



**UNIVERSIDADE DO SUL DE SANTA CATARINA**  
**CICERO ANTONIO ROCHA**

**TELETRABALHO E REFORMA TRABALHISTA: PONTOS POSITIVOS E  
NEGATIVOS**

**Araranguá**  
**2020**

**CICERO ANTONIO ROCHA**

**TELETRABALHO E REFORMA TRABALHISTA:  
PONTOS POSITIVOS E NEGATIVOS**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Direito da Universidade do Sul de Santa Catarina, como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Direito.

Professor Orientador: Prof. **Guilherme Marcon**

**ARARANGUÁ**

**2020**

**CICERO ANTONIO ROCHA**

**TELETRABALHO E REFORMA TRABALHISTA:  
PONTOS POSITIVOS E NEGATIVOS**

Este Trabalho de Conclusão de Curso foi julgado adequado à obtenção do título de Bacharel em Direito e aprovado em sua forma final pelo Curso de Graduação em Direito da Universidade do Sul de Santa Catarina.

Araranguá, (dia) de (mês) de (ano da defesa).

---

Professor e orientador Guilherme Marcon, Esp.  
Universidade do Sul de Santa Catarina

---

Prof. José Adilson Cândido, Esp.  
Universidade do Sul de Santa Catarina

---

Prof. Karlo André Von Mühlen, Esp.  
Universidade do Sul de Santa Catarina

Dedico esta monografia a meus pais, meus filhos e em especial a minha esposa Márcia que sempre esteve ao meu lado, em momentos muito difíceis, e também nesse momento tão especial da minha vida.

## **AGRADECIMENTOS**

A minha Santa protetora Nossa Senhora Aparecida, que me deu força e me atendeu em todos os pedidos durante o curso, que me socorreu espiritualmente, dando-me serenidade e fortalecimento para continuar.

Ao professor orientador Guilherme Marcon, pela oportunidade e apoio durante todo o processo de construção desse TCC

Aos professores, que com muita paciência e dedicação, ensinaram-me não somente o conteúdo programado, mas também, sempre que eu interrompia as aulas com varias perguntas, especialmente ao Professor Renan, que nos fez praticar a caligrafia, com seu longo conteúdo no quadro ( sem apostilas) todas as aulas .

A toda minha família em especial meus filhos Rainer e Rick, e minha esposa Márcia, que com eles compartilho a realização deste trabalho que é um dos momentos mais importante da minha vida.

Ao meu amigo e advogado Jonatan Vidal, que serviu de inspiração para que eu iniciasse e concluísse esse curso.

A esta universidade, ( UNISUL ) aos docentes, diretores, coordenadores e administração que proporcionaram o melhor dos ambientes para que esse trabalho fosse realizado.

“Tente a sua sorte! A vida é feita de oportunidades. O homem que vai mais longe é quase sempre aquele que tem coragem de arriscar.” (Dale Carnegie).

## **RESUMO**

O estudo proposto tem como objetivo analisar as principais vantagens e desvantagens do teletrabalho, efetivamente regulamentado pela chamada reforma trabalhista de do ano de 2017. Para elaboração do trabalho foi utilizado como metodologia científica o modo dedutivo, tendo sido delimitado o objetivo por meio de pesquisa através do estudo exploratório. Os dados foram coletados por meio de pesquisa bibliográfica e documental, além da análise das legislações pertinentes. No primeiro capítulo é preciso observar a evolução histórica do trabalho em si, bem como, do direito do trabalho no mundo e, especialmente no Brasil. No segundo capítulo é feita a explanação acerca dos principais conceitos e princípios de maior relevância par ao tema proposto No terceiro capítulo importa tratar do objeto central da pesquisa, que busca demonstrar as vantagens e desvantagens do teletrabalho. É possível concluir, que dentre as principais vantagens do teletrabalho estão a possível diminuição do custo operacional das empresas e o gerenciamento do próprio tempo, pelo trabalhador. Como principais desvantagens é possível observar para o trabalhador, o risco de diminuição de renda ou outros benefícios, como a perda do vale transporte, além do aumento de despesas com luz e internet, por exemplo, sem ser necessariamente ressarcido. Para o empregador, algumas das principais desvantagens está, em regra, na impossibilidade de gerir a carga horária do trabalhador, o que pode gerar prejuízo na produtividade, além do um risco maior na segurança, que poderá acarretar no vazamento de dados importantes da empresa.

Palavras-chave: Teletrabalho. Reforma trabalhista. Vantagens. Desvantagens.

**ABSTRACT**

The proposed study aims to analyze the main advantages and disadvantages of teleworking, effectively regulated by the so-called labor reform of 2017. In order to elaborate the work, the deductive method was used as the scientific methodology, having defined the objective through research through exploratory study. The data were collected through bibliographic and documentary research, in addition to the analysis of the relevant legislation. In the first chapter, it is necessary to observe the historical evolution of work itself, as well as of labor law in the world and, especially in Brazil. In the second chapter, an explanation is made of the main concepts and principles of greatest relevance to the proposed theme. In the third chapter, it is important to address the central research object, which seeks to demonstrate the advantages and disadvantages of teleworking. It is possible to conclude that among the main advantages of teleworking are the possible decrease in the operational cost of companies and the management of their own time, by the worker. As main disadvantages it is possible to observe for the worker, the risk of reduced income or other benefits, such as the loss of the transportation voucher, in addition to the increase in expenses with electricity and internet, for example, without necessarily being reimbursed. For the employer, some of the main disadvantages are, as a rule, the inability to manage the workload of the worker, which can lead to losses in productivity, in addition to a greater risk in security, which may result in the leakage of important company data.

Keywords: Teleworking. Labor reform. Benefits. Disadvantages.

## **SUMÁRIO**

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO</b>	<b>10</b>
<b>2</b>	<b>EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO TRABALHO E DO DIREITO DO TRABALHO</b>	<b>13</b>
2.1	ATIVIDADE LABORAL E SUAS MUTAÇÕES	14
2.2	SURGIMENTO E EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DO TRABALHO NO MUNDO	15
2.2.1	<b>O trabalho escravo no Brasil</b>	<b>17</b>
2.2.2	<b>A abolição da escravatura e o trabalho remunerado</b>	<b>18</b>
2.3	EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DO TRABALHO E DAS LEGISLAÇÕES TRABALHISTAS NO BRASIL	19
<b>3</b>	<b>DENOMINAÇÕES, PRINCÍPIOS E CLASSIFICAÇÕES</b>	<b>25</b>
3.1	CONCEITOS RELEVANTES	25
3.1.1	<b>Direito do trabalho</b>	<b>25</b>
3.1.2	<b>Contrato de trabalho</b>	<b>26</b>
3.1.3	<b>Empregado e empregador</b>	<b>27</b>
3.2	PRINCÍPIOS RELEVANTES DO DIREITO DO TRABALHO	27
3.2.1	<b>Princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, do valor do trabalho e da livre iniciativa</b>	<b>27</b>
3.2.2	<b>Princípio da proteção</b>	<b>28</b>
3.2.2.1	Princípio do <i>in dubio pró-operário</i>	29
3.2.2.2	Princípio da regra mais favorável	29
3.2.2.3	Princípio da condição mais benéfica	31
3.2.3	<b>Princípio da irrenunciabilidade de direitos</b>	<b>31</b>
3.2.4	<b>Princípio da continuidade da relação de trabalho</b>	<b>32</b>
3.2.5	<b>Princípio da primazia da realidade</b>	<b>32</b>
3.3	CARACTERÍSTICAS E ELEMENTOS DO CONTRATO DE TRABALHO	33
3.3.1	<b>Elementos essenciais do contrato</b>	<b>34</b>
3.3.2	<b>Elementos naturais do contrato</b>	<b>35</b>
3.3.3	<b>Elementos acidentais do contrato</b>	<b>35</b>
3.4	REQUISITOS PARA FORMAÇÃO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO	36
3.5	ESPÉCIES DE CONTRATO DE TRABALHO NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO COM RELEVÂNCIA PARA A PESQUISA	37
3.5.1	<b>Contrato de trabalho por prazo determinado</b>	<b>37</b>
3.5.2	<b>Contrato de trabalho temporário</b>	<b>38</b>
3.5.3	<b>Contrato de trabalho por prazo indeterminado</b>	<b>39</b>

<b>3.5.4</b>	<b>Contrato de trabalho em regime de tempo parcial .....</b>	<b>39</b>
<b>3.5.5</b>	<b>Contrato de trabalho intermitente .....</b>	<b>40</b>
<b>3.5.6</b>	<b>Contrato de trabalho em regime tele presencial ou teletrabalho .....</b>	<b>40</b>
<b>4</b>	<b>ALTERAÇÕES TRAZIDAS PELA REFORMA TRABALHISTA DE 2017 .....</b>	<b>41</b>
4.1	ALTERAÇÕES INTRODUZIDAS PELA REFORMA TRABALHISTA DE 2017 E OUTRAS LEGISLAÇÕES DO MESMO ANO, EM RELAÇÃO ÀS ESPÉCIES DE CONTRATO DE TRABALHO .....	41
4.2	O TELETRABALHO .....	45
4.3	PONTOS POSITIVOS E NEGATIVOS DO TELETRABALHO NORMATIZADO DE FORMA MAIS AMPLA A PARTIR DA REFORMA TRABALHISTA DE 2017.....	48
<b>5</b>	<b>CONCLUSÃO .....</b>	<b>55</b>
	<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>58</b>

## 1 INTRODUÇÃO

Ao longo da história o trabalho comprovou ser a força motora que move o mundo, tendo passado pelas mais diversas transformações, especialmente quando se leva em consideração o surgimento do capitalismo e, conseqüentemente, o trabalho remunerado.

O trabalho a ser desenvolvido tem como objetivo demonstrar quais foram as alterações introduzidas ao ordenamento jurídico brasileiro em razão da reforma trabalhista de 2017, que, regulamentou a espécie de contrato de trabalho que é o objeto central desta pesquisa, qual seja, o teletrabalho.

Essa nova forma de execução de trabalho, realizada fora das dependências físicas do empregador, demonstra as constantes evoluções e modificações trazidas pela modernidade e, portanto, merecem respaldo e análise do ponto de vista do âmbito jurídico, visto que trazem resultados práticos e, conseqüentemente, patrimoniais, para as partes envolvidas na relação contratual.

A metodologia científica utilizada para desenvolvimento do presente trabalho é o modo dedutivo, sendo que a delimitação do objetivo, que se encontra em responder quais são as vantagens e desvantagens do teletrabalho pode ser conferida pela coleta de dados em fontes que pretendem embasar o trabalho em desenvolvimento, tendo sido estas coletadas por meio do estudo exploratório de doutrinas e legislações, através de pesquisa bibliográfica e documental.

O primeiro capítulo do trabalho ora apresentado traz como foco principal a contextualização histórica, passando pelo surgimento do trabalho, quando era essencial apenas à sobrevivência das espécies, abordando o trabalho escravo, que tinha esta modalidade de dominação de raça como forma de obtenção e manutenção de mão-de-obra barata e/ou quase gratuita, além de ter sido um dos negócios mais rentáveis para os comerciantes de escravos,

Por fim, o capítulo em questão destaca a abolição da escravatura e o crescimento do capitalismo, com a conseqüente obrigatoriedade da evolução do direito, no sentido de criação de normas capazes de regular as relações de trabalho.

O Segundo capítulo da pesquisa científica em desenvolvimento tem como intenção destacar os principais conceitos, as classificações e/ou espécies do contrato de trabalho e, os princípios do direito do trabalho que regulamentam o os contratos laborais no ordenamento jurídico brasileiro.

Finalmente, o capítulo terceiro, e, no caso, o que trata diretamente do tema proposto, traz a tona especificamente as discussões acerca da modalidade de contrato de teletrabalho, que, na prática, existia desde que se passou a globalizar o comércio, carecendo, até então, de regulamentação legal de forma positivada.

A modalidade de contrato de trabalho em questão deve ser estudada de forma mais abrangente, como se pretende neste trabalho, a fim de se levar em consideração a constante evolução do mercado, com diminuição de custos, maior valorização do tempo e, em especial, após as modificações ocorridas em razão da pandemia de saúde que surgiram no final de 2019, com o agravamento destas circunstâncias neste ano de 2020.

O teletrabalho já existia antes da citada pandemia, tanto que teve destaque na última reforma trabalhista, mas, estas circunstâncias de modificação na forma de interação com o mundo traz no cerne da questão a necessidade de discutir-se, de forma mais aprofundada, o teletrabalho, ou, como se vem propagando, o “home Office”, sendo que far-se-á a diferenciação entre os significados reais dos termos, embora se confundam como sinônimos.

O mundo como se conhecia anteriormente pode nunca mais voltar a ser o mesmo, obrigando uma parcela considerável da população a exercer suas atividades laborais longe das dependências físicas de seu empregador e, por razões como esta, a presente pesquisa mostra-se de fundamental valia.

Assim, entende-se que a análise das conseqüências jurídicas desta transformação merece especial atenção, com a elaboração do presente trabalho de pesquisa, que pretende demonstrar as vantagens e desvantagens do exercício laboral na forma tele presencial, consoante regulamentado pela reforma trabalhista de 2017.

Ao regulamentar o teletrabalho, a citada reforma acabou atendendo a necessidade de adequação da norma em relação ao exercício do labor no mundo moderno, globalizado e, em constante mutação, uma vez que na prática, a referida modalidade de contrato de trabalho já vinha sendo aplicada, faltando-lhe, apenas, a regular normatização, para que, desta forma, se evitem demandas excessivas no judiciário.

Por outro lado, é possível que devido às mudanças deste mundo globalizado, e, em especial na situação pandêmica vivenciada e experimentada pelo povo brasileiro de forma avassaladora, algumas questões que regulamentam o trabalho tele presencial mereçam maiores considerações, com complementar regulamentação, o que, por certo, a princípio, recairá sobre os ombros do judiciário, neste primeiro momento.

De qualquer sorte, entende-se por adequada a análise desta espécie de contrato de trabalho, bem como, suas vantagens e desvantagens, especialmente no momento atual, com o possível crescimento da referida modalidade nesta nova visão de mundo que se apresenta, em que será necessário que tanto empregador, quanto empregados e colaboradores, passem a ter uma postura auxílio mútuo, para que seja possível reinventar a evolução humana sem que seja a custas de tantas vagas de emprego.

## 2 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO TRABALHO E DO DIREITO DO TRABALHO

É possível dizer que o trabalho, seja ele realizado pelos pequenos animais ditos irracionais, ou pelo *homo sapiens*<sup>1</sup>, é o responsável pelas transformações que o mundo experimentou, independente de ser sido executado por força motora, com auxílio de animais ou máquinas, e, ainda, independente de sua remuneração, recompensa ou pela simples necessidade de sobrevivência.

É fato irrefutável que desde a criação do mundo o trabalho sofreu suas alterações, permanecendo, no entanto, com um objetivo principal, qual seja, de manutenção e subsistência da espécie.

Independente das necessidades pessoais e/ou coletivas as quais se destinam as atividades trabalhistas, a importância desta tarefa, e sua remuneração, merece destaque nas legislações mundiais, especialmente após o período escravocrata e sua abolição, quando o trabalho deixou de ser algo gratuito e tomado a força para se tornar um acordo entre aquele que detém a vaga e aquele que a necessita.

Mesmo não sendo este o intuito do trabalho, não é possível deixar de destacar que se observa, ainda hoje, os efeitos da escravidão.

A constatação de tais consequências são visíveis, especialmente no que se refere aos povos escravizados, e, em especial ao povo negro, que encontrou durante muitas décadas após supostamente ter deixado de ser escravo, no sentido legal da palavra, e ainda encontra resistência ao reconhecimento como ser humano igual aos demais, sendo que as questões trabalhistas não fogem às dificuldades no reconhecimento dos direitos iguais.

O presente capítulo almeja descrever como ocorreram as modificações e quais passaram a ser os objetivos, após estas modificações nas atividades laborais, para que se possa em primeira análise demonstrar a importância do contrato de trabalho.

Posteriormente, a análise também passa pela relação de confiança entre empregado e empregador, que trazem em seu contexto histórico, como sujeitos da relação contratual, certa visão de oposição, quando na realidade, cada vez mais se constata que um

---

<sup>1</sup> “O termo *Homo sapiens* (*H. sapiens*) deriva do latim ‘homem sábio’ ou ‘homem que sabe’ e é utilizado para designar cientificamente o homem moderno. Este se difere das demais espécies do Reino Animal pela presença de autoconsciência, racionalidade e sapiência. O *Homo sapiens* surgiu há cerca de 300 mil anos e é a única espécie viva de primata bípede que pertence ao gênero *Homo*, que é composto por espécies como o *H. habilis* (primeiro a utilizar ferramentas de pedra lascada) e o *H. neanderthalensis* (considerado o último parente dos humanos)”. (HOMO SAPIENS, p. 1, grifos do autor).

depende do outro para a realização das atividades laborais e para a evolução do ramo profissional e financeiro a que pertencem.

## 2.1 ATIVIDADE LABORAL E SUAS MUTAÇÕES

É preciso destacar que ao longo da história o trabalho deve ser considerado como algo de valor, se não o valor por si só, visto ser possível vislumbrá-lo como um produto ofertado em troca de um *quantum* em espécie de moeda, dependendo do local ou do ajuste entre as partes.

É o homem que determina o valor das coisas, e, não poderia ser diferente em relação à valoração da mão-de-obra, uma vez que o homem transforma e é transformado pelo ambiente ao qual pertence.

Em épocas primitivas o trabalho individual e não subordinado tinha como objetivo a sobrevivência, e, do mesmo modo, aqueles executados com auxílio de seus pares também eram realizados sem qualquer subordinação direta mas, apenas com o intuito de subsistência. (SOUSA, 2019).

Ainda de acordo com a autora supracitada, à medida que o homem deixou de ter a caça como a principal fonte de alimentação, e passou a cultivar, instalando suas comunidades próximas as encostas de rios por serem terras mais férteis, também passou a ser por um lado, mais sedentário. Por outro lado, passou a ser mais consciente de sua capacidade de modificar o meio em que vivia, o que culminou na criação de instrumentos de trabalho mais aperfeiçoados e a necessidade, conseqüentemente, de outras criações que pudessem lhe facilitar a vida. (SOUSA 2019).

Ultrapassados os desafios e as primeiras invenções no período pré-histórico, o que veio a seguir foi o desenvolvimento da agricultura. Essa atividade era geralmente desempenhada pelas mulheres. Doutro lado, a escrita, geralmente era desenvolvida e estudada pelos homens, ainda no fim da pré-história, ou, mais precisamente, no período Neolítico, que vai de 10.000 a.C à 3.000 a.C (SILVA, 2020).

Com o fim da pré-história e início da história, iniciou-se o período conhecido como Idade Antiga, no qual, Grécia e Roma eram predominantes tanto em domínio por batalhas, quanto pelas consideradas civilizações organizadas. As chamadas elites governantes desenvolviam os trabalhos políticos, artísticos e intelectuais, enquanto os subalternos, ou, em regra, os escravos conquistados em batalhas, desempenhavam os trabalhos braçais. (ORNELLAS; MONTEIRO, 2006).

Importante destacar, ainda de acordo com a narrativa dos autores citados acima, que neste período o trabalho braçal já era considerado um castigo, tanto imputado pelos mais poderosos aos subalternos, quanto, conforme conta a mitologia Grega, atribuído pelos Deuses aos humanos, como forma de punição por seus erros ou insubordinações.

A queda do Império Romano e surgimento da Idade Média demonstra o surgimento dos feudos, onde os senhores feudais continuavam a ocupar situação de destaque, enquanto os escravos permaneciam em situação de miserabilidade. (ORNELLAS; MONTEIRO, 2006).

Estas e outras tantas circunstâncias, que serão mais bem analisadas em tópico próprio, tornam possível a compreensão do que já fora dito anteriormente.

Em razão das discrepâncias, escravizações e comprovação do trabalho como forma de punição – com base no que se vivera até então – acabara-se por criar uma muralha entre aquele que detém a vaga de trabalho e o possuidor da mão-de-obra capaz de executar o ofício.

## 2.2 SURGIMENTO E EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DO TRABALHO NO MUNDO

No âmbito global observa-se o surgimento do direito do trabalho sequencialmente ao crescimento do capitalismo.

A Revolução Francesa, que pregava direitos de liberdade, igualdade e fraternidade, teve papel importante na dignificação do homem, com reflexos na valoração de sua capacidade laboral. O Código Napoleônico de 1804 já determinava “que a norma suprema das relações jurídicas é a vontade contratual dos indivíduos”. (CALIXTO, 2018 *apud* BARROS, 2006, p. 58).

Ainda de acordo com Calixto (2018), a Revolução Industrial, concomitante aos efeitos decorrentes da Revolução Francesa, trouxeram à tona a necessidade de mão-de-obra melhor qualificada. Por outro lado, a demanda dos produtos que passaram a ser produzidos demandava, igualmente, mão-de-obra em maior quantidade e com menor custo.

Narra o autor acima que os operários passaram a ser oprimidos e deles se exigiam jornadas de trabalho desgastantes e degradantes, sendo que muitos destes trabalhadores eram crianças e mulheres, especialmente nas indústrias têxteis, sem condições de higiene e segurança na execução de suas funções.

Neste contexto, figuras históricas, como Marx, Engels e outros, que podem ser considerados humanitários, passam a criticar a situação de trabalhos análogos à escravidão, inclusive, com os dois aqui citados, tendo escrito o chamado Manifesto Comunista. (FÉLIX, 2017).

Naquele cenário, os contratos de trabalho passaram a merecer maior atenção dos legisladores, em especial para evitar discussões e demandas posteriores, além de manifestações populares, que pudessem gerar o caos, conforme descreve Silva (2018, p.1):

As fases históricas que levam ao surgimento das normas jurídicas trabalhistas podem ser divididas em três momentos: a) o primeiro, compreende um período denominado de formação até o Manifesto Comunista de Marx e Engels ( 1802 a 1848); b) o segundo momento, que abrange o período de 1848 até 1919; c) o terceiro momento que se inicia em 1919 e avança ao longo do século XX.

Em 1802 surge na Inglaterra a primeira lei com o verdadeiro espírito do Direito do Trabalho, a lei foi chamada de Moral and Health Act – Ato da Moral e da Saúde. A lei tratava de proibir o trabalho dos menores no período noturno e por duração superior a 12 horas diárias.

Em 1813, foi proibido na França o trabalho de menores nas minas.

Em 1839, na Alemanha, teve início a edição de normas sobre trabalho da mulher e do menor.

Na Inglaterra, no ano de 1824, a coalizão deixa de constituir crime.

[...] O ano de 1919 é caracterizado pela criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que desenvolve um excelente trabalho de universalização do Direito do Trabalho.

Em análise aos períodos citados, não se pode deixar de destacar que em 1917 a constituição mexicana se mostra pioneira por prever jornadas de trabalhos de 8 horas diárias. Embora ainda permitisse o trabalho de crianças, regulamentou esta questão, juntamente com o trabalho das mulheres, além de prever férias remuneradas. (FÉLIX, 2017).

O surgimento da OIT – Organização Internacional do Trabalho – no fim da Primeira Guerra Mundial, mais precisamente em 1919, aliado à criação de sindicatos de trabalhadores, passou a exigir que os legisladores elaborassem regulamentações mais adequadas aos contratos de trabalho, fazendo com que alguns direitos trabalhistas passassem a ser assegurados por lei, sob pena de infringirem as normas então positivadas.

Vejamos o que diz a autora, fonte das presentes afirmações:

Assim foram se constituindo os principais diplomas que influenciariam a tomada de decisões internas durante o século XX, com a primeira onda de Convenções Internacionais tratando sobre temas como duração do trabalho (C. 01), desemprego (C. 02, C. 08), proteção à mulher (C. 03 e 04) e proteção ao menor (C. 05, C. 06, C. 07). Os assuntos eram um reflexo do que vinha sendo discutido politicamente na época, como foi o caso da idade mínima para o trabalho, em 1919, mesmo ano da criação da primeira entidade internacional de apoio às crianças vítimas da Primeira Guerra Mundial, a Save the Children. Ressalte-se que a matéria já era regulamentada no Brasil pelo Decreto nº 1.313, em 1891, que estabelecia a idade mínima de 12 anos para o trabalho em fábricas, enquanto a Convenção nº 1 da OIT44 ampliou o limite para 14 anos. (FINELLI, 2016, p. 35-36).

Ante as colocações da autora supracitada, percebe-se que muitas das modificações na história do direito do trabalho se deram devido às pressões dos sindicatos trabalhistas, já existentes no início do século XIX.

Estas alterações, diz a autora, também ocorreram pelo posicionamento de alguns empresários influentes que, com percepções futuras acreditavam que o tema da concorrência seria fator determinante no mercado, especialmente quando os ativismos social e cristão desempenhavam papéis importantes nas decisões das massas.

Reiterando o que já fora mencionado acima, cumpre lembrar que alguns países já iniciavam regulamentações próprias em relação a direitos que viriam a ser tutelados pelo direito do trabalho, como é o caso do México, em 1917.

Devido às legislações isoladas, acredita-se que a criação da OIT e as regulamentações que surgiram a partir daí pelo mundo, coadunam com as observações concernentes ao que se explicitou acima, quando a referida autora sugeriu a concorrência como um dos fatores predominantes na criação de normas trabalhistas mais humanas.

### **2.2.1 O trabalho escravo no Brasil**

Silva (2020) destaca que a escravidão no Brasil iniciou por volta de 1530, quando os colonizadores portugueses, com necessidade de mão-de-obra barata para produção agrícola, especialmente a produção de cana-de-açúcar, tentaram escravizar os indígenas que aqui viviam. Não obtendo o êxito desejado, devido aos inúmeros conflitos deste povo que não se deixou dominar completamente, passaram a trazer, a partir de 1550, o povo africano para servir a tal propósito.

De acordo com os relatos históricos que é de conhecimento geral, os escravos eram tratados como posses, uma vez que os donos de terras literalmente os compravam no mercado escravagista.

Assim, o pagamento por seus trabalhos – se é que se pode dizer que se tratava de qualquer forma de pagamento – se resumia à comida racionada para subsistência e o teto de uma senzala, onde eram empilhados no final do dia de trabalho e trancafiados para que não fugissem.

Cediço está o conhecimento acerca da nefasta fase escravista no Brasil e suas consequências que perduram com efeitos sociais, políticos, jurídicos dentre outros, até os dias atuais.

Contudo, o presente trabalho não tem a intenção de aprofundar estas questões diretamente ligadas à escravidão e seus efeitos, mas sim, delinear a importância do trabalho, na sociedade e sua conseqüente remuneração e regulamentação adequadas.

Dito isto, passa-se para o título a seguir, que tenta abarcar algumas questões históricas relacionadas ao fim da escravidão e o início do trabalho remunerado no Brasil.

### **2.2.2 A abolição da escravatura e o trabalho remunerado**

Nem a Independência do Brasil, em 1822, quando inúmeros movimentos abolicionistas já possuíam grande destaque, foi capaz de fazer com que os senhores de terras, e o próprio Imperador, freassem as barbáries cometidas contra outros seres humanos, escravizando-os e objetificando-os.

Apenas algumas décadas depois é que surgiriam modificações e proibições, inclusive com elaboração de leis que culminariam na abolição da escravatura.

Necessário destacar que embora a escravidão no Brasil tenha deixado de existir legalmente a partir de 1888, quando a Princesa Isabel assinou oficialmente a Lei Áurea, no dia 13 de maio, o povo negro foi colocado nas ruas com um decreto de que não mais seriam escravizados, mas que, no entanto, não lhes assegurava qualquer condição mínima de sobrevivência. (GARAEIS, 2012).

O trecho citado a seguir destaca a visão e posição de grande parte dos senhores de terras em relação ao que passou a ser a nova situação dos negros no país:

Existiram senhores de escravos que não aceitavam pagar salários para os escravos, mas havia muita resistência por parte dos libertos quanto a isso. Após a Lei Áurea, os libertos passaram a questionar as condições que lhes eram oferecidas e essa atitude passou a ser vista como insolência. [...]

Se os libertos não encontrassem condições que lhes agradassem, e se tivessem outras condições, a migração era sempre uma opção. Os pagamentos exigidos eram realizados diariamente ou semanalmente e a jornada deveria ter um limite. Aqueles que se mudavam para as cidades acabavam aprendendo diferentes ofícios, tais como o de marceneiro, charuteiro (produtor de charuto), servente, pedreiro etc. As mulheres, na maioria dos casos, assumiam posições relacionadas com o trato doméstico. (SILVA, 2020, p.34).

Embora não seja o objeto da pesquisa em desenvolvimento, é necessário frisar que a colocação dos negros no mercado de trabalho, com aproveitamento de sua força laboral em funções tipicamente braçais e, remunerações inferiores, resultam ainda na atualidade, em conseqüências visíveis em todas as áreas sociais e jurídicas.

De toda sorte, a partir da abolição da escravidão no Brasil, a classe dominante viu-se obrigada, então, a analisar e desenvolver normatizações diferentes na forma como o

trabalho seria tratado, com remuneração a ser paga pelo mesmo, ainda que nem sempre dignas, para evitar problemas com a justiça, como se pode observar, até os dias atuais.

As legislações trabalhistas sofreram inúmeras mudanças, como se passará a abordar no título seguinte.

Embora a pluralidade delas tenha sido no sentido de trazer maior segurança aos contratos de trabalho, entende este pesquisador que muito há de ser pensado e alterado para que se possa entender que empregado e empregador devem andar lado a lado na busca por melhores condições e maior produtividade.

### 2.3 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DO TRABALHO E DAS LEGISLAÇÕES TRABALHISTAS NO BRASIL

Feitas as devidas observações acerca das questões históricas e culturais de âmbito mundial e já adentrando as evoluções históricas do tema no Brasil, é necessário salientar que os acordos trabalhistas existiam antes mesmo da abolição da escravatura.

Afinal, os homens brancos e/ou livres já tinham direito a receber remuneração adequada pelas atividades laborais que desempenhavam, embora os acordos e contratos trabalhistas fossem, em grande parte, realizados normalmente de forma verbal, o que, não raro acontece até os dias atuais.

De acordo com o relato do Professor de história, Garais, (2012, p.1), a sequência de iniciativas que culminaria na assinatura da Lei Áurea, foi a seguinte:

**1850** – promulgação da Lei Eusébio de Queirós, que acabou definitivamente com o tráfico negro intercontinental. Com isso, caiu a oferta de escravos, já que eles não podiam mais ser trazidos da África para o Brasil.

**1865** – Cresciam as pressões internacionais sobre o Brasil, que era a única nação americana a manter a escravidão.

**1871** – Promulgação da Lei Rio Branco, mais conhecida como Lei do Ventre Livre, que estabeleceu a liberdade para os filhos de escravas nascidos depois desta data. Os senhores passaram a enfrentar o problema do progressivo envelhecimento da população escrava, que não poderia mais ser renovada.

**1872** – O Recenseamento Geral do Império, primeiro censo demográfico do Brasil, mostrou que os escravos, que um dia foram maioria, agora constituíam apenas 15% do total da população brasileira. O Brasil contou uma população de 9.930.478 pessoas, sendo 1.510.806 escravos e 8.419.672 homens livres.

**1880** – O declínio da escravidão se acentuou nos anos 80, quando aumentou o número de alforrias (documentos que concediam a liberdade aos negros), ao lado das fugas em massa e das revoltas dos escravos, desorganizando a produção nas fazendas.

**1885** – Assinatura da Lei Saraiva-Cotegipe ou, popularmente, a Lei dos Sexagenários, pela Princesa Isabel, tornando livres os escravos com mais de 60 anos.

**1885-1888** – o movimento abolicionista ganhou grande impulso nas áreas cafeeiras, nas quais se concentravam quase dois terços da população escrava do Império.

**13 de maio de 1888** – assinatura da Lei Áurea, pela Princesa Isabel. (grifos do autor).

É de suma importância dizer que em 1926 a Emenda Constitucional nº 3 determinava que o Congresso Nacional tinha competência exclusiva para legislar a respeito de direito do trabalho. Em 1930 fora criado o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio que mais tarde se transformaria na chamada Justiça do Trabalho. (FINELLI, 2016).

Silva (2018, p.1) destaca em seu artigo na revista *on line*, a evolução da legislação trabalhista no Brasil da seguinte forma:

Em 1891 temos a primeira Lei com cunho tutelar e trabalhista, que proibia no Distrito Federal o trabalho dos menores de 12 (doze) anos, salvo a título de aprendizado, entre os oito e doze anos.

Em 1903 foi criada a lei sobre a sindicalização dos profissionais da agricultura. Em 1916 entra em vigor o Código Civil com o capítulo sobre a locação de serviços, regulamentando a prestação de serviços de trabalhadores.

A Lei que trata sobre o acidente de trabalho é criada em 1919 e em 1923 temos a Lei Elói Chaves que disciplina sobre estabilidade no emprego conferida aos ferroviários que contassem com mais de dez anos de serviço junto do mesmo empregador.

Ainda conforme o mesmo autor, em 1939 é constituída a Justiça do Trabalho e, “em 1943 temos o diploma mais importante para a matéria, que é a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT). Foram reunidas as leis sobre direito individual do trabalho, direito coletivo do trabalho e processo do trabalho”.

A Convenção nº 29 da OIT, organização da qual o Brasil já era signatário na época, foi recepcionada no Brasil através do Decreto Legislativo nº 24, de 1956, e promulgada pelo Decreto 41.721 de 1957.

Esta Convenção da OIT, então adotada no Brasil, obrigava seus signatários, ou, membros, a suprimirem os trabalhos forçados dentro do menor prazo possível. (SILVA, 2018).

Peculiares, no entanto, eram as ressalvas constantes do texto da referida Convenção, que excluía do conceito de trabalhos forçados os seguintes: os de caráter puramente militar, ou, denominados serviço militar obrigatório; os que fizessem parte das obrigações cívicas de cidadãos de país absolutamente autônomos; aqueles tidos como prestação em razão de sentença condenatória penal; os exigidos em casos de força maior, como catástrofes, inundações, incêndios, etc., que colocassem em risco a população no todo ou em parte; e, por fim, aqueles executados em regime comunitário, de pequenas comunidades, sendo que a população em questão deveria se pronunciar a respeito. (FINELLI, 2016, p. 40).

Esclarece a autora acima citada que a Convenção determinava, ainda, limites de horários de trabalho, cuidados com higiene e segurança dos trabalhadores, dentre outras observações para assegurarem a dignidade humana e os direitos trabalhistas, além de obrigar

os signatários da OIT a enviarem relatórios anuais informando a respeito dos trabalhos forçados tratados no parágrafo anterior.

Há que se levar em consideração uma das entidades que teve forte controle sobre a política no passado, qual seja, a Igreja Católica, que não raras vezes direcionou os governantes mundiais a tomadas de decisões de grande relevância, sem julgamento de méritos neste quesito, para a história da humanidade. (CITINO, 2006).

Neste diapasão, levando em conta a influência da Igreja Católica junto a Portugal e aos colonizadores portugueses no Brasil, não se pode crer que a elaboração das legislações no país, incluindo as trabalhistas, fugiria dos olhos e das mãos dos sacerdotes cristãos.

Cumprido frisar que embora tenha havido desentendimento entre a Igreja e o Estado - especialmente a partir do momento em que Dom Pedro II resolve retirar muitos dos poderes dos Sacerdotes e mais ainda a partir da Proclamação da República – a Assembleia Constituinte de 1934 fora composta por diversos religiosos. (CITINO, 2006).

Ao que parece, a Igreja “entendeu que para uma nova aliança com o povo, seria necessário romper com a antiga posição aristocrática que a instituição assumia, aproximando-a do seu público” e, assim, era necessário passar a defender os direitos dos menos favorecidos, para que mantivessem a condição de reais emissários de Deus e o poder que lhes concedeu a sobrevivência. (CITINO, 2006, p. 10).

O autor supracitado ensina que embora fosse possível observar a ruptura do Estado e a decretação deste como laico, os governantes, e especialmente os constituintes de 1934, estavam intrinsecamente influenciados por suas criações cristãs.

Enquanto isso, a Igreja tentava a dança das cadeiras, insistindo em manter seu papel como ditadora do certo e errado. Para tanto, necessitava do apoio popular para manutenção de tal *status*, o que justificaria a presença da entidade religiosa nas discussões acerca dos direitos dos trabalhadores. (CITINO, 2006, p. 10).

Feitas estas ponderações, percebe-se que os autores aqui referenciados tentam demonstrar que diversas classes, entidades e camadas da sociedade lutavam pela manutenção de seus poderes, assim como, o governo da época buscava evitar conflitos entre empregadores e trabalhadores, como ocorria com frequência em outros países.

Embora já se vislumbrasse a criação de um Código Trabalhista, como bem destacam Citino (2006) e Finelli (2016), a Constituição Brasileira de 1934 trouxe algumas mudanças e inclusões normativas no que se refere ao direito do trabalho.

Foram inseridas, de acordo com estes dois autores, diversas regulamentações que viriam a diminuir as desigualdades, como por exemplo, determinar a proibição de distinguir o

trabalho intelectual daquele dito manual, além de proibir pagamentos diferentes para mesmas funções, independente de sexo, cor, idade ou quaisquer outros requisitos.

Entre 1934 e 1943 – este último foi o ano de publicação da Consolidação das Leis do Trabalho – surgiram inúmeras legislações que visavam proteger os trabalhadores, como foi o caso da criação da Carteira de Trabalho, de forma obrigatória, além da indenização por dispensa sem justa causa, dentre outras, sendo todas futuramente compiladas na CLT. (FINELLI, 2016).

Seguem-se décadas e diversos regimes, como a ditadura militar, mas a maioria dos direitos constantes da CLT sobrevive, ainda que a duras penas.

Miranda (2016) ensina que a Constituição de 1967, por exemplo, fez questão de exaltar o trabalho como um dos valores condicionantes da dignidade da pessoa humana. A visão que o autor tem sobre esta expressão do referido dispositivo constitucional é de que a maior intenção do Poder Público nesta época de ditadura era evitar o ócio.

Afinal, no período em questão, aquele que não trabalhava, por não aceitar condições trabalhistas que julgava indigna, era visto de forma hostil por aqueles que detinham o poder, podendo virem a ser responsáveis por tumultos, não admitidos naquela época. (MIRANDA, 2016).

Miranda (2016) escreve que se seguiu na época da ditadura a regulamentação e criação de vários instrumentos, como a Carteira de Trabalho, por exemplo, e a regulamentação previdenciária, sendo que após esta, houve a legalização do trabalho temporário.

Com a criação desta modalidade de trabalho, Miranda (2016) entende que a Administração Pública demonstra a aliança com os empresários de grande porte, dando origem à terceirização e rotatividade trabalhista, já que a triangulação da relação trabalhista se dá entre o empregador direto, o trabalhador e o cliente, que neste último caso, são os empreendedores reais, desonerando das obrigações diretas com o empregado, como se verá no capítulo seguinte.

É preciso destacar que uma das últimas ações do governo na era da ditadura foi a unificação do salário mínimo nacional, por meio da Lei 2.162 de 1984, que acabaria, de certa forma, por diminuir as desigualdades e certos abusos de empregadores. (MIRANDA, 2016).

O saldo de algumas legislações criadas e implementadas na época da ditadura civil-militar não é de todo ruim, especialmente no que se refere ao direito do trabalho, embora, na opinião deste autor, estas normas tenham sido elaboradas mais como uma foram de controlar e apaziguar os ânimos naquele período anti democrático.

Em 1988, com a entrada em vigor da Constituição da República Federativa do Brasil, o direito do trabalho se solidifica com previsões expressas na Carta Magna, iniciando pelo artigo 1º, que em seu inciso IV determina que os valores sociais do trabalho e a livre iniciativa fazem parte dos direitos fundamentais do então instituído Estado Democrático de Direito.

A CF/88 tem, distribuído em seu texto, inúmeros dispositivos relacionados ao direito e ao processo do trabalho, sendo o artigo 7º um dos mais expressivos, por tratar, de forma abrangente, questões que versam sobre o direito dos trabalhadores urbanos e rurais.

Além do artigo 7º da CF/88, destaca-se que a CLT trazia, antes das alterações legislativas de 2017, em seu artigo 6º 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. (Redação dada pela Lei nº 12.551, de 2011)

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. (Incluído pela Lei nº 12.551, de 2011) (BRASIL, CLT, 2020).

Resta claro que o teletrabalho não surgiu magicamente a partir das alterações legislativas de 2017, já que o dispositivo acima regulamentava a matéria, ainda que de forma sucinta.

As modificações legais implementadas a partir de 2017 vieram trazer maior ênfase à espécie de contrato de trabalho que, conforme se observa, já existia tanto na prática quanto em tímida expressão legal.

Insta informar que o dispositivo sob comento será mais bem explorado no último capítulo do presente trabalho e sua citação aqui vem apenas no sentido de demonstrar a real importância da normatização realizada de forma mais ampla em 2017.

A Lei 13.467 de 13 de julho de 2017 veio alterar a CLT a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho, como é possível verificar na disponibilidade da própria lei.

Como dito alhures, o Título II, Capítulo II-A da CLT, trouxe conceituação e regulamentação mais abrangente a respeito do teletrabalho, conforme se pode observar no artigo 75-A e seguintes, sendo que a opção por tal modalidade deve estar expressa no contrato de trabalho, e, além disso, seguir algumas regras específicas, consoante será tratado em tópico oportuno.

O estudo em desenvolvimento pretende analisar as vantagens e desvantagens desta modalidade de contrato de trabalho, sem deixar de destacar, em segundo plano, a disseminação desta espécie e sua importância, a partir dos fatos ocorridos entre os anos de 2019 e 2020, com a disseminação da pandemia da doença conhecida por Covid-19.

Para maior compreensão das alterações advindas da reforma trabalhista e das vantagens e desvantagens da modalidade de contrato de trabalho sob análise, que serão abordadas no terceiro capítulo, necessário, primeiramente, a compreensão de alguns conceitos, algumas classificações e o estudo dos princípios norteadores do direito do trabalho, o que se fará no capítulo a seguir.

### **3 DENOMINAÇÕES, PRINCÍPIOS E CLASSIFICAÇÕES**

A abordagem histórica feita no capítulo anterior mostrou-se necessária no sentido de contextualização e introdução da sequência de acontecimentos que culminaram nas legislações trabalhistas em vigor.

A fim de demonstrar a importância das normas trabalhistas no mundo jurídico, especialmente no que concernem as alterações trazidas pela Lei 13.467 de 13 de julho de 2017, que regulamentou de forma mais abrangente o trabalho tele presencial, cumpre fazer, no capítulo em desenvolvimento, a descrição de alguns conceitos relevantes ao direito do trabalho, bem como, de princípios deste.

Importante, ainda, a análise das espécies de contrato de trabalho regulamentadas em nosso ordenamento para melhor compreensão do capítulo seguinte, que tratará do objeto da pesquisa, propriamente dita.

Estas serão, portanto, as questões abordadas no presente capítulo.

#### **3.1 CONCEITOS RELEVANTES**

O título em questão será elaborado em formato de subtítulos, possibilitando, assim, didática e visual que tragam clareza e fácil identificação dos conceitos mais relevantes.

##### **3.1.1 Direito do trabalho**

Delgado (2005) conceitua o direito do trabalho como o ramo do direito que regulamenta as relações laborais, tanto as de ordem individual quanto coletiva.

Diz ainda o autor que, embora se compreenda que a expressão genérica direito do trabalho seja comumente aceita pela doutrina e jurisprudência pátria, é necessário destacar que o termo trata da junção do direito do trabalho individual com o coletivo.

Noronha Neto (2005) descreve que parte da doutrina e dos juristas brasileiros define o direito do trabalho de acordo com três grandes grupos, sendo eles o subjetivista, objetivista e misto.

A primeira visão, de acordo com o autor supracitado, traria em sua essência a compreensão de que o “Direito do trabalho poderia ser definido como um conjunto de normas jurídicas destinadas a proteger os economicamente mais fracos (trabalhadores ou empregados) diante dos mais fortes (tomadores de serviço ou empregadores)”.

Em sentido contrário, a definição de acordo com o segundo critério, ou seja, o objetivista, demonstra maior ênfase no objeto ou, matéria das relações que foram normatizadas pelo direito do trabalho, e não nos sujeitos dessa relação. (Noronha neto, 2005).

A terceira classificação é a do critério misto, ou, também chamado complexo. Esta, de acordo com o mesmo autor, seria a compreensão de que o direito do trabalho se define com base na junção dos dois elementos anteriores, abrangendo os sujeitos e os objetos da relações jurídicas do ramo do direito sob comento.

Entende-se que a melhor definição de direito do trabalho seria, portanto, a elaborada com base na classificação do terceiro grupo.

Dito isto, traz-se a seguinte conceituação:

Direito do Trabalho é o conjunto de princípios e normas, legais e extralegais, que regem tanto as relações jurídicas individuais e coletivas, oriundas do contrato de trabalho subordinado e, sob certos aspectos, da relação de trabalho profissional autônomo, como diversas questões conexas de índole social, pertinentes ao bem-estar do trabalhador. (NORONHA NETO, 2005, p. 1, apud MORAES FILHO, Evaristo de. e MORAES, Antonio Carlos Flores de. 1995).

Assim, diante das modificações constantes da sociedade e das regulamentações jurídicas que se moldam às estas alterações, necessária é a adequação dos conceitos às evoluções sociais.

A citação acima abarca uma quantidade maior de situações geridas pelo direito do trabalho, e, por tal motivo, opta-se por entender o mesmo como o mais adequado como conceito, no momento.

### **3.1.2 Contrato de trabalho**

Nolasco (2014, p.1) define o contrato de trabalho como sendo “o acordo tácito ou expresso mediante o qual ajustam as partes pactuantes direito e obrigações recíprocas”.

Urge destacar que existem alguns requisitos a serem observados para que se tenha a caracterização efetiva do contrato de trabalho regido por este ramo do direito.

São elementos indispensáveis, portanto, o acordo com manifestações de livres vontades, realizado entre empregado e empregador, conforme conceituação se fará a seguir, onde o primeiro sempre será Pessoa Física que presta serviço ao segundo, que poderá ser Pessoa Física ou Jurídica – de direito público ou privado -, sob subordinação, de forma não eventual e mediante remuneração. (NOLASCO, 2014).

### 3.1.3 Empregado e empregador

De acordo com o artigo 2º da CLT, “considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

A conceituação de empregado encontra-se no artigo 3º do mesmo diploma legal.

Vejam os que diz o texto do artigo em questão:

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

Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.

Não são necessárias maiores explicações para que se perceba que o artigo transcrito determina expressamente que não pode haver distinção entre espécies de trabalho, nem em relação ao trabalho técnico, intelectual ou manual.

Por questões que serão discutidas no terceiro capítulo, entende-se pela importância de informar que o artigo 4º da CLT considera “como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada”.

## 3.2 PRINCÍPIOS RELEVANTES DO DIREITO DO TRABALHO

Não se pretende, neste título, discorrer sobre todos os princípios, ou, ainda, verificar todas as classificações doutrinárias a respeito, tendo-se escolhido destacar apenas os princípios que terão maior relevância para o desenvolvimento do presente trabalho.

Os subtítulos a seguir abordarão os princípios do direito do trabalho propriamente ditos, contudo, se mostra imprescindível destacar alguns dos fundamentais constantes da Constituição Federal, conforme a seguir.

### 3.2.1 Princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, do valor do trabalho e da livre iniciativa

A dignidade humana trata de valor intrínseco e inerente que se confunde com a existência da própria espécie.

Não à toa a Constituição de 1988 prevê, em seu primeiro e fundamental artigo:

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

[...]

III - a dignidade da pessoa humana;

IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa; (BRASIL, 2020).

A dignidade humana não se limita a ser princípio. É, como dito acima, inerente ao ser humano, além de alicerçar o Estado Democrático de Direito Brasileiro e as nações do mundo todo no que se refere a preceito irrefutável.

Na realidade trata-se da junção de incontáveis direitos, como por exemplo, o direito à vida, saúde, educação, prosperidade, trabalho e remuneração dignos, dentre outros, definidos sob o manto da conceituação de dignidade humana. (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2013).

Outros dois princípios constitucionais de suma importância, também dispostos no artigo 1º da CF/88 são o do valor do trabalho e o da livre iniciativa, esculpidos no inciso IV do referido dispositivo.

Ambos demonstram a valoração e importância do trabalho e, conseqüentemente, sua necessária proteção por força constitucional, uma vez que o legislador constituinte optou por declarar tais princípios como norteadores e fundamentais ao Estado Democrático de Direito.

Desde o momento em que o trabalho deixou de ser visto como castigo, nas épocas antigas e medievais, e, do momento em que foi abolida a escravidão, com o surgimento do trabalho remunerado, é possível afirmar que o mesmo adquiriu caráter de dignificação.

Assim, especialmente após a entrada em vigor da Constituição de 1988, pode-se dizer que condições dignas de trabalho e remuneração adequada, aliadas a possibilidade da liberdade de iniciativa, constituem-se em instrumentos da dignidade da pessoa humana.

### **3.2.2 Princípio da proteção**

Este princípio, já tido como do direito do trabalho propriamente dito, e não mais constitucional, vem reforçar a necessidade de proteção do trabalho, de sua valoração e a livre iniciativa sobre ele.

Contudo, há que se esclarecer que esta proteção encontra respaldo justamente no significado de proteção da parte hipossuficiente da relação no contrato de trabalho.

Para Delgado (2014, p. 74), a justificativa histórica do princípio da proteção concede certa paridade na relação contratual trabalhista, uma vez que é possível “a partir da

constatação fática da diferenciação socioeconômica e de poder substantivas entre os dois sujeitos da relação jurídica central desse ramo jurídico – empregador e empregado”, verificar as disparidades sócio-econômicas existentes.

Insta destacar que o princípio da proteção se divide em três outros sub-princípios, como se destaca a seguir:

### 3.2.2.1 Princípio do *in dubio pró-operário*

Este sub-princípio traz a efetivação do próprio princípio ao qual pertence.

Se o empregado alegar determinada situação e o empregador trazer alegação diversa, não havendo provas absolutas que favoreçam uma das partes, nem norma que determine de maneira diversa, deverá a referida dúvida, tanto no quesito material, quanto normativo, favorecer o empregado, que é a parte hipossuficiente da relação contratual. (RODRIGUEZ, 2000).

Ou seja, sendo a norma eivada de duplicidade de interpretação, este princípio garante que seja interpretada de maneira mais favorável ao empregado.

Ainda de acordo com o mesmo autor, deverão observar-se três limites para aplicação da regra do *in dubio pró-operário*, a saber.

O primeiro está ligado à já citada produção de provas e aos fatos.

Aquele que alega deverá provar, constituindo prova que demonstre seu direito.

O segundo limite diz respeito aos atos de administração, sendo que deve ficar a encargo do empregador a decisão sobre a forma como o trabalho será executado, salvo disposições legais em contrário.

O terceiro, por fim, está ligado a circunstâncias que envolvam direitos ou valores do ramo previdenciário, uma vez que dizem respeito à outra área do direito.

Ainda que existam tais limitações, é fundamental ressaltar que em caso de dúvidas quanto a interpretação e aplicação da norma, esta deverá ser sempre implementada de maneira que favoreça o empregado.

### 3.2.2.2 Princípio da regra mais favorável

Ensinam Cavalcante e Loiola (2017) que a interpretação da legislação trabalhista deve se dar com ênfase na norma mais favorável ao trabalhador.

Todavia, a norma mais favorável não deve ser aplicada com vistas a um sujeito único, mas, em função de uma categoria. (CAVALCANTE; LOIOLA, 2017).

Há que se atentar, porém, a aplicação do princípio da regra mais favorável quando se está diante de normas hierarquicamente iguais e que se conflitam, ou, ainda, com hierarquias diferentes.

Propõe-se a leitura de Cruz (2016, p. 1), sobre a aplicação do princípio em destaque:

Dispõe que o magistrado ao se deparar com duas ou mais normas que versem sobre o mesmo assunto aplicar-se-á a norma mais favorável para o empregado, permitindo-se ao magistrado afastar-se da hierarquia das normas, ou seja, se houver conflito entre normas e uma for hierarquicamente superior à outra, mas a inferior for mais favorável à parte mais frágil esta será aplicada.

Assim, é necessário sopesar, com base no estudo das necessidades e dos direitos de uma categoria de trabalhadores, além da análise das normas de forma conjunta, aquela que, sendo juridicamente razoável, atenda melhor aos interesses do trabalhador. (CAVALCANTE; LOIOLA, 2017).

Não sendo o contrato nulo ou anulável em razão de contrariar normas vigentes ou direitos indisponíveis, ele vincula as partes ao cumprimento do que ali fora acordado.

Dito isto, a título de exemplificação se propõe a leitura do artigo 620 da CLT:

Art. 619. Nenhuma disposição de contrato individual de trabalho que contrarie normas de Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho poderá prevalecer na execução do mesmo, sendo considerada nula de pleno direito.

Imagine-se que empregado e empregador celebrem contrato de trabalho nos moldes da legislação vigente. Após determinado período, com o contrato em de trabalho em sua regular continuidade, realiza-se acordo coletivo que modifica determinada situação, tornando-a mais benéfica ao trabalhador.

Em circunstâncias contratuais que não fosse a trabalhista, a manifestação de vontade, celebrada em contrato de trabalho pelas partes, não sofreria qualquer modificação.

No direito do trabalho, porém, o acordo ou convenção coletiva que determinem mudanças mais benéficas ao trabalhador deverão ser aplicados, em regra geral.

Fontenele e Viana (2018, *apud* CORREIA, 2017, p.1) chamam atenção para a o fato de que a aplicação da norma mais favorável não é absoluta, pois, havendo norma de ordem pública ou de caráter proibitivo, estas prevalecem sobre o princípio em questão.

### 3.2.2.3 Princípio da condição mais benéfica

Quando se identifica num caso concreto que uma situação já estabelecida e reconhecida é mais favorável a uma categoria de trabalhadores do que a aplicação de determinado dispositivo legal, compreende-se a aplicação de referido entendimento (CAVALCANTE; LOIOLA, 2017).

Cruz (2016, p.1) escreve a respeito deste princípio:

Este subprincípio [sic] versa sobre direitos mais vantajosos adquiridos pelos empregados, isto quer dizer que existe se existe um contrato entre empregador e empregado que informa que o empregado tem “x” benefícios e surgem normas supervenientes que tratam deste assunto, mas, reduzem os direitos adquiridos por este empregado em face ao seu contrato assinado anteriormente ele não irá sofrer a menos que o mesmo concorde, pois temos este princípio inserido no direito trabalhista brasileiro visando proteger os direitos adquiridos pelos empregados.

Destaque-se que é entendimento deste pesquisador a ideia de que a aplicação da condição mais benéfica se dê com o fim de evitar danos ao trabalhador, que pode vir a perder algum ou muitos dos direitos já adquiridos, bem como, para que se possa evitar que os direitos arduamente conquistados sofram qualquer forma de retrocesso.

### 3.2.3 Princípio da irrenunciabilidade de direitos

Constantemente se observam as justificativas das empresas, quando instadas a confrontadas no judiciário, no sentido de tentarem sobrepor os contratos de trabalho as normas vigentes, alegando “que seus empregados, ao assinarem os contratos de trabalho com cláusulas ilegais e abusivas, por ferirem frontalmente o mínimo assegurado legalmente á todo e qualquer empregado, concordam com as condições de trabalho que lhes são impostas.” (ALBUQUERQUE, 2020).

O princípio sob comento encontra guarida no artigo 9º da CLT:

Art. 9º - Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.

Observa-se que embora a sociedade atual busque de forma cada vez mais disseminada a intervenção mínima do Estado, com o entendimento de que o contrato de trabalho deva produzir efeitos vinculantes e definitivos, a Constituição Federal e a CLT, mesmo após a reforma, permanecem garantindo a irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas essenciais.

É entendimento da autora em destaque, posicionamento com o qual este autor concorda, de que o argumento utilizado pelos empregadores de que uma vez assinado o contrato de trabalho, deve este ser considerado válido em todos os seus termos, não merece prosperar, já que vai de encontro aos direitos mínimos assegurados na Constituição e na CLT, especialmente porque o detentor da vaga é o empregador, que possui condição superior, neste viés, na relação contratual. (CAVALCANTE, 2020).

### **3.2.4 Princípio da continuidade da relação de trabalho**

Delgado (2014) ensina que o princípio da continuidade é de importância irrefutável, pois, garante o regular funcionamento social, uma vez que a maior parte da população que colabora com a economia nacional é formada por aqueles que sobrevivem unicamente de seu trabalho.

Tamanha é a importância que o ordenamento jurídico confere ao princípio, que o Tribunal Superior do Trabalho editou Súmula para evitar despedidas arbitrárias ou abusos de quaisquer ordens.

Vejamos:

Súmula nº 212 do TST  
DESPEDIMENTO. ÔNUS DA PROVA (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003  
O ônus de provar o término do contrato de trabalho, quando negados a prestação de serviço e o despedimento, é do empregador, pois o princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado. (BRASIL, TST, 2020).

Ainda que se prime pela continuidade do contrato de trabalho, não há que se falar em contrato vitalício, sendo este vedado no ordenamento pátrio, de acordo com entendimento pacificado e regras gerais do ordenamento jurídico.

Deste modo, o princípio da continuidade da relação de trabalho não pode ser alegado pelos sujeitos contratuais, que, em caso de não mais desejarem manter o contrato vigente, deverão agir de acordo com as determinações legais.

### **3.2.5 Princípio da primazia da realidade**

De acordo com Rodriguez (2000), tende solucionar discussões acerca do que se encontra registrado documentalmente e o que ocorrer de fato, quando as duas questões entram em conflito.

Para exemplificar, parta-se do princípio de que, ao ser contratado para a vaga que buscava ansiosamente, o empregado assine contrato de trabalho e demais documentos que lhe são solicitados sem atentar para o fato que, dentre eles pode se encontrar já seu pedido de demissão, que poderá ser utilizado de má-fé posteriormente, quando o empregador não mais quiser manter a relação contratual vigente.

Ocorrendo tal fato, poderá e deverá o empregado postular em juízo questionando a legalidade de tal documento e alegando realidade fática diversa daquela constante no documento.

Assim, tendo, os fatos, ocorrido de maneira diversa a constante da documentação e escrituração que se encontra na posse do empregador e, comprovando o empregado tal alegação, deverá o juiz primar pela realidade, em detrimento da documentação apresentada.

Por fim, é preciso destacar que em qualquer relação contratual há de se observar o princípio da boa-fé, que, também no direito do trabalho, deve reger o contrato estipulado entre as partes.

### 3.3 CARACTERÍSTICAS E ELEMENTOS DO CONTRATO DE TRABALHO

Antes de se adentrar nas espécies de contrato de trabalho previstas em nosso ordenamento, necessário se mostra discorrer sobre os requisitos necessários a regular configuração do efetivo contrato.

Conforme já destacado anteriormente, o contrato de trabalho é a materialização das vontades livres de duas partes, sendo uma o empregado e outra o empregador, onde o primeiro presta serviços ao segundo sob subordinação, pessoalidade, não eventualidade e onerosidade. (NOLASCO, 2014).

Trata-se, de acordo com o autor supracitado, de relação jurídica caracterizada pelo direito privado. O caráter das normas trabalhistas, que se mostram imperativas como de ordem pública, não modifica a natureza privada do contrato.

Ensina Nolasco (2014) que quando empregado e empregador ajustam os termos contratuais, para que o instrumento seja válido, existem alguns elementos essenciais, naturais e acidentais que devem obrigatoriamente estar presentes.

Os primeiros, diz o autor, sempre deverão estar presentes no contrato, sob pena de nulidade. Os segundos, embora possam não constar do contrato, quase sempre se fazem presentes. E os terceiros, encontram-se esporadicamente presentes no contrato de trabalho.

Estes requisitos serão a seguir demonstrados.<sup>2</sup>

### 3.3.1 Elementos essenciais do contrato

Estes elementos encontram-se presentes em todas as espécies de contratos, não podendo ser diferente como os trabalhistas.

Inicialmente há que se atentar à capacidade das partes em contratar, devendo ser observados os conceitos de empregado e empregador no início do presente capítulo.

Assim, para possuir capacidade de empregador o sujeito deverá ser Pessoa Física, capaz, ou, Pessoa Jurídica – havendo a possibilidade de ser ente despersonalizado – com capacidade de assumir direitos e deveres na esfera trabalhista.

Já o empregado, deverá ser, salvo exceções em lei, Pessoa Física, maior, com aptidão física, mental e emocional a prestar o serviço ofertado pela vaga ocupada.

A exceção a que se refere acima diz respeito à maioridade, afinal, é permitida ao menor de 18 anos, até o limite de 16, a prestação de serviço na condição de trabalhador, sendo que não lhe são permitidas as práticas de todos os trabalhos previstos em lei, como o trabalho noturno, por exemplo, devendo sempre ser assistido pelo representante legal.

Ao menor que possui entre 14 e 16 anos não é permitida a contratação em regime de empregado, sendo possível o labor na condição de menor aprendiz.

Outro elemento essencial do contrato de trabalho diz respeito à licitude do objeto contratual, lembrando que ilicitude é diferente de irregularidade, conforme destaca o autor.

Trabalho ilícito é diferente de trabalho irregular. O primeiro consiste em um tipo penal ou concorrente diretamente para ele, enquanto que o segundo consiste no desrespeito a uma norma proibitiva do Estado. Como exemplo de trabalho irregular tem-se o trabalho executado por menores em período noturno.

[...]

O contrato com objeto ilícito, em regra, é inválido. Entretanto, a doutrina tem citado algumas situações em que tal contrato pode ter efeitos reconhecidos. Uma situação consiste na hipótese de o trabalhador desconhecer a ilicitude de sua atividade. Outra situação ocorre quando a atividade prestada pelo empregado e o núcleo da atividade ilícita não coincidirem, por exemplo, um pedreiro que realize uma obra em um prostíbulo sem nem mesmo ter conhecimento de que o imóvel era um prostíbulo. (NOLASCO, 2014, p. 1).

O terceiro elemento essencial se reporta à forma regular ou não proibida em lei, não havendo regras rígidas em relação à sua constituição, podendo, inclusive, ser feito de

---

<sup>2</sup> Os elementos do contrato de trabalho apresentados no presente trabalho utilizam como fonte o artigo de Nolasco (2014), motivo pelo qual, não serão feitas as inscrições de autor/data em cada uma das citações (apenas nas citações diretas). Para fins de citação, portanto, em relação ao título dos elementos contratuais deverá ser considerado o autor como fonte das explicações.

forma tácita e informal, desde que consensual e não vedado no ordenamento, salvo algumas situações em que, obrigatoriamente, deverá possuir a forma escrita e expressa.

A manifestação de vontade é também um dos elementos essenciais do contrato de trabalho, embora no ramo de direito em questão, o contrato seja pactuado por adesão mas, como já descrito acima, possui proteção de normas imperativas, conferindo proteção especial à parte hipossuficiente da relação.

Em caso de coação, erro ou dolo, que demonstrem vícios no contrato de trabalho, este deverá ser anulado e a parte lesada indenizada, cabendo a ela a comprovação de tais vícios.

### **3.3.2 Elementos naturais do contrato**

Ainda seguindo as classificações dos elementos contratuais, de acordo com o autor em destaque para o título, é preciso dizer que estes elementos naturais não são indispensáveis, mas, se encontram de forma recorrente nos contratos trabalhistas.

Um dos melhores exemplos deste tipo de elemento são as cláusulas contratuais que determinam a jornada de trabalho, quase sempre presentes nos acordos de contratação.

No entanto, empregados como o doméstico, o que exerce função de confiança e os que realizam trabalhos externos, normalmente não possuem registro de jornada, tampouco controle desta.

### **3.3.3 Elementos acidentais do contrato**

Os dois principais elementos acidentais do contrato são a condição e o termo.

Diferentemente de contratos cíveis, por exemplo, no contrato de trabalho a regra geral é a não existência de termo, ou data final do contrato de trabalho, especialmente porque regido pelo princípio da continuidade.

Havendo cláusula que determine termo final para o contrato de trabalho, incorre-se em modificação significativa, deixando o mesmo de ter caráter indeterminado para ser celebrado na forma de contrato por prazo determinado, como será visto nas espécies de contratos em tópico específico.

Quanto ao elemento condição, estará previsto em contrato em circunstâncias excepcionais.

Diz o autor em destaque, que a CLT prevê uma situação em que o contrato pode prever cláusula resolutiva, como, por exemplo, o caso de empregado que esteja substituindo outro, que se encontra afastado por questões de saúde ou aposentadoria, e que, tenha data prevista para retorno.

De qualquer forma, as cláusulas resolutivas tácitas costumam estar mais presentes nos contratos de trabalho do que aquelas consideradas expressas.

### 3.4 REQUISITOS PARA FORMAÇÃO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO

Caracterizados os elementos constitutivos do contrato de trabalho, é preciso destacar os requisitos que caracterizam o mesmo, que já foram citados sem explicações anteriormente, mas, que merecem atenção para que proporcionem um melhor entendimento da pesquisa em desenvolvimento.

Trata-se dos requisitos da pessoalidade, subordinação, onerosidade, alteridade e não eventualidade, previstos nos artigos 2º e 3º da CLT e destacados a seguir:

- **Pessoalidade:** diz respeito ao fato de que o trabalhador deve ser pessoa natural, certa e determinada. (LUCA E AMARAL, 2017).
- **Subordinação:** este requisito diz respeito ao fato de que, sendo o empregador o detentor da vaga e aquele que assume o risco do negócio, deve o trabalhador contratado em razão da oferta de sua mão-de-obra, obedecer às regras na forma da execução do trabalho, impostas pelo primeiro, salvo as vedadas em lei. (LUCA e AMARAL, 2017).
- **Onerosidade:** este requisito mostra-se de suma importância uma vez que a prestação de trabalho não se dá de forma gratuita, como na época da escravidão, mas, sim, em contrapartida ao serviço realizado. Não se pode confundir o trabalho voluntário, neste ponto, concedendo a este a caracterização como vínculo trabalhista, pois, embora muitas vezes estejam presentes outros requisitos caracterizadores, não existem obrigação e vinculação trabalhista entre as partes. Assim, a onerosidade é elemento fundamental e indispensável no contrato de trabalho (GOUVEIA e FERREIRA, 2016).
- **Alteridade:** diz respeito ao risco do negócio, que é assumido pelo empregador, não sendo o trabalhador afetado em seus direitos, nos casos

de perdas, ausência de lucro, falência, insolvência por parte do primeiro. (GOUVEIA e FERREIRA, 2016).

- Habitualidade: se caracteriza pelo fato de que o trabalhador, ou empregado, deva prestar os serviços para os quais fora contratado, de forma habitual, ou seja, não eventual. Afinal, aquele que presta serviço de forma eventual não pode ser considerado empregado. (LUCA e AMARAL, 2017).

Compreende-se, portanto, que se estes requisitos não se encontrarem presentes na relação contratual de trabalho, não se configura o vínculo que rege a relação ora estudada.

### 3.5 ESPÉCIES DE CONTRATO DE TRABALHO NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO COM RELEVÂNCIA PARA A PESQUISA

O Direito Individual do Trabalho caracteriza-se por ser o ramo do direito responsável por analisar as normas legais aplicadas ao contrato de trabalho individual (LUCA e AMARAL, 2017).

O contrato de trabalho individual divide-se em dois grandes grupos, a saber, contrato de trabalho por tempo determinado e por tempo indeterminado, sendo o segundo, a regra geral.

A partir de agora, far-se-á a descrição das espécies de contrato de trabalho mais relevantes, com o chamado vínculo empregatício, tanto por tempo determinado, quanto indeterminado, previstas no ordenamento jurídico, sendo necessária a divisão em subtítulos, para melhor esclarecimento.

#### 3.5.1 Contrato de trabalho por prazo determinado

O contrato de trabalho por prazo determinado não se confunde com o contrato de trabalho temporário, que será tratado em tópico próprio.

Diferente do que ocorre no contrato temporário, nesta modalidade não existe intermediação de terceiros. A relação contratual ocorre diretamente entre empregador e trabalhador. (ALMEIDA, 2019).

O artigo 443, § 1º da CLT disciplina o contrato de trabalho por prazo determinado, sendo possível extrair da leitura do dispositivo que, para caracterização desta

modalidade de contrato de trabalho é necessário que o termo esteja expresso no mesmo, bem como, os serviços que serão prestados.

Não estando expressa a data final do contrato, deverá constar dele a previsão de algum acontecimento que possa encerrá-lo. (BRASIL, CLT, 2020).

Ainda, da leitura do dispositivo legal colacionado, é possível perceber que existem três elementos a serem observados para que se torne válido.

O fato de ser transitória a atividade exigida pelo empregador, por sua natureza, deverá ser o ensejador da predeterminação do prazo. Determina, ainda, o dispositivo legal, que é válido o contrato por prazo determinado quando se tratar de contrato de experiência.

A lei 9.601 de 21 de janeiro de 1998 regulamenta o contrato de trabalho por prazo determinado, estabelecendo, entre outras coisas, que as convenções e acordos coletivos vinculam as partes na relação contratual, ainda que tais determinações não estejam previstas em lei.

Por fim, o artigo 445 da CLT estabelece que “o contrato de trabalho por prazo determinado não poderá ser estipulado por mais de 2 (dois) anos. [...]”.

Além disso, consta expressamente no artigo 451 que “o contrato de trabalho por prazo determinado que, tácita ou expressamente, for prorrogado mais de uma vez passará a vigorar sem determinação de prazo.” (BRASIL, CLT, 2020).

### **3.5.2 Contrato de trabalho temporário**

O contrato de trabalho temporário é regulamentado pela lei nº 6.019 de 3 de janeiro de 1974 que em seu artigo 2º conceitua a espécie da seguinte forma:

Trabalho temporário é aquele prestado por pessoa física contratada por uma empresa de trabalho temporário que a coloca à disposição de uma empresa tomadora de serviços, para atender à necessidade de substituição transitória de pessoal permanente ou à demanda complementar de serviços.

Como dito no título anterior, esta modalidade de contrato se difere daquela tida por prazo determinado, havendo um terceiro – mais especificamente uma empresa – que intermedia a relação entre o detentor da vaga e o prestador de serviço.

Este terceiro é que mantém o vínculo empregatício com o trabalhador. Contudo, o § 5º do artigo 5º-A da lei sob comento determina que “a empresa contratante é subsidiariamente responsável pelas obrigações trabalhistas referentes ao período em que ocorrer a prestação de serviços, e o recolhimento das contribuições previdenciárias”.

Os prazos de duração desta espécie de contrato e demais especificações a respeito serão devidamente abordados no próximo capítulo, que tratará da reforma trazida pela lei 13.467 de 2017, a chamada reforma trabalhista, embora esta modalidade de contrato de trabalho tenha sido alterada pela lei 13.429/2017.

### **3.5.3 Contrato de trabalho por prazo indeterminado**

A regra geral é de que os contratos de trabalho devam ser por prazo indeterminado, como já explicado acima.

A previsão legal desta modalidade se encontra esculpida no artigo 452 da CLT, a saber: “considera-se por prazo indeterminado todo contrato que suceder, dentro de 6 (seis) meses, a outro contrato por prazo determinado, salvo se a expiração deste dependeu da execução de serviços especializados ou da realização de certos acontecimentos”.

Importa dizer que o artigo 451 da CLT determina que o contrato de trabalho que tenha sido celebrado no regime de prazo determinado e que, tácita ou expressamente, for prorrogado por mais de uma vez, ultrapassando o prazo legal de 2 anos estabelecido no artigo 455 da CLT, passará a vigorar como sendo por prazo indeterminado.

### **3.5.4 Contrato de trabalho em regime de tempo parcial**

Sabe-se que como regra, e de acordo com o que determina o artigo 58 da CLT, a jornada considerada normal de trabalho será de 8 horas diárias, salvo disposições em contrário, permitindo-se o limite de 44 horas semanais. (BRASIL, CLT, 2020).

No entanto, a espécie de contrato de trabalho em regime de tempo parcial é uma das exceções a tal regra e tem previsão expressa no artigo 58-A da CLT:

Art. 58-A. Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a vinte e cinco horas semanais. § 1o O salário a ser pago aos empregados sob o regime de tempo parcial será proporcional à sua jornada, em relação aos empregados que cumprem, nas mesmas funções, tempo integral. § 2o Para os atuais empregados, a adoção do regime de tempo parcial será feita mediante opção manifestada perante a empresa, na forma prevista em instrumento decorrente de negociação coletiva.

Assim como já apontado anteriormente, as possíveis alterações trazidas pela reforma trabalhista - que no caso do presente artigo alterou e incluiu alguns parágrafos no dispositivo legal – serão tratadas no próximo capítulo.

### **3.5.5 Contrato de trabalho intermitente**

Esta modalidade de contrato de trabalho não estava prevista na CLT antes da reforma trabalhista de 2017.

Por este motivo, será analisada no próximo capítulo, sendo necessário destacar que se trata de prestação de serviço sob subordinação, pessoalidade, alteridade, onerosidade mas, sem ser de forma contínua e que sua atual conceituação se encontra no artigo 443, §º da CLT.

### **3.5.6 Contrato de trabalho em regime tele presencial ou teletrabalho**

Esta espécie de contrato de trabalho, é o foco central da presente pesquisa e, por tais motivos será abordada de forma mais ampla no próximo capítulo.

É preciso, porém, reiterar que a reforma trabalhista não criou esta modalidade de contrato de trabalho, ou, sua forma de execução, uma vez que o artigo 6º da CLT, em sua redação anterior, já trazia a possibilidade desta relação contratual.

O legislador apenas ampliou e adequou a norma à modalidade em questão, tratando-a em título próprio na CLT, sobre o qual se farão as devidas considerações no capítulo seguinte.

Por certo que não existe em nosso ordenamento apenas as espécies de contrato de trabalho destacadas neste tópico.

A classificação aqui adotada foi feita com base nos contratos considerados mais relevantes para que se possa desenvolver o objeto da pesquisa proposta.

Feitas estas considerações é preciso ratificar que o capítulo seguinte tratará especificamente das alterações trazidas pela reforma trabalhista e, por fim, dos pontos positivos e negativos do teletrabalho após a reforma trabalhista de 2017, além de sua importância nesta época sombria que surgiu com a disseminação da pandemia do Covi-19.

#### **4 ALTERAÇÕES TRAZIDAS PELA REFORMA TRABALHISTA DE 2017**

Em 2017 as normas trabalhistas reunidas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) sofreram alterações. Em alguns casos, foram significativas, em outros, se deram no sentido de suprir lacunas e adequar o direito as evoluções e necessidades sociais, no que se referem aos contratos de trabalho.

Este último capítulo, que será desenvolvido com o intuito de responder à pergunta objeto da pesquisa, inicia-se com análise das principais alterações da reforma trabalhista de 2017, especificamente no que diz respeito aos contratos de trabalho e, em especial, no que concerne ao teletrabalho.

Em razão do momento pandêmico que se vive, devido ao Covid-19, far-se-á, também a abordagem do trabalho tele presencial com vistas no aumento do número de pessoal que passaram a trabalhar no regime *home office*.

Por fim, será feita a análise dos pontos positivos e negativos do teletrabalho, a partir da reforma trabalhista introduzida pela lei 13.467 de 13 de julho de 2017, sem esquecer das peculiaridades que surgiram em razão da situação mundial de saúde.

##### **4.1 ALTERAÇÕES INTRODUZIDAS PELA REFORMA TRABALHISTA DE 2017 E OUTRAS LEGISLAÇÕES DO MESMO ANO, EM RELAÇÃO ÀS ESPÉCIES DE CONTRATO DE TRABALHO**

Primeiramente, frisa-se que a reforma trabalhista citada durante o desenvolvimento da presente pesquisa diz respeito aquela que alterou diversos dispositivos legais que fazem parte da Consolidação das Leis do Trabalho. Tais alterações, supressões e inclusões se deram pela edição da Lei 13.467 de 13 de julho de 2017.

As principais modificações e inclusões acerca dos contratos de trabalho ocorreram nas modalidades de contratos parcial, intermitente, de trabalho temporário, - este tendo sofrido alterações pela lei - 13.429/2017, que embora não seja a lei chamada de reforma trabalhista, também entrou em vigor no ano de 2017- e, por fim, no regime tele presencial, sendo que este último será tratado em título próprio.

Em relação ao contrato de trabalho temporário, a reforma trabalhista de 2017 não atuou no sentido de criação desta modalidade, nem a citada lei 13.429/2017, até porque, sua regulamentação encontra-se esculpida na lei 6.019 de janeiro de 1974.

A conceituação desta modalidade de contrato pode ser observada nos artigos a seguir colacionados:

Art. 1º As relações de trabalho na empresa de trabalho temporário, na empresa de prestação de serviços e nas respectivas tomadoras de serviço e contratante regem-se por esta Lei. (Redação dada pela Lei nº 13.429, de 2017)

Art. 2º Trabalho temporário é aquele prestado por pessoa física contratada por uma empresa de trabalho temporário que a coloca à disposição de uma empresa tomadora de serviços, para atender à necessidade de substituição transitória de pessoal permanente ou à demanda complementar de serviços. (Redação dada pela Lei nº 13.429, de 2017)

§ 1º É proibida a contratação de trabalho temporário para a substituição de trabalhadores em greve, salvo nos casos previstos em lei. (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)

§ 2º Considera-se complementar a demanda de serviços que seja oriunda de fatores imprevisíveis ou, quando decorrente de fatores previsíveis, tenha natureza intermitente, periódica ou sazonal. (BRASIL, lei 6.019/74, 2020).

Consoante se observa nos dispositivos acima, é possível constatar que embora a lei 6.019/74 já disciplinasse a modalidade contratual, mais uma vez as alterações normativas de 2017 agiram no sentido de ampliar a regulamentação, alterando o texto dos artigos supracitados e, ainda, incluindo vedações como a esculpida no parágrafo 1º, que proíbe a contratação de trabalhadores temporários para substituição dos grevistas, salvo nas hipóteses expressas em lei. (BRASI, LEI 13.429/2017, 2020).

As alterações legislativas de 2017 cuidaram de regulamentar as questões pertinentes a possibilidade de a empresa de trabalho temporário possuir funcionários próprios ou, subcontratar empresas para prestação do serviço, não vinculando a contratante em qualquer situação ou responsabilização de vínculo empregatício, como é possível verificar nos artigos 4º-A e seus parágrafos da lei 6.019/74. (BRASI, LEI 13.429/2017, 2020).

Em todo caso, o artigo 4º-C da lei do trabalho temporário sofreu inclusão do referido dispositivo pela lei 13.429/2017 e passando a constar da nova redação na CLT, garantindo aos trabalhadores da empresa de trabalho temporário as garantias ofertadas aos trabalhadores da tomadora de serviços, ou também denominadas contratante.

Outra inclusão importante trazida pela lei 13.429/2017, que não é a chamada reforma trabalhista, foi a constante do artigo 5º-A, em seus parágrafos 1º e 2º, da lei que dispões sobre o contrato de trabalho temporário, que assim descreve:

Art. 5º-A. Contratante é a pessoa física ou jurídica que celebra contrato com empresa de prestação de serviços relacionados a quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 1º É vedada à contratante a utilização dos trabalhadores em atividades distintas daquelas que foram objeto do contrato com a empresa prestadora de serviços. (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)

§ 2º Os serviços contratados poderão ser executados nas instalações físicas da empresa contratante ou em outro local, de comum acordo entre as partes. (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017) (BRASIL, LEI 6.019/74, 2020).

Ainda que as alterações determinem a ausência de vínculo entre a empresa contratante e os trabalhadores da empresa de trabalho temporário, o artigo 5º-A da lei 6.019/74, em seu parágrafo 5º determina que a primeira é “subsidiariamente responsável pelas obrigações trabalhistas referentes ao período em que ocorrer a prestação de serviços, e o recolhimento das contribuições previdenciárias” em relação aos contratos de trabalho dos trabalhadores temporários da segunda.

Por fim, embora não tenha sido incluído pela reforma trabalhista de 2017, mostra-se importante destacar, que o artigo 11 da lei 6.019/74 determina que o contrato de trabalho temporário celebrado entre os trabalhadores e sua contratante direta, em relação ao serviço prestado à tomadora deverá ser realizado de forma escrita, devendo dele obrigatoriamente constar os direitos conferidos pela lei que disciplina a referida modalidade contratual.

No que diz respeito ao contrato de trabalho parcial, uma das principais alterações e/ou inclusões reside no fato da atual permissão de os trabalhadores regidos por esta espécie de contrato de trabalho terem recebido permissão legislativa para realização de horas extras.

Já regulamentado na CLT, antes da reforma, esta espécie de contrato de trabalho possuía previsão expressa no artigo 58-A.

Insta informar que anteriormente à reforma trabalhista não era admitido aos trabalhadores em tempo parcial a realização de horas além da jornada previamente estabelecida em contrato,, conforme determinava o § 4º do artigo 58-A, salvo se previamente estabelecido em acordos ou convenções coletivas.

Contudo, com a reforma incluiu-se no artigo 58-A o § 3º, que prevê expressamente que as horas suplementares à jornada de trabalho serão pagas com acréscimo de cinquenta por cento sobre o salário-hora normal, passando a ser, por força legislativa, permitido a estes trabalhadores a execução de horas extras.

Além disso, como também consta do Artigo 59 do mesmo diploma legal, com redação dada pela lei 13.467/2017, “a duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho”.

A principal modificação se dá, portanto, no sentido de permitir que as horas extras possam ser acordadas por meio de contrato de trabalho individual, enquanto anteriormente o

entendimento é de que estas só seriam possíveis ou válidas se previstas em acordos ou convenções coletivas.

A modalidade de contrato de trabalho intermitente não possuía previsão legal antes da reforma trabalhista de 2017, tendo sido por ela introduzida no ordenamento.

Determina a CLT atualmente:

Art. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)

[...]

§ 3º Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017). (BRASIL, CLT, 2020).

Bastos (2017) entende que o contrato de trabalho intermitente é aquele em que o trabalhador fará a prestação de serviço de forma descontínua, alternando entre períodos ativos e não ativos, devendo os períodos de prestação de serviço obedecerem espaços de tempo em meses, dias ou horas, devendo a modalidade contratual ser registrada em carteira de trabalho.

Para que o empregador convoque o trabalhador para prestação de serviço quando tratar-se desta espécie de contrato, essa convocação deverá ser feita com no mínimo três dias de antecedência, com comprovação eficaz da ciência pelo trabalhador, tendo este o prazo de vinte e quatro horas da ciência, para informar se aceita, ou não, a oferta. (BASTOS, 2017).

É preciso destacar algumas considerações importantes no que se refere a esta modalidade de contrato de trabalho, de acordo com Bastos (2017, p.1):

Apesar da lei 13.467/17 pouco tratar sobre a rescisão do trabalho intermitente, a MP 808/17 veio a elucidar alguns pontos desse quesito.

Sempre que o empregado deixar de ser convocado pelo empregador pelo prazo de 1 ano, será considerado rescindido o seu **contrato de trabalho intermitente**.

Quando não for o caso de demissão por justa causa ou por rescisão indireta, ao empregado será devido as verbas rescisórias a seguir:

Metade do valor do aviso prévio que será indenizado;

20% sobre o valor do existente no saldo do FGTS, como indenização;

De forma integral as demais verbas trabalhistas.

Quanto ao valor do **saque do FGTS**, esse será limitado em até 80% do valor dos depósitos.

Importante observação é que nesses casos não será autorizado a participação do trabalhador intermitente no programa de Seguro-Desemprego. (Grifos do autor).

O autor acima transcrito esclarece em seu artigo que será necessário amadurecimento social na adequação destas novas realidades trazidas pela reforma trabalhista de 2017, especialmente até que surjam jurisprudências pacificadas nos Tribunais.

Encerrando o título proposto, uma vez que o objetivo era analisar apenas as alterações acerca das modalidades de trabalho que possam ser relevantes para a presente pesquisa, insta destacar que a reforma trabalhista introduzida pela lei 13.467/2017, incluiu a previsão no artigo 442-B da CLT, a seguinte determinação:

Art. 442-B. A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017). (BRASIL, CLT, 2020).

Assim, restou expresso que ao trabalhador autônomo, desde que cumpridos os regramentos legais nesta espécie de prestação de serviço, ainda que preste serviço de forma contínua ou com exclusividade, não configura vínculo empregatício, na condição de empregado, conforme prevê o artigo 3º da CLT.

Informou-se no início do presente título que quatro modalidades de contrato de trabalho sofreram maiores alterações com a reforma trabalhista de 2017, sendo elas a de trabalho temporário, parcial, intermitente e no regime tele presencial.

Esta última, por ser objeto central da pesquisa que se apresenta, será analisada no título a seguir.

## 4.2 O TELETRABALHO

Já foi fora informado nos capítulos anteriores que a reforma trabalhista de 2017 não criou a modalidade do teletrabalho, que estava timidamente prevista na redação do artigo 6º da CLT.

O que ocorreu com o advento da lei 13.467/2017 foi uma maior regulamentação a respeito desta espécie de contrato.

A Lei 12.551 de 15 de dezembro de 2011 foi a primeira a alterar o artigo 6º da CLT, acrescentando, então, o parágrafo único ao dispositivo, que passou a vigor com redação já colacionada ao final do primeiro capítulo deste trabalho.

Todavia, a reforma trabalhista implementada pela lei 13.467/2017 trouxe ao ordenamento jurídico pátrio regulamentação detalhada em relação ao trabalho tele presencial, tendo destinado a esta modalidade um capítulo próprio, consoante se verifica nos artigos 75-A a 75-E, passando-se a transcrever, neste momento, apenas os dois primeiros dispositivos, com o intuito de análise de seu conceito:

Art. 75-A. A prestação de serviços pelo empregado em regime de teletrabalho observará o disposto neste Capítulo. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017).

Art. 75-B. Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

Parágrafo único. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (BRASIL, CLT, 2020).

O artigo 6º da CLT permaneceu com a mesma redação conferida pela lei 12.551/2011, enquanto a ampla disciplina da espécie de contrato de trabalho denominada teletrabalho foi incluída pela lei 13.467/2017, como acima descrito.

O conceito legal de teletrabalho pode ser observado no *caput* do artigo 75-B, onde, segundo dispositivo normativo, passa a ser considerado teletrabalho a prestação de serviços que se faça de forma preponderante, e não exclusivamente, fora das dependências físicas do empregador.

A realização do trabalho em questão deve ser realizada por meio de utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, em razão da natureza da atividade, não se possa confundir nem constituir como trabalho externo.

Em análise ao artigo sob comento, é possível verificar que a preponderância de atividade fora das dependências do empregador é um dos requisitos para caracterização do teletrabalho.

Importa dizer que o dispositivo legal não se utiliza do termo exclusivamente ou unicamente, deixando margem para que se possa permitir que, vez ou outra, o trabalhador necessite comparecer e permanecer por determinado período nas dependências do empregador, sem que assim se descaracterize a modalidade contratual. (LANTYER, 2020)

O outro requisito extraído do conceito legal é a utilização de tecnologias de informação e comunicação como principais ferramentas para realização do trabalho, devendo ser levado em consideração o restante do conceito e a natureza da atividade para que esta não se confunda com o chamado trabalho externo. (LANTYER, 2020)

No desenvolvimento da presente pesquisa, algumas vezes utilizou-se os termos teletrabalho e *home office*, ou trabalho remoto, como sinônimos. Contudo, a partir de agora é de suma importância fazer a diferenciação entre ambos.

Com os acontecimentos e consequências advindos da pandemia de Covid-19 que modificou a forma como as pessoas passaram a olhar para o mundo e para suas profissões, além do isolamento a que a maioria da humanidade se viu obrigada, cada vez se ouviu falar em “*home office*”.

Ocorre que o termo passou a ser utilizado de forma generalizada, tanto para aqueles que efetivamente já realizavam atividade de trabalho tele presencial – ou teletrabalho – quanto para aqueles que de outra forma, exerciam suas atividades laborais fora das dependências da empresa, como é o caso dos representantes comerciais, por exemplo.

Lantyer (2020, p.1) entende que *home office* seria gênero do qual o teletrabalho pertenceria como espécie. Observe-se o que diz o autor:

Por sua vez, o home office se caracteriza quando o trabalho é realizado remotamente de maneira eventual na residência do empregado, podendo ou não configurar a hipótese de teletrabalho, sendo benéfico principalmente em casos de emergências como pandemias, enchentes e greves. Nem todas as atividades em home office se utilizam da tecnologia, que é condição preponderante para caracterização do teletrabalho.

Ante a nova situação que se passou a viver em função da disseminação do Corona Vírus, que acaba por gerar a doença comumente denominada Covid-19, que nos casos mais graves pode levar ao óbito, foram adotadas em âmbito internacional medidas de contenção para diminuir o contágio, como, por exemplo, a adoção do trabalho à distância.

No Brasil, onde já há a regulamentação da modalidade de trabalho tele presencial, o governo federal adotou providências legais com edição de medidas provisórias e decretos, dentre os quais se encontra a Medida Provisória 927, de 22 de março de 2020, que não alterou definitivamente os artigos da CLT, mas, trouxe regulamentação temporária a respeito desta e de outras matérias. (LANTYER, 2020).

Urge informar que referida Medida Provisória já se encontra revogada, mas, enquanto permaneceu vigente, disciplinou as questões do teletrabalho da seguinte maneira:

Art. 4º 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.

§ 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.

§ 2º A alteração de que trata o **caput** será notificada ao empregado com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, por escrito ou por meio eletrônico.

§ 3º As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, pela manutenção ou pelo fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância e ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado serão previstas em contrato escrito, firmado previamente ou no prazo de trinta dias, contado da data da mudança do regime de trabalho.

§ 4º Na hipótese de o empregado não possuir os equipamentos tecnológicos e a infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, do trabalho remoto ou do trabalho a distância:

I - o empregador poderá fornecer os equipamentos em regime de comodato e pagar por serviços de infraestrutura, que não caracterizarão verba de natureza salarial; ou

II - na impossibilidade do oferecimento do regime de comodato de que trata o inciso I, o período da jornada normal de trabalho será computado como tempo de trabalho à disposição do empregador.

§ 5º O tempo de uso de aplicativos e programas de comunicação fora da jornada de trabalho normal do empregado não constitui tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou coletivo.

Art. 5º Fica permitida a adoção do regime de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância para estagiários e aprendizes, nos termos do disposto neste Capítulo. (BRASIL, MP 927, 2020).

Resta claro que, mesmo de forma transitória, a MP 927/2020 tratou como sinônimos os termos teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância entendendo como sendo qualquer um deles a prestação de serviços preponderante ou totalmente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias da informação e comunicação que, ressaltando-se apenas aquelas que configurassem trabalho externo.

Não se pretende a análise aprofundada de cada uma dos termos, mas, apenas demonstrar que circunstâncias excepcionais permitiram, de forma transitória, a normatização generalizada dos trabalhos prestados em sistema de *home office*, salvo aqueles que claramente caracterizam-se como trabalho externo.

A análise detalhada dos dispositivos que se referem ao juízo de valor das normas esculpidas no capítulo da CLT que trata do teletrabalho, assim como, dos requisitos de sua caracterização, por se confundirem um com o outro em determinadas situações, será feita no título a seguir, que trata de responder a pergunta que culminou na elaboração da presente pesquisa.

#### 4.3 PONTOS POSITIVOS E NEGATIVOS DO TELETRABALHO NORMATIZADO DE FORMA MAIS AMPLA A PARTIR DA REFORMA TRABALHISTA DE 2017

Para que a modalidade de teletrabalho seja adotada, com observância dos requisitos elencados no título anterior, para sua caracterização, é necessário que trabalhador e empregado estejam de acordo, sendo recomendável a forma escrita do contrato e, devendo tal opção nele estar expressa. Em se optando pela modalidade de trabalho presencial, nos contratos de trabalho já existentes, será necessária a confecção de um aditivo. (PAULA JÚNIOR, 2020).

Do âmbito de vista geral, necessário frisar:

Como pode ser visto, essa modalidade traz enormes vantagens e benefícios para empresas e colaboradores. De um lado as empresas ganham ao diminuírem gastos imobiliários com a redução dos espaços utilizados como escritórios e, segundo dados, as empresas que adotaram essa modalidade reduzem cerca de 20% de seus custos imobiliários e de consumo. Além disso, há um aumento significativo na produtividade, já que os colaboradores são menos interrompidos e ficam mais motivados. Outro ponto importante é o da redução no absenteísmo, a atração de talentos e a retenção de talentos. (PAULA JÚNIOR, 2020, *Apud* TORRES, 2017, p. 30).

Ainda do ponto de vista geral, levando-se em consideração as questões sociais, familiares, de benefício ao meio ambiente, dentre outras, o teletrabalho mostra-se como vantajoso, inclusive com melhora na qualidade de vida, tendo, aliás, “a possibilidade de ficar mais tempo com a sua família, com maior dedicação ao lazer, pois o trabalhador pode fazer o seu horário, podendo gerir melhor o seu tempo”. (PAULA JÚNIOR, 2020, p.1).

No entendimento de Ramos (2020) o trabalho na modalidade *home office* pode ser gerador de maior inclusão social, já que a ausência de deslocamento até a empresa acaba por mitigar as dificuldades enfrentadas por pessoas portadoras de necessidades especiais e que encontram falta de acessibilidade no trânsito, por exemplo.

Para continuar com a análise valorativa acerca do teletrabalho, antes é necessária a transcrição do artigo, conforme a seguir:

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

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

§ 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. (BRASIL, CLT, 2020).

Extraí-se da leitura dos artigos acima citados que será possível as partes acordarem optando pela modalidade do teletrabalho, devendo constar do contrato ou do aditivo as atividades que deverão ser realizadas pelo empregado.

Observa-se a tentativa do legislador em evitar abusos ou arbitrariedades por parte do empregador, presumindo-se que deve o empregado ser consultado a respeito da concordância, ou não, na realização das atividades à distância.

A vantagem aqui a ser destacada se encontra no sentido de que se o contrato deve ser regido pela boa-fé, sendo que a não concordância com o teletrabalho, por parte do trabalhador, não pode acarretar-lhe prejuízos, ao menos na teoria.

Embora na prática, saiba-se que o detentor da vaga – empregador – tem o poder de entender por encerrar o contrato de trabalho acaso o trabalhador não concorde com as

decisões por ele tomadas, o que, em regra, não configura ilegalidade, desde que a dispensa seja feita sem justa causa.

Em sentido contrário, o § 2º do artigo supra deixa clara a superioridade do empregador, que pode livremente optar pelo retorno das atividades laborais nas dependências da empresa, em detrimento da modalidade de teletrabalho, ainda que este não seja o interesse do empregado, o que na visão deste autor, mostra-se como desvantagem.

É preciso esclarecer, no entanto, que conforme determina a redação final do § 2º do artigo 75-C da CLT, o empregador deverá realizar aditivo contratual, conferindo ao empregado o prazo mínimo de transição de quinze dias.

É imperioso destacar que durante a pandemia do Covid-19, devido a situação peculiar que vive o mundo, houve uma crescente no número de trabalhadores exercendo suas atividades na modalidade teletrabalho, ao menos de forma temporária.

Contudo, nos serviços considerados essenciais, embora se tenha adotado o trabalho à distância em grande maioria dos casos possíveis, as empresas públicas ou privadas não estavam obrigadas a se adequar ou permanecerem na modalidade de teletrabalho.

Observe-se a decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região, onde um funcionário público, que neste caso trabalhava nas Agências de Correios e Telégrafos, mesmo insistindo em trabalhar remotamente, e tendo interposto Mandado de Segurança, teve seu pedido negado.

MANDADO DE SEGURANÇA. PANDEMIA DO COVID-19. TRABALHADOR CARTEIRO. CONVOCAÇÃO PARA O TRABALHO PRESENCIAL. AUSÊNCIA DE ILEGALIDADE. Conquanto incontroverso nos autos a existência de decisão judicial (ACC nº 0000227-66.2020.5.12.0054) assegurando o teletrabalho aos trabalhadores da impetrante que tenham filho em idade escolar que necessite da assistência de um dos pais, sendo também inegável que, no caso dos autos, a esposa do litisconsorte, mãe de seu filho, já se encontra em teletrabalho, prestando a devida assistência ao menor em casa, não há ilegalidade na sua convocação para o trabalho presencial, mormente quando se trata de atividade incompatível com o teletrabalho - carteiro, e, ademais, já reconhecida por lei como essencial à sociedade. (BRASIL, TRT12, 2020).

É certo que no caso em tela tratava-se de carteiro, que, por questões lógicas, não detinha condições de exercer suas atividades em *home office*. Contudo, optou-se por apresentar o julgado acima no sentido de demonstrar que os serviços considerados essenciais, e que passaram a ser desenvolvidos remotamente, puderam, neste período pandêmico, serem revistos independente da vontade do trabalhador.

Em relação às despesas e obrigações oriundas da aquisição e manutenção dos equipamentos necessários ao exercício do trabalho na modalidade à distância, necessário observar o que determina o artigo em questão:

Art. 75-D. As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

Parágrafo único. As utilidades mencionadas no **caput** deste artigo não integram a remuneração do empregado. (BRASIL, CLT, 2020).

O contrato de trabalho *home office*, ou, mais especificamente o teletrabalho, deve ser claro e pré-definido, como já dito anteriormente, com a finalidade de evitar litígios futuros em relação as responsabilidades para arcar e manter os meios tecnológicos, conexão com internet, energia elétrica, dentre outros. (RAMOS, 2020).

Verifica-se aqui mais uma vantagem. Esta reside, em tese, em diminuição no número de busca de soluções junto ao judiciário. Afinal, se as atividades, formas de execução, horários, e questões como a de quem arcará com os custos operacionais, devem estar expressas em contrato ou aditivo, seriam estas mais raramente discutidas em demandas processuais.

Por outro lado, uma das desvantagens reside justamente no fato da maior dificuldade do empregador em fazer o controle de horas efetivamente laboradas pelo trabalhador. Apesar de inúmeros programas possibilitarem este gerenciamento, é preciso levar em consideração que estes podem possuir custo elevado.

Destaca Moreira (2019), com olhar sob as vantagens do ponto de vista do empregador, que para este, os custos operacionais, ao final de tudo, podem diminuir.

Escreve ela:

Para o empregador as vantagens podem ser vislumbradas com a redução dos custos da empresa. Isso porque a empresa pode deixar de arcar com custos como: água, luz, vale transporte, aluguel, dentre outros. Além disso, com o empregado convivendo com o ambiente familiar, isso pode auxiliar no aumento de sua produtividade. (MOREIRA, 2019, p.1).

Ainda de acordo com a visão da autora supracitada, é preciso levar em consideração como vantagem, o fato de que o teletrabalho “aumenta mais ainda a chance de o empregador contratar alguém com maior qualificação, uma vez que o leque de opções aumenta consideravelmente”. (MOREIRA, 2019).

Ramos (2020) chama atenção para o fato de que mesmo ausente das dependências físicas do empregador, o empregado que labora na modalidade tele presencial mantém incólumes os direitos trabalhistas como se estivesse trabalhando na modalidade presencial.

No que diz respeito ao vale transporte, este, em regra, de acordo ainda com Ramos (2020), será suspenso, com previsão expressa no contrato individual de trabalho, já que se pressupõe ausência de deslocamento até a empresa.

Entende-se por bem chamar atenção para este esclarecimento, pois, na visão do autor que desenvolve a presente pesquisa, a suspensão acima citada pode ser compreendida como desvantagem.

Por certo que não haverá deslocamento constante até as dependências da empresa, mas, conforme já dito alhures, o teletrabalho não precisa ocorrer de forma exclusivamente distante das dependências físicas do empregador.

Assim, em havendo a suspensão do vale transporte, as despesas com deslocamento, quando necessária ou solicitada, serão arcadas exclusivamente pelo trabalhador. Nesta toada, importante que tais situações constem expressamente do contrato de trabalho, no mínimo dividindo-se os custos e, evitando-se, portanto, prejuízos ou discussões judiciais posteriores.

Há outra desvantagem significativa que precisa ser destacada. Os empregados em regime de teletrabalho não percebem horas extras, conforme se extrai da CLT em seu capítulo que cuida da jornada de trabalho, incluindo aí pagamento por horas extras.

Determina o dispositivo legal:

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

[...]

III - os empregados em regime de teletrabalho. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017). (BRASIL, CLTE, 2020).

Ramos (2020) explica que a previsão expressa neste artigo se justificaria em razão da já mencionada impossibilidade de gerir de forma realmente eficaz a jornada de trabalho nos casos dos trabalhadores em *home office*.

“Na prática, além das horas extras, o teletrabalhador [sic] deixa de receber adicional noturno e horas intrajornada, por exemplo, mitigando os direitos aos benefícios comuns aos trabalhadores físicos nas empresas”. De acordo com o mesmo autor, só deveriam deixar de receber por horas extras aqueles trabalhadores em regime de teletrabalho que tivessem absoluta liberdade de horário, previamente ajustado com o empregador. (RAMOS, 2020, p.1).

Outra desvantagem que precisa ser observada para o empregador é o risco de vazamento de dados e informações confidenciais na modalidade de trabalho em *home office*. (MOREIRA, 2019).

Na perspectiva de Moreira (2019), enquanto o teletrabalho pode auxiliar na diminuição de custos par ao empregador, é preciso estar atento a diminuição de produtividade do empregado, que, em razão de menor fiscalização, e de, em regra, estar trabalhando no

ambiente familiar, pode acabar perdendo concentração e estímulo, afetando assim seu desempenho.

Muito disto se viu ser noticiado nos meios de comunicações e até mesmo nas redes sociais de pessoas conhecidas nos últimos tempos.

Não raros foram os relatos de pessoas que ao trabalhar de casa, devido ao isolamento ocasionado pela crescente contaminação do Covid-19 acabaram desenvolvendo quadros depressivos e de estresse, que afetaram de sobremaneira suas produtividades profissionais.

Conforme Moreira (2019, p.1) há que se questionar a possibilidade de o empregador invadir a privacidade do empregado. Afinal, pode o empregador ultrapassar os limites de horário e exigências justificando o fato de o trabalhador possuir “privilégio” uma vez que trabalha de casa. “Esse é um dos pontos que mais geram e vão gerar interpretações por parte da jurisprudência”.

Outra crítica que se entende imprescindível diz respeito à determinação legal expressa no artigo 75-E da CLT, a seguir transcrito:

Art. 75-E. O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017).

Parágrafo único. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017).

É clara a intenção do legislador em transferir a responsabilidade sobre acidentes de trabalho ou doenças em razão do exercício da atividade, quando determina que a empresa deva fazer a instrução, de forma expressa ao trabalhador, acerca dos cuidados e precauções a serem tomados para que se evitem tais mazelas, conforme se verifica no *caput* do artigo supra.

Porém, a maior crítica encontra-se no parágrafo único do dispositivo ora colacionado, que prevê a simples assinatura de um termo de responsabilidade como isenção do empregador acerca de possíveis acontecimentos que possam prejudicar a saúde do trabalhador.

Da na análise dos dispositivos que regulamentam o teletrabalho, de um lado se observam as vantagens tanto para a empresa quanto para os trabalhadores que laboram na modalidade tele presencial. De, outro norte, é preciso chamar atenção para a tendência da flexibilização de vários institutos e direitos tidos, anteriormente, como garantias do trabalhador. (PAULA JÚNIOR, 2020, p.1).

A atual situação pandêmica em que o mundo se encontra, sobretudo neste ano de 2020, aumentou consideravelmente a quantidade de pessoas trabalhando na modalidade telepresencial.

Este aumento significativo parece ser temporário, já que os empregadores tem se comportado no sentido de retornar às atividades presenciais o quanto antes, possivelmente para que possam gerir de perto a carga horária de seus colaboradores.

Contudo, é preciso repensar este comportamento, tanto dos empreendedores quanto de seus funcionários, pois, o mundo globalizado e cada vez mais tecnológico não apenas permitem a realização das atividades na modalidade de teletrabalho, quanto se mostram a tendência efetiva mundial.

Há necessidade, para tanto, que as duas pontas na relação contratual se conscientizem de seus deveres para a manutenção do funcionamento adequado da empresa e para que ambas possam usufruir de investimento, economia em estrutura e disponibilidades e gerenciamento de tempo, e, ainda assim, possam verificar a efetiva produtividade e lucratividade para ambas.

## 5 CONCLUSÃO

A regulamentação adequada do teletrabalho vem ao encontro das necessidades oriundas da evolução do mercado de trabalho e do mundo globalizado, como um todo, com vistas tanto nas relações contratuais quanto nas sociais, familiares, ambientais, dentre tantas outras áreas afetas ao homem.

É preciso realmente repensar formas mais sustentáveis de exercer atividade laboral, com menor custo e maior rendimento, mas, que sejam capazes de valorizar o indivíduo e o trabalho em si.

Mostra-se necessário, porém, que as vantagens ocorram em via de mão dupla, favorecendo tanto o detentor da vaga de trabalho, que exerce o risco empresarial do negócio, quanto o trabalhador, que executa efetivamente as tarefas a ele delegadas pelo empregador.

O mundo presenciou décadas de escravidão e falta de valorização do trabalho, inclusive tendo sido ele considerado punição, em épocas longínquas, para que se pudesse compreender que ele, além de prover o necessário para o sustento, também deve proporcionar felicidade e realização, tanto profissional, quanto pessoal.

Grandes pensadores, filósofos e políticos questionaram, durante muito tempo, mesmo após a abolição da escravatura, as condições de trabalho que continuavam se assemelhando à escravidão, em especial, na era da revolução industrial, onde homens, mulheres, e até mesmo crianças, trabalhavam em condições desumanas.

Aos poucos, a sociedade civil inicia um movimento de maior conscientização quanto à necessidade de valorização da mão-de-obra, culminando com o surgimento de legislações que viessem a se adequar a esta nova visão.

Surgem os tratados internacionais, as legislações e justiça trabalhistas nas nações soberanas e as regulamentações dos contratos de trabalho passam a ser, em regra, por elas regidas.

No Brasil, em meados de 1930 cria-se o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio que mais tarde se transformaria no que hoje é denominado Justiça do Trabalho.

Em 1943 surge o diploma legal de maior importância para o direito trabalhista brasileiro, que tratou de compilar diversas leis trabalhistas em regulamentação única.

A partir de então, poucas alterações foram realmente significativas no âmbito da do direito do trabalho, ao menos, até a entrada em vigor da Lei 13.467/2017, denominada reforma trabalhista.

Ainda que a citada reforma não tenha criado efetivamente o teletrabalho, que foi objeto central da pesquisa ora concluída, importa salientar que foi por meio desta que a regulamentação expressa e efetiva desta modalidade de contrato de trabalho realmente ocorreu por meio da redação e inclusão na CLT dos artigos 75-A até o 75-E, com outras previsões esparsas, conforme destacado durante a pesquisa.

O teletrabalho tornou-se ainda mais efetivo no ano de 2020, com o surgimento do chamado Corona Vírus, que obrigou os indivíduos e o mercado de trabalho a se adequarem à modalidade de trabalho *home office*.

De um momento para o outro o mundo se viu em situação de isolamento e distanciamento social, tornando o que era regra, comum.

Verificou-se no presente trabalho quais seriam as principais vantagens e desvantagens de se exercer a atividade laboral na modalidade de teletrabalho.

Conclui-se que as principais vantagens para o empregado estão ligadas, normalmente, a possibilidade de gerenciar o próprio tempo.

Este gerenciamento possibilita dispensar maior atenção à família; a desnecessidade de deslocamento até a empresa, muitas vezes enfrentando horas no trânsito e causando acúmulo de estresse, além de favorecer aqueles que sofrem com os problemas de ausência de acessibilidade.

Para o empregador, também são inúmeras as vantagens do teletrabalho, que permite diminuir custos, como locação de espaço, despesas com luz, internet, pagamento de vale transporte, além de horas extras, dentre outras obrigações típicas da atividade empresarial, que quando não extintas, acabam consideravelmente reduzidas.

Também se apresenta como vantagem o fato de o empregador poder contratar alguém com maior qualificação, ainda que distante de suas dependências físicas, uma vez que a concorrência pela vaga de trabalho aumenta consideravelmente

Foi possível compreender, também, as desvantagens da modalidade do contrato de trabalho tele presencial.

Para o trabalhador, pode gerar diminuição de renda ou outros benefícios, como a perda do vale transporte acima citado, por exemplo, além de, não raras vezes, ter aumento nas despesas de luz, internet, manutenção de equipamentos, e outras mais, sem ser ressarcido.

Além disso, ter de trabalhar de casa, especialmente durante uma pandemia mundial, como é o caso deste ano de 2020, onde a família acabou reclusa, com todos no mesmo ambiente durante o tempo todo, pode ocasionar quadros de ansiedade e estresse, diminuindo a produtividade laborativa.

Esta situação também deve ser levada em conta como ponto negativo no que se refere ao empregador, que, pelo fato de estar impossibilitado de gerir por completo a carga horária realmente realizada por seu colaborador, pode sofrer prejuízo pela baixa produtividade.

Outro ponto negativo reside na diminuição da proteção de dados da empresa. Uma vez que o trabalhador esteja exercendo as atividades de trabalho fora das dependências físicas do empregador, é possível que acabe, geralmente por descuido, não tomando todas as medidas de segurança necessárias a impedir o vazamento de dados e informações pertencentes ao empregador.

Na esfera que foge ao contrato de trabalho individual e que volta o olhar para a comunidade como um todo, o trabalho na modalidade *home office* pode agregar na luta pela inclusão social.

Afinal, a ausência de deslocamento até a empresa acaba por mitigar as dificuldades enfrentadas por pessoas portadoras de necessidades especiais, principalmente em um país que ainda precisa melhorar muito no quesito acessibilidade.

Por fim, a diminuição de veículos poluentes e emissores de ruídos nas ruas também pode ser observada como ponto positivo que surge em razão do aumento do teletrabalho, o que, por certo, gera vantagens ao meio ambiente, e, por fim, ao homem, de forma cíclica.

A conclusão derradeira a que se chega é de que o teletrabalho deve ser visto como algo positivo neste novo mundo, sendo necessário, apenas, que as partes envolvidas no contrato de trabalho saibam cumprir com seu papel, olhando para a relação como um todo, sem que uma parte queira obter vantagens às custas da outra, devendo a legislação ser melhor adaptada para que se mantenha o equilíbrio contratual e social.

## REFERÊNCIAS

- ALBUQUERQUE, Lorena Carneiro Vaz de Carvalho. O princípio da irrenunciabilidade de direitos insculpido no artigo 9º da CLT e seus desdobramentos. Revista *on line Conteúdo Jurídico*, Brasília-DF: 09 nov 2020. Disponível em: <https://conteudojuridico.com.br/consulta/Artigos/45217/o-principio-da-irrenunciabilidade-de-direitos-insculpido-no-artigo-9o-da-clt-e-seus-desdobramentos>. Acesso em: 09 nov 2020.
- ALMEIDA, Fabiana. Trabalho temporário ou trabalho por prazo determinado. Revista *on-line Maga Jurídico*, 2019. Disponível em: <https://www.megajuridico.com/trabalho-temporario-ou-contrato-por-prazo-determinado/>. Acesso em: 6. out. 2020.
- BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm). Acesso em: 2 jun. 2020.
- BASTOS, Alexandre. O que é o trabalho intermitente na reforma trabalhista. Revista *on line Jusbrasil*, 2017. Disponível em: <https://xande.jusbrasil.com.br/artigos/533967858/o-que-e-o-trabalho-intermitente-na-reforma-trabalhista>, Acesso em 09 nov. 2020.
- BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: [https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/535468/clt\\_e\\_normas\\_correlatas\\_1ed.pdf](https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/535468/clt_e_normas_correlatas_1ed.pdf). Acesso em: 18 set. 2020.
- BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 18 ago. 2020.
- BRASIL. **Lei 13.467 de 13 de julho de 2017**. Dispõe sobre alteração da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm). Acesso em: 23 jun. 2020.
- BRASIL. **Lei Nº 9.601 de 21 de janeiro de 1998**. Dispõe sobre o contrato de trabalho por prazo determinado e dá outras providências. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/19601.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19601.htm). Acesso em: 6. out. 2020.
- BRASIL. **Lei 12.551 de 15 de dezembro de 2011**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2011/lei/112551.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/112551.htm). Acesso em: 09 nov. 2020.
- BRASIL. **Lei Nº 6.019 de 3 de janeiro de 1974**. Dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/16019.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/16019.htm). Acesso em: 6. out. 2020.
- BRASIL. **Súmula 212 do Tribunal Superior do Trabalho**. Disponível em: [http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_201\\_250.html#SUM-212](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_201_250.html#SUM-212). Acesso em: 29 set. 2020.

BRASIL. **Medida Provisória 927 de 22 de março de 2020**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2020/mpv/mpv927.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv927.htm). Acesso em: 09 nov. 2020.

BRASIL. **Lei 13.429 de 31 de março de 2017**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/L13429.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13429.htm). Acesso em 20 nov. 2020.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. **Mandado de Segurança nº 0001752-51.2020.5.12.0000**. Relatora Gisele Pereira Alexandrino. Julgamento em 20/10/2020. Disponível em: <https://pje.trt12.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0001752-51.2020.5.12.0000>. Acesso em 20 nov. 2020.

CALIXTO, Arthur Andreoni. **Um breve histórico do surgimento do direito do trabalho**. In: Mega Jurídico, 2018. Disponível em: <https://www.megajuridico.com/um-breve-historico-do-surgimento-do-direito-do-trabalho/>. Acesso em: 18 ago. 2020.

CARVALHO, Sandro Sacchet de. **Uma visão geral sobre a reforma trabalhista**. In: Repositório do IPEA: Política em foco, 2017. Disponível em: [http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/8130/1/bmt\\_63\\_vis%C3%A3o.pdf](http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/8130/1/bmt_63_vis%C3%A3o.pdf). Acesso em: 23 jun. 2020.

CAVALCANTE, Sara Nívia Fernandes de Oliveira; LOIOLA, Rodrigo Rocha Gomes de. Interpretação do direito do trabalho com vistas ao princípio da norma mais favorável. In Revista *on line* **Âmbito Jurídico**, nº 167, 2017. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-167/interpretacao-do-direito-do-trabalho-com-vistas-ao-principio-da-norma-mais-favoravel/>. Acesso em: 09 set. 2020.

CITINO, Adriana Gilioli. **Comerás o pão com o suor do seu rosto**: participação da igreja católica na elaboração da legislação trabalhista no Brasil. UNICAMP: Campinas, 2006. Disponível em: [http://repositorio.unicamp.br/jspui/bitstream/REPOSIP/285423/1/Citino\\_AdrinaGilioli\\_M.pdf](http://repositorio.unicamp.br/jspui/bitstream/REPOSIP/285423/1/Citino_AdrinaGilioli_M.pdf). Acesso em: 18 ago. 2020.

CRUZ, Adson Pereira da. Princípios do direito do trabalho. Revista *on line* **Direito Net**, 2016. Disponível em: <https://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/9656/Principios-do-direito-do-trabalho>. Acesso em: 29 set. 2020.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2005. 4 ed.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 13. ed. São Paulo: Editora LTr, 2014.

CONTRATO DE TRABALHO. In: Revista *on line* **Dicionário Direito**. Disponível em: <https://dicionariodireito.com.br/contrato-de-trabalho>. Acesso em: 23 jun. 2020.

FÉLIX, Clarissa Martins. **Uma análise jurídica, social e política da escravidão contemporânea**: causas, soluções e a “lista suja” dos empregadores escravagistas. UFPE: Recife, 2017. Disponível em: <https://repositorio.ufpe.br/bitstream/123456789/24051/1/Trabalho%20de%20conclus%C3%A3o%20de%20curso.pdf>. Acesso em: 18 ago. 2020.

FINELLI, Lília Carvalho. **Construção e desconstrução da lei: a arena legislativa e o trabalho escravo**. UFMG: Belo Horizonte, 2016. Disponível em: [https://repositorio.ufmg.br/bitstream/1843/BUBD-A89N2E/1/\\_disserta\\_o\\_constru\\_o\\_e\\_desconstru\\_o\\_da\\_lei\\_a\\_arena\\_legislativa\\_e\\_o\\_trabalho\\_escravo\\_l\\_lia\\_finelli.pdf](https://repositorio.ufmg.br/bitstream/1843/BUBD-A89N2E/1/_disserta_o_constru_o_e_desconstru_o_da_lei_a_arena_legislativa_e_o_trabalho_escravo_l_lia_finelli.pdf). Acesso em: 18. ago. 2020.

FONTENELE, Jader de Moura; VIANA, Joseval Martins. A importância dos princípios do direito do trabalho: considerações doutrinárias e jurisprudenciais. **Revista Âmbito Jurídico** 171. São Paulo: 2018. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-171/a-importancia-dos-principios-do-direito-do-trabalho-consideracoes-doutrinarias-e-jurisprudenciais/>. Acesso em: 29 set. 2020.

GARAEIS, Vítor Hugo. **A história da escravidão negra no Brasil**. In: Portal Geledés, 2012. Disponível em: <https://www.geledes.org.br/historia-da-escravidao-negra-brasil/>. Acesso em: 18 ago. 2020.

GOUVEIA, Alania Maria Leal; FERREIRA, Joelma Alves. Os elementos necessários do contrato de trabalho na relação de emprego. Publicado em 2016. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/52036/os-elementos-necessarios-do-contrato-de-trabalho-na-relacao-de-emprego>. Acesso em: 6. out. 2020.

HOMO SAPIENS. In: Revista *on line* **Educa + Brasil**. Disponível em: <https://www.educamaisbrasil.com.br/enem/biologia/homo-sapiens>. Acesso em: 23. jun. 2020.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do trabalho**. 7. ed. São Paulo: Editora Atlas, 2013.

Krawulski, Edite. A orientação profissional e o significado do trabalho. In: Periódicos Eletrônicos em Psicologia. **Revista da ABOP**. versão impressa ISSN 1414-8889. Disponível em: [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1414-88891998000100002#aut1](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-88891998000100002#aut1). Acesso em: 2 jun. 2020.

LANTYER, Victor Habib. Teletrabalho e home office no contexto do coronavírus (covid-19). **Revista Jus Navigandi**, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 25, n. 6155, 8 maio 2020. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/81903>. Acesso em: 9 nov. 2020.

LUCA, Guilherme Domingos de; AMARAL, Antonio Carlos Ferreira do. **Contrato de trabalho, vínculo empregatício e o papel do Estado na normatização laboral**. 2017. Disponível em: <file:///C:/Users/Usuario/Downloads/1148-1-4340-1-10-20170127.pdf>. Acesso em: 30 set. 2020.

MIRANDA, Agenor Gabriel Chaves. O direito do trabalho na ditadura civil-militar. In: **Conteúdo Jurídico**, 2016. Disponível em: <http://www.conteudojuridico.com.br/consulta/Artigos/47494/o-direito-do-trabalho-na-ditadura-civil-militar>. Acesso em: 20 nov. 2020.

MOREIRA, Júlia. Teletrabalho e reforma trabalhista: pontos positivos e negativos. In: **Jusbrasil**, 2019. Disponível em: <https://julinhamoreira12.jusbrasil.com.br/artigos/778711870/teletrabalho-e-reforma-trabalhista-pontos-positivos-e-negativos>. Acesso em 09 nov. 2020.

NOLASCO, Lincoln. Contrato de trabalho. **Revista Âmbito Jurídico**. São Paulo, 2014. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-121/contrato-de-trabalho/>. Acesso em: 29 set. 2020.

NORONHA NETO, Francisco Tavares. Noções fundamentais de Direito do Trabalho. **Revista Jus Navigandi**, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 10, n. 904, 24 dez. 2005. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/7686>. Acesso em: 29 set. 2020.

PAULA JÚNIOR, Kleverton Glauber Figueiredo. O teletrabalho na reforma trabalhista: suas vantagens e desvantagens. *In: Revista on line Âmbito Jurídico*, nº 193, 2020. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-do-trabalho/o-teletrabalho-na-reforma-trabalhista-suas-vantagens-e-desvantagens/>. Acesso em: 09 nov. 2020.

RAMOS, Waldemar. **Trabalho home office: direitos trabalhistas na pandemia**. *In: Sabera lei*, 2020. Disponível em: <https://saberalei.com.br/trabalho-home-office/>. Acesso em: 09 nov. 2020.

SILVA, Daniel Neves. Como ficou a vida dos ex-escravos após a Lei Áurea?; *In: Brasil Escola*. Disponível em: <https://brasilecola.uol.com.br/historiab/como-ficou-vida-dos-ex-escravos-apos-lei-aurea.htm>. Acesso em 23 jun. 2020.

SILVA, Daniel Neves. Pré-história. *In: Revista on-line História do Mundo*. Disponível em: <https://www.historiadomundo.com.br/pre-historia#:~:text=O%20Neol%C3%ADtico%20%C3%A9%20a%20%C3%BAltima,a%20hist%C3%B3ria%20do%20desenvolvimento%20humano.> . Acesso em 23 de jul. 2020.

SILVA, Daniel Neves. "Escravidão no Brasil"; *In: Brasil Escola*. Disponível em: <https://brasilecola.uol.com.br/historiab/escravidao-no-brasil.htm>. Acesso em: 18 ago. 2020.

SILVA, Paula Jaeger da. Evolução histórica do direito do trabalho. *In: Revista on line: Páginas de Direito*, 2018. Disponível em: <https://www.paginasdedireito.com.br/index.php/artigos/384-artigos-out-2018/7832-evolucao-historica-do-direito-do-trabalho>. Acesso em: 23 jun. 2020.

SOUSA, Ana Amélia Ribeiro. O trabalho e sua ressignificação ao longo de história. *Revista on-line Âmbito Jurídico*, 2019. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-do-trabalho/o-trabalho-e-sua-ressignificacao-ao-longo-de-historia/>. Acesso em: 22 jul. 2020.

ORNELLAS, Thuê Camargo Ferraz de; MONTEIRO, Maria Inês. Aspectos históricos, culturais e sociais do trabalho. *In: Rev. bras. enferm.* vol.59 no.4 Brasília, 2006. Disponível em: [https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0034-71672006000400015](https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-71672006000400015). Acesso em: 23 jul. 2020.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de direito do trabalho**. 3. ed. atual. São Paulo: LTr, 2000.

VIEIRA, Tiago. A principiologia do direito do trabalho e sua correspondência constitucional. *Revista on line Jus Navigandi*, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 22, n. 5049, 28 abr. 2017. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/57308>. Acesso em: 29 set. 2020.

