

UNIVERSIDADE PRESBITERIANA MACKENZIE
FACULDADE DE DIREITO

CARINA RODRIGUES DE OLIVEIRA SILVA

O TELETRABALHO E A SAÚDE DO TELETRABALHADOR

São Paulo

2019

CARINA RODRIGUES DE OLIVEIRA SILVA

O TELETRABALHO E A SAÚDE DO TELETRABALHADOR

Trabalho de Graduação Interdisciplinar apresentado como requisito para obtenção do título de Bacharel no Curso de Direito da Universidade Presbiteriana Mackenzie.

ORIENTADOR: Prof. Dr. Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante

São Paulo

2019

CARINA RODRIGUES OLIVEIRA DA SILVA

O TELETRABALHO E A SAÚDE DO TELETRABALHADOR

Trabalho de Graduação Interdisciplinar apresentado como requisito para obtenção do título de Bacharel no Curso de Direito da Universidade Presbiteriana Mackenzie.

Aprovada em:

BANCA EXAMINADORA

Examinador: Prof. Dr. Jouberto de Quadros Cavalcante

Examinador: Prof. Dr. Tulio Augusto Tayano Afonso

Examinador: Prof. Ms. Paulo Ferreira Soares

AGRADECIMENTOS

A Deus pela permissão para que isto ocorresse e toda a oportunidade que me foi concedida, assim como me concedeu amigos e família que me forneceram incentivo e apoio, não apenas durante este percurso, mas durante toda a vida.

À Instituição e corpo docente, que respeito imensamente, e me guiaram da melhor maneira.

À minha mãe, Ivonete Rodrigues, por me auxiliar durante todo o trajeto, me incentivar quanto às realizações e, mais que isso, vivê-las comigo.

Aos meus familiares pelo suporte durante toda minha formação acadêmica.

O TELETRABALHO E A SAÚDE DO TELETRABALHADOR

Carina Rodrigues Oliveira da Silva

RESUMO

O presente artigo relata o surgimento da modalidade do teletrabalho, descrevendo os motivos que levaram a sua formação. Ainda, destaca o papel da Lei 13.467/2017 na regulamentação do teletrabalho, apresentando comparações entre a situação do teletrabalhador antes e após a vigência da nova lei. Finaliza com foco na saúde do teletrabalhador no que tange à jornada de trabalho e à um acidente de trabalho ou doença ocupacional, sendo que a nova lei não apresenta benefícios ao teletrabalhador neste sentido.

Palavras-chave: teletrabalho, teletrabalhador, legislação, jornada, acidente de trabalho, doença ocupacional.

ABSTRACT

This article reports or deals with the modality of telecommuting, describing the reasons that led to its formation. Also prohibited the role of Law 13.467 / 2017, when teleworking is presented, presents comparisons between the situation of teleworker before and after the effectiveness of the new law. It ends with a focus on the health of the teleworker who does not cause an accident at work or occupational disease, and a new law has no benefits to the teleworker in this regard.

Key-words: telecommuting, teleworker, legislation, journey, labor accident, occupational disease.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	7
1. O SURGIMENTO DO TELETRABALHO	8
1.1. Crises econômicas e tensões políticas	9
1.2. O avanço tecnológico	10
2. O TELETRABALHO ANTES E APÓS A REFORMA TRABALHISTA.....	15
3. A SAÚDE DO TELETRABALHADOR.....	18
3.1 A extensão da jornada de trabalho e o princípio da isonomia constitucional.....	19
3.2 Dos acidentes de trabalho e doenças ocupacionais	21
4. CONCLUSÃO.....	25
REFERÊNCIAS.....	26

INTRODUÇÃO

Este estudo teve como objetivo estabelecer uma conexão entre a modalidade do teletrabalho e sua relação com saúde do teletrabalhador.

Para isto, apresenta ênfase quanto às alterações e inclusões que foram trazidas pela Lei 13.467, lei que entrou em vigência em 2017, conhecida popularmente como “Reforma Trabalhista”.

Em que pese a nova lei tenha apontado alterações significativas em todo o ordenamento da Justiça do Trabalho, quanto ao teletrabalho ela traz uma regulamentação.

O teletrabalho, anteriormente à Reforma Trabalhista já era realizado, contudo sem um ordenamento próprio, era utilizada a lei 12.551/2011, que alterou o artigo 6º da Consolidação das Leis do Trabalho, trazendo este tema de forma inédita ao ordenamento jurídico.

Em que pese a Reforma Trabalhista tenha trazido pontos positivos e que de fato necessitavam de alterações devido às mudanças sociais e modernização das formas de comunicação ocorridas nos últimos anos, suas alterações também trouxeram pontos negativos, principalmente para o empregado, ponto que será aprofundado no presente estudo.

Ainda, anterior à vigência da Reforma Trabalhista sequer foi apresentado um debate efetivo e profundo acerca de suas consequências na vida e cotidiano dos labutadores, transmitindo certa carência, principalmente, quanto aos potenciais efeitos em suas saúdes, de forma tanto física quanto mental, a longo e curto prazo.

Este estudo, principalmente, busca ampliar o debate quanto ao teletrabalho e seus reflexos acerca da saúde do teletrabalhador, abordando os temas relacionados à extensão da jornada do teletrabalhador e o princípio da isonomia constitucional, bem como aborda o tema da relação do teletrabalho com o acidente de trabalho e doença ocupacional, relacionando com a Reforma Trabalhista e seus aspectos apresentados até então.

Para abordar todos estes pontos fez-se necessário que, inicialmente, houvesse a interpelação e definição da modalidade do teletrabalho. Ainda, tornou-se fundamental entender a origem etimológica da palavra, bem como seu surgimento tanto no Brasil, quanto em todo o mundo.

Para que seja possível o entendimento de forma mais ampla, o estudo buscou realizar a análise dos aspectos primordiais para a formação da modalidade do teletrabalho, incluindo neste ponto os avanços tecnológicos alcançados pelas sociedades.

Assim, é indispensável que haja uma melhor explicação quanto a todas as gerações ocorridas pela Revolução Industrial, com foco nas 3ª e 4ª gerações, ou seja, desde a década de 1950, até os dias atuais.

Ainda, reconhece que o avanço tecnológico se tornou um grande e essencial facilitador para o crescimento desta modalidade, sendo primordial para seu desenvolvimento, progresso, aplicabilidade e, essencialmente, pelo seu grande alcance que pôde ser executado em escala mundial.

Contudo, o crescimento do teletrabalho não se deve apenas à Revolução Industrial, em muitos países pode-se destacar tensões, como ataques terroristas, e crises econômicas, com destaque para a grande crise deste século, após a quebra do banco de investimentos “Lehman Brothers”, como eventos precursores para o crescimento do teletrabalho.

Em suma, foi possível tornar este estudo viável pois o legislador, ao realizar a regulamentação do teletrabalho apresentou lacunas que podem afetar diretamente à saúde do obreiro que realizá-lo.

Na atual conjuntura, tornou-se relevante um debate mais amplo, promovendo maior conhecimento quanto ao assunto que, ainda, não apresenta grande investigação e aproveitamento, tendo em vista as alterações realizadas que, até então, apresentam-se recentes no Brasil.

1. O SURGIMENTO DO TELETRABALHO

A palavra “teletrabalho” encontra sua origem etimológica a partir de “tele”, palavra de origem grega, que significa “distância”, e a partir de “trabalho”, palavra de origem do latim “*tripalium*”, que significa um instrumento de tortura manuseado acima dos animais (RODRIGUES, 2017).

Esta modalidade pode ser definida como sendo um labor realizado por um empregado desde que realizado à distância.

Logo, é um trabalho feito fora das dependências do empregador, sendo que não necessariamente deva ser efetuado no domicílio do empregado, mas em qualquer ambiente que seja fora do espaço que é usualmente fornecido pelo empregador (DALLEGRAVE NETO, 2014).

Atualmente o teletrabalho tornou-se uma opção de labor que cresceu exponencialmente nos últimos anos, sendo que muito é dito sobre sua origem e os motivos que levaram ao seu surgimento, crescimento e manutenção em sociedade (CAVALCANTE, 2012).

1.1 Crises econômicas e tensões políticas

A modalidade do teletrabalho apresentou desenvolvimento mundial e existem diversas possíveis explicações quanto ao que gerou seu crescimento de maneira eficaz.

Após tensões políticas ou até mesmo após o surgimento de crises econômicas, o teletrabalho mostrou-se ser um meio de trabalho buscado tanto pelo empregador como pelo empregado, devido à sua facilidade.

Para o empregador existem vantagens econômicas, pois manter o empregado em casa, por exemplo, torna-se mais acessível aos seus cofres (CAVALCANTE; NETO, 2019).

Já para os empregados, tornou-se cômodo pois, utilizando-se do teletrabalho tornou-se possível conciliar trabalho com suas tarefas domésticas e de vida pessoal, com a devida cautela, além de economizar o tempo que seria utilizado para deslocamentos até o ambiente de trabalho do empregador, bem como para a volta para suas residências.

Um ponto bem utilizado para exemplificar a busca do teletrabalho após crises econômicas seria o acometimento da grande crise econômica deste século.

Após a quebra do Banco de investimentos “Lehman Brothers”, ocorrida em 2008, houve um período de forte instabilidade econômica que logo contagiou a economia real, atingindo as empresas e pessoas em uma escala quase que mundialmente (BASTOS, 2017).

É notório que durante e após crises econômicas, há um período em que todos buscam uma redução de custos e despesas, tanto empresas quanto pessoas comuns, o que pode ocasionar em altas taxas de desemprego.

Com isso o teletrabalho aparentou ser uma possível medida para evitar que haja déficit monetário nas empresas, e reduzindo o desemprego causado pela crise econômica, bem como evitar maiores estragos à sociedade.

Nesse novo cenário, o teletrabalho se mostrou - novamente - uma alternativa viável para reduzir custos. A conta é simples: quanto menos trabalhadores dentro da empresa, menores serão os gastos com custeio do espaço físico, com despesas como locação, tributos, energia, telefone, internet, água, segurança, manutenção e limpeza, material de escritório, alimentação, transporte, dentre outros (BASTOS, 2017, n.p).

Com a crise econômica mencionada muitas empresas optaram por manter seus funcionários fora de suas dependências, com o intuito de evitar despesas e gastos que seriam obtidos caso os funcionários fossem mantidos dentro do local dos empregadores.

Recentemente, em 2008, com a crise provocada pela quebra do Lehman Brothers e a consequente bolha do mercado imobiliário americano, uma grande recessão provocou a primeira grande crise econômica global deste século (BASTOS, 2017, n.p).

Em que pese no Brasil, a crise não tenha obtido resultado em grandes calamidades, como ocorreu com países europeus. Pode-se dizer que existe uma grande crise política atual, que gerou aumento significativo na taxa de desemprego e, com o surgimento da lei 13.467/2017, conhecida popularmente como “Reforma Trabalhista”, que, inclusive, foi realizada sob argumentos de que diminuiria a taxa de desemprego do país, trouxe a regulamentação do teletrabalho, como um meio de diminuir o desemprego a partir da redução de custos das empresas (CAVALHEIRO, 2019).

Ainda, este estudo aborda que a presença de tensões na sociedade também é capaz de aumentar o número de empregados que optam pelo teletrabalho.

Como exemplo é possível destacar a realização de atentados terroristas, como por exemplo o atentado ao *World Trade Center*, edifício comercial localizado na cidade de Nova Iorque, Estados Unidos da América, episódio que afetou em grande escala o país americano, inclusive suas empresas, fez com que a relação de trabalho passasse a ser realizada de maneira virtual. Passou-se a realizar chamadas de videoconferência e utilizar o sistema do teletrabalho, para evitar deslocamentos ao ambiente de trabalho da empresa, devido ao pânico geral que acomete as cidades que sofrem com estes atos (BASTOS, 2017).

Historicamente, verificou-se que logo após os atentados de 11 de setembro houve um crescimento do número de teletrabalhadores não só nos EUA como nas grandes economias da Europa. Além da descentralização do ambiente de trabalho visando proteger os empregados de novos atentados, seu crescimento se deu como medida de contenção de despesas frente à instabilidade econômica. (BASTOS, 2017, p. 224)

Logo, é possível verificar que embora exista uma diferença cultural entre os países de todo o mundo, a sociedade se alterou conforme sua necessidade e buscou o uso de melhores opções em momentos de urgência, assim como fez-se necessário o uso do teletrabalho em situações caóticas ou de extrema necessidade.

Assim, independente do motivo que levou a busca ao teletrabalho, hoje este modelo é muito usado por grande parte dos países e está sendo muito bem aceito, tanto pelo empregado, como pelo empregador.

1.2. O avanço tecnológico

Este estudo busca entender a relação do teletrabalho com o grande avanço tecnológico obtido nas últimas décadas, em especial o surgimento da internet em escala mundial (FINCATO, 2019).

Em que pese haver diversos motivos para o crescimento do teletrabalho, conforme supramencionado, é inegável que o avanço tecnológico e, conseqüentemente, o progressista uso da internet, que nasceram devido à globalização mundial, foram de grande e essencial ajuda para o crescimento excepcional do número de pessoas que hoje encontram-se sob o regime do teletrabalho (CAVALCANTE; NETO, 2019).

A globalização fez com que se tornasse necessária a modernização das relações e execuções de trabalho. A utilização de tecnologias se tornou cada vez mais comum, criando diversas maneiras e alternativas de que o trabalhador pudesse exercer suas atividades. O processo de globalização permitiu a existência de sistemas alternativos de trabalho, fazendo com que se tenham mais opções de executá-lo, o que faz com que se tenha cada vez mais a busca por mão-de-obra barata e simplificada (CAVALHEIRO, 2019, p. 112).

No Brasil liga-se o crescimento do teletrabalho principalmente ao avanço tecnológico realizado em todo mundo e, em que pese tenha sido aglutinado ao país de forma gradativa, foi de suma importância para o desenvolvimento da telecomunicação no país.

Para entender o crescimento do teletrabalho causado pelo avanço tecnológico, é necessário elucidar que a tecnologia teve a Revolução Industrial como sua primordial causadora.

Durante esta revolução, iniciada na década de 1760, na Inglaterra e que posteriormente se alastrou pela Europa, passou-se a utilizar máquinas a vapor, a partir da matéria prima do ferro e carvão, para produção no lugar da mão de obra dos trabalhadores (OLIVEIRA, 2004).

Ainda, esta fase da Revolução Industrial foi de grande importância para o transporte, vez que neste momento passaram a surgir locomotivas.

Assim, a 1ª geração da Revolução Industrial foi marcada pelo momento em que a tecnologia se tornou substancial às formas de produção e locomoção (OLIVEIRA, 2004).

A 2ª geração da Revolução Industrial iniciou-se no século XIX, e desta vez a energia foi a propiciadora da nova fase, facilitando ainda mais o transporte, pois foi neste momento em que surgiram invenções como o carro e o avião, bem como facilitou, inclusive, a telecomunicação, pois houve a invenção do rádio e do telefone (COUTINHO, 1992).

Ou seja, a comunicação que antes era altamente restrita às cartas, passou a ser realizada por vias eletrônicas, com maior agilidade.

Em que pese todas as gerações da Revolução Industrial serem de suma importância, a 3ª e 4ª gerações marcaram a evolução tecnológica no mundo.

A 3ª geração iniciou-se na década de 1940 e foi liderada pelos americanos durante a 2ª guerra mundial, foi um momento em que a informática iniciou sua integração em todo o mundo,

houve então introdução tecnológica no plano da ciência, o que transformou as interações sociais (SOUSA, 2019; PRIEB, 2016).

Foi durante a 3ª geração que a informática e a telecomunicação registraram seu destaque, fazendo com que as relações interpessoais fossem alteradas, assim como as relações de trabalho, tendo em vista o surgimento de novos elementos tecnológicos, causadores da modificação das formas de comunicação, sendo grandes facilitadores para os meios de comunicação (SOUSA, 2019).

Já durante a 4ª geração da Revolução Industrial a informática continuou a ter um grande papel. É uma fase que caracteriza o momento em que esta sociedade vive, é definida por radicais alterações na esfera social, econômica e política, isso devido às tecnologias atuais (CUNHA, 2017; DAVIS, SCHWAB, 2018).

Ou seja, o teletrabalho apresentou progressões conforme o surgimento de novas tecnologias que facilitaram a telecomunicação, sendo as 3ª e 4ª gerações de grande importância para seu desenvolvimento.

Ademais, o fato de que as tecnologias de telecomunicação terem sido popularizadas durante a 4ª geração da Revolução Industrial facilitou o acesso a todos.

Tendo isto, é importante destacar o aparecimento da internet. A internet surgiu após o avanço tecnológico supramencionado neste estudo e, inclusive, só foi possível devido a este avanço, e é uma ferramenta que qualificou o atingimento e eficácia dos meios de comunicação deste século.

Atualmente, a internet se encontra popularizada até mesmo em cidades distantes e que, antigamente, seria inimaginável qualquer tipo de telecomunicação que não fosse o telefone, também surgido a partir da Revolução Industrial.

Assim, é indispensável adentrar este estudo quanto à história da internet. Assim, a internet teve sua primeira aparição mundial no contexto da Guerra Fria, em que foi utilizada como estratégia de guerra, momento em que os americanos, receando ataques de seu inimigo, União Soviética, fazia o uso de um sistema que compartilhava informações, mesmo que com pessoas distantes, acerca das estratégias de guerra, quando ainda era chamada de “Arpanet” (ALMEIDA, 2015).

A maior rede de comunicação do planeta foi criada em 1969, pelos Estados Unidos com objetivo militar. Temendo as consequências de um ataque nuclear durante a guerra fria, na década de 60, ocorreram grandes investimentos no projeto da rede, que na época era denominada *Arpanet*, cujo projeto tinha como ideia inicial a criação de uma rede que resistisse a bombardeios e pudesse interligar pontos estratégicos, como

centros de tecnologia e pesquisa com o objetivo de atender as demandas do Departamento de Defesas dos Estados Unidos (COSTA, 2001, p. 5).

Posteriormente, na década de 1960 nos Estados Unidos da América, foi realizada a primeira conexão via internet para fins comunicativos, sendo que neste momento foi enviado o primeiro e-mail, tornando-se este o grande marco histórico da internet e o sistema de telecomunicações.

Apenas na década de 1990 houve a popularização da internet, momento em que surgiu o chamado “boom da internet”, ou seja, grande parte dos países passaram a utilizá-la, inclusive passou a ser utilizada no Brasil, aumentando bastante o seu número de usuários (DIANA, 2019; ALMEIDA, 2015).

Em que pese nesta década o Brasil ter começado a utilizar popularmente a internet, esta teve sua primeira aparição neste país quando foi utilizada ainda quando era denominada *bitnet*.

A *bitnet* basicamente era uma rede interna que ligava a Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de São Paulo (FAPESP) ao Fermilab, localizado nos Estados Unidos da América, que era um laboratório de física utilizado para estudo e pesquisa de partículas subatômicas (ARRUDA, 2011).

Na década seguinte a rede passou a ser utilizada externamente, bem como passou a ser comercializada. Contudo, apenas após alguns anos, na mesma década, ela passou a ser definitiva no estado brasileiro, e, desde então se populariza cada dia mais, alcançando um número cada vez maior de usuários.

Ou seja, a união do avanço tecnológico com o surgimento da internet foi de suma importância para a telecomunicação, vez que anterior a isto a comunicação que não fosse realizada de forma presencial, não obtinha grande efetividade, principalmente devido ao tempo para envio e recepção da informação.

O teletrabalho, por ser um labor em que é realizado à distância, faz uso durante todo o tempo de meios de comunicação e tecnologia, logo, tal união foi e é indispensável para o crescimento desta forma de trabalho.

Aliás, esta nova forma de trabalhar transcende os limites territoriais e poderá ser transregional, transnacional e transcontinental. Ela permite até mesmo a atividade em movimento. Esse tipo de trabalho é executado por pessoas com média ou alta qualificação, as quais se utilizam da informática ou da telecomunicação no exercício das atividades (BARROS, 2016, p. 213).

Tendo isto, no Brasil a telecomunicação passou a ser fortemente usada, principalmente como facilitadora de setores de trabalho.

Certo é que nesse processo de evolução da sociedade, centenas de inovações tecnológicas transformaram e ainda mudam a sociedade atual, em diversos setores da vida cotidiana, como ambiente familiar, sistemas de comunicação, tratamentos médicos, transportes, processo de aprendizagem, as relações de trabalho etc. Entre essas diversas inovações, podem-se destacar: comutador (1946); transistor (1947); internet (1962); betamax (como sistema de reprodução de imagens, 1975); robótica (1948); telefonia móvel – celular (1956); bitcoin (moeda virtual, 2009); livro digital (2012) etc.” Nesse aspecto, como aliada na resolução do problema da produtividade, temos a tecnologia, aumentando a produção em massa de novos produtos e alavancando ainda mais a economia nacional, bem como, flexibilizando e modernizando o mercado de trabalho (CAVALCANTE, 2019, p. 14).

Em que pese ser um trabalho realizado à distância, é imprescindível que o empregado realize contato com o empregador em tempo real, devendo ser de forma rápida e eficaz, para que não haja qualquer danificação quanto à qualidade do trabalho à distância, sendo que tal contato, claramente, é realizado por meio da tecnologia, sendo celulares, telefones, computadores, e principalmente com o uso da internet.

Pelo exposto, é importante frisar que o século XXI tornou-se quase como um marco histórico para o crescimento dos meios de comunicação.

Este século é um período em que a sociedade clamou por alterações nas formas de comunicação, conforme surgiu sua evolução e necessidade neste ponto, marcado principalmente pelo avanço gigantesco da internet.

Sendo que, tal alteração não surgiu de forma automática, foi resultado de uma mudança gradual e natural da sociedade, assim como acontece com diversas alterações sociais.

A mudança tecnológica não é um processo automático, pois representa a substituição de métodos já estabelecidos, causando prejuízo ao capital investido. É necessário haver uma combinação de fatores que incitem essa mudança e a possibilitem. (TIGRE, 2006, p. 5)

Logo, o avanço tecnológico se tornou o maior aliado à comunicação, de modo que as relações pessoais e relações de trabalho se tornaram extremamente mais acessíveis, e anteriormente seria inconcebível que um trabalhador conseguisse laborar longe das dependências de seu empregador, justamente devido às possíveis falhas na comunicação que pudessem surgir, e certamente surgiriam.

Assim, o empregado passou a não necessitar estar presente no ambiente empresarial para exercer sua atividade, podendo naturalmente realizá-la de outro ambiente, sem que haja prejuízos ao trabalho.

Para a OIT (Organização Internacional do Trabalho), o teletrabalho tem sua classificação justamente devido ao uso da telecomunicação: “*trabajo a distancia (incluido el trabajo a domicilio) efectuado con auxilio de medios de telecomunicación y/o de una computadora*” (CAVALCANTE, NETO 2019, p. 115).

Ainda, atualmente no Brasil existem cerca de quinze milhões de teletrabalhadores, conforme afirmado pelo Presidente da Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades (Sobratt), sendo que em 2008, a mesma organização havia afirmado que o país contava com dez milhões e seiscentos mil teletrabalhadores, o que deixa claro o aumento significativo desta estatística, podendo facilmente ligá-la com o acesso às tecnologias de telecomunicação, pelo exposto.

A partir de dados gerais sobre o acesso dos brasileiros a computadores e a Internet levantados por diferentes pesquisas de diferentes instituições (PNAD/IBGE, TIC Domicílios, TIC Empresas, Painel IBOPE/ NetRatings), a Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades (SOBRATT) tem realizado alguns cruzamentos que permitem fazer uma estimativa também genérica de que o Brasil, conta com aproximadamente dez milhões e seiscentos mil teletrabalhadores em 2008 (CAVALCANTE, NETO; 2019, p. 13).

Tendo isso, é irrefutável que a tecnologia e o avanço da internet foram cruciais para a formação do teletrabalho, uma vez que a telecomunicação verificou-se simplificada, rápida, eficaz, e seu fácil acesso, atualmente, favoreceu para que muitos brasileiros passassem a ter ingresso à internet e aparelhos tecnológicos de telecomunicação cruciais para que seja realizado seu trabalho à distância de modo efetivo.

2. O TELETRABALHO ANTES E APÓS A REFORMA TRABALHISTA

Conforme mencionado, o avanço tecnológico causou uma melhora quanto aos meios de comunicação, o que fez com que as relações de trabalho sofressem alterações, portanto a telecomunicação no meio de trabalho ganhou força, fazendo com que a presença do trabalhador no ambiente de trabalho de empresa não se tornasse mais indispensável, inclusive, muitas vezes sua ausência tornou-se vantajosa ao sistema empresarial e ao empregado.

O fato é que o teletrabalho pode mostrar-se vantajoso para ambas as partes, motivo pelo qual necessitou de uma regulamentação efetiva, a fim de reduzir qualquer desvantagem que pudesse ser sofrida tanto pelo empregado quando pelo empregador.

Antes de adentrar às alterações trazidas pela Reforma Trabalhista, que regulamenta o teletrabalho no ordenamento brasileiro, apontaremos neste estudo as condições do teletrabalho antes desta nova lei.

O trabalho realizado fora do ambiente da empresa já era lidado pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) anteriormente à promulgação da Lei 13.467, contudo, antes de sua regulamentação o teletrabalho somente era caracterizado e reconhecido apenas quando houvesse uma provocação na justiça do trabalho realizado pelo obreiro, momento em que eram analisadas as relações de subordinação entre empregado e empregador.

Com isso, em 2011 foi promulgada a lei nº 12.551, que estimulou esta relação de trabalho ao realizar alterações significativas até então, vez que jamais havia tido qualquer tipo de regulamentação acerca do assunto, no artigo 6º da CLT¹, dispondo em seu artigo 1º que não deveria haver qualquer distinção entre o trabalho realizado nas dependências da empresa ou fora, caso houvessem os requisitos da relação de emprego (CAVALHEIRO, 2018).

Ou seja, essa lei alterou o artigo 6º da CLT, determinando a equiparação do trabalho a distância com o trabalho nas dependências do empregador, sanando todos os questionamentos quanto ao vínculo empregatício existente entre empregado e empregador, no que tange ao teletrabalho.

Esta lei não foi alterada pela reforma trabalhista, logo, o artigo 6º da CLT foi mantido desta forma e assim permanece até os dias atuais.

Contudo, ainda assim o teletrabalho necessitava de uma melhor regulamentação, com isso em 2017 entrou em vigência a reforma trabalhista, e o legislador passou a disciplinar o teletrabalho de forma específica, dando mais atenção à modalidade, contudo, o tema ainda demonstra certa deficiência.

Com o surgimento da Reforma Trabalhista houve o acréscimo do capítulo II-A, referente ao teletrabalho, que inclui os artigos 75-A ao 75-E.

O capítulo regulamenta de fato o teletrabalho como uma relação de trabalho, e, aparentemente, o legislador teve como base as disposições do Código de Trabalho de Portugal, (CAVALHEIRO, 2018; CAVALCANTE; NETO, 2019) vez que este dispõe, de diversas estipulações, o seguinte:

Artigo 165.º Noção de teletrabalho.

Considera-se teletrabalho a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora da empresa e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação.

¹ Art. 6º não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego. Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.

Para ter-se ideia com aprofundamento acerca das alterações trazidas referentes ao teletrabalho, torna-se necessário desmembrar os artigos incluídos pela reforma trabalhista de forma individual.

Inicialmente o artigo 75-A, da CLT determina que todo o capítulo tratará sobre o regime do teletrabalho².

O artigo 75-B, da CLT, em seu caput, determina, que as atividades necessitam ser realizadas por meio de tecnologias, se assemelhando à definição de teletrabalho apresentada pela OIT e pelo Código de Trabalho de Portugal³ (FINCATO, 2019; CAVALHEIRO, 2018).

Ainda, seu parágrafo único tem o intuito de evitar descaracterização de teletrabalho, que o teletrabalhador não estará impedido de frequentar o ambiente de seu empregador para exercer atividades específicas de forma esporádica, logo, a prestação de serviços fora das dependências do empregado deve ser realizada de forma preponderante⁴ (PEDREIRA, 2000; CAVALHEIRO, 2018).

O artigo seguinte, 75-C⁵, da CLT determina a burocracia que as empresas devem obter para a regulamentação correta do teletrabalho, portanto deve haver contrato escrito, em que o teletrabalho deve ser apresentado de forma expressa, bem como suas atividades a serem realizadas (CAVALHEIRO, 2018).

Ainda, a alteração do regime presencial para o regime do teletrabalho pode ser realizada contanto que tenha acordo entre as partes quanto ao tema, bem como a alteração do regime de teletrabalho para o presencial pode ser revertido, contudo deve haver ser obedecido o prazo legal de 15 dias para que haja a transição, mas, importante ressaltar que quanto à este tópico deve ser atentado à hipótese do jus variandi.

² A prestação de serviços pelo empregado em regime de teletrabalho observará o disposto neste Capítulo.

³ 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.

⁴ Parágrafo único. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho

⁵ 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.

§ 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.

Trata-se de uma hipótese de *jus variandi* autorizada por lei, a qual, contudo, não é absoluta, devendo ser apreciada face ao caso concreto, como forma de evitar o abuso de direito do empregador (art. 187, CC), valorizando-se a real intenção do empregador com a alteração e as possíveis consequências desta para a vida pessoal e profissional do trabalhador. (CAVALCANTE, NETO, 2019, p. 122).

O artigo 75-D⁶, da CLT, determina que as responsabilidades quanto à aquisição, manutenção e/ou fornecimento de equipamentos para a realização do teletrabalho, bem como sua infraestrutura serão previamente constatadas em contrato de trabalho.

Em que pese as responsabilidades sejam indicadas no artigo que serão do empregado, Carolina Tupinambá e R. Gomes (2018, p. 325) admitem que o risco da atividade é exclusivo do empregador, motivo pelo qual a aquisição, manutenção e fornecimento devem ser realizados por este empregador, conforme disposto em artigo 2º da CLT⁷.

Por fim, o artigo 75-E⁸ da CLT, determina justamente quanto à segurança e saúde do teletrabalhador, determinando que o empregador realize orientações ao seu funcionário neste sentido, bem como o empregado deve se comprometer em segui-las.

Evidencia-se que com a Reforma Trabalhista o legislador trouxe artigos que abrangem assuntos não tratados pela lei 12.251, bem como traz dispositivos mais amplos quanto ao teletrabalho.

Assim, conclui-se que a Reforma Trabalhista não foi a pioneira quanto à regulamentação do teletrabalho, vez que já havia alteração trazida pela lei 12.251/2011, bem como anterior à estas duas leis, o teletrabalho era caracterizado pelo judiciário, quando o teletrabalhador buscava a justiça do trabalho para resolver algum conflito, contudo, ainda assim a Reforma Trabalhista pode trazer mudanças significativas ao tema.

3. A SAÚDE DO TELETRABALHADOR

O teletrabalho não é um labor realizado presencialmente, portanto é uma relação de trabalho realizada de forma flexibilizada.

Flexibilizar, por seu turno, seria quebrar a rigidez da norma trabalhista. Seria um abrandamento do princípio protetivo do direito do trabalho, que é posto em favor dos

⁶ 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.

⁷ Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

⁸ O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho. Parágrafo único. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.

hipossuficientes da relação de emprego, tudo com vistas a permitir que a legislação trabalhista não venha a impedir uma adequação do trato empregatício às vicissitudes sociais e econômicas. (GONÇALVES, 2003, p. 167)

Contudo, tal flexibilização gerou muitos questionamentos acerca do ambiente de trabalho utilizado para o labor deste empregado, vez que, conforme disposto no artigo 75-E, da CLT e já mencionado neste estudo, o empregador deve apenas orientar seus funcionários sem necessidade de uma fiscalização rigorosa, o que pode gerar consequências à saúde do teletrabalhador.

Existem questionamentos se o empregador é de fato responsável pelo ambiente, assim como tem responsabilidade direta quanto aos empregados que laboram de forma interna.

Ainda, surgiram dúvidas questão à extensão da jornada de trabalho e o cumprimento de horas extraordinárias, bem como o surgimento uma possível doença ocupacional que possa vir a acometer este teletrabalhador a longo prazo, ou, até mesmo a ocorrência de acidente de trabalho.

3.1. A extensão da jornada de trabalho e o princípio da isonomia constitucional

O teletrabalhador, diferente dos trabalhadores comuns, tem a particularidade que é a possibilidade de flexibilizar sua jornada de trabalho.

A reforma trabalhista, que trouxe a regulamentação do teletrabalho, ainda divide doutrinadores e autores, pois, em que pese tenha sido um passo importante para os trabalhadores quanto à busca na manutenção de empregos, também pode ter significado um retrocesso às suas condições de trabalho.

Com a vigência da reforma trabalhista, com as modificações da CLT, através da Lei 13.467, de 13 de Julho de 2017, a partir de 13 de Novembro, a modalidade de prestação de serviços, através do teletrabalho é radicalmente alterada e as condições de trabalho, nesta modalidade, são rebaixadas, ou seja, é legalizada uma flagrante discriminação em relação a todos os demais os trabalhadores que exercem a suas atividades laborais à distância (PIRAINO, 2017, n.p).

Atualmente, por meio de recursos tecnológicos como *whatsapp*, *e-mail*, vídeo chamada, etc, a comunicação entre o teletrabalhador e seu empregado foi facilitada, portanto, é possível que o empregado realize controle de jornada de seu funcionário que labora fora de sua dependência.

Tanto é que anteriormente à Reforma Trabalhista, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) já havia liberado a resolução 18/12 de 27/09/2012 em que determina que fosse realizado controle de jornada pelo empregador.

Contudo, após a reforma trabalhista este fato foi ignorado, passando a diminuir regalias e direitos que já haviam sido concedidos anteriormente. Neste sentido:

O TST, através da sua Resolução 18/12 de 27.09.2012, alterou a Súmula 428 do TST, passando a admitir, expressamente, o controle de jornada de trabalho, para os empregados, que exercem trabalho à distância, controlados via instrumentos telemáticos ou informatizados, estabelecendo a jurisprudência dominante na matéria, desde então, permitindo-se, conseqüentemente, a existência ou não de labor extraordinário. Até o advento da reforma trabalhista, portanto, que alterou profundamente a CLT, todos os teletrabalhadores estavam equiparados, em seus direitos, igualmente aos demais empregados, que trabalhavam em outros ambientes externos, e até mesmo nas instalações internas das empresas, inclusive aqueles relacionados no art. 7º da Constituição Federal (PIRAINO, 2017, n.p).

Ainda, ressalta-se que a Constituição Federal da República, promulgada em 1988, apresenta o Princípio da Isonomia.

Para entender este princípio, é necessário remeter ao princípio da igualdade, também previsto na carta magna, que determina em seu artigo 5º que “todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza”, sendo que este princípio é introduzido no artigo 7º, inciso XXXII que versa sobre a igualdade nas questões trabalhistas.

O princípio da isonomia embora seja semelhante ao princípio da igualdade, a palavra “isonomia” tem significado etimológico como “iso”, igual e “nomia”, lei, logo, este princípio busca a igualdade na aplicação da lei a todos.

Isto porque, o legislador, ao realizar a reforma trabalhista, não buscou a isonomia entre os teletrabalhadores e os trabalhadores presenciais, vez que incluiu no artigo 62 da CLT o inciso III⁹, em que dispõe que será excluído o teletrabalho do capítulo que disciplina sobre a extensão da jornada¹⁰ (MELO, 2017; PIRAINO, 2017; SILVA, 2019), ponto observado no Enunciado 17 da 1ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho (Brasília – DF).

A extensão da jornada de trabalho pode afetar diretamente à saúde do teletrabalhador, de forma tanto física quanto psicológica, pois é cediço no ordenamento jurídico que jornadas extenuantes tornam-se exaustivas ao corpo e à mente do empregado.

⁹ A proteção jurídica ao limite da jornada de trabalho, consagrada nos incisos XIII e XIV do art. 7º da Constituição da República, confere, respectivamente, a todos os trabalhadores, indistintamente, os direitos ao repouso semanal remunerado e à limitação da jornada de trabalho, tendo-se por inconstitucional o art. 62 da CLT.

¹⁰ Art. 62 - Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo:

I - os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, devendo tal condição ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no registro de empregados;

II - os gerentes, assim considerados os exercentes de cargos de gestão, aos quais se equiparam, para efeito do disposto neste artigo, os diretores e chefes de departamento ou filial

III - os empregados em regime de teletrabalho.

O legislador, ao excluir o teletrabalho do capítulo de jornada de trabalho, deixou de determinar limites ao teletrabalhador, bem como deixou de compensá-lo de forma financeira (MARTIR, 2013).

Nesse sentido, a tecnologia passou a ser utilizada de forma maléfica à saúde do trabalhador, na medida que deixa o empregado nas “mãos” do empregador, o qual poderá lhe obrigar à jornadas extraordinárias sem que haja qualquer direito neste sentido (CAVALCANTE, NETO; 2019).

É de se ver que, embora o termo flexibilidade seja atrelado a pontos positivos, não se ignora que essa expressão esteja intimamente ligada a condições negativas de prestação laboral. E, nesse contexto, entende-se que desprezar o teletrabalho do capítulo de duração do trabalho é precarizar em demasia o instituto, sob a justificativa de um trabalho flexível no qual é impossível aferir a extensão da jornada. Não se trata aqui de extirpar a flexibilidade do conceito de teletrabalho, até mesmo porque seria inviável diante das características dessa modalidade de trabalho. Mas, sim, destacar que o termo flexível não pode ser empregado com interesses escusos emergentes da relação capital-trabalho (MIZIARA, 2018, p. 175).

Ainda, Miziara et. al (2018) deixa o ensinamento de que a tecnologia deve ser pauta ao teletrabalho, sendo que suas ferramentas são capazes de apontar de forma efetiva o início e fim da jornada do teletrabalhador.

Logo, não existe qualquer motivo que o empregador não tenha capacidade para realizar o controle de jornada de seus teletrabalhadores, isso apenas o exime de suas responsabilidades.

Assim, a retirada do teletrabalhador do rol encontrado no artigo 62, da CLT beira ao absurdo.

O teletrabalhador pode ser facilmente monitorado por webcâmera, intranet, telefone, rádio, GPS, número mínimo de tarefas diárias, etc. Aliás, o parágrafo único do art. 6º da CLT é claro no sentido de que “Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio. (CASSAR, 2018, p. 669-700).

A reforma trabalhista em que pese tenha trazido a regulamentação do teletrabalho, não se atentou ao aspecto humano do trabalho, deixando de impressionar quanto á saúde do teletrabalhador.

3.2. Dos acidentes de trabalho e doenças ocupacionais

Desde que o teletrabalho é realizado, muito se questiona a respeito de possíveis doenças ocupacionais que podem acometer o teletrabalhador ou acidentes de trabalho que possam ocorrer.

Primeiramente, cumpre esclarecer que o Brasil não possui em sua legislação Lei de Prevenção de Riscos Trabalhistas, o que faz com que o tema da saúde do trabalhador encontre

sua regulamentação quase que inteiramente na CLT, pela Lei Previdenciária e pela Portaria do Ministério do Trabalho (FINCATO, 2008).

Ainda, esclareço que doenças ocupacionais são doenças que aparecerão durante a vigência do contrato de trabalho que apresentem a atividade laboral como nexos causal do acometimento da doença (OLIVEIRA, 2013), bem como os acidentes de trabalho que acontecem durante o percurso ou labor do empregado.

A doença ocupacional está prevista no artigo 19, da CLT, que determina que o acidente de trabalho será caracterizado quando houver acidente no exercício da função ou doença ocupacional, que ocasionar em morte, lesão corporal ou até mesmo na redução da capacidade, mesmo que de forma temporária (DUARTE, 2019; PROGRAMA NACIONAL DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES DE TRABALHO, 2019).

A grande questão é que a reforma trabalhista não observou a questão da saúde, higiene e segurança do teletrabalho, inclusive também apresenta violação ao princípio constitucional da isonomia neste ponto (PIRAINO, 2017).

Isto porque, o 75-E, da CLT apenas determina que o empregador irá instruir seu empregado para evitar doenças e acidentes de trabalho, eximindo o empregador de sua responsabilidade para com seu empregado, assim o empregador não necessita fiscalizar, fornecer Equipamento de Proteção Individual (EPI), sendo que o artigo sequer cita qualquer norma regulamentadora, sendo que a norma regulamentadora nº1, item 1.7 e a norma regulamentadora nº 6, item 6.6 apresentam clareza neste assunto:

1.7. Cabe ao empregador:

a) cumprir e fazer cumprir as disposições legais e regulamentares sobre segurança e medicina do trabalho; (101.001-8 / II)

b) elaborar ordens de serviço sobre segurança e saúde no trabalho, dando ciência aos empregados por comunicados, cartazes ou meios eletrônicos. (101.002-6 / II) (Alterado pela Portaria SIT 84/2009).

c) informar aos trabalhadores: (101.003-4 / II)

I – os riscos profissionais que possam originar-se nos locais de trabalho;

II – os meios para prevenir e limitar tais riscos e as medidas adotadas pela empresa;

III – os resultados dos exames médicos e de exames complementares de diagnóstico aos quais os próprios trabalhadores forem submetidos;

IV – os resultados das avaliações ambientais realizadas nos locais de trabalho.

d) permitir que representantes dos trabalhadores acompanhem a fiscalização dos preceitos legais e regulamentares sobre segurança e medicina do trabalho. (101.004-2 / II)

e) determinar os procedimentos que devem ser adotados em caso de acidente ou doença relacionada ao trabalho. (Redação dada pela Portaria SIT 84/2009) (Grifo nosso).

6.6 Responsabilidades do empregador. (alterado pela Portaria SIT/DSST 194/2010)

6.6.1 Cabe ao empregador quanto ao EPI :

- a) adquirir o adequado ao risco de cada atividade;
- b) exigir seu uso;
- c) fornecer ao trabalhador somente o aprovado pelo órgão nacional competente em matéria de segurança e saúde no trabalho;
- d) orientar e treinar o trabalhador sobre o uso adequado, guarda e conservação;
- e) substituir imediatamente, quando danificado ou extraviado;
- f) responsabilizar-se pela higienização e manutenção periódica; e,
- g) comunicar ao MTE qualquer irregularidade observada. h) registrar o seu fornecimento ao trabalhador, podendo ser adotados livros, fichas ou sistema eletrônico (Inserida pela Portaria SIT/DSST 107/2009).

Ou seja, a reforma trabalhista não apresentou atenção às normas regulamentadoras, eximindo o empregador de qualquer responsabilidade, ainda o artigo 7º, inciso XXII da Constituição Federal determina que as normas de saúde, higiene e segurança devam ser seguidas, ponto que também foi ignorado pela reforma trabalhista.

É evidente que o teleempregador terá grande dificuldade de realizar uma fiscalização efetiva ao teletrabalhador que laborar em seu próprio domicílio, justamente devido à inviolabilidade do ambiente.

Contudo, a jurisprudência apresenta contrariedade à Reforma Trabalhista tem se consolidado no sentido de que o teletrabalho não exime o empregador de sua obrigação neste sentido (TRT/MG, 2016).

Como exemplo, podemos citar a decisão proferida no Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 3ª Região, determinando que o a responsabilidade do empregador não deve ser afastada apenas pelo fato do empregado trabalhar em seu domicílio, entrando ainda no mérito de que o empregador não tem como realizar uma fiscalização cotidiana de seu empregado o que altera a gradação da responsabilidade do empregador, contudo, jamais o eximirá de culpa¹¹.

¹¹ EMENTA: INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. DOENÇA PROFISSIONAL. CULPA DO EMPREGADOR. EMPREGADO EM DOMICÍLIO. O fato de o empregado trabalhar em domicílio não constitui, por si só, motivo para eximir o empregador da observância das normas de segurança e medicina do trabalho, colocando o trabalhador à margem da proteção legal que deve abranger 'todos os locais de trabalho', sem distinção (artigo 154 da CLT). É certo que não há como exigir do empregador, em semelhante circunstância, a fiscalização cotidiana dos serviços prestados, inclusive quanto à efetiva observância pelo empregado das normas de segurança e medicina, mesmo porque a casa é asilo inviolável do indivíduo, ninguém nela podendo penetrar sem o consentimento do morador, salvo em caso de flagrante delito ou desastre, ou para prestar socorro, ou, durante o dia, por determinação judicial, nos termos da garantia estatuída no artigo 5º, inciso XI, da Constituição Federal. Essa particularidade, sem dúvida, constitui elemento que vai interferir na gradação da culpa do empregador em relação a eventual doença profissional constatada, mas não permite isentá-lo do cumprimento de obrigações mínimas, como a de instruir os empregados quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais, nos termos do artigo 157, II, da CLT, além de fornecer mobiliário adequado, orientando o empregado quanto à postura correta (artigo 199 da CLT), pausas para descanso, etc. Verificado o descumprimento dessas obrigações primordiais pelo empregador, em face da sua omissão negligente no tocante aos cuidados com a saúde da empregada, é inegável a sua culpa no surgimento da doença profissional constatada, incidindo sua responsabilidade pela compensação do dano moral sofrido pela obreira

No entanto, este dever de orientação para a higiene, saúde e segurança do/no trabalho, não pode se resumir à elaboração e entrega ao empregado de um manual de boas práticas, genéricas e estáticas. Ao revés, a instrução a que alude o dispositivo deve ser entendida de forma mais abrangente e protetiva à relação, gerando garantias ao empregado e ao empregador (FINCATO, 2018, p. 69).

Muitos doutrinadores levantam a questão do nexo de causalidade quando se trata de doença ocupacional ou acidente de trabalho, afirmando que deve haver tal nexo para que o empregador seja responsabilizado (SIQUEIRA, 2018, p. 108). O que é de grande sentido, vez que no caso de acidentes ou doenças ao teletrabalhador que laborar em domicílio, a grande dificuldade a ser encontrada será quanto à diferenciação sobre ser uma doença/acidente doméstico ou de fato laboral, para isto deve a comunicação via Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT), que será realizada a verificação quanto ao nexo causal.

Isto é tremendamente importante. O empregador é obrigado a comunicar ao Poder Público, via CAT-Comunicação de Acidente do Trabalho – acidente ou doença que tenha acometido seu empregado e o teor desta comunicação ensejará o enquadramento do benefício previdenciário a ser recebido pelo (tele)empregado (auxílio acidente ou auxílio doença-acidentário. Em caso de não estar vinculado à atividade laboral: 2008 auxílio doença simples) e ensejará dificuldades posteriores, tais como a ausência de suporte legal para a estabilidade do empregado acidentário (em lato senso, incluindo-se a doença laboral) (FINCATO, 2008, p. 146).

Ocorre que, conforme exposto, em que pese haja a exigência de CAT, a Reforma Trabalhista não apresenta garantias à saúde do teletrabalhador, estando a depender de jurisprudências elaboradas pelos Tribunais e boa-fé do empregador, para que seja garantido este direito ao teletrabalhador, vez que o legislador perdeu a oportunidade de apresentar uma regulamentação completa, podendo incluir tópicos relacionados à saúde do teletrabalhador (SILVA, 2019).

4. CONCLUSÃO

Os avanços tecnológicos que geraram a internet, bem como tensões políticas e crises econômicas foram de suma importância para o surgimento e crescimento da modalidade do teletrabalho.

Após observar os pontos alterados e trazidos pela lei 13.467/2017, a “Reforma Trabalhista”, foi possível analisar que o teletrabalho, que antes não era devidamente regulamentado, apresentando regulamentação apenas na lei 12.551/2011, e dependia da procura dos teletrabalhadores pelo poder judiciário, passou a apresentar um capítulo apenas quanto ao tema.

Contudo, sua inclusão não apresentou eficiência total, deixando grandes dúvidas e lacunas, principalmente no que diz respeito à extensão da jornada, acidentes de trabalho e doenças ocupacionais, todos relacionados à saúde do teletrabalhador.

Com isso, estes tópicos passaram a ser tratados de forma individual, a partir de jurisprudências.

Ou seja, o legislador apresentou pontos positivos na reforma trabalhista, vez que o teletrabalho de fato necessitava de regulamentação, contudo, o legislador perdeu a oportunidade de apresentar coerência e preencher lacunas a respeito do tema.

Isto porque não há coerência com a carta magna, vez que o artigo 62, inciso III, da CLT exclui da jornada de trabalho o teletrabalhador, em que pese atualmente o empregado ter plena capacidade de realizar um controle da jornada de trabalho, tendo em vista diversos métodos eletrônicos, bem como não há clareza quanto à fiscalização referente à saúde do teletrabalhador.

Tendo isto, a lei 13.467/2017 não configura total clareza em seu texto, bem como não apresenta coerência com a Constituição Federal nestes tocantes, motivo pelo qual existe a necessidade de uma possível alteração na Reforma Trabalhista, para que seja dado fim às lacunas e contrariedades, buscando como prioridade a saúde do teletrabalhador.

REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, José Maria Fernandes. Breve história da Internet. 2005.
- BARROS, A.M. de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10 ed. São Paulo, LTr, 2016, p. 213
- BASTOS, Mariana Candini. **Afinal, o que é o teletrabalho?** Clarim, 2017. Disponível em: <<http://clarim.net.br/colunistas/coluna/1079>>. Acesso em: 8/09/2019.
- CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Sociedade, tecnologia e a luta pelo emprego**. 2019 – editora LTR.
- CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; NETO, Francisco Ferreira Jorge. **O fenômeno do teletrabalho: uma abordagem**. ed. São Paulo. Revista Bonijuris, 2012.
- CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; NETO, Jorge; FERREIRA, Francisco. A tecnológica, o teletrabalho e a reforma trabalhista. **A tecnológica, o teletrabalho e a reforma trabalhista**, 2019.
- CAVALHEIRO, Taís Andressa. **Teletrabalho e reforma trabalhista: análise da regulamentação e das implicações na vida do trabalhador**. 2019.
- COUTINHO, Luciano. **A terceira revolução industrial e tecnológica. As grandes tendências das mudanças**. Economia e sociedade, v. 1, n. 1, p. 69-87, 1992.
- DA COSTA, Greicy Mara França Queiroz. **A Influência das Tecnologias da Informação e Comunicação nas Mutações do Trabalho—O Teletrabalho**. 2001.
- DALLEGRAVE NETO, José Affonso. **O teletrabalho: importância, conceito e implicações jurídicas**. Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, PR, v. 3, n. 33. Disponível em: . Acesso em 27 set 2018.
- FINCATO, Denise Pires. **Acidente do trabalho e teletrabalho**. Revista Brasileira de Direitos Fundamentais & Justiça, v. 2, n. 4, p. 146-173, 2008.
- FINCATO, Denise. **Teletrabalho na Reforma Trabalhista**. In: AZEVEDO, André Jobim de (Organizador). Reforma Trabalhista: desafio nacional. Porto Alegre: LexMagister, 2018.
- GOETHE, Alexandre. **A revolução industrial e suas fases**. 2009. Disponível em: <<https://oficinadohistoriador.blogspot.com/2009/05/revolucao-industrial-e-suas-fases.html>>. Acesso em: 8/09/2019.
- GONÇALVES, Rogério Magnus Varela. **Direito constitucional do trabalho: aspectos controversos da automatização**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2003. Pág. 167.
- MARTIR, Rogério. **A jornada de trabalho nos limites da lei**. Jusbrasil, 2013. Disponível em: <<https://rogeriomartir.jusbrasil.com.br/artigos/112335848/a-jornada-de-trabalho-nos-limites-da-lei>> Acesso em: 2/10/2019.
- MELO, Geraldo Magela. **O teletrabalho na nova CLT**. Disponível em: . Acesso em 15 jun. 2019.
- OLIVEIRA, S. G. de. **Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2013, p.50.

OLIVEIRA, Elisângela Magela. Transformações no mundo do trabalho, da revolução industrial aos nossos dias. **Caminhos de Geografia**, v. 6, n. 11, p. 84-96, 2004.

PIRAINO, Nicola Manna. **Modificações da CLT podem fazer com que teletrabalho seja análogo à escravidão.** Consultório Jurídico, 2017. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2017-nov-19/nicola-piraino-teletrabalho-analogo-escravidao>>. Acesso em: 04/11/2019.

PRIEB, Sérgio. **A classe trabalhadora diante da Terceira Revolução Industrial.** Acesso em, v. 20, p. 5, 2016.

PROGRAMA NACIONAL DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES DE TRABALHO. **Trabalho seguro: o que é acidente de trabalho?** TST, 2019. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/web/trabalhoseguro/o-que-e-acidente-de-trabalho>>. Acesso em: 06/11/2019.

RODRIGUES, Poliani. **O teletrabalho e os impactos da reforma trabalhista.** Jus, 2018. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/64637/o-teletrabalho-e-os-impactos-da-reforma-trabalhista>>. Acesso em: 2/09/2019.

SILVA, Oseas Alves da. **A reforma trabalhista e o teletrabalho em domicílio: saúde e qualidade de vida.** 2019.

SIQUEIRA, Rodrigo Espiúca dos Anjos. **A duração do trabalho na Lei 13.467/2017.** In: STÜRMER, Gilberto / DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de (Organizadores). **A Reforma Trabalhista na visão acadêmica.** Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2018.

SOARES, Dhoughlas Araújo. **Vantagens e desvantagens do teletrabalho e a sua aplicabilidade nas relações de emprego.** Âmbito Jurídico, 2017. Disponível em: <<https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-161/vantagens-e-desvantagens-do-teletrabalho-e-a-sua-aplicabilidade-nas-relacoes-de-emprego/>>. Acesso em: 06/11/2019.

SOUSA, Rafaela. **Terceira revolução industrial.** Mundo Educação, 2019. Disponível em: <<https://mundoeducacao.bol.uol.com.br/geografia/terceira-revolucao-industrial.htm>>. Acesso em: 08/09/2019.

TUPINAMBÁ, Carolina; GOMES, Rodrigues, Fábio (Coord.). **A Reforma Trabalhista: o impacto nas relações de trabalho.** Belo Horizonte: Fórum, 2018.



COORDENADORIA DE TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO (TCC)

**TERMO DE AUTENTICIDADE E AUTORIZAÇÃO PARA
PUBLICAÇÃO DO TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO**

Eu,

Carina Rodrigues de Oliveira Silva, regularmente matriculado(a), no Curso de Direito, na disciplina do TCC da 10ª etapa, matrícula nº 3154069-4, Período manhã, Turma R,

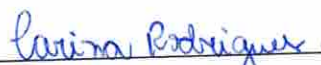
tendo realizado o TCC com o título: Teletrabalho e a saúde do teletrabalhador

sob a orientação do(a) professor(a): Prof. Dr. Jouberto de Quadros Cavalcante

declaro para os devidos fins que tenho pleno conhecimento das regras metodológicas para confecção do Trabalho de Conclusão de Curso (TCC), informando que o realizei sem plágio de obras literárias ou a utilização de qualquer meio irregular.

Declaro ainda que, estou ciente que caso sejam detectadas irregularidades referentes às citações das fontes e/ou desrespeito às normas técnicas próprias relativas aos direitos autorais de obras utilizadas na confecção do trabalho, serão aplicáveis as sanções legais de natureza civil, penal e administrativa, além da reprovação automática, impedindo a conclusão do curso.

São Paulo, 06 de novembro de 2019.



Assinatura do discente



COORDENADORIA DE TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO (TCC)

Material Bibliográfico: Artigo Científico () Monografia

Graduação em Direito

Título do Trabalho: Teletrabalho e a saúde do teletrabalhador

Nome do Autor(a): Carina Rodrigues de Oliveira Silva

E-mail: carodriguesx@gmail.com

Este e-mail pode ser divulgado SIM () NÃO

Orientador(a): Prof. Dr. Jouberto de Quadros Cavalcante

Na qualidade de titular dos direitos autorais da publicação supracitada, de acordo com a Lei nº 9.610/98, AUTORIZO () NÃO AUTORIZO a Universidade Presbiteriana Mackenzie – UPM, a disponibilizar gratuitamente, sem ressarcimento dos direitos autorais, o documento, em meio eletrônico, no *site* da base de dados Adelpha, para fins de leitura pela internet, a título de divulgação da produção científica gerada pela Universidade, a partir desta data. Igualmente, declaro que a versão do Trabalho de Conclusão de Curso entregue em meio eletrônico corresponde fielmente e na íntegra à versão similar depositada de forma impressa em papel para a defesa ou apresentação.

Motivos no Caso de Não Autorização

() Exigência de periódico de não divulgação até a publicação (exige justificativa, informe e nome do periódico)

() Outros (justificar): _____

São Paulo, 06 de novembro de 2019.

Carina Rodrigues
Assinatura do(a) Autor(a)