

II ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

ELOY PEREIRA LEMOS JUNIOR

YURI NATHAN DA COSTA LANNES

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte deste anal poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria - CONPEDI

Presidente - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC - Santa Catarina

Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG - Goiás

Vice-presidente Sudeste - Prof. Dr. César Augusto de Castro Fiuza - UFMG/PUCMG - Minas Gerais

Vice-presidente Nordeste - Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS - Sergipe

Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa - Pará

Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos - Rio Grande do Sul

Secretário Executivo - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - Unimar/Uninove - São Paulo

Representante Discente - FEPODI

Yuri Nathan da Costa Lannes - Mackenzie - São Paulo

Conselho Fiscal:

Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM - Rio de Janeiro

Prof. Dr. Aires José Rover - UFSC - Santa Catarina

Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP - São Paulo

Prof. Dr. Marcus Firmino Santiago da Silva - UDF - Distrito Federal (suplente)

Prof. Dr. Ilton Garcia da Costa - UENP - São Paulo (suplente)

Secretarias:

Relações Institucionais

Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues - UNIVEM - São Paulo

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UNIMAR - Ceará

Prof. Dr. José Barroso Filho - UPIS/ENAJUM - Distrito Federal

Relações Internacionais para o Continente Americano

Prof. Dr. Fernando Antônio de Carvalho Dantas - UFG - Goiás

Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA - Bahia

Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA - Maranhão

Relações Internacionais para os demais Continentes

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuriitiba - Paraná

Prof. Dr. Rubens Beçak - USP - São Paulo

Profa. Dra. Maria Aurea Baroni Cecato - Unipê/UFPB - Paraíba

Eventos:

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - Unifor - Ceará

Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta - Fumec - Minas Gerais

Comunicação:

Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro - UNOESC - Santa Catarina

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - ESDHC - Minas Gerais

Membro Nato - Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP - Pernambuco

D597

Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho I [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Eloy Pereira Lemos Junior; Yuri Nathan da Costa Lannes – Florianópolis: CONPEDI, 2020.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5648-160-9

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: Direito, pandemia e transformação digital: novos tempos, novos desafios?

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Direito do trabalho. 3. Meio ambiente do trabalho. II Encontro Virtual do CONPEDI (2: 2020 : Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



II ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

Apresentação

Frutos de estudos aprovados para o II ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI, realizado entre os dias 02 a 08 de dezembro de 2020, apresentamos à comunidade jurídica a presente obra voltada ao debate de temas contemporâneos cujo encontro teve como tema “Direito, Pandemia e Transformação Digital: novos tempos, novos desafios?”.

Na coordenação das apresentações do Grupo de Trabalho "Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho I" pudemos testemunhar relevante espaço voltado a disseminação do conhecimento produzido por pesquisadores das mais diversas regiões do Brasil, vinculados aos Programas de Mestrado e Doutorado em Direito. Os estudos, que compõem esta obra, reafirmam a necessidade do compartilhamento das pesquisas direcionadas ao direito do trabalho, como também se traduzem em consolidação dos esforços para o aprimoramento da área e da própria Justiça.

Diante de um ano pandêmico, foram apresentados inicialmente os artigos “A pandemia da COVID-19 e os reflexos no mundo do trabalho: impactos à saúde mental do trabalhador”; “Garantia de direitos nas relações de trabalho docente universitário durante a pandemia de COVID-19 à luz da Nota Técnica nº 11/2020 do Ministério Público do Trabalho” e “Meio Ambiente do Trabalho: por uma visão ética sustentável em tempos de pandemia”

Em seguida, todos abordando o tema teletrabalho, vislumbramos os seguintes estudos: “A pandemia do COVID 19 e a nova perspectiva de trabalho: teletrabalho e os impactos na saúde”; “A pandemia e o regime de teletrabalho, breve considerações”; “O teletrabalho e a reforma trabalhista: um estudo em tempos de pandemia no Brasil de 2020”; “O teletrabalho em domicílio: definições e debates contemporâneos”; “As consequências do teletrabalho na saúde mental dos trabalhadores em tempos de COVID-19”

Foram apresentados ainda dois artigos cujo foco principal trata de compliance relacionada ao Direito do Trabalho. São eles: “Compliance como ferramenta efetiva de proteção de dados nas relações de trabalho” e “Compliance trabalhista: uma postura ética empresarial?”.

Os direitos fundamentais, das crianças e das mulheres não poderiam ficar de fora deste grupo de trabalho e foram analisados nos artigos intitulados: “Direitos fundamentais e a flexibilização da reforma trabalhista brasileira: apontamentos críticos”; “O direito humano ao

não trabalho: programa de combate ao trabalho infantil e de estímulo à aprendizagem para efetivação do objetivo 8.7 de desenvolvimento sustentável” e ainda “Meio ambiente do trabalho e proteção da mulher: reflexões sobre o Projeto de Lei n.º 1.143/19 e a criação da licença menstrual no Brasil”.

Tratando de temas mais modernos, observamos ainda os artigos “Capitalismo de plataforma e a pretensa neutralidade nas relações de trabalho” e “Modernização fake: desvendando a realidade por detrás dos indicadores de produtividade no serviço público”; “Neuromarketing e os trabalhadores de aplicativos: técnicas modernas de exploração do trabalho humano” e “Os impactos do avanço tecnológico no direito do trabalho: uma proposta de releitura dos requisitos da relação de emprego”.

Por fim, temos o texto “A possibilidade de terceirização do serviço de intimação nos Tabelionatos de Protesto do Brasil, sob a perspectiva da Lei 13.429/2017” encerra o Grupo de Trabalho.

Nossas saudações aos autores e ao CONPEDI pelo importante espaço franqueado a reflexão de qualidade voltada ao contínuo aprimoramento da cultura jurídica nacional.

Prof. Dr. Eloy Pereira Lemos Junior

Universidade de Itaúna

Prof. Yuri Nathan da Costa Lannes

Universidade Presbiteriana Mackenzie

Nota técnica: Os artigos do Grupo de Trabalho Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho I apresentados no II Encontro Virtual do CONPEDI e que não constam nestes Anais, foram selecionados para publicação na Plataforma Index Law Journals (<https://www.indexlaw.org/>), conforme previsto no item 7.1 do edital do Evento, e podem ser encontrados na Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho. Equipe Editorial Index Law Journal - publicacao@conpedi.org.br.

**A PANDEMIA DO COVID 19 E A NOVA PERSPECTIVA DE TRABALHO:
TELETRABALHO E OS IMPACTOS NA SAÚDE**

**THE PANDEMIC OF COVID 19 AND THE NEW WORK PERSPECTIVE: TELE-
WORK AND THE IMPACTS ON HEALTH**

Verônica Lemos Duarte ¹

Resumo

O presente artigo tem como objetivo geral refletir sobre a mudança paradigmática da nova perspectiva de trabalho frente à pandemia do COVID 19. Nesse aspecto, seu objetivo consiste em identificar como o empregador poderá certificar que aquele ambiente do trabalho está adaptado às normas de segurança do trabalho e quais as questões que devem ser avaliadas quanto à adaptação das necessidades do teletrabalhador? Para responder tal indagação adotar-se-á a pesquisa exploratória de abordagem qualitativa, pesquisa bibliográfica, para o embasamento teórico e exploração do tema. Para análise dos dados foi utilizado o método dedutivo.

Palavras-chave: Teletrabalho, Reforma trabalhista, Pandemia, Covid 19, Saúde

Abstract/Resumen/Résumé

This article aims to reflect on the paradigmatic change in the new perspective of work in the face of the pandemic of COVID 19. In this aspect, its objective is to identify how the employer can certify that that work environment is adapted to safety standards of the work and what are the questions that should be evaluated regarding the adaptation of the teleworker's needs? To answer such a question, exploratory research with a qualitative approach, bibliographic research, will be adopted for the theoretical basis and exploration of the theme. The deductive method was used to analyze the data.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Telecommuting, Labor reform, Pandemic, Covid 19, Health

¹ Mestranda em Direito (UCSAL). Graduada em Direito (UCSAL). Especializações em Direito Civil (UNESA). Direito do Trabalho e Processo do Trabalho e Previdenciário (UNESA). Contabilidade Gerencial (UCSAL). Contadora (FVC).

1 INTRODUÇÃO

O teletrabalho ou home office já era utilizado, mas não havia regulamentação, apenas uma menção genérica, com a reforma trabalhista foi normatizado através da Lei nº 13.467/2017 e inserido na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT).

No teletrabalho, o empregador se utiliza de toda a estrutura da residência do funcionário para que assim realize as atividades demandadas pela empresa. Porém, como o empregador poderá certificar que aquele ambiente do trabalho está adaptado às normas de segurança do trabalho e quais as questões que devem ser avaliadas quanto à adaptação das necessidades do teletrabalhador?

A relevância do tema acima exposto é para a melhoria do cuidado a saúde e a necessidade de compreender os mecanismos utilizados nas empresas com a finalidade de evitar as doenças ocupacionais nas atividades do teletrabalhador justifica a presente pesquisa.

Desse modo, o objetivo geral desse estudo é, refletir sobre a mudança paradigmática da nova perspectiva de trabalho frente à pandemia do Coronavírus (COVID 19). Como objetivos específicos têm-se: descrever os tipos de doenças ocupacionais em decorrência da atividade do teletrabalhador; entender o diagnóstico da doença ocupacional em detrimento da atividade laboral do teletrabalhador, identificar o papel da empresa que contrata esse tipo de profissional, quanto as suas atividades, em consonância com a Norma Regulamentadora (NR) n.º 7, Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCSMO), Norma Regulamentadora (NR) n.º 9 – Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA) e do artigo 58, §1.º, da Lei n.º 8213/1991, Laudo Técnico das Condições Ambientais de Trabalho (LTCAT).

Dada à importância de verificar os direitos e garantias previstos na Carta Magna/1988, no que concerne aos direitos e garantias fundamentais e nos direitos sociais de todo o trabalhador sem distinção, tratamento igual para os iguais e desigual para os desiguais.

Além disso, o teletrabalho já é uma realidade em diversas empresas, inclusive, alguns órgãos públicos já aderem esse tipo de atividade, como forma de obedecer ao princípio da economicidade, a questão do custo benefício, a necessidade de planejar com a caracterização do objeto e do regime de execução da atividade, menos despesas para a administração pública, evitando-se o desperdício e harmonizando-se com o princípio da eficiência, na otimização dos resultados, fazer bem as tarefas, maximizando a utilização dos recursos e melhor satisfação dos interesses da coletividade.

Dessa forma a atividade do teletrabalhador é vista como uma solução para o custo benefício de uma empresa ou de um órgão público, como forma de atingir o objetivo com

eficiência, fazer bem a atividade, eficácia atingir os resultados e por último a efetividade qualidade e satisfação.

2 PANDEMIA DO COVID 19

A **pandemia**¹ do novo coronavírus², SARS-COV-2, responsável pela **pandemia** da doença identificada pelo acrônimo em inglês – Corona Virus Disease 2019 – COVID-19, em meio à crise econômica e fechamento de diversas empresas, trouxe uma nova perspectiva de trabalho, já conhecida, mas que passou a ser mais intensificada durante este período, o teletrabalho.

De acordo ao Ministério da Saúde, os sintomas mais comuns dessa enfermidade, são: tosse, febre, coriza, dor de garganta, dificuldade para respirar, perda de olfato (anosmia), alteração do paladar (ageusia), distúrbios gastrintestinais (náuseas/vômitos/diarreia), cansaço (astenia), diminuição do apetite (hiporexia), dispnéia (falta de ar) e a forma de transmissão: toque de aperto de mão contaminadas, gotículas de saliva, espirro, tosse, catarro, objetos ou superfícies contaminadas.

Para o enfrentamento da circunstância do estado de calamidade pública e da emergência de saúde pública, foi editada a Lei n.º 13.979 de 6 de fevereiro de 2020, a qual estabeleceu as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública decorrente do coronavírus. O Decreto Legislativo n.º 6, de 20 de março de 2020 reconheceu o estado de calamidade pública em todo o território nacional, e a Medida Provisória n.º 927, de 22 de março de 2020, como forma de elencar medidas trabalhistas para o enfrentamento dessa pandemia, dentre as quais o teletrabalho, dando maior flexibilização nos contratos de trabalho, (art. 3.º e art. 4.º da MP n.º 927/2020)³.

1 Chamamos de pandemia (do grego pan significa tudo/todo e demos significa povo) as epidemias de doenças infecciosas que se espalham entre a população localizada numa grande região geográfica como, por exemplo, um continente, ou mesmo o Planeta Terra. (Greenberg, Raymond S; Daniels, Stephen R; Flanders, W. Dana; Eley, Jonh William; Boring, III, Jonh R (2005). Epidemiologia Clínica, 3.ª ed. Porto Alegre: Artmed. p. 18).

2 Segundo o Ministério da Saúde o Coronavírus é uma família de vírus que causa infecções respiratórias. O novo agente do Coronavírus – SARSCoV-2, é vetor de uma doença respiratória batizada de COVID-19.

3 Art. 3.º Para enfrentamento dos efeitos econômicos decorrentes do estado de calamidade pública e para preservação do emprego e da renda, poderão ser adotadas pelos empregadores, dentre outras, as seguintes medidas: I – o teletrabalho. Art. 4.º Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregador poderá, a seu critério, alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho, o trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância e determinar o retorno ao regime de trabalho presencial, independentemente da existência de acordos individuais ou coletivos, dispensado o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho.

Vale mencionar que, o §1.º do art. 4.º da MP 927/2020⁴ evidencia que a inclusão como “teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho à distância”, é necessário, “a utilização de tecnologias da informação e comunicação que, por sua natureza, não configurem trabalho externo”

A utilização de meios tecnológicos, por força do isolamento das pessoas e o fechamento temporário das empresas que não exercia atividades essenciais, veio como solução, nas atividades empresariais que estavam paradas e sem perspectiva para engajamento das suas atividades, dando a oportunidade aos empregados trabalharem de forma para a continuidade das atividades empresariais, evitando o desemprego.

Por outro lado, os empresários e os trabalhadores não estavam preparados para enfrentar esse caos pandêmico, de forma a se adaptar com essa nova perspectiva de trabalho, as tecnologias da informação e comunicação (TIC), a conversão do local de trabalho, a instalação de equipamentos e as tecnologias a serem utilizadas. A inserção do teletrabalho demonstrou desafios tanto para a empresa quanto para os empregados, ainda, a preocupação na manutenção da produtividade, mesmo com o distanciamento.

É importante salientar, a necessidade de intensificar o fornecimento e suporte para o trabalho e atenção à saúde mental do teletrabalhador, promover um ambiente de trabalho seguro, recomendados pela Organização Mundial da Saúde.

3 BREVE HISTÓRICO ANTES E DEPOIS DA REFORMA TRABALHISTA, O TELETRABALHO

O teletrabalho também chamado de trabalho remoto ou home office é uma realidade que já vem de muito tempo, no âmbito das relações de trabalho, o qual é realizado através de instrumentos telemáticos de informatização e de controle, no entanto, não havia uma previsão na CLT.

Na idade Média, a sociedade feudal, já havia a configuração do primeiro trabalho em domicílio, senhores feudais e fabricantes de tecidos forneciam insumos para os pequenos agricultores, obrigando-os a trabalhar somente para eles (LENNUZZA, 2007). Com o surgimento da tecnologia o trabalho home-office foi otimizando.

4 Art. 4.º § 1º Para fins do disposto nesta Medida Provisória, considera-se teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância a prestação de serviços preponderante ou totalmente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias da informação e comunicação que, por sua natureza, não configurem trabalho externo, aplicável o disposto no inciso III do caput do art. 62 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943.

É importante registrar que os primeiros registros desse modelo de trabalho, com o uso de alguma tecnologia remota, foram em 1857 quando Edgard Thompson utilizou um sistema privado de telégrafo para o gerenciamento de outras localidades remotas da sua empresa. Nesse momento, o teletrabalho passou a ser utilizado por várias organizações com o objetivo de agilizar a comunicação e reduzir os custos com viagens (SILVA, 2004, p.31).

A primeira inserção acerca do tema, antes da Reforma Trabalhista da CLT no Brasil, foi através da Lei n.º 12.551 de dezembro de 2011, como bem destaca, o art. 1.º, o caput do art. 6.º e parágrafo único⁵, que já contemplava esse tipo de trabalhador, o reconhecimento como empregado, desde que as características da relação de emprego estivesse presente, dada a possibilidade de controle da jornada de trabalho, mesmo a distância, como algo relativo à subordinação jurídica.

Com a Reforma trabalhista Lei n.º 13.467/2017, foi inserido um capítulo específico sobre o tema “teletrabalho”, a qual merece destaque os artigos 62, III⁶ e 75A⁷ a 75E⁸. O artigo 62 está voltado à questão da utilização de todo o capítulo da duração do trabalho que envolve horário de trabalho, horário de descanso, turno de trabalho, exercício realização ou não de horas extras para alguns tipos de trabalhadores, na realidade esse capítulo não está extensivo a esse trabalhador, estão nesse capítulo os trabalhadores que exerce função de confiança que ganham gratificação de 40% ou mais acima da sua remuneração e os que trabalham externamente sem controle de jornada desde que previsto na carteira de trabalho no livro de registro de empregado.

Ademais, houve uma ampliação e complementação ao tema teletrabalho nos artigos 75-A a 75-E, que estabelece o que é o contrato de trabalho, as atividades exercidas não necessariamente nas dependências da empresa, sem a subordinação de um controle de horário, ou seja, através de um meio informatizado e de comunicação, ainda estabelece que a presença esporádica do trabalhador nas dependências da empresa não descaracteriza o tipo de atividade que é o teletrabalho.

5 Art. 1º O art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com a seguinte redação: 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.” (NR)

6 Art. 62 – Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo: III – os empregados em regime de teletrabalho.

7 Art. 75-A. A prestação de serviços pelo empregado em regime de teletrabalho observará o disposto neste Capítulo.

8 Art. 75-E. O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho.

Trabalhar a distância é uma tendência no mercado mundial, é uma alternativa mais econômica, mas é necessária organização. O contrato de trabalho consoante artigos 2.º e 75-D da CLT deve dispor sobre a estrutura e sobre a forma de reembolso e despesa do teletrabalho, os custos devem ser suportados exclusivamente pelo empregador e não ser transferido para o empregado.

O teletrabalhador tem a responsabilidade de gerenciar o seu trabalho, e utilizar toda a ferramenta do perfil, através de uma sequência de características, como: iniciativa, capacidade de organização do tempo, capacidade de ajuste ao isolamento, concentração, autoconfiança, capacidade de auto supervisão, autodisciplina, autossuficiência, motivação própria e ajuste as novas tecnologias que são inseridas ao longo das suas atividades.

Portanto, é de fundamental importância analisar o perfil do teletrabalhador, dar uma ideia de efetividade nos serviços a distância, dada as ferramentas que são utilizadas para melhor adequar suas atividades.

3.1 Conceituando o teletrabalho

O teletrabalho não é uma novidade nas relações contratuais de trabalho., o art. 6.º da CLT já conceituava parcialmente o teletrabalho. A Reforma Trabalhista regulamentou de forma mais ampla o tema, neste cenário foi estabelecido um conceito legal, consoante o art. 75B da CLT⁹.

Para Jack Nilles (1988, p. 301-317), o teletrabalho se refere à substituição parcial ou total do trajeto duas vezes ao dia para o trabalho pelo uso de telecomunicações e computadores, ou seja, o trabalho em home office é realizado pelo empregado de forma remota, que poderá ser em sua residência ou em outro local que não seja o local de trabalho do empregador.

A expressão “tele” vem do grego que significa distância, “trabalho” significa atividade profissional, na junção das frases, trazemos um conceito amplo: atividade profissional à distância que tem como principais características: distância, uso contínuo de meios telemáticos, ou outros equipamentos modernos, como: celulares, modem, tablet, computador, conexão telemática one-line (conectado) ou off-line(desconectado).

(...) Essa nova forma de trabalhar transcende os limites territoriais e poderá ser transregional, transnacional e transcontinental. Ela permite até mesmo a atividade em

9 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.

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).

É importante salientar que o espaço físico para realização dessa atividade não precisa ser necessariamente em seu próprio domicílio, Pinho Pedreira (2000) aduz: “o trabalho a distância é gênero que compreende várias espécies, uma delas o teletrabalho”, ou seja, tanto o teletrabalho quanto o trabalho em domicílio são espécies do gênero trabalho à distância.

Originariamente, o teletrabalho foi inspirado no trabalho em domicílio, e também não é o empregado que trabalha na dependência da empresa, e sim fora da dependência da empresa, trabalho realizado a distância e deverá ser vinculado a meios telemáticos, desde que sejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego nos moldes do (art. 3º da CLT)¹⁰: pessoalidade prestação das atividades profissionais por pessoa física, personalíssima, caráter intuitu personae; habitualidade prestação dos serviços deve ser contínua e não eventual; subordinação direção e a supervisão do trabalho; onerosidade relaciona-se à contraprestação devida pelo empregador ao empregado em razão da prestação de serviços.

A Reforma Trabalhista trouxe um novo dispositivo que acrescenta ainda, que o comparecimento às dependências do empregador para realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza a relação de teletrabalho. O trabalho em home office deverá ser disciplinado em um contrato de trabalho escrito no qual se estabelece todas as tarefas, atividades e obrigações que os empregados deverão desenvolver remotamente.

Vale lembrar, que o contrato de trabalho vigente, poderá ser modificado para o regime de teletrabalho, desde que haja anuência do empregador e do empregado.

3.2 Das vantagens e desvantagens do Teletrabalho

O teletrabalho faz a produtividade dos trabalhadores crescer, pois transportam sua empresa para qualquer lugar, isso aumenta responsabilidades e os desafios da área de gestão de pessoas.

Observa-se nesse tipo de trabalho, como vantagens, aumento da autonomia dos colaboradores, diminuição de riscos no trânsito, bem como redução com gastos de transportes e combustíveis, a desnecessidade de deslocamento, poderá haver simultaneidade de empregos,

10 Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

aumento de produtividade e renda, favorecimento com o cuidado com os filhos, maior tempo livre para o lazer e dedicação a família, aumento da empregabilidade, diminuição de gastos com vestuário e alimentação fora de casa, melhoria na qualidade de vida, e as desvantagens tem-se a dificuldade de separar a vida pessoal da vida profissional, desafio em se adaptar a uma nova realidade sem a existência de colegas e superiores hierárquicos, privação do convívio social, dificuldade para a associação e sindicalização.

Para o empregador, reduz custos de infraestrutura em geral, mão de obra flexível e polivalente, aumento da produtividade, transferência de riscos de atividade, alternativas para questões emergenciais, como ocorreu no caso da Pandemia do COVID 19, como forma de alternativa de trabalho, o empregador utilizou dessa ferramenta para evitar o desemprego e dar continuidade as atividades laborais.

4 O CONTROLE DE JORNADA DO TELETRABALHADOR

A reforma trabalhista, excluiu o teletrabalhador do controle de jornada, o procedimento de ampliação de oferta de emprego foi empregado para impor à classe trabalhadora a obrigação da ânsia de auferir lucro dos empregadores, seja às custas de aumento da eficiência, seja pelo exaurimento da força laboral por jornadas excessivas.

Em consequência disso, a legislação abre brechas ao estimular super exploração do empregado. Com a nova sistemática, o empregador poderá aumentar drasticamente a quantidade de tarefas dos empregados que trabalham em casa e não garante o direito da hora extra.

O Capítulo II, Seção II da CLT, Jornada de Trabalho, foi incluído no artigo 62, o inciso III¹¹, excluindo os empregados que prestam serviços no regime de teletrabalho da regulamentação das jornadas máximas diárias e semanais, ora reguladas para outros empregados pelo art. 58 A da CLT¹², além do art. 7.º XIII da CRFB/1988¹³. Verifica-se uma contradição na legislação, que por um lado, regulamenta a jornada de trabalho dos trabalhadores em geral e a exclusão do teletrabalhador nessa jornada, e ainda uma violação ao dispositivo constitucional.

11 Art. 62 – Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo: III - os empregados em regime de teletrabalho.

12 Art. 58-A. Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a trinta horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares semanais, ou, ainda, aquele cuja duração não exceda a vinte e seis horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até seis horas suplementares semanais.

13 Art. 7.º, XIII – duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

Nesse sentido, infere-se que o teletrabalhador não tem direito a hora extra, não obstante existir na atualidade meios eletrônicos e tecnológicos que permitem o controle da jornada de trabalho, conseqüentemente cria-se um cenário caótico nas relações trabalhista, piora ainda mais porque a Lei não descaracteriza como regime de teletrabalho o empregado que comparece esporadicamente na empresa para realizar atividades específicas.

Por se tratar de excepcionalidade, no caso em apreço da pandemia do COVID 19, em que o colaborador teve seu horário controlado pelo empregador, o teletrabalhador estará incluído no regime de duração de trabalho, estabelecido nos artigos art. 58 A da CLT, e art. 7.º XIII da CRFB/1988.

5 RELAÇÕES TRABALHO DOENÇA

O desencadeamento da doença ocupacional, ou seja, doença relacionada ao trabalho, decorre das condições do ambiente de trabalho, bem como, os riscos físicos e biológicos, tóxicos e químicos.

O fato de o teletrabalhador exercer suas atividades fora do estabelecimento do empregador não o exime de cumprir as normas de higiene e segurança do trabalho. [...] “Não só a fadiga e os problemas osteomusculares poderão surgir nesse tipo de trabalho como também o estresse, responsável por transtornos físicos e psicológicos”. (BARROS, 2016, p.218).

Vale ressaltar, que já há uma predisposição em desencadear doenças profissionais referentes ao teletrabalho, devido ao ambiente, ou seja, ao local onde são desempenhadas as tarefas. O esforço repetitivo é uma situação propícia, e ainda, para quem precisa passar o dia inteiro na frente do computador ou amarrado a um computador, tablet ou notebook relacionado à atividade laboral do teletrabalho, pressupõe que pode ocasionar um agravamento e em consequência disso, tem-se uma causa determinante para a doença ocupacional.

Esforços repetitivos poderão ocasionar uma série de enfermidades ocupacionais, como as Lesões por Esforços Repetitivos e os Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (LER/DORT), nomenclaturas adotadas pelo Ministério da Saúde que definem esses agravos como fenômenos relacionados ao trabalho, ou seja, lesões causadas por movimentos repetitivos, sendo caracterizadas pela ocorrência de vários sintomas (concomitantes ou não), como dor crônica, sensação de peso, fadiga muscular, que se manifesta principalmente no pescoço, cintura escapular e/ou membros inferiores.

É importante pontuar que a doença profissional é considerada como acidente de trabalho conforme descreve o art. 20, I, da Lei nº 8.213/1991¹⁴, e nada mais é que uma enfermidade em decorrência do trabalho laboral. Para entendermos o diagnóstico dessa doença, tem que ser verificado o nexo de causalidade, que é a interligação entre a doença e o trabalho.

Observa-se que, antes de procurar auxílio nos serviços de saúde, alguns trabalhadores, tentam lidar com as dores e as dificuldades em saúde ocasionadas pelo trabalho, criando formas de lidar com essa situação. Em oposição, por medo de perder o emprego, os trabalhadores começam a evoluir com a dor aguda e a demora nessa procura por serviço de saúde especializado para tratamento da enfermidade avança expressando-se na piora da situação de saúde, nas incapacidades temporárias, permanentes e afastamentos.

Essa convivência com a dor acaba por trazer várias consequências: sofrimento mental e físico desses trabalhadores e conseqüentemente um fator característico da LER/DORT, as lesões mais comuns, estão à tendinite e bursite. A bursite do cotovelo, por exemplo, é causada pela compressão do cotovelo contra uma superfície dura, como mesas de computador; o trabalhador apoia o cotovelo sobre a mesa repetidamente.

Além dessas doenças ocasionar agravamento, trazendo para o indivíduo sequelas e como consequência, limitações laborativa, caracterizado por jornadas de trabalhos extensas e sistemas de horas extras e a indução a competições para ganho de reconhecimento e aumento de produtividade repercutem negativamente na saúde dos trabalhadores.

A segurança e medicina do trabalho são o seguimento do Direito do Trabalho incumbido de oferecer condições de proteção à saúde do trabalhador no local de trabalho, e de sua recuperação quando não estiver em condições de prestar serviços ao empregador, (MARTINS, 2012, p.665). A Consolidação das Leis do Trabalho dedica um capítulo inteiro para tratar das normas de segurança e medicina do trabalho são disposições que cabe às empresas.

Nesse sentido, cabe as organizações empresariais, o cumprimento das normas de segurança e medicina do trabalho conforme artigo 157, da CLT¹⁵ e adequar o ambiente laboral consoante regra da Norma Regulamentadora (NR) n.º 7, Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCSMO), Norma Regulamentadora (NR) n.º 9 – Programa de Prevenção

14 Art. 20. Consideram-se acidente do trabalho, nos termos do artigo anterior, as seguintes entidades mórbidas: I - doença profissional, assim entendida a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social;

15 Art. 157 - Cabe às empresas: I - cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho; II - instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais; III - adotar as medidas que lhes sejam determinadas pelo órgão regional competente; IV - facilitar o exercício da fiscalização pela autoridade competente.

de Riscos Ambientais (PPRA) e do (artigo 58, § 1.º, da Lei n.º 8213/1991)¹⁶, Laudo Técnico das Condições Ambientais de Trabalho (LTCAT), fiscalizar esse ambiente de trabalho, inclusive com a realização de treinamentos. Estar atentos a exigência dos artigos 16 a 19 da Convenção n.º 155 da Organização Internacional de Trabalho (OIT)¹⁷ no cuidado da saúde dos seus colaboradores, o seu bem estar físico e psicológico.

A Norma Regulamentadora n.º 07 estabelece a elaboração, nas organizações empresariais e instituições, do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional e tem como fito, a salvaguarda da saúde da equipe de funcionários, em qualquer âmbito de atividades. Já a Norma Regulamentadora n.º 9 determina a obrigatoriedade da elaboração e implementação, por parte de todos os gestores e instituições que admitam os seus funcionários, do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais, visando a preservação da saúde e da integridade dos colaboradores.

A não fiscalização das condições de trabalho por parte do empregador, poderá acarretar mais agravamento da doença e prejudicando ainda mais o teletrabalhador e nesse caso a empresa que não visualiza o agravamento da doença será responsabilizada em arcar com os

16 Art. 58, § 1º A comprovação da efetiva exposição do segurado aos agentes nocivos será feita mediante formulário, na forma estabelecida pelo Instituto Nacional do Seguro Social – INSS, emitido pela empresa ou seu preposto, com base em laudo técnico de condições ambientais do trabalho expedido por médico do trabalho ou engenheiro de segurança do trabalho nos termos da legislação trabalhista.

17 Art. 16 — 1. Deverá ser exigido dos empregadores que, na medida que for razoável e possível, garantam que os locais de trabalho, o maquinário, os equipamentos e as operações e processos que estiverem sob seu controle são seguros e não envolvem risco algum para a segurança e a saúde dos trabalhadores. 2. Deverá ser exigido dos empregadores que, na medida que for razoável e possível, garantam que os agentes e as substâncias químicas, físicas e biológicas que estiverem sob seu controle, não envolvam riscos para a saúde quando são tomadas medidas de proteção adequadas. 3. Quando for necessário, os empregadores deveriam fornecer roupas e equipamentos de proteção adequados a fim de prevenir, na medida que for razoável e possível, os riscos de acidentes ou de efeitos prejudiciais para a saúde. Art. 17 — Sempre que duas ou mais empresas desenvolverem simultaneamente atividades num mesmo local de trabalho, as mesmas terão o dever de colaborar na aplicação das medidas previstas na presente Convenção. Art. 18 — Os empregadores deverão prever, quando for necessário, medidas para lidar com situações de urgência e com acidentes, incluindo meios adequados para a administração de primeiros socorros. Art. 19 — Deverão ser adotadas disposições, em nível de empresa, em virtude das quais: a) os trabalhadores, ao executarem seu trabalho, cooperem com o cumprimento das obrigações que correspondem ao empregador; b) os representantes dos trabalhadores na empresa cooperem com o empregador no âmbito da segurança e higiene do trabalho; c) os representantes dos trabalhadores na empresa recebam informação adequada acerca das medidas tomadas pelo empregador para garantir a segurança e a saúde, e possam consultar as suas organizações representativas sobre essa informação, sob condição de não divulgarem segredos comerciais; d) os trabalhadores e seus representantes na empresa recebam treinamento apropriado no âmbito da segurança e higiene do trabalho; e) os trabalhadores ou seus representantes e, quando for o caso, suas organizações representativas na empresa estejam habilitados, em conformidade com a legislação e a prática nacionais, para examinarem todos os aspectos da segurança e a saúde relacionados com seu trabalho, e sejam consultados nesse sentido pelo empregador; com essa finalidade, e em comum acordo, poder-se-á recorrer a conselheiros técnicos alheios à empresa; f) o trabalhador informará imediatamente o seu superior hierárquico direto sobre qualquer situação de trabalho que, a seu ver e por motivos razoáveis, envolva um perigo iminente e grave para sua vida ou sua saúde; enquanto o empregador não tiver tomado medidas corretivas, se forem necessárias, não poderá exigir dos trabalhadores a sua volta a uma situação de trabalho onde exista, em caráter contínuo, um perigo grave ou iminente para sua vida ou sua saúde.

riscos advindos dessa atividade. A empresa deverá observar às normas de proteção à saúde do trabalhador, essa questão deverá ser debatida através da perícia médica senão será civilmente responsabilizada pelo agravamento de doenças que causa limitações ao empregado.

Porém, o teletrabalhador precisa se enquadrar exigências da empresa cumprindo todos os protocolos de regulamentação e segurança da informação (GOULART J., 2009).

5.1 Análise jurídica que envolve doenças ocasionadas pelo esforço repetitivo

É notório que as mudanças no cenário do teletrabalho trouxeram a realidade da dinâmica organizacional para produtividade nos diversos setores da economia com o desenvolvimento e utilização da Tecnologia da Informação e Comunicação (TIC) desenvolvendo potencialidades no acesso a sociedade de informação, no entanto, é necessário o cuidado na utilização desta ferramenta de trabalho, para assim, evitar danos à saúde do colaborador. Evidencia-se em jurisprudência sobre a ocorrência de doenças ocasionadas do esforço repetitivo, risco da responsabilidade objetiva do empregador:

INDENIZAÇÃO DECORRENTE DE DOENÇA OCUPACIONAL. DANOS MORAIS E MATERIAIS. LER/DORT. ATIVIDADE QUE ENVOLVE ESFORÇO REPETITIVO. BANCÁRIO. NEXO CAUSAL. RISCO. RESPONSABILIDADE OBJETIVA DO EMPREGADOR. (TST - Acórdão Rr - 303200-04.2005.5.02.0060, Relator(a): Min. José Roberto Freire Pimenta, data de julgamento: 25/10/2017, data de publicação: 27/10/2017, 2ª Turma) (grifei).

Consoante elementos fáticos-probatórios foi comprovado que na atividade desenvolvida pela reclamante existe o risco específico e acentuado do tipo ergonômico, é devida a reparação, tendo em vista a responsabilidade objetiva do empregador pela doença ocupacional constatada. De modo que, reclamante submeteu-se a movimentos de repetição continuada, ocasionando doença ocupacional relativa LER/DORT tendinite de ombros e punho -, que culminou com a redução parcial da capacidade laborativa da reclamante.

No que tange, a concessão de um benefício previdenciário deverá ser observado através da análise do perito médico do INSS e será de acordo a incapacidade laboral do empregado, por tempo determinado ou indeterminado, incapacidade total ou parcial, será verificado se o empregado tem ou não condições de retornar ao trabalho, são três tipos de benefício de acordo com o grau de incapacidade: auxílio doença é devido para o trabalhador que se manter incapacitado por mais de 15 dias, desde que seja constatado que há impedimento deste

trabalhador retornar ao trabalho; auxílio acidente tem natureza indenizatória não impede do trabalhador retornar o trabalho, aposentadoria por invalidez.

Com efeito, é necessário medidas preventivas por parte do empregador, tais como fornecimento de equipamentos e mobílias que visem a assegurar melhor ergometria aos trabalhadores, ou que se adote a prática da chamada “ginástica laboral” no ambiente de trabalho, não é possível garantir que o trabalhador não vá desenvolver essa doença

A segurança e medicina do trabalho são a evolução do Direito do Trabalho de proporcionar condições de proteção à saúde do trabalhador no local de trabalho, e de sua recuperação quando não estiver em condições de prestar serviços ao empregador (MARTINS, 2012, p.665).

Vale lembrar, a Norma Regulamentadora (NR) n.º 17 que trata da ergonomia, objetiva diminuir o risco ergonômico em atividades que envolvam leituras de documentos para digitação. Portanto, é necessário ser fornecidos equipamentos e suporte adequados para que possa proporcionar ao trabalhador boa postura, e visualização, evitando movimentações repetitivas, prejudicando o pescoço, são cuidados para maior proteção para evitar doenças ocupacionais. (NR n.º 17, 1990).

Ademais, a ergonomia aborda fatores humanos, tecnologia, organização do trabalho e ambiente de trabalho, contribui para melhorar a eficiência, a confiabilidade e a qualidade dos serviços prestados pelos empregados.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estudo propôs uma reflexão sobre a mudança paradigmática da nova perspectiva de trabalho, “teletrabalho”, frente à pandemia do COVID 19, como alternativa para o isolamento social, em contraposição impactos na saúde desse trabalhador nas atividades laborativas por esforço repetitivos.

Enfrenta-se a realidade das possíveis doenças ocupacionais em decorrência das atividades laborais, por esforços repetitivos, as Lesões por Esforços Repetitivos e os Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (LER/DORT). É necessário o reconhecimento do papel da empresa ao contrata esse tipo de profissional, quanto as suas atividades, em consonância com as normas de segurança e medicina do trabalho conforme artigo 157, da CLT Norma Regulamentadora (NR) n.º 7, Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCSMO), Norma Regulamentadora (NR) n.º 9 – Programa de Prevenção de Riscos Ambientais

(PPRA) e do artigo 58, §1.º, da Lei n.º 8213/1991, Laudo Técnico das Condições Ambientais de Trabalho (LTCAT), além da Norma de Regulamentação n.º 17.

Atualmente com o avanço da tecnologia, a tendência é o teletrabalho, dada as vantagens em lucros aos empresários, trabalho de pronto atendimento, produtividade e metas alcançadas de forma eficiente, sem a preocupação de arcar com os custos que são inerentes aos funcionários, a exemplo, vale transporte, mobiliário da empresa, entre outros. Em detrimento, aumenta-se a demanda de empregados a procura do INSS com doenças em decorrência do trabalho.

Inferese-se que é importante o acompanhamento da empresa de cada funcionário isoladamente, ainda que, seja por trabalho a distância, sendo importante a manutenção de sistemas de vigilância e fiscalização das atividades laborais, que devem manter a saúde desse profissional, buscando manter um ambiente de trabalho em condições favoráveis ao empregado, evitando assim doenças ocupacionais.

Recomenda-se que as empresas ponham em pratica as Normas de Regulamentação de Segurança e assim proporcionar ao teletrabalhador um ambiente seguro para efetuar as suas atividades, evitando-se assim as doenças em decorrência da atividade laboral.

Conclui-se como principais resultados apontam para a percepção dos gestores para a fiscalização do ambiente laboral, adequação de equipamentos mobiliários em consonância com a segurança e medicina do trabalho.

REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. 10ª ed. Atualizada por JOSÉ CLAUDIO FRANCO DE ALENCAR. São Paulo: LTr, 2016.

BELMONTE, Alexandre Agra. **Danos morais no direito do trabalho: Identificação e composição dos danos morais trabalhistas**. 3. Ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2007.

BRASIL. **Biblioteca Virtual de Saúde – Ministério da saúde**. Disponível em :http://bvsmms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/diag_tratamento_ler_dort.pdf. Acesso em: 01 ago.2020

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF, 5 out. 1988. Disponível em: Acesso em: 01 ago.2020.

BRASIL. **Lei 8.213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília. Diário Oficial. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm. Acesso em: 01 ago.2020.

BRASIL. **Lei n. 12.551, de 15 de dezembro de 2011**. Altera o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452 de 1º de maio de 1943, para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados á exercida por meios

pessoais e diretos. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/112551.htm. Acesso em: 01 ago.2020.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Lei nº 6.019, de 03 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, afim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Diário Oficial da União, Brasília, 14 jul. 2017. Disponível em: <https://www.normaslegais.com.br/legislacao/Lei13467-2017.htm>. Acesso em: 01 ago.2020.

BRASIL. **Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020**. Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, 22 março 2020c. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/Mpv/mpv927.htm. Acesso em: 01 ago.2020.

BRASIL. **Ministério do Trabalho. Norma Regulamentadora (NR-17)**: Nº 3.751/1990. Disponível em: <http://trabalho.gov.br/seguranca-e-saude-notrabalho/normatizacao/normas-regulamentadoras/norma-regulamentadora-n-17-ergonomia> Publicado: Terça, 29 de Setembro de 2015. Acesso em: 01 ago.2020.

BRASIL. **Ministério da Saúde. Sobre a doença O que é COVID 19**. Disponível em: <<https://coronavirus.saude.gov.br/sobre-a-doenca#o-que-é-covid>>. Acesso em: 01 ago.2020

BARROS, Alice Monteiro de. **Contratos e regulamentações especiais de trabalho: peculiaridades, aspectos controvertidos e tendências**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2002.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 11ª. ed. São Paulo: LTr, 2017.

BARROS JR, Cassio Mesquita. **Teletrabalho**. In: GRECO, Marco Aurélio;

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. Niterói: Impetus, 2007.

LENUZZA, L.M.E. **Teletrabalho: tecnologia gerando uma nova forma de trabalho**. 2007. 93 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade de Caxias do Sul, Caxias do Sul, 2007.

Maeno M, Salermo V, Rossi GAD, Fuller R. **Lesões por Esforços Repetitivos (LER), Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (DORT), Dor relacionada ao trabalho: Protocolos de atenção integral à Saúde do Trabalhador de Complexidade Diferenciada**. Brasília, DF: Ministério da Saúde, 2006.

MORAES, Márcia Vilma Gonçalves. **Doenças ocupacionais: agentes: físico, químico, biológico, ergonômico**. 2º Ed. São Paulo: Saraiva, 2014, pg 193 á 195 e 207, á 209. BRASIL.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 28ª ed. São Paulo: Atlas, 2012.

MARTINS, Ives Gandra da Silva. **Direito e Internet: relações jurídicas na sociedade informatizada**. São Paulo: RT, 2001.

NEVES, Marco Antônio Borges das. **As Doenças Ocupacionais e as Doenças Relacionadas ao Trabalho: as diferenças conceituais existentes e as suas implicações**. São Paulo: LTr, 2011.

NILLES, J. M. **Traffic reduction by telecommuting: A status review and selected bibliography. Transportation Research Part A: General**, v. 22, n. 4, p. 301-317, 1988.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações por Acidente do Trabalho ou Doença Ocupacional**. São Paulo: LTr, 2005.

OZAKI, Adalton; VASCONCELLOS, Eduardo. **Sociedade da Informação: Os desafios da era da colaboração e da gestão do conhecimento**. São Paulo: Saraiva, 2008.

PEDREIRA, Pinho. O Teletrabalho. **Revista LTR**. Volume 64. Número 5. São Paulo: LTr, 2000.

SADOCK, Benjamin James. **Compêndio de Psiquiatria: ciências do comportamento e psiquiatria clínica**. Porto Alegre: Artmed, 2007.

SMITH, Adam. **A Riqueza das Nações**. São Paulo: Martins Fontes, 2003.

TURKLE, Sherry. **Alone Together: why we expect more from technology and less from each other?** New York: Basic Books, 2011.

WEBSTER, Frank. **Theories of the Information Society**. Londres: Routledge, 1995.

WINTER, Vera R. L. **Teletrabalho: uma forma alternativa de emprego**. SP: LTr. 2005.