitos, se utiliza da medicina e segurança do trabalho, a higiene e o meio ambiente saudável para que venha o trabalhador a prevenir que sofra acidente de trabalho e que não fique doente em detrimento de doenças profissionais.

A medicina e a segurança são consideradas direitos fundamentais sendo assegurados à todos através do art. 5, caput, CF/88, pois giram em torno da dignidade da pessoa humana, pois dão uma proteção à saúde do trabalhador no seu meio ambiente de trabalho. Tem como finalidade zelar pela vida do trabalhador para que este não venha a sofrer nenhum acidente de trabalho, preservando a sua saúde e com isso dando mais humanização ao trabalho.

Com base no artigo 7º, inciso XXII, CF/88, é direito do trabalhador uma melhoria na condição social a redução dos riscos relacionados ao trabalho, por meio da saúde, higiene e segurança, ou seja, para que haja essa melhoria buscada, deve ser mantido

um ambiente de trabalho de acordo com as normas existentes para que haja a melhoria na condição social.

Segurança do trabalho representa “a ausência de risco propiciador da incolumidade psicossomática do trabalhador”.

Medicina do trabalho “compreende o estudo de todas as formas de proteção da saúde do trabalhador enquanto no exercício do trabalho, principalmente com o caráter de prevenção das doenças profissionais e de melhoramento das aptidões laborais em tudo quanto concerne às suas condições físicas, mentais e ambientais”. (CAVALCANTE et al, 2017, p. 505-506)

Se pode verificar que a diferença entre a segurança e a medicina do trabalho é que, na primeira, consiste a prevenção de riscos para um eventual problema que possa advir do trabalho, não somente físicas, mas também no psicológico, verificando as suas causas e preservando a ocorrência delas, enquanto que a segunda é para que haja o cuidado da saúde do trabalhador e prevenção das doenças ocupacionais para controlar os riscos de acidentes.

O Capítulo V da CLT, dispõe acerca da segurança e medicina do trabalho, que é dividida em três partes, sendo estas a condição de segurança, condições de salubridade e as outras condições que tendem a assegurar o conforto do trabalhador.

As condições de segurança são alusivas às edificações, instalações elétricas, movimentação, armazenagem e manuseio de materiais, às máquinas e equipamentos, às caldeiras, fornos e recipientes sob pressão.

As medidas de proteção são relativas: a levantamento, transporte e descarga de materiais. Em obras de construção, demolição e reparos; concernentes a trabalho a céu aberto; contra incêndio, à sinalização e aos resíduos industriais.

As condições salubres são as favoráveis à incolumidade física do trabalhador, respeitando-se o bem-estar físico, o social e o mental (CAVALCANTE, 2017, p. 506)

Esses institutos acima elencados podem ser encontrados na Portaria 3.214/78, que são as Normas Regulamentadoras relativas à segurança e medicina do trabalho, onde é estabelecido os agentes que justificam o deferimento de cada forma para prevenir e resguardar o trabalhador de qualquer doença ou acidente que possa surgir do trabalho. A saúde e a isenção de perigo advindas do trabalho são agentes que



integram o direito à vida, a qual possui um valor inestimável e deve ser protegida a todo custo.

Para que seja assegurado esses direitos ao empregado, o empregador deverá manter o local de trabalho em ordem, para que não venha a ter uma ameaça de perigo à saúde e vida do seu empregado, pois isso acarreta uma incapacidade do trabalhador podendo o seu chefe a ser responsabilizado, caso não tenha tomado as devidas medidas protetivas para que não ocasionasse aquele acidente. Caso ocorra algum acidente de trabalho, as obrigações para o reparo dos acidentes de trabalho devem ser valorizadas, não possui a responsabilidade somente de forma previdenciária (INSS), deve incidir outros campos de responsabilidade, como civil e criminal.

Em todos os lugares estamos expostos a todo e qualquer risco à saúde, seja ela física ou psíquica. E não é diferente quando se desenvolve uma atividade de trabalho, onde o trabalhador está exposto a todo e qualquer risco de que algo que venha a lhe prejudicar possa aparecer. O que é necessário é que haja uma forma de proteção ao trabalhador, garantindo a qualidade de vida deste. Não é somente ao empregado, mas tem que ser buscado um meio ambiente ótimo para que possa ser exercida as suas funções.

É fato que se a Constituição assegura ao trabalhador o direito à saúde, e determina que se estabeleça um meio ambiente equilibrado e saudável, logo, para o atingimento da plenitude de saúde do trabalhador, há que se exigir também a higidez e equilíbrio no meio ambiente do trabalho, porquanto não se alcançaria a qualidade de vida do trabalhador sem a correspondente qualidade no seu ambiente. (CASSAR, 2018, p. 980)

Para Cassar (2018), acerca da proteção à saúde do trabalhador tem que ter relação com o meio ambiente de trabalho, pois quando se tem um local com o ambiente equilibrado e saudável, se tem como resguardar o direito a saúde e vida do trabalhador. Ou seja, está tudo interligado, não havendo um, dificilmente se terá o outro.

Para assegurar a proteção do direito à saúde e vida do empregado, o Legislativo criou as normas regulamentadoras – NR, que tem uma relatividade com à segurança e medicina do trabalho. Devem ser obrigatoriamente observadas pelas empresas públicas e privadas para que o empregador as siga de forma minuciosa de acordo com as atividades empresariais.

Para que o empregador venha a poder iniciar as suas atividades, deverá se ter uma prévia inspeção e aprovação pela autoridade regional competente para essa matéria.

Art. 160 - Nenhum estabelecimento poderá iniciar suas atividades sem prévia inspeção e aprovação das respectivas instalações pela autoridade regional competente em matéria de segurança e medicina do trabalho.

§ 1º - Nova inspeção deverá ser feita quando ocorrer modificação substancial nas instalações, inclusive equipamentos, que a empresa fica obrigada a comunicar, prontamente, à Delegacia Regional do Trabalho.

§ 2º - É facultado às empresas solicitar prévia aprovação, pela Delegacia Regional do Trabalho, dos projetos de construção e respectivas instalações. (BRASIL, Consolidação das Leis do Trabalho - Decreto Lei 5452/43, de 01 de maio de 1943)

Tem a finalidade para que os riscos ao trabalhador sejam reduzidos e que com as regras que foram estabelecidas sejam cumpridas, tanto pela empresa quanto pelo empregado (art. 157 e 158, CLT - respectivamente). A medicina e segurança do trabalho tem por finalidade a prevenção, proteção e recuperação da saúde e a segurança do trabalhado.

A empresa tem o dever, em relação à segurança do trabalho:

- a) Cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho;
- b) Instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais;
- c) Adotar medidas que lhes sejam determinadas pelo órgão regional competente;
- d) Facilitar o exercício da fiscalização pela autoridade competente (art. 157 da CLT) (GARCIA, 2018, p. 1150)

O empregado também tem o dever de:

- a) Observar as normas de segurança e medicina do trabalho, inclusive as instruções expedidas pelo empregador;
- b) Colaborar com a empresa na aplicação das normas sobre a medicina e segurança do trabalho (art. 158 da CLT) (GARCIA, 2018, p. 1150)

Caso o empregado venha a não cumprir as suas obrigações acima descritas, por sua recusa injustificada, irá constituir como ato faltoso:

- a) à observância das instruções expedidas pelo empregador, pertinentes à medicina e segurança do trabalho;
- b) ao uso dos equipamentos de proteção individual fornecidos pela empresa. (GARCIA, 2018, p. 1151)

Ou seja, assim como o empregador deve assegurar a proteção do trabalhador, garantindo-lhe a segurança de sua saúde e vida, deve o empregado seguir as normas que são impostas a ele para que possa se proteger, caso contrário, ele irá sofrer a punição devida.

As Delegacias Regionais do Trabalho (DRT) possuem a responsabilidade para a fiscalização administrativa para verificar se as empresas estão seguindo as regras que são impostas para que assegurem um trabalho seguro aos empregados. Deve-se ter uma fiscalização quanto a higiene, as instalações elétricas, iluminação, conforto técnico, maquinários e equipamentos, movimentação, armazenagem e manuseio de materiais, caldeiras, fornos e recipientes sob pressão, entre outros, para verificar se está de acordo com as normas regulamentadoras. Porém ocorre que há uma deficiência técnica, fazendo com que haja uma carência a efetividade do país quanto a fiscalização da empresa.

Além de que a DRT deverá dizer quais as medidas que devem ser exigidas para que sejam feitos os reparos necessários no local de trabalho, e impor as penalidades cabíveis nos casos de descumprimento de alguma das normas (art 201 da CLT). Caso haja a total falta de cumprimento de todas as normas que são impostas para a segurança do trabalhador o estabelecimento poderá ser interditado.

As empresas que estiverem em conformidade com as normas do Ministério do Trabalho, são obrigadas a ter serviços especializados em segurança e medicina do trabalho (art. 162 da CLT).

É obrigatória, a partir de uma determinada quantidade mínima de funcionários, cerca de 20 empregados, a constituição de Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) nos estabelecimentos. Os seus integrantes devem ser compostos de titulares e suplentes que são representantes de empregadores, que é vão designar quem irá compor, e dos empregados que são eleitos por votação secreta dos que são interessados para compor a CIPA. A composição possui um mandato de 1 ano, podendo haver a reeleição por mais um ano.

Para Souza, a CIPA deverá ter a função de

Educar e orientar a todos os empregados; exigir do empregador o respeito às normas de segurança e de medicina do trabalho; promover campanhas educativas. Apurar as causas de prevenir a repetição de acidentes. Fiscalizar o fornecimento obrigatório e gratuito, pelo empregador, dos equipamentos de proteção individual, que deverão estar em perfeito estado de conservação e funcionamento e com certificado de aprovação pelo Ministério Público do Trabalho. Devem por outro lado, velar para que os empregados façam o adequado e correto uso do equipamento individual, o que, aliás, é imposição legal (art. 158, parágrafo único, "b"), sob pena de constituir-se ato faltoso, isto é, ensejar a punição pelo empregador.

A CIPA está ali para poder assegurar que os empregadores venham a cumprir as normas necessárias para o trabalho, bem como fiscalizar se os empregados estão utilizando os materiais e cuidados necessários que são impostos.

### 3 TELETRABALHO

Esse capítulo vem falar sobre o tema principal do trabalho, onde irá discorrer acerca do teletrabalho, que a Reforma Trabalhista buscou regulamentar, porém deixou uma lacuna, pois no art. 75-E, relativizou da saúde e bem-estar do teletrabalhador.

#### 3.1 História do teletrabalho

Basicamente, se tem como a origem do trabalho residencial por volta do século XVI, onde se tinha uma transição entre o feudalismo e o capitalismo, onde a produção familiar iria vir daquilo que era necessário para a sua subsistência, onde ainda era mantido a servidão a um senhor feudal, onde parte do que era produzido iria para o seu senhorio, como forma de pagamento por ser concedido as terras ou matéria prima para a sua produção.

Com a revolução industrial, se tem o marco do capitalismo, tornando o trabalho em casa raro pois se caracteriza pela introdução de motores e máquinas para que haja uma concentração de um lugar para a produção de trabalho, aumentando assim a sua eficiência.

Não se tem como dizer precisamente quando e onde o teletrabalho surgiu, mas com base na história acerca do trabalho, foi havendo uma evolução com o passar dos anos. E um caso foi registrado em 1847, onde J. Edgar Thompson, que era presidente da “Pennsylvania Railroad” uma empresa ferroviária, nos Estados Unidos, decidiu que iria utilizar do sistema privado dos telégrafos para gerenciar equipes de trabalho que estavam distantes.

Com base em Araújo (2014, p. 10), Nobert Wiener, utilizou em seus trabalhos o termo de ‘trabalho a distância’, abrindo assim o espaço para que os computadores fossem desenvolvidos e que houvesse uma interação entre eles. E ao mesmo tempo, o mercado de trabalho também vinha sendo alterado. Com o modelo neoliberal surgindo, os sistemas fordistas e keynesiano começaram a sofrer crises. Com

algumas mudanças, houve a produção flexível e com isso uma descentralização na rigidez da produção sendo possível o trabalho em casa.

Com a globalização da internet, nos anos 90 se conseguiu ver melhor essa modalidade de trabalho a distância, onde se tem como reformular e aplicar esse tipo de labor. Com essa forma de trabalho, se tem a possibilidade de ter uma economicidade por parte da empresa e pode se acarretar em uma maior produtividade por parte do trabalhador.

### 3.2 Conceito e Características

O teletrabalho consiste em uma modalidade de trabalho a distância, podendo ser chamada de trabalho em domicílio, onde o trabalhador vai estar na sua residência para exercer a sua função na empresa. Com o avanço ainda maior da tecnologia, se tem a possibilidade do trabalho fora da empresa do empregador, porém se tem a subordinação ao seu chefe e o contato via recurso eletrônico e de informática.

Para Garcia (2013, p. 2320) “pode-se dizer que o trabalho a distância é gênero, tendo como uma de suas espécies o teletrabalho. Em termos doutrinários, o trabalho em domicílio, de certa forma, também seria uma modalidade de trabalho a distância”. O que se quer dizer é que há várias formas de trabalho a distância e que o teletrabalho é apenas uma das formas que se tem a possibilidade de ser trabalhada fora de um escritório com a supervisão direta do empregador.

No teletrabalho há seus prós e contras. Se tem como pontos positivos a possibilidade de uma flexibilização do horário de trabalho, evitado assim o deslocamento da casa do trabalhador para o estabelecimento do empregador, economizando com isso o tempo (principalmente nas grandes cidades), podendo o teletrabalhador ter mais tempo livre para utilizar da forma que quiser. Porém como ponto negativo, se tem uma dificuldade ao inserir esse teletrabalhador aos demais empregados do grupo, prejuízos na vida íntima e familiar do empregador, esgotamento, cansaço, entre outras dificuldades que podem ser encontradas nessa modalidade.

O teletrabalho é uma flexibilização no contrato individual do trabalho, onde se tem uma alteração no cenário do trabalho. O contrato de trabalho vem especificando toda a forma que vai ser exercido o trabalho.

A doutrina entende que a nova forma de subordinação tem sua origem etimológica grega, em que “tele” significa a distância, por isso que o teletrabalho é uma modalidade especial de trabalho a distância, tendo em cada país a sua denominação. (BARROS, 2013)

Tem-se o entendimento que o teletrabalho é realizado fora de uma empresa do empregador que o contratou, não se tem um local ao certo para dizer que é lá onde é realizado. Com isso, pode ser afirmado que o modelo tradicional de relação trabalhista poderá ser atualizado.

Se tem a possibilidade de mudança com o teletrabalho para que o mercado possa ser explorado de uma nova forma na sociedade. Barbosa denomina como: “O teletrabalho é uma modalidade de trabalho a distância, voltada preponderantemente às atividades administrativas que possibilitam a execução longe dos seios da empresa”. (BARBOSA, 2007, p. 47)

O teletrabalho é exercido através de computadores, correio eletrônico, internet entre outras, para que se tenha a sua finalidade atingida, havendo assim uma flexibilização na atividade, bem como possui horas flexíveis para a sua realização. É uma forma de emprego em que o trabalho vai até o trabalhador e não este que vai até a empresa para exercer as suas obrigações. Para Nascimento, é conceituado como:

O trabalho as distanciam, mas a expressão é usada para designar o trabalho que não é realizado no estabelecimento do empregador, e sim fora dele, porquanto com a utilização dos meios de comunicação que o avanço das técnicas modernas põe à disposição do processo produtivo, em especial no setor de serviços. (NASCIMENTO, 2013, p. 1034)

Para a OIT conceitua o teletrabalho como:

A forma de trabalho realizada a partir de um lugar distante da empresa e/ou estabelecimento, que permite a separação física entre o local de produção ou execução da prestação de trabalho e o local onde funciona a empresa, mediante recurso de tecnologias que facilitam a informação e local onde funciona a empresa, mediante recurso de tecnologias que facilitam a informação e a comunicação. (DALLEGRAVE NETO, 2012, p. 8)

O teletrabalho é uma modalidade de trabalho, o qual deve ser aplicado todos os requisitos para a configuração vínculo empregatício entre o trabalhador e o empregador, tem que ser obedecido alguns requisitos que estão especificados no art. 3 da CLT, “considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”. Com base nisso, pode ser afirmado que para configurar relação de emprego se tem 4 elementos característicos.

A pessoalidade é a primeira, onde o empregado tem que realizar a sua prestação de serviço de forma pessoal, o qual, teoricamente não pode ser substituído por outrem. É pessoa física pois não é reconhecido a possibilidade de o prestador de serviços ser coletiva ou jurídica.

O empregado não é absoluto para não poder ser substituído por vontade do empregador, o que não pode ocorrer é a troca aleatória do empregado.

A não eventualidade, onde se tem a necessidade permanente do empregador de ficar com aquele empregado fazendo parte do rol de empregados daquele tomador de serviço, não havendo a hipótese de contratação por conveniência casual. Tem que se ter uma continuidade na relação de trabalho, exceto naqueles casos de contratos que se esgotam pela consumação do ato.

A subordinação é para que se tenha a obediência do empregado perante o empregador, é ligada a forma que vai ser prestado o trabalho para o tomador.

A onerosidade é o pagamento de salário pela prestação do trabalho que foi realizada. Ou seja, o empregado vai prestar os serviços ao empregador e por contraprestação este irá recompensar o esforço com o salário.

No teletrabalho se tem uma flexibilização do horário de trabalho, não se tem o deslocamento do trabalhador para a empresa do empregador, havendo a economia de tempo, a diminuição de poluição pelo deslocamento e o empregado fica com mais tempo livre. A empresa tem uma economia quanto a manutenção do local de trabalho e a sua infraestrutura.



O teletrabalho pode ser revertido em trabalho tradicional em escritório, basta que o empregador venha a solicitar ao trabalhador para que passe a ser exercido de forma presencial na empresa.

### 3.3 Diferença entre teletrabalho e trabalho a domicílio

O trabalho a domicílio tem uma origem no trabalho artesanal e a sua decadência no capitalismo, pois com as indústrias, houve uma reestruturação no processo produtivo onde os artesões passaram a ser operários das fábricas. É aquele que não tem o contato direto com o público, trabalhando por comissão ou salário (BASTOS, 2014, p. 21).

O art. 83 da CLT vai dispor que: “É devido o salário mínimo ao trabalhador em domicílio, considerado este como o executado na habitação do empregado ou em oficina de família, por conta de empregador que o remunere”. É exercido apenas no seu domicílio.

O teletrabalho em sua evolução histórica, pareceu que seria sinônimo do trabalho a domicilio, ou uma espécie deste, que estaria voltando como um novo tipo. (BARBOSA, 2017, p. 43).

O teletrabalho vai se distinguir do trabalho a domicilio pois este é exercido somente em domicílio e o primeiro não é limitado somente a este local, podendo ser prestado em qualquer outro lugar que não seja a empresa e esteja portando as ferramentas tecnológicas.

O teletrabalho distingue-se do trabalho a domicílio tradicional não só por implicar, em geral, a realização de tarefas mais complexas do que as manuais, mas também porque abrange setores diversos como: tratamento, transmissão e acumulação de informação; atividade de investigação; secretariado, consultoria, assistência técnica e auditoria; gestão de recursos, vendas e operações mercantis em geral; desenho, jornalismo, digitação, redação, edição, contabilidade, tradução, além da utilização de novas tecnologias, como informática e telecomunicações, afetas ao setor terciário. (BARROS, 2017, p. 214)

O teletrabalho não vai ser confundido com o trabalho a domicílio, pois o primeiro tem uma prestação laborativa e possui a prestação de atividades intelectuais, o

segundo tem um trabalho mais manual, além de que o primeiro pode ser desenvolvido em vários lugares e o outro apenas no seio domiciliar.

### 3.4 Reforma trabalhista

A Lei 13.467/2017 é a que fez a Reforma Trabalhista, que incluiu o Capítulo II-A no Título II da CLT, prevendo sobre o teletrabalho nos art. 75-A a 75-E, e que como dito anteriormente é caracterizado pelo exercício do trabalho fora das dependências do empregador.

O que se espera é que com a regulamentação do teletrabalho, venha a se ter uma segurança ainda maior na relação trabalhista. O Capítulo II-A foi inteiramente incluso à CLT pela Lei 13.467/2017.

O art. 75-A da Reforma vai introduzir o teletrabalho, que regula a atividade do teletrabalho na lei, como prestação de serviços por um empregado ao seu patrão.

Já o art. 75-B, dispõe que:

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. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência)

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. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência)

Será considerado teletrabalhador aquele empregado que trabalha externamente, ou seja, fora das dependências empresariais, porém, ao mesmo tempo em que a lei os define, também não os enquadra aos trabalhadores externos - como os vendedores externos e motoristas – que também se utilizam de tecnologia e estão extramuros empresariais. A diferença entre os teletrabalhadores e os trabalhadores externos é que os primeiros não exercem suas funções nas dependências das empresas, mas possuem, de certa forma um local fixo para exercerem as suas

atividades, não possuem uma jornada de trabalho definida, sendo essa flexibilizada, além de que não precisam, na maioria das vezes se deslocar para que possam trabalhar. Já os externos, além de não possuírem um local fixo, estão sempre se locomovendo para que possam exercer suas atividades e possuem uma jornada de trabalho. Estes são regulamentados pelo art. 62, inciso I da CLT.

O fato do teletrabalhador comparecer nas dependências empresárias, para fazer alguma atividade específica para o seu empregador, não irá descaracterizá-lo do teletrabalho, pois é necessário à sua presença na empresa, mas não significa que ele irá permanecer na empresa para trabalhar naquele local.

O art. art. 62, inciso III da CLT, vai excluir o teletrabalhador da proteção das jornadas de trabalho, os quais não irão possuir uma forma de controle de tempo de trabalho fixa, onde podem iniciar e terminar as suas atividades no horário que quiserem, ou seja, se tem uma flexibilização da jornada. O que se busca pelo empregador são os resultados e as metas que são alcançadas por este empregado.

Acerca das atividades que serão desempenhadas pelo teletrabalhador, a Reforma Trabalhista regulamentou que:

Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência)

§ 1º Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência)

§ 2º Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência)

O trabalho estará na modalidade de teletrabalho quando estiver expresso em contrato de trabalho, que deverá conter especificamente quais são as atividades a serem desempenhadas pelo empregado. Assim como qualquer outro tipo de trabalho, deverá conter qual a atividade que é desempenhada pelo trabalhador.

O primeiro parágrafo do artigo supracitado, para que seja iniciado o teletrabalho, deverá se ter um acordo entre as duas partes interessadas. Porém, no segundo parágrafo, poderá o empregador solicitar que o empregado deixe de trabalhar a distância e volte a exercer por meio presencial. Nesse caso, não precisa que o trabalhador se manifeste se quer ou não. O prazo para que haja essa transição do teletrabalho para o presencial deverá ser de no mínimo quinze dias.

Art. 468 - Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

Há um conflito, pois com base no art. 468 da CLT, para que um contrato de trabalho seja alterado, deverá se ter um acordo entre as partes, com base no princípio da inalterabilidade contratual lesiva, pois de acordo com o art. 7º da CF/88, os direitos devem visar a melhoria para a condição social do trabalhador. O conflito existente vai de encontro com um princípio, por isso, o certo seria que ambos tivessem a concordância na transição de uma modalidade para a outra.

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. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência)

Parágrafo único. As utilidades mencionadas no **caput** deste artigo não integram a remuneração do empregado. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência)

Pode-se observar com o artigo que não há a obrigatoriedade de transferência dos valores provenientes das despesas que são feitas para que o empregado exerça as suas atividades de acordo com a Norma Regulamentadoras, porém, de acordo com o princípio da alteridade, fica no encargo do empregador os gastos para que sejam seguidas as normas de trabalho. No teletrabalho, os gastos acerca das despesas necessárias para o exercício do trabalho devem estar previstas em contrato, e se não estiverem, fica o empregador desobrigado de qualquer reembolso.

O legislador não cumpriu a finalidade para a proteção jurídica do teletrabalhador, pois a preservação da dignidade da pessoa humana possui um valor social ao trabalho inimaginável. Não se observa o direito constitucional do empregador à proteção do trabalhador, onde dificilmente haverá no contrato a responsabilidade do empregador em fornecer todos os materiais necessários para o teletrabalho ou caso o empregado compre um objeto essencial, que venha a ser ressarcido.

Com base em Romar (2018, p. 207) Acerca das disposições em relação à responsabilidade por aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária para que se tenha a adequada prestação do trabalho e quanto ao reembolso de despesas que foram feitas e assumidas pelo empregado, serão previstas no contrato escrito e as utilidades, se fornecidas pelo empregador, não irão integrar a remuneração do empregado.

Art. 75-E: O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)

Parágrafo único. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)

O regime de teletrabalho vai excluir a sua responsabilidade como empregador pelas doenças e acidentes que decorrerem do trabalho exercido pelo empregado. Por essa razão, é dever do empregador instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às preocupações para que não ocorram nenhum infortúnio quanto o trabalho. Ou seja, com base no artigo acima exposto, o empregado deverá assinar um termo se responsabilizando em seguir as instruções fornecidas pelo empregador, caso não o siga, deverá este empregador arcar com a responsabilidade.

### 3.5 Impactos do teletrabalho na saúde do trabalhador

Com base nos artigos da Reforma Trabalhista, acerca do teletrabalho, principalmente os 75-D e 75-E da CLT, fica o questionamento: O teletrabalhador vai ter um ambiente de trabalho seguro e saudável? Será garantido o princípio da dignidade alcançado?

O empregador não está obrigado a fornecer o material necessário para que o seu empregado venha a prestar o seu serviço, possuindo apenas a responsabilidade de instruir o empregado para que este cumpra o que lhe foi instruído, tendo o cuidado necessário para evitar o risco de doenças e o acidente de trabalho. Com base nisso, não há a garantia da segurança na saúde do trabalhador, e podendo o empregado arcar sozinho com as despesas acerca desses materiais que são exigidos através da instrução do empregador, este poderá se sentir pressionado em: ou arcar com as despesas para que não ocorra incidentes ou utilizar este valor para os seus gastos pessoais, lazer, família.

Caso não seja cumprido todos os requisitos para que não venha a prejudicar o trabalhador, pode ser que este acarrete em uma eventual doença trabalhista e ainda será responsabilizado, arcando com os gastos de remédio e tratamentos que forem necessários.

Não se tem dúvidas de que a reforma vem prejudicar o teletrabalhador e não para protegê-lo. O direito à saúde e a vida é um direito fundamental, que deve ser garantido pelo empregador perante seus empregados:

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

XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa; (BRASIL, 1988)

A Constituição Federal prevê que é direito do trabalhador o seguro contra eventuais acidentes de trabalho, onde o empregador irá indenizar pelo ocorrido. Ou seja, há uma responsabilidade subjetiva por parte do empregador para o que ocorrer ao empregado que ocasionar o acidente de trabalho.

Com base no princípio da alteridade, o empregador é o único e exclusivo detentor do dever de arcar com os encargos das despesas necessárias para o exercício do trabalho, onde deverá ser de sua responsabilidade fornecer os equipamentos e materiais necessários, fazer a manutenção destes e a aquisição, para que o seu empregado venha a exercer a sua função, de forma segura e digna. Pois o empregado foi contratado para trabalhar para o seu empregador, para prestar seus

serviços e em contraprestação, receber o salário pelo trabalho que foi feito, e não está ali para trabalhar e ainda poupar o empregador dos gastos que são necessários.

Não há a possibilidade de o empregador ter sua responsabilidade sobre os seus trabalhadores delegada para outrem ou flexibilizada. A sua responsabilidade é inerente.

Com a falta do uso dos materiais necessários, poderá acarretar muitos problemas ao trabalhador, como problemas visuais, decorrentes do uso excessivo do computador e da falta da iluminação correta, problemas auditivos, decorrentes dos ruídos e barulhos que podem ser encontrados, problemas de coluna, caso não haja uma cadeira ideal para o trabalho, estresse, decorrente da utilização de uma má internet, entre outros.

Não significa dizer que o empregador deverá arcar com todo o material necessário para garantir a adequada forma de trabalho do seu empregado, visto que dependendo do que for, poderá ser visto como uma melhoria à moradia do empregado, mas deverá pelo menos ajudar com o que realmente é mais necessário para o exercício do trabalho.

Pelo fato de a reforma retirar as responsabilidades que devem ser inerentes ao empregador, há sim uma relativização da saúde e segurança do empregado, visto que este é a parte hipossuficiente da relação de trabalho, e por tanto deve ser lhe assegurando o seu direito de proteção à sua dignidade e segurança.

O empregador deverá sim ser obrigado a fornecer todo o material necessário para que se haja a prestação dos serviços, para que seja resguardado a saúde e segurança do trabalhador, não poderia o empregado assumir a responsabilidade do empregador com base no art. 75-E da CLT. O empregador deveria fazer algo para poder ir visitar o local de trabalho do seu empregado para verificar se todas as normas estão sendo cumpridas, e caso contrário, com a recusa do trabalhador, aí sim seria punido e responsabilizado pelas consequências da sua falta de comprometimento de seguir as normas.

## CONCLUSÃO

No decorrer desta monografia, viu-se que o trabalho em si vem de muito tempo atrás, o qual ao longo dos anos são implementadas leis para que este venha a ser regulamentado e que todos os direitos e deveres dos integrantes sejam resguardados, princípios são criados para que haja a garantia dos direitos que devem ser resguardados.

O trabalho é exercido por uma pessoa física, que é subordinada, presta seu serviço de natureza não eventual mediante o pagamento de uma contraprestação por parte do tomador de serviços, que irá efetuar o pagamento do salário para o seu emprego. Para que haja uma formalidade na contratação desses serviços, se tem o contrato individual do trabalho, onde irá conter as informações acerca do labor a ser prestado e da forma de pagamento pelas atividades realizadas.

Para que seja garantida a dignidade do trabalhador, o meio ambiente e a segurança e medicina do trabalho são essenciais. O meio ambiente é o local onde o trabalhador irá exercer as suas funções, por isso, deverá ser um local seguro, higiênico, com a iluminação, elétrica, ergonomia, entre outros, de acordo com as normas regulamentadoras que são reguladas pela medicina e segurança do trabalho, para garantir ao trabalhador uma melhor forma de trabalho.

O teletrabalho é uma modalidade de trabalho em que o empregado estará exercendo a sua função fora das dependências empresariais do empregador, se utilizando dos meios tecnológicos para que consiga trabalhar.

Este empregado vai se diferir dos outros pois não faz o trabalho nas dependências do local de trabalho, podendo exercer em casa, numa biblioteca ou outro lugar, geralmente não se tem um deslocamento do trabalhador para que este venha a desempenhar as suas atividades que foram contratadas. Mas conforme a CLT, não é uma modalidade de trabalho externo. Por poder ser exercido em casa, não é configurado como trabalho a domicílio, visto que este somente pode ser feito em casa e geralmente é manual, enquanto que o teletrabalho é mais intelectual e tecnológico.



A Reforma Trabalhista, instituída pela Lei 13.467/2017 incluiu na CLT o teletrabalho para que este possa ser regulamentado e com isso ser inserido nas empresas quando for necessário para o empregador.

Os artigos do capítulo que regulam o teletrabalho podem ser considerados inconstitucionais, visto que de algumas formas ferem os direitos básicos e principiologicos dos trabalhadores. O art. 75-D da CLT, vai disciplinar que todo o material necessário para que o teletrabalhador venha a exercer as suas funções, se não estiverem enumeradas e reguladas que o empregador irá fornecer ou dará o dinheiro para cobrir as despesas que são gastas ou que são necessárias, deverá somente o empregador pagar para que possa trabalhar, digamos assim.

Ocorre que como foi citado na monografia, o princípio da alteridade está sendo ferido, pois o único e exclusivo detentor do dever de arcar com as despesas do trabalho deverá ser o empregador, não podendo este delegar para que outrem assumam.

O art. 75-E vai discorrer que o empregado deverá assinar um termo de responsabilidade para que este assumam todos os riscos provenientes do trabalho, visto que o seu empregador irá apenas lhe informar acerca das medidas que devem ser tomadas para evitar algum incidente.

Com este falo, há uma transferência da responsabilidade da saúde do empregado para o próprio empregado, onde o tomador dos serviços tira de si a responsabilidade contratual de arcar com as despesas e gastos sobre o ambiente e segurança do trabalho, delegando a parte hipossuficiente de arcar com as despesas do seu labor.

Fere constitucionalmente o direito da dignidade da pessoa humana, bem como o direito social do contrato individual do trabalho, pois o empregado deverá ser resguardado por estar prestando o serviço para o empregador. Há nesse caso, o trabalhador não sendo respeitado como pessoa e nem como empregado.

Deveria se ter uma reformulação do capítulo da CLT que trata sobre o teletrabalho para que assim venha a ser regulamentado da melhor forma e que não venha a ferir a Constituição Federal, sendo, portando constitucional por assegurar os

direitos ao trabalhador e a garantia de que este não irá ficar doente e nem sofrer qualquer infortuito por conta do exercício das suas funções laborais.

## REFERÊNCIAS

ARAÚJO, G. S. G. **Teletrabalho: Evolução, Desenvolvimento e sua Identificação Dentro da Empresa de Call Center**. 2014 – Universidade Estadual da Paraíba – Campina Grande – PB. Disponível em: <<http://dspace.bc.uepb.edu.br/jspui/bitstream/123456789/12858/1/PDF%20-%20Gildercia%20Silva%20Guedes%20de%20Araujo.pdf>>. Acessado em: 16 dez. 2018.

BARBOSA, Caroline Moutinho. **As implicações do Teletrabalho nas Relações Laborais: uma análise sob a ótica do direito à desconexão e do dano existencial**. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação). Centro Universitário do Estado do Pará, Curso de Direito. Belém, 2017.

BARBOSA, Edna Maria Fernandes. **A dignidade e os direitos do trabalhador na era digital**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região. N 15º, p 46-65, 2007.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed., atual. Por Jessé Cláudio Franco de Alencar. São Paulo: LTr, 2017.

\_\_\_\_\_. **Curso de Direito do trabalho**. 9ª. ed. São Paulo: LTr, 2013

BASTOS, Andréa da Silva. **O Teletrabalho as suas Implicações nas Relações Laborais**. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação). Centro Universitário do Pará, Curso de Direito. Belém, 2015.

BRASIL, Constituição de et al. Lei nº 6.938, de 31 de agosto de 1981. **Dispõe sobre a Política Nacional do Meio Ambiente, seus fins e mecanismos de formulação e aplicação, e dá outras providências**. Legislação Federal. Sítio eletrônico internet – Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/L6938.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L6938.htm)>. Acesso em: 14/12/2018.

BRASIL, Consolidação das Leis do Trabalho (1943). **Consolidação das Leis do Trabalho**. 37. ed. São Paulo: LTr, 2010

BRASIL, Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)>. Acesso em: 14 dez. 2018

BRASIL, Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017. **Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)**, aprovada pelo Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis ns. 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Diário Oficial da União, Brasília, de 14 jul. 2017.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho: de acordo com a reforma trabalhista Lei 13.467/2017**. 15ª. ed. ver., atual. E ampl. Rio de Janeiro: Forense. São Paulo: Método, 2018.

CAVALCANTE, J. de Q. P. NETO, F. F. J. **Manual de Direito do Trabalho**. São Paulo: 4ª Ed. Atlas (Revista Atualizada e Ampliada). 2017.

DA ROCHA, C. J. et al. **Proteção à Saúde e Segurança no Trabalho**. São Paulo: LTr, 2018.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. **O teletrabalho: importância, conceito e implicações jurídicas**. Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. v. 3, n, 33 – setembro de 2014.

DE ALMEIDA, R. S. **A Proteção ao Meio Ambiente Do Trabalho e e Responsabilidade Social da Empresa**. Disponível em: <<https://www.passeidireto.com/arquivo/36425669/a-protecao-ao-meio-ambiente-do-trabalho-e-a>>. Acesso em: 14 dez. 2018

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 17.ed. ver. atual. e ampl. São Paulo: LTr, 2018.

FIORILLO, Celso Antonio Pacheco. **Curso de Direito Ambiental Brasileiro**. 14º ed. revista, ampliada e atualizada em face da Ria+ 20 e do Novo Código Florestal. São Paulo: Saraiva, 2013.

GAMBA, J. C. M. **Responsabilidade civil objetiva pelos danos à saúde do trabalhador**. Disponível em: <<https://www.passeidireto.com/arquivo/22798595/responsabilidade-civil-objetiva-pelos-danos-a-saude-do-trabalhador>>. Acesso em: 13 dez. 2018

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 7ª. ed. rev. E atual. Rio de Janeiro: Forense, 2013.

\_\_\_\_\_. **Curso de Direito do Trabalho**. 13ª. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2018

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

MACHADO, Sidnei. **O Direito à Proteção ao Meio Ambiente de Trabalho no Brasil**. São Paulo: LTr, 2001.

MARANHÃO, Ney; TUPINAMBÁ, Pedro Tourinho (coord.). **O Mundo do Trabalho no Contexto das Reformas: análise crítica: homenagem aos 40 anos da AMATRA 8**. São Paulo, LTr, 2017.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 28 ed. São Paulo, 2013.

NOVELINO, Marcelo. **Direito Constitucional**. São Paulo: Editora Método, 2009, 3 ed., 362/364.

ROCHA, Cláudio Jannotti da; MELO, Raimundo Simão de (coord). **Constitucionalismo, trabalho, seguridade social e as reformas trabalhista e previdenciária**. São Paulo: LTr, 2017.

ROCHA, Tiago do Amaral. DE QUEIROZ, Mariana Oliveira Barreiros. **O meio ambiente como um direito fundamental da pessoa humana**. Disponível em: <[http://ambito-juridico.com.br/site/?artigo\\_id=10795&n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura](http://ambito-juridico.com.br/site/?artigo_id=10795&n_link=revista_artigos_leitura)> Acesso em: 14 dez. 2018.

RODRIGUES, Lucas de Oliveira. **Conceito de Trabalho**. Disponível em: <<https://alunosonline.uol.com.br/sociologia/conceito-trabalho.html>>. Acesso em: 14 dez. 2018

ROMAR, Carla Tereza Martins. **Direito do trabalho**. Coordenador Pedro Lenza. 5ª ed. São Paulo: Saraiva educação, 2018. (Coleção esquematizada)

SOUZA, Ronald Amorim e. **Manual de Legislação Social**. 2. ed. São Paulo: LTr, 1992.

SPRITZER, Tiago. **Uma Análise Empírico-Exploratória Acerca Do Impacto Do Teletrabalho Na Carreira Do Teletrabalhador**. Rio de Janeiro, 2008. Disponível em: <<http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/3809/ACF248.pdf?sequence=1>>. Acesso em: 16 dez. 2018

SUSSEKIND, Arnaldo. **Curso de direito do trabalho**. Rio de Janeiro/São Paulo: Renovar, 2002.

Trabalho. QueConceito. **Conceito de Trabalho**. São Paulo. Disponível em: <<https://queconceito.com.br/trabalho>>. Acesso em: 14 dez. 2018.