

Revista de  
**Direito Econômico e  
Socioambiental**

ISSN 2179-8214

Licenciado sob uma Licença Creative Commons



# **REVISTA DE DIREITO ECONÔMICO E SOCIOAMBIENTAL**

vol. 8 | n. 3 | setembro/dezembro 2017 | ISSN 2179-8214

Periodicidade quadrimestral | [www.pucpr.br/direitoeconomico](http://www.pucpr.br/direitoeconomico)

Curitiba | Programa de Pós-Graduação em Direito da PUCPR



## **Direito ao teletrabalho: reflexões sobre a imposição do teletrabalho ao empregador sob o prisma dos direitos fundamentais**

*Right to telework: reflections on the imposition of teleworking  
to the employer under the prism of fundamental rights*

**Denise Pires Fincato \***

Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (Brasil)  
dfincato1@gmail.com

**Eduardo Coletto Piantá \*\***

Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (Brasil)  
eduardo.pianta@gmail.com

Recebido: 30/09/2017

Received: 09/30/2017

Aprovado: 09/11/2017

Approved: 11/09/2017

Como citar este artigo/*How to cite this article*: FINCATO, Denise Pires; PIANTÁ, Eduardo Coletto. Direito ao teletrabalho: reflexões sobre a imposição do teletrabalho ao empregador sob o prisma dos direitos fundamentais. **Revista de Direito Econômico e Socioambiental**, Curitiba, v. 8, n. 3, p. 198-219, set./dez. 2017. doi: 10.7213/rev.dir.econ.soc.v8i3.21992.

\* Professora do Programa de Pós-Graduação em Direito da Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (Porto Alegre-RS, Brasil). Pós-Doutora pela Universidad Complutense de Madrid (Espanha). Doutora em Direito pela Universidad de Burgos (Espanha). Mestre em Direito pela Universidade do Vale do Rio dos Sinos. Advogada e Consultora Trabalhista, Sócia de Souto Correa, Cesa, Lumertz e Amaral Advogados. Coordenadora do Grupo de Pesquisa Novas Tecnologias, Processo e Relações de Trabalho – PUCRS/CNPq. E-mail: dfincato1@gmail.com

\*\* Mestrando em Direito pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (Porto Alegre-RS, Brasil). Pesquisador e Líder de eixo do Grupo de Pesquisa Novas Tecnologias, Processo e Relações de Trabalho, coordenado pela Dra. Denise Fincato, vinculado ao CNPQ pela PUCRS. Advogado Especialista em Direito do Trabalho, Técnico em Segurança do Trabalho. Professor no Senac/RS. E-mail: eduardo.pianta@gmail.com

## Resumo

O presente estudo se propõe a investigar se é possível a imposição do teletrabalho pelo empregado frente ao empregador e se haveriam fundamentos jurídicos para tanto. O tema é relevante diante do vazio legislativo e por gerar aparente inversão de forças na relação empregatícia. Tem-se como hipótese inicial que em algumas situações seria possível a depender do caso concreto e do embate de direitos fundamentais. Metodologicamente, o estudo se realiza a partir da abordagem hipotético-dedutiva, interpretação sociológica e procedimentos fenomenológicos, estruturais e funcionalistas. Tomando como base o caso de um trabalhador com câncer que manteve seu vínculo empregatício teletrabalhando, passa-se a analisar os conceitos de teletrabalho e saúde. Verificou-se que, por motivos de saúde é possível teletrabalhar, desde que respeitados certos limites e preenchidos alguns requisitos. Conclui pela possibilidade de imposição de modalidade de trabalho (teletrabalho, no caso) ao empregador, nos casos em que compatível com o trabalho prestado e com o estado de saúde do trabalhador, objetivando manter ou buscar plenitude à sua saúde, observando-se a arguição da reserva do possível como provável atuação patronal.

**Palavras-chave:** teletrabalho; saúde; direitos fundamentais; imposição ao empregador; relação empregatícia.

## Abstract

*The present study proposes to investigate if is it possible to impose telework by the employee against the employer and if there would be juridical bases for it. The issue is relevant because the legislative vacuum and generates an apparent inversion of forces in the employment relationship. It is assumed as an initial hypothesis that in some situations it would be possible to depend on the concrete case and the conflict of fundamental rights. Methodologically, the study is based on the hypothetical-deductive approach, sociological interpretation and phenomenological, structural and functionalist procedures. After the case of a cancer worker who kept the link teleworking, are analyzed the concepts of telework and health. It has been found that for health reasons it is possible to telework, if respected certain limits and requirements. It concludes by the possibility of imposing a modality of work (telework) to the employer, in cases in which it is compatible with the work done and with the health status of the worker, aiming to keep or get fullness to your health, observing the complaint possible reserve likely performance.*

**Keywords:** telework; health; fundamental rights; imposing do the employer; employment relationship.

## Sumário

**1.** Introdução. **2.** O teletrabalho como direito potestativo. **2.1.** Direitos potestativos – lineamentos básicos. **2.2.** Teletrabalho: elementos básicos. **2.3.** Teletrabalho como direito

potestativo do empregado. **2.4.** A reserva do possível como limitação ao direito de teletrabalhar. **3.** Conclusão. **4.** Referências.

---

## 1. Introdução

As relações de trabalho, classicamente pautadas pelo embate capital-trabalho, sempre sofreram transformações em decorrência do incremento tecnológico. Exemplo disso foi a invenção da luz elétrica que, se por um lado trouxe mais segurança aos trabalhadores porque enxergavam o que estavam fazendo em ambientes de pouca luz natural, por outro permitiu o trabalho em jornadas mais longas, inclusive com a criação de turnos ininterruptos e escalas de revezamento.

No entanto e também, puderam as máquinas assumir tarefas que antes eram unicamente humanas e braçais, permitindo o exercício de futurologia de que, provavelmente, restarão aos seres humanos os trabalhos intelectuais, sendo justamente aí que as chamadas “novas tecnologias” – da informação e comunicação – ganham maior relevo: ao acenar com qualidade de vida, eliminando as piores formas de trabalho e reduzindo os índices de fadiga física<sup>1</sup>.

Nesta senda, se o trabalho será (também ou principalmente) intelectual, limitações físico-sensoriais que outrora tornariam o trabalhador “descartável” pois “incapaz” para o trabalho, também serão relativizadas, citando-se o uso de novas tecnologias – preponderantemente o teletrabalho - para reabilitar trabalhadores deficientes, afastados do cenário produtivo.

No ordenamento jurídico brasileiro, com o advento da Lei nº 13.467/17, regulamentou-se o teletrabalho, superando a tímida previsão do art. 6º da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) que estabelecia a não diferenciação entre o trabalho por meios telemáticos e o trabalho presencial, para fins de subordinação. Entretanto, apesar da regulamentação, o teletrabalho no Brasil, em regra, é resultado de livre estipulação das partes

Da análise do teletrabalho, em sua essência e dinâmica, a questão-problema que surge é: seria possível impô-lo a uma das partes? Ao abordar a hipótese de imposição pelo empregador ao empregado a resposta parece ser evidentemente positiva, na medida em que o empregado é subordinado e é o empregador quem dirige as relações de trabalho e gere os meios de

---

<sup>1</sup> Sem desprezar as especulações doutrinárias acerca do corrente aumento da fadiga cognitivo-intelectual.

produção, não sendo o escopo do presente trabalho aprofundar tal perspectiva, por demasiadamente básica. Em que pese tal premissa básica das relações de trabalho, tendo em vista que o teletrabalho pode servir a fins não construtivos (ao assédio moral, v.g.), mesmo esta hipótese parece ser modulada pelo legislador, que aponta para a necessidade de voluntariedade na adesão à vaga de teletrabalho ou de aquiescência mútua, nos moldes do art. 468 da CLT<sup>2</sup>, para a alteração das condições de trabalho (de trabalho presencial para remoto, sendo distinta a disciplina para o fluxo inverso<sup>3</sup>).

Revela-se extremamente complexa a análise da possibilidade de o empregado impor ao empregador o teletrabalho, já que o poder de escolha das condições em que o trabalho será realizado é do empregador e não do empregado, dado que é do primeiro sujeito a titularidade do *jus variandi*.

Portanto, o tema – sobre a possibilidade de o empregado impor o teletrabalho ao empregador – ganha extrema relevância primeiro diante do vazio legislativo e, segundo, por gerar aparente inversão de forças na relação empregatícia cabendo, dessa forma, o presente estudo. Por conseguinte, o estudo propõe-se a analisar a imposição do teletrabalho pelo trabalhador subordinado ao empregador, restando excluído o teletrabalho em modalidade autônoma ou qualquer outra.

Para ilustrar a hipótese, traz-se a lume o caso do jornalista gaúcho David Coimbra (ZERO HORA, 2016), que depois do diagnóstico de câncer em um dos rins, optou por realizar seu trabalho à rede de comunicação a que filiado empregaticamente a partir de Boston, nos Estados Unidos, local onde passou a residir para realizar seu tratamento médico. Até então, as opções ofertadas pelo sistema trabalhista seriam: (1) afastar-se, por incapacidade temporária, entrando em benefício previdenciário para buscar o tratamento; (2) entrar em acordo com o empregador e continuar trabalhando, mas à distância através de meios telemáticos – teletrabalho – com a anuência do empregador; ou (3) não havendo concessão de benefício previdenciário ou ajuste com o empregador sobre o teletrabalho, pedir demissão para buscar

---

<sup>2</sup> Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado. § 1º Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual. (grifou-se)

<sup>3</sup> Art. 75-C [...] § 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. (grifou-se)

o tratamento. Há, porém, uma quarta hipótese, a que se cogita e se pretende estudar no presente trabalho: (4) a de pleitear a imposição frente ao empregador para teletrabalhar, conciliando assim interesses de saúde e manutenção do emprego. A viabilidade ou não dessa hipótese será tratada nos tópicos a seguir.

No caso concreto, parece haver se perfectibilizado entre o jornalista e seu empregador a 2ª hipótese, qual seja, o consenso entre as partes com a anuência do empregador, já que em junho de 2014 o jornalista passou a residir em Boston e manteve-se trabalhando, com sua coluna no jornal Zero Hora e participando diariamente de programa de rádio, chamado *Timeline Gaúcha*. Tendo em vista a natureza de sua atividade e a matéria prima de seu trabalho, não se vislumbraram grandes dificuldades práticas: o texto para a coluna do jornal poderia ser enviada por e-mail e o programa de rádio foi – anunciadamente – realizado através de videoconferência pelo computador, via da internet. Hipótese clara de teletrabalho.

Mas, em não chegando ao consenso, poderia o empregado impor ao empregador tal modalidade de prestação de serviços? Qual o amparo jurídico de tal imposição?

Metodologicamente, o estudo se realiza a partir da abordagem hipotético-dedutiva, interpretação sociológica e procedimentos fenomenológicos, estruturais e funcionalistas.

## **2. O teletrabalho como direito potestativo**

Adentrar à delimitação temática anunciada pressupõe a explicitação de algumas premissas, a partir da qual os estudos e reflexões partem e avançam. Por exemplo, a compreensão acerca do instituto dos chamados direitos potestativos, vez que se diz ser possível compreender o labor em regime de teletrabalho “direito potestativo” do empregado, oponível ao seu empregador. Da mesma forma, por basilar, à compreensão do estudo, mister esclarecer o teletrabalho, especialmente porque passou a ser expressamente previsto e minimamente regado no conjunto normativo laboral brasileiro, a partir da Lei nº 13467/2017.

### **2.1. Direitos potestativos – lineamentos básicos**

Direitos potestativos são direitos que não admitem oposição de terceiros, podem ser impostos a estes independentemente da vontade de qualquer um que não seja o próprio titular do direito. Em trecho sobre direitos potestativos, Diaulas Costa Ribeiro (2016) assevera:

O sistema jurídico brasileiro assegura o direito de viver e, dentro daquela aparente contradição, não reconhece formalmente o direito de morrer, o que levou a doutrina jurídica a afirmar equivocadamente que não há esse direito entre nós. Viver a vida com autonomia é um direito potestativo, que pode ser exercido sem qualquer anuência de terceiros; ninguém precisa de licença de outrem para viver a sua própria vida, mormente em países sem pena de morte. Feita essa exceção, ninguém, nem mesmo o Estado, pode impor qualquer restrição a esse direito, razão para se chamá-lo supremo.

Essa conclusão não afasta uma releitura do direito de viver, que, por ser direito potestativo, é renunciável apenas pelo seu titular. E se não fosse renunciável, não seria direito, mas dever de viver. E enquanto dever de viver geraria consequências jurídicas distintas das que hoje são conhecidas, começando pela punição da tentativa de suicídio, passando pela proibição dos esportes radicais e atividades de risco em geral e culminando na mecanização da vida para além da vida, o que imporiam tratamentos desumanos e degradantes ao doente.

Nas relações de trabalho, tem-se a potestatividade mais atrelada à figura do empregador, uma vez que, ao deter os meios de produção e ser titular do *jus variandi*, lhe é mais fácil impor condições e até mesmo descontinuidades no contrato laboral. Mas o direito potestativo do empregado também é viável, exemplo clássico disto reside na possibilidade de o empregado poder pedir demissão. O empregador não pode impedir que o empregado peça demissão, caso contrário, o trabalho delinear-se-ia condição análoga à de escravo ou, no mínimo, de trabalho forçado. O fato de os direitos potestativos não permitirem oposição, não significa, por si só, que terceiros são obrigados a concordar com a decisão, ao revés, poderão até discordar desta, mas serão obrigados a aceitá-la. É permitido o oferecimento de resistência e possibilitada sua discussão judicial, mas a conclusão final provavelmente será a de que o exercício dos direitos potestativos não dependem da concordância ou autorização de terceiros.

No ano de 2012, o Tribunal Superior do Trabalho, julgou procedente Habeas Corpus impetrado por jogador de futebol que tinha contrato com um clube paulista. O jogador, querendo se desvincular do contrato com o clube solicitou seu desligamento e teve resistência do seu empregador. No julgamento da medida, o TST decidiu que obrigar o jogador a permanecer no clube remeteria a sociedade aos tempos de escravidão, razão pela qual deferiu a tutela para permitir que o trabalhador se desvinculasse do contrato (GLOBO.COM, 2012).

Destarte, pretende-se neste estudo categorizar o direito potestativo do trabalhador, para trabalhar em modalidade laboral que melhor atenda às suas necessidades de saúde, temporária ou permanentemente. A modalidade eleita para este estudo é o teletrabalho, recentemente regulado no Brasil pela Reforma Trabalhista<sup>4</sup>.

## 2.2. Teletrabalho: elementos básicos

Reputa-se imprescindível traçar breves considerações sobre o teletrabalho, especialmente acerca de seu conceito, pois sua compreensão equivocada pode levar a resultado diverso daquele pretendido ou sem o rigor técnico que se espera de um trabalho científico.

Inegavelmente, o surgimento e evolução do teletrabalho caminham ao lado da evolução da própria tecnologia da comunicação e informação. Uma das primeiras referências históricas sobre o assunto aponta para o ano de 1793, com a invenção do telégrafo óptico de Chappe (1805)<sup>5</sup>, empregado para comunicação a longas distâncias, utilizando-se de sinais visuais através de engrenagens mecânicas e codificação-decodificação de tais sinais. Seguiu-se pela invenção do telégrafo elétrico entre 1835 e 1838, por Samuel Morse (BRIGGS; BURKE, 2006), quando J. Edgar Thompson, passou a valer-se dessa invenção para gerenciar divisões de trabalhadores, remotas de sua sede. Mais recentemente, pode-se dizer que a forma de trabalhar também é afetada pelo advento da telefonia fixa, móvel e da internet, especialmente em wi-fi.

Apesar da realidade histórica, a doutrina reiteradamente tem atribuído a Jack Nilles, a “paternidade” do teletrabalho, já que o seu trabalho

---

<sup>4</sup> Arts. 62, III; 75-A a 75-E e 611-A, VIII da CLT (alterada pela Lei nº 13467/2017, com vigor a partir de novembro de 2017).

<sup>5</sup> Sítio sobre Claude Chappe. Disponível em: <[www.telegraphe-chappe.com](http://www.telegraphe-chappe.com)>. Acesso em: 15 nov. 2016.

*The Telecommunications Transportation Trade Off*, foi precursor ao utilizar as expressões *telecommuting* e *telework* (esta segunda dando origem ao termo em português: teletrabalho). Em realidade, referido autor teria atribuído o nome ao fenômeno já existente e contribuído para sua popularização, a partir da divulgação de seu trabalho.

Passa-se à análise do conceito de teletrabalho, buscando a melhor definição a ser utilizada neste estudo. Fincato (2011) conceitua o teletrabalho como “a modalidade de trabalho, a partir da qual alguém presta serviços por meio das ferramentas de comunicação e informação (notoriamente internet), distante geograficamente do seu tomador de serviços”.

Também a legislação trabalhista, com a Lei nº 13467/2017 (Reforma Trabalhista) passou a conceituar o teletrabalho, especificamente no art. 75-B da CLT: “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”.

Javier Thibaut Aranda (2016), tentando evitar a diversidade de conceitos advindos da doutrina, se vale de critérios para identificar o teletrabalho, sendo eles: (1) *localização*, ou seja, que o trabalho é realizado distante do local de onde é recebido; (2) utilização de *novas tecnologias*, ou seja, tecnologias da informação e comunicação; (3) mudança da *organização* e realização do trabalho, ou seja, a adoção dessas novas tecnologias necessita de uma adaptação, que não seria necessária na ausência dessas tecnologias.

Há, ainda, distinção entre as modalidades, podendo se dar em (1) domicílio; (2) centros satélites; (3) telecentros; (4) telecottages; e (5) nômade ou móvel; (FINCATO, 2006) havendo referência ainda ao teletrabalho *on line*, *one way line* e *off line*.

O teletrabalho em *domicílio* é o executado a partir do domicílio do empregado. Se diferencia do trabalho em domicílio clássico, porque neste não se utilizam meios telemáticos. São diferentes as circunstâncias de trabalho em domicílio de uma costureira e de um técnico em informática, que prestará serviços online para empresas em outros países, como os EUA, por exemplo. O teletrabalho em *centros satélites*, é o organizado por uma empresa, que garante acessibilidade à sua estrutura de teletrabalhadores das circunvizinhanças. Tais centros não estarão dotados de organização

departamental e não se constituirão em filiais da empresa. Já os *telecentros*, são muito semelhantes aos centros satélites, podendo no entanto ser compartilhados por uma ou mais empresas. As *telecottages* são identificadas a partir da instalação de estações de trabalho em zonas rurais, longínquas dos centros urbanos ou não desenvolvidas, comumente realizados por parcerias público-privadas, para incentivar o trabalho técnico e a qualificação da população desta área. Por fim, o teletrabalho *nômade* ou *móvel* ocorre praticamente em qualquer lugar, já que é da sua essência a mobilidade.

Quanto ao grau de conexão, pode-se afirmar que o teletrabalho se classifica em: (i) teletrabalho *on line*, que ocorre quando há bilateralidade na conexão e as partes interagem em tempo real. Assim, o trabalhador pode se comunicar por mensagens instantâneas, videoconferências, etc. ou por meio do sistema de *intranet* (computadores interligados em rede privada). Por sua vez, o (ii) teletrabalho *one way line* pressupõe comunicação unimodal, ou seja, um dos interlocutores envia mensagens utilizando as TIC's, não sendo possível o receptor interagir instantaneamente. Já no chamado teletrabalho *off line* não existe interação entre prestador e tomador de serviços através da internet. Na situação, o teletrabalhador desenvolve o seu trabalho, de onde queira e, nem mesmo estará obrigado a encaminhá-lo pela rede. É comum encontrar exemplos desse tipo de atividade sendo desempenhada por desenvolvedores de softwares, que não se comunicam pela rede, entregando o trabalho realizado pessoalmente.

### **2.3. Teletrabalho como direito potestativo do empregado**

Pensar na imposição do teletrabalho ao empregador, como um direito potestativo do trabalhador, subverte o fluxo tradicional da relação de emprego. A subordinação é a principal característica da relação de emprego, sendo possível o desligamento do empregado por justa causa em sua ausência (ruptura do contrato por culpa do empregado). Por outro lado, o poder diretivo do empregador é nota determinante de sua caracterização: é o empregador quem comanda, supervisiona e controla a prestação de serviços.

No entanto, o mandamento do empregador não pode se caracterizar como abusivo, é o que reza o art. 468 da CLT<sup>6</sup>. De modo que, não pode o empregador ordenar ao empregado que cumpra funções que atentem contra sua própria dignidade. Para ilustrar: um empregador que assedia sexualmente o empregado ou condiciona a manutenção do seu emprego à realização de favores sexuais (para si ou para terceiros), sob o fundamento ou fazendo uso do poder diretivo, extrapola tal poder e comete uma série de ilícitos. Resta evidente, portanto, que tal poder não é – como nenhum deveria ser – absoluto. É, por óbvio, relativo, cedendo espaço aos direitos fundamentais.

A Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, no pré-citado artigo 468, proíbe a alteração do contrato lesiva ao trabalhador, o que possui esteio principiológico na matriz tuitiva (e no dever de manutenção da condição de trabalho mais benéfica ao trabalhador). Nesse diapasão, pode-se entender razoável a lógica de que não apenas a proibição da alteração lesiva é correta, como também há imposição da alteração benéfica e motivada. Mas o tema não é simples, por encerrar a análise de subjetividades a cada demanda judicial. Qual seria o fundamento razoável à imposição? A doença própria? A doença de dependente? A necessidade de conciliação ao exercício laboral de papéis familiares?

Na hipótese de bens jurídicos em conflito, os princípios costumam ser valiosos vetores à sua resolução. Assim, a Constituição Federal de 1988 positivou como Princípios Fundamentais da República Federativa do Brasil os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa. Se por um lado a livre iniciativa é fundamental, protegendo-se a liberdade de contratação, a liberdade negocial e o interesse produtivo do capital, por outro lado, há a tutela ao valor social do trabalho, nele incluído o direito ao trabalho do empregado e sua saúde em sua plenitude.

A possibilidade de mera aceitação voluntária, pelo empregador, de uma proposta para alteração contratual advinda de seu empregado não parece quebrar seu poder diretivo, ao menos em primeira análise. No

---

<sup>6</sup> 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. Parágrafo único - Não se considera alteração unilateral a determinação do empregador para que o respectivo empregado reverta ao cargo efetivo, anteriormente ocupado, deixando o exercício de função de confiança.

entanto, voltando-se ao caso citado para ilustração - do jornalista David Coimbra, em que há necessidade imperiosa do aceite – afigura-se existente um confronto mais amplo de Direitos Fundamentais, carecendo uma análise mais profunda sobre a matéria, pois de um lado estará o poder diretivo do empregador, o exercício do direito de propriedade, o interesse do capital, a liberdade contratual e a livre iniciativa e, de outro, o Direito Fundamental à vida (plena e íntegra) e o Direito Fundamental ao trabalho, com seu valor social intrínseco.

Quanto à fundamentalidade dos direitos em debate, Sarlet (2012) afirma que os direitos fundamentais possuem um sentido formal e outro material: no sentido formal, serão direitos fundamentais aqueles cuja estrutura formal permita, ou seja, quando exista previsão desses direitos na Constituição de seu Estado, que lhes descreverá como direitos fundamentais, com proteção especial quanto ao poder constituinte derivado, entre outras características e providências; no sentido material serão fundamentais aqueles que estiverem intrinsecamente ligados à “estrutura básica do Estado e da sociedade”.

Portanto, ainda que formalmente, tais Direitos Fundamentais (propriedade e livre iniciativa *versus* direito à vida e ao trabalho) não estejam arrolados em mesmo nível, na prática devem ser sopesados materialmente, para verificar qual Direito deve ganhar relevo, neste ou naquele caso. A título de exemplo, vê-se que o art. 5º da CF protege a vida (num rol de Direitos e Garantias Fundamentais mais amplo), estabelece o valor social do trabalho no art. 1º da CF (nos princípios fundamentais) e no rol de Garantias e Direitos Fundamentais, traz o trabalho como um Direito Social, daí não se podendo cogitar da existência de um direito dissociado do outro, entre os citados.

Não faz sentido falar em direito ao trabalho (como um valor social e Direito Fundamental = Direito Fundamental Social), se este mesmo trabalho é a causa da morte ou adoecimento do empregado ou impossibilita a recuperação da saúde. Ao revés é bastante lógico identificar no trabalho a possibilidade e motivação para o resgate de eventual quadro de enfermidade do trabalhador (eventualmente abalado por moléstia grave, p.ex.), verdadeira externalização de seu valor social. No embate sobre a possibilidade de aplicar a hipótese estudada, se estaria, por certo, valorando o Direito Fundamental ao Trabalho (e seu valor social) na medida em que o trabalhador poderia optar (caso seu quadro de saúde revelasse viável e recomendável, por exemplo) por não se afastar do serviço, não ingressando

em benefício previdenciário, sendo esta opção positiva sob muitos aspectos: (i) ao trabalhador, pois poderia relativizar a dor psicológica de seu problema de saúde, mantendo-o inserido e ocupado, além de mantê-lo com ganhos estáveis em época de maiores gastos; (ii) ao Instituto Nacional do Seguro Social, pois não dispenderia recursos com um benefício previdenciário e (iii) à empresa, pois seguiria contando com seu colaborador, não sendo necessária a busca e treinamento de novo talento, o que lhe é bastante dispendioso.

Assim, por exemplo, um empregado que esteja acometido por algum tipo de câncer, mas que permaneça em condições de trabalhar, em horários e locais mais flexíveis, poderia optar (e, na proposta deste estudo, até impor sua opção) por permanecer trabalhando à distância, de sua residência, através de meios telemáticos. O trabalho poderia, inclusive, auxiliar na recuperação (conforme alguns estudos na área da oncologia já demonstram (AURELIANO, 2007; LATTERZA, 2010; ORICIO, 2013)).

No que se refere ao Direito Fundamental à vida, este deve ser analisado de forma que se contemple a vida em seu sentido pleno e integral, abrangendo neste caso o direito à vida mais saudável. Quando se fala em Direito Fundamental à Vida não se pode conceber este como a mera manutenção da vida. O direito à vida tutelado na Constituição Federal é o direito à vida plena e, na hipótese deste estudo, pode-se afirmar que o trabalhador tem direito de manter-se vivo, com saúde, integridade física e qualidade de vida ou, por fim, caso o trabalhador já esteja doente, que o trabalho deve lhe permitir a melhoria de sua condição de saúde – física ou psíquica.

Vale lembrar o significado de saúde e a lição trazida pelo autor José Antônio Ribeiro de Oliveira da Silva (2014), que diferencia o conceito negativo e positivo de saúde (onde refere que saúde não significa apenas “não estar doente” – conceito negativo –, significa o completo estado de bem estar físico e *funcional* (inclusive mental e psíquico). Descreve tal como sendo:

[...] o mais completo *bem-estar físico e funcional* da pessoa” compreendendo-se aí a correta função de cada sistema, inclusive a saúde mental, ligada à “atividade funcional do encéfalo, abrange a consciência, a atenção, a concentração, a orientação, a percepção, a memória, a afetividade, a inteligência, a vontade, a linguagem.

Assim, é possível constatar que se o direito à saúde no trabalho trata inclusive da necessidade de o trabalho permitir a melhoria da saúde do trabalhador que já está doente, haverá casos em que teletrabalhar será um direito do empregado, como forma de tornar efetivo o seu direito à (qualidade de) vida (plena) no trabalho.

Ainda nos dizeres de José Antônio Ribeiro de Oliveira da Silva (2014):

[...] o direito à vida e suas projeções exteriores, as referidas integridades física e moral, convergem com o direito à saúde, para se tornar em um só. Aí está, claramente, a *interdependência entre os direitos a saúde, à vida e a integridade*, porque não há vida digna se a pessoa tiver perdido a saúde ou se a tiver debilitada (grifou-se)

Nesse diapasão, é um direito do trabalhador a vida plena, com saúde (bem estar físico e funcional, inclusive mental e psíquico), qualidade de vida e integridade. Exemplificativamente, se um trabalhador sofrer de problemas na coluna, podendo trabalhar de forma tranquila em sua residência, com mobiliário ergonômico e atendimento fisioterápico adequado, não é justificável a imposição para que se desloque até o trabalho, utilizando transporte público de má-qualidade, sofrendo impactos que lhe agravarão a lesão, limitando seu tratamento ou reduzindo sua qualidade de vida.

Inquestionavelmente, revela-se necessário conciliar o direito à saúde do trabalhador com o exercício da livre iniciativa patronal, mas surgem questionamentos: da negativa/resistência patronal, qual medida ou sanção se aplicaria? Há efetividade na sentença que determina ao empregador a modalidade de trabalho a ser direcionada a cada funcionário? Seria isto um excesso da intervenção estatal nas relações privadas de trabalho? A reserva do possível é oponível?

Busca-se, portanto, a efetividade dos Direitos Fundamentais e Araken de Assis (2007) analisa:

O núcleo duro do substantivo efetividade está no latim *facio* que é fazer, efetuar, mas também, produzir, daí para a locução “capacidade de produzir efeito” foi um passo, demonstrando-se, no vernáculo, tudo que produz um resultado verificável (logo, é também eficiência ou eficácia). [...] No direito a noção de efetividade é central da produção normativa, pois ela é elemento

genético da validade cultural, heurística e pragmática da norma (princípios e regras) jurídica na perseguição da melhor adequação das relações jurídica, ou da paz social finalidade do direito ao atender a as necessidades humanas.

Diante destas ponderações, verifica-se ser possível falar em *direito a teletrabalhar* em determinadas situações, mormente quando a negativa ao teletrabalho for confrontada com Direitos Fundamentais (como à vida e ao trabalho, conjugadamente) que superem os valores estabelecidos pelos direitos do empregador (tais como liberdade contratual e poder diretivo). Todavia tal direito é construído e não se encontra claramente positivado no ordenamento, sendo resultado de interpretação do sistema jurídico e do sopesamento das fontes jurídicas.

Diante da carência legal e, em se tratando de direitos fundamentais, se faz necessário discutir a eficácia horizontal de direitos fundamentais. A aplicabilidade imediata entre particulares dos direitos fundamentais é tema de grande relevo e fortes debates, razão pela qual (e pelas limitações deste trabalho), basta referir que se parte da teoria majoritariamente aceita, citando-se exemplificativamente como adeptos desta corrente Ingo Wolfgang Sarlet e Daniel Sarmento (2011).

De qualquer sorte, ainda que o debate não ocorra em nível constitucional, o art. 8º da CLT, na falta de disposições legais ou contratuais<sup>7</sup>, permite a utilização de analogia e do direito comparado. Neste sentido, oportuno registrar que em Portugal, desde setembro de 2015, pais com crianças de até 3 anos de idade, poderão impor aos empregadores o teletrabalho, conforme dispõe o art. 166º do Código do Trabalho Português (PORTUGAL, 2009):

Artigo 166º.

Regime de contrato para prestação subordinada de teletrabalho.

1 - Pode exercer a atividade em regime de teletrabalho um trabalhador da empresa ou outro admitido para o efeito, mediante a celebração de contrato para prestação subordinada de teletrabalho.

---

<sup>7</sup> Art. 8º - As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.

2 - Verificadas as condições previstas no n.º 1 do artigo 195.º, o trabalhador tem direito a passar a exercer a atividade em regime de teletrabalho, quando este seja compatível com a atividade desempenhada.

3 — Além das situações referidas no número anterior, o trabalhador com filho com idade até 3 anos tem direito a exercer a atividade em regime de teletrabalho, quando este seja compatível com a atividade desempenhada e a entidade patronal disponha de recursos e meios para o efeito.

4 — O empregador não pode opor-se ao pedido do trabalhador nos termos dos números anteriores.

Assim, além da possibilidade de construção interpretativa do sistema jurídico e do sopesamento das fontes jurídicas e da possibilidade de aplicabilidade imediata dos direitos fundamentais, também é possível garantir sua eficácia por meio da analogia e do direito comparado.

Para garantir efetividade à medida, seria recomendável que a decisão que impuser o teletrabalho, considerando que o empregado teria direito ao benefício previdenciário (tendo deste aberto mão para trabalhar, mas não dispondo da ingerência plena sobre suas condições de saúde), contenha também comando de reintegração imediata ao regime da previdência (caso necessário), de impossibilidade temporária de dispensa arbitrária ou sem justa causa e/ou de manutenção de plano de saúde durante período razoável à recuperação do empregado na hipótese de desligamento inevitável.

#### **2.4. A reserva do possível como limitação ao direito de teletrabalhar**

Cogitar a possibilidade de imposição de um Direito Fundamental não pode representar a anulação por completo de outro. Assim, se por um lado o empregado pode impor seu Direito à vida, o empregador, por outro lado, pode e deve valer-se do seu próprio Direito Fundamental de propriedade, como limitador de tal direito.

Em se tratando de confronto de Direitos Fundamentais, não é possível fornecer uma resposta a priori, tornando-se necessário o sopesamento entre os bens jurídicos afetados conforme o caso concreto. Neste sentido, impossível não falar do princípio da reserva do possível que atuará justamente no sentido de limitar a busca do direito subjetivo individual à saúde em determinados casos.

A reserva do possível deve “corresponder ao que o indivíduo pode razoavelmente exigir da sociedade, de tal sorte que, mesmo em dispondo o estado de recursos e tendo poder de disposição, não se pode falar em uma obrigação de prestar algo que não se mantenha nos limites do razoável” (SARLET, 2012), conforme explica Sarlet. Muito embora a reserva do possível seja utilizada classicamente como limitação à exigência em face do Estado, parece razoável, da mesma maneira, em se tratando de eficácia horizontal de direitos fundamentais, a aplicabilidade de tal limitação, até porque o particular, como regra, terá ainda menos condições do que o próprio Estado para adimplir direitos que lhe sejam impostos.

Da ideia citada, se infere que, mesmo quando a empresa detém os recursos financeiros e capacidade econômica para prover os meios necessários à garantia do direito, deve-se usar da razoabilidade para avaliar o que deve ou não ser considerado como razoavelmente possível.

À guisa de exemplo, um trabalhador que venha a desenvolver certo estresse em decorrência do trânsito diário para o deslocamento até a empresa, terá sua saúde afetada, apesar de não estar doente. Neste aspecto, parece evidente que, por força da reserva do possível não se apresenta razoável que tal trabalhador imponha ao empregador o teletrabalho (mesmo que judicialmente), por demasiadamente invasivo à autonomia e propriedade privada, além de medianamente suportável sua dificuldade de mobilidade.

Por outro lado, apesar da limitação imposta pelo princípio da reserva do possível, registre-se que a Reforma Trabalhista prevê a possibilidade de retorno ao trabalho presencial, no interesse do empregador, bastando prévio aviso ao teletrabalhador o que, de certa forma, imporá a necessidade de um comando judicial mais veemente, limitando, inclusive, um direito legalmente posto ao empregador, um direito líquido e certo.

Por isso, se faz necessário, mesmo no contexto da moldura traçada, garantir um mínimo de livre iniciativa ao empregador, estabelecendo limitadores, critérios ou requisitos à concessão da imposição da modalidade laboral de teletrabalho em casos particulares, visando a manutenção da Justiça e da ordem social e econômica, o que caberá, certamente, à doutrina e à jurisprudência.

Esses requisitos devem prever o equilíbrio de interesses de ambos e o sopesamento dos Direitos Fundamentais em dinâmica, podendo-se listá-los de forma preliminar e inacabada como: (1) ofensa à saúde do trabalhador;

(2) manutenção da capacidade equivalente para o trabalho em caso de teletrabalho; (3) compatibilidade funcional com teletrabalho; (4) capacidade de suporte econômico; (5) a reserva do possível, pelo empregador.

(1) A ofensa à saúde do trabalhador precisa ficar caracterizada para que a imposição do teletrabalho seja justificável, fazendo preponderar bem jurídico mais forte do que o poder diretivo do empregador. A ofensa à saúde pode estar caracterizada no caso de risco à saúde do trabalhador com proteção da vida e da integridade física ou na necessidade de melhor trato de uma afecção que o trabalhador já esteja acometido, melhorando a qualidade de vida.

(2) A manutenção da capacidade equivalente para o trabalho em caso de teletrabalho deve ser requisito uma vez que a imposição do teletrabalho ao empregador não pode constituir um ônus excessivo e desequilibrado, de modo que em caso de ser imposto o teletrabalho, a moléstia do empregado permita a manutenção de um determinado patamar de produtividade. Assim e exemplificativamente, um empregado com incapacidade em ambos os braços teria dificuldade de ser produtivo teletrabalhando, já um empregado que sofre de Síndrome do Pânico, manteria a capacidade para o teletrabalho, sem os dissabores a que estaria exposto ao sair de casa para trabalhar. O termo equivalente é utilizado para justificar a mudança que é inerente à organização e realização do trabalho. Nesse contexto, equivalente tem a conotação de que, mesmo que mudança cause certa perda produtiva, tal perda, para ser considerada, deve ser significativa, já levando em consideração que algumas empresas referem que os teletrabalhadores são 35 a 45% mais produtivos<sup>8</sup>. A perda, portanto, precisa ser significativa para se tornar um óbice à mudança.

(3) A compatibilidade funcional com teletrabalho significa que as funções exercidas pelo trabalhador precisam ser compatíveis com o teletrabalho. Não seria razoável que um servente de obra com dores no braço imponha o teletrabalho em face de seu empregador, porque as funções não seriam compatíveis entre si, já que é da natureza do servente de obra que o resultado de seu trabalho ocorra no próprio local da prestação de serviços. O mesmo não ocorreria com uma função administrativa ou de

---

<sup>8</sup> Dados divulgados pelo sítio da Organização Internacional do Trabalho. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/content/vantagens-do-trabalho-distancia>>. Acesso em: 17 nov. 2016.

vendas online, que poderiam ocorrer à distância, por meios telemáticos, através do computador ou outros meios.

(4) A capacidade de suporte econômico não se subordina ao mero interesse econômico da empresa, já que o teletrabalho pode ser apresentar como economicamente mais vantajoso que o trabalho presencial, mas demanda investimento inicial que é diluído no tempo. Evidentemente que o ônus da atividade econômica é do empregador (art. 2º da CLT), no entanto, a nova disciplina advinda da reforma trabalhista permite a livre disposição entre as partes acerca do tema<sup>9</sup>. Em não havendo a negociação entre as partes e, na hipótese estudada, tendo-se que recorrer ao Poder Judiciário para impor a modalidade laboral ao trabalhador necessitado, natural que a sentença determine que os custos ordinários (e talvez até mesmo os não ordinários<sup>10</sup>) como acréscimo na conta de luz do trabalhador, contratação do provedor de internet, ou o incremento dos gastos de sua conta telefônica, sejam encargos do empregador, na lógica de que se trata de mera substituição do custo que já seria arcado por este. O argumento constante no comando judicial será reforçado, de certa forma, pela relativa economia gerada ao empregador, que deixaria de gastar com vale transporte e outras despesas estruturais, diante da ausência física do trabalhador.

(5) A reserva do possível é argumento legítimo do empregador e se apresenta como limitador ao exercício do direito potestativo do empregado. A reserva do possível implicará numa análise da razoabilidade e disponibilidade do que se pretende. De maneira que não basta a existência

---

<sup>9</sup> Art. 75-D. As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito. Parágrafo único. As utilidades mencionadas no *caput* deste artigo não integram a remuneração do empregado.

<sup>10</sup> Os gastos não ordinários, seriam aqueles decorrentes da adequação do *layout* da residência do empregado para tornar sua casa um posto de teletrabalho, como a aquisição de mobiliário, obras estruturais, aquisição de computador, etc. Tal diferença poderia opcionalmente ser suportada pelo empregado, havendo negociação neste sentido, adquirindo a propriedade de tais bens para si. Também poderia decorrer de atuação da Previdência Social (talvez a ampliação do programa de reabilitação – que não se destina inicialmente a incapacidades temporárias – poderia suprir essa necessidade), já que esta seria diretamente beneficiada pela economia de não ter que arcar com trabalhadores relativamente incapazes. Para isso, é inconveniente que, no Brasil diferentemente de países como a Espanha (Ley 36/2011), a Justiça especializada Trabalhista não tenha competência relacionada à matéria de Direito Previdenciário. Assim, no Brasil, faltaria competência ao Juiz Trabalhista para determinar a imposição de teletrabalho por convênio com a Previdência Social. Esta hipótese somente seria possível por política pública ou através de requerimento administrativo perante aquele órgão.

de recursos da empresa para justificar a imposição, será necessário que, além da disponibilidade de tais recursos, seja minimamente razoável o postulado. Assim, a reserva do possível se apresenta como uma escusa válida ao não fornecimento do “bem da vida”. A própria reserva do possível também possui um limitador, qual seja, o mínimo existencial. Assim, apesar de reserva do possível servir para impedir abusos, não servirá de defesa quando estiver em jogo direito dignificante do ser humano, que seja representativo mínimo de sua existência.

### 3. Conclusão

Diante do estudo proposto verifica-se que não há legislação específica sobre a matéria, nem autorizando, tampouco proibindo a possibilidade de imposição do teletrabalho frente ao empregador. Diante da ausência de lei, a determinação sobre teletrabalhar fica a cargo das partes contratantes, no mais das vezes, por decisão do empregador que é quem tem poder de mando. Ainda assim, apesar inexistência de dispositivo legal neste sentido, é possível, em determinados casos, impor o teletrabalho frente ao empregador na contramão de seu poder diretivo e de sua liberdade de iniciativa, desde que tal medida seja tomada de forma justificável e não seja abusiva. Isto ocorrerá, em regra, quando o Direito contraposto possuir uma dimensão superior, na análise do caso concreto.

Ainda que as partes não consigam se ajustar por consenso, de comum acordo estabelecendo a possibilidade de teletrabalho, tal medida se mostra justificável e amparada pelo sistema jurídico brasileiro na medida em que há possibilidade de construção interpretativa do sistema jurídico e do sopesamento das fontes jurídicas e da possibilidade de aplicabilidade imediata dos direitos fundamentais, vislumbrando-se como também possível a eficácia por meio da analogia e direito comparado.

A despeito de tal possibilidade, não seria razoável tal imposição sem qualquer parâmetro de razoabilidade, por isso, a fim de assegurar a efetividade do Direito à livre iniciativa do empregador e não transformar o direito do trabalhador em um ônus desproporcional ao seu empregador. Portanto, se verifica que da análise do caso prático é possível subverter a lógica empregatícia e o empregado impor à outra parte – o empregador – a modalidade de permanecer trabalhando por meio do teletrabalho, desde que sejam observados requisitos necessários à manutenção da ordem

jurídica, quais sejam, (1) a existência de ofensa à saúde do trabalhador, (2) a manutenção da capacidade equivalente para o trabalho em caso de teletrabalho, (3) a compatibilidade funcional com teletrabalho, (4) a capacidade de suporte econômico e (5) a reserva do possível.

Da mesma forma, para a possibilitar a efetividade do direito potestativo de teletrabalhar, a decisão em eventual ação judicial precisa ocorrer em sede de liminar em procedimento de urgência. Imaginar o contrário significaria dizer que o empregado teria que aguardar a decisão final no processo, enfermo e afastado do trabalho, o que poderia se arrastar por anos e, por sua vez, agravar lesões de forma irreversível ou, ainda gerar a perder o objeto por morte ou irreversibilidade.

Com efeito, o tema não está esgotado e está longe de ser definitivo. Ao contrário. O presente ensaio apenas traz para o debate no meio científico a preocupação do *ser* e *dever ser*, característico não só do Direito, mas da própria ciência jurídica.

#### 4. Referências

ARANDA, Javier Thibaut. **El teletrabajo**. Pág. 195. Disponível em: <[http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub\\_electronicas/destacadas/revista/numeros/26/recen7.pdf](http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/26/recen7.pdf)>. Acesso em: 16 nov. 2016.

ASSIS, Araken de; MOLINARO, Carlos Alberto; MILHORANZA, Mariângela Guerreiro. Alcance político da jurisdição no âmbito do direito à saúde. In: ASSIS, Araken de (coord.). (Org.). **Aspectos polêmicos e atuais dos limites da jurisdição e do direito à saúde**. Porto Alegre: Editora Nota 10, 2007.

AURELIANO, Waleska de Araújo. Corpo, saúde e trabalho: (re)pensando os usos do corpo e os “papéis femininos” na experiência do câncer de mama. João Pessoa, **Revista de Ciências Sociais Política & Trabalho**, n. 26, p. 105-123, abril de 2007. Disponível em: <<http://www.okara.ufpb.br/ojs/index.php/politicaetrabalho/article/view/6775/4213>>. Acesso em: 27 set. 2017.

BRASIL. Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. **Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho**. Brasília, DF. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/De15452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452.htm)>. Acesso em: 30 set. 2017.

BRIGGS, Asa; BURKE, Peter. **Uma história social da mídia: de Gutember à internet**. Tradução Maria Carmelita Pádua Dias; revisão técnica Paulo Vaz. 2.ed. rev. e ampl. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed., 2006. Disponível em: <<http://portalconservador.com/livros/Peter-Burke-Uma-Historia-Social-da-Midia.pdf>>. Acesso em: 15 nov. 2016.

CHAPPE, Claude. **Sítio sobre Claude Chappe**. Disponível em: <[www.telegraphe-chappe.com](http://www.telegraphe-chappe.com)>. Acesso em: 15 nov. 2016.

FINCATO, Denise Pires. **Meio ambiente laboral e teletrabalho**. In: IV Congresso Ibero-Americano de Teletrabalho e Teleatividades. Porto Alegre: Lex Magister, 2011.

FINCATO, Denise Pires. **Teletrabalho: uma análise laboral**. Publicado na Justiça do Trabalho nº 236, p. 39.

LATTERZA, Eliane. **A importância da psicomotricidade na arteterapia em um hospital oncológico**. São Paulo: UNFAI Centro Universitário Assunção, Trabalho de Conclusão de Curso, 2010. Disponível em: <[http://www.unifai.edu.br/publicacoes/artigos\\_cientificos/alunos/pos\\_graduacao/01.pdf](http://www.unifai.edu.br/publicacoes/artigos_cientificos/alunos/pos_graduacao/01.pdf)>. Acesso em: 27 set. 2017.

ORICIO, Marislene de Sousa. **Contribuições das atividades lúdicas no processo de reabilitação de crianças portadoras de câncer**. Formiga: UNIFOR, Trabalho de Conclusão de Curso, 2013. Disponível em: <<https://repositorioinstitucional.uniformg.edu.br:21074/xmlui/handle/123456789/237>>. Acesso em: 27 set. 2017.

PAULO, Vicente; ALEXANDRINO, Marcelo. **Resumo de Direito Constitucional Descomplicado**. 3 ed. São Paulo: Método, 2010.

PORTUGAL, Código do Trabalho, Lei nº 120/2015, de 1º set. 2015. **Procede à nona alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, reforçando os direitos de maternidade e paternidade, à terceira alteração ao Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril, e à segunda alteração ao Decreto-Lei n.º 89/2009, de 9 de abril**. Lisboa, PT. Disponível em: <<http://data.dre.pt/eli/lei/120/2015/09/01/p/dre/pt/html>>. Acesso em: 30 set. 2017.

RIBEIRO, Diaulas Costa. **Autonomia: Viver a própria vida e morrer a própria morte**. Disponível em: <<http://www.scielo.br/p-df/%0D/csp/v22n8/24.pdf>>. Acesso em: 16 nov. 2016.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos Direitos Fundamentais: uma teoria geral dos Direitos Fundamentais na perspectiva constitucional**. 11. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2012.

SARMENTO, Daniel; GOMES, Fábio. A eficácia dos direitos fundamentais nas relações entre particulares: o caso das relações de trabalho. São Paulo, **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, v. 77, n. 4, p. 60-101, out./dez. 2011. Disponível em: <[http://www.ufjf.br/siddharta\\_legale/files/2014/07/A-efic%C3%83%C2%A1cia-dos-Direitos-Fundamentais-nas-rela%C3%83%C2%A7%C3%83%C2%B5es-entre-particulares.pdf](http://www.ufjf.br/siddharta_legale/files/2014/07/A-efic%C3%83%C2%A1cia-dos-Direitos-Fundamentais-nas-rela%C3%83%C2%A7%C3%83%C2%B5es-entre-particulares.pdf)>. Acesso em: 29 set. 2017.

SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. **Acidente de Trabalho: Responsabilidade Objetiva do Empregador**. 3. ed. São Paulo: LTR, 2014.