

**Willians Alexandre de Faria Silva**

**DIREITO DO TRABALHO: O TELETRABALHO APÓS  
A REGULAMENTAÇÃO DA LEI Nº 13.467 DE JULHO  
DE 2017**

**UNITAU – Departamento de Ciências Jurídicas**

**2019**

**Willians Alexandre de Faria Silva**

**DIREITO DO TRABALHO: O TELETRABALHO APÓS  
A REGULAMENTAÇÃO DA LEI Nº 13.467 DE JULHO  
DE 2017**

Monografia apresentada para obtenção do Diploma de Bacharel em Direito, pelo Curso de Direito do Departamento de Ciências Jurídicas da Universidade de Taubaté.

Orientador: Prof. Luiz Arthur de Moura

**UNITAU – Departamento de Ciências Jurídicas**

**2019**

**Ficha catalográfica elaborada pelo  
SIBi – Sistema Integrado de Bibliotecas / UNITAU**

S586c Silva, Willians Alexandre de Faria  
Direito do trabalho : o teletrabalho após a regulamentação da lei n°  
13.467 de julho de 2017 / Willians Alexandre de Faria Silva -- 2019.  
43 f.

Monografia (graduação) – Universidade de Taubaté, Departamento  
de Ciências Jurídicas, 2019.

Orientação: Prof. Luiz Arthur de Moura, Departamento de Ciências  
Jurídicas.

1. Teletrabalho - Brasil. 2. Brasil. [Lei n. 13.467, de 13 de julho de  
2017]. 3. Trabalhadores - Legislação. 4. Dignidade. I. Universidade de  
Taubaté. II. Título.

CDU 343.21(81)

**Willians Alexandre de Faria Silva**

**DIREITO DO TRABALHO: O teletrabalho após a regulamentação da lei nº 13.467 de julho de 2017**

**UNIVERSIDADE DE TAUBATÉ, TAUBATÉ, SP.**

Data: \_\_\_\_\_

Resultado: \_\_\_\_\_

**BANCA EXAMINADORA**

Prof: \_\_\_\_\_

Assinatura: \_\_\_\_\_

Prof: \_\_\_\_\_

Assinatura: \_\_\_\_\_

## **AGRADECIMENTO**

Sabemos o quão é difícil chegar a este ponto, superar problemas, virar a página do livro todos os dias com a esperança que o amanhã seja melhor que hoje.

Desta forma Agradeço primeiramente a Deus, por ter me guiado principalmente nos momentos mais difíceis, sem ele, tenho certeza, que nada teria sido possível.

Agradeço aos meus pais por todo apoio durante a minha jornada na vida acadêmica e profissional.

Agradeço também, a todos os professores que colaboraram para a minha formação, em especial, ao professor Luiz Arthur de Moura, pela orientação nesse trabalho de conclusão de curso.

E enfim, a todos meus amigos que contribuíram para a realização deste trabalho, seja de forma direta ou indireta, fica registrado aqui, o meu muito obrigado!

## RESUMO

O presente trabalho tem como objetivo abordar aspectos relacionados ao teletrabalho de acordo com os ditames consubstanciados na reforma trabalhista introduzida pela Lei nº 13.467/2017. A referida lei trouxe diversas mudanças importantes na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Para a realização do trabalho foi utilizado de um método descritivo-analítico que instruiu uma análise dogmática sob o tema proposto. Em outro vértice, destaca-se que é utilizado de uma metodologia com base em legislação e doutrina. A Reforma laboral tratou de acabar com as dúvidas existentes em quem se enquadrava ou não no teletrabalho, excluindo e diferenciando daqueles considerados externos, ou seja, aqueles que em razão de sua função, precisa executá-la em local diverso a sede da empresa, como por exemplo um instalador de televisão. Verifica-se que o patente tema é de suma importância para todos os trabalhadores, uma vez que nela estão regulamentados os direitos que norteiam as relações de trabalho entre empregador e empregados, bem como que alterações em seu texto legal podem afetar de maneira negativa a dignidade humana dos trabalhadores. Posto isso, o trabalhador necessitava de uma legislação mais específica sobre o teletrabalho sanando qualquer dúvida que possa existir quanto ao empregado e empregador.

**Palavras-chave:** Teletrabalho. Lei nº 13.467/2017. Trabalhadores. Dignidade Humana.

## **Abstract**

The present work aims to address aspects related to telework according to the dictates embodied in the labor reform introduced by Law No. 13.467/2017. The aforementioned law brought several important changes in the consolidation of labor laws (CLT). For the accomplishment of the work was used a descriptive-analytical method that instructed a dogmatic analysis under the proposed theme. In another vertex, it is emphasized that it is used in a methodology based on legislation and doctrine. The labor reform tried to end the doubts that existed in the teleworking, excluding and differentiating from those considered external, that is, those who because of their function, need to execute it in a different place the headquarters of the company, such as a television installer. It is verified that the theme patent is of paramount importance to all workers, since in it are regulated the rights that guide the work relations between employer and employees, as well as that changes in its legal text can affect in a way Human dignity of workers. Therefore, the worker needed more specific legislation on the telecommuting of any doubts that could exist regarding the employee and employer.

**Keywords:** teleworking. Law No. 13.467/2017. Workers. Human dignity.

# SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO.....</b>	<b>7</b>
<b>2 O DIREITO DO TRABALHO.....</b>	<b>9</b>
2.1 Evolução histórica dos direitos laborais .....	9
2.2 Conceito.....	12
2.3 Características .....	13
2.4 Importância das Normas Internacionais relacionadas ao direito do trabalho.....	15
2.5 Uma abrangência sob a Constituição Cidadã de 1988.....	17
<b>3 PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO.....</b>	<b>22</b>
3.1 Princípio da dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho .....	22
3.2 Princípio da legalidade .....	23
3.3 Princípio da proteção.....	24
3.4 Princípio da primazia da realidade.....	26
3.5 Princípio da irrenunciabilidade das garantias dos trabalhadores .....	27
3.6 Princípio da irredutibilidade salarial.....	28
3.7 Princípio da boa fé .....	30
<b>4 O TELETRABALHO NO BRASIL.....</b>	<b>32</b>
4.1 Síntese.....	32
4.2 Pontos problemáticos do teletrabalho na Constituição Cidadã de 1988.....	33
4.3 Regulamentação do teletrabalho no Brasil.....	34
4.4 Modalidade teletrabalho .....	36
4.5 Teletrabalhador e o contrato de trabalho .....	37
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>39</b>
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....</b>	<b>41</b>

# 1 INTRODUÇÃO

A proposta primordial do presente estudo trata-se sobre a modalidade de teletrabalho no ordenamento jurídico brasileiro.

A sociedade e suas concepções com relação à vida humana têm mudado de maneira significativa e hoje, não há como conceber o trabalho, a educação, a tecnologia, ou a ciência, como outrora. Tal realidade tem forçado a mudança legislativa em todos os âmbitos em que há afetação jurídica e, desta forma, também nas relações trabalhistas.

Para a realização do trabalho foi utilizado de um método descritivo-analítico que instruiu uma análise dogmática sob o tema proposto. Em outro vértice, destaca-se que é utilizado de uma metodologia com base em legislação e doutrina.

Com a entrada em vigor da Lei nº 13.467/2017, usualmente denominada de Reforma Trabalhista, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) foi alterada, inserindo no sistema protetivo trabalhista expressamente o teletrabalho como forma de relação empregatícia em consonância com os anseios sociais pelo regramento dessa modalidade laborativa, a fim de garantir uma maior segurança jurídica.

Em um primeiro momento evidencia-se sobre características relacionadas ao Direito do Trabalho, para que em momento posterior adentre quanto a principal temática proposta. Para uma compreensão do teletrabalho é necessário primeiro, introduzir elementos da fonte primária.

Em seguida é demonstrado sobre princípios do direito do trabalho que estão integralmente ligados a dignidade humana dos trabalhadores, regulamentam também questões relacionadas ao teletrabalho.

O teletrabalho é uma forma de prestação de serviço em que o trabalhador exerce suas funções em local não definido pela empresa contratante, sendo em regra, na própria casa do trabalhador e obrigatoriamente com instrumentos relacionados à informática.

O teletrabalho é uma modalidade de trabalho a distância que vem ganhando espaço no mercado, tendo em vista a praticidade de se exercer as atividades

empresariais sem haver a obrigatoriedade de comparecimento à empresa, embora ainda não haja regulamentação.

O certo é que a reforma trouxe um grande avanço ao disciplinar aspectos relacionados ao teletrabalho, o que representará de um lado, economia e, portanto, maior competitividade para as empresas e, de outro, mais tempo para lazer e menos desgastes com deslocamentos por parte dos empregados.

Neste trabalho não visa esgotar sobre o assunto, mas propor uma melhor compreensão sobre o instituto do teletrabalho.

## 2 O DIREITO DO TRABALHO

### 2.1 Evolução histórica dos direitos laborais

O estudo acerca da evolução histórica do direito do trabalho e de suma importância, pois, em virtude de inúmeras batalhas históricas é que se conseguiu inculcar uma proteção ao trabalhador.

Sobre a origem do trabalho cabe apontar que:

Do ponto de vista histórico e etimológico a palavra trabalho decorre de algo desagradável: dor, castigo, sofrimento, tortura. O termo trabalho tem origem no latim – *tripalium*. Espécie de instrumento de tortura ou canga que pesava sobre os animais. Por isso, os nobres, os senhores feudais ou os vencedores não trabalhavam, pois consideravam o trabalho uma espécie de castigo. A partir daí, decorreram variações como *tripaliare* (trabalhar) e *trepalium* (cavelete de três paus usado para aplicar a ferradura aos cavalos). (Cassar, 2014, p.3)

Ao longo da história é possível perceber que as relações laboroterápicas iniciaram desde a época do feudo, em que era adotado um sistema de trabalho com base na escravidão.

A primeira forma de trabalho foi a escravidão, em que o escravo era considerado apenas uma coisa, não tendo qualquer direito, muito menos trabalhista. O escravo, portanto, não era considerado sujeito de direito, pois era propriedade do dominus. Nesse período, constatamos que o trabalho do escravo continuava no tempo, até de modo indefinido, ou mais precisamente até o momento em que o escravo vivesse ou deixasse de ter essa condição. Entretanto, não tinha nenhum direito, apenas o de trabalhar. (MARTINS, 2011, p. 4)

Na Grécia, Platão e Aristóteles entendiam que o trabalho tinha sentido pejorativo. Envolvia apenas a força física. A dignidade do homem consistia em participar dos negócios da cidade por meio da palavra. Os escravos faziam o trabalho duro, enquanto os outros poderiam ser livres. O trabalho não tinha o significado de realização pessoal. As necessidades da vida tinham servis, sendo que

os escravos é que deveriam desempenhá-las, ficando as atividades mais nobres destinadas às outras pessoas, como política. Hesíodo, Protágoras e os sofistas mostram o valor social e religioso do trabalho, que agradaria aos deuses, criando riquezas e tornando os homens independentes. A ideologia do trabalho manual como atividade indigna do homem livre foi imposta pelos conquistadores dóricos (que pertenciam à aristocracia guerreira) aos aqueus. Nas classes mais pobres, na religião dos mistérios, o trabalho é considerado como atividade dignificante. (MARTINS, 2004, p. 37-38)

Após a escravidão, surgiram outras formas de trabalho com a servidão e a locação. Com o surgimento das grandes civilizações se instituíram as corporações de ofício da Idade Média.

Nas palavras de Jorge Neto e Cavalcante (2013, p. 8-9):

Na Roma Antiga, não se teve o cuidado de regulamentar o trabalho, mesmo porque o regime adotado era o escravagista, mas houve a preocupação de dispor sobre os organismos que agrupavam as profissões. [...] As corporações (século XII) possuem raízes históricas nos collegia de Roma e nas guildas germânicas. Em linhas objetivas, a corporação medieval representava um grupo organizado de produtores, visando ao controle do mercado e da concorrência, além de garantir os privilégios dos mestres (seus dirigentes). A organização era distribuída em três níveis: aprendizes, companheiros e mestres. [...] As pessoas que exercessem uma mesma profissão deveriam filiar-se, de forma obrigatória, às suas respectivas corporações. Se assim não o fizessem, não poderiam desempenhar os seus ofícios.

Com a Revolução Francesa foram suprimidas as corporações de ofício, tidas como incompatíveis com o ideal de liberdade individual da pessoa. No liberalismo, o Estado não devia intervir na área econômica. (GARCIA, 2015, p. 30)

O grande marco do direito do trabalho aparece com a eclosão da revolução industrial do século XVIII, tendo em vista a obrigação do Estado em agir positivamente contra as desigualdades sociais.

O direito do trabalho nasce com a sociedade industrial e o trabalho assalariado [...]. A principal causa econômica foi a Revolução Industrial do século XVIII, conjunto de transformações decorrentes da descoberta do vapor como fonte de energia e da sua aplicação nas fábricas e meios de transportes. Com a expansão da indústria e do comércio, houve a substituição do trabalho escravo, servil e

corporativo pelo trabalho assalariado em larga escala, do mesmo modo que a manufatura cedeu lugar à fábrica e, mais tarde, à linha de produção. (NASCIMENTO, 2012, p. 44)

Com o advento do Estado liberal, em uma visão positivista do século XX, os direitos sociais ganharam amparo constitucional.

A Constituição de 1824, outorgada pelo Imperador Dom Pedro I, limita-se a reconhecer a liberdade de trabalho (art. 178, XXIV), apesar da manutenção do uso da mão de obra escrava, que era um dos principais pilares do modo de produção existente no Brasil. Ainda, a Constituição de 1824 aboliu as corporações de ofício (art. 178, XXV). As raras corporações que existiam foram extintas e novas formas de reunião passaram a ser utilizadas nesse período: ligas operárias, sociedades de resistência, sociedades de socorros mútuos, câmaras ou bolsas de trabalho, caixas beneficentes, sociedades cooperativas e uniões. Os sindicatos se disseminaram a partir de 1903. (KALIL, 2014, p. 143)

Atos contínuos no tempo, a Constituição Federal de 1981, reconheceu poucos direitos na seara trabalhista devido a influência da Constituição Americana.

Ocorreu um aprimoramento da justiça do trabalho de 1934, com o disposto em seu artigo 122. Já a Constituição de 1937, inspirada pela Carta *del Lavoro* da Itália foi marcado pelo retrocesso diante do intervencionismo do Estado no governo de Getúlio Vargas.

Na Carta Magna de 1946 ocorreram alguns avanços que se repetiram na Constituição de 1967 como a conciliação da liberdade de iniciativa com a valorização do trabalho humano, a obrigatória participação direta do trabalhador nos lucros da empresa e a não distinção entre o trabalho manual ou técnico e o trabalho intelectual, nem entre os profissionais respectivos, no que concerne a direitos, garantias e benefícios.

Conforme será traçado no tópico da abrangência sob a Constituição cidadã de 1988, os direitos sociais elencados apresentaram-se como sendo mais garantidores a uma mínima qualidade de vida dos trabalhadores.

Isso porque mais de duzentos anos após a revolução industrial, percebe-se que a legislação trabalhista tem buscado a contínua tutela dos interesses mínimos

dos indivíduos integrantes da relação de emprego e, *lato senso*, da relação de trabalho.

Insta destacar que o objetivo desse tópico é apresentar em uma apartada síntese sobre a evolução histórica do direito do trabalho de forma entrelaçada com o ordenamento jurídico brasileiro.

## 2.2 Conceito

As matérias interligadas aos conflitos das relações de trabalho sejam individuais ou coletivas, compete a justiça do trabalho, um ramo especializado do poder judiciário.

O Direito do Trabalho é ramo jurídico especializado, que regula certo tipo de relação laborativa na sociedade contemporânea. Seu estudo deve iniciar-se pela apresentação de suas características essenciais, permitindo ao analista uma imediata visualização de seus contornos próprios mais destacados. (DELGADO, 2005, p.49)

Sergio Pinto Martins (2015, p. 18), destaca que:

Direito do Trabalho é o conjunto de princípios, regras e instituições atinentes à relação de trabalho subordinado e situações análogas, visando assegurar melhores condições de trabalho e sociais ao trabalhador, de acordo com as medidas de proteção que lhes são destinadas.

Esse direito é composto por um conjunto de princípios, normas e outras fontes jurídicas relacionadas as relações de trabalho entre empregados e empregadores.

Imperioso enfatizar que o direito do trabalho pode ser apresentado tanto como coletivo como individual.

Maurício Godinho Delgado (2014, p. 47) faz uma abrangência sobre essa temática da seguinte forma:

a) Direito Individual do Trabalho é o complexo de princípios, regras e institutos jurídicos que regulam a relação empregatícia de trabalho no que se refere às pessoas e matérias envolvidas, além de outras relações laborais normalmente especificadas; b) Direito Coletivo do Trabalho é compreendido como o complexo de princípios, regras e institutos jurídicos que regulam as relações laborais de empregados e empregadores, bem como outros grupos jurídicos normativamente especificados, considerada sua ação coletiva, realizada autonomamente ou através das respectivas associações.

O direito material do trabalho é legitimado pelo direito coletivo e individual, configurando o direito do trabalho em *lato senso*:

(...) pode ser definido como: complexo de princípios, regras e institutos jurídicos que regulam a relação empregatícia de trabalho e outras relações normativamente especificadas, englobando, também, os institutos, regras e princípios jurídicos concernentes às relações coletivas entre trabalhadores e tomadores de serviços, em especial através de suas associações coletivas. (DELGADO, 2005, p.49)

Visando garantir uma adequação nas condições de trabalho e também sociais, surge o instituto específico da justiça do trabalho. Com efeito, o direito do trabalho faz estabelecer um sopesamento entre empregadores e empregados, que claramente são desiguais sob vários aspectos.

Diante dos vícios imaculados no âmbito das empresas, o ramo do direito do trabalho visa corrigir defeitos nas condições de trabalho, garantindo ao empregado a possibilidade de garantir suas necessidades básicas e de sua família, o que conseqüentemente mantém a economia do país em constante movimento.

### **2.3 Características**

Urge apontar que o direito do trabalho apresenta características próprias, sendo um ramo autônomo. Diante da constante evolução das relações de trabalho, é englobado como um direito de transição.

Para Alice Monteiro de Barros (2005, p. 87):

Entre as características do Direito do Trabalho, a doutrina nacional aponta: a) a tendência (...) à ampliação crescente; b) o fato de ser um direito (...) de reivindicação de classe; c) de cunho intervencionista; d) o caráter cosmopolita, isto é, influenciado pelas normas internacionais; e) o fato de os seus institutos jurídicos mais típicos serem de ordem coletiva ou socializante; f) o fato de ser um direito em transição". (BARROS,)

Dentre as características do direito do trabalho, é possível perceber um dirigismo estatal, socialidade, enfoque coletivo, caráter cosmopolita, protecionismo, estabelecimento de relações de subordinação, tendência ampliativa e promoção de reformas sociais.

Em relação aos mecanismos de criação do direito criadas pelos particulares, encontram-se as negociações coletivas, técnica em que os empregados e os empregadores usam para a *autocomposição* dos conflitos coletivos do trabalho. Desenvolvem-se informalmente na maioria das vezes, iniciada pelos trabalhadores através de suas representações, os quais tentam que os empregadores aceitem total ou parcialmente suas reivindicações. É a principal forma de composição nos *regimes democráticos*, com o qual resulta em *convenções coletivas* e é uma das características do direito do trabalho moderno. (NASCIMENTO, 2011, p. 377)

Noutra senda, destaca-se que a Consolidação das Leis Trabalhista, é impiedosa ao impor a relação de interdependência com os demais ramos do direito conforme dispõe em seu artigo 8º, *in verbis*:

Art. 8º - As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.

Parágrafo único - O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho, naquilo em que não for incompatível com os princípios fundamentais deste.

§ 1º O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 2º Súmulas e outros enunciados de jurisprudência editados pelo Tribunal Superior do Trabalho e pelos Tribunais Regionais do Trabalho não poderão restringir direitos legalmente previstos nem criar obrigações que não estejam previstas em lei. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 3º No exame de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho analisará exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, respeitado o disposto no art. 104 da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), e balizará sua

atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

E ainda de acordo com o artigo 769 do mesmo diploma infraconstitucional: “Nos casos omissos, o direito processual comum será fonte subsidiária do direito processual do trabalho, exceto naquilo em que for incompatível com as normas deste Título”.

Cabe apontar que esse tópico não visa apresentar de forma específica todas as características do direito do trabalho, mas sim de forma geral, para uma melhor reflexão da temática proposta no presente estudo.

## **2.4 Importância das Normas Internacionais relacionadas ao direito do trabalho**

O Direito Internacional do Trabalho faz parte do direito Internacional Público, sendo de suma importância no ordenamento jurídico diante de sua contextualização protetiva ao trabalhador.

Somente com um esforço internacional se poderia combater as precárias condições de trabalho, que se iniciou em 1890, onde o Conselho Federal da Suíça propõe a organização de uma conferência internacional. Esta será realizada em Berlim com a presença de representantes governamentais de 12 Estados europeus e de técnicos, industriais e operários. Nasce, neste momento, o princípio mais original e surpreendente dos organismos internacionais, qual seja, o tripartismo que vingará na futura OIT. (SEITENFUS, 2005, p. 226-227)

Nos ensinamentos de Mazzuoli (2007, p. 685) destaca-se:

A Carta de 1988 atribuiu aos tratados internacionais de proteção dos direitos humanos devidamente ratificados pelo Estado brasileiro a condição de fonte do sistema constitucional de proteção de direitos no mesmo plano de eficácia e igualdade daqueles direitos, expressa ou implicitamente, consagrados pelo texto constitucional, o que justifica o status de norma constitucional que detêm tais instrumentos internacionais no ordenamento jurídico brasileiro

A criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT) em 1919, as normas internacionais do trabalho sempre foram o principal instrumento de sua ação para a promoção da justiça social. Perseguiu-se através delas a melhoria geral da condição do homem no trabalho. Este recurso sistemático à adoção de instrumentos normativos com o fim de proteger os direitos do homem, característico da OIT, acabou sendo posteriormente copiado por outras organizações internacionais. (OIT, 2001, p. 1)

Pensando nisso, a OIT criou paulatinamente diversos organismos de controle para vigiar o efeito dado às convenções e recomendações adotados pela Conferência Internacional do Trabalho e ratificado pelos Estados na prática. Dentre eles cabe destacar o Comitê de Peritos, composto por 20 juristas independentes que se reúnem uma vez por ano em Genebra para indicar em que medida a situação de cada país está em conformidade com as convenções ratificadas. Este comitê, criado em 1926, analisa o cumprimento das normas da OIT pelos países signatários e envia um informe anual para a Comissão de Aplicação de Normas da Conferência Internacional do Trabalho, órgão tripartite instituído em cada reunião, a quem caberá, conforme o caso, convidar certos governos a dar explicações sobre as divergências assinaladas pelos peritos e sobre as medidas tomadas ou a tomar para eliminá-las. (OIT, 2001, p. 1)

Destaca-se que as convenções internacionais do trabalho que tratarem de direitos humanos deve ser aprovada no Congresso Nacional conforme o disposto no artigo 5º, § 3º da Constituição Cidadã de 1988.

Os tratados de direitos humanos ratificados pelo Brasil, que já têm status de norma constitucional, nos termos do § 2º do art. 5º, poderão ainda ser formalmente constitucionais (ou seja, ser equivalentes às emendas constitucionais), desde que, a qualquer momento, depois da sua entrada em vigor, sejam aprovados pelo quórum do § 3º do mesmo art. 5º da Constituição. (MAZZUOLI, 2007, p. 687)

O direito do trabalho pode ser interpretado como o direito fundamental a dignidade da pessoa humana, e dentro de um contexto internacional apresenta forças contra as praticas abusivas ao trabalhador.

O direito do trabalho, aliás, dado o corpo de normas internacionais que o abarcam, é até mesmo uma face importante dos direitos humanos e mesmo ao constituinte, no direito interno, isso não passou despercebido. O artigo 1º, da CF, consagrou como princípios fundamentais da república, a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho. O artigo 3º preconizou como um dos objetivos fundamentais da república, promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (IV). O artigo 170 estabeleceu que a ordem econômica deve ser fundada na valorização do trabalho humano e conforme os ditames da justiça social. E, os artigos 7º e 8º, que trazem inúmeras normas de natureza trabalhista, estão inseridos no Título pertinente aos direitos e garantias fundamentais. (MAIOR, 2003. p. 1440)

As normas internacionais refletem positivamente em nosso ordenamento jurídico pátrio tendo em vista que promovem um maior combate as relações desiguais entre empregador e o empregado que é a parte mais vulnerável, e com isso, merece uma maior proteção.

## **2.5 Uma abrangência sob a Constituição Cidadã de 1988**

Com o advento da Carta Magna de 1988, é enfatizado uma maior preocupação nas relações de trabalho em prol da preservação da dignidade da pessoa humana, e nesse sentido:

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:  
III - a dignidade da pessoa humana;  
IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;

Verifica-se uma aproximação do direito do trabalho com a dignidade humana logo no primeiro artigo da Constituição Federal de 1988.

Wandelli, (2012) destaca-se que:

Tendo em vista que os direitos fundamentais são os direitos dos homens transformados em direito positivo, O direito ao trabalho é o mais importante dos direitos fundamentais, visto que a Constituição brasileira consagra em seu artigo 6º esse direito como sendo fundamental. De fato, observam-se progressivamente evidências científicas de que o trabalho é fundamental na vida das pessoas, pois ele possibilita, geralmente, a construção da

identidade, da saúde psíquica, da formação de relações de solidariedade, e a participação útil na sociedade

O reconhecimento e a proteção dos direitos do homem estão na base das Constituições democráticas modernas, direitos esses formados por uma longa construção histórica, dessa forma, pode-se verificar que a concepção sobre quais são os direitos considerados fundamentais varia entre épocas e lugares diferentes, uma vez que foram nascidos em certas circunstâncias, caracterizadas por lutas em defesa de novas liberdades contra velhos poderes, e nascidos de modo gradual, não todos de uma vez e nem de uma vez por todas (BOBBIO, 2004, p. 9).

Em outro vértice, a Constituição de 1988 é impiedosa ao apontar sobre o livre exercício de qualquer trabalho:

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:

XIII - é livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer;

§ 1º As normas definidoras dos direitos e garantias fundamentais têm aplicação imediata.

O trabalho é considerado um direito social, nascido com a necessidade do Estado em agir positivamente em prol do trabalhador explorado. Ainda no viés Constitucional:

Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 90, de 2015)

E ainda:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;

- II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;
- III - fundo de garantia do tempo de serviço;
- IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;
- V - piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho;
- VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;
- VII - garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável;
- VIII - décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria;
- IX - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;
- X - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;
- XI - participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei;
- XII - salário-família para os seus dependentes;
- XII - salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998)
- 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; (Vide Decreto-Lei nº 5.452, de 1943)
- XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;
- XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;
- XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal; (Vide Del 5.452, art. 59 § 1º)
- XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;
- XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;
- XIX - licença-paternidade, nos termos fixados em lei;
- XX - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;
- XXI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;
- XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;
- XXIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei;
- XXIV - aposentadoria;
- XXV - assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até seis anos de idade em creches e pré-escolas;
- XXV - assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas;(Redação dada pela Emenda Constitucional nº 53, de 2006)
- XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;
- XXVII - proteção em face da automação, na forma da lei;
- XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa;
- XXIX - ação, quanto a créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de:

cinco anos para o trabalhador urbano, até o limite de dois anos após a extinção do contrato;

até dois anos após a extinção do contrato, para o trabalhador rural;

XXIX - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 28, de 2000)

a) (Revogada). (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 28, de 2000)

b) (Revogada). (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 28, de 2000)

XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;

XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;

XXXII - proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos;

XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre aos menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de quatorze anos, salvo na condição de aprendiz;

XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998)

XXXIV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso

Parágrafo único. São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VIII, XV, XVII, XVIII, XIX, XXI e XXIV, bem como a sua integração à previdência social.

Parágrafo único. São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VII, VIII, X, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XXI, XXII, XXIV, XXVI, XXX, XXXI e XXXIII e, atendidas as condições estabelecidas em lei e observada a simplificação do cumprimento das obrigações tributárias, principais e acessórias, decorrentes da relação de trabalho e suas peculiaridades, os previstos nos incisos I, II, III, IX, XII, XXV e XXVIII, bem como a sua integração à previdência social. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 72, de 2013)

Salta aos olhos de que a Constituição Federal de 1988, no contexto do Estado Democrático de direito traz expressamente inúmeros direitos ao trabalhador com o intuito de preservação da dignidade humana.

Após observar que o preâmbulo da CF/88 inclui entre os fundamentos axiológicos da sociedade brasileira a segurança e o bem-estar sociais, valores que, compreendidos em sua dimensão mais ampla, asseguram conclusão no sentido de que a ordem social interna está comprometida com tais propósitos, Luciano Martinez observa que entre os direitos sociais estampados no art. 6º do texto constitucional estão o trabalho, a segurança e a saúde, dando relevo à redação do art. 7º, XXII, do mesmo diploma legal. Conclui asseverando não haver dúvida de que os trabalhadores têm o direito de ver reduzidos os riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança laboral. Em sua leitura dos arts. 200, VIII,

e 225, *caput* da CF, esse seria um compromisso não apenas do Estado brasileiro, mas de toda a sua sociedade. (MARTINEZ, 2010, p. 239)

Por meio das lutas sociais travadas ao longo de anos, os trabalhadores começaram a ter a efetivação de direitos fundamentais a dignidade da pessoa humana que antes eram totalmente desconhecidos no ordenamento jurídico.

### **3 PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO**

#### **3.1 Princípio da dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho**

A dignidade da pessoa humana é admitida na doutrina ora como valor supremo do ordenamento jurídico, ora como princípio (vinculando não somente o legislador, mas também o intérprete), ora como direito subjetivo e ora como necessidade.

A dignidade designa, uma atitude humana e o ato que emerge desta atitude, promovendo ou preservando a vida

A dignidade humana é um valor moral e espiritual inerente á pessoa humana, o qual se manifesta na autodeterminação consciente e responsável da própria vida (MELLO, 2010, p. 63)

Luciane Cardoso (2003) atribui à dignidade humana três naturezas: direito subjetivo, necessidade e princípio. Como direito subjetivo concretizam-se em direitos fundamentais nos Estados nacionais, que pretendem efetividade e aplicabilidade. Como necessidade evidenciam a urgência no estabelecimento de padrões mínimos de trabalho digno no mundo, enfrentando os aspectos de desenvolvimento econômico das nações. Como princípio, compreendem direitos que têm caráter obrigatório, mas permitem aplicação gradual, conforme a realidade fática de cada ordenamento jurídico.

A qualificação do trabalho como um direito da personalidade, começa a erigir-se como direito humano fundamental, no qual se funda, no artigo 5º, inciso XIII, da Lex Mater, que garante: “é livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão”. Mesmo que sob os limites do que “a lei estabelecer”, “a liberdade de trabalho, ofício ou profissão abarca conteúdo amplo, abrangendo a liberdade de comércio e indústria. Tanto as pessoas físicas como as jurídicas podem valer-se desta garantia constitucional, indistintamente”. (BULOS, 2009, p. 175)

A Constituição Federal de 1988, intitulada “Constituição-cidadão”, atribui à dignidade da pessoa humana, ao lado do valor social do trabalho, o status de fundamento do Estado Democrático de Direito.

O Presidente da Assembleia Constituinte, Deputado Ulysses Guimarães (1916- 1992), à revelia de seus pares, inseriu um prólogo ao documento constitucional, em sua primeira publicação oficial (retirado das edições posteriores).

### **3.2 Princípio da legalidade**

É certo que, considerando o princípio da legalidade, ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei (artigo 5º, inciso II, da Constituição da República).

Pontifica, Miguel Reale (2005) que princípios são: “certos enunciados lógicos admitidos como condição ou base de validade das demais asserções que compõem dado campo do saber”.

Os Princípios Jurídico-Constitucionais são os princípios constitucionais gerais informadores da ordem jurídica nacional. Emanam de normas constitucionais, o que gera alguns desdobramentos como: o princípio da supremacia da Constituição Federal, o princípio da legalidade, o princípio da isonomia, entre outros. (SILVA, 2004. p.94)

Há, entretanto, quem considere os princípios constitucionais como “síntese dos valores mais relevantes da ordem jurídica” e os classifique em princípios fundamentais, vistos como os que contêm decisões políticas estruturais do Estado “ex: princípio republicano, princípio federativo, princípio do Estado democrático de direito, princípio da separação de poderes, princípio presidencialista e princípio da livre iniciativa); princípios gerais, como desdobramento dos princípios fundamentais, incluindo-se entre eles o princípio da legalidade, da isonomia, do juiz natural; por fim, os princípios constitucionais setoriais ou especiais, vinculados a determinado assunto, como, por exemplo, princípio da legalidade tributária, princípio da legalidade penal, entre outros. (BARROS, 2007, p. 170)

O princípio da legalidade foi elaborado a partir da instauração do Estado de Direito, na segunda metade do Estado Moderno. Compreende um sentido restrito, que corresponde à chamada reserva de lei (para as matérias que só podem ser disciplinadas por lei), e um sentido amplo, que abrange princípios e valores, cujo principal papel é o de reduzir as opções do poder público, no exercício de sua competência discricionária.

### **3.3 Princípio da proteção**

O artigo gira em torno da necessidade de se sustentar a permanência do princípio da proteção, especialmente em relação a regra da aplicação da norma mais favorável, diante das alterações promovidas pela Lei 13.467/17, notadamente nos artigos 611-A e 620 da CLT/17.

Sobre os princípios do Direito do Trabalho, Silva (1999, p.26) aduz expressamente que “dos princípios fundamentais do Direito do Trabalho é o princípio da proteção o mais relevante e mais geral, dele constituindo os demais simples derivações”.

Acerca do tema, interessante destacar a fundamentação do Enunciado 4, aprovado na 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho e divulgado pela Anamatra no dia 19/10/17, referente ao título “HERMENÊUTICA TRABALHISTA”:

Fundamentação: O compromisso, o que está no princípio do Direito do Trabalho, é a proteção a quem trabalha, para o efeito de estabelecer a exploração possível, ou seja, um conjunto mínimo de normas que permitam que o trabalho continue sendo explorado pelo capital, mas dentro de certos parâmetros considerados aceitáveis. Daí porque na origem das normas tipicamente trabalhistas encontramos a força organizada dos trabalhadores, que pressionaram e arrancaram conquistas sociais, contra a vontade do capital, mas também encontramos a necessidade da sociedade (de dar conta do número expressivo de trabalhadores mutilados ou doentes) e a necessidade do próprio capital (de ter consumidores). O art. 8º da CLT mantém sua redação atual, dispondo ao final que as fontes formais, dentre as quais os princípios, devem ser aplicadas “sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público”. O Direito do Trabalho rompe com a lógica do direito comum ao potencializar a conduta dos atores sociais na formação de direitos que

visem à melhoria das condições de vida dos trabalhadores. Sempre na perspectiva da proteção (seu princípio fundamental) o Direito do Trabalho atribui maior relevância ao que se passa no plano dos fatos, em detrimento da forma. Por isso mesmo, não faz nenhum sentido aplicar ao Direito do Trabalho a técnica desenvolvida em um raciocínio jurídico que esse novo direito se propõe a superar. Se tentarmos compreender o Direito do Trabalho com a racionalidade do direito comum, ele perderá sentido. Essa perda de sentido será tanto maior, sob a perspectiva trabalhista, quanto a sujeição a essa técnica cientificista servir para diminuir os direitos sociais que compõem o Direito do Trabalho. O Direito do Trabalho aparece no contexto dessa lógica capitalista como o limite da exploração possível, daí a razão pela qual em seu princípio instituidor encontramos a proteção a quem trabalha. Como ensina Warat, o discurso jurídico tem sempre um potencial subversivo, que atua como renúncia, resistência e crítica, exatamente como devem atuar as normas trabalhistas, reforçando sua “autonomia” em relação ao Direito Civil, exatamente para produzir “rachaduras” que permitam não apenas o reconhecimento da “questão social” que está por trás das fórmulas jurídicas, mas também toda a perversidade que tais fórmulas permitem seja reproduzida na realidade cotidiana da vida dos trabalhadores e trabalhadoras. Então, precisamos nos afastar da compreensão de princípio como espécie de norma jurídica, que ao lado das regras, pode ser aplicado diretamente, para retomar o conceito clássico de princípio como o que está no início de determinado conjunto de regras e deve atuar como fundamento para a aplicação ou o afastamento da regra.

Este contexto só corrobora a ideia de proteção ao trabalho e ao trabalhador. Sobre o tema, Sarlet (2013) menciona que o direito à proteção do trabalho e do trabalhador se decompõe em um leque de normas atributivas de direitos, liberdades e garantias do trabalhador, bem como por meio de princípios e regras de cunho organizacional e procedimental, como é o caso do salário mínimo, da garantia de determinada duração da jornada, proibição de discriminação, liberdade sindical e direito de greve, que, no seu conjunto, asseguram direitos ao trabalhador em mínimas condições dignas.

Sobre os princípios do Direito do Trabalho, Américo Plá Rodriguez (2015, p.11), citando Gerard Lyon-Caen, afirma que:

(...) O futuro da doutrina no Direito do Trabalho está ligado à busca de conceitos-chave que expliquem várias decisões aparentemente desconexas entre si e que servirão para justificar outras. Melhor ainda: à busca de diretrizes latentes, nem sempre expressas nos textos normativos nem nas sentenças, que só podem ser lidas nas entrelinhas e constituem uma espécie de direito não dito. Esses são os princípios do Direito do Trabalho

Presta-se à proteção da parte hipossuficiente na relação empregatícia, projetando-se a uma busca ao equilíbrio que deve permear a relação entre empregado e empregador.

### **3.4 Princípio da primazia da realidade**

O Princípio da Primazia da Realidade se aplica a ambas as partes do contrato de trabalho. O princípio da primazia da realidade, enfatiza a realidade dos fatos e não o que está formalizado no contrato de trabalho, ou seja, o que está escrito. Desta forma, os termos transcritos no contrato podem ser uma simples fraude ou um equívoco de como se realizaria a atividade.

É nessa compostura o posicionamento de Mauricio Godinho Delgado, que explica que o princípio da primazia da realidade “amplia a noção civilista de que o operador jurídico, no exame das declarações volitivas, deve atentar mais à intenção dos agentes do que ao envoltório formal através de que transpareceu à vontade” (DELGADO, 2009, p. 192)

Por tudo isso, parece ser inegável que a noção de busca pela verdade, também presente no princípio da primazia da realidade, é antiga em todos os ramos do Direito, mormente em virtude da necessidade de realização do ideal de justiça. No entanto, é notório que, no Direito do Trabalho, esta busca pela verdade real ganha papel preponderante, em razão das próprias peculiaridades existentes na situação dos sujeitos da relação de emprego e, principalmente, por estes sujeitos apresentarem sempre interesses diametralmente opostos entre si, encontrando-se o empregador em uma situação de superioridade, que, inclusive, permite que sejam cometidas fraudes, às vezes, com o completo desconhecimento do empregado. (SCHNEIDER, 2010, p. 31)

Logo, deve o princípio da primazia da realidade ser realmente compreendido como um princípio típico do Direito do Trabalho, seja para aqueles que o consideram um princípio autônomo, seja para aqueles o consideram um desdobramento do princípio da proteção, embora com conteúdo próprio.

É nesse sentido o entendimento de Luiz de Pinho Pedreira da Silva (1999. p. 205), para quem é o princípio da primazia da realidade um dos mais novos princípios

do Direito do Trabalho, sendo formulado por Plá Rodriguez, com base nas considerações de Deveali quanto à prevalência da situação de fato a respeito da ficção jurídica em todas as fases da relação de trabalho, a teorização de Mário de La Cueva no que toca à existência de um contrato – realidade e, finalmente, a teoria da desconsideração da personalidade jurídica - *lifting of the corporate veil*.

Outra definição que se mostra bastante relevante acerca do princípio da primazia da realidade é aquela formulada por Mauricio Godinho Delgado, para quem:

Deve-se pesquisar, preferencialmente, a *prática concreta efetivada ao longo da prestação de serviços*, independentemente da vontade habitualmente manifestada pelas partes na respectiva relação jurídica. A prática habitual – na qualidade de *uso* – altera o contrato pactuado, gerando direitos e obrigações novos às partes contratantes (respeitada a fronteira da inalterabilidade contratual lesiva). (DELGADO, 2009, p. 193)

Entende-se, portanto, que o princípio da primazia da realidade é poderoso instrumento para a pesquisa e encontro da verdade real em uma situação litigiosa. O intérprete e aplicador do direito deve investigar e aferir se a substância da regra protetiva trabalhista foi atendida na prática concreta efetivada entre as partes, ainda que a legislação não esteja sendo estritamente seguida.

### **3.5 Princípio da irrenunciabilidade das garantias dos trabalhadores**

Tendo em vista o princípio da irrenunciabilidade de direitos (CLT, art. 9º), têm-se que são nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na CLT.

Outrossim, calcado na doutrina irretocável do ministro aposentado Arnaldo Sussekind, temos que um dos pressupostos basilares para a validade da renúncia e da transação, no Direito do Trabalho, é a natureza do direito, cabendo lembrar que o Código Civil fulmina de nulidade o ato jurídico quando a lei taxativamente o declarar nulo ou lhe negar efeito.

Assim, considerando as premissas levantadas, exsurge a nulidade desses contratos que estabelecem renúncias á direitos irrenunciáveis pela CLT e CF/88, diante da abusividade, desproporcionalidade e desigualdade da mencionada cláusula, eis que visa, em última instância, burlar a lei, além de prejudicar

empregados, ofendendo vários dispositivos legais e princípios constitucionais já mencionados.

O Princípio da Irrenunciabilidade encontra-se consubstanciadamente ligado à ideia de indisponibilidade de direitos e, de acordo com os apontamentos da doutrinadora Alice Monteiro de Barros, temos que:

Seu objetivo é limitar a autonomia da vontade das partes, pois não seria viável que o ordenamento jurídico, impregnado de normas de tutela do trabalhador, permitisse que o empregado se despojasse desses direitos, presumivelmente pressionado pelo temor reverencial de não obter o emprego ou de perdê-lo, caso não formalizasse a renúncia. (BARROS, 2006, p.174).

A Justiça do Trabalho não pode dar guarida a cláusulas contratuais que impliquem em renúncias no ato da contratação, sob o argumento de proteção ao pacta sunt servanda.

A proteção, numa relação de trabalho subordinada, prevalece em torno do empregado, do contrário é o mesmo que jogar fora todas as conquistas dos trabalhadores e menosprezando o princípio básico da proteção ao empregado, seja ele intelectual ou braçal, desconsiderando os princípios que informam a nossa justiça especializada.

### **3.6 Princípio da irredutibilidade salarial**

O princípio da irredutibilidade ou intangibilidade do salário se projeta nas mais variadas direções, todas elas voltadas à proteção do ser humano e o respeito à sua dignidade. Assim é que o sistema se armou contra as mudanças salariais prejudiciais ao empregado, a ponto de proibir a redução salarial.

A CLT no Art. 468 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”.

Tal artigo reflete, também, o Princípio da Irredutibilidade Salarial que não pode ser confundido com o Princípio da Intangibilidade, este segundo Martins (2014)

significa “[...] aquilo que não se pode tocar. Diz-se que o salário é intangível porque precisa ser pago integralmente ao trabalhador, sem diminuições prévias por parte do empregador [...]”.

Também se ergueu barreira contra práticas que possam prejudicar o empregado, proibindo descontos por parte do empregador diretamente no salário do empregado, tudo no afã de evitar redução direta ou indireta na base salarial. Se não pode haver redução direta do salário, também não o pode de forma indireta. O empregador não pode criar mecanismo de descontos, de forma a provocar a diminuição do salário do empregado. Se isso não é permitido ao patrão, logo não se pode permitir ao terceiro que nem empregador o é. (SOUZA, 2012).

Importante ressaltar que ao trabalhador há a garantia de não ter o seu salário reduzido pelo empregador, tal garantia está expressa no inciso VI do art. 7º da Constituição Federal que traz consigo “São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...] irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo [...]”.

Assim, a única maneira de reduzir salário, na atualidade, e através da negociação coletiva, não sendo mais aplico o art. 503 da CLT:

É lícita, em caso de força maior ou prejuízos devidamente comprovados, a redução geral dos salários dos empregados da empresa, proporcionalmente aos salários de cada um, não podendo, entretanto, ser superior a vinte e cinco por cento, respeitado, em qualquer caso, o salário mínimo da região.

Franzese (2013) comenta que “É evidente que a redução salarial é hipótese excepcional e deve ser tratada com muita cautela, aplicando-se em situações específicas que busquem efetivamente a manutenção da atividade empresarial e a conservação dos empregos”.

Beirith (2016) comenta que “A Constituição Federal determina que seja assegurado a todo trabalhador, o direito a irredutibilidade do salário e a duração do trabalho durante o dia de até 8 horas diárias e 44 semanais” e argumenta que esta mesma Constituição já pressentindo que ao longo da existência de uma empresa, esta pode vir a passar por complicações econômicas e adversidades entre patrão e funcionário, logo a Constituição Federal “[...] estipula que sejam assegurados os benefícios anteriores, salvo situação corroborada através de um acordo ou uma convenção coletiva da categoria [...]”.

Percebe-se que os fundamentos legais visam proteger o trabalhador e garantir a íntegra do seu salário, contudo, a nova Lei abre lacunas, permitindo que por meio de acordos firmados com a categoria profissional – os sindicatos, o princípio da irredutibilidade caia por terra, e hoje, muito já se vê estes acordos sendo colocados em prática, realizando a redução de horário de trabalho e/ou o salário do trabalhador.

Para melhor entendermos este cenário de redução de salário e horário de trabalho, aborda-se a seguir os limites de redução de salário assim como a própria jornada de trabalho.

### **3.7 Princípio da boa fé**

Os Requisitos para aplicação das regras do Direito Civil e Processual Civil ao Direito do Trabalho são a omissão e a compatibilidade (artigo 8º *caput* e § único).

Na aplicação subsidiária de outros ramos do direito, deve sempre haver uma adequada compatibilização com os princípios e regras próprias ao próprio Direito do Trabalho.

A boa-fé é um princípio explícito na legislação civil (artigo 422 e 1.268 do CC/02) e processual civil (artigos 17,18 e 126 do CPC) com aplicabilidade no Direito do Trabalho advinda da autorização do artigo 4º da LICC, que atualmente é uma lei propedêutica.

Segundo o artigo 4º da LICC se aplicam os Princípios Gerais de Direito ao ramo trabalhista. A autorização para aplicabilidade da boa-fé também advém da própria legislação trabalhista (artigos 8º, 9º, 769 e § 1º do 852 inciso I da CLT).

O Artigo 9º da CLT estabelece que o princípio da boa-fé guarda estreita relação com o Princípio da Primazia da Realidade, posto que orienta o intérprete em direção aos fatos quando discrepam da forma, e a boa-fé empresta o conteúdo moral juridicizado à situação fática. Já o artigo 769 da CLT é o marco do rompimento com o dogma da autonomia absoluta do processo do trabalho.

Maurício Godinho Delgado (2012) defende a boa-fé na negociação coletiva, que se traduz em subprincípio denominado como princípio da lealdade e transparência na negociação coletiva. Para o mencionado autor, não seria válida uma greve em período de vigência de diploma coletivo negociado, em vista da

pacificação traduzida por esse próprio diploma. A exceção é a mudança substantiva nas condições fáticas vivenciadas pela categoria (exceção da cláusula *rebus sic stantibus*).

## 4 O TELETRABALHO NO BRASIL

### 4.1 Síntese

O teletrabalho surge, intimamente ligado aos modernos meios de comunicação e transmissão instantânea de dados, como uma moderna forma de prestação de serviços empregatícios a distância.

Pela simples análise da etimologia da palavra, é possível inferir que teletrabalho consiste na junção do prefixo grego *tele*, cujo significado remete à ideia de “longe”, com o vocábulo *trabalho*, proveniente do latim *tripalium*, que remete à ideia de uma peça de madeira usada para prender bois pelo pescoço e ligá-los ao carro ou ao arado, instrumento este também utilizado em tempos remotos como instrumento de tortura (CUNHA *apud* ROCHA; MUNIZ, 2013, p. 102).

O teletrabalho foi fenômeno construído no espaço entre a administração de empresas e a tecnologia da informação. Talvez por isto, seu conceito foi dali importado e o trato jurídico ao instituto tardou a chegar.

Com a evolução da humanidade, a ideia de trabalho foi perdendo sua conotação negativa, passando a adquirir uma noção mais aparentada com a de uma “prestação essencial centrada em uma obrigação de fazer consubstanciada em labor humano” (DELGADO, 2016, p. 295).

O problema é que, com a inclusão do prefixo *tele*, a palavra *trabalho* passa a apresentar uma conotação de que consiste em toda forma de labor realizada à distância do estabelecimento do empresário ou de uma das suas unidades de produção, como bem entende parte da doutrina (DALLEGRAVE NETO, 2014, p. 8).

Como bem deixa clara a etimologia da palavra teletrabalho, sua noção que o labor humano seja, necessariamente, desempenhado em local distante do estabelecimento empresarial, motivo pelo qual não há necessidade de tecer grandes explicações sobre esta característica, que pode ser apontada, sem sombra de dúvidas, como a principal.

Joselma Oliveira Goulart (2009, p.16) aponta que:

A razão de tanto interesse das empresas por esta forma de trabalho, denominada teletrabalho, não se encontra pela fascinação pelas novas

tecnologias apresentadas, mas no meio comum para maximizar os impactos benéficos na competitividade, produtividade e condições de trabalho de seus *empregados*, oferecendo melhor qualidade de vida para o empregado que se encontrar capacitado para desenvolver tal atividade.

Quando a prestação de serviços não exige local determinado para a sua prestação, o teletrabalho ostenta a sua forma mais interessante. Nesta modalidade, o teletrabalhador poderá realizar suas atividades ora em um lugar, ora em outro, intimamente interligado aos equipamentos de telecomunicação.

Assim, qualquer ambiente que desejar poderá se transformar em escritório, possibilitando ao trabalhador escolher o seu ambiente de trabalho.

#### **4.2 Pontos problemáticos do teletrabalho na Constituição Cidadã de 1988**

Instar destacar que os preceitos constitucionais previstos nos arts. 7º a 11, da CF/88, tratam dos direitos fundamentais dos trabalhadores, uma vez que reduz a proteção social a esse trabalhador.

Nesse momento, enfatiza apenas quanto aos incisos V e XXXII, do art. 7º, *in verbis*:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:  
[...] V - piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho;  
[...] XXXII - proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos;

O desrespeito ao inciso V acima exposto se observa, pois, quando não valoriza o trabalhador em razão da execução de prestação laborativa de maior complexidade, ou seja, pune o empregado em regime de teletrabalho de ser protegido na relação jurídica trabalhista como parte hipossuficiente por auferir maior remuneração, esta decerto derivada de uma necessidade superior de conhecimentos e técnicas inerentes a essa própria modalidade de atividade laboral.

Quanto ao inciso XXXII supracitado, o afronte se verifica quando penaliza, mais uma vez, os trabalhadores intelectuais, aqui representados pelo empregado em regime de teletrabalho, com a redução da proteção social em razão de possuir maior

conhecimento científico, o que, pode, inclusive, ser considerado um desestímulo à atividade intelectual.

O problema desta confusão está justamente na possibilidade de tratamento jurídico inadequado aos seus limites práticos, motivo pelo qual uma noção conceitual bem delimitada pode conferir um tratamento jurídico mais adequado e condizente com o que acontece de fato no cotidiano dos empregados neste regime.

### **4.3 Regulamentação do teletrabalho no Brasil**

Recentemente, foi aprovada pelo Congresso Nacional e sancionada pelo Presidente da República a Lei nº 13.467 de 2017, correntemente denominada de Reforma Trabalhista, que alterou alguns pontos da Consolidação das Leis do Trabalho.

A Lei nº 13.467/2017 inseriu a modalidade de teletrabalho na CLT em capítulo próprio, especificamente nos artigos 75-A a 75-E, topograficamente localizado após o capítulo sobre a duração do trabalho e no título que aborda as normas gerais de tutela trabalhista.

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

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.

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.

Art. 75-D. As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito.

Parágrafo único. As utilidades mencionadas no *caput* deste artigo não integram a remuneração do empregado.

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

Parágrafo único. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.

Art. 134. ....

§ 1º Desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um.

§ 2º (Revogado).

A Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017 advinda pela Reforma Trabalhista alterou extremamente a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Assim, com essas alterações, o teletrabalho destaca-se por meio da criação do Capítulo II-A, tendo uma grande inspiração no Código do Trabalho Português, o legislador optou por omitir algumas das proteções previstas em terras lusitanas (MELO, 2017).

Com o crescimento da tecnologia da computação e vários outros tipos de suporte de mobilidade, como computadores, celulares, notebook, entre vários outros dispositivos eletrônicos, é possível trabalhar em locais que antes eram bastante improváveis para as pessoas.

O teletrabalho passa a ser regido nos artigos da CLT, 75-A a 75-E, inseridos pela Lei nº 13.467/2017. No entanto, o teletrabalho já era apreciado na CLT, no art. 6º da CLT:

Art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego. *(Redação dada pela Lei nº 12.551, de 2011)*

Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio. *(Incluído pela Lei nº 12.551, de 2011)*

Contudo, a aplicação dessa legislação existia várias brechas, mas a Reforma Trabalhista trouxe algumas melhoras quanto essas preocupações. Trazendo um conceito legal para o teletrabalho e estabeleceu as condições para sua execução. Tal regulamentação foi de grande valor por dá uma maior segurança jurídica, tendo em vista que esta espécie de trabalho está cada vez mais comum nas relações de trabalho (Contadores, 2018).

Verifica-se que reforma trabalhista ampliou a tutela do teletrabalho, no sentido de imputar uma melhor segurança jurídica em torno do tema, tanto para os trabalhadores que optarem por essa espécie de trabalho como para o empregador. Mas ainda há muito que se pensar, analisar e criticar, visto que há vários questionamentos judiciais, em especial no que diz respeito à jornada de trabalho em regime de teletrabalho.

#### **4.4 Modalidade teletrabalho**

O teletrabalho é modalidade contratual com a gênese da Revolução Informacional. Seus fundamentos são diversos do trabalho concebido e regido na Revolução Industrial e, por isto, carecia verdadeiramente de regulamentação própria.

Consoante preleciona GARCIA (2013, p. 231) a espécie de labor em comento “é uma modalidade de trabalho a distância, típica dos tempos modernos, em que o avanço da tecnologia permite o labor preponderantemente fora do estabelecimento do empregador”, conquanto reste mantido o contato com este último “por meio de recursos eletrônicos e de informática, principalmente o computador e a internet”.

As classificações de teletrabalho são agrupadas por vários critérios. Em relação ao critério locativo, tem-se o teletrabalho em domicílio, teletrabalho em telecentros, teletrabalho nômade e teletrabalho transnacional.

No que concerne às modalidades de classificações do teletrabalho, essa relação interpessoal, ganha novas denominações, não deixando de lado sua essência:

- a) teletrabalho em domicílio: quando realizado no próprio domicílio do trabalhador, podendo ser assim considerado, nesta modalidade, outro local, como um ambiente familiar que não constitua o seu domicílio efetivo.
- b) teletrabalho em telecentros: quando os trabalhadores compartilham estruturas físicas tecnicamente preparadas para a realização do teletrabalho, fora da sede da empresa, podendo ser utilizados, inclusive, por trabalhadores de empresas diversas.
- c) teletrabalho móvel: também denominado nômade ou itinerante, caracteriza-se pela indeterminação do posto de trabalho, podendo ser realizado em qualquer lugar, mediante a disponibilidade de equipamento de mídia eletrônica, como os telefones celulares, que permitem a transmissão de dados e de imagens em alta velocidade. Segundo Fincato, pode-se afirmar ser esta “[...] a máxima expressão do teletrabalho, aquela em que um sujeito trabalha onde quer ou precisa.” (BIESDORF, 2011, p. 25).

De uma forma mais abrangente, salienta-se o posicionamento de Inês Biesdorf sobre as feições do teletrabalho:

No domicílio – teletrabalho em casa (o trabalho é desenvolvido “em” “a partir” de casa do trabalhador).

Móvel – teletrabalho desenvolvido pelo trabalhador, dadas as características das funções que desempenha (vendas, seguros, publicidade, entre outros). Neste caso, o trabalhador utiliza diariamente Tecnologias de Informação e Comunicação a fim de se manter ligado à empresa.

Deslocalizado – teletrabalho realizado para empresas estrangeiras.

Telecentro ou *telecottage* – quando os funcionários da mesma ou de várias empresas com a mesma função ocupam um escritório alugado para o efeito, distante da organização principal.

*Hotelling* – quando as atividades profissionais se realizam, durante grande parte do horário de trabalho, num espaço exterior à empresa. O trabalhador de um lugar determinado, nem de equipamento personalizado no espaço da empresa (ARAÚJO, 2002, p. 17).

A modalidade de trabalho à distância pode ser realizada de duas formas, tanto com autonomia quanto com subordinação.

#### 4.5 Teletrabalhador e o contrato de trabalho

Dentre todas as alterações impostas por essa reforma, a que provavelmente configura-se como central, para os estudiosos do Direito do Trabalho que vêm se dedicando a interpretação da nova legislação, é a questão da flexibilização, grosso modo indicada como prevalência dos acordos firmados em relação ao legislado.

Contudo, especificamente quanto ao teletrabalho, essa prevalência do acordado sobre o legislado é claramente visualizada, sem prejuízo de outras disposições, nos artigos 611-A e 444, parágrafo único, ambos da Lei nº 13.467/2017, que, em tese, permitiriam a celebração de um contrato de teletrabalho a partir de uma maior autonomia das partes na estipulação das cláusulas contratuais.

A previsão do art. 611-A, da Reforma Trabalhista, discute a respeito da prevalência das negociações coletivas frente à lei, indicando, para tanto, as matérias (*numerus apertus*) que se submetem a essa flexibilização.

A Reforma Trabalhista é legislação infraconstitucional e, dessa maneira, está obrigada a se compatibilizar com as normas constitucionais, *in casu*, as garantias

fundamentais conferidas a todos os trabalhadores, inclusive aos em regime de teletrabalho, previstos nos arts. 7º a 9º, da CF/88, bem como os tratados e convenções internacionais em que o Brasil é signatário, a exemplos da Convenção nº 154 da OIT8 e dos tratados internacionais de Direitos Humanos.

A par disso e de uma interpretação sistemática da ordem jurídica trabalhista, precisamente do princípio da adequação setorial negociada, pelo qual, nas palavras de Delgado (2016, p. 1.465):

[...] as normas autônomas juscoletivas construídas para incidirem sobre certa comunidade econômico-profissional podem prevalecer sobre o padrão geral heterônomo justrabalista desde que respeitados certos critérios objetivamente fixados. São dois esses critérios autorizadores: a) quando as normas autônomas juscoletivas implementam um padrão setorial de direitos superior ao padrão geral oriundo da legislação heterônoma aplicável; b) quando as normas autônomas juscoletivas transacionam setorialmente parcelas justrabalhistas de indisponibilidade apenas relativa (e não de indisponibilidade absoluta).

Assim como da própria finalidade atribuída pela Constituição Federal de 1988 aos Sindicatos, é nulo, pois, com fulcro nos artigos 9º, 444, caput, e 468, todos da CLT, o acordo ou convenção coletiva que não for mais benéfico para o trabalhador quando comparado com o legislado.

Nesse diapasão, são os enunciados nº 27, 28, 40, 44 e 48, aprovados na 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho da Anamatra.

No que concerne ao parágrafo único, do art. 444, da CLT, inserido pela Reforma Trabalhista, merece destaque a questão para o presente trabalho quando combinado com os artigos regulamentadores do teletrabalho (75-A a 75-E).

O parágrafo único, do art. 444 da Lei nº 13.467/17, dispõe que as matérias tratadas no art. 611-A, desse mesmo diploma legal, podem ser objeto de livre estipulação contratual desde que sejam realizadas por 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.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo busca fazer uma análise do teletrabalho com ponderações históricas, interpretativas de hermenêutica, bem como, no que tange a sua posituação posterior a reforma trabalhista.

É mencionado primeiramente sobre uma contextualização do Direito do Trabalho, abrangendo sua evolução histórica, bem como características primordiais para melhor compreensão dessa temática.

Posteriormente, faz uma análise dos principais princípios do direito do trabalho com o intuito de trazer uma reflexão de sua repercussão na aplicabilidade prática laboral.

Feitas tais considerações adentra-se quanto a temática principal do trabalho que se trata sobre o teletrabalho, sendo uma espécie de trabalho que tem crescido notavelmente, assim como as tecnologias.

O teletrabalho é uma forma inovadora no qual traz grandes vantagens para ambas às partes da relação empregatícia e exerce grande influência sobre diferentes eixos do cotidiano como: o profissional, familiar, social, organizações envolvidas e, sobretudo, economia. Dado que as empresas têm uma redução significativa quanto seus custos, principalmente com energia elétrica e equipamentos de tecnologia e o trabalhador tem uma liberdade de mobilidade, sem transtornos de seu deslocamento até seu local de trabalho, além de conciliar a vida familiar e profissional.

É proposto uma análise do teletrabalho e sua forma contratual antes e após a Reforma Trabalhista, a fim de identificar se as incertezas outrora amplamente discutidas subsistiram a partir da égide da Lei nº 13.467/2017, assim como quais os contornos dados ao teletrabalho pela recente alteração da legislação laboral.

Nessa perspectiva, observa-se que as transformações na sociedade e na própria economia, cada vez mais informatizadas, clamavam pela regulamentação legal do teletrabalho, esta atividade laborativa considerada adequada a essa nova realidade social, seja pelo seu caráter flexível ou pela intensa utilização dos meios telemáticos para a sua execução.

Desse modo, pelas características inerentes ao teletrabalho havia dúvidas sobre se poderia ser relação de emprego ou se era trabalho autônomo, o que gerava

insegurança jurídica. Neste aspecto, a Reforma Trabalhista cumpriu o seu papel quando compatibilizou o teletrabalho como vínculo empregatício, assim como regulamentou a forma do contrato de teletrabalho.

Nesta senda, indubitável é que a Reforma Trabalhista com a previsão expressa dessa atividade laborativa conferiu ao teletrabalho maior segurança jurídica, porém, no formato proposto pela legislação, há dispositivos referentes ao teletrabalho, como os artigos 62, III, 75-D, 75-E, 444, parágrafo único, e 611-A, da Lei nº 13.467/17, que provavelmente sofrerão controle de constitucionalidade por afrontar a Constituição Federal de 1988, seja no próprio texto legal seja por dar interpretações prejudiciais ao teletrabalhador. Assim, as reais definições do teletrabalho em vista das determinações da Reforma Trabalhista somente serão aferidas ao longo dos anos em que for discutido e aplicado.

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- ARAÚJO, E. Rodrigues, BENTO, S. Coelho. **Teletrabalho e Aprendizagem: contribuindo para uma problematização.** 2002.
- BARROS, Alice Monteiro. **Curso de direito do trabalho.** 3 ed. Ver e ampl. São Paulo: LTr, 2007.
- BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho.** São Paulo: LTr, 2006.
- BEIRITH, Advogados Associados. **Entenda tudo sobre irreduzibilidade salarial.** Disponível em: <https://chcadvocacia.adv.br/blog/irreduzibilidade-salarial/>. Acesso em: 16 ago. 2019.
- BIESDORF, Solange Inês; SANTIAGO, Suely. **Reflexões contemporâneas de direito do trabalho.** Curitiba: Rosea Nigra, 2011.
- BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 01 de maio de 1943. **Aprova a consolidação das leis do trabalho.** Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decretolei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decretolei/Del5452.htm). Acesso em: 29 set. 2017.
- BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil.** Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 18 de set 2019.
- BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. **Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nos 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.** Diário Oficial da União, Brasília, de 14 jul. 2017.
- BULOS, U. L. **Constituição Federal anotada.** 9. ed. Ver. E atual. Até a EC n. 57/2008. São Paulo: Saraiva, 2009.
- CARDOSO, Luciane. **Direitos humanos e trabalhadores: atividade normativa da Organização Internacional do Trabalho e os limites do Direito Internacional do Trabalho.** 2003. Tese (Doutorado) - Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2003.
- CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho.** 10. ed. São Paulo: Método, 2014.
- CONTADORES, Domingues e Pinho. 2018. Domingues e Pinho Contadores. **Reforma trabalhista: aspectos da regulamentação do home office.** [Online] 05 de fevereiro de 2018. <http://dpc.com.br/reforma-trabalhista-aspectos-da-regulamentacao-do-home-office/>. Acesso em 20 set. 2019.
- DALLEGRAVE NETO, José Affonso. O teletrabalho: importância, conceito e implicações jurídicas. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região,** Curitiba, v. 3, n. 33, p. 8-27, set. 2014.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2005.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 8ª ed. São Paulo: LTr, 2009.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed São Paulo: LTr, 2012.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 13. ed., São Paulo: LTr, 2014.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 15 ed. São Paulo: LTr, 2016.

FRANZESE, Eraldo Aurélio Rodrigues. **Irredutibilidade Salarial**. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-140/o-trabalho-domestico-e-sua-jornada-de-trabalho-a-partir-da-emenda-constitucional-n-72-2013/> . Publicado em: 26 ago. 2013. Acesso em: 14 ago. 2019.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 7ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 2013.

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

MAIOR, Jorge Luiz Souto. **Pai, Afasta de Mim Esse Cálice!**. Vol. 12. São Paulo: LTr, 2003.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. São Paulo: Saraiva, 2010.

MARTINS, Rodrigo Bezerra. **Irredutibilidade, intangibilidade e estabilidade salarial**. Disponível em: <http://www.conteudojuridico.com.br/artigo,irredutibilidadeintangibilidade-e-estabilidade-salarial,48459.html>. Publicado em: 07 jun. 2014. Acesso em: 03 ago. 2019.

MARTINS. Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 19. ed. São Paulo: Atlas, 2004.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 31 ed. São Paulo: Atlas, 2015.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 27. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

MAZZUOLI, Valério de Oliveira. **Curso de Direito Internacional Público**. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2007.

MELLO. R. S. de. **Direito Ambiental do Trabalho e a Saúde do Trabalhador**. 4 ed., LTr, 2010.

MELO, Geraldo Magela. 2017. O teletrabalho na nova CLT. ANAMATRA. [Online] 28 de JULHO de 2017. <https://www.anamatra.org.br/artigos/25552-o-teletrabalho-na-nova-clt>. Acesso em: 22 set. 2019.

OIT. ***El comité de libertadsyndical: impacto desde sucreación***. Genebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2001.

PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Princípios de direito do trabalho**. São Paulo : LTr, 2015. PORTELA, Paulo Henrique Gonçalves. Direito internacional público e privado: incluindo noções de direitos humanos e direito comunitário. 8.ed. Salvador: Juspodium, 2016.

REALE, Miguel. **Lições Preliminares de Direito**. 27ª ed. 5ª tir. São Paulo: Saraiva, 2005.

ROCHA, Cláudio Jannotti da; MUNIZ, Mirella Karen de Carvalho Bifano. O teletrabalho à luz do artigo 6º da CLT: o acompanhamento do direito do trabalho às mudanças do mundo pós-moderno. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 57, n. 87/88, p.101-115, jan. 2013.

SARLET, Ingo Wolfgang; MARINONI, Luiz Guilherme; MITIDIERO, Daniel. **Curso de direito constitucional**. 2.ed. São Paulo: RT, 2013

SCHNEIDER, Jessica Marcela. **O Princípio da primazia da realidade e sua aplicação enquanto instrumento de combate à fraude à relação de emprego**. Porto Alegre, 2010, 75 f., trabalho de conclusão do curso de Ciências Jurídicas e Sociais (graduação), Departamento de Direito Econômico e do Trabalho da Faculdade de Direito da Universidade Federal do Rio Grande do Sul. p. 31.

SEITENFUS, Ricardo. **Manual das Organizações Internacionais**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2005.

SILVA, José Afonso. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. São Paulo: Malheiros, 2004.

SOUZA, Gelson Amaro de. **O salário com Direito Fundamental - Revisitação**. Disponível em: <http://www.egov.ufsc.br/portal/conteudo/o-sal%C3%A1rio-comodireito-fundamental-%E2%80%93-revisita%C3%A7%C3%A3o>. Publicado em: 10 abr. 2012. Acesso em: 02 ago. 2019.