UNIVERSIDADE DO SUL DE SANTA CATARINA
ISABELLA ROCHA DUPIM

TELETRABALHO: A INCONSTITUCIONALIDADE DO INCISO III DO ARTIGO 62 DA CLT E A EXCLUSÃO DOS TELETRABALHADORES DA LIMITAÇÃO DE JORNADA

Florianópolis
2019

ISABELLA ROCHA DUPIM

TELETRABALHO: A INCONSTITUCIONALIDADE DO INCISO III DO ARTIGO 62 DA CLT E A EXCLUSÃO DOS TELETRABALHADORES DA LIMITAÇÃO DE JORNADA

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

Orientador: Prof. Carolina Giovannini Aragão de Santana, Msc.

Florianópolis

2019

ISABELLA ROCHA DUPIM

TELETRABALHO: A INCONSTITUCIONALIDADE DO INCISO III DO ARTIGO 62 DA CLT E A EXCLUSÃO DOS TELETRABALHADORES DA LIMITAÇÃO DE JORNADA

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 Direito da Universidade do Sul de Santa Catarina.

Florianópolis, 05 de dezembro de 2019.

Prof. e orientador Carolina G. Aragão de Santana, Msc.
Universidade do Sul de Santa Catarina

Prof. Patrícia Santos e Costa, Msc.
Universidade do Sul de Santa Catarina

Prof. Aliny Felisbino Abreu, Esp.
Universidade do Sul de Santa Catarina

TERMO DE ISENÇÃO DE RESPONSABILIDADE

TELETRABALHO: A INCONSTITUCIONALIDADE DO INCISO III DO ARTIGO 62 DA CLT E A EXCLUSÃO DOS TELETRABALHADORES DA LIMITAÇÃO DE JORNADA

Declaro, para todos os fins de direito, que assumo total responsabilidade pelo aporte ideológico e referencial conferido ao presente trabalho, isentando a Universidade do Sul de Santa Catarina, a Coordenação do Curso de Direito, a Banca Examinadora e o Orientador de todo e qualquer reflexo acerca deste Trabalho de Conclusão de Curso.

Estou ciente de que poderei responder administrativa, civil e criminalmente em caso de plágio comprovado do trabalho monográfico.

Florianópolis, 13 de novembro de 2019.

Isabella Rocha Dupim

ISABELLA ROCHA DUPIM

Dedico este trabalho aos meus pais, Fernando Alves Dupim e Margarete Pereira da Rocha Dupim, sem vocês eu não conseguiria chegar até aqui, vocês foram essenciais nesta vitória, minha eterna gratidão a vocês.

AGRADECIMENTOS

Agradeço inicialmente a Deus, por ter me amparado nos momentos difíceis e por me mostrar que tudo é possível.

À minha família, em especial, aos meus pais Margarete Pereira da Rocha Dupim e Fernando Alves Dupim, por todo amor, ensinamentos, apoio, pelos valores transmitidos e por me guiarem sempre para o melhor caminho. Vocês são tudo pra mim, obrigada por tudo. Meu sincero agradecimento à minha irmã Jéssica Rocha Dupim, que sempre me apoiou, com muito carinho e compreensão.

À minha amada avó e ao meu querido padrinho (*in memoriam*), que infelizmente não puderam vivenciar essa minha vitória, mas que sei que estarão sempre presentes em minha vida.

A todos os meus amigos que me apoiaram e ajudaram a contribuir com meu conhecimento, e principalmente por me confortarem nos piores momentos.

À minha chefe Sheila Maria Penno, pela oportunidade de estágio e pelo crescimento pessoal que adquiri durante esses 2 anos de estágio na Vara da Fazenda Pública.

À minha orientadora, professora Carolina Giovannini Aragão de Santana, que foi de suma importância para o desenvolvimento deste trabalho, pelo profissionalismo, suporte, persistência e confiança.

“Foi o tempo que dedicastes à tua rosa que a fez tão importante.” (Antoine de Saint-Exupéry)

RESUMO

O presente trabalho monográfico versa sobre o cenário do teletrabalho e a inconstitucionalidade do inciso III do artigo 62 da CLT e a exclusão dos teletrabalhadores da limitação de jornada. Utiliza-se, para isso, o método de pensamento dedutivo, de procedimento monográfico, com técnicas de pesquisa bibliográfico, de abordagem qualitativa, em razão da exposição de legislação, doutrinas, artigos científicos, periódicos e sites oficiais. Para melhor entendimento do tema, contextualiza-se o teletrabalho, com um breve estudo de cada modalidade, a fim de chegar ao objetivo principal da pesquisa. Em sequência, apresentou-se os princípios constitucionais, mais específicos, os que são aplicáveis ao direito do trabalho. Ainda, tratou-se da exclusão do teletrabalhador na jornada de trabalho, apresentando possíveis possibilidades para haver o controle de jornada, e a exclusão da imitação de jornada frente aos princípios constitucionais. Por fim, verificou-se diante das tecnologias presentes atualmente, a possibilidade do controle da jornada de trabalho dos teletrabalhadores, portanto, o artigo que restringe o direito às horas extras, é contrária à Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.

Palavras-chave: Teletrabalho. Princípios constitucionais. Possibilidade de controle de jornada.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO 9
2 TELETRABALHO 11
2.1 CONCEITO E CARACTERÍSTICAS DO TELETRABALHO 11
2.2 NATUREZA JURÍDICA DO TELETRABALHO 14
2.3 CLASSIFICAÇÃO DO TELETRABALHO 16
2.3.1 Teletrabalho em domicílio 17
2.3.2 Teletrabalho em centros satélites 18
2.3.3 Teletrabalho em telecentros 19
2.3.4 Teletrabalho em *telecottages* 20
2.3.5 Teletrabalho nômade ou móvel 21
2.3.6 Teletrabalho transnacional 22
2.4 MODALIDADES DE TELETRABALHO 22
2.4.1 Teletrabalho *On-line* 23
2.4.2 Teletrabalho *Off-line* 23
2.4.3 Teletrabalho *One Way Line* 24
3 PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS APLICÁVEIS AO TRABALHADOR 26
3.1 DA PROTEÇÃO 26
3.1.1 *In dubio pro operário* 27
3.1.2 Aplicação da norma mais favorável 29
3.1.3 Condição mais benéfica 30
3.2 DA PRIMAZIA DA REALIDADE DOS FATOS 32
3.3 DA CONTINUIDADE DA RELAÇÃO DE EMPREGO 33
3.4 DA INDISPONIBILIDADE 35
3.5 DA IRRENUNCIABILIDADE DOS DIREITOS TRABALHISTAS 36
3.6 DA IRREDUTIBILIDADE E INTANGIBILIDADE SALARIAL 37
3.7 DA INALTERABILIDADE CONTRATUAL LESIVA 39
4 LIMITAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO E A EXCLUSÃO DO TELETRABALHADOR NO CONTROLE DE JORNADA 41
4.1 DA POSSIBILIDADE DO CONTROLE DE JORNADA NO TELETRABALHO 41
4.2 AUTONOMIA NO TELETRABALHO 46
4.3 PREVISÃO CONTRATUAL E ALTERAÇÃO DO REGIME DE TRABALHO DO TELETRABALHADOR 48

4.4 EXCLUSÃO DA LIMITAÇÃO DE JORNADA NO TELETRABALHO FRENTE AOS PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS 51
5 CONCLUSÃO 56
REFERÊNCIAS 58

1 INTRODUÇÃO

A recém-implementação da reforma trabalhista, realizada pela Lei n. 13.467/2017 apresentou diversas controvérsias a respeito do teletrabalho no ordenamento jurídico brasileiro, no qual a polêmica se estabeleceu com a dúvida se com a possibilidade do controle de jornada de trabalho seria possível haver a exclusão da limitação de jornada, tendo em vista a necessidade de observar os princípios constitucionais aplicáveis ao direito do trabalho, que servem de base para o principal objetivo da pesquisa.

Pelas razões acima expostas, é propício ao desenvolvimento do presente trabalho monográfico na veemência de elucidar a seguinte problematização: a luz dos princípios constitucionais pode a CLT deixar de garantir aos teletrabalhadores o direito à remuneração de horas extraordinárias?

Desse modo, o objetivo geral da pesquisadora é demonstrar que o fato de os teletrabalhadores serem excluídos da limitação da jornada fere determinados princípios constitucionais. Nesse sentido, a nova legislação contempla o teletrabalho como uma das exceções à limitação da jornada prevista no artigo 62 da CLT e, mesmo com a inclusão dessa modalidade nesse artigo, a abordagem conferida ao tema é insuficiente, ante o cenário tecnológico atual e os possíveis desdobramentos em uma relação de trabalho como consequências à saúde do trabalhador, ao direito à desconexão, o direito ao lazer e ao convívio social.

Para melhor entendimento do tema, a estrutura do trabalho é dividida em cinco capítulos. O primeiro tratará da introdução; o segundo capítulo aborda sobre o teletrabalho, apresentando os conceitos, características, sua natureza jurídica, as classificações e, também suas modalidades.

Sucessivamente, no terceiro capítulo buscar-se-á apresentar os princípios constitucionais, especificamente os aplicáveis no direito do trabalho, sendo eles, o princípio da proteção, do *in dubio pro operário*, aplicação da norma mais favorável, condição mais benéfica, da primazia da realidade dos fatos, da continuidade da relação de emprego, da indisponibilidade, da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas, da irredutibilidade, intangibilidade salarial e o último, da inalterabilidade contratual lesiva.

Em relação ao quarto capítulo será apresentado as possibilidades de controle de jornada, a autonomia do teletrabalhador, sua previsão contratual e a

alteração do regime de trabalho. Em seguida, será apresentada frente aos princípios constitucionais, a exclusão da limitação de jornada no teletrabalho. Por fim, o quinto capítulo refere-se a conclusão da presente monografia.

De acordo com os procedimentos metodológicos, o método de abordagem utilizado é o pensamento dedutivo, uma vez que parte de uma abordagem geral, qual seja, um estudo sobre as implicações prevista na reforma trabalhista referente ao teletrabalho, para o fim de demonstrar os princípios violados na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 e os possíveis prejuízos que poderão ser enfrentados pelo empregado neste regime sob o aspecto dos seus direitos relacionados à duração do trabalho. Ainda, em relação a natureza, o método utilizado é o qualitativo e o método de procedimento aplicado é o monográfico. A técnica de pesquisa adotada é a bibliográfica, em que se utiliza doutrinas, artigos científicos, periódicos e sites oficiais.

A motivação para a pesquisa surge das críticas direcionadas a inovação legislativa, e a partir de um caso concreto o que levou a leitura referentes ao tema. Ao final, acredita-se e pretende-se, com a pesquisa, contribuir para conhecimento e entendimento acerca do assunto, o qual verifica as novas formas de trabalho existente, com o fito de proteger o trabalhador de arbitrariedades ou violações de seus direitos.

2 TELETRABALHO

O presente capítulo dedica-se a contextualização do teletrabalho por meio da exposição do seu conceito, características, natureza jurídica, bem como a pontuação das classificações e modalidades do teletrabalho que se revestem de maior importância para a contextualização da temática tratada no presente trabalho monográfico.

2.1 CONCEITO E CARACTERÍSTICAS DO TELETRABALHO

Inicialmente importante destacar que etimologicamente *tele,* em grego, significa “distância”, “longe” e trabalho traz a ideia de prestação de um serviço determinado.[1] Sendo assim, o trabalho à distância é o gênero, ou seja, é uma modalidade que engloba o teletrabalho e o trabalho em domicílio[2], em que “todo teletrabalho é considerado trabalho à distância, mas nem todo trabalho à distância pode ser considerado teletrabalho.”[3]

Nessa concepção, Alice Monteiro de Barros observa que, não obstante serem gêneros de uma mesma espécie:

> O teletrabalho distingue-se do trabalho a domicílio tradicional não só por implicar, em geral, a realização de tarefas mais complexas do que as manuais, mas também porque abrange setores diversos como: tratamento, transmissão e acumulação de informação; atividade de investigação; secretariado, consultoria e assistência técnica e auditoria; gestão de recursos, vendas e operações mercantis em geral; desenho, jornalismo, digitação, redação, edição, contabilidade, tradução, além da utilização do novas tecnologias, como informática e telecomunicações, afetas ao setor terciário.[4]

Na opinião de Amauri Mascaro Nascimento, o trabalho à distância não se restringe a hipótese de que o trabalho seja costumeiramente realizado na própria residência do trabalhador, pois “[...] há os chamados centros de trabalho, os quais

---

[1] CAIRO JUNIOR, José. **Curso de direito do trabalho**. 13. ed. rev. e atual. Salvador: JusPodivm, 2017. p. 389.
[2] GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Reforma trabalhista**. 4. ed. rev. amp e atual. Salvador: JusPodivm. 2018. p. 99.
[3] MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 33. ed. São Paulo: Saraiva, 2017. p. 237.
[4] BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho.** 11 ed. São Paulo: LTr, 2017. p. 306.

estão situados fora do estabelecimento do empregador, e que também podem ser considerados unidades de fornecimento de trabalho a distância [...].”[5]

O teletrabalho foi regulamentado pela Lei n. 13.467 de 2017[6] denominada Lei da Reforma Trabalhista, em que acrescentou ao Título II da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) o Capítulo II-A, previsto nos artigos 75-A ao 75-E, a respeito do teletrabalhador, em que deve ser observado o regime da prestação de serviço pelo empregado.[7]

Assim, no que tange o teletrabalho, o art. 75-B da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT),[8] considera sua prestação de serviços preeminentemente fora da empresa do empregador, ou seja, não é imprescindível que o trabalho somente aconteça fora das dependências da empresa, é necessário apenas que haja uma predominância do trabalho à distância.[9] Ainda, é caraterizado pela utilização de meios de tecnologias de informação e de comunicação,[10] e normalmente é desenvolvido em diversas atividades que demandam conhecimentos mais especializados.[11]

Nesse sentido, o teletrabalho tem elementos característicos como sendo uma atividade realizada à distância que tem suas ordens dadas e não podem ser controladas fisicamente, em que pese “o controle é ocasionado pelos resultados das tarefas executadas; as tarefas são executadas por intermédio de computadores ou de outros equipamentos de informática e telecomunicações.”[12]

---

[5] NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho:** história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho. 29. ed. atual. São Paulo: Saraiva, 2014. p. 825.
[6] Alterou a 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. (BRASIL, 2017).
[7] ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do trabalho**. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2018. (Coleção Esquematizada). p. 191.
[8] “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. 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.” (BRASIL,1943).
[9] GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Reforma trabalhista**. 4. ed. rev. amp e atual. Salvador: JusPodivm. 2018. p. 99.
[10] ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do trabalho**. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2018. (Coleção Esquematizada). p. 191.
[11] BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. atual. São Paulo: LTr. 2016. p. 304.
[12] JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2019. *E-book.* Acesso restrito via Minha Biblioteca.

Nessa seara, Manuel Martín Pino,[13] mencionado por José Cairo Junior, ensina que o teletrabalho é uma forma de trabalho "[...] na qual são usadas ferramentas antigas e novas de comunicação e telecomunicação, incluindo a internet, podendo ser uma alternativa para tentar resolver os congestionamentos nas grandes cidades, minimizando os danos ambientais e acidentes [...]". Diante desse contexto, o teletrabalho pode ser chamado também de "[...] trabalho remoto, trabalho periférico, trabalho flexível, *cyber*-trabalho, telelabor, telecomutação, teledeslocamento, novo trabalho a domicílio, etc."[14]

Nas palavras de Tarcísio Teixeira é importante destacar que:

> Para que se configure o teletrabalho, é necessário que sejam preenchidos os requisitos/pressupostos da relação de emprego: pessoalidade, não eventualidade (continuidade), remuneração (onerosidade), subordinação, alteridade, (risco de outrem, não do empregado). Além disso, conforme o parágrafo único do art.6 da CLT, o poder de controle e supervisão do empregador pode ser exercido por meio dos recursos tecnológicos, equiparando-se, para fins jurídicos de subordinação, aos meios pessoais e diretos de comando e supervisão do trabalho executado pelo empregado.[15]

Como se nota, por ser considerada uma modalidade de trabalho à distância e, quando presentes os requisitos do art. 2º[16] e do art. 3º da CLT,[17] tem-se a presença da relação de emprego, e não se distingue das demais modalidades de vínculo empregatício.[18]

A seu turno, o teletrabalho tem maior autonomia, pois existe a possibilidade de flexibilização do horário, a diminuição de despesas de alimentação e transportes.[19] De acordo com Sidnei Machado, para o empregador existe uma economia da manutenção da infraestrutura do local de trabalho, onde empresas têm essa estratégia

---

[13] PINO *apud* CAIRO JUNIOR, José. **Curso de direito do trabalho**. 13. ed. rev. e atual. Salvador: JusPodivm, 2017. p. 389.
[14] CAIRO JUNIOR, José. **Curso de direito do trabalho**. 13. ed. rev. e atual. Salvador: JusPodivm, 2017. p. 389.
[15] TEIXEIRA, Tarcisio. **Curso de Direito e Processo Eletrônico:** Doutrina, Jurisprudência e prática. 2. ed. Atualizada e ampliada. São Paulo: Saraiva, 2014. p. 110. *E-book.*
[16] "Art. 2º. Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço. [...]" (BRASIL, 1943).
[17] "Art. 3º. Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. [...]" (BRASIL, 1943).
[18] GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Manual de direito do trabalho**. 9. ed. rev.; atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2016. p. 126.
[19] FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. **Curso de direito do trabalho**. 2. ed. São Paulo: Ltr, 2016. p. 155.

para que ocorra a redução do custo de mão de obra, em que o teletrabalhador proporciona uma maior produtividade, pois vincula a remuneração à produção.[20]

Observada a importância do conceito e as características do teletrabalho, é relevante situá-lo na ciência jurídica como um todo. Dessa forma, passa-se à contextualização de sua natureza jurídica.

2.2 NATUREZA JURÍDICA DO TELETRABALHO

No que concerne à natureza jurídica da relação de teletrabalho, para a corrente doutrinária majoritária, entende-se que o teletrabalho tem natureza jurídica contratual, com objeto de conteúdo civil, trabalhista ou comercial, e ainda, alguns doutrinadores compreendem que existe vínculo empregatício no teletrabalho e outros que é uma atividade autônoma. Depende, por conseguinte, do conteúdo da prestação de serviço.[21]

Posto isso, caso o empregador tenha o controle da atividade realizada pelo teletrabalhador pode-se dizer que existe trabalho subordinado, caso contrário, se o trabalho é sucedido com autonomia, ou seja, sem o controle da empresa, o trabalho é autônomo[22].[23] Por sua vez, referente a denominação de trabalho subordinado ou não, visualiza-se a diferença em concreto de como os serviços são prestados, em que se adota o princípio da primazia da realidade.[24]

Com efeito, entende-se que em razão das peculiaridades, conforme a forma de prestação de serviço do trabalhador, e do exercício do poder diretivo do empregador, a subordinação jurídica pode ser resultante de “[...] meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão.”[25]

---

[20] MACHADO, Sidnei. **A noção de subordinação jurídica.** 1. ed. São Paulo: Ltr, 2009. *E-book.*
[21] GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Manual de direito do trabalho**. 9. ed. rev.; atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2016. p. 125.
[22] Trabalhador autônomo é aquele que desenvolve o serviço de maneira autônoma, com profissionalidade e habitualidade, atuando por conta e risco próprio, assumindo o risco da atividade desenvolvida. Não há subordinação jurídica entre o trabalhador e o tomador. (RENZETTI, 2018).
[23] BARBOSA, Robinson Luís Duarte. O teletrabalho dentro de uma visão mais ampla da subordinação jurídica. **Revista Direito e Liberdade**. Natal, v. 3, n. 2, p. 607-628, set. 2006. Disponível em: https://bdjur.stj.jus.br/jspui/bitstream/2011/60010/teletrabalho_dentro_uma_barbosa.pdf. Acesso em: 11 set. 2019.
[24] COLNAGO, Lorena de Mello Rezende; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. **Direito humanos e o direito do trabalho.** São Paulo: Ltr, 2013. p. 111.
[25] GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Manual de direito do trabalho**. 9. ed. rev.; atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2016. p. 126.

Semelhante é o entendimento de Alice Monteiro de Barros:

> O teletrabalho não neutraliza o contrato de emprego. Ele poderá prestar serviços subordinados sob a égide da CLT ou como autônomo, exercendo suas atividades por conta própria, fora da tutela dessa disciplina, tudo irá depender da forma como for realizada a prestação de serviços. Saliente-se, todavia, que não é o lugar da prestação de serviços que irá distinguir as duas situações e atribuir tratamento distinto para as atividades, mas o fato de o trabalho ser realizado mediante controle do credor do trabalho ou com poderes para gerir sua própria atividade.[26]

Compreende-se, então, que no teletrabalho a subordinação acaba tornando-se mitigada, pois em determinados casos poderá se observar muito mais autonomia do que subordinação. E com as novas tecnologias cria-se uma nova forma de subordinação, em que o trabalhador fica subordinado indiretamente ao empregador, passando a existir uma telessubordinação ou subordinação virtual, na qual há uma subordinação mais tênue que a normal.[27]

Partindo de tais premissas, Sergio Pinto Martins compreende que as disposições relativas ao regime de Teletrabalho devem ser entendidas de maneira sistemática e, desse modo, em conjunto com o art. 6º da CLT: [28]

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

Importante salientar que é requisito essencial a existência de cláusula expressa em contrato escrito que indique a modalidade de teletrabalho e especifique as tarefas que o trabalhador deva realizar, e ainda o contrato deverá predispor-se sobre a responsabilidade pela manutenção, aquisição ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e "[...] bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, sendo que as utilidades fornecidas

---

[26] BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho.** 11 ed. São Paulo: LTr, 2017. p. 216.
[27] MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 35. ed. São Paulo: Saraiva, 2019. p. 252.
[28] MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 35. ed. São Paulo: Saraiva, 2019. p. 803.

não integram o salário (art. 75-D da CLT). Com isso, poderão ser repassados ao empregado riscos com a sua saúde e com o material do trabalho."[29]

Em consonância com o exposto acima, extrai-se que teletrabalho é de natureza jurídica contratual mista, relacionado diretamente ao conteúdo da obrigação prestada e é necessário analisar o caso concreto em respeito ao princípio da primazia da realidade, que será tratado posteriormente, no próximo capítulo; para assim extrair sua natureza jurídica.

Em sequência abordar-se-á a classificação do teletrabalho para melhor compreensão do presente capítulo do trabalho monográfico.

2.3 CLASSIFICAÇÃO DO TELETRABALHO

Registra-se, que o teletrabalho pode ser classificado pelo critério comunicativo e pelo critério temporal, em que o comunicativo é determinado pelo grau de conexão presente entre o empregador e o empregado[30], além de se levar em conta a concomitância ou não da conexão com o empregador.[31]

Já sobre o critério temporal, Francisco Ferreira Jorge Neto e Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante, observam que essa modalidade diz respeito sobre "[...] o tempo de atuação fora da empresa, a permanência 90% do horário longe do local de trabalho. Por sua vez, o alternado consome 90% da carga horária no mesmo local. Já o suplementar ocorre quando o teletrabalho é frequente, mas não diário [...]".[32]

Posto isso, verifica-se também que uma parte da doutrina classifica o teletrabalho sob duas formas: o locativo e o comunicativo, em que o locativo tem relação ao local da prestação do serviço, e o comunicativo diz respeito ao modo como os meios telemáticos fazem a comunicação entre o trabalhador e o empregado.[33]

---

[29] CASSAR, Vólia Bomfim. **Resumo de direito do trabalho**. 6. ed. rev. atual e ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2018. *E-book.* Acesso restrito via Minha Biblioteca.
[30] FINCATO, Denise Pires; BUBLITZ, Michele Dias. A negociação coletiva como ferramenta regulamentadora de norma aberta: o teletrabalho e a Lei 12.551/2011. **Revista do Direito Unisc**, Santa Cruz do Sul, n. 44, set.-dez. 2014. Disponível em: https://online.unisc.br/seer/index.php/direito/article/view/4647. Acesso em: 17 set. 2019.
[31] BIESDORF, Solange Ines; SANTIAGO, Suely. **Reflexões contemporâneas de direito do trabalho.** Curitiba: Rosea Nigra, 2011. p. 26.
[32] JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2019. *E-book.* Acesso restrito via Minha Biblioteca.
[33] OLIVEIRA *apud* LIMA, Francisco Meton Marques de; LIMA, Francisco Péricles Rodrigues Marques de. **Reforma trabalhista:** entenda ponto por ponto. São Paulo: LTr, 2017. p. 45-46.

Carla Jardim[34], mencionada por Solange Ines Biesdorf ensina que essa classificação acima é referente ao modo de execução e de transmissão do resultado do trabalho. Desse modo, observa-se que esses critérios podem se tornar antiquados e sofrer ajustes pelo próprio avanço da tecnologia, criando novas formas de alteração da relação laboral.[35]

Por essa exposição de parte da doutrina, Pinho Pedreira divide o teletrabalho em: teletrabalho em domicílio, em centros satélites, em telecentros, *telecottages*, nômade ou móvel[36] e teletrabalho transnacional,[37] que serão abordados a seguir.

2.3.1 Teletrabalho em domicílio

O teletrabalho em domicílio, também chamado de telecabana ou vicinal,[38] se trata de um trabalho efetuado no próprio domicílio do empregado ou em outro lugar escolhido por ele e que corresponde ao trabalho tradicional,[39] em que os contratantes estão "ligados a uma base de dados, trabalhando em casa e comunicando-se com o escritório por meio de fax ou computador."[40]

Nesse âmbito, o teletrabalho em domicílio "[...] pode acarretar maior autonomia na execução das tarefas do trabalhador, havendo até mesmo comprometimento da pessoalidade na prestação dos serviços; mas a subordinação jurídica pode se fazer presente [...]"[41]

Dessa maneira, observa-se que o teletrabalhador em domicílio, caso disponha de uma estação com acesso a meios de comunicação, pode fixar seu local

---

[34] JARDIM *apud* BIESDORF, Solange Ines; SANTIAGO, Suely. **Reflexões contemporâneas de direito do trabalho.** Curitiba: Rosea Nigra, 2011. p. 24.
[35] BIESDORF, Solange Ines; SANTIAGO, Suely. **Reflexões contemporâneas de direito do trabalho.** Curitiba: Rosea Nigra, 2011. p. 28.
[36] PEDREIRA *apud* MARTINS, Adalberto. **Manual didático de direito do trabalho.** 5. ed. São Paulo: Malheiros, 2015. p. 151.
[37] JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2019. *E-book.* Acesso restrito via Minha Biblioteca.
[38] MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 35. ed. São Paulo: Saraiva, 2019. p. 247.
[39] JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2019. *E-book.* Acesso restrito via Minha Biblioteca.
[40] PINEL, Maria de Fátima de Lima. **Conceituação.** 2012. Disponível em: http://www.teletrabalhador.com/conceituacao.html. Acesso em: 18 set. 2019.
[41] MARTINS, Adalberto. **Manual didático de direito do trabalho.** 5. ed. São Paulo: Malheiros, 2015. p. 152.

de trabalho na própria residência. Esses meios de comunicações podem ser cedidos tanto pela própria empresa ou adquiridos com recursos próprios do empregado.[42]

Tendo em vista a importância das outras classificações do teletrabalho, far-se-á necessário uma breve contextualização do teletrabalho em centros satélites.

2.3.2 Teletrabalho em centros satélites

É considerado centro satélite, o edifício pertencente à empresa e que não se constitui uma filial desta, embora separado da sede principal. Esses centros encontram-se em constante comunicação telemática com a empresa.[43]

A respeito desse assunto, colhe-se do entendimento de Maria de Fátima de Lima Pinel que considera:

> [...] centro de trabalho remoto que abriga pessoas trabalhando para um só empregador. Os centros satélites são uma aplicação nova para uma velha tendência à descentralização. Estes centros se diferem dos escritórios tradicionais, pois existe uma preocupação com a geografia da cidade na escolha destes em harmonia com a localização das residências dos seus Teletrabalhadores, que trabalham juntos, não porque exercem uma mesma função dentro da Empresa e, sim, porque moram próximos.[44]

Nota-se que, costumeiramente, esses centros são localizados em pontos geograficamente estratégicos, com livre acesso aos teletrabalhadores vinculados à empresa, independente da função, ou seja, todos os teletrabalhadores da região que possuam vínculo empregatício com a empresa podem dispor desse local.[45]

Importante destacar que o teletrabalho em centros satélites se diferencia do teletrabalho em telecentros, conforme se verificará a seguir.

---

[42] FINCATO *apud* BIESDORF, Solange Ines; SANTIAGO, Suely. **Reflexões contemporâneas de direito do trabalho.** Curitiba: Rosea Nigra, 2011. p. 26.
[43] COSTA, Isabel de Sá Affonso da. **Poder/saber e a subjetividade na construção do sentido do teletrabalho.** [*s.d.*]. 124 f. Tese (Curso de Doutorado em Administração) – Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas, Fundação Getúlio Vargas, [*s.l.*]. Disponível em: http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/3273/Capaetc2.pdf?sequence=1. Acesso em: 26 set. 2019.
[44]PINEL, Maria de Fátima de Lima. **Conceituação.** 2012. Disponível em: http://www.teletrabalhador.com/conceituacao.html. Acesso em: 18 set. 2019.
[45] BIESDORF, Solange Ines; SANTIAGO, Suely. **Reflexões contemporâneas de direito do trabalho.** Curitiba: Rosea Nigra, 2011. p. 27.

2.3.3 Teletrabalho em telecentros

A classificação de teletrabalho em telecentros é um aspecto de organização das atividades em um local adequado e preparado para o desempenho do teletrabalho fora da sede central, ou seja, consubstancia “uma espécie de descentralização da própria empresa, já que os telecentros seriam locais daquela, mas distantes da sede principal.”[46]

Então, para Georgenor de Souza Franco Filho, o teletrabalho exercido em telecentros tem a necessidade de observar algumas normas, como o art. 171 da CLT,[47] que elucida quanto às edificações; o art. 175 da CLT,[48] que diz respeito à iluminação; e quanto à ventilação deve-se observar o art. 176 da CLT[49], para assim poder propiciar o devido conforto ao teletrabalhador.[50]

Ainda, as instalações elétricas devem ser realizadas por um profissional habilitado, como disposto no art. 180 da CLT *in verbis*: “Somente profissional qualificado poderá instalar, operar, inspecionar ou reparar instalações elétricas.”[51]

É importante observar, que o telecentro pode ser em local compartilhado ou comunitário, sendo um local pertinente a um grupo que disponibiliza esse espaço mediante aluguel para algumas empresas onde acomodam teletrabalhadores.[52] Para

---

[46] MARTINS, Adalberto. **Manual didático de direito do trabalho.** 5. ed. São Paulo: Malheiros, 2015. p. 151.

[47] “Art. 171. Os locais de trabalho deverão ter, no mínimo, 3 (três) metros de pé-direito, assim considerada a altura livre do piso ao teto. Parágrafo único - Poderá ser reduzido esse mínimo desde que atendidas as condições de iluminação e conforto térmico compatíveis com a natureza do trabalho, sujeitando-se tal redução ao controle do órgão competente em matéria de segurança e medicina do trabalho.” (BRASIL, 1943).

[48] “Art. 175. Em todos os locais de trabalho deverá haver iluminação adequada, natural ou artificial, apropriada à natureza da atividade. § 1º - A iluminação deverá ser uniformemente distribuída, geral e difusa, a fim de evitar ofuscamento, reflexos incômodos, sombras e contrastes excessivos. § 2º - O Ministério do Trabalho estabelecerá os níveis mínimos de iluminamento a serem observados.” (BRASIL, 1943).

[49] “Art. 176. Os locais de trabalho deverão ter ventilação natural, compatível com o serviço realizado. Parágrafo único - A ventilação artificial será obrigatória sempre que a natural não preencha as condições de conforto térmico.” (BRASIL, 1943)

[50] FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. **Curso de direito do trabalho**. 2. ed. São Paulo: Ltr, 2016. p. 156.

[51] FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. **Curso de direito do trabalho**. 2. ed. São Paulo: Ltr, 2016. p. 156.

[52] FINCATO, Denise Pires; BITENCOURT, Manoela de. Ciber como local de trabalho: o problema (ou a solução?) do teletrabalho transnacional. **epublicações**, Rio de Janeiro, v. 8, n. 4, p. 2237-2263, 2015. Disponível em: http://www.epublicacoes. uerj.br/index.php/quaestioiuris/article/viewFile/20954/15329. Acesso em: 25 set. 2019.

Sergio Pinto Martins os telecentros são pequenos estabelecimentos de uma empresa, sendo dependentes e que se comunicam por meios eletrônicos.[53]

Além do mais, deve-se atentar à existência de uma estratégia empresarial, "[...] decorrente da vaga da reestruturação produtiva e ocupacional, que tem sua lógica na redução dos custos indiretos, na solução do espaço físico e, objetiva assentar o trabalhador em local perto da sua residência, de modo a evitar o deslocamento [...]"[54]

Posto isso, será objeto de contextualização no próximo tópico o teletrabalho em *telecottages.*

2.3.4 Teletrabalho em *telecottages*

No tocante à *telecottages,* para Denise Pires Fincato,[55] são aqueles localizados em zonas rurais ou regiões de menor iniciativa privada e pública, com a finalidade de melhorar a vida do empregado. Entende parte da doutrina que o teletrabalho em *telecottages* é uma espécie de telecentros.[56]

Ademais, conforme destaca Maria de Fátima de Lima Pinel, os *telecottages*:

> [...] é uma estrutura criada muitas vezes por iniciativa da administração pública ou da comunidade, para facilitar o acesso ao trabalho, tecnologia e treinamento dessa mesma comunidade local. Iniciou-se na Suécia, mas hoje existe uma grande quantidade de *telecottages*, principalmente na Europa e Japão. Só no Reino Unido existem cerca de 200 *telecottages*.[57]

A par do conceito traçado, o teletrabalho em *telecottages* procura "[...] atrair a mão-de-obra qualificada dos grandes centros urbanos às zonas rurais. Via de regra, utilizam-se de instalações como escolas públicas, salões de Igrejas ou até mesmo prédios rústicos em granjas e fazendas, todos devidamente adequados."[58]

---

[53] MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 35. ed. São Paulo: Saraiva, 2019. p. 247.
[54] BRAMANTE *apud* CALVO, Adriana. **Manual de direito do trabalho**. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2019. *E-book.* Acesso restrito via Minha Biblioteca.
[55] FINCATO *apud* BIESDORF, Solange Ines; SANTIAGO, Suely. **Reflexões contemporâneas de direito do trabalho.** Curitiba: Rosea Nigra, 2011. p. 25.
[56] BIESDORF, Solange Ines; SANTIAGO, Suely. **Reflexões contemporâneas de direito do trabalho.** Curitiba: Rosea Nigra, 2011. p. 26.
[57]PINEL, Maria de Fátima de Lima. **Conceituação.** 2012. Disponível em: http://www.teletrabalhador.com/conceituacao.html. Acesso em: 25 set. 2019.
[58] FINCATO *apud* BIESDORF, Solange Ines; SANTIAGO, Suely. **Reflexões contemporâneas de direito do trabalho.** Curitiba: Rosea Nigra, 2011. p. 26.

Compreende-se, então, que os teletrabalhadores que laboram nesses centros, aprendem a teletrabalhar, além de teleestudar, pois são oferecidos cursos à distância relacionado com o trabalho realizado.[59]

Desse modo, abordar-se-á a seguir o teletrabalho nômade ou móvel.

2.3.5 Teletrabalho nômade ou móvel

O teletrabalho nômade ou móvel é aquele efetuado por trabalhadores que não possuem local fixo para a prestação de serviço e com isso ficam a maioria do tempo fora da empresa,[60] e em contato constante com o superior hierárquico, por meio do uso da tecnologia.[61]

Segundo Ivani Contini Bramante, o teletrabalho móvel é efetuado "[...] onde estão determinados clientes ou; no hotel; ou no ônibus, carro ou avião caso em que o trabalhador executa as suas tarefas fora da sede da empresa, em constante locomoção [...]",[62] sendo também efetuado por trabalhadores autônomos e representantes comerciais.[63]

Sendo assim, pode-se dizer que, em relação aos teletrabalhores nômades ou móveis, são considerados assim aqueles cujo trabalho é feito em movimento, ou seja, em viagens ou visitando ou trabalhando em escritório de clientes, sempre utilizando para realização do trabalho aparato tecnológico móvel adequado e informatizado.[64]

No mais, será objeto de contextualização no seguinte item, o teletrabalho transnacional.

---

[59] BIESDORF, Solange Ines; SANTIAGO, Suely. **Reflexões contemporâneas de direito do trabalho.** Curitiba: Rosea Nigra, 2011. p. 26.
[60] MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 35. ed. São Paulo: Saraiva, 2019. p.247.
[61]PINEL, Maria de Fátima de Lima. **Conceituação.** 2012**.** Disponível em: http://www.teletrabalhador.com/conceituacao.html. Acesso em: 25 set. 2019.
[62] BRAMANTE *apud* CALVO, Adriana. **Manual de direito do trabalho**. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2019. *E-book.* Acesso restrito via Minha Biblioteca.
[63] MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 35. ed. São Paulo: Saraiva, 2019. p. 247.
[64] COSTA, Isabel de Sá Affonso da. **Poder/saber e a subjetividade na construção do sentido do teletrabalho.** [*s.d.*]. 124 f. Tese (Curso de Doutorado em Administração) – Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas, Fundação Getúlio Vargas, [*s.l.*]. Disponível em: http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/3273/Capaetc2.pdf?sequence=1. Acesso em: 26 set. 2019.

2.3.6 Teletrabalho transnacional

A respeito do teletrabalho transnacional, por alguns autores[65] é “produto da evolução tecnológica, igualmente é a denominação teletrabalho transnacional, quando parte do teletrabalho é delegada a trabalhadores de países diversos daquele onde está sediada a empresa matriz”[66]

Na opinião de Winter, é importante destacar que o teletrabalho transnacional:

> Ocorre, com maior incidência, em países em vias de desenvolvimento, acarretando prejuízos para as relações de emprego, pois os custos salariais nesses países são menores, restando desprotegidos os trabalhadores locais em relação aos que são trazidos com a empresa que se instala.[67]

Partindo desse pressuposto, entende-se que o teletrabalho transnacional é efetuado por empregados localizados em países distintos da localização da empresa, com trocas de informações e elaboração de projetos em conjunto.[68]

Nesse desiderato, passa-se ao próximo assunto do desenvolvimento desta pesquisa, que trata das modalidades de teletrabalho.

2.4 MODALIDADES DE TELETRABALHO

Quanto às modalidades do teletrabalho, estas consistem na maneira de conexão e interatividade alcançada entre o teletrabalhador e a empresa. As referidas modalidades constituem na maneira como o teletrabalhador mantém vínculo empregatício com o empregador, determinando o nível de interação e de controle da empresa.[69]

---

[65] JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2019. *E-book.* Acesso restrito via Minha Biblioteca.
[66] BIESDORF, Solange Ines; SANTIAGO, Suely. **Reflexões contemporâneas de direito do trabalho.** Curitiba: Rosea Nigra, 2011. p. 27.
[67] WINTER *apud* BIESDORF, Solange Ines; SANTIAGO, Suely. **Reflexões contemporâneas de direito do trabalho.** Curitiba: Rosea Nigra, 2011. p. 27.
[68] JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2019. *E-book.* Acesso restrito via Minha Biblioteca.
[69] MARTINS, Adalberto. **Manual didático de direito do trabalho.** 5. ed. São Paulo: Malheiros, 2015. p. 152.

Para melhor compreensão a respeito do teletrabalho, serão abordadas de forma breve cada modalidade, que serve para completar a contextualização do primeiro capítulo do presente trabalho monográfico.

2.4.1 Teletrabalho *On-line*

Também conhecido como teletrabalho conectado[70], o teletrabalho *on-line* é realizado de forma simultânea e constantemente, podendo acontecer ou não a interferência direta do empregador.[71] Ao ver de Denise Pires Fincato, a conexão é facilitada "[...] por salas de conversação (chats) e sistemas como ICQ, sem contar as webcams, que permitem teleconferências com imagens em tempo real, via Internet."[72]

Acrescente-se ainda que esse sistema "é realizado de forma interativa, bidirecional, e a tempo real. O empregado fica conectado com o computador central da empresa"[73] em que se utiliza da tecnologia para receber orientações e com isso enviar o resultado do trabalho para a empresa.[74]

Veja-se, então, que o empregador pode monitorar e controlar o trabalho do empregado, visto que o teletrabalhador presta seus serviços como se estivesse dentro da empresa; ainda podendo ocorrer a subordinação por meio da informática utilizada para trabalhar.[75]

Adiante será abordado o teletrabalho *off-line.*

2.4.2 Teletrabalho *Off-line*

No teletrabalho *off-line*, também chamado de desconectado ou *unpluged*, diferentemente do teletrabalho *on-line*, o empregado não está interligado diretamente

---

[70] LIMA, Francisco Meton Marques de; LIMA, Francisco Péricles Rodrigues Marques de. **Reforma trabalhista**. São Paulo: LTr, 2017. p. 46.
[71] BIESDORF, Solange Ines; SANTIAGO, Suely. **Reflexões contemporâneas de direito do trabalho.** Curitiba: Rosea Nigra, 2011. p. 27.
[72] FINCATO, Denise Pires; BITENCOURT, Manoela de. Ciber como local de trabalho: o problema (ou a solução?) do teletrabalho transnacional. **epublicações**, Rio de Janeiro, v. 8, n. 4, p. 2237-2263, 2015. Disponível em: http://www.epublicacoes. uerj.br/index.php/quaestioiuris/article/viewFile/20954/15329. Acesso em: 04 out. 2019.
[73] MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 35. ed. São Paulo: Saraiva, 2019. p. 253.
[74] LIMA, Francisco Meton Marques de; LIMA, Francisco Péricles Rodrigues Marques de. **Reforma trabalhista**. São Paulo: LTr, 2017. p. 46.
[75] MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 35. ed. São Paulo: Saraiva, 2019. p. 253.

ao computador central da empresa,[76] e com isso "[...] o controle de horário fica praticamente inviabilizado, mas isso não significa afirmar a inexistência da relação de emprego."[77]

Já para Denise Pires Fincato, a modalidade de teletrabalho off-line é aquele:

> [...] onde não existe uma conexão interativa, o computador não é sequer utilizado como forma de comunicação, apenas como a ferramenta para cumprimento de tarefas (projetos, gráficos, textos, cálculos, etc.). Toda a produção do teletrabalhador é enviada por correio convencional ou até mesmo entregue pessoalmente. Não existe a possibilidade de estabelecimento e controle da jornada diária de trabalho e o pagamento dos serviços será feito por tarefa/produção. [...].

Em consonância com o exposto, ocorrerá maior dificuldade em calcular o tempo despendido pelo teletrabalhador no labor, logo, não há controle ou fiscalização direta, salvo se for realizado por outros meios, mas não mediante conexão do computador do empregado à central do empregador.[78]

Desse modo, para finalizar o entendimento acerca das modalidades do teletrabalho, abordar-se-á o teletrabalho *One Way Line*.

2.4.3 Teletrabalho *One Way Line*

Quanto à modalidade de teletrabalho *one way line*, também chamado de unidirecional, esse é a variação da modalidade *online*, pois existe uma conexão simples, em um único sentido[79], ou seja, é uma "ligação em sentido único que não permite a transmissão bilateral de dados por meio eletrônico."[80]

Nessa concepção, observa-se a existência de uma comunicação unimodal, com a utilização de pagers convencionais, em que não se permite uma interatividade simultânea, de modo não tecnológico-informacional.[81] Essa modalidade não permite

---

[76] LIMA, Francisco Meton Marques de; LIMA, Francisco Péricles Rodrigues Marques de. **Reforma trabalhista**. São Paulo: LTr, 2017. p. 46.
[77] MARTINS, Adalberto. **Manual didático de direito do trabalho.** 5. ed. São Paulo: Malheiros, 2015. p. 152.
[78] MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 35. ed. São Paulo: Saraiva, 2019. p. 253.
[79] MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 35. ed. São Paulo: Saraiva, 2019. p. 253.
[80] BIESDORF, Solange Ines; SANTIAGO, Suely. **Reflexões contemporâneas de direito do trabalho.** Curitiba: Rosea Nigra, 2011. p. 27.
[81] FINCATO, Denise Pires; BITENCOURT, Manoela de. Ciber como local de trabalho: o problema (ou a solução?) do teletrabalho transnacional. **epublicações**, Rio de Janeiro, v. 8, n. 4, p. 2237-2263,

o controle direto do trabalho do empregado,[82] ou seja, a empresa não tem o controle da jornada diária do teletrabalhador e, com isso, não se sabe se ele está prestando o serviço contratado.[83]

No próximo capítulo, abordar-se-á o estudo dos princípios constitucionais aplicáveis ao trabalhador.

2015. Disponível em: http://www.epublicacoes. uerj.br/index.php/quaestioiuris/article/viewFile/20954/15329. Acesso em: 04 out. 2019.

[82] MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 35. ed. São Paulo: Saraiva, 2019. p. 253.

[83] FINCATO, Denise Pires; BITENCOURT, Manoela de. Ciber como local de trabalho: o problema (ou a solução?) do teletrabalho transnacional. **epublicações**, Rio de Janeiro, v. 8, n. 4, p. 2237-2263, 2015. Disponível em: http://www.epublicacoes. uerj.br/index.php/quaestioiuris/article/viewFile/20954/15329. Acesso em: 04 out. 2019.

3 PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS APLICÁVEIS AO TRABALHADOR

O presente capítulo destina-se a abordar de forma descritiva os princípios constitucionais aplicáveis às relações de trabalho: da proteção, sendo subdividido nos princípios da condição mais benéfica ao trabalhador, da norma mais favorável e, do in dubio *pro operário*; da primazia da realidade, da continuidade da relação de emprego, da indisponibilidade, da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas, da irredutibilidade salarial e da inalterabilidade contratual lesiva, antevendo os que revestem maior importância para o tema abordado no presente trabalho monográfico.

3.1 DA PROTEÇÃO

O princípio da proteção é considerado por importante parte da doutrina como sendo o cardeal do Direito do Trabalho[84], por pesar em toda a estrutura e características próprias, consistindo em tentar corrigir desigualdades, consubstanciado na norma e na condição mais favorável.[85]

Para Amauri Mascaro Nascimento, esse princípio é a proteção jurídica do trabalhador, de modo que supra a inferioridade em que se encontra o mesmo no contrato de trabalho, e pela dependência econômica diante do empregador, em que prevalece a parte patronal no vínculo jurídico.[86] Esse princípio protege o empregado e não qualquer trabalhador, nas palavras de Sergio Pinto Martins, “[...] deve ser entendida como o fato de que as vantagens já conquistadas, que são mais benéficas ao trabalhador, não podem ser modificadas para pior.”[87]

Ives Gandra da Silva Martins Filho acrescenta que esse princípio tem como fundamento a preocupação de proteger a parte economicamente mais fraca, intentando alcançar uma isonomia substancial[88], ou seja, o empregador possui

---

[84] DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017. p. 214.
[85] BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. atual. São Paulo: LTr. 2016. p. 122-123.
[86] NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho:** história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho. 29. ed. atual. São Paulo: Saraiva, 2014. p. 479.
[87] MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 33. ed. São Paulo: Saraiva, 2017. p.135.
[88] MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. **Manual de direito e processo do trabalho**. 18. ed. ver. E atual. São Paulo: Saraiva, 2009. p. 37.

situação econômica favorável, enquanto o empregado terá situação a seu favor na legislação trabalhista.[89]

Assim, complementa Adriana Campos de Souza Freire Pimenta que: “A partir do princípio da proteção, vários outros de direito individual e de direito coletivo do trabalho se consagram, porque o legislador constituinte brasileiro fez a opção clara pela efetividade dos direitos fundamentais sociais.”[90]

Doutrinadores como Sergio Pinto Martins, Américo Plá Rodriguez, Ives Gandra da Silva Martins Filho, Sávio Domingos Zainaghi, José Cairo Junior, Gustavo Barbosa Garcia, e Alice Monteiro de Barros, mencionam que a aplicação do *in dúbio pro operário* é um outro desdobramento da proteção no direito material: “quando da realização do processo interpretativo der ensejo a resultados divergentes em relação à mesma norma a ser aplicada a um caso concreto, será dada preferência àquela interpretação que mais favoreça ao empregado”.[91]

É pertinente salientar que esse princípio está sendo relativizado, especialmente após a reforma trabalhista introduzida pela Lei n. 13.467/2017, de modo a modificar a excessiva proteção para uma realidade de desproteção ao empregado, motivado pelo cenário político favorável, pelas crises financeiras e, pelo aumento do desemprego; podendo ser observado através das jurisprudência e súmulas recentes, que já não mais resguardam ferozmente o trabalhador.[92]

Observada a importância do princípio, e como se depreende do estudo exposto, pode ser desmembrado em três: *in dubio pro operário*, aplicação da norma mais favorável e da condição mais benéfica; onde passa-se à apresentação.

3.1.1 *In dubio pro operário*

O princípio do *in dubio pro operário,* conforme os ensinamentos de Luciano Martinez, baseia-se mediante disposição passível de interpretações divergentes e

---

[89] ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do trabalho**. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2017. (Coleção Esquematizado). *E-book.* Acesso restrito via Minha Biblioteca.
[90] PIMENTA, Adriana Campos de Souza Freire. Trabalho humano e desenvolvimento econômico com dignidade. **Revista Jurídica ESMAT** 15, n.1, ano 2018. Disponível em: www.esmat15.org.br/wp-content/uploads/2018/10/Revista-da-ESMAT-15-1.pdf. Acesso em: 26 jul. 2019.
[91] CAIRO JUNIOR, José. **Curso de direito do trabalho**. 13. ed. rev. e atual. Salvador: JusPodivm, 2017. p. 101.
[92] CASSAR, Vólia Bomfim. **Resumo de direito do trabalho**. 6. ed. rev. atual e ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2018. *E-book.* Acesso restrito via Minha Biblioteca.

ensejadoras de questionamentos, onde há que se aplicar aquela que seja mais favorável ao trabalhador.[93] Sergio Pinto Martins esclarece que "O *in dubio pro operário* não se aplica integralmente ao processo do trabalho, pois, havendo dúvida, à primeira vista, não se poderia decidir a favor do trabalhador, mas que se verifique quem tem o ônus da prova do caso concreto [...]".[94]

Ademais, conforme destaca o autor César Reinaldo Basile:

> Na verdade, o princípio *do in dubio pro operário* não deve ser traduzido somente como "na dúvida, para o operário", mas também "na dúvida, em favor do vínculo empregatício". Vale dizer que servirá tanto para interpretar uma norma jurídica de alcance controvertido (leis, regulamentos da empresa ou o próprio contrato de trabalho) como a relação jurídica das partes em si, tomando como exemplo o 35 trabalhador que se fez substituir eventualmente por outrem na prestação dos serviços (ferindo o requisito da pessoalidade) ou deteve algum tipo de poder de organização sobre seu trabalho (contrariando a regra básica da subordinação), devendo ser reconhecido o vínculo empregatício, pois a dúvida decorrente da identificação esporádica de características estranhas ao emprego não pode gerar a presunção de existência de um trabalho impessoal, eventual, autônomo ou voluntário.[95]

Nesse sentido, o princípio do *in dubio pro operário* não se opera para valorização da prova, nem para outro fim processual, pois se trata de um princípio de direito material.[96]

Uma parte da doutrina acredita se tratar de uma interpretação que já estaria englobada no princípio da norma mais favorável[97], a autora Carla Tereza Martins Romar entende que, no contexto geral, sempre alicerçou o conceito de proteção fixado como um princípio do Direito do Trabalho. Contudo, após a Reforma Trabalhista, onde foi amainado, especialmente no que se refere à restrição de interpretação imposta à Justiça do Trabalho, no tocante ao conteúdo das convenções coletivas e dos acordos coletivos de trabalho.[98]

---

[93] MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho:** relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. 10. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019. p. 39.
[94] MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 33. ed. São Paulo: Saraiva, 2017. p. 135.
[95] BASILE, César Reinaldo. **Direito do trabalho teoria geral a trabalho do menor**. 7ª ed. São Paulo. Saraiva, 2014. p. 19.
[96] CASSAR, Vólia Bomfim. **Resumo de direito do trabalho**. 6. ed. rev. atual e ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2018. *E-book*. Acesso restrito via Minha Biblioteca.
[97] Mauricio Godinho Delgado critica o "princípio" *do in dubio pro operário*, por entender que tem uma dimensão processual de valoração dos fatos trazidos a exame do intérprete e aplicador do Direito (exame de fatos e provas), superada pela teoria do ônus da prova (DELGADO, 2017).
[98] ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do trabalho**. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2018. (Coleção Esquematizada). p. 66.

3.1.2 Aplicação da norma mais favorável

Registra-se no ponto que esse princípio, consiste em uma das ramificações do princípio da proteção, onde preconiza que quando há mais de uma norma jurídica vigente e válida aplicável, deve-se aplicar aquela que for mais favorável ao trabalhador, independentemente de sua posição na escala hierárquica[99], mesmo que esta não seja a Constituição da República Federativa do Brasil ou uma Lei Federal.[100]

É importante salientar que uma parte dos doutrinadores, demonstram a existência de duas teorias para a aplicação da norma mais favorável, sendo a teoria da acumulação e a teoria do conglobamento. Segundo Rogerio Renzetti, essas teorias têm como objetivo determinar os critérios para que não haja dúvidas sobre qual norma é, realmente, a mais vantajosa para o trabalhador.[101]

Ressalta-se que para a outra parte dos doutrinadores, existem mais uma teoria para aferição da norma mais favorável, chamada conglobamento mitigado ou orgânico; onde é a mais comumente utilizada no direito do trabalho brasileiro, "[...] teoria do conglobamento, em que se prefere a norma mais favorável, após o confronto em bloco das normas objeto de comparação." Já o segundo e o terceiro critério "[...] acumulação, se faz selecionando, em cada uma das normas comparadas, o preceito mais favorável ao trabalhador." e "[...] o terceiro critério (teoria do conglobamento orgânico ou por instituto) apresenta como solução uma comparação parcial entre grupos homogêneos de matérias, de uma e de outra norma."[102]

Dessa forma, tem-se que o princípio da aplicação da norma mais favorável com a atual redação do art. 620 da CLT[103], abranda a regra desse princípio, onde na maneira em que dispõe que as condições fixadas em acordo coletivo de trabalho preponderam sobre as estabelecidas em convenção coletiva de trabalho.[104]

---

[99] GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 11 ed. Rio de Janeiro: Forense, 2017. p. 57.
[100] ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do trabalho**. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2018. (Coleção Esquematizada). p. 67.
[101] RENZETTI, Rogério. **Direito do Trabalho**: Teoria e Questões Práticas. 4. ed. São Paulo: Forense, 2018. *E-book*. Acesso restrito via Minha Biblioteca.
[102] BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. atual. São Paulo: LTr, 2016. p. 124.
[103] "Art. 620. As condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho." (BRASIL, 1943).
[104] ROMAR**,** Carla Teresa Martins. **Direito do trabalho**. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2018. (Coleção Esquematizada). p. 68.

3.1.3 Condição mais benéfica

O princípio da condição mais benéfica está relacionado com àquelas estabelecidas no contrato de trabalho, onde há de prevalecer a mais benéfica ao empregado,[105] e tem como cargo o de solucionar obstáculos da aplicação da norma, para resguardar as vantagens do trabalhador, nos casos em que ocorram transformações prejudiciais que poderiam atingi-lo.[106]

Em complemento, José Cairo Junior tem o entendimento de que os princípios da aplicação da norma mais favorável e da condição mais benéfica são análogos entre si, no qual se diferenciam pelo fato de que o primeiro princípio trata de conflitos entre dispositivos de normas jurídicas, ao passo que o segundo, cuida dos conflitos entre dispositivos de norma jurídica e condições estabelecidas no contrato de trabalho, em que prevalece a mais benéfica ao empregado.[107]

Sob tal prisma, o autor Sergio Pinto Martins esclarece o entendimento acerca desse princípio:

> A condição mais benéfica ao trabalhador deve ser entendida como o fato de que vantagens já conquistadas, que são mais benéficas ao trabalhador, não podem ser modificadas para pior. É a aplicação da regra do direito adquirido (art. 5º, XXXVI, da Constituição), do fato de o trabalhador já ter conquistado certo direito, que não pode ser modificado, no sentido de se outorgar uma condição desfavorável ao obreiro (art. 468 CLT). Ao menor aprendiz é garantido o salário mínimo horário, salvo condição mais favorável (§ 2º do art. 428 da CLT). Esclarece a súmula 51 do TST que "as cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento" (I). Assim, uma cláusula menos favorável aos trabalhadores só tem validade em relação aos novos obreiros admitidos na empresa e não quanto aos antigos, aos quais essa cláusula não se aplica.[108]

A seu turno, Mauricio Godinho Delgado esclarece que o referido princípio engloba as cláusulas contratuais e tudo que tenha essa natureza, e "por isso é que, tecnicamente, seria mais bem enunciado pela expressão princípio da cláusula mais

---

[105] DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017. p. 217.
[106] NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho:** história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho. 29. ed. atual. São Paulo: Saraiva, 2014. p. 470.
[107] CAIRO JUNIOR, José. **Curso de direito do trabalho**. 13. ed. rev. e atual. Salvador: JusPodivm, 2017. p. 105.
[108] MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 33. ed. São Paulo: Saraiva, 2017. p.136.

benéfica". Em síntese, o princípio da condição mais benéfica é fonte para o intérprete da lei no processo de inclusão da legislação trabalhista[109], como, por exemplo, é o que esclarece o entendimento do Tribunal Superior do Trabalho consubstanciado na Súmula n. 51, que assim dispõe: "I - As cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagem deferidas anteriormente só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento".[110]

Tem-se, ademais, que caso seja realizada alguma mudança, aplicar-se-á apenas às novas contratações, porém não aos empregados antigos, atentando, assim, ao direito adquirido[111] resguardado no art. 5º, inciso XXXVI da CF/88,[112] bem como na inalterabilidade contratual prevista no art. 468 da CLT *in verbis*:

> Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.[113]

É interessante ressaltar que esse princípio, após a reforma trabalhista, também está sendo relativizado devido ao aumento da autonomia individual e da validação das pactuações resultantes de acordo direto entre o trabalhador e o empregador "[...] em relação aos empregados considerados pelo parágrafo único do art. 444 da CLT como hipersuficientes (que têm diploma de nível superior e recebem salário igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social)."[114]

Sendo assim, após breve exposição quanto aos subprincípios, será abordado o princípio da primazia da realidade dos fatos.

---

[109] DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017. p. 217-218.
[110] BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula n. 51, 25 de abril de 2005**. Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_51_100.html#SUM-51. Acesso em: 17 ago. 2019
[111] MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 33. ed. São Paulo: Saraiva, 2017. p. 135.
[112] **"**Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: XXXVI - a lei não prejudicará o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada." (BRASIL, 1988).
[113] ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do trabalho**. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2018. (Coleção Esquematizada). p. 68.
[114] ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do trabalho**. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2018. (Coleção Esquematizada). p. 68.

3.2 DA PRIMAZIA DA REALIDADE DOS FATOS

Quanto à primazia da realidade dos fatos observa-se que os fatos reais preponderam sobre as formas, ou seja, é mais importante os acontecimentos reais do que o que está escrito,[115] sendo mais significativo do que o que consta nos documentos.[116] Assim sendo, no Direito do trabalho os documentos são pertinentes de modo que estejam em harmonia com a realidade diária do contrato de trabalho.[117] Alguns autores consideram que a fundamentação para esse princípio tenha se embasado de diversas circunstâncias como: o princípio da boa-fé, da interpretação racional da vontade das partes, da desigualdade entre as partes, e da dignidade da atividade humana.[118]

Em síntese, entende-se que essa primazia acerca dos documentos e formalidades necessita de prova, visto que a singela alegação do trabalhador não gera a presunção da autenticidade do fato, pois na existência de documentos nos autos deverá "[...] ser desconstituído pelos diversos meios de prova disponíveis, cujo ônus caberá, geralmente, ao empregado na condição de autor ou réu no processo trabalhista, salvo se a lei determinar contrário ou no caso de incidência de presunção."[119]

A respeito Plá Rodriguez explica que "em matéria de trabalho importa o que ocorre na prática, mais do que aquilo que as partes hajam pactuado de forma mais ou menos solene, ou expressa, ou aquilo que conste em documentos, formulários e instrumentos de controle"[120], isto é, "entre os documentos sobre a relação de emprego

---

[115] CASSAR, Vólia Bomfim. **Resumo de direito do trabalho**. 6. ed. rev. atual e ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2018. *E-book.* Acesso restrito via Minha Biblioteca.
[116] ALMEIDA, André Luiz Paes de**. Direito do trabalho:** material, processual e legislação especial. 17.ed. São Paulo: Rideel, 2016. p. 36.
[117] JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Manual de direito do trabalho**. 4. ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: Atlas, 2017. *E-book.* Acesso restrito via Minha Biblioteca.
[118] ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do trabalho**. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2018. (Coleção Esquematizada). p. 71.
[119] CAIRO JUNIOR, José. **Curso de direito do trabalho**. 13. ed. rev. e atual. Salvador: JusPodivm, 2017. p. 107.
[120] RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de direito do trabalho**. 3. ed. atual. São Paulo: LTr, 2002. p. 359-364.

e o modo efetivo como, concretamente, os fatos ocorreram, devem-se reconhecer estes em detrimento dos papéis."[121]

Avulta apontar que, segundo Cassar, com a reforma trabalhista alterou-se esse cenário que era favorável aos empregados, "pois, algumas das modificações inseridas na CLT[122] demonstram a prevalência do ajustado individualmente ou coletivamente sobre a realidade, mesmo que, o contrato ou a norma coletiva seja, menos favorável e diferente da realidade."[123]

Diante dos elementos expostos é possível sustentar, ainda, que o significado deste princípio é o da prevalência dos fatos, isto é, daquele que sucede na prática e, na existência, sobre as formalidades ou aparências. Com isso será abordado no capítulo a seguir o princípio da continuidade da relação de emprego.

3.3 DA CONTINUIDADE DA RELAÇÃO DE EMPREGO

O princípio da continuidade da relação de emprego conforme os ensinamentos de Sergio Martins, "presume-se que o contrato de trabalho terá validade por tempo indeterminado, ou seja, haverá continuidade da relação de emprego"[124], isso porque, o contrato de trabalho é um acordo contínuo, em que a relação de emprego não se finda através da realização instantânea de determinado ato, mas que mantém-se no tempo.[125]

Observa-se que para o autor Mauricio Godinho Delgado a permanência do vínculo de emprego acarreta três correntes favoráveis ao trabalhador envolvido:

> A primeira reside na tendencial elevação dos direitos trabalhistas, seja pelo avanço da legislação ou da negociação coletiva, seja pelas conquistas especificamente contratuais alcançadas pelo trabalhador em vista de

---

[121] NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Curso de direito do trabalho**: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2015. *E-book.* Acesso restrito via Minha Biblioteca.
[122] Por exemplo: "[...] f) Prevalência das cláusulas contratuais sobre a realidade, desde que versem sobre os direitos previstos no art. 611-A da CLT e desde que seja portador de diploma de curso superior e que perceba igual ou mais que duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral da Previdência – art. 444, parágrafo único, da CLT; g) Prevalência do termo de quitação da parcela feito com a chancela no sindicato mesmo que não tenha havido pagamento da parcela – art. 507-B da CLT". (CASSAR, 2018).
[123] CASSAR, Vólia Bomfim. **Resumo de direito do trabalho**. 6. ed. rev. atual e ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2018. *E-book.* Acesso restrito via Minha Biblioteca.
[124] MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 33. ed. São Paulo: Saraiva, 2017. p. 137.
[125] RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de direito do trabalho**. 3. ed. atual. São Paulo: LTr, 2002. p. 239.

> promoções recebidas ou vantagens agregadas ao desenvolvimento de seu tempo de serviço no contrato. A segunda corrente de repercussões favoráveis reside no investimento educacional e profissional que se inclina o empregador a realizar nos trabalhadores vinculados a longos contratos. Quanto mais elevado o montante pago à força de trabalho (e essa elevação tende a resultar, ao lado de outros aspectos, da duração do contrato e conquistas trabalhistas dela decorrentes), mais o empresário ver-se-á estimulado a investir na educação e aperfeiçoamento profissional do obreiro, como fórmula para elevar sua produtividade e compensar o custo trabalhista ocorrido. Esse investimento na formação do indivíduo cumpre a fundamental faceta do papel social da propriedade e da função educativa dos vínculos de labor, potenciando, individual e socialmente, o ser humano que trabalha. A terceira corrente de repercussões favoráveis da longa continuidade da relação de emprego situa-se na afirmação social do indivíduo favorecido por esse longo contrato. Aquele que vive apenas de seu próprio trabalho tem neste, e na renda dele decorrente, um decisivo instrumento de 40 sua afirmação no plano da sociedade. Se está submetido a contrato precário, provisório, de curta duração (ou se está desempregado), fica sem o lastro econômico e jurídico necessário para se impor no plano de suas demais relações econômicas na comunidade.[126]

Tem-se, ademais, que a Súmula 212 do Tribunal Superior do Trabalho adere ao conceito cujo o princípio da continuidade da relação de emprego é presunção favorável ao trabalhador, que assim dispõe: “o ônus de provar o término do contrato do 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".[127] Isso posto, existindo dubiedade quanto aos fato extraordinários, cabe ao empregador provar que se chegou ao fim do contrato por vontade do empregado.[128]

Impede destacar, ainda, que, diante da reforma trabalhista esse princípio foi abrandado (relativizado), devido a oportunidade de rescisão do contrato de trabalho em comum acordo entre as partes, disposto sobre a rescisão contratual por acordo no art. 484-A da CLT[129] e a predição da possibilidade mais simplificada de o empregador

---

[126] DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017. p. 224.

[127] BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula n. 212, 20 de novembro de 2003**. Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_201_250.html#SU M-212. Acesso em: 25 jul. 2019.

[128] MOURA, Marcelo. **Curso de direito do trabalho**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2016. *E-book.* Acesso restrito via Minha Biblioteca.

[129] “Art. 484-A. O contrato de trabalho poderá ser extinto por acordo entre empregado e empregador, caso em que serão devidas as seguintes verbas trabalhistas: I - por metade: a) o aviso prévio, se indenizado; e b) a indenização sobre o saldo do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, prevista no § 1º do art. 18 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990; II - na integralidade, as demais verbas trabalhistas. § 1º A extinção do contrato prevista no *caput* deste artigo permite a movimentação da conta vinculada do trabalhador no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço na forma do inciso I-A do art. 20 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, limitada até 80% (oitenta por cento) do valor dos

operar as dispensas plúrimas, conforme o art. 477- A da CLT[130] que prenuncia que não há necessidade, nesses casos, de anuência antecipada de entidade sindical ou de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para sua confirmação.[131]

A partir da breve exposição do tópico acima, passa-se a observância do princípio da indisponibilidade.

3.4 DA INDISPONIBILIDADE

A par do princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas, conforme ensinamentos de Gustavo Cisneiros, é muito mais amplo que a simples "irrenunciabilidade", em que são vedadas a renúncia e a transação, ou seja, "[...] esse princípio tem mais importância cultural (teórica) do que prática, pois o direito do trabalho vem evoluindo para fortalecer ainda mais as negociações coletivas."[132]

Uma parte dos doutrinadores, como José Cairo Junior e Marcelo Moura manifestam-se no sentido de que esse princípio é um desdobramento do princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas: "O princípio da indisponibilidade, também denominado de princípio da irrenunciabilidade ou princípio da inderrogabilidade [...]"[133]

Nessa esteira, quanto ao princípio da indisponibilidade, entende-se que o empregado não pode despojar-se das vantagens e proteções legais, sendo amparado pela desigualdade dos sujeitos contratuais. A seu turno, tem sua exceção amparada

---

depósitos. § 2º A extinção do contrato por acordo prevista no *caput* deste artigo não autoriza o ingresso no Programa de Seguro-Desemprego." (BRASIL, 1943).

[130] "Art. 477-A. As dispensas imotivadas individuais, plúrimas ou coletivas equiparam-se para todos os fins, não havendo necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para sua efetivação." (BRASIL, 1943).

[131] ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do trabalho**. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2018. (Coleção Esquematizada). p. 71.

[132] CISNEIROS, Gustavo. **Direito do trabalho sintetizado.** 1. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2016. *E-book.* Acesso restrito via Minha Biblioteca.

[133] CAIRO JUNIOR, José. **Curso de direito do trabalho.** 12. ed. rev. e atual. Salvador: JusPodivm, 2017. *E-book.* Acesso restrito via Minha Biblioteca.

no art. 444 da CLT[134], na qual descreve a autonomia da vontade individual do trabalhador hipersuficiente[135].[136]

Sendo assim, observada a ligação entre a indisponibilidade e a irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas, este princípio será contextualizado no próximo tópico.

3.5 DA IRRENUNCIABILIDADE DOS DIREITOS TRABALHISTAS

Quanto à irrenunciabilidade, observa-se que de modo unânime a doutrina tem esse princípio como sendo imprescindível para a base do Direito do Trabalho, onde compõe-se no "reconhecimento da não validade do ato voluntário praticado pelo trabalhador no sentido de abrir mão de direito reconhecido em seu favor."[137] Isso porque, a irrenunciabilidade está relacionada à indisponibilidade de direitos, onde se pressupõe a inviabilidade do empregado renegar as vantagens e a proteção que lhe são garantidas pela ordem jurídica e o contrato de trabalho.[138]

Registra-se no presente ponto que o princípio é exclusivo do empregado, uma vez que estabelece que o trabalhador não pode renunciar aos direitos trabalhistas dos quais é titular.[139] Nesse sentido, tal princípio respalda-se no art. 9º da CLT[140], e é preconizado na Súmula 276 do TST,[141] que dispõe que: "O direito ao aviso

---

[134] "Art. 444. As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes. Parágrafo único. A livre estipulação a que se refere o caput deste artigo aplica-se às hipóteses previstas no art. 611-A desta Consolidação, com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos, no caso de empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social." (BRASIL, 1943).

[135] "O empregado hipersuficiente é todo empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social." (PIMENTA, 2019).

[136] CISNEIROS, Gustavo. **Direito do trabalho sintetizado.** 1. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2016. *E-book.* Acesso restrito via Minha Biblioteca.

[137] ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do trabalho**. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2018. (Coleção Esquematizada). p. 69.

[138] DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017. p. 217.

[139] GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. Rio de Janeiro: Forense. 2017. p. 57.

[140] "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." (BRASIL, 1943).

[141] LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018. p. 106.

prévio é irrenunciável pelo empregado. O pedido de dispensa de cumprimento não exime o empregador de pagar o respectivo valor, salvo comprovação de haver o prestador dos serviços obtido novo emprego."[142]

Em síntese, entende-se que a irrenunciabilidade se aplica durante a constância do contrato de trabalho, e pressupõe que: "a lei presume o vício na manifestação da vontade do empregado quando se manifesta no sentido de renunciar determinado direito trabalhista, desde que isso ocorra na formação ou na execução do contrato de trabalho".[143]

A par do conceito traçado, Sergio Pinto Martins entende que o empregado poderá renunciar seus direitos se estiver presente em juízo, tendo em vista que estando ele em juízo não se pode dizer que o empregado esteja sendo coagido a fazê-lo; mas estando o trabalhador em vigência do contrato de trabalho que não se poderá falar em renúncia.[144] Nessa esteira, Marcelo Moura entende que "[...] não há lugar para renúncia ou transação do empregado, mesmo que, do ponto de vista estritamente patrimonial, pareça ser mais favorável ao empregado a transação tendente a recair sobre direito indisponível."[145]

A seguir, passa-se à breve apresentação do princípio da irredutibilidade e intangibilidade salarial.

3.6 DA IRREDUTIBILIDADE E INTANGIBILIDADE SALARIAL

A respeito do princípio da irredutibilidade salarial entende-se ser esse derivado do princípio da intangibilidade salarial,[146] sendo vedado ao empregador reduzir o valor que é pago aos funcionários. Segundo a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, esse princípio não tem caráter absoluto, pois de acordo

---

[142] BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula 276, 21 de novembro de 2003**. Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_251_300.html#SUM-276. Acesso em: 21 de ago. 2019.
[143] CAIRO JUNIOR, José. **Curso de direito do trabalho**. 13. ed. rev. e atual. Salvador: JusPodivm, 2017. p. 105.
[144] MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 33. ed. São Paulo: Saraiva, 2017. p. 136.
[145] MOURA, Marcelo. **Curso de direito do trabalho.** 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2016. *E-book.* Acesso restrito via Minha Biblioteca.
[146] SARAIVA, Renato; SOUTO, Rafael Tonassi. **Direito do trabalho:** concursos públicos. 20. ed. rev. e atual. Salvador: JusPodivm, 2018. p. 33.

com o art. 7º, inciso VI CF/88, o empregado pode sofrer redução salarial através de acordo ou convenção coletiva de trabalho.[147]

Nessa dinâmica de raciocínio, o autor Gustavo Felipe Barbosa Garcia esclarece que mesmo mediante negociação coletiva, se a redução baseada em acordo ou convenção coletiva de trabalho for desprovida de justificativa plausível, viola o princípio da dignidade da pessoa humana e suprime o valor social do trabalho, sendo que este último compõem os "fundamentos" da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Desta forma, verifica-se que será inconstitucional a redução salarial e, consequentemente, será nula a norma coletiva que maltrate este direito fundamental trabalhista.[148]

Ademais, conforme destaca o autor Francisco Antonio de Oliveira:

> É até intuitivo que a redução de salário só tenha vez quando motivos ponderosos a justifiquem. Se assim não fosse, estar-se-ia simplesmente transferindo o ônus do empregador, o risco do empreendimento, para o trabalhador, medida que contraria o art. 468 da CLT, que firma residência em regra geral. A irredutibilidade é a regra, a exceção haverá de ser regulada.[149]

Quanto ao princípio da intangibilidade salarial, via de regra esse princípio pressupõe que o empregado tem o direito de receber o salário integral, não podendo ser descontado qualquer valor abusivo pelo próprio empregador[150], não obstante "[...] os descontos legais (ex.: dedução de imposto de renda, contribuição sindical e pagamento de pensão alimentícia) são permitidos".[151]

É notório que esse princípio preza pelo princípio já exposto acima, tal como o da continuidade da relação de emprego, em que apenas é concedido por exceção,

---

[147] RENZETTI, Rogério. **Direito do Trabalho**: Teoria e Questões Práticas. 4. ed. São Paulo: Forense, 2018. *E-book.* Acesso restrito via Minha Biblioteca.
[148] GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. Rio de Janeiro: Forense. 2017. p. 277.
[149] No mesmo sentido, Mauricio Godinho Delgado: "Embora existam posições que defendam a inexistência de limites à negociação coletiva, não é esta a melhor interpretação do conjunto da ordem jurídica. Parece claro que a Constituição recepcionou, em parte, antigos preceitos legais que estabeleciam parâmetros para a redução salarial (critério da motivação tipificada), agora submetidos tais preceitos, sempre, ao crivo da negociação coletiva". (DELGADO, 2017).
[150] LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018. *E-book.* Acesso restrito via Minha Biblioteca.
[151] RENZETTI, Rogério. **Direito do Trabalho**: Teoria e Questões Práticas. 4. ed. São Paulo: Forense, 2018. *E-book.* Acesso restrito via Minha Biblioteca.

que ocorra a redução temporária de salários, através da assinatura de acordo ou de convenção coletiva de trabalho, preservando assim o bem maior do empregado.[152]

Passa-se a apresentar considerações a respeito do princípio da inalterabilidade contratual lesiva.

3.7 DA INALTERABILIDADE CONTRATUAL LESIVA

Referente ao princípio da inalterabilidade contratual lesiva, pode-se destacar que esse princípio é especial do Direito do Trabalho,[153] de modo que sua origem advém do Direito Civil, notadamente na cláusula *pacta sunt servanda,* onde os contratos têm de ser cumpridos.[154] Dessa forma, incide sobre os contratos de trabalho o princípio, onde alvitra a vedação de alteração contratual desfavorável ao empregado.[155]

No tocante a isso, esse princípio está ancorado no art. 468, *caput,* da CLT que dispõe que: "Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia."[156]

Atestando as colocações acima apresentadas, é compreendido que o empregado não pode ser surpreendido, ou seja, precisa que haja consentimento à alteração, e desde que não lhe seja sobretudo prejudicial, como por exemplo, o aumento da jornada de trabalho, a transferência de local de prestação de serviços e a redução da remuneração por peça ou tarefa.[157] Não obstante as convenções

---

[152] SARAIVA, Renato; SOUTO, Rafael Tonassi. **Direito do trabalho concursos públicos**. 20. ed. ver e atual. Salvador: JusPodvm, 2018. p. 166.
[153] DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017. p. 218.
[154] SARAIVA, Renato; SOUTO, Rafael Tonassi. **Direito do trabalho:** concursos públicos. 20. ed. rev. e atual. Salvador: JusPodivm, 2018. p. 33.
[155] RENZETTI, Rogério. **Direito do Trabalho**: Teoria e Questões Práticas. 4. ed. São Paulo: Forense, 2018. *E-book.* Acesso restrito via Minha Biblioteca.
[156] RENZETTI, Rogério. **Direito do Trabalho**: Teoria e Questões Práticas. 4. ed. São Paulo: Forense, 2018. *E-book.* Acesso restrito via Minha Biblioteca.
[157] MARTINS FILHO. Ives Gandra da Silva. **Manual esquemático de direito e processo do trabalho**. 23. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2016. p. 60.

coletivas, o contrato que se encontra em sua devida vigência não pode ser objeto de alteração.[158]

Na sequência, será abordado o objetivo principal da presente pesquisa, ou seja, averiguar a jornada do teletrabalhador. Assim, no próximo capítulo, apresentar-se-á sua limitação e a exclusão de jornada do teletrabalhador, com ênfase na autonomia no teletrabalho, a previsão contratual e a alteração do regime. Na sequência, buscar-se-á destacar a exclusão da imitação de jornada frente aos princípios constitucionais.

[158] FREDIANI, Yone. **Direito do trabalho.** São Paulo: Manole, 2011. *E-book.* Acesso restrito via Minha Biblioteca. p. 06.

4 LIMITAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO E A EXCLUSÃO DO TELETRABALHADOR NO CONTROLE DE JORNADA

Registra-se no presente capítulo que a CLT exclui certos trabalhadores do regime de duração de trabalho, ou seja, que não são submetidos à jornada diária máxima de oito horas, regulada pelo Capítulo II do Título II do referido diploma legal.[159] Mauricio Godinho Delgado assenta que, o art. 62 da CLT exclui do controle de jornada os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, os gerentes que desempenham cargos de gestão e fiscalização, e com isso são privados de inúmeros direitos trabalhistas e os empregados em regime de teletrabalho.[160]

Essa última modalidade que foi acrescentada na nova legislação, e por ser tema desta monografia, será abordada mais detalhadamente adiante. E nessa linha de raciocínio, o presente capítulo busca delinear as considerações a respeito da limitação da jornada de trabalho do teletrabalhador, bem como apresentar seus direitos trabalhistas, averiguar a autonomia no teletrabalho e as formas de alteração contratual, e no final, será abordado sobre a exclusão do teletrabalhador a limitação da jornada de trabalho frente aos princípios constitucionais.

4.1 DA POSSIBILIDADE DO CONTROLE DE JORNADA NO TELETRABALHO

No tocante ao teletrabalhador, como exposto anteriormente, este foi expressamente excluído da duração de jornada, nos termos do art. 62, inciso III da CLT, ou seja, não tem direito à limitação da duração máxima de 8 (oito) horas diárias

---

[159] GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Manual de direito do trabalho**. 9. ed. rev.; atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2016. p. 581.
[160] DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017. p. 480.

e 44 (quarenta e quatro) horas semanais, com respaldo no art. 58 da CLT[161] c/c o art. 7º inciso XIII da CF/88[162].[163]

Em conformidade com a Lei n. 13.467/2017 que acrescentou ao art. 62, o inciso III da CLT,[164] em que excluiu do regime de limitação de jornada os empregados em regime de teletrabalho.[165] Percebe-se que essa alteração "ocorreu para incluir na exceção da hora extra os empregadores em regime de teletrabalho. O fundamento dessa regra é que esses trabalhadores estão longe do controle do empregador."[166]

Sob tal prisma, o autor Gustavo Felipe Barbosa Garcia tem o entendimento que a exclusão da duração do trabalho, somente acontece quando as atividades realizadas pelo teletrabalhador forem incompatíveis com a fixação de horário de trabalho. Ainda, em consonância, "[...] o trabalho a distância, como ocorre no labor em domicílio e no teletrabalho, por si, não é suficiente para excluir os direitos relativos à jornada de trabalho."[167]

Em adição, Homero Batista Mateus da Silva assenta que:

> O enquadramento do contrato de trabalho no espectro do art. 62 da CLT assume numerosas consequências: retira do trabalhador o direito a horas extras, adicional noturno, hora noturna, intervalo intrajornada, intervalo interjornada e suas integrações. Somente não retira o direito ao descanso semanal remunerado, pois este é regulado por legislação separada (Lei 605/1949) e tem assento constitucional (art. 7º, XV), de modo que ficou imune ao alcance do art. 62. [...] A reforma de 2017 pega carona na excepcionalidade e, afora os exercentes de cargo e chefia e os exercentes de atividades externas, incompatíveis com o controle de jornada, manda inserir terceira hipótese, para retirar o direito às horas extras dos empregados em teletrabalho. O art. 62, III, deve ser lido em conjunto com os arts. 75-A a

---

[161] "Art. 58. A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite." (BRASIL, 1943).
[162] "Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...] XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho; [...]" (BRASIL, 1943).
[163] MIZIARA, Raphael. A reforma sem acabamento: incompletude e insuficiência da normatização do teletrabalho no Brasil. **Revista de Direito do Trabalho.** São Paulo, v. 184, p. 70, maio 2018.
[164] "Art. 62. Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo: [...] III - os empregados em regime de teletrabalho." (BRASIL, 1943).
[165] LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018. p. 553.
[166] LIMA, Francisco Meton Marques de; LIMA, Francisco Péricles Rodrigues Marques de. **Reforma trabalhista**. São Paulo: LTr, 2017. p. 41.
[167] GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Reforma trabalhista**. 4. ed. rev. amp e atual. Salvador: JusPodivm. 2018. p. 93.

> 75-E, que apresentam diretrizes básicas para o que se deve considerar teletrabalho.[168]

Nesse segmento, Ricardo Resende entende que os empregados excluídos "fazem jus, contudo, ao descanso semanal remunerado, pois este é previsto em Lei específica (Lei nº 605/1949), bem como na CRFB (art. 7º, XV)".[169] Nessa linha de raciocínio, compreende-se então que, por meio dos sistemas eletrônicos, o empregador tem a possibilidade de controle da jornada do teletrabalhador, porém o legislador entendeu pela exclusão do regime de controle de horário.[170]

Sendo assim, se ocorrer o controle de jornada, mesmo que por meio remoto, com a utilização de recursos tecnológicos e de informática, o entendimento é de que haverá direito à remuneração de labor em extensão de jornada, em horário noturno e de intervalos não usufruídos.[171]

Tem-se, ademais, que a jornada de trabalho do teletrabalhador deve ser equiparado ao emprego comum[172], no qual se o teletrabalhador não for remunerado por produção e se possuir meios tecnológicos disponíveis, pode haver o controle de sua jornada, inclusive para os empregados em telecentros se torna mais acessível esse controle. [173]

A respeito da proteção à jornada de trabalho aos teletrabalhadores, Geraldo Magela Melo observa que é possível controlar os teletrabalhadores por meio dos períodos de conexão, pela localização física, pelo controle de *login* e *logout*, pausas ou ligações ininterruptas para vigiar o andamento do trabalho, principalmente se ocorrer de forma periódica. Ainda, estão delimitados no art. 7º da CF/88[174] e no art.

---

[168] SILVA, Homero Batista Mateus da. **Comentários à Reforma Trabalhista**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017. p. 53.
[169] RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho Esquematizado**. 6º ed. rev., atual. e ampl. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2016. p. 479.
[170] VIVEIROS, Luciano. **CLT comentada pela reforma trabalhista (Lei nº 13.467/2017)**. 9. ed. Belo Horizonte: Fórum, 2018. *E-book.*
[171] GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Reforma trabalhista**. 4. ed. rev. amp e atual. Salvador: JusPodivm. 2018. p. 94.
[172] DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 1069.
[173] MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 35. ed. São Paulo: Saraiva, 2019. p. 252.
[174] "Art. 7º. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...] XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;" (BRASIL, 1943).

6º, parágrafo único da CLT[175] em que tem direito à proteção da jornada e até em possíveis horas extras.[176]

Nessa mesma concepção, Alice Monteiro de Barros pontua que "as exceções do art. 62 devem se verificar não em razão da função, mas de fiscalização, independentemente do cargo ocupado."[177] Logo, entende-se, que mesmo em regime de teletrabalho, se o empregado estiver submetido a alguma forma de controle de horário de trabalho, aparecerá o direito ao pagamento das horas extras. Vale registrar, que nesse caso cabe ao empregado o ônus da prova quanto ao controle de horário.[178]

Sob tal prisma, entende-se que o teletrabalhador deve ser remunerado "como horas de sobreaviso (se o trabalhador ficar de plantão, aguardando ser chamado), ou como horas extras (se o trabalhador estiver laborando a distância, com a utilização dos recursos tecnológicos)."[179]

Consoante relatado, verifica-se que "a exceção contida no inciso III do art. 62 da CLT não é absoluta,"[180] ou seja, interpreta-se o dispositivo sob a ótica do sistema de presunções relativas erigidas no dispositivo legal citado, sob pena de violar à Constituição da República Federativa do Brasil (CF/88) e os diplomas internacionais de Direitos Humanos.[181]

Para o autor Carlos Henrique Bezerra Leite, a regra contida no art. 62 da CLT "encerra preceito *numerus clausus*, não admitindo interpretação extensiva",[182] e nessa dinâmica de raciocínio salienta Vólia Bomfim Cassar que o empregado que trabalha na própria residência não tem controle de jornada e, portanto, "submete a presunção de exclusão do Capítulo "Da duração do trabalho". Se o patrão exigir-lhe

---

[175] "Art. 6º. [...] 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." (BRASIL, 1943).
[176] MELO, Geraldo Magela. **O teletrabalho na nova CLT.** 2017. Disponível em: https://www.anamatra.org.br/artigos/25552-o-teletrabalho-na-nova-clt. Acesso em: 31 out. 2019.
[177] BARROS, Alice Monteiro de. Curso de direito do trabalho. 10. ed. atual. São Paulo: LTr, 2016. p. 537.
[178] MIZIARA, Raphael. A reforma sem acabamento: incompletude e insuficiência da normatização do teletrabalho no Brasil. **Revista de Direito do Trabalho.** São Paulo, v. 184, p. 70, maio 2018.
[179] GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Manual de direito do trabalho**. 9. ed. rev.; atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2016. p. 581.
[180] MIZIARA, Raphael. A reforma sem acabamento: incompletude e insuficiência da normatização do teletrabalho no Brasil. **Revista de Direito do Trabalho.** São Paulo, v. 184, p. 70, maio 2018.
[181] PAMPLONA FILHO, Rodolfo; FERNANDEZ, Leandro. Tecnologia da informação e as relações de trabalho no Brasil: o teletrabalho no Lei nº 13.467/2017. **Revista Magister de Direito do Trabalho**. Porto Alegre, v. 84, p. 11, maio/jun. 2018.
[182] LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018. p. 553.

número mínimo de produção diária, o empregado terá direito ao capítulo em estudo, de fato, fizer horas extras e/ou noturnas, receberá por elas."[183]

Em complemento, é entendimento dos doutrinadores Manuel Pino, Lorena Colnago e José Eduardo Chaves Junior, que o controle de jornada pode ser realizado quando o empregado em regime de teletrabalho estiver dormindo ou viajando, bem como verificar qual teletrabalhador produz mais, podendo ser contabilizado quantas horas foi trabalhado e até mesmo quantas vezes colocou o dedo no teclado. Tudo se dá através dos dispositivos cada vez mais modernos e que aperfeiçoam o controle pelo empregador.[184]

No tocante às peculiaridades de cada situação específica do teletrabalho, é possível dizer que se o teletrabalhador "possui ou não um controle indireto sobre a sua prestação diária dos serviços e, consequentemente deverá ser remunerado pela jornada extraordinária realizada",[185] pois, é muito difícil constatar uma situação concreta em que o empregador não consiga, por qualquer maneira, fiscalizar a jornada de trabalho do empregado.[186]

Desta forma, Rogério Renzetti compreende que a empresa poderá "transferir ao empregado as despesas da manutenção do local de trabalho e, ainda assim, manter de certa forma o controle de sua jornada de trabalho, inclusive exigindo o comparecimento ao estabelecimento empresarial," sem que desconfigure ou garanta ao teletrabalhador o recebimento de horas extras, e para tanto, que o labor continue fora das dependências do empregador.[187]

Dada essas colocações, no próximo item apresentar-se-á a autonomia no teletrabalho.

---

[183] CASSAR, Vólia Bomfim. **Resumo de direito do trabalho**. 6. ed. rev. atual e ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2018. E-book. Acesso restrito via Minha Biblioteca.
[184] ESTRADA, Manuel Martin Pino; COLNAGO, Lorena de Melo Resende; CHAVES JUNIOR, José Eduardo de Resende. **Teletrabalho.** São Paulo: LTr, 2017. p. 38.
[185] JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do trabalho.** 9. ed. São Paulo: Atlas, 2019. E-book. Acesso restrito via Minha Biblioteca.
[186] CAIRO JUNIOR, José. **Curso de direito do trabalho**. 13. ed. rev. e atual. Salvador: JusPodivm, 2017. p. 638.
[187] RENZETTI, Rogério. **Direito do Trabalho:** Teoria e Questões Práticas. 4. ed. São Paulo: Forense, 2018. *E-book*. Acesso restrito via Minha Biblioteca.

4.2 AUTONOMIA NO TELETRABALHO

É cediço que a autonomia do teletrabalhador, é inegável, pelo fato de o teletrabalho ser realizado fora do estabelecimento empresarial, possuindo assim uma maior flexibilização, essencialmente na forma de organização e execução do trabalho. E ainda, entende-se que a jornada de trabalho poderá ter uma presunção relativa quanto ao seu controle.[188]

Nesse sentido, Mauricio Godinho Delgado esclarece que essa presunção relativa se dá pelo fato de o empregado possuir maior autonomia em razão do seu horário de trabalho, podendo ocorrer dificuldades em comprovar a jornada de trabalho. No entanto, "o simples reconhecimento formal do teletrabalhador como empregado não tem o condão de tornar sua jornada, como regra, controlada."[189]

Tem-se, ademais, que a autonomia do teletrabalhador trata da autodeterminação do empregado para deliberar quais condições desenvolverá suas atividades, ou seja, o teletrabalhador possui liberdade conforme ao método, procedimentos, lugar, objetivos e carga horária.[190] De outro modo, na teoria, a autonomia é inexecutável, pois, mesmo que o trabalho deva ser administrado de acordo com os parâmetros determinados pelo próprio trabalhador, este será subordinado às exigências, e com isso não poderá ter reconhecida a sua autonomia.[191]

Conforme os ensinamentos de Ivani Contini Bramante, o teletrabalho possui diversos fatores que indicam uma maior autonomia:

> O lugar de trabalho é a distância; não há presencialidade; o instrumento de trabalho é especial, retratado nas novas tecnologias da telemática, o trabalho em rede interna ou externa; o trabalho tecnicamente é independente; há acentuado perfil de colaboração de algumas categorias; a variedade de fórmulas e condições; o trabalho para vários clientes ao mesmo tempo [...][192]

---

[188] MIZIARA, Raphael. A reforma sem acabamento: incompletude e insuficiência da normatização do teletrabalho no Brasil. **Revista de Direito do Trabalho.** São Paulo, v. 184, p. 70, maio 2018.
[189] DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 1069.
[190] FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. **Curso de direito do trabalho.** 2. ed. São Paulo: Ltr, 2016. p. 156.
[191] ROSENFIELD, Cinara L.; ALVES, Daniela Alves de. Autonomia e trabalho informacional: o teletrabalho. **Dados**, Rio de Janeiro, v. 54, n. 1, 2011. Print version ISSN0011-5258. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext &pid=S0011-52582011000100006&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 05 nov. 2019.
[192] BRAMANTE, Ivani Contini. Teletrabalho: teledireção, telessubordinação e teledisposição. **Revista Ltr**, v. 76, n. 04, p. 402, abr. 2012.

Desta forma, o trabalhador tem maior liberdade na execução da prestação de serviços, em que ocorre a relativização da subordinação jurídica do empregado às formas tradicionais de trabalho.[193] Dessarte, o teletrabalho constitui efetivamente uma forma de atividade, em que as características representam “um modo especial de subordinação jurídica, com a inserção plena do trabalhador na atividade produtiva, presente, ainda, o potencial controle e a direção do trabalho pelo empregador, os quais não ficam descaracterizados pela distância na execução do serviço.”[194] E ainda, entende-se que no teletrabalho a subordinação é mitigada, pois em determinados casos, se verifica uma maior autonomia do que subordinação.[195]

Sidnei Machado esclarece que essa autonomia do teletrabalho, tem-se como estratégia as empresas:

> Valorizar e incentivar o teletrabalho como um mecanismo de redução dos custos imobilizados e, é claro, redução do custo da mão de obra. Entre as vantagens catalogadas pela nova administração, o teletrabalho oferece ainda uma maior produtividade, já que vincula a remuneração à produção. Ou seja, o teletrabalho substitui uma obrigação de meio (tempo à disposição na empresa) por uma obrigação de resultado (produção). Com isso, está implícito, na proposta de promoção do teletrabalho, que a redução dos custos da mão de obra se dá pelo enquadramento jurídico de um teletrabalhador independente, portanto, não empregado.[196]

Em síntese, entende-se que o teletrabalho é um incentivo para o trabalhador ter caráter individualizante, e que se entende que o teletrabalho propicia considerável autonomia no trabalho, porém apresenta restrições na parte econômica, o que não afasta a autonomia como característica.[197] Dessa forma, pode-se observar que o teletrabalhador está sujeito “ao comando, controle e supervisão, por meios telemáticos ou informatizados.”[198]

---

[193] ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. O teletrabalho e a subordinação estrutural. In: COLNAGO, Lorena de Mello Rezende; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. **Direitos Humanos e o Direito do Trabalho**. São Paulo: Ltr, 2013. p. 109.
[194] MACHADO, Sidnei. **A noção de subordinação jurídica.** São Paulo: Ltr, 2009. p. 135. *E-book.*
[195] MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 35. ed. São Paulo: Saraiva, 2019. p. 252.
[196] MACHADO, Sidnei. **A noção de subordinação jurídica.** São Paulo: Ltr, 2009. p. 133. *E-book.*
[197] RAUBER, Marcelo Luiz. **O teletrabalho e os novos traços de subordinação jurídica.** 2014. 50 f. Monografia (Especialização em Direito do Trabalho) – Faculdade de Direito, Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Porto Alegre: UFRGS, 2014. Disponível em: http://www.lume.ufrgs.br/handle/10183/128071. Acesso em: 05 nov. 2019.
[198] GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Manual de direito do trabalho**. 9. ed. rev.; atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2016. p. 581.

Em complemento, é importante salientar que o empregador possui o dever de fiscalizar, ou seja, há possibilidade de visitas do empregador ao local de trabalho do empregado em regime de teletrabalho, mesmo que se trate de sua residência. Tem- se, ademais, que o teletrabalhador "está submetido à mesma subordinação jurídica que o trabalhador presencial (CLT, art. 6º), podendo o empregador exemplificativamente, examinar eventual desvirtuamento em relação ao uso de equipamentos fornecidos."[199]

Além disso, pode-se observar que o teletrabalho tem um impacto positivo aos empregados e aos empregadores, visto que possibilita maior redução nos custos da empresa, maior flexibilização do trabalhador para gerenciar seu tempo, podendo otimizar o equilíbrio entre trabalho e a convivência com a família, além do aumento da produtividade.[200] Nessa linha de raciocínio, compreende que "o desenvolvimento tecnológico atual permite a realização de tarefas independentemente de onde o trabalhador esteja, diante da alta conectividade e dos recursos que permitem o acesso remoto e seguro aos dados empresariais."[201]

Ponderou-se, inicialmente, uma breve consideração acerca da autonomia no teletrabalho, a seguir tratar-se-á da previsão contratual e alteração do regime de trabalho do teletrabalhador.

4.3 PREVISÃO CONTRATUAL E ALTERAÇÃO DO REGIME DE TRABALHO DO TELETRABALHADOR

Quanto a previsão contratual, de acordo com o art. 443 da CLT[202] a contratação do empregado pode ocorrer de forma escrita, verbal, e também de forma tácita, determinada ou indeterminada e até mesmo quando o trabalho for na modalidade intermitente.[203] Para Sergio Pinto Martins o contrato de trabalho dispõe

---

[199] PAMPLONA FILHO, Rodolfo; FERNANDEZ, Leandro. Tecnologia da informação e as relações de trabalho no Brasil: o teletrabalho no Lei nº 13.467/2017. **Revista Magister de Direito do Trabalho**. Porto Alegre, v. 84, p. 27, maio/jun. 2018.

[200] RENZETTI, Rogério. **Direito do Trabalho:** Teoria e Questões Práticas. 4. ed. São Paulo: Forense, 2018. *E-book*. Acesso restrito via Minha Biblioteca.

[201] RENZETTI, Rogério. **Direito do Trabalho:** Teoria e Questões Práticas. 4. ed. São Paulo: Forense, 2018. *E-book.* Acesso restrito via Minha Biblioteca.

[202] "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." (BRASIL, 1943).

[203] JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2019. *E-book.* Acesso restrito via Minha Biblioteca.

de peculiaridades e, por essa razão, podem ter cláusulas específicas, as quais necessitam de ser expressas, decorrentes do tipo de informação, tais como:

> (a) cláusula de não concorrência durante um certo tempo, mediante o pagamento de uma indenização; (b) cláusula de exclusividade, para não divulgar dados de interesse do empregador. Pessoas não autorizadas não poderiam ter acesso a dados, incluindo, por exemplo, a esposa do empregado e seus filhos etc.; (c) cláusula de utilização pessoal e exclusivamente em serviço do material do empregador, como para proteção a disquetes, da memória do computador etc.[204]

A par do conceito traçado, e conforme o art. 75-C da CLT[205] nota-se a exigência da formalidade do contrato do teletrabalhador em que deverá ser pactuado expressamente por meio do contrato individual de trabalho e definirá as atividades especificas que serão realizadas pelo empregado.[206] Denota-se então que o contrato no teletrabalho deve ser na forma expressa por escrito[207]. Não poderá ser celebrado de forma verbal ou tácita."[208]

Em complemento, a prestação do teletrabalho nos "os parágrafos 1º e 2º do citado art. 75-C da CLT oferecem luzes que permitem conclusão no sentido de que se desejou evitar não apenas a forma tácita (antônima da forma expressa), mas também a forma verbal."[209]

Em síntese, devem constar expressamente no contrato de trabalho do teletrabalhador os seguintes dados:

> a) Submissão ao regime de teletrabalho; b) as atividades que serão realizadas pelo empregado; c) a alteração entre o regime de trabalho presencial e o de teletrabalho e vice-versa (aditivo contratual); d) as disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária

---

[204] MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 35. ed. São Paulo: Saraiva, 2019. p. 351.
[205] "Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado. § 1º Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual. § 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, 1943).
[206] MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 35. ed. São Paulo: Saraiva, 2019. p. 251.
[207] Gustavo Filipe Barbosa Garcia entende que ao registrar somente "forma expressa", o legislador deixa aberto à possibilidade de sua expressão verbal. (GARCIA, 2018. p. 101).
[208] MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 35. ed. São Paulo: Saraiva, 2019. p. 251.
[209] MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho:** relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. 10. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019. *E-book.* Acesso restrito via Minha Biblioteca.

> e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado.[210]

Quanto a alteração contratual, é importante destacar que "o legislador autorizou, por mútuo acordo entre as partes, em aditivo contratual, a alteração entre regime presencial e de teletrabalho."[211] Nota-se que a alteração do regime para o presencial por determinação do empregador, deve observar o prazo mínimo de 15 (quinze) dias, porém, quando a alteração for do presencial para o teletrabalho, deverá ocorrer mútuo acordo entre o trabalhador e o empregador.[212]

Ademais, destaca o autor Homero Batista Mateus acerca das falhas existentes na redação do art. 75-C:

> [...] o art. 75-C requer cláusula contratual expressa, com descrição das atribuições, embora isso possa ser facilmente burlado com os formulários de contrato de adesão muito comuns no direito do trabalho; os §§ 1º e 2º admitem a conversão do presencial para o teletrabalho e vice-versa, mediante "aditivo contratual"; no caso do deslocamento dos serviços para a casa do trabalhador, um prazo de 15 dias deve ser assegurado para sua organização – mas nada se fala quanto ao descumprimento dessa regra.[213]

Nessa seara, assevera Pinho Pedreira, a "transferência do trabalho para sua casa ultrapassa os limites do poder de direção, e, portanto, poderá ser efetuada com a modificação das cláusulas do contrato de trabalho, o que depende do consentimento de ambas as partes."[214]

Em vista disso, para distanciar-se de eventual nulidade quanto à transferência do local de trabalho, ambas as partes podem, no ato da contratação, determinar cláusula da reversibilidade "que permite ao empregado designado para o teletrabalho, assim como ao empregador, exigir o retorno ao trabalho interno se a experiência houver sido frustrante".[215]

---

[210] PAMPLONA FILHO, Rodolfo; FERNANDEZ, Leandro. Tecnologia da informação e as relações de trabalho no Brasil: o teletrabalho no Lei nº 13.467/2017. **Revista Magister de Direito do Trabalho**. Porto Alegre, v. 84, p. 11, maio/jun. 2018.
[211] JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2019. *E-book.* Acesso restrito via Minha Biblioteca.
[212] GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Reforma trabalhista**. 4. ed. rev. amp e atual. Salvador: JusPodivm. 2018. p. 101.
[213] SILVA, Homero Batista Mateus da. **Comentários à Reforma Trabalhista**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017. p. 55.
[214] SILVA *apud* JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2019. *E-book.* Acesso restrito via Minha Biblioteca.
[215] JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2019. *E-book.* Acesso restrito via Minha Biblioteca.

Na opinião de Francisco Ferreira Jorge Neto e Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante a alteração contratual refere-se a uma hipótese não absoluta de *jus variandi,* autorizada por lei, tendo que ser apreciada face ao caso concreto, como maneira de afastar o abuso de direito do empregador, de acordo com o art. 187 do Código Civil,[216] reconhecendo a intenção a partir da alteração e as prováveis consequências para vida profissional e particular do trabalhador.[217]

Dessa forma, entende-se que a disposição apresentada no parágrafo segundo do art. 75-C da CLT é divergente com a redação do art. 468 da CLT[218] e do art. 7º da CF/88 que visam os direitos à melhoria da condição social do trabalhador. E por consequência, observa-se que o parágrafo segundo do referido artigo mencionado deve ser interpretado sob os princípios da inalterabilidade contratual lesiva e da melhoria da condição social do trabalhador.[219]

Nesse segmento, após apresentar as hipóteses de previsão contratual e da alteração do regime de trabalho do teletrabalhador, é oportuno identificar frente aos princípios constitucionais, a exclusão da limitação de jornada no teletrabalho.

4.4 EXCLUSÃO DA LIMITAÇÃO DE JORNADA NO TELETRABALHO FRENTE AOS PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS

Quanto a inclusão do teletrabalhador no art. 62 da CLT, o legislador regulamenta que os empregados em regime de teletrabalho não fazem jus ao direito: remuneração por horas extras, jornada normal mínima, adicional por trabalhado extraordinário e período mínimo de descansos entre as jornadas. Além disso, entende-se que tal entendimento fere o princípio trabalhista de proteção ao empregado vulnerável.[220]

---

[216] "Art. 187. Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes." (BRASIL, 2002).
[217] JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2019. *E-book.* Acesso restrito via Minha Biblioteca.
[218] "Art. 468. Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia." (BRASIL, 1943).
[219] MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 35. ed. São Paulo: Saraiva, 2019. p. 251.
[220] FINCATO, Denise. Teletrabalho na reforma brasileira. **Revista Magister de Direito do Trabalho**. Porto Alegre, v. 82, p. 58, jan/fev. 2018.

Ainda, em relação a exclusão da limitação de jornada no teletrabalho é de entendimento que mesmo se “questionar a constitucionalidade do artigo por violar direitos trabalhistas constitucionais, o entendimento doutrinário e jurisprudencial, é de que se trata de questões excepcionais não tratadas na norma geral da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, por isso a sua aplicação é válida.”[221] Sendo assim, a Lei n. 13.467/07 prevê “expressamente que os empregados em regime de teletrabalho não possuem direito ao recebimento de horas extras (art. 62, III).”[222]

Assim dispõe o Enunciado 71 da 2º Jornada de Direito Material e Processual do trabalho:

> **71 – TELETRABALHO: HORAS EXTRAS.**
> São devidas horas extras em regime de teletrabalho, assegurado em qualquer caso o direito ao repouso semanal remunerado. Interpretação do art. 62, III e do parágrafo único do art. 6º da CLT conforme o art. 7º, XIII e XV, da Constituição da República, o artigo 7º, "e", "g" e "h" protocolo adicional à convenção americana sobre direitos humanos em matéria de direitos econômicos, sociais e culturais (Protocolo de San Salvador), promulgado pelo Decreto 3.321, de 30 de dezembro de 1999, e a Recomendação 116 da OIT.[223]

Ademais, extrai-se do enunciado acima que se deve efetuar o pagamento das horas extras quando houver compatibilidade com o controle de jornada, não sendo capaz de destoar dos princípios constitucionais de limitação da quantidade de horas de trabalho, sendo possível aplicar as hipóteses do art. 62, inciso III da CLT, somente quando o teletrabalhador possuir atividade efetivamente incompatível com o controle de jornada.[224]

Equitativamente, com relação a esse entendimento, se utiliza o princípio da primazia da realidade dos fatos, em que a existência ou não de jornada de trabalho para o teletrabalhador haverá de ser analisada em caso concreto, analisando-se “a carga diária de tarefas; o tempo para a realização de cada tarefa; o prazo estipulado

---

[221] GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Manual de direito do trabalho**. 9. ed. rev.; atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2016. p. 582.
[222] JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2019. *E-book.* Acesso restrito via Minha Biblioteca.
[223] JORNADA DE DIREITO MATERIAL E PROCESSUAL DO TRABALHO, 2. **Enunciados Aprovados na 2ª Jornada.** Disponível em: http://www.jornadanacional.com.br/listagem-enunciados-aprovados-vis1.asp. Acesso em 07 nov. 2019.
[224] FINCATO, Denise. Teletrabalho na reforma brasileira. **Revista Magister de Direito do Trabalho**. Porto Alegre, v. 82, p. 58, jan/fev. 2018.

para a entrega da tarefa; o número de toques, programas de controle de acesso e de jornada de trabalho etc."[225]

Em síntese, ao citado princípio, complementa Carlos Henrique Bezerra Leite, que se houver a possibilidade de controle da jornada, em que o ônus de provar é do empregado em domicílio, fara jus às horas extras e às horas noturnas, e este se aplica também ao empregado em regime de teletrabalho ou trabalho a distância.[226] Ou seja, esse posicionamento utiliza como base o princípio da primazia da realidade que zela pela efetividade fática que está previsto no art. 6º da CLT, no qual não diferencia o trabalhado realizado à distância daquele realizado na empresa. Sendo apenas suficiente que estejam caracterizados os requisitos de emprego.[227]

A seu turno, compreende-se que o dispositivo constitucional do art. 7º, inciso XIII da CF/88 deve ser entendido como um argumento de princípio, "que vale em sentido deontológico, a prevalecer mesmo diante de situações ditas "especiais", como as do referido art. 62 da CLT." Nesse sentido, pode-se dizer que os princípios constitucionais "não são aplicados de forma automática como as normas-regra. Possuem uma dimensão de peso ou importância. Caso haja conflito entre princípios, a solução deve considerar a força relativa de cada um deles."[228]

Denota-se que todas as vezes que o empregador submete o teletrabalhador à subordinação inapropriada e afronta o controle de jornada, fere os direitos trabalhista, "causando detrimentos a princípios fundamentais como o da dignidade da pessoa humana e danos aos direitos humanos e sociais."[229]

No entanto, em observância ao art. 611-A da CLT[230], que dispõe que os instrumentos normativos têm prevalência do negociado coletivamente sobre a lei, mesmo se houver prejuízo ao empregado. No mais, o parágrafo segundo dispõe que:

---

[225] JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2019. *E-book.* Acesso restrito via Minha Biblioteca.
[226] LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018. p. 553.
[227] FINCATO, Denise. Teletrabalho na reforma brasileira. **Revista Magister de Direito do Trabalho**. Porto Alegre, v. 82, p. 59, jan/fev. 2018.
[228] LOURENÇO FILHO, Ricardo; SOUZA FILHO, Pedro Robério de. Direito fundamental à limitação da jornada: a disciplina do teletrabalho à luz dos princípios constitucionais. **Revista trabalhista direito e processo.** São Paulo, v. 59, p. 170, jan. 2018.
[229] MIZIARA, Raphael. A reforma sem acabamento: incompletude e insuficiência da normatização do teletrabalho no Brasil. **Revista de Direito do Trabalho.** São Paulo, v. 184, p. 71, maio 2018.
[230] "Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre: [...] VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente;" (BRASIL, 1943).

“a inexistência de expressa indicação de contrapartidas recíprocas em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho não ensejará sua nulidade por não caracterizar um vício do negócio jurídico.”[231] Nesse viés, é importante destacar que se houver conflito entre os instrumentos normativos, o acordo coletivo se sobrepõe às convenções coletiva de trabalho, como disposto no art. 620 da CLT[232].[233]

A respeito desse assunto, colhe-se da doutrina de Vólia Bombim Cassar que considera:

> Prestigiar a máxima do negociado sobre o legislado é crer que todos os sindicatos brasileiros têm condições e capacidade de negociar, que são fortes e independentes dos interesses e pressões econômicas, o que não é verdade. Raros são os sindicatos com espírito sindical e reivindicatório, para defesa dos interesses da categoria profissional, e isentos da influência do poder econômico dos empresários, inclusive os situados nas grandes cidades [...][234]

De acordo com o referido art. 611-A da CLT, por se tratar de um dispositivo delicado da reforma trabalhista, pode-se observar que há uma inversão do Direito do trabalho, em relação do princípio da proteção e a aplicação da norma mais favorável. Nessa dinâmica de raciocínio “não se aplica a pirâmide kelseniana[235] de prevalência de normas, de forma fixa. A norma a ser aplicada, no caso concreto, será aquela mais benéfica ao trabalhador, independente de hierarquia.”[236]

Tem-se, ademais, que os princípios expostos acima constituem importantes argumentos jurídicos em relação a uma reposta negativa a questão da exclusão dos teletrabalhadores na limitação de jornada. Logo, esses princípios levam à conclusão de que “o empregador, como expressão de seu poder diretivo, tem o dever de adotar sistemáticas laborais que lhe permitam o controle da jornada de trabalho.” E nesse contexto, é uma obrigação “imposta àquele que se beneficia da

---

[231] JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2019. *E-book.* Acesso restrito via Minha Biblioteca.
[232] “Art. 620. As condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho.” (BRASIL, 1943).
[233] JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2019. *E-book.* Acesso restrito via Minha Biblioteca.
[234] CASSAR, Vólia Bomfim. **Resumo de direito do trabalho**. 6. ed. rev. atual e ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2018. E-book. Acesso restrito via Minha Biblioteca.
[235] A pirâmide de Kelsen representa um sistema normativo de normas de hierarquia diferentes. No topo da pirâmide está a Constituição da República Federativa do Brasil. Em nível intermediário estão as leis e em níveis inferiores os decretos. (NADER, 2008).
[236] MIZIARA, Raphael. A reforma sem acabamento: incompletude e insuficiência da normatização do teletrabalho no Brasil. **Revista de Direito do Trabalho.** São Paulo, v. 184, p. 72, maio 2018.

força laboral prestada pelo empregado, decorrente do reconhecimento da limitação da jornada de trabalho como direito fundamental.”[237]

Com essas considerações, será apresentada a conclusão deste trabalho monográfico, disposto a responder à problemática da pesquisa e atender aos objetivos propostos, sem contudo esgotar o tema tratado.

[237] LOURENÇO FILHO, Ricardo; SOUZA FILHO, Pedro Robério de. Direito fundamental à limitação da jornada: a disciplina do teletrabalho à luz dos princípios constitucionais. **Revista trabalhista direito e processo.** São Paulo, v. 59, p. 170, jan. 2018.

5 CONCLUSÃO

O teletrabalho se caracteriza pela predominância do trabalho à distância e pelos meios de tecnologia de informação e de comunicação e, costumeiramente é realizado por atividades que necessitam de conhecimentos mais especializados. A Lei nº 13.467/2017 regulamentou o teletrabalho no país, porquanto pecou por sua incompletude e insuficiência normativa.

Tem-se, assim, que além de verificar a incompletude da Lei, observa-se à inconstitucionalidade da inserção do inciso III no art. 62 da CLT, em que excluiu do regime de duração normal de jornada de trabalho o teletrabalhador e com isso afastou o direito às horas extras. Isso significa que o teletrabalhador está submetido às regras de duração normal do trabalho.

Nesse contexto, com a nova redação do art. 6º da CLT, entende-se que o regime de teletrabalho pode ser considerado igual ao trabalho prestado dentro da empresa, pois com os meios tecnológicos de comunicação de controle e de supervisão, são considerados iguais aos meios pessoais. Constata-se então que o princípio da norma mais favorável ao trabalhador, é utilizado para resolver o conflito de normas, sendo aplicado o referido artigo acima.

E com isso pode-se observar que a subordinação e o controle de jornada na modalidade de teletrabalho está mitigado, pois com a existência de programas de tecnologia, como por exemplo programas de computadores, pode ocorrer a fiscalização e assim controlar o teletrabalhador.

Impede destacar, ainda, que à luz dos princípios que permeiam o direito do trabalho pátrio, observa-se a comprovação de que não se admite, na esfera das relações de emprego, trabalho sem limitação da jornada, ou seja, é um dever do empregador adotar meios, que lhe permitam controlar a jornada do trabalhador.

Com a pesquisa, constata-se que é necessário que a norma seja interpretada consoante os princípios constitucionais do direito do trabalho. E ainda avulta apontar que, com os meios tecnológicos e de comunicação é sim possível que o empregador realize o controle de jornada, havendo assim o direito às horas extras, bem como o adicional noturno e intervalo.

Pode-se concluir, portanto, que por se tratar de um tema novo, ainda existem poucos livros que tratam sobre o assunto, porém é imprescindível o estudo abordado e as consequências da sua implementação nas empresas e na vida do

teletrabalhador, além dos impactos provocados no ordenamento jurídico. Sendo assim, o grande ganho dessa pesquisa, haja vista sua relevância judicial e social em todo o País, bem como deve ser alvo de novas pesquisas, na medida em que essa modalidade de trabalho seja amadurecida e gere efeitos em casos concretos a serem levados ao Poder Judiciário.

De acordo com o exposto, percebe-se que a problematização da pesquisa foi devidamente respondida, na medida em que se verificou que a exclusão do teletrabalhador do regime de trabalho de duração normal, em que restringe o direito às horas extras, é contrária à Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, pois existe a possibilidade de controlar a jornada por meio das tecnologias hoje presentes, devendo portando ser interpretada de acordo com os princípios constitucionais do trabalho.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, André Luiz Paes de. **Direito do trabalho:** material, processual e legislação especial. 17.ed. São Paulo: Rideel, 2016.

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. O teletrabalho e a subordinação estrutural. In: COLNAGO, Lorena de Mello Rezende; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. **Direitos Humanos e o Direito do Trabalho**. São Paulo: Ltr, 2013.

BARBOSA, Robinson Luís Duarte. O teletrabalho dentro de uma visão mais ampla da subordinação jurídica. **Revista Direito e Liberdade**. Natal, v. 3, n. 2, p. 607-628, set. 2006. Disponível em: https://bdjur.stj.jus.br/jspui/bitstream/2011/60010/teletrabalho_dentro_uma_barbosa.pdf. Acesso em: 11 set. 2019.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. atual. São Paulo: LTr, 2016.

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

BASILE, César Reinaldo. **Direito do trabalho teoria geral a trabalho do menor**. 7ª ed. São Paulo. Saraiva, 2014.

BIESDORF, Solange Ines; SANTIAGO, Suely. **Reflexões contemporâneas de direito do trabalho.** Curitiba: Rosea Nigra, 2011.

BRAMANTE, Ivani Contini. Teletrabalho: teledireção, telessubordinação e teledisposição. **Revista Ltr**, v. 76, n. 04, p. 402, abr. 2012.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 10 nov. 2019.

BRASIL. **Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 10 nov. 2019.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452 de 1º de maio de 1943.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decretolei/Del5452.htm. Acesso em: 10 jun. 2019.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula 276, 21 de novembro de 2003.** Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_251_300.html#SUM-276. Acesso em: 21 de ago. 2019.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula n. 212, 20 de novembro de 2003**. Disponível em:

http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_201_250.html#SU M-212. Acesso em: 25 jul. 2019.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula n. 51, 25 de abril de 2005.** Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_51_100.html#SUM-51. Acesso em: 23 jul. 2019.

CAIRO JR, José. **Curso de direito do trabalho.** 12. ed. rev. e atual. Salvador: JusPodivm, 2017. *E-book.* Acesso restrito via Minha Biblioteca.

CAIRO JUNIOR, José. **Curso de direito do trabalho**. 13. ed. rev. e atual. Salvador: JusPodivm, 2017.

CALVO, Adriana. **Manual de direito do trabalho**. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2019. *E-book.* Acesso restrito via Minha Biblioteca.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Resumo de direito do trabalho**. 6. ed. rev. atual e ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2018. *E-book.* Acesso restrito via Minha Biblioteca.

CISNEIROS, Gustavo. **Direito do trabalho sintetizado.** 1. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2016.

COLNAGO, Lorena de Mello Rezende; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. **Direito humanos e o direito do trabalho.** São Paulo: Ltr, 2013.

COSTA, Isabel de Sá Affonso da. **Poder/saber e a subjetividade na construção do sentido do teletrabalho.** [*s.d.*]. 124 f. Tese (Curso de Doutorado em Administração) – Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas, Fundação Getúlio Vargas, [*s.l.*]. Disponível em: http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/3273/Capaetc2.pdf?sequence=1. Acesso em: 26 set. 2019.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

ESTRADA, Manuel Martin Pino; COLNAGO, Lorena de Melo Resende; CHAVES JUNIOR, José Eduardo de Resende. **Teletrabalho.** São Paulo: LTr, 2017.

FINCATO, Denise Pires; BITENCOURT, Manoela de. Ciber como local de trabalho: o problema (ou a solução?) do teletrabalho transnacional. **epublicações**, Rio de Janeiro, v. 8, n. 4, p. 2237-2263, 2015. Disponível em: http://www.epublicacoes. uerj.br/index.php/quaestioiuris/article/viewFile/20954/ 15329. Acesso em: 04 out. 2019.

FINCATO, Denise Pires; BUBLITZ, Michele Dias. A negociação coletiva como ferramenta regulamentadora de norma aberta: o teletrabalho e a Lei 12.551/2011**. Revista do Direito Unisc**, Santa Cruz do Sul, n. 44, set.-dez. 2014. Disponível em: https://online.unisc.br/seer/index.php/direito/article/view/4647. Acesso em: 17 set. 2019.

FINCATO, Denise. Teletrabalho na reforma brasileira. **Revista Magister de Direito do Trabalho**. Porto Alegre, v. 82, p. 58, jan/fev. 2018.

FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. **Curso de direito do trabalho**. 2. ed. São Paulo: Ltr, 2016.

FREDIANI, Yone**. Direito do trabalho**. São Paulo: Manole, 2011. *E-book.* Acesso restrito via Minha Biblioteca.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2017.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Manual de direito do trabalho**. 9. ed. rev.; atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2016.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Reforma trabalhista**. 4. ed. rev. amp e atual. Salvador: JusPodivm. 2018.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2019. *E-book.* Acesso restrito via Minha Biblioteca.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Manual de direito do trabalho**. 4. ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: Atlas, 2017. *E-book.* Acesso restrito via Minha Biblioteca.

JORNADA DE DIREITO MATERIAL E PROCESSUAL DO TRABALHO, 2. **Enunciados Aprovados na 2ª Jornada.** Disponível em: http://www.jornadanacional.com.br/listagem-enunciados-aprovados-vis1.asp. Acesso em 07 nov. 2019.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018. *E-book.* Acesso restrito via Minha Biblioteca.

LIMA, Francisco Meton Marques de; LIMA, Francisco Péricles Rodrigues Marques de. **Reforma trabalhista:** entenda ponto por ponto. São Paulo: LTr, 2017.

LOURENÇO FILHO, Ricardo; SOUZA FILHO, Pedro Robério de. Direito fundamental à limitação da jornada: a disciplina do teletrabalho à luz dos princípios constitucionais. **Revista trabalhista Direito e processo.** São Paulo, v. 59, p. 170, jan. 2018.

MACHADO, Sidnei. **A noção de subordinação jurídica.** 1. ed. São Paulo: Ltr, 2009. *E-book.*

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho:** relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. 10. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. **Manual de direito e processo do trabalho**. 18. Ed. ver. E atual. São Paulo: Saraiva, 2009.

MARTINS FILHO. Ives Gandra da Silva. **Manual esquemático de direito e processo do trabalho**. 23. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2016.

MARTINS, Adalberto. **Manual didático de direito do trabalho.** 5. ed. São Paulo: Malheiros, 2015.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 33. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 35. ed. São Paulo: Saraiva, 2019.

MELO, Geraldo Magela. **O teletrabalho na nova CLT.** 2017. Disponível em: https://www.anamatra.org.br/artigos/25552-o-teletrabalho-na-nova-clt. Acesso em: 31 out. 2019.

MIZIARA, Raphael. A reforma sem acabamento: incompletude e insuficiência da normatização do teletrabalho no Brasil. **Revista de Direito do Trabalho.** São Paulo, v. 184, p. 70, maio 2018.

MOURA, Marcelo. **Curso de direito do trabalho**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2016. *E-book.* Acesso restrito via Minha Biblioteca.

NADER, Paulo. **Introdução ao Estudo do Direito.** Rio de Janeiro: Forense, 2008.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho:** história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho. 29. ed. atual. São Paulo: Saraiva, 2014.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Curso de direito do trabalho**: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2015. *E-book.* Acesso restrito via Minha Biblioteca.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo; FERNANDEZ, Leandro. Tecnologia da informação e as relações de trabalho no Brasil: o teletrabalho no Lei nº 13.467/2017. **Revista Magister de Direito do Trabalho**. Porto Alegre, v. 84, p. 11, maio/jun. 2018.

PIMENTA, Adriana Campos de Souza Freire. Trabalho humano e desenvolvimento econômico com dignidade. **Revista Jurídica ESMAT 15**, n.1, ano 2018. Disponível em: www.esmat15.org.br/wp-content/uploads/2018/10/Revista-da-ESMAT-15-1.pdf. Acesso em: 26 jul. 2019.

PINEL, Maria de Fátima de Lima. **Conceituação.** 2012. Disponível em: http://www.teletrabalhador.com/conceituacao.html. Acesso em: 25 set. 2019.

RAUBER, Marcelo Luiz. **O teletrabalho e os novos traços de subordinação jurídica.** 2014. 50 f. Monografia (Especialização em Direito do Trabalho) – Faculdade de Direito, Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Porto Alegre: UFRGS, 2014. Disponível em: http://www.lume.ufrgs.br/handle/10183/128071. Acesso em: 05 nov. 2019.

RENZETTI, Rogério. **Direito do Trabalho**: Teoria e Questões Práticas. 4. ed. São Paulo: Forense, 2018. *E-book.* Acesso restrito via Minha Biblioteca.

RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho Esquematizado**. 6º ed. rev., atual. e ampl. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2016.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de direito do trabalho**. 3. ed. atual. São Paulo: LTr, 2002.

ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do trabalho**. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2017. (Coleção Esquematizado). *E-book.* Acesso restrito via Minha Biblioteca.

ROMAR. Carla Teresa Martins. **Direito do trabalho**. 5. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

ROSENFIELD, Cinara L.; ALVES, Daniela Alves de. Autonomia e trabalho informacional: o teletrabalho. **Dados**, Rio de Janeiro, v. 54, n. 1, 2011. Print version ISSN0011-5258. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext &pid=S0011- 52582011000100006&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 05 nov. 2019.

SARAIVA, Renato; SOUTO, Rafael Tonassi. **Direito do trabalho:** concursos públicos. 20. ed. rev. e atual. Salvador: JusPodivm, 2018.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Comentários à Reforma Trabalhista**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017.

TEIXEIRA, Tarcisio. **Curso de Direito e Processo Eletrônico:** Doutrina, Jurisprudência e prática. 2. ed. Atualizada e ampliada. São Paulo: Saraiva, 2014. *E-book.*

VIVEIROS, Luciano. **CLT comentada pela reforma trabalhista (Lei nº 13.467/2017)**. 9. ed. Belo Horizonte: Fórum, 2018. *E-book.*