

**Reforma
trabalhista,
privacidade e
responsabilidade
na era digital**

**Giovanna Martins
Sampaio¹**



**Labor reform,
privacy and
accountability/liability
in the
digital age**

¹ Advogada e mestranda pelo PROFNIT/ UFBA, com graduação em direito pela Universidade de Coimbra. Email: gii_sampaio@hotmail.com.

Resumo

O presente artigo objetivou a análise da regulamentação do teletrabalho pela “Reforma trabalhista”, observando as ocorrências e impactos nas condições ambientais laborais. O trabalho avaliou brevemente os pontos positivos e negativos do teletrabalho, bem como abordou o contexto da regulação do teletrabalho, perpassando pela seara dos direitos fundamentais e concluindo pela responsabilidade do patrão. Quanto à metodologia desenvolvida, consistiu primordialmente na revisão bibliográfica dos principais autores nacionais e estrangeiros da seara dos Direitos Fundamentais, e da doutrina consagrada do Direito do Trabalho. Outros artigos acadêmicos físicos e digitais também foram consultados, dado à novidade deste tema relativo ao Teletrabalho.

Palavras-chave: Teletrabalho; Reforma Trabalhista; Direitos Fundamentais; Meio Ambiente de Trabalho; Responsabilidade do Empregador.

Abstract

This article aimed to analyze the telework regulation by the “Labor reform”, observing the occurrences and impacts on the environmental working conditions. The work briefly evaluated the positive and negative points of teleworking, as well as addressing the context of teleworking regulation, covering the area of fundamental rights and concluding for the employer’s responsibility’ As for the methodology developed, it consisted primarily of a bibliographic review of the main national and foreign authors in the field of Fundamental Rights, and of the established doctrine of Labor Law. Other physical and digital academic articles were also consulted, given the novelty of this topic related to Telework.

Keywords: Telework; Labor Reform; Fundamental Rights; Working Environment; Employer’s responsibility.

Introdução

A proposta que justifica o presente trabalho consiste em estabelecer, de certo modo com inovação, a relação que deve ser desenvolvida entre as transformações trazidas pela chamada Reforma Trabalhista, Lei 13.467/2017, e os impactos daí decorrentes para a saúde do teletrabalhador, pelo que se mostrou essencial para este intento abordar e analisar o meio ambiente laboral sob a ótica dos direitos fundamentais.

Outrossim, não se poderia deixar de mencionar os principais elementos inovadores trazidos no capítulo destinado ao teletrabalho (Lei 13.467/17), enfocando e priorizando o presente estudo na figura do Termo de Responsabilidade a ser assinado pelo teletrabalhador, a fim de trazer a possibilidade devida de responsabilização civil do empregador pelos danos e perdas, pelos acidentes e doenças que o tele-empregado venha a sofrer no exercício da atividade laborativa.

Visou-se trazer a primordial regulação do teletrabalho, caracterizando-se este instituto e analisando a forma de manifestação dos requisitos típicos da relação empregatícia. Ademais, o presente trabalho se propôs a abordar as alterações contratuais possíveis, e a questão do fornecimento dos EPI's (Equipamentos de Proteção Individuais) ao teletrabalhador.

Ultimamente, relacionou-se a nova regulamentação do tele-emprego com a temática do meio ambiente laborativo, e com a proteção à saúde do teletrabalhador, pelo que se trouxe as condições de precarização laboral. Com isso, visou-se concluir o artigo com a ideia de responsabilização cível do empregador, pelas doenças e acidentes laborativos ocorridos com o teletrabalhador no local de exercício das suas atividades funcionais como empregado, independentemente da assinatura do termo de responsabilidade.

Contexto da reforma e outras questões

Apenas é válido aclarar brevemente que a Lei da Reforma Trabalhista foi aprovada pelo Legislativo Nacional ao tempo da chamada Reforma da Previdência, pelo que ambas se inter-relacionam e possuem pontos de toques, ou seja, se conectam, convergindo de alguma forma.

Com isso, parece que a Lei 13.467/2017 foi aprovada pelas instâncias competentes sem obter as devidas reivindicações e protestos da população, que estava focada na outra recente reformulação legal; ou seja, os cidadãos brasileiros não deram conta das profundas modificações instituídas pela nova lei do trabalho (FIA, 2018) – que, em razão da especialidade e profundidade do tema, vão sendo notadas gradualmente por todos os agentes envolvidos nesse contexto (SANTOS, 2019) - que trouxe promessas de melhoramento e diminuição do desemprego estrutural que assola o contexto social brasileiro (com a vulnerabilidade de inúmeros direitos fundamentais e garantias dos trabalhadores)², e ainda trouxe em seu cerne a ideia de atualização da CLT de 1943, da necessidade de adequação das leis trabalhistas aos tempos modernos.

Assim sendo, pretende-se demonstrar no presente trabalho que a nova legislação até trouxe algumas ponderações e melhoras no âmbito da regulação das relações teletrabalhistas, porém, é possível perceber (nitidamente, diga-se de passagem) que as reformulações legais ocorridas servem à classe dos empregadores³.

Quanto ao teletrabalho, houve um grande benefício trazido pela nova lei 13.467/2017: com a disposição expressa dessa modalidade de emprego (neste artigo, considera-se o teletrabalho como trabalho à distância - e não como um trabalho em/à domicílio, por ser uma classificação mais abrangente) - foi conferida alguma segurança jurídica aos teletrabalhadores, e aos respectivos patrões que desejam contratar empregados neste contexto de exercício laboral⁴. Os aspectos

² “O advento das tecnologias de informação e comunicação causaram uma vasta transformação no cotidiano social e laboral. Portanto, para se obter uma visão mais apurada sobre a atual situação do Direito do Trabalho e do direito ao trabalho na sociedade como um todo, é imprescindível a análise de questões econômicas, políticas e sociais. As tradicionais formas de prestação de serviços aos poucos vão cedendo espaço a novas relações contratuais que não exigem a presença física do trabalhador, como: o teletrabalho, o qual revela uma mudança de paradigma manifestada em um novo ambiente de trabalho descentralizado dos centros de produção e centralizado no conhecimento e na informação”. (BUBLITZ, M. D. *Globalização e Estado Social de Direito: teletrabalho como forma de inclusão social ou escravidão digital – um desafio*. Disponível em: <http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=14d9e8007c9b41f5> . Acesso em: 03. Mar. 2019.).

³ Importa aqui trazer a lume os dizeres de Graça Druck, “Esse regime é constituído por vontades (ativas ou passivas) de poderes políticos e, portanto, não pode ser explicada por “leis inflexíveis” de um regime econômico, mas sim por escolhas orientadas para preservar a dominação cada vez mais completa do trabalho e dos trabalhadores”. (DRUCK, G. *Trabalho, Precarização e Resistências: novos e velhos desafios*. Disponível em <http://www.scielo.br/pdf/ccrh/v24nspe1/a04v24nspe1.pdf> . Acesso em 03. Mar. 2019.)

⁴ Nesse contexto, também elucidativos os ensinamentos de Druck, “No caso das estatísticas de trabalho, emprego e renda, há que se pensar na estabilidade ou instabilidade das categorias conceituais, ainda mais quando se consideram as rápidas transformações no mundo do trabalho”. ⁴

controvertidos, no entanto, são mais evidentes, posto que as regulações trazidas pela nova lei vão de encontro diretamente com as normas trabalhistas de saúde e segurança do trabalhador, afrontando o direito fundamental ao meio ambiente de trabalho sadio – conforme será mais detalhado adiante.

Destarte, o que resta aos estudiosos (tanto a doutrina, quanto os intérpretes que lidam com a pragmática do direito trabalhista) é exercerem o seu papel de observar e alertar os impactos dessa reforma das leis do trabalho, com vistas à proteção dos interesses e direitos dos teletrabalhadores.

Ademais, essencial ressaltar a rapidez com que se deu o processo de aprovação da referida Lei 13.467/2017, sem uma discussão mais aprofundada ou específica das implicações desta reforma legislativa, sem levar em consideração as ponderações trazidas pela Magistratura do Trabalho, e pelos Procuradores do órgão Ministerial (MPT). Com isso,

[...] Juízes, fiscais do trabalho e procuradores do Ministério Público do Trabalho (MPT) declararam que não devem aplicar os principais pontos da reforma com o argumento de que há violação a princípios constitucionais, a outras leis trabalhistas e normas da Organização Internacional do Trabalho (OIT). (Anamatra – Associação Nacional dos Magistrados da Justiça dos Trabalho, 2017, s/p)

Em relação ao teletrabalho, algumas das questões primordiais que foram abordadas, quando da promulgação da lei 13.467/2017, foram: possibilidade de desenvolvimento e exercício do trabalho de acordo o “biorritmo” de cada empregado (WINTER, 2005, p. 59); a execução do teletrabalho se daria de acordo com a vontade, e até disponibilidade do empregado, conforme o seu livre arbítrio (neste artigo, considera-se existente o requisito da subordinação da relação de emprego, que inclusive se considera majorado pelo uso intensivo e característico dos meios telemáticos e de telecomunicações, no exercício da relação empregatícia).

Ademais, se levantou que o exercício do teletrabalho abriria as portas para o maior aproveitamento do tempo, para o lazer com a família, e cuidados com a saúde; e ainda se prenunciou o aumento da capacidade de concentração no

(DRUCK, G. *Trabalho, Precarização e Resistências: novos e velhos desafios*. Disponível em <http://www.scielo.br/pdf/ccrh/v24nspe1/a04v24nspe1.pdf> . Acesso em 03. Mar. 2019.)

ambiente de trabalho à distância, com uma realização mais eficiente e produtiva das atividades laborativas em lugar afastado do escritório central da empresa⁵.

Além disso, como trazido por Antunes (2015), no que tange às condutas e normas mais flexíveis e adaptáveis no setor de garantias dos trabalhadores, existem três distintas perspectivas e indicadores a serem observados nesse tipo de emprego, quais sejam, maior produção, parâmetros de qualidade, e redução de custos. Ou seja, acredita-se que a suposta maior concentração do empregado que labora à distância aumentaria o padrão de qualidade do trabalho, e ademais revela o foco na diminuição dos custos empresariais para o exercício do labor.⁶

Como será visto a seguir, essas abordagens são desmistificadas, posto que o controle da atividade pelos aparelhos telemáticos, e o regime de produtividade por metas e por resultados⁷ fazem com que, em realidade, o trabalhador não tenha limites de horas de trabalho, trazendo consequências prejudiciais para sua saúde física e psíquica.

Princípio da vedação e proteção

Com as problemáticas, questões e riscos que são trazidos e abordados no presente artigo, no que tange ao exercício do teletrabalho, são colocados em causa os parâmetros do princípio de proteção social dos trabalhadores: primazia da realidade, condição mais benéfica, e norma mais favorável. Merece aqui destaque primordial o postulado implícito da Vedação do Retrocesso, frente às conquistas verdadeiramente históricas da classe trabalhadora nas garantias trabalhistas⁸.

⁵ Nas palavras de Estrada, 2002 “A quantidade de interrupções e interferências em casa é menor que no ambiente de um escritório convencional”. (ESTRADA, M. M. P. *O teletrabalho transfronteiriço no Direito Brasileiro e a Globalização*. Disponível em: https://www.conjur.com.br/2002-dez-30/teletrabalho_transfronteirico_direito_brasileiro . Acesso em: 06. Mar. 2019.).

⁶ Nos ensinamentos de Martinez, 2011 “Arriscar é, sem dúvida, uma ação que pode produzir vantagens ou prejuízos. Nesses termos, se o empregado não é destinatário dos proveitos advindos de uma bem-sucedida aposta empresarial, também não poderá sê-lo das desventuras daí decorrentes”. (MARTINEZ, L. *Curso de direito do trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2011.).

⁷ Segundo Druck, ao contextualizar essa “tendência” de gestão por resultados, a qual relaciona com o chamado regime de acumulação flexível, “Na era da acumulação flexível, as transformações trazidas pela ruptura com o padrão fordista geraram outro modo de trabalho e de vida pautado na flexibilização e na precarização do trabalho, como exigências do processo de financeirização da economia, que viabilizaram a mundialização do capital num grau nunca antes alcançado”. (DRUCK, G. *Trabalho, Precarização e Resistências: novos e velhos desafios.....*Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/ccrh/v24nspe1/a04v24nspe1.pdf> . Acesso em: 03. Mar. 2019).

⁸“O movimento operário brasileiro desde sua origem vem lutando pela garantia de uma jornada de trabalho reduzida, sem redução de salário, e obteve algumas conquistas que hoje estão ameaçadas pela flexibilização dos direitos trabalhistas, pela prevalência do acordado sobre o legislado”.

Destarte, quanto ao relevante tema das normas principiológicas, é preciso trazer à baila as lições de Humberto Ávila (2016) sobre o tema:

As considerações antes feitas demonstram que os princípios não são apenas valores cuja realização fica na dependência de meras preferências pessoais. Eles são, ao mesmo tempo, mais do que isso e algo diferente disso. Os princípios instituem o dever de adotar comportamentos necessários à realização de um estado de coisas ou, inversamente, instituem o dever de efetivação de um estado de coisas pela adoção de comportamento os a ele necessários. (ÁVILA, 2006, p. 80)

E, para complementar o assunto aqui exposto, necessário mencionar os dizeres de Robert Alexy (2011): “Segundo a definição padrão da teoria dos princípios, princípios são normas que ordenam que algo seja realizado em uma medida tão alta quanto possível relativamente a possibilidades fáticas ou jurídicas” (ALEXY, 2011, p. 64)

Portanto, seguindo a linha de intelecção do sobredito doutrinador alemão, não cabe à mera escusa por meio da utilização da ideia de reserva do possível por parte do Estado governamental. Quer-se aqui dizer, contextualmente, que, ao atender (expressamente) aos interesses dos empregadores, possibilitando a retirada de garantias e direitos conquistados pelos trabalhadores, o poder público está permitindo a redução dos direitos sociais já alcançados: garantias mínimas e básicas previstas na Carta Política.⁹

Quando o legislador se propõe a aprovar uma Lei como a da Reforma Trabalhista, com as motivações referentes ao desemprego estrutural, e permite que direitos fundamentais sejam atingidos - horário de trabalho, pagamento de horas extraordinárias, repouso semanal, redução dos riscos, dentre tantos outros direitos e garantias previstos aos trabalhadores (art. 7º, CF/1988) – o Poder Legislativo

(ABRAMIDES, M. B. C; CABRAL, M. S. R. *Regime de Acumulação Flexível e Saúde do Trabalhador*. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-88392003000100002. Acesso em: 15. Mar. 2019.).

⁹ Nesse sentido, revelam-se importantes as palavras de Gilmar Mendes e Paulo Gonet, 2016 “Isso porque, apesar da realidade da escassez de recursos para o financiamento de políticas públicas de redução de desigualdades, seria possível estabelecer prioridades entre as diversas metas a atingir, racionalizando a sua utilização, a partir da ideia de que determinados gastos, de menor premência social, podem ser diferidos, em favor de outros, reputados indispensáveis e urgentes, quando mais não seja por força do princípio da dignidade da pessoa humana, que, sendo o valor-fonte dos demais valores, está acima de quaisquer outros, acaso positivados nos textos constitucionais”. (MENDES, G. F.; BRANCO, P. G. G. *Curso de Direito Constitucional*. São Paulo: Saraiva, 2016, p. 667.).

acaba por não cumprir a sua função referente à apresentação de mudanças políticas e econômicas eficientes para a resolução do problema, com a necessária preservação dos direitos protetivos atingidos pelos trabalhadores.¹⁰

É preciso, portanto, aduzir que é necessário que os aplicadores e intérpretes do direito desempenhem uma interpretação restritiva, e pragmática (MIZIARA, 2017), quando da integração das lacunas normativas encontradas na Lei 13.467/2017, visando à manutenção dos direitos sociais dos empregados. Ou seja, a atuação dos atuais juristas deve prezar pelo não retrocesso dos direitos do trabalho.

Por fim, este trabalho está alinhado com as medidas enunciada por Graça Druck (2011) quanto à necessidade de visualizar quatro distintas diretrizes em conjunto, cumulativamente, quanto ao tema da proteção dos trabalhadores: criação de empregos, aumento da proteção social, respeito aos direitos e às normas internacionais do trabalho e diálogo social.

Apenas para esclarecer, traz-se o conceito, a noção deste postulado implícito da Vedação ao Retrocesso Social, por meio das palavras de George Marmelstein (2016):

A ideia por detrás do princípio da vedação de retrocesso é fazer que o Estado sempre atue no sentido de melhorar progressivamente as condições de vida da população. Qualquer medida estatal que tenha por finalidade suprimir garantias essenciais já implementadas para a plena realização da dignidade humana deve ser vista com desconfiança e somente pode ser aceita se outros mecanismos mais eficazes para alcançar o mesmo desiderato forem adotados. (MARMELESTEIN, 2016, p. 285)

Nesse sentido, em continuidade com o pensamento do autor, não são os direitos fundamentais que devem girar em torno das leis (como que apenas as “matérias” que são positivadas como “fundantes”, podem produzir efeitos diretos e plenos, sendo conformados ultimamente como direitos fundamentais), mas sim, o entendimento “contraposto” é o mais acertado: são as leis que devem servir (no sentido de implantação e realização) às garantias fundamentais, que são

¹⁰ Neste esteio, ainda em continuidade às ideias de Alexy (2011), os princípios são mandados de “otimização”, posto que a sua aplicação e integração ao direito legal deve visar a melhor solução possível: no caso concreto presente, o compromisso com a proteção das garantias trabalhistas constitucionais deve ser mantido/buscado a fim de salvaguardar os interesses e direitos já conquistados pela classe trabalhadora. (ALEXY, R. *Constitucionalismo Discursivo*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2011, p. 8 e ss).

anteriormente alicerçadas e justificadas no postulado da dignidade da pessoa humana, estando assente aqui a ideia da vedação do retrocesso social.

Destarte, conforme será ainda desenvolvido no âmbito do presente trabalho, a ideia que se quer demonstrar aqui é que a previsão de termo de responsabilidade a ser assinado pelo teletrabalhador parece transferir os riscos ao empregado, primordialmente no que tange às condições ambientais de execução do determinado emprego/labor, analisando-se, com isso, os impactos na saúde do teletrabalhador decorrentes deste exercício laboral à distância.

Teletrabalho na reforma

A Reforma trouxe a regulamentação expressa da modalidade do teletrabalho. Quanto ao artigo da Lei que “formata” o contrato do teletrabalhador, é interessante trazer a lume os comentários de Rafael Miziara (2017), posto que reconhece a necessidade de que o contrato, apesar de individual, deva ser necessariamente escrito, de modo a conferir maior segurança e estabilidade jurídicas ao tele-empregado:

Não se nega que o contrato verbal também pode ser expresso e especificar as atividades que serão realizadas. No entanto, aqui parece que a intenção do legislador foi a de exigir contrato escrito nesse sentido. Ademais, o § 1º fala em “aditivo” contratual, o que é mais utilizado para contratos escritos”. (MIZIARA, 2017, s/p)

Neste campo, releva apenas tecer breves anotações acerca do art. 75-C, quanto à instituição do teletrabalho ser por “mero” contrato individual de trabalho, revelando a tendência trazida pela Lei de Reforma Trabalhista: isso parece desconsiderar a relevância dos instrumentos coletivos de negociação, desprotegendo e vulnerando a classe trabalhadora, posto que o empregado se encontra “isolado” frente ao empregador para acertar as condições de trabalho, não estando acompanhado de qualquer apoio das entidades e organismos sindicais que possa aumentar sua “força” no momento da negociação contratual.

Pode-se perceber que o legislador nada falou, ou abordou, efetivamente, sobre as normas de medicina e segurança do teletrabalhador (são normas de ordem pública, pelo que devem ser consideradas irrevogáveis), e também não trouxe nada relativamente aos conhecidos equipamentos de segurança do trabalho. Ao

contrário, instituiu uma figura atípica – *um tanto quanto que estranha* - denominada de termo de reponsabilidade, referente às diretivas dadas pelo patrão a este trabalhador - de acordo com o que ainda será visto no presente tópico de desenvolvimento, o legislador pareceu isentar o empregador da responsabilidade quanto aos acidentes de trabalho sofridos - *apenas utilizando-se do argumento da distância da sede da empresa*.

Ademais, mais adiante serão detalhados os comentários acerca da manutenção e instalação dos equipamentos informacionais e telemáticos utilizados pelos teletrabalhadores: desta feita, o empregador parece ter transferido os custos da atividade empresarial, em relação ao custeio da infraestrutura do exercício do emprego (BUBLITZ, 2012).

Por último, releva deixar claro o quanto foi modificado no art. 62, CLT, pelas novas disposições da Lei 13.467/2017. A lei da reforma trabalhista incluiu o inciso III no referido artigo (sobre os empregados excluídos do controle e fixação da jornada de trabalho), de modo que não assegura o ressarcimento/remuneração do trabalho extraordinário (horas extras) aos teletrabalhadores, pois o tele-emprego seria, em tese, incompatível com a limitação de jornada diária de trabalho.

Conforme antes visto, portanto, o que acaba por acontecer é que o teletrabalhador labora extraordinariamente, sem a devida compensação pecuniária deste trabalho (AMADO, 2013), ante a necessidade de atingir determinados resultados e metas específicas de produção, que são apresentados, ou melhor, impostos, pelo empregador.

José Dallegre Neto (2014) ensina que as características do Teletrabalho seriam: realizado à distância, fragmentado, remunerado por resultado útil, digitalizado e monitorado pelo uso da telemática (DALLEGRAVE NETO, 2014).

Destarte, os caracteres do teletrabalho reiteram a existência de alguma qualquer forma de subordinação jurídica – realizada pelos meios telemáticos de telecomunicação -, e a ausência de controle e limitação da jornada do teletrabalhador. É também nesta seara que se encontram os ensinamentos de Vera Winter, quanto à natureza do teletrabalho¹¹.

¹¹ “Na verdade, a qualificação jurídica desses trabalhadores depende de seu conteúdo obrigacional, ou seja, de como se vai realizar a prestação de serviços, podendo ser tanto de natureza comercial, quanto civil ou trabalhista”. (WINTER, V. R. L. *Teletrabalho: uma forma alternativa de emprego*. São Paulo: LTr, 2005, pg. 59).

Neste contexto de caracterização do teletrabalho, João Leal Amado (2013) também traduz os principais elementos do tele-emprego, de forma bastante objetiva, pelo que diz: “Aqui temos, pois, os dois elementos cuja combinação caracteriza o teletrabalho: o elemento geográfico ou topográfico (trabalho realizado à distância) e o elemento tecnológico ou instrumental (recurso a tecnologias da informação e comunicação).” (AMADO, 2013, p. 161)

Elucidativos os ensinamentos de Mannrich, quando anuncia que para o Direito do Trabalho, interessa definir o conteúdo jurídico das suas figuras contratuais, e quais seriam as suas formas de aparição, e de que forma a subordinação jurídica (e econômica) se manifesta em determinado tipo de relação empregatícia (MANNRICH, S/A).

E, portanto, trazemos os ensinamentos de Carlotto e Câmara (2010):

Nesse sentido, novas características são exigidas, dando origem a um novo conceito e perfil de trabalhador. Neste, deve saber lidar com conceitos, processar e interpretar dados, reconhecer modelos e entender o processo produtivo como um todo, o que é radicalmente distinto do trabalhador fragmentado e preso ao pensamento mecanicista, que apenas executa seu trabalho. O novo trabalhador tem que se adaptar às novas linguagens, que se modificam constantemente. (CARLOTTO; CÂMARA, 2010, s/p)

Ademais, neste diapasão, cabe trazer as palavras de Amauri Nascimento e Sônia Mascaro (Curso de Direito do Trabalho, 2014) sobre a ocorrência de trabalho especial no contexto da relação empregatícia:

Trabalho atípico ou especial é aquele prestado por uma pessoa física e em caráter profissional, para empresa ou não, com ou sem subordinação, com características que o afastam do padrão tradicional da relação de emprego quer quanto aos seus sujeitos, à duração, ao tempo de atividade, forma de remuneração e local em que a atividade é desenvolvida. (NASCIMENTO AM; NASCIMENTO SM, 2014, p. 224).

Portanto, após tudo o que foi até aqui exposto, adentrar-se-á na análise da tipicidade da relação de teletrabalho, regulamentada pela nova lei da reforma do trabalho; ou seja, os estudos adiante estarão focalizados em saber de que forma esses requisitos conformadores da relação de trabalho se manifestam no tele-emprego. Assim, pretende-se perceber a *roupagem* com que se revestem os requisitos da relação empregatícia no teletrabalho.

Vida privada e intimidade: precarização

Sobre a questão da precarização, Amauri Nascimento e Sônia Mascaro entendem que,

[...] A atual e precária situação do emprego venha a agravar-se porque os rápidos progressos técnicos estão trazendo um crescimento que não cria empregos e nos coloca diante de um quadro de deterioração quase universal das condições de trabalho, com diminuição do pessoal, supressão de postos de trabalho e redução dos salários dos trabalhadores não qualificados. (NASCIMENTO AM; NASCIMTO SM, 2014, p.79)

Quanto ao tema, não podemos deixar de trazer à baila os ensinamentos de Graça Druck (2011) quando divide o fenômeno da precarização em diferentes “constantes”: vulnerabilidade das formas de inserção e desigualdades sociais; intensificação do trabalho (e terceirização); insegurança e normas de saúde do trabalho; perda das identidades individuais e coletivas; fragilização da classe dos trabalhadores¹².

Destarte, a ausência de controle e fixação da jornada do teletrabalhador (até porque, pela nova legislação, não lhe são devidas horas extras) resulta na precarização e vulneração extremas da sua posição hipossuficiente na relação trabalhista¹³.

¹² A autora ainda anuncia seus estudos sobre o tema: “No caso do estudo proposto, o conceito temático do qual se parte para a construção de indicadores é a Precarização Social do Trabalho, compreendida como um processo em que se instala – econômica, social e politicamente – uma institucionalização da flexibilização e da precarização moderna do trabalho, que renova e reconfigura a precarização histórica e estrutural do trabalho no Brasil, agora justificada pela necessidade de adaptação aos novos tempos globais [...] O trabalho precário em suas diversas dimensões (nas formas de inserção e de contrato, na informalidade, na terceirização, na desregulação e flexibilização da legislação trabalhista, no desemprego, no adoecimento, nos acidentes de trabalho, na perda salarial, na fragilidade dos sindicatos) é um processo que dá unidade à classe que vive-do-trabalho e que dá unidade também aos distintos lugares em que essa precarização se manifesta. Há um fio condutor, há uma articulação e uma indissociabilidade entre: as formas precárias de trabalho e de emprego, expressas na (des)estruturação do mercado de trabalho e no papel do Estado e sua (des)proteção social, nas práticas de gestão e organização do trabalho e nos sindicatos, todos contaminados por uma altíssima vulnerabilidade social e política”. (DRUCK, G. *Trabalho, Precarização e Resistências: novos e velhos desafios*. Disponível em <http://www.scielo.br/pdf/ccrh/v24nspe1/a04v24nspe1.pdf>. Acesso em 03. Mar. 2019).

¹³ “A preocupação aqui reside em abrandar o desequilíbrio econômico inerente às relações laborais e em diminuir as discrepâncias decorrentes da mais-valia, na medida em que não pode o empregado renunciar direitos fundamentais face ao mercado econômico, tais como: direito ao recebimento de horas extras pelo labor em jornada extraordinária, ou, até mesmo, direito ao lazer”. (BUBLITZ, M. D. *Globalização e Estado Social de Direito: teletrabalho como forma de inclusão social ou escravidão digital – um desafio*. Disponível em: <http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=14d9e8007c9b41f5> . Acesso em: 03. Mar. 2019.).

Neste campo, a falta de estipulação ou limitação do horário de duração do trabalho recai/impacta a vida privada¹⁴, a intimidade, e a privacidade¹⁵ do trabalhador, visto que deve trabalhar o tempo necessário para atingir determinada meta, resultado imposto pelo empregador.

Assim, o empregado que – provavelmente – já exerce suas funções laborativas no mesmo ambiente em que reside (e que até pode se utilizar do auxílio dos seus próprios familiares para alcançar os objetivos qualitativos e quantitativos impostos pelo empregador), acaba por não ter tempo livre e disponível para gozar de algum lazer com a sua família.

O que se percebe é que o respeito aos direitos fundamentais do trabalhador acaba por custar dinheiro ao empregador - *não sendo interessante à empresa cumprir estes encargos trabalhistas*. O empregador, portanto, intenta vulnerar ao máximo a relação de emprego, expropriando a força de trabalho do empregado com vistas ao aumento da margem de lucro. E, neste diapasão, colocam-se os ensinamentos de Amauri Nascimento e Sônia Mascaro: “Os direitos de personalidade do trabalhador refletem uma postura culturalista que valoriza a pessoa humana e que talvez não esteja compreendida como o principal escopo da expressão negócio jurídico.” (NASCIMENTO AM; NASCIMENTO SM, 2014, p. 572)

Neste campo, Macedo e Xerez (2016) elucidam que,

Todo trabalhador tem direito ao descanso, ao lazer e à desvinculação do trabalho, direitos que visam garantir sua própria saúde, evitando o trabalho excessivo. O teletrabalho desafia este direito em decorrência do “vínculo virtual” existente entre empregador e trabalhador, que possibilita uma conexão contínua entre empregador e empregado”. (MACEDO; XEREZ, 2016, s/p)

¹⁴ Quanto ao tema da vida privada do teletrabalhador, necessário anunciar o magistério de Vera Regina Winter, 2005 “Assim, o direito à intimidade e à vida privada do empregado pode ser inserido: 1) na esfera privada, como direitos personalíssimos e garantia fundamental; 2) na esfera pública, como direito fundamental assegurado constitucionalmente pelo Estado (na Constituição Federal, art. 60, = *parágraf* parágrafo 4, como cláusula pétrea; 3) na esfera social/difusa, como direito que pode ser facilmente violado, atingindo, eventualmente, diversas pessoas, que podem estar sujeitas a algum tipo de controle, e como interesse da sociedade em preservá-lo para a manutenção do Estado Democrático de Direito”. (WINTER, V. R. L. *Teletrabalho: uma forma alternativa de emprego*. São Paulo: LTr, 2005).

¹⁵ Segundo Mocelin e Briancini, “A intimidade se caracteriza como sendo a esfera secreta da vida do indivíduo, abrangendo a inviolabilidade do domicílio, o sigilo da correspondência e o segredo profissional. Já a vida privada destaca-se num conceito mais abrangente, sendo o conjunto do modo de ser e de viver”. (MOCELIN, J.B; BRIANCINI, V. *Teletrabalho: Implicações nos direitos fundamentais a intimidade e vida privada do empregado*. Disponível em: [https://www.imes.edu.br/Uploads/valkiriabriancini2\(%C3%A1rea3\).pdf](https://www.imes.edu.br/Uploads/valkiriabriancini2(%C3%A1rea3).pdf) . Acesso em: 06. Mar. 2019).

Enfim, é necessário trazer a lume os comentários de Betiatto (2017) sobre o assunto traçado no presente tópico: a relação entre precarização da relação laboral e os seus impactos e influências nas relações familiares e pessoais nesta modalidade de trabalhadores à distância,

Com a inserção da tecnologia havida nas últimas décadas, tanto nas relações de trabalho quanto nas sociais, possibilitando algo próximo a uma “onipresença virtual”, a linha ficou ainda mais tênue quando se trata em inibir a intromissão de questões referentes ao espaço laboral dentro dos horários que deveriam ser destinados única e exclusivamente pelo trabalhador para sua vida social, familiar, ou seja, para o não trabalho. (BETIATTO, 2017, s/p)

E complementa o mesmo autor: “Ao passo que a mobilidade proporcionada pelo avanço da tecnologia e das redes de comunicação fez emergir novas formas de o ser humano se relacionar com o seu trabalho, também se atenuou a fronteira, outrora mais sólida, entre o trabalho e o lazer, a vida no trabalho e a vida social e familiar”. (BETIATTO, 2017)

Instrumentos de/da reforma e termo de responsabilidade: consequências

O entendimento que resta assente, portanto, é no sentido da existência de responsabilidade do empregador pelos danos e acidentes sofridos pelo teletrabalhador, onde quer que o empregado exerça a sua atividade telelaborativa, posto que são considerados acidentes de trabalho (mesmo que “atípicos”), pois ocorrem durante a jornada em que o teletrabalhador exerce sua função. Além dos ditos acidentes, existem primordialmente as doenças laborais e enfermidades relacionadas aos meios telemáticos, reiterando-se aqui o dever de indenização do empregador pelos danos porventura sofridos pelo teletrabalhador.

Destarte, o entendimento principal deste trabalho pode ser resumido pelas lições de Miziara (2017): “Não obstante, diante da alegação de acidente de trabalho ou doença ocupacional, o simples fato de o empregado ter assinado termo de responsabilidade não eximirá a empresa de indenizar eventuais danos causados, sendo evidenciada sua conduta culposa ou dolosa”. (MIZIARA, 2017)

Outrossim, prescinde uma breve abordagem sobre a teoria da responsabilidade civil, conceituada e caracterizada no art. 927, CC, in verbis:

Art. 927. Aquele que, por ato ilícito ([arts. 186 e 187](#)), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo. Parágrafo único. Haverá

obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem. (BRASIL, CÓDIGO CIVIL, 2002, s/p)

Doutrinariamente, quanto ao instituto da Responsabilidade Civil, ilustra Susana Lourenço Gonçalves, sobre o sentido da teoria da responsabilidade, que “O que se pretende é restituir às pessoas lesadas o gozo dos seus interesses ofendidos. A responsabilidade traduz-se, essencialmente, na obrigação de indenizar.” (GONÇALVES, 2013, p. 20) Neste esteio, é preciso continuar com as observações trazidas pela autora ao anunciar que essa obrigação de indenizar o sujeito lesado nasce propriamente por força de lei, independentemente da vontade das partes.

Destarte, relembra-se que os requisitos principais dessa responsabilidade de caráter civil consistem no dano provocado; na culpa (perspectiva subjetivista) do agente ou no risco (teoria objetiva) que este assumiu; e no nexo de causalidade existente entre os dois outros pressupostos anteriores. Complementares os dizeres da autora a este respeito:

No quadro da responsabilidade civil (em sentido amplo) é necessário ter em atenção dois subsectores: da responsabilidade subjetiva, quando ela depende de culpa do agente e responsabilidade objetiva, quando o agente se constitui na obrigação de indemnizar independentemente da culpa. (GONÇALVES, 2013, p. 20-21)

Quanto à perspectiva objetivista – adotada no presente trabalho -, conceitua e relaciona Luciano Martinez (2011) que o risco consiste na realização de um certo e determinado objetivo, de acordo com determinados limites de segurança.

Neste âmbito, não se pode olvidar das palavras de Vera Loureiro Winter (2005), posto que expressa a teoria do risco sob especificamente os parâmetros de saúde, segurança e medicina:

Não é sem sentido que a ideia de risco se associa à possibilidade de exposição a um evento danoso ou a uma série de circunstâncias e situações que podem colocar em perigo a saúde e a vida dos trabalhadores, principalmente através do acontecimento infortunístico, isto é, dos acidentes e das doenças ocupacionais. (WINTER, 2005, p. 105)

E ademais, nesse mesmo sentido, encerra a autora acima que,

Cabe entender que os riscos no trabalho são associados, frequentemente, à tomada de medidas de segurança. Em certo modo, a determinação de patamares mínimos de exposição (standards, nível de tolerância, limites legais etc.) a agentes agressivos tem como base o estabelecimento de mensuração do risco a que deve ser submetido o trabalhador e o próprio ambiente de trabalho.” (WINTER, 2005, p. 105)

Elucidativos os ensinamentos de Dallegrave Neto (2010) sobre a responsabilização objetiva dos Riscos,

Nem se diga, contudo, que o parágrafo único do art. 927 do novo Código Civil é inconstitucional por suposta afronta à parte final do art. 7º, XXVIII, da Constituição Federal. A melhor exegese sistêmica da ordem constitucional garante legitimidade ao parágrafo único do art. 927 do novo Código Civil, vez que o caput do art. 7º da Constituição Federal assegura um rol de direitos mínimos sem prejuízo de outros que visam melhor condição social do trabalhador. (DALLEGRAVE NETO, 2010, p. 113)

Portanto, ao confrontar a responsabilidade constitucional do empregador em face da teoria do Risco, o autor entende pela maior proteção possível das condições de trabalho do empregado; assim, estão englobados os caracteres ambientais laborativos, bem como relativamente às condições de saúde físicas e psíquicas dos teletrabalhadores. (WINTER, 2005, p. 105)

José Dallegrave (2010) ainda encerra em sua obra que: “Sob o viés constitucional, que coloca a pessoa humana em posição proeminente, não parece razoável que o trabalhador seja vítima de agressões em seu ambiente do trabalho, ainda que causadas sem intenção ou culpa patronal”. (DALLEGRAVE, 2010, p. 114)

Nesta linha, também releva trazer o complemento de Carlos Eduardo Soares (2017) quando aduz que:

Princípios do direito ambiental auxiliam a compreensão de eventos relacionados ao ambiente de trabalho. Assim, são relevantes aqueles que indicam a preocupação por um desenvolvimento sustentável, a garantia de participação da sociedade na defesa do meio ambiente, a precaução, a prevenção e a responsabilidade objetiva do poluidor em pagar pelos danos. (SOARES, 2017, p. 123)

Ultimamente, é necessário que se compreenda a devida possibilidade de responsabilização objetiva do empregador, sendo essa a exegese dos princípios ambientais que dispõem a respeito da responsabilidade do “poluidor” (ROMANO, 2018) - no caso, o empregador que não orienta devidamente o empregado para o

exercício laboral ou que não propicia/proporciona as condições sanitárias e de espaço/ambiente básicas para o bem-estar do tele-empregado.

Conclusões

O problema de investigação do presente trabalho se delimitou a análise da regulamentação do instituto do teletrabalho, frente às inovações e modificações legislativas trazidas pela Lei 13.467, e, ainda, dispôs sobre as questões e consequências (positivas e negativas) que circundam este tema. Para tanto, avaliou as condições laborais e do meio ambiente laborativo do Teletrabalhador, e a sua respectiva necessidade de proteção, pelo que o presente artigo se propôs a construir e desenvolver a ideia da responsabilização objetiva do tele-empregador pelos danos à saúde deste tele-empregado em decorrência de acidentes e doenças/enfermidades laborais.

Outrossim, trouxe a doutrina mais abalizada nos tópicos construídos no presente trabalho, quais sejam: o direito ao meio ambiente laborativo digno; o teletrabalho como uma modalidade de trabalho à distância; a ideologia pró-empregador da reforma legislativa ocorrida; a violação da vida privada do empregado no âmbito do teletrabalho; a deteriorização e precarização das condições psicológicas, bem como da saúde orgânico-física do teletrabalhador; a responsabilidade do empregador pelos danos ocasionados ao teletrabalhador. Com isso, pode-se sumariamente invocar a limitação do presente artigo, e elaborar como tema para as futuras investigações a relação entre o direito trabalhista e as teorias genuínas de direito civil e privado, por exemplo.

Ante a inovação na regulamentação do teletrabalho, posto que a Lei 13.467 é datada do ano de 2017, analisou-se a importância do papel dos intérpretes, juristas e julgadores, bem como de outros órgãos de tutela do trabalho (a exemplo do Ministério Público do Trabalho), na adequação da nova Lei e de seus enunciados normativos, tendo em vista que deve prevalecer a proteção do trabalhador em regime de tele-emprego, pois ainda está configurada um relação assimétrica de trabalho, sendo a parte trabalhadora hipossuficiente e submissa ao empregador, mesmo que essa subordinação agora se dê através de instrumentos telemáticos de informação e comunicação.

O presente artigo deteve-se à análise da regulamentação do tele-emprego sob o ponto de vista das condições ambientais e da saúde do trabalhador, sob uma perspectiva dos direitos fundamentais, e tendo por base a dignidade da pessoa humana. Destarte, o trabalho não se propôs a reduzir ou extinguir o tema da regulamentação do teletrabalho, posto que consiste em temática bastante frutífera e interdisciplinar, pelo que ainda existem diversos pontos a serem abordados numa futura evolução e aprimoramento desta pesquisa acadêmico-científica.

Destarte, ultimamente, no que tange às desvantagens para as condições ambientais e de saúde do teletrabalhador ante a regulamentação trazida pela Lei da Reforma trabalhista, pelo que a proposta para resolução consiste na implementação de medidas (normativas) que imponham ao empregador a fiscalização das condições ambientais e sanitárias do *locus* em que será executado o teletrabalho, já que o teor da nova legislação diz que o patrão não está responsável por eventuais circunstâncias decorrentes deste exercício laboral, tendo por base a assinatura pelo empregado do chamado termo de responsabilidade.

Artigo recebido em 23 de abril de 2020.

Aprovado para publicação em 26 de maio de 2020.

Referências

ABRAMIDES, M. B. C; CABRAL, M. S. R. *Regime de Acumulação Flexível e Saúde do Trabalhador*. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-88392003000100002>. Acesso em: 15. Mar. 2019.

ALEXY, R. *Constitucionalismo Discursivo*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2011.

AMADO, J. L. *Contrato de Trabalho*. Coimbra: Coimbra Editora, 2013.

ANTUNES, R; PRAUN, L. *A sociedade dos adoecimentos no trabalho*. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/sssoc/n123/0101-6628-sssoc-123-0407.pdf>>. Acesso em: 08. Mar. 2019.

ÁVILA, H. *Teoria dos Princípios: Da Definição à Aplicação dos Princípios Jurídicos*. Malheiros: São Paulo, 2006.

BETIATTO, R. *Teletrabalho: reforma trabalhista em contraponto com as perspectivas europeia e italiana*. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/116282/2017_betiatto_ricardo_teletrabalho_reforma.pdf?sequence=1 . Acesso em: 26. Abril. 2019.

BOBBIO, N. *A Era dos Direitos*. Rio de Janeiro: Editora Campus, 2004.

BRANDÃO, C. *Meio ambiente do trabalho saudável: direito fundamental do trabalhador*. Disponível em: http://portal2.trtrio.gov.br:7777/pls/portal/docs/PAGE/GRPPORTALTRT/PAGINA_PRINCIPAL/JURISPRUDENCIA_NOVA/REVISTAS%20TRTRJ/049/11_REVTRT49_WEB_CLAUDIO.PF. Acesso em: 16. Mar. 2019.

BUBLITZ, M. D. *Globalização e Estado Social de Direito: teletrabalho como forma de inclusão social ou escravidão digital – um desafio*. Disponível em: <http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=14d9e8007c9b41f5>. Acesso em: 03. Mar. 2019.

CARLOTTO, M. S; CÂMARA, S. G. *O tecnoestresse me trabalhadores que atuam com tecnologia de informação e comunicação*. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/pcp/v30n2/v30n2a07.pdf>. Acesso em: 04. Mar. 2019.

CASSAR, V. B; BORGES, L. D. *Comentários à Reforma Trabalhista*. São Paulo: Editora Método, 2017.

DALLEGRAVE NETO, J. A. *Elementos da Responsabilidade Civil nos acidentes de Trabalho*. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/13699/2010_dallegrave_netto_elementos_responsabilidade.pdf?sequence=4&isAllowed=y. Acesso em: 20. Mar. 2019.

DELGADO, M. G. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2018.

DRUCK, G. *Trabalho, Precarização e Resistências: novos e velhos desafios.....* Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/ccrh/v24nspe1/a04v24nspe1.pdf>. Acesso em: 03. Mar. 2019.

ESTRADA, M. M. P. *O teletrabalho transfronteiriço no Direito Brasileiro e a Globalização*. Disponível em: https://www.conjur.com.br/2002-dez-30/teletrabalho_transfronteirico_direito_brasileiro. Acesso em 06. Mar. 2019.

FIA (Fundação Instituto de Administração). *Reforma trabalhista: o que é, quando surgiu e a nova lei*. Disponível em: <https://fia.com.br/blog/reforma-trabalhista/> . Acesso em: 26. Maio. 2020.

Fiscais e MPT resistem à reforma. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/imprensa/anamatra-na-midia/25798-fiscais-e-mpt>

resistem-a-

reforma?highlight=WyJ2aVx1MDBIOXMiLCJpZGVvbFcx1MDBmM2dpY28iLCJkYSI
slidkYSIsInJIZm9ybWEiLCIncmVmb3JtYSIsInJIZm9ybWEnLilsInRyYWJhbGhpc3
RhliwiJ3RyYWJhbGhpc3RhJy5cdTIwMWQiLCJ0cmFiYWxoaXN0YScsliwidHJhYm
FsaGlzdGEEnliwidmldTAWZTlZlIGlkZW9sXHUwMGYzZ2ljbyIsImRhIHJIZm9ybWEiL
CJkYSByZWZvcm1hIHRyYWJhbGhpc3RhliwicmVmb3JtYSB0cmFiYWxoaXN0YS
Jd>. Acesso em: 05. Mar. 2019.

GONÇALVES, S. L. *Responsabilidade Civil pelos danos decorrentes de Acidentes de Trabalho*. Dissertação (Dissertação em Direito) – Uminho. Portugal. 2013.

MACEDO, P. M. S; XEREZ, R. M. *A sociedade da informação e o teletrabalho: considerações sobre a jornada extraordinária de trabalho*. Disponível em: <<http://www.egov.ufsc.br/portal/conteudo/sociedade-da-informa%C3%A7%C3%A3o-e-o-teletrabalho-considera%C3%A7%C3%B5es-sobre-jornada-extraordin%C3%A1ria-de>>. Acesso em: 20. Mar. 2019.

MANNRICH, N. *Autonomia, Parassubordinação e Subordinação: Os Diversos Níveis de Proteção do Trabalhador e do Teletrabalhador*. Disponível em: <http://ipmackenzie.com.br/fileadmin/Graduacao/FDir/Artigos/nelson_manrich.pdf>. Acesso em: 28. Mar. 2019.

MARMELSTEIN, G. *Curso de Direito Fundamentais*. São Paulo: Atlas, 2016.

MARTINEZ, L. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2011.

MARTINS, S. P. *Direito do Trabalho*. São Paulo: SaraivaJur, 2018.

MELLO, C. A. B. *Eficácia das Normas Constitucionais e Direitos Sociais*. São Paulo: Malheiros, 2015.

MENDES, G. F; BRANCO, P. G. G. *Curso de Direito Constitucional*. São Paulo: Saraiva, 2016.

MIZIARA, R. *O novo regime jurídico do teletrabalho no Brasil*. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/116314/2017_miziaraphael_novo_regime.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em 01. Mar. 2019.

MOCELIN, J. B; BRIANCINI, V. *Teletrabalho: Implicações nos direitos fundamentais a intimidade e vida privada do empregado*. Disponível em: <[https://www.imed.edu.br/Uploads/valkiriabriancini2\(%C3%A1rea3\).pdf](https://www.imed.edu.br/Uploads/valkiriabriancini2(%C3%A1rea3).pdf)>. Acesso em: 06. Mar. 2019.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2014.

NOGUEIRA, Sandro D'Amato. *Meio Ambiente do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2008.

OLIVEIRA, M. C. O. *Direito do Trabalho e Tecnologia: O teletrabalho e a Parassubordinação*. Disponível em:

<http://www.unifacs.br/revistajuridica/arquivo/edicao_marco2008/convidados/con2.doc>. Acesso em: 05. Mar. 2019.

OLIVEIRA, S. G. *Indenizações por Acidente do Trabalho ou Doença Ocupacional*. São Paulo: LTr, 2017.

PADILHA, N. S. *O equilíbrio do Meio Ambiente do Trabalho: Direito Fundamental do Trabalhador e de Espaço Interdisciplinar entre o Direito do Trabalho e o Direito Ambiental*. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/28356/009_padilha.pdf?sequence=5>. Acesso em: 20. Mar. 2019.

PIOVESAN, F. *Direitos Humanos e Justiça Internacional*. São Paulo: Saraiva, 2012.

REDINHA, M. R. G. *Teletrabalho - Anotação aos artigos 233º a 243º do Código do Trabalho de 2003*. Disponível em: <<https://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/18645/2/39958.pdf>>. Acesso em: 05. Mar. 2019.

ROCHA, J. C. S. *Direito ambiental do trabalho*. São Paulo: Atlas, 2013.

ROMANO, R. T. *Anotações da doutrina sobre os princípios do poluidor-pagador e da prevenção*. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/68537/anotacoes-da-doutrina-sobre-os-principios-do-poluidor-pagador-e-da-prevencao> . Acesso em: 26. Maio. 2020.

SAKO, E. S. A. *Teletrabalho Telessubordinado, dependente e por conta alheia: Reengenharia dos requisitos da relação empregatícia*. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/34300/001_sako.pdf?sequence=3&isAllowed=y>. Acesso em 30. Mar. 2019.

SANTOS, M. C. R. *A reforma trabalhista como advento da Lei 13.467 e 2017*. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-do-trabalho/a-reforma-trabalhista-com-o-advento-da-lei-13-467-de-2017/> . Acesso em: 26. Maio. 2020.

SOARES, C. E. F. *Auxílio Acidente e Saúde do Trabalhador*. Salvador: Edufba, 2017.

WINTER, V. R. L. *Teletrabalho: uma forma alternativa de emprego*. São Paulo: LTr, 2005.

WOLKMER, A. C. *Pluralismo Jurídico, Direito Humanos e Interculturalidade*. Disponível em: <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/sequencia/article/view/15095/13750>>. Acesso em 20. Mar. 2019.