

UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALAGOAS
FACULDADE DE DIREITO DE ALAGOAS

GEOVANE FERNANDES DA COSTA FILHO

**TELETRABALHO, DESDOBRAMENTOS DO ÔNUS DA PROVA:
UMA ANÁLISE SOB O PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA
REALIDADE**

**MACEIÓ
Janeiro/2024.**

GEOVANE FERNANDES DA COSTA FILHO

**TELETRABALHO, DESDOBRAMENTOS DO ÔNUS DA PROVA: UMA
ANÁLISE SOB O PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE**

Monografia de conclusão de curso apresentada à Faculdade de Direito de Alagoas (FDA/UFAL), como requisito parcial para obtenção do bacharelado no curso de Direito.

Orientador: Prof. Dr. Flávio Luiz da Costa.

FLAVIO LUIZ DA Assinado de forma
COSTA:3081910 digital por FLAVIO LUIZ
74 **DA COSTA:308191074**
Dados: 2024.02.20
Assinatura do Orientador 09:50:44-03'00'

Maceió/AL.

Janeiro/2024

Catálogo na fonte
Universidade Federal de Alagoas
Biblioteca Central
Divisão de Tratamento Técnico

Bibliotecária: Taciana Sousa dos Santos – CRB-4 – 2062

C838t Costa Filho, Geovane Fernandes da.
Teletrabalho, desdobramentos do ônus da prova : uma análise sob o princípio da primazia da realidade / Geovane Fernandes da Costa Filho. – 2024.
52 f.

Orientador: Flávio Luiz da Costa.
Monografia (Trabalho de Conclusão de Curso em Direito) – Universidade Federal de Alagoas. Faculdade de Direito de Alagoas. Maceió, 2024.

Bibliografia: f. 50-52.

1. Teletrabalho. 2. Ônus da prova. 3. Princípio da primazia. I. Título.

CDU: 347.949 : 331.102

AGRADECIMENTOS

À Sagrada Família que, por toda a minha trajetória, acompanhou-me com sua iluminação, bênção e auxílio na caminhada árdua, mas motivo de grande felicidade e orgulho.

À minha mãe, Kerline, que sempre se preocupou em proporcionar a melhor educação possível, sem poupar esforços para que pudéssemos chegar à excelência.

Ao meu pai, Geovane, *in memoriam*, que me ensinou o valor do estudo, da honestidade e da honradez, sempre visualizando os próximos passos que eu e minha irmã daríamos em nossa vida acadêmica e profissional, vibrando a cada conquista. Tenho certeza que está muito orgulhoso, acompanhando, do lugar mais privilegiado possível, a nossa jornada.

À minha avó, Sônia, a personificação da dedicação. Sua história com o Direito merecia fazer parte de um livro. Passou por grandes instituições de ensino ao redor do mundo, tais como: Universidade de Lisboa, Faculdade de Direito de Coimbra e o Max Planc, Alemanha, consagrando-se vitoriosa em cadauma delas.

À minha irmã, Sônia, sinônimo de bravura e obstinação que, seguindo o exemplo de minha avó, deixou o Brasil para viver o sonho de cursar Direito numa das conceituadas e tradicionais universidades do mundo, a Universidade de Coimbra.

À minha família em sua inteireza, por sempre me apoiar e incentivar em todas as responsabilidades que vida nos traz.

A todos os professores que fizeram parte da minha formação educacional, desde a escola até a faculdade. O desejo por lecionar que hoje tenho é fruto da dedicação passada por eles.

Ao meu orientador, Flávio Costa, que me fez enxergar no Direito do Trabalho mais um motivo para amar o Direito como um todo.

A todos que fazem parte da 3ª Vara Federal. Ter a oportunidade de lidar com o direito na prática ao lado deles foi decisivo para a minha formação intelectual e para o desenvolvimento de meu senso crítico nas mais diversas matérias trabalhadas lá diariamente.

RESUMO

A presente dissertação tem como finalidade o estudo das diversas características que tornam o teletrabalho um regime de trabalho singular. Desse modo, mediante a análise da legislação trabalhista e até internacional, o trabalho visa a demonstrar de que forma a doutrina e a jurisprudência de maneira conjunta e orquestrada podem assegurar os direitos e garantias fundamentais inerentes a esse grupo de trabalhadores. Não somente, a discussão se estende pelos princípios que são aplicáveis ao teletrabalho e como podem servir enquanto recurso para a atuação estatal no desenvolvimento desta modalidade. Além disso, até que ponto os institutos do ônus da prova, do teletrabalho e dos princípios se correlacionam para a consecução desses objetivos. Nesse sentido, como desfecho, haverá o estudo da possibilidade de aplicação das técnicas judiciais e legislativas com o intuito de viabilizar o objeto do presente estudo.

PALAVRAS-CHAVE: *Teletrabalho*; ônus da prova; empregado; princípio; remoto.

ABSTRACT

The purpose of this dissertation is to study the various characteristics that make teleworking a unique work regime. Through the analysis of labor and even international legislation, the work aims to demonstrate how doctrine and jurisprudence in a joint and orchestrated manner can ensure the fundamental rights and guarantees inherent to this group of workers. Not only that, the discussion extends to the principles that are applicable to teleworking and how they can serve as a resource for state action in the development of this modality. Furthermore, to what extent do the institutes of the burden of proof, teleworking and principles correlate to the achievement of these objectives. In this sense, as an outcome, there will be a study of the possibility of applying judicial and legislative techniques with the aim of making the object of this study viable.

KEYWORDS: *Teleworking*; burden of proof; employee; tenet; outlying.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	8
1. NOTAS SOBRE O TELETRABALHO E O HOME OFFICE.....	11
1.1. PECULIARIDADES EM FACE DAS DEMAIS MODALIDADES	11
1.2. REVESES DECORRENTES DO SURGIMENTO DO TELETRABALHO.....	16
1.3. PRINCIPAIS PRINCÍPIOS APLICÁVEIS AO TELETRABALHO	18
2. PRINCIPAIS PRINCÍPIOS APLICÁVEIS AO TELETRABALHO	19
2.1. PRINCÍPIO DANORMAMAIS FAVORÁVEL.....	19
2.2. PRINCÍPIO DA CONDIÇÃO MAIS BENÉFICA.....	20
2.3. PRINCÍPIO DO <i>IN DUBIO PRO OPERARIO</i>	21
2.4. PRINCÍPIO DA INALTERABILIDADE CONTRATUAL LESIVA.....	21
2.5. PRINCÍPIO DA IRRENUNCIABILIDADE DE DIREITOS.....	23
2.6. PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DE REALIDADE	25
2.7. PRINCÍPIO DA CONTINUIDADE DE RELAÇÃO DE EMPREGO.....	26
2.8. PRINCÍPIO DA INTANGIBILIDADE SALARIAL.....	28
3. AS MODALIDADES DE TELETRABALHO NO BRASIL E O DIREITO.....	31
3.1. BREVE EXPLICAÇÃO ACERCA DAS POSSIBILIDADES DE TELETRABALHO.....	31
3.2. DIREITO COMPARADO EM MATÉRIA DE TELETRABALHO.....	33
4. TELETRABALHO E OS DESDOBRAMENTOS DO ÔNUS DA PROVA: UMA ANÁLISE SOB O PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE	38
4.1. POSSIBILIDADES DE DISTRIBUIÇÃO DO ÔNUS DA PROVA	38
4.2. APLICAÇÃO DO PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE E DO DIREITO À DESCONEXÃO E AO TELETRABALHO	42
4.3. ENTENDIMENTOS JURISPRUDENCIAIS ACERCA DO ÔNUS DA PROVA.....	45
CONCLUSÃO.....	48
REFERÊNCIAS.....	51

INTRODUÇÃO

O presente trabalho se volta a analisar o teletrabalho, seu surgimento e suas modalidades decorrentes, expondo suas características. Sendo assim, torna-se imprescindível a discussão acerca das falhas e fraudes acontecidas em larga escala e com grande frequência, em razão das brechas existentes em determinados comandos normativos, as quais possibilitam violação de determinados direitos e garantias fundamentais que devem ser assegurados para a própria configuração do Estado Democrático de Direito.

O objetivo do estudo se concentra, de igual modo, na interseção entre os vários institutos relacionados ao teletrabalho, fazendo alusão a conceitos e notas breves relacionadas ao tema.

No primeiro capítulo serão feitas notas sobre o teletrabalho, discorrendo sobre as peculiaridades deste em relação às outras formas de contrato de trabalho. Nesse contexto, trata-se de modalidade de trabalho inovadora, sob o ponto de vista das demais tradicionais, o teletrabalho é caracterizado pela figura do empregado descentralizado. Logo, por meio deste regime de cumprimento da jornada de trabalho, é possível haver maior comodidade para o trabalhador desempenhar suas funções, justamente por não haver necessidade de deslocamento para estruturas como sedes ou filiais da empresa ou organização para a qual ele trabalha. Assim, será notório, por meio do presente estudo, o desenvolvimento de um bem-estar e qualidade de vida em consequência do modelo de teletrabalho adotado.

Porém, em contrapartida, haverá exposição de algumas circunstâncias negativas e pontos negativos que surgiram com o advento do teletrabalho. Serão abordadas desvantagens que acompanham o contrato de trabalho de forma não presencial. Conforme será possível constatar, há prejuízos causados pela falta de convívio social com os colegas de trabalho de forma presencial e direta.

Entretanto, as desvantagens serão os reverses apresentados em relação ao teletrabalho. Com isso, será exposta a modalidade tal qual aparece para o mundo fático, sem inibições de suas falhas. Nesse sentido, é necessário haver atenção especial no tópico em questão por se tratar de ponto crítico na matéria, tendo em vista que grande parte das pessoas apenas visualiza o teletrabalho como solução de determinados impasses, deixando de enxergar defeitos que, vez ou outra, maculam essa imagem de perfeição.

O segundo capítulo tratará da abordagem e do desenvolvimento da seara principiológica, fazendo alusão aos princípios previstos pela Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, de forma implícita e explícita, inclusive, aqueles disciplinados pelos instrumentos normativos infraconstitucionais.

É evidente que os princípios elencados no trabalho não excluirão outros decorrentes da mesma matéria, os quais sejam posteriores à escrita. Assim, é evidente que por se tratar, em alguns casos, de direitos fundamentais, esses não formarão rol taxativo. Pelo contrário, haverá

previsão de incorporação de novos conceitos e ideais que formem união aos princípios já aceitos pelo ordenamento jurídico brasileiro.

Posteriormente, as modalidades de teletrabalho serão objetos de estudo do terceiro capítulo. Dessa maneira, deve-se explicar suas características e surgimento além do motivo da criação de tantas outras modalidades, mesmo já havendo algumas que traduzem de maneira bastante abrangente o conceito de teletrabalho.

Faz-se imprescindível, portanto, a discussão acerca dos diferentes tipos de teletrabalho para que determinados conceitos decorrentes destes institutos sejam compreendidos mais facilmente.

Por sua vez, determinados conceitos são resultantes de estudos realizados por disposições legislativas estrangeiras. Nesse sentido, países como Argentina, Itália, França, Colômbia e Chile mostram-se, guardadas as devidas proporções, semelhantes em diversos aspectos, se comparados com o Brasil no que diz respeito à regulação do teletrabalho pela legislação trabalhista pátria.

Com isso, a redação do parágrafo quarto entende que se deve ressaltar que o Direito Processual do Trabalho, com o intuito de promover o devido processo legal, busca disciplinar a matéria do ônus da prova, dispondo, ainda, sobre as diferenças dos seus institutos como é o caso das teorias estática e dinâmica da distribuição do ônus da prova, segundo as quais, o texto normativo prevê, expressamente, as hipóteses sobre as quais recairá a responsabilidade probatória sobre cada uma das partes e aquelas nas quais o magistrado deverá decidir analisando meticulosamente o caso concreto em virtude de sua complexidade, alterando a distribuição do ônus da prova com o intuito de promover a compatibilidade do direito e da aptidão de cada parte no processo.

Outrossim, será contemplada, no presente trabalho, a análise dos diversos entendimentos jurisprudenciais, sobretudo, em relação aos Tribunais Regionais do Trabalho e ao Tribunal Superior do Trabalho, compreendendo de que modo esses tribunais formam seus entendimentos e possíveis divergências conceituais ou de aplicação de determinado comando normativo.

Haverá, inclusive, a análise de dados e informações de forma objetiva em relação aos julgados dos Tribunais em matéria de Direito do Trabalho para identificar como está a evolução em meio à sensível escassez jurisprudencial ao redor do tema, não obstante seu conhecimento relativamente bem difundido nos tempos atuais.

Nesse cenário, será dado enfoque especial nas Súmulas, especificamente na questão do ônus da prova, utilizando, como exemplos, casos concretos que foram objetos de recursos e outros instrumentos e atos processuais decorrentes dos tribunais formadores das posições aqui elencadas.

decorrentes da aplicação do teletrabalho e estabelecer e manter vigilância no sentido de sempre haver atualizações legislativas, jurisprudenciais e doutrinárias relacionadas à matéria para que o Brasil não se torne um país com uma legislação obsoleta, pelo contrário, possa ser pioneiro em diversos aspectos no que se refere ao tema.

1. NOTAS SOBRE O TELETRABALHO E O HOME OFFICE

No âmbito do mercado de trabalho, com o advento de novos meios informáticos e tecnológicos, surgem, cada vez mais, diferentes formas de se desempenhar o labor. Com isso, determinados setores que outrora eram marginalizados foram contemplados pelo mercado de trabalho, formando mais uma parcela de mão de obra ativa. Contudo, há outra moeda que surge com o crescente e inevitável preenchimento dessas vagas: a informalidade e os problemas decorrentes da transgressão dos limites legais e principiológicos.

Desse modo, à medida que novidades aparecem no tocante ao desempenho do papel da mão obra, novos artifícios para burlar as normas impostas pela legislação que rege as relações trabalhistas acompanham em igual proporção de inovação. O grande problema disso é a contrariedade perante ao que foi previsto pelo Poder Constituinte quando definiu os direitos fundamentais e princípios que deveriam nortear todo o ordenamento jurídico e, principalmente, as relações que formam o convívio em sociedade na sua forma mais fidedigna aplicada à realidade dessas.

É nesse contexto que surge a jornada de trabalho virtual, uma das modalidades de teletrabalho que tem por objetivo otimizar a produção mediante a descentralização da empresa com a liberdade de locomoção do empregado no desempenho de suas funções.

Contudo, como foi dito, a jornada de trabalho virtual faz parte um gênero mais abrangente: o teletrabalho. Dessa forma, é imperioso destacar que o surgimento do teletrabalho, não obstante sua aplicação massiva atual, remonta ao século XIX, mais especificamente no ano de 1857, quando Edgard Thompson passou a gerenciar as unidades mais distantes de sua companhia de Energia através de telégrafos. Desse modo, teve-se conhecimento das primeiras aplicações do teletrabalho numa tentativa de descentralização da mão de obra trabalhista tradicional e o aumento da eficiência.¹

1.1. PECULIARIDADES EM FACE DAS DEMAIS MODALIDADES

O teletrabalho é uma das modalidades do contrato de trabalho e, dentre todas elas, esta é uma modalidade que possui características únicas se comparadas as demais. O fato é que o teletrabalho, por ser um dos tipos de relação de emprego, precisa atender aos elementos que configuram uma relação trabalhista, tais como: serviço prestado por pessoa física, não eventualidade, onerosidade, pessoalidade e subordinação. Esta talvez seja um dos elementos

¹ Assim, tem-se que as primeiras evidências acerca do teletrabalho remontam a 1875. Naquele ano, Edgard Thompson, proprietário da Companhia de Estrada de Ferro Penn, implantou o gerenciamento de unidades remotas da companhia por meio de telégrafo, promovendo a descentralização das operações de gestão e comando. LIMA, Anne Floriane da Escóssia. **O dano existencial no teletrabalho sob a perspectiva do direito à desconexão** – Leme-SP: Mizuno, 2023, ausência de página por se tratar de livro em formato digital.

nos quais o teletrabalho se mostra ainda mais singular, se comparado as outras modalidades, tendo em vista que por não haver controle pelo poder diretivo direta e fisicamente, a subordinação resta mitigada. Com isso, muitas vezes, é necessário reconhecer que, no caso concreto, é possível que haja mais ganho de autonomia em detrimento de subordinação.²

Dessa forma, é necessário perceber que a mitigação da subordinação não significa necessariamente menos cobrança. Pois bem, o fato é que a subordinação é mitigada em virtude da distância geográfica, contudo, em razão dos meios de comunicação mais modernos e difundidos, tal distância tornou-se reduzida quando comparada com a assistência que determinados executivos e supervisores dariam para seus encarregados em dias normais nas sedes ou filiais das empresas.

Ademais, a forma descentralizada de cumprimento da jornada de trabalho é utilizada como justificativa para a designação de metas mais ambiciosas e menos exequíveis por parte dos empregadores que decidem por adotar os regimes de teletrabalho e jornada de trabalho virtual. Com isso, decorrido certo tempo, os reajustes mais habituais e exponenciais das metas e objetivos de acordo com esse parâmetro, sobrecarregam a mão de obra trabalhista e o empregado sente-se explorado intensamente.

Além disso, ao que foi dito no parágrafo anterior o fato de que, por se tratar de um ambiente externo ao da empresa, fica ainda mais difícil o controle de jornada em virtude da ausência dos instrumentos de aferição do tempo trabalho através dos registros de entrada e saída do ambiente de trabalho.

Contudo, é inerente e imprescindível ao trabalhador o direito à sua dignidade num sentido amplo, sendo tal conceito abrangido constitucionalmente por meio dos direitos fundamentais, tais como: lazer, descanso, convívio familiar, direito à desconexão, dentre outros.³

Outro fator de extrema relevância que é levado em consideração ao se adotar o regime de teletrabalho é o da economia, pois, com a jornada de trabalho cumprida sem a necessidade de se frequentar sedes ou filiais da empresa, há reduções de custos, tais como: consumo de energia, manutenções estruturais e suprimentos para comodidades dos trabalhadores.

Assim, o teletrabalho vem sendo implantado de maneira mais costumeira nas

² No teletrabalho a subordinação acaba ficando mitigada. Em alguns casos, poderá se verificar muito mais autonomia do que subordinação. São diluídas as ordens de serviço. Um executivo pode não ter a quem dar ordens de serviço, pois não há escritório, trabalho interno, subordinados etc. MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. - 39. ed. - São Paulo : SaraivaJur, 2023. p. 399

³ Dessarte, a limitação da jornada de trabalho é um direito fundamental, garantido constitucionalmente, que objetiva assegurar, em sentido amplo, a dignidade do trabalhador, correlacionando-se a outros direitos consagrados na Carta Maior, por exemplo: os direitos ao lazer, à saúde, ao convívio familiar, ao descanso, e, consequentemente, o direito à desconexão, sobretudo, na era de avanços tecnológicos, na qual os empregados se ativam nas modalidades laborais favorecidas pela tecnologia e pelos meios de comunicação, como o teletrabalho. LIMA, Anne Floriane da Escóssia. **O dano existencial no teletrabalho sob a perspectiva do direito à desconexão** – Leme-SP: Mizuno, 2023, ausência de página por se tratar de livro em formato digital

empresas que se encaixam nos moldes de sua aplicação por se apresentar como uma tendência no mundo moderno. Tal modalidade mostra-se solução nesses diversos aspectos econômicos e também sociais, tendo em vista a comodidade protege o empregado dos deslocamentos por meios de transportes que também são dispendiosos financeiramente e desgastantes fisicamente ao trabalhador. Não somente, com o simples fato de não ter necessidade de se deslocar para o cumprimento de sua jornada de trabalho, a própria empresa ganha com a produtividade, pois as horas que seriam gastas no trânsito podem ser antecipadas e aproveitadas por meio de um desempenho mais produtivo.⁴

Por outro lado, há um aumento de produtividade e eficiência pela flexibilidade do cumprimento da carga horária necessária ou da produção estimada pelo detentor da mão de obra. Contudo, faz-se imprescindível, nesse aspecto comparativo, sopesar as desvantagens que são decorrentes desse modelo. Autores e pesquisadores das mais determinadas áreas do conhecimento vêm entendendo que deve haver um limite delimitado por um meio termo. Em outras palavras, seria necessário haver uma distribuição precisa entre dias trabalhados em teletrabalho e outros que seriam cumpridos de forma presencial.

Sendo assim, o revezamento de dias em teletrabalho de forma presencial além de ser uma realidade é o recomendável. O teletrabalho pode ter caráter esporádico, assim o empregado passaria alguns dias desempenhando suas funções fora da empresa e nos demais dias teria que comparecer para que fosse possível participar de compromissos como reuniões presenciais.⁵

A razão por trás desse argumento é bastante simples: a natureza humana é social, o homem foi adaptado para viver em grupos e as empresas são formadas por metas e objetivos que devem ser atingidos mediante esforço coletivo e trabalho em equipe. Dessa maneira, os profissionais entendem que o convívio com os demais colegas de trabalho é essencial para a manutenção dos níveis de produtividade e sobretudo bem-estar sob uma perspectiva individual e coletiva.⁶

No entanto, ainda que exista vantagens e pontos positivos, é necessário entender que o desempenho do trabalho fora do ambiente da empresa também pode incorrer em redução da vigilância das normas de saúde e segurança do trabalho, em virtude da ausência de controle

⁴ Talvez o teletrabalho seja a tendência daqui em diante, de se trabalhar mais em casa. Isso pode diminuir o custode aluguel de escritórios, com água, luz, deslocamentos etc. O empregado pode perder um número menor de horas no trânsito, pois não precisará ir à empresa. MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. - 39. ed. - São Paulo: SaraivaJur, 2023. p. 2228

⁵ O teletrabalho pode ser esporádico, em que é realizado alguns dias por mês e não todos os dias fora da sede da empresa e mediante conexão virtual com ela. Pode ser realizado apenas fora da empresa. Pode ser misto, em que parte do tempo é feito na empresa e parte em local distante da empresa, como pode ocorrer com vendedores, que vêm para a empresa apenas quando haja necessidade de reuniões presenciais. MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. - 39. ed. - São Paulo : SaraivaJur, 2023. p. 414

⁶ Ao empregador também caberá tomar medidas para evitar o isolamento do teletrabalhador, devendo gerar-lhe oportunidades para encontrar-se regularmente com os colegas da sede empresarial. Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, artículo 9. **Ob. Cit.** P. 7-8.

dos meios e equipamentos utilizados no desempenho do trabalho pelo empregado.

Assim, surge uma discussão em torno da possibilidade do poder diretivo em fiscalizar o empregado no cumprimento das medidas necessárias a uma jornada de trabalho livre de riscos e consequências à saúde. Isso porque é evidente que o direito à saúde e à segurança do trabalhador encontra limitação em virtude da inviolabilidade do domicílio do mesmo. Dessa forma, o empregador encontrava dificuldade em entender qual preceito seguir em detrimento de outro, se é que um seria excludente do outro.

Nesse sentido, o Acordo Marco Europeu sobre o teletrabalho, assinado em 16 de julho de 2002, analisa o tema e estabelece que a fiscalização do ambiente de trabalho deve ser feita mediante prévia autorização e consentimento do empregado enquanto ocupante daquilo que se encaixa no conceito constitucional de casa, esta que é asilo inviolável do indivíduo. Dessa forma, tal precaução se aplica não somente ao empregador, mas também para as autoridades competentes e representantes desses trabalhadores.⁷

Ademais, é relevante destacar que não obstante o teletrabalho ser uma das modalidades do contrato de trabalho, este é um termo bastante abrangente, uma vez que pode significar diferentes formas de cumprimento da jornada de trabalho, pois, é possível observar um empregado esteja desempenhando seu papel num café ou durante uma viagem e, ao mesmo tempo, outro colega esteja em casa, em *home office* buscando cumprir de igual modo com suas funções mediante uma jornada de trabalho virtual. Ambos os casos configurariam teletrabalho, contudo, desempenhados em localizações distintas e se utilizando de meios diversos.

Nesse sentido, é evidente a evolução pela qual o mundo passa hodiernamente, tendo em vista que há algum tempo o teletrabalho, quando surgiu, soava, para muitos, algo inovador e, nos dias atuais, ele é um gênero que comporta espécies cada vez mais mutáveis e excêntricas.

Com isso, o Direito do Trabalho, através da disciplina do Direito Individual do Trabalho se encarrega de conceituar e estudar o teletrabalho e suas formas decorrentes mediante a estratificação dos tipos de empregados previstos e adotados pela Consolidação das Leis do Trabalho.

Dentro da estrutura do teletrabalho, ainda é possível distingui-lo de acordo com os diferentes tipos de prestação de serviços. São eles: por produção, por tarefa ou por jornada.

⁷ Ainda em relação ao tema saúde e segurança, o Acordo Marco aborda uma das principais dúvidas que surgem em relação a esta matéria, esclarecendo em que medida o empresário pode verificar que as medidas relativas a saúde e segurança estão sendo observadas quando a prestação de teletrabalho se realiza no domicílio ou em qualquer outra dependência privada do trabalhador. Isto porque a possibilidade de fiscalização se choca frontalmente com o direito de inviolabilidade de domicílio do teletrabalhador. Para esclarecer este mecanismo, o Acordo Marco estabelece que, para que seja possível a fiscalização no domicílio do teletrabalhador, tanto pelo empregador quanto pelo representantes dos trabalhadores ou autoridades competentes, deve haver autorização prévia do teletrabalhador. RODRIGUES, Ana Cristina Barcellos. **Teletrabalho: a tecnologia transformando as relações de trabalho**. Universidade de São Paulo, 2011. p. 105

Essas modalidades são distintas umas das outras em virtude, também, da forma de pagamento do salário, pois no primeiro caso, leva-se em consideração, como o nome sugere, a produção efetivada pelo empregado; em segundo lugar há a fixação do salário por tarefa desempenhada e, por último, há o pagamento do salário calculado por unidade de tempo trabalhada.

Diante do exposto, é lógico concluir que esta última modalidade, dentre as três, é a que deverá ter sua jornada de trabalho controlada seguindo os parâmetros habituais. Nesse sentido é o que dispõe a legislação trabalhista no artigo 75-B do Decreto-Lei nº 5.452, de 01 de maio de 1943.⁸

É possível depreender do texto legislativo que os meios tradicionais no que diz respeito ao aferimento da real jornada de trabalho mostram-se obsoletos nas modalidades de teletrabalho por produção e por tarefa. Desse modo, alguns empregadores se utilizam dessa facilidade para explorar a mão de obra e aumentarem sua produtividade sob a justificativa de uma jornada de trabalho mais cômoda.

O que também se pode depreender dessas duas modalidades é a necessidade da aplicação do princípio da primazia da realidade nos casos concretos e de maneira mais ostensiva, em razão dos artifícios usados por determinados empregadores em detrimento da parcela hipossuficiente da mão de obra. Nesse sentido, documentos formais cedem espaço para que demonstrem a realidade fática, mais valendo, dessa forma, o que mostra a realidade do que o expresso em contratos ou documentos com aparência de verossimilhança e essência diversa do que aponta no próprio conteúdo.

⁸ BRASIL. **Decreto Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 27 jan 2024. Art. 75-B. Considera-se teletrabalho ou trabalho remoto a prestação de serviços fora das dependências do empregador, de maneira preponderante ou não, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que, por sua natureza, não configure trabalho externo. § 1º O comparecimento, ainda que de modo habitual, às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho ou trabalho remoto. § 2º O empregado submetido ao regime de teletrabalho ou trabalho remoto poderá prestar serviços por jornada ou por produção ou tarefa. § 3º Na hipótese de prestação de serviços em regime de teletrabalho ou trabalho remoto por produção ou tarefa, não se aplicará o disposto no Capítulo II do Título II desta Consolidação.

1.2 REVESES DECORRENTES DO SURGIMENTO DO TELETRABALHO

Não obstante ter sido causa para a grande evolução do traquejo das relações de trabalho, descomplicando as limitações outrora impostas pelas condições inerentes aquilo que hoje se denomina antiguidade, o teletrabalho traz consigo desdobramentos negativos, uma espécie de remédio que tem seus efeitos colaterais, provando que nenhuma modalidade de trabalho é munida apenas de benefícios.

Prova disso é que todos os dias as flexibilidades demasiadas são causas de litígios muitas vezes despercebidos ou até invisíveis do ponto de vista judiciário, levando a situações que nunca serão conhecidas pela Justiça do Trabalho, adiando cada vez mais a efetiva aplicação do princípio da primazia da realidade nas relações de emprego e defasando a qualidade e bem-estar que deveriam ser inseparáveis do ambiente de trabalho e de todos que fazem parte dele.

Mesmo que seja um tema relativamente recente, em virtude de seu surgimento contemporâneo, é possível notar que durante muito tempo o tema foi controvertido na doutrina tocante predominância de fatores positivos ou negativos acerca do teletrabalho, o que se traduz numa tentativa de autores em se tornar pioneiros numa espécie de taxonomia das modalidades de trabalho e, dentre estas, as modalidades de teletrabalho. Uma verdadeira corrida em busca da autenticidade que, por se tratar de tema extramente relevante e em voga, traria a determinados autores um holofote digno de grandes cientistas jurídicos.

Com isso, é claro que o desenvolvimento e a prática de teorias adversas e indissolúveis sobre o tema geram certa instabilidade no que tange a predominância de determinada corrente, tendo em vista que, à medida que novos autores se aventuram pelas definições outrora já desbravadas pelos antecessores, fica mais difícil encontrar e estabelecer um denominador comum, se é que podemos pensar que um existiria num tema tão dividido e controverso entre operadores do direito e estudiosos da área.

Contudo, é necessário reconhecer que há uma necessidade por divergências conceituais, uma vez que as definições do tema têm que evoluir na mesma proporção que os meios informáticos e tecnológicos evoluem, tornando a jornada de trabalho ainda mais mutável do ponto de vista da realidade fática.

Como exemplo, traz-se à tona diversos pensamentos e correntes dos mais diversos autores, se destacando, inclusive, posições no próprio cenário internacional, como é o caso da jurisprudência espanhola que acredita numa relativização do critério a ser utilizado para classificar a mão de obra enquanto empregado e outra modalidade de trabalhador.

A jurisprudência destacada defende a classificação do teletrabalho e sua autonomia de acordo com a posse do programa utilizado para o desempenho de sua função. Assim, teria

que se analisar no caso concreto, além da posse do programa utilizado, se o trabalhador em questão estaria desempenhando suas funções de forma autônoma ou não.⁹ Do ponto de vista jurídico, haveria uma necessidade ainda maior da aplicação do princípio da primazia da realidade para que a situação seja aferida da maneira mais precisa e para que não ocorressem erros na tipificação do trabalho em questão. Pois, como é cediço, os direitos e características variam de acordo com cada modalidade.

Na Itália, contudo, autores se debruçam ainda mais no que diz respeito à subordinação atípica do teletrabalho. Nesse sentido, dentro do próprio conceito de subordinação, haveria uma subespécie, a parassubordinação, que seria algo além da própria subordinação “provém do italiano parasubordinazione. O prefixo para tem o sentido de além de.”(MARTINS, 2023 p. 401).

Ainda, a parassubordinação, em uma tentativa conceitual, seria uma solução gramatical que sugere a mitigação da subordinação tradicional. Faz parte desse conceito uma parcela de empregados extremamente qualificados e descentralizados do ponto de vista geográfico em relação à empresa. Em outras palavras, pelo nível técnico de qualificação, o empregado poderiaser controlado à distância, o que por si só daria causa a essa mitigação.¹⁰

Corroborar com o entendimento o fato de que a parassubordinação surge em meio à novas tendências modernas do Direito do Trabalho que advêm das evoluções tecnológicas mais recentes, estas que fariam a doutrina italiana estudar tal modelo e entender que traz mais flexibilidade nas tratativas econômicas. Contudo, tais facilidades promoveriam vulnerabilidades que encarregariam a doutrina e jurisprudência de seu estudo.¹¹

Desse modo, tal conceito funcionaria como um sistema mais independente aos funcionários especializados, pois já não seriam mais tão imprescindíveis os métodos tradicionais de controle, tendo em vista, o dever e consciência intrínsecos ao trabalhador contemplado por esse modelo em atingir aquilo que foi determinado ou que ele entende que deve ser desempenhado para a consecução dos objetivos e metas da organização da qual ele faz parte.

Outrossim, as relações de trabalho pautadas em parassubordinação seriam de natureza

⁹ A jurisprudência espanhola sobre o teletrabalho faz distinção entre empregado e outro tipo de trabalhador em razão de quem é o proprietário do programa de computador. Se o programa é da empresa, há contrato de trabalho. Caso o programa seja do trabalhador, não existe contrato de trabalho. Esse critério é relativo, pois o trabalhador pode usar sua ferramenta de trabalho e, mesmo assim, ser empregado, como de usar sua caneta, sua colher de pedreiro etc. O fato de o programa de computador e o computador serem do trabalhador não quer dizer que ele é autônomo. Pode ser, como pode não ser. MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. - 39. ed. - São Paulo : SaraivaJur, 2023. p. 400

¹⁰ A parassubordinação seria um neologismo utilizado para traduzir a subordinação mitigada, própria de empregados altamente qualificados ou controlados à distância, ou, ainda, das figuras contratuais resididas na zona

¹¹ Na maioria das vezes, o termo teletrabalho e home office são confundidos, tendo em vista que a maior parte das pessoas acreditam tratar-se de sinônimos. FERREIRA, Marcela Pereira. A ampliação do teletrabalho e home office em tempos de pandemia e seus reflexos na saúde do trabalhador. Revista do Direito do Trabalho e do Meio Ambiente do Trabalho, 2021. P. 103

contínua e seu intuito se resume no desempenho das atividades, pelo trabalhador, estipuladas em contrato, atingindo às necessidades organizacionais para que haja colaboração no crescimento da empresa e consecução de seus objetivos e finalidades institucionais. Portanto, é evidente que ainda que a empresa disponha de demanda pela mão de obra parassubordinada e assim queira fazer, é relevante analisar se a mão de obra seria qualificada para tal tarefa nos moldes que lhes são inerentes para a caracterização do modelo.

1.3. DIFERENÇAS ENTRE TRABALHO E O *HOME OFFICE*

Não obstante grande parte das pessoas, costumeiramente, confundir os dois conceitos, há diferenças e características que tornam cada um dos institutos singular.¹² É incontroversa a evolução pela qual o mundo passa nos dias atuais com o fenômeno da globalização, as pessoas buscam ainda mais praticidade e produtividade, com o setor empresarial não seria diferente.

A regulamentação do teletrabalho no Brasil ocorreu com a edição da Lei 13.467/17, popularmente chamada de lei da Reforma Trabalhista. Coincidentemente, poucos anos depois o mundo se depara com uma pandemia que traria a necessidade de reinventar as formas de trabalho tradicionais para que as indústrias e demais empresas não parassem de produzir e abastecer o mercado com os produtos essenciais à sobrevivência e, ainda, aqueles que fossem supérfluos.

Com a Reforma Trabalhista, os postos de trabalho foram mantidos durante o período pandêmico, afinal, já havia legislação que previa a validade do instituto e a implementação do regime a nível nacional. Dentre suas vantagens em relação às outras modalidades de contrato de trabalho, é possível destacar seu caráter atemporal, isso aumenta, consideravelmente, sua versatilidade, tendo em vista que o trabalhador pode conciliar o trabalho com demais ocupações em razão da ausência de controle de jornada.¹³

Contudo, mesmo que aos olhos de muitos trabalhadores isso represente liberdade, é necessário reconhecer que há um lado negativo, um retrocesso social em virtude do tempo levado para que esses direitos, hoje constitucionalmente previstos, fossem conquistados.

¹² Na maioria das vezes, o termo teletrabalho e home office são confundidos, tendo em vista que a maior parte das pessoas acreditam tratar-se de sinônimos. FERREIRA, Marcela Pereira. A ampliação do teletrabalho e home office em tempos de pandemia e seus reflexos na saúde do trabalhador. Revista do Direito do Trabalho e do Meio Ambiente do Trabalho, 2021. P. 103

¹³ O teletrabalho é uma tendência moderna, implementado e regulamentado legalmente pela Reforma Trabalhista no ano de 2017, ganhando ainda mais força com o cenário pandêmico vivenciado no país, tendo em vista que possibilitou a continuidade do trabalho de modo remoto, sendo uma alternativa que contribuiu para a manutenção dos postos de trabalho e evitou dispensas em massa devido à crise sanitária enfrentada, que refletiu diretamente no mercado econômico, nas linhas de produção e na consumação de mercadorias e bens duráveis e não duráveis. FERREIRA, Marcela Pereira. Op. Cit., p. 104

Além disso, a falta de controle de jornada corresponde a um risco, haja vista que isso pode causar problemas de saúde ao trabalhador pelo excesso de trabalho e falta de regularidade no desempenho das funções.¹⁴

Por outro lado, o *home office*, diferentemente do teletrabalho, não precisa estar especificado no contrato de trabalho, pois se trata de uma norma de organização interna da empresa. Assim, mesmo que o trabalhador possa desempenhar suas atividades de forma remota, ele estará regido pela leis estabelecidas na CLT. Com isso, fica a critério do empregador fiscalizar a jornada de trabalho do funcionário da forma que achar melhor, desde que para isso não precise violar nenhum direito, é claro.¹⁵

Dessa forma, o trabalhador em *home office* deve realizar a mesma jornada de trabalho daquela que seria cumprida de forma presencial, respeitando os horários de começo e término, que seria cumprida de forma presencial, respeitando os horários de começo e término, mesmo que o obreiro não se encontre nas dependências da empresa para a qual trabalha.¹⁶ FERREIRA, Marcela Pereira. Op. Cit., p. 105

2. PRINCIPAIS PRINCÍPIOS APLICÁVEIS AO TELETRABALHO

2.1. PRINCÍPIO DA NORMA MAIS FAVORÁVEL

Estabelece que, havendo mais de uma norma em vigor regendo o mesmo assunto, deve-se aplicar ao caso concreto a que seja mais favorável ao empregado. O operador do direito deve escolher essa norma mais favorável ao trabalhador analisando três dimensões distintas: no momento da elaboração da norma, o princípio auxilia a política legislativa, com o intuito de que as vindouras legislações assegurem ou ampliem o rol de direitos trabalhistas; ou nos casos em que haja conflito de regras concorrentes onde caberia a hierarquização das normas e haveria espaço para a teoria da acumulação, a qual estabelece que o intérprete seleciona, dentre as normas comparadas, os dispositivos mais benéficos ao empregado e a teoria do conglobamento, segundo a qual o operador do direito escolheria a regra mais favorável ao empregado analisando de maneira ampla e abrangente o conjunto jurídico; e, por fim, levando em consideração o

¹⁴ Portanto, o não estabelecimento de limites de jornadas de trabalho definidos e estabelecidos previamente podem ser considerados um retrocesso social, tendo em vista a luta pela conquista de direitos trabalhistas assecuratórios de melhores condições ao meio ambiente de trabalho e sua realização, bem como o não controle de jornada pode ser um fator determinante para o adoecimento dos trabalhadores. FERREIRA, Marcela Pereira. Op. Cit., p. 105

¹⁵ Não é preciso que o *home office* seja especificado no contrato de trabalho, diferentemente do teletrabalho, tendo em vista que trata-se apenas de política interna da própria empresa, havendo, contudo, a necessidade do controle de jornada por parte dos empregadores, devendo o empregado realizar a mesma jornada à qual realizaria nas dependências da empresa, nos mesmos horários e intervalos estabelecidos.

¹⁶ Portanto, no regime de trabalho *home office* é como se o trabalhador exercesse suas funções presencialmente na sede da empresa, porém estará realizando-as de sua residência, possuindo as mesmas regras, forma de pagamento e controle de jornada da mesma maneira como se estivesse trabalhando presencialmente, devendo o empregador fornecer os materiais adequados a fim de que o empregado consiga realizar seu trabalho habitual de sua residência ou de qualquer outro lugar em que se encontre de forma remota.

contexto de interpretação das regras jurídicas, princípio que respeita a hermenêutica jurídica, desse modo, o intérprete quando diante de mais de um resultado válido, optará por aquele que será mais favorável ao empregado.¹⁷

No entanto, apesar da previsão do princípio da norma mais favorável, este encontra limites através de exceções em virtude da própria legislação trabalhista, quando prevê que o comando principiológico pode ser ofuscado quando estiverem presentes normas de acordos ou convenções coletivas do trabalho, isto é, nesses casos, o negociado prevalecerá em face do legislado. Tal previsão fica por conta do artigo 620 da CLT.¹⁸

2.2. PRINCÍPIO DA CONDIÇÃO MAIS BENÉFICA

Está ligado às vantagens que o trabalhador tem com as cláusulas contratuais constantes do contrato de trabalho ou no próprio estatuto da empresa. Segundo o princípio, não seria válida a retirada de cláusula do contrato de trabalho se esta supressão o prejudicar. O comando principiológico encontra guarida no artigo 468 da Consolidação das Leis do Trabalho.¹⁹

Tal conceito está diretamente ligado à noção de direito adquirido, segundo o qual deve haver segurança jurídica em relação aos atos e fatos realizados seguindo os termos impostos na época da realização destes. Assim, havendo a conquista de um direito pelo trabalhador, os termos não poderiam retroceder em sentido oposto ao comando originário, pois violaria o princípio em discussão.²⁰

Em referência ao artigo 468 da CLT, dispõe de igual modo o Tribunal Superior do Trabalho ao editar a Súmula – 51 a qual prevê que apenas os trabalhadores admitidos posteriormente às revogações ou alterações do regulamento serão afetados por essas cláusulas

¹⁷ O presente princípio dispõe que o operador do Direito do Trabalho deve optar pela regra mais favorável ao obreiro em três situações distintas: no instante da elaboração da regra (princípio orientador da ação legislativa, portanto) ou no contexto de confronto entre regras concorrentes (princípio orientador do processo de hierarquização de normas trabalhistas) ou, por fim, no contexto de interpretação das regras jurídicas (princípio orientador do processo de revelação do sentido da regra trabalhista). DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores**. – 18 ed. – São Paulo LTr, 2019. p. 234-235.

¹⁸ BRASIL. **Decreto Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 27 jan 2024. Art. 620. As condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho.

¹⁹ BRASIL. **Decreto Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 27 jan 2024. 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.

²⁰ 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. MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 27 ed. São Paulo: Atlas, 2011, p.70.

regulamentares.²¹

2.3. PRINCÍPIO *IN DUBIO PRO OPERARIO*

Também conhecido como *in dubio pro misero*, em razão da noção de proteção do trabalhador enquanto parte hipossuficiente, dispõe que o intérprete e o operador do Direito do Trabalho, quando estiver diante de duas opções válidas em mesma medida, deve optar por aquela que seja mais vantajosa ao trabalhador.

No entanto, apesar da ideia ser aceita por grande parte da doutrina sem óbices ou objeções, há outra parcela que entende que tal princípio é merecedor de atenção especial por supostamente colidir com o princípio do juiz natural, previsto no artigo 5, XXXVII e LIII da Carta Maior.²²

Em outras palavras, a ideia do princípio *in dubio pro operário* se analisada de forma isolada, sugere que havendo incertezas em relação ao conjunto probatório, o magistrado decidiria a favor da parte hipossuficiente e não levaria em consideração a distribuição correta do ônus da prova. O que, por si só causaria afronta ao princípio do juiz natural, conforme tese defendida por parte da doutrina.²³

Dessa forma, o correto seria, mesmo nos casos em que haja dúvida, não decidir de imediato pela opção mais favorável e vantajosa para o trabalhador. Tem-se que verificar, no caso concreto quem estaria encarregado do ônus da prova.²⁴

²¹ **Súmula nº 51 do TST**

NORMA REGULAMENTAR. VANTAGENS E OPÇÃO PELO NOVO REGULAMENTO. ART. 468 DA CLT (incorporada a Orientação Jurisprudencial nº 163 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

I - As cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento. (ex-Súmula nº 51 - RA 41/1973, DJ 14.06.1973)

²² BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasil, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em 28 jan 2024., art 5º, LIII – ninguém será processado nem sentenciado senão pela autoridade competente.

²³ (...) havendo dúvida do juiz em face do conjunto probatório existente e das presunções aplicáveis, ele deverá decidir em desfavor da parte que tenha o ônus da prova naquele tópico duvidoso, e não segundo a diretriz genérica do *in dubio pro operario*. DELGADO. Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 12 ed. São Paulo: Ltr, 2013, p. 105.

²⁴ O *in dubio pro operario* não se aplica integralmente ao processo do trabalho, pois, havendo dúvida à primeira vista, não se poderia decidir a favor do trabalhador, mas verificar quem tem o ônus da prova no caso concreto, de acordo com as especificações dos arts. 333 do CPC, e 818, da CLT. MARTINS, Sérgio Pinto. **Op. Cit.**, p.69

A distribuição do ônus da prova ficaria à encargo dos artigos 373 do Código de Processo Civil²⁵ e 818 da Consolidação das Leis do Trabalho.²⁶ Assim, evitaria a previsibilidade do julgamento por afronta ao princípio do juiz natural.

É possível depreender do comando principiológico que a ideia central é que haja um equilíbrio entre as partes, com o intuito que o detentor do capital e dos meios de produção não se sobressaia em relação ao trabalhador enquanto parte hipossuficiente e elo mais prejudicado da relação trabalhista. Contudo, como foi indicado, é necessária análise no caso concreto com a finalidade de evitar lesões a outros direitos assegurados igualmente válidos.

Como exemplo de aplicação do princípio acima, é relevante trazer entendimento do Tribunal Superior do Trabalho²⁷ em relação à dúvida provocada por interpretações diferentes de uma mesma norma. Dessa forma, segundo o TST, a posição a ser adotada é aquela que seja mais benéfica ao trabalhador, em tributo ao *in dubio pro misero*.

2.4. PRINCÍPIO DA INALTERABILIDADE CONTRATUAL LESIVA

Estabelece que as alterações contratuais não resultem em desvantagem ou prejuízo ao trabalhador, ainda que haja consentimento de ambas as partes, empregado e empregador, nos termos do artigo 468 da Consolidação das Leis do Trabalho.²⁸ Dessa forma, é evidente correlação com o princípio da inalterabilidade dos contratos, previsto pelo direito civil sob a máxima do *pacta sunt servanda*.

²⁵ BRASIL. **Lei n° 13.105 de 16 de março de 2015.** Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2015/lei/113105.htm. Acesso em 27 jan 2023. Art. 373° O ônus da prova incumbe:

I – ao autor, quanto ao fato constitutivo do seu direito;

II – ao réu, quanto à existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do autor.

²⁶ BRASIL. **Decreto Lei n° 5.452, de 1° de maio de 1943.** Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 27 jan 2024. Art. 818° O ônus da prova incumbe:

I – ao reclamante, quanto ao fato constitutivo de seu direito;

II – ao reclamado, quanto à existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do reclamante

²⁷ RECURSO DE REVISTA. NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. A teor da Orientação Jurisprudencial n°. 115 da SDI-1 desta Corte, - o conhecimento do recurso de revista ou de embargos, quanto à preliminar de nulidade por negativa de prestação jurisdicional, supõe indicação de violação do art. 832 da CLT, do art. 458 do CPC ou do art. 93, IX, da CF/1988-. Revista não conhecida. NORMA COLETIVA. INTERPRETAÇÃO. NATUREZA JURÍDICA SALARIAL DA PARCELA -COMPENSAÇÃO ORGÂNICA-. PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO. REGRA HERMENÊUTICA -IN DUBIO PRO OPERARIO-. Há fundada dúvida a respeito do alcance da norma coletiva. Nesse caso, tem aplicação o princípio do in dubio pro operario, corolário do princípio da proteção. Assim, comportando a norma examinada mais de uma interpretação, há de se adotar aquela mais benéfica ao trabalhador, do que exsurge a natureza salarial que se reconhece à parcela -compensação orgânica-. Recurso de revista conhecido e provido, no tema. (TST - RR: 1289002420035040013 128900-24.2003.5.04.0013, Relator: Rosa Maria Weber Candiota da Rosa, Data de Julgamento: 17/09/2008, 3ª Turma., Data de Publicação: DJ 28/11/2008.)

²⁸ BRASIL. **Decreto Lei n° 5.452, de 1° de maio de 1943.** Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 27 jan 2023. 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.

É possível, inclusive, inferir do texto normativo que a essência do princípio em questão não impossibilita por completo as alterações contratuais trabalhistas, apenas vetando as alterações que lesam e prejudicam o trabalhador. Com isso, o comando normativo restringe sobremaneira o seu raio de atuação, se limitando à uma parcela ainda menor de alterações contratuais nocivas ao grupo trabalhista.

Nesse sentido, corrobora para o entendimento decisão do Tribunal Superior do Trabalho que determina que não pode ser reduzida a fixação de base de cálculo de adicional de insalubridade mais vantajosa ao empregado, pois estaria constituído o direito adquirido.²⁹ Assim, determinação em sentido inverso iria de encontro e atentaria o princípio da inalterabilidade contratual lesiva e, por consequência o da segurança jurídica.

2.5. PRINCÍPIO DA IRRENUNCIABILIDADE DE DIREITOS

Parte doutrina contesta a utilização da nomenclatura irrenunciabilidade por entender que a renúncia seria um ato unilateral, no entanto, a essência do princípio seria a bilateralidade na medida em que a transação, por exemplo, seria abrangida pelo conceito. Compartilha desse entendimento o Ministro Maurício Godinho Delgado.³⁰

De acordo com Sérgio Pinto Martins, importa, portanto, saber que a regra estabelecida é que os direitos trabalhistas não podem ser renunciados pelo empregado.³¹ Esse impedimento à aplicação desmedida da soberania das partes do direito civil na seara trabalhista tem a

²⁹ EMBARGOS EM RECURSO DE REVISTA. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE PAGO SOBRE O SALÁRIO BASE. ADEQUAÇÃO A DECISÃO SUPERVENIENTE DO STF QUE DEFINE O SALÁRIO MÍNIMO COMO BASE DE CÁLCULO DA PARCELA. REDUÇÃO SALARIAL. ALTERAÇÃO DO CONTRATUAL LESIVA. OFENSA AO DIREITO ADQUIRIDO. 1. A decisão da Oitava Turma desta e. Corte noticiou que, a teor do acórdão regional, a empresa empregadora, primeira reclamada, definiu o "salário básico" como base de cálculo do adicional de insalubridade pago aos reclamantes. Consta ainda que tal pagamento era feito nesses moldes por mera liberalidade da reclamada, sendo certo que não havia qualquer instrumento coletivo ou norma empresarial que assegurasse o "salário básico" como base para o cálculo da referida parcela. 2. Em razão de novo entendimento do Supremo Tribunal Federal, a reclamada houve por bem ajustar o pagamento da parcela, passando a adotar o salário mínimo como base de cálculo do adicional de insalubridade, em detrimento do salário básico anteriormente utilizado pela empresa. 3. Na hipótese, em que os reclamantes vinham percebendo o adicional de insalubridade sobre uma determinada base de cálculo, por liberalidade da empresa, restou configurada a alteração contratual lesiva (artigo 468 da CLT), pois o fato de a reclamada valer-se de base de cálculo diversa, em prejuízo dos empregados, ainda que a pretexto de decisão do Supremo Tribunal Federal, configura afronta ao direito adquirido e ao princípio da irredutibilidade salarial (artigos 5º, XXXVI, e 7º, VI, da Constituição da República). Precedente da SDI-1 do TST. Recurso de embargos conhecido e provido. (TST - E-ARR: XXXXX20155180017, Data de Julgamento: 07/06/2018, Data de Publicação: DEJT 03/08/2018)

³⁰ É comum a doutrina valer-se da expressão irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas para enunciar o presente princípio. Seu conteúdo é o mesmo já exposto, apenas adotando-se diferente epíteto. Contudo, a expressão irrenunciabilidade não parece adequada a revelar a amplitude do princípio enfocado. Renúncia é ato unilateral, como se sabe. Ora, o princípio examinado vai além do simples ato unilateral, interferindo, também nos atos bilaterais de disposição de direitos (transação, portanto). Para a ordem justralhista, não serão válidas quer a renúncia, quer a transação que importe objetivamente em prejuízo ao trabalhador. DELGADO, Mauricio Godinho. **Op, cit.**, p. 194

³¹ Temos como regra que os direitos trabalhistas são irrenunciáveis pelo trabalhador. Não se admite, por exemplo, que o trabalhador renuncie a suas férias. Se tal fato ocorrer, não terá qualquer validade o ato do operário, podendo o obreiro reclamá-las na Justiça do Trabalho. MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. - 39. ed. - São Paulo: SaraivaJur, 2023. p. 239

finalidade de diminuir o desequilíbrio entre o poder diretivo e o trabalhador enquanto elo mais fraco da relação, completa Godinho.³²

Desse modo, é necessária maior ênfase em relação à autonomia da vontade das partes para que sejam assegurados os direitos e garantias fundamentais inerentes à dignidade do trabalhador.

Ademais, faz-se necessário destacar que em virtude da reforma trabalhista, com a edição da lei 13.467/2017, tal princípio tem encontrado limites em sua aplicação de uma maneira mais branda em razão da prevalência da negociação coletiva em detrimento do legislado, conforme aponta o artigo 611-A da Consolidação das Leis do Trabalho.³³

Ainda, é relevante notar que do comando do texto normativo é possível visualizar diversas formas de mitigação do princípio da irrenunciabilidade, em virtude da prevalência do negociado nas convenções e acordos coletivos de trabalho em face do legislado, insertas nos incisos e parágrafos do artigo supracitado.

Por último, vale destacar entendimento jurisprudencial do Tribunal Superior do Trabalho³⁴ segundo o qual foi não deveria homologação integral, por parte do magistrado, de acordo de longa duração pactuado entre as partes por entender que é dever do magistrado se

³²Prevalece a restrição à autonomia da vontade no contrato trabalhista, em contraponto à diretriz civil de soberania das partes no ajustes das condições contratuais. Esta restrição é tida como instrumento assecuratória das garantias fundamentais ao trabalhador, em face do desequilíbrio de poderes inerentes ao contrato de emprego. DELGADO, Mauricio Godinho. **Op. Cit.**, p. 196

³³ BRASIL, **Decreto Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 27 jan 2023. Art. 611 – A A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

I - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;

II - banco de horas anual;

III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas;

IV - adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei no 13.189, de 19 de novembro de 2015;

V - plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança;

VI - regulamento empresarial;

VII - representante dos trabalhadores no local de trabalho;

VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente;

IX - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual;

³⁴ AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/17. TRANSAÇÃO EXTRAJUDICIAL. HOMOLOGAÇÃO PARCIAL.

TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA . Por se tratar de questão nova quanto à interpretação da legislação trabalhista alusiva à homologação de acordo extrajudicial prevista no artigo 855-B e seguintes da CLT, incluídos pela Lei n.º 13.467/2017, é de se reconhecer a transcendência jurídica da matéria, nos termos do art. 896-A, § 1º, IV, da CLT. O magistrado não é obrigado a homologar acordo extrajudicial apenas porque há manifestação de vontades das partes nesse sentido. Constitui poder-dever do magistrado evitar eventuais vícios, atos simulados, fraudes ou excesso de lesividade a alguma das partes, em transação que lhe é submetida. Assim, ao juiz incumbe não só propor a conciliação, mas, também, avaliar a pactuação proposta. No caso, conforme consta do acórdão Regional , o acordo celebrado entre as partes não foi integralmente homologado pelo juízo, ao fundamento de que se trata de um contrato de trabalho de longa duração, aproximadamente 18 anos, e "a homologação de acordo com quitação geral do extinto pacto laboral, para nada mais reclamar, representaria renúncia de direitos indisponíveis, em afronta ao princípio da irrenunciabilidade ou indisponibilidade dos direitos trabalhistas" . Nesse contexto, a decisão recorrida encontra-se em consonância com o preconizado na Súmula 418do TST no sentido de o magistrado não ser obrigado a homologar eventual acordo entre as partes. Precedentes. Agravo de instrumento desprovido.(TST - AIRR: 00002839020215200006, Relator: Jose Pedro De Camargo Rodrigues De Souza, Data de Julgamento: 12/04/2023, 6ª Turma, Data de Publicação: 14/04/2023)

certificar de que não há defeitos ou vícios que eventualmente se mostrem lesivos e prejudiciais ao obreiro.

2.6. PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE

É mais um instrumento necessário na busca pela aplicação mais efetiva dos recursos da Justiça do Trabalho para a diminuição das desigualdades presentes nas mais diversas relações de emprego.

Pelo princípio em questão, a realidade é priorizada ao invés da forma. Com isso, os fatos passam a ser mais relevantes do ponto de vista jurídico e da aplicação prática do que as meras formalidades presentes muitas vezes nos contratos de trabalho de forma excessiva.

De acordo com Sérgio Pinto Martins³⁵ há casos nos quais o empregador rotula o empregado em determinada modalidade que não condiz com sua realidade fática de trabalho. Desse modo, incidiria o princípio da primazia da realidade para analisar no caso concreto se haveria a necessidade de alteração da classificação analisada e se a partir dessa mudança o empregador incorreria em mais algum ônus.

Há, ainda, casos constantes de jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho³⁶, nos quais, o trabalhador é rotulado formalmente com uma função que não condiz com a realidade dos serviços que são prestados por ele mesmo. Assim, verifica-se, mais uma vez, tentativa de mitigação e violação do princípio em questão.

³⁵ No Direito do Trabalho os fatos são muito mais importantes do que os documentos. Por exemplo, se um empregado é rotulado de autônomo pelo empregador, possuindo contrato escrito de representação comercial com o último, devem ser observadas realmente as condições fáticas que demonstrem a existência do contrato de trabalho. Muitas vezes, o empregado assina documentos sem saber o que está assinando. Em sua admissão, pode assinar todos os papéis possíveis, desde o contrato de trabalho até seu pedido de demissão, daí a possibilidade de serem feitas provas para contrariar os documentos apresentados, que irão evidenciar realmente os fatos ocorridos na relação entre as partes. MARTINS, Sérgio Pinto. **Op. Cit.**, p. 242

³⁶ AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DAS LEIS 13.015/2014 E 13.467/2017 . VÍNCULO DE EMPREGO. ADVOGADA DE ESCRITÓRIO DE ADVOCACIA. PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE. MATÉRIA FÁTICA. SÚMULA 126/TST. O princípio da primazia da realidade sobre a forma 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 a vontade (art. 85, CCB/1916; art. 112, CCB/2002). No Direito do Trabalho, deve-se pesquisar, preferentemente, a prática concreta efetivada ao longo da prestação de serviços, independentemente da vontade eventualmente 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). Desse modo, o conteúdo do contrato não se circunscreve ao transposto no correspondente instrumento escrito, incorporando amplamente todos os matizes lançados pelo cotidiano da prestação de serviços. O princípio da primazia da realidade sobre a forma constitui-se em poderoso instrumento para a pesquisa e encontro da verdade real em uma situação de litígio trabalhista. Não deve, contudo, ser brandidamente unilateralmente pelo operador jurídico. Desde que a forma não seja da essência do ato, 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 não seguida estritamente a conduta especificada pela legislação. No caso concreto, o Tribunal Regional, sopesando o conjunto probatório produzido nos autos, notadamente a prova oral, entendeu que a relação jurídica havida entre a Reclamante e o Recorrente sempre foi empregatícia, porquanto presentes todos os elementos caracterizadores do vínculo. Incidência da Súmula 126/TST. Assim sendo, a decisão agravada foi proferida em estrita observância às normas processuais (art. 557, caput, do CPC/1973; arts. 14 e 932, IV, a, do CPC/2015), razão pela qual é insuscetível de reforma ou reconsideração.

Agravo desprovido.(TST - Ag:107309420185150067, Relator: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 25/08/2021, 3ª Turma, Data de Publicação: 03/09/2021)

Além disso, a essência do princípio guarda seu núcleo no texto do artigo 9 da Consolidação das Leis do Trabalho³⁷, segundo o qual esses atos praticados com o objetivo de burlar a aplicação dos preceitos da CLT seriam eivados de vícios que o tornariam nulos de pleno de direito e, portanto, não poderiam produzir seus efeitos.

2.7. PRINCÍPIO DA CONTINUIDADE DA RELAÇÃO DE EMPREGO

Pauta-se pelas vantagens que a permanência do contrato de trabalho traz para ambas as partes, empregado e empregador. Nesse sentido, quanto mais tempo um trabalhador tem de trabalho desempenhado ao mesmo empregador, melhor para os dois lados, sob a perspectiva da qualificação da mão de obra, relação de confiança e otimização e eficiência em decorrência da prática adquirida pelo tempo de experiência naquela função.

Está incluso no sentido do texto do artigo 448 da CLT, quando afirma que os empregados e seus respectivos contratos de trabalho não serão afetados por eventuais mudanças jurídicas ou estruturais da empresa.³⁸

Diante do exposto, depreende-se que a regra é a indeterminação do tempo do contrato, isto é, o contrato deve ter perspectiva longeva, perene. Sendo, portanto, sua finitude, sua temporalidade, uma exceção, como é o caso do contrato de trabalho temporário. Assim, seria inviável e inadequado do ponto de vista jurídico a prática de sucessão de contratos de trabalho por prazo determinado.³⁹ Podendo, inclusive, configurar afronta ao princípio da primazia da realidade por distorção da realidade fática por meios documentais e formais.

Também compartilha a mesma ideia a Súmula 212 do Tribunal Superior do Trabalho ao dispor que o princípio da continuidade da relação de emprego tem como característica essencial a presunção favorável ao empregado, com isso, o ônus da prova do término do

³⁷ BRASIL, **Decreto Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 27 jan 2023. Art 9º 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.

³⁸ BRASIL, **Decreto Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 27 jan 2024. Art. 448º A mudança na propriedade ou na estrutura jurídica da empresa não afetará os contratos de trabalho dos respectivos empregados.

³⁹ Presume-se que o contrato de trabalho terá validade por tempo indeterminado, ou seja, haverá a continuidade da relação de emprego. A exceção à regra são os contratos por prazo determinado, inclusive o contrato de trabalho temporário. A ideia geral é a de que se deve preservar o contrato de trabalho do trabalhador com a empresa, proibindo-se, por exemplo, uma sucessão de contratos de trabalho por prazo determinado. MARTINS, Sérgio Pinto. **Op. Cit.**, p. 242

contrato de trabalho recai sobre o empregador quando este nega a prestação do serviço e o despedimento.⁴⁰

Sobre o tema, é relevante destacar os ensinamentos de Godinho Delgado em relação às três repercussões favoráveis ao empregado que tal permanência da relação de emprego provoca.⁴¹

A primeira pauta-se pela tendencial elevação dos direitos trabalhistas decorrente da maior duração do contrato de trabalho, pois conquistas contratuais seriam alcançadas pelo trabalhador; haveria o acompanhamento do avanço legislativo e das negociações coletivas e, maiores seriam os benefícios alcançados pelo empregado em virtude do tempo de serviço no contrato.⁴²

A segunda, por sua vez, se refere ao investimento educacional e profissional que deve ser contratante por parte do empregador. Assim, a ideia por trás dessa repercussão seria a exponencialidade dos investimentos. Em outras palavras, quanto mais for pago à força de trabalho, maior será o estímulo ao empregador em realizar investimentos na formação de sua mão de obra.⁴³

Por último, há uma terceira corrente que é voltada para a afirmação social do indivíduo privilegiado pela longa duração do contrato de trabalho. Dessa forma, aquele empregado que já desempenha seu papel importante na empresa há um tempo considerável tem maiores chances de se afirmar socialmente, em virtude de sua menor probabilidade de instabilidade, pois não

⁴⁰ O ônus de provar o término do contrato de trabalho, quando negados a prestação de serviço e o despedimento, é do empregador, pois o princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado. TST. **Súmula 212**. Disponível em: <https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_201_250.html#:~:text=Súmula%20nº%20212%20do%20TST&text=O%20ônus%20de%20provar%20o, constitui%20presunção%20favorável%20a%20empregado..> Acesso em 28 jan 2024.

⁴¹ De fato, a permanência da relação de emprego provoca, em geral, três correntes de repercussões favoráveis ao empregado envolvido. DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores**. – 18 ed. – São Paulo LTr, 2019. p. 245

⁴² 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 promoções recebidas ou vantagens agregadas ao desenvolvimento de seu tempo de serviço no contrato. DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores**. – 18 ed. – São Paulo LTr, 2019. p. 245

⁴³ 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. DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores**. – 18 ed. – São Paulo LTr, 2019. p. 245

2.8. PRINCÍPIO DA INTANGIBILIDADE SALARIAL

É princípio previsto pela Constituição da República Federativa do Brasil e pela legislação infraconstitucional, em razão de sua importância. O intuito é conferir ao salário uma proteção jurídica mediante garantias, por se tratar este de uma verba de natureza alimentar.⁴⁵ Nesse sentido, não seria possível haver desconto abusivo por parte do empregador, pois isso violaria o conteúdo do princípio em questão.

O texto constitucional dispõe que a regra é que a irredutibilidade do salário é dos direitos dos trabalhadores urbanos e rurais. Contudo, o mesmo artigo 7º, inciso VI, prevê que é possível haver redução quando houver disposição nesse sentido através de negociação coletiva por acordo ou convenção.⁴⁶

Não obstante ser possível, em alguns casos bem definidos, a redução do salário, é necessário atentar que sua retenção de forma consciente e provocada pelo empregador constitui crime previsto pelo próprio texto constitucional, nos moldes do artigo 7º, inciso X.⁴⁷

No entanto, é relevante destacar que a retenção a qual se refere o artigo supracitado é a do salário na sua forma *stricto sensu*, isto é, em sentido estrito ou propriamente dito. Assim, seriam excluídas dessa interpretação as parcelas salariais acessórias e as verbas salariais controvertidas, visto que a controvérsia sobre o débito em tais casos excluiria a possibilidade de configuração do dolo.⁴⁸

⁴⁴ 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 trabalho tem neste, e na renda dele decorrente, um decisivo instrumento de 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. DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores**. – 18 ed. – São Paulo LTr, 2019. p. 245

⁴⁵ O Direito do Trabalho tem como um de seus postulados fundamentais o princípio da intangibilidade salarial. O mencionado princípio mostra a natureza alimentar do salário, ao evidenciar a proteção jurídica dispensada àquele, de modo a limitar a possibilidade de descontos abusivos feitos pelo empregador. MARTINS, Sérgio Pinto. **Op. Cit.**, p. 781

⁴⁶ BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasil, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em 28 jan 2024. Art. 7. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo.

⁴⁷ BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasil, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em 28 jan 2024. Art. 7. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: X - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;

⁴⁸ A norma inculpada na Constituição obviamente não pode merecer interpretação extensiva - como qualquer norma fixadora de ilícito ou punição. Dese modo, deve-se compreender no sentido da norma constitucional a ideia de retenção do salário *stricto sensu*. Nessa linha, excluem-se dessa noção de salário retido (para fins penais) as parcelas salariais acessórias e ainda as verbas salariais controvertidas (a controvérsia sobre o débito exclui o próprio dolo em tais casos). DELGADO, Mauricio Godinho. **Op. Cit.**, p. 950

Por sua vez, a legislação infraconstitucional estabelece que, com exceção dos casos de descontos relacionados a adiantamentos ou em virtude de dispositivos de lei ou de contrato coletivo, o empregador fica impedido de efetuar descontos no salário do empregado, nos termos do artigo 462 da Consolidação das Leis do Trabalho.⁴⁹

Logo, como foi indicado pelo artigo 462 da CLT, há hipóteses nas quais pode haver desconto, desde que atenda aos requisitos previstos pelo próprio texto legislativo. Assim, corrobora com este entendimento o enunciado da Súmula 342 do TST que prevê que os descontos autorizados previamente pelo empregado com a finalidade de integração em planos de saúde e assistência médica e odontológica, dentre outras destinações previdenciárias e culturais não ferem a natureza do princípio da intangibilidade salarial, a não ser que reste comprovada a existência de qualquer tipo de coação ou defeito que torne o ato jurídico eivado de vício.⁵⁰

Ademais, o Tribunal Superior do Trabalho já se manifestou, inclusive, no sentido de ser imposta a devolução dos valores descontados sem a prévia autorização a que se refere o artigo 462 da Consolidação das Leis do Trabalho.⁵¹

⁴⁹ BRASIL, **Decreto Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 27 jan 2024. Art 462. Ao empregador é vedado efetuar qualquer desconto nos salários do empregado, salvo quando este resultar de adiantamentos, de dispositivos de lei ou de contrato coletivo.

⁵⁰ Descontos salariais efetuados pelo empregador, com a autorização prévia e por escrito do empregado, para ser integrado em planos de assistência odontológica, médico-hospitalar, de seguro, de previdência privada, ou de entidade cooperativa, cultural ou recreativo-associativa de seus trabalhadores, em seu benefício e de seus dependentes, não afrontam o disposto no [art. 462](#) da [CLT](#), salvo se ficar demonstrada a existência de coação ou de outro defeito que vicie o ato jurídico. TST. **Súmula 342**. Disponível em < [⁵¹ I - AGRAVO DE INSTRUMENTO. PROVIMENTO. RITO SUMARÍSSIMO. DEVOLUÇÃO DE DESCONTOS. PLANO DE SAÚDE. Diante de potencial contrariedade à Súmula 342 do TST, merece processamento o recurso de revista. Agravo de instrumento conhecido e provido. II - RECURSO DE REVISTA. RITO SUMARÍSSIMO. DEVOLUÇÃO DE DESCONTOS. PLANO DE SAÚDE. O art. 462 da CLT, que consagra o princípio da intangibilidade salarial, permite o desconto salarial somente quando decorrente de adiantamentos e de expressa previsão em dispositivo de lei, norma coletiva ou no contrato de trabalho. Assim, diante da inexistência de autorização prévia e por escrito para que os descontos fossem efetuados a título de plano de saúde, impõe-se a sua devolução. Inteligência da Súmula 342 do TST. Recurso de revista conhecido e provido. \(TST – RR: 145520195080006, Relator: Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, Data de Julgamento: 03/06/2020, 3a Turma, Data de Publicação: DEJT 05/06/2020\).](https://www.jusbrasil.com.br/busca?q=súmula+nº+342+do+tst#:~:text=Jurisprudência%20que%20cita%20Súmula%20nº%20342%20do%20TST&text=RESTITUIÇÃO%20DOS%20DESCONTOS.,determinou%20a%20restituição%20dos%20valores.> Acesso em 28 jan 2024</p></div><div data-bbox=)

3. AS MODALIDADES DE TELETRABALHO NO BRASIL E O DIREITO

3.1 BREVE EXPOSIÇÃO ACERCA DAS CLASSIFICAÇÕES DE TELETRABALHO

O teletrabalho, como já foi dito, é uma das modalidades de trabalho. Contudo, há características que o difere das demais, tornando-o um tipo de trabalho ainda mais singular. Dentre outros motivos, está a mobilidade que lhe é inseparável, é notória a flexibilidade com a qual o trabalhador desempenha suas funções nesta modalidade.⁵² É justamente em virtude desta dinamicidade que o teletrabalho possui outras modalidades decorrentes deste.

3.1.1 Telehomeworking

Dentre tais modalidades, é referência aquela na qual o teletrabalho é desempenhado em domicílio, isto é, *telehomeworking*. Serve como parâmetro no tocante às vantagens do desempenho do trabalho de forma remota e possibilidade de promoção do bem-estar e qualidade de vida em decorrência do conforto proporcionado pela flexibilidade que lhe é inerente.⁵³

3.1.2 Telecottage

Há também, a figura dos grandes centros que funcionam como escritórios satélites.⁵⁴ Tais estruturas são denominadas telecottage. Foram criadas na Suécia e possuem como característica relevante a combinação de aspectos tradicionais no desempenho do papel da mão de obra no ambiente organizacional com o trabalho realizado em domicílio.⁵⁵

O intuito por trás do conceito é justamente intermediar a oferta e procura de teletrabalho como uma agência de colocação de pessoal. Está predominantemente presente nas regiões mais afastadas ou menos centralizadas dos grandes centros urbanos.⁵⁶ Funcionando, inclusive como uma estrutura comum a diversas instituições e organizações de profissionais ou até mesmo estes de forma avulsa.

⁵² Ante a possibilidade de o teletrabalho ser realizado em diversos lugares, em virtude do caráter de mobilidade que lhe é inerente, há algumas modalidades registradas pelas quais pode ser executado. LIMA, Anne Floriane da Escóssia. **Op. Cit.**, ausência de página por se tratar de livro em formato digital.

⁵³ O teletrabalho desempenhado em domicílio (*telehomeworking*), que não se confunde com o trabalho em domicílio - conforme já explicitado na seção 2.2 -, é ainda a modalidade mais divulgada. Ele atua como referência no que diz respeito às vantagens da atuação remota, notadamente às que respeitam a flexibilidade de horário e a possibilidade de melhor equilíbrio entre a vida profissional e a particular do trabalhador. LIMA, Anne Floriane da Escóssia. **Op. Cit.**, ausência de página por se tratar de livro em formato digital.

⁵⁴ Sobre a telecottage (expressão devida a Alvin Toffler, 3ª Vaga, 1981) ou "centro de trabalho comunitário", cfr. Giuseppe Cassano, Stefania Lopatriello, ob. cit., p. 394; Teleworking in Europe, cit., p. 17, 20; Nouvelles formes de travail et d' activité, cit., 102; Ursula Huws, ob. cit., 31; Pino Caputo, ob. cit., 3; M. Helena Teixeira daSilva, ob. cit., p. 7; Legal, organisational and management issues in telework, cit., p. 22.

⁵⁵ Estes centros originariamente criados na Escandinávia - Suécia-, combinam caracteres do trabalho tradicional efectuado nas instalações da empresa e do trabalho no domicílio. REDINHA, Maria Regina Gomes. **O teletrabalho**. Universidade do Porto. 1999. P. 12

⁵⁶ Trata-se de uma estrutura comum a várias organizações ou profissionais, dotada das comunicações e instrumentos necessários para o teletrabalho. Geralmente situam-se em zonas de difícil acessibilidade ou na periferia dos grandes centros urbanos. REDINHA, Maria Regina Gomes. **Op. Cit.**, p. 12

Dessa forma, mostra-se eficiente para ambas as partes, tendo em vista que os centros se situam mais perto da casa do trabalhador do que a sede da empresa.⁵⁷ Assim, o serviço poderá ser prestado de forma igualmente eficiente e mais cômoda.

3.1.3 Telecentros

São estruturas abertas ao público em geral, é possível, ainda que o cliente utilize tais estruturas mediante pagamento de acordo com o tempo gasto no ambiente e os meios telemáticos utilizados. Em outras palavras, o intuito não é o trabalho remoto como se verificananas outras modalidades, o que torna esta ainda mais excêntrica.⁵⁸

3.1.4 Nomadic work

Como a própria nomenclatura sugere, lembra uma atividade itinerante, ou seja, não há ponto fixo. O trabalho pode ser desempenhado em diferentes lugares e horários e isto não incorre em prejuízos a ambas as partes. Faz-se imprescindível, ainda, dizer que o teletrabalho desempenhado nessa modalidade deve ser realizado mediante a utilização de aparelhagem microeletrônica portátil, a exemplo do telefone celular ou de um microcomputador.⁵⁹

3.1.5 Teletrabalho *offline*

Tem como característica principal a ausência de comunicação com a central de trabalho, assim não monitoramento ou comunicação informática entre empregado e empregador, ao menos em tempo real. Desse modo, os prazos de entrega das tarefas designadas ao teletrabalhador devem ser previamente estabelecidos em virtude da impossibilidade da comunicação durante o desempenho da função nesses moldes.⁶⁰

3.1.6 Teletrabalho *online*

É a que melhor representa o teletrabalho.⁶¹ Nesta modalidade a comunicação com o

⁵⁷ Há uma modalidade intermediária, conhecida como "centro comunitário, telecottage ou neighbourhood work centers", na qual o ofício é realizado em local mais próximo ao domicílio do empregado (se comparado com a sede da empresa) e com a possibilidade de albergar vários trabalhadores de distintas organizações. LIMA, Anne Floriane da Escóssia. **Op. Cit.**, ausência de página por se tratar de livro em formato digital.

⁵⁸ No telecentro são colocados à disposição de clientes computadores e ligações telemáticas mediante um preço estabelecido em função do tempo de utilização. REDINHA, Maria Regina Gomes. **Op. Cit.**, P. 13

⁵⁹ Por fim, o teletrabalho pode exibir a aparência de uma atividade itinerante, ou seja, sem local definido para a sua execução: o nomadic work. Esta distingue-se das demais modalidades por não oferecer ao empregado um ponto específico de labor e ser realizada por meio de aparelhagem microeletrônica portátil (microcomputador, faxmodem e telefone celular). MASSI, Alfredo. **Teletrabalho - análise sob a óptica da saúde e da segurança do teletrabalhador**. In: COLNAGO, Lorena de Mello Rezende; CHAVES JUNIOR, José Eduardo de Resende; ESTRADA, Manuel Martín Pino (Coords.). STOLZ, SHEILA; MARQUES, Carlos Alexandre Michaello (Orgs.).Teletrabalho. São Paulo: LTr, 2017, pp. 87-106.

⁶⁰ Assim, o teletrabalho pode efectuar-se offline, isto é, sem que exista comunicação informática entre quem trabalha e quem recolhe o resultado do trabalho. O teletrabalhador, com base em instruções prévias, executa a tarefa determinada que, uma vez concluída, é colocada à disposição do benefício da prestação. REDINHA, Maria Regina Gomes. **Op. Cit.**, p. 14.

⁶¹ Por último, temos a ligação online, a mais completa e aquela que, verdadeiramente, caracteriza o teletrabalho. REDINHA, Maria Regina Gomes. **Op. Cit.**, p.15

empregador acontece em tempo real e de forma interativa, assim, os resultados podem ser monitorados instantaneamente⁶², o que aumenta de forma considerável, inclusive, a subordinação que, como já foi dito, é mitigada no desempenho do teletrabalho.

3.1.7 Teletrabalho *groupware*

É possível graças à conexão do teletrabalho *online*. Contudo, a técnica utilizada nesta modalidade é a de trabalho em grupo, assim o teletrabalho será desempenhado por várias pessoas de localidades diversas que juntas formam um grupo.⁶³ Um exemplo seria o caso de geólogos que monitoram afundamentos e abalos sísmicos de grandes regiões, nesse caso, cada geólogo ficaria responsável por uma localização, no entanto, as informações adquiridas por um profissional são repassadas aos demais de forma instantânea e em tempo real, ou seja, mediante conexão imediata, *online*.

3.1.8 Teletrabalho *one-way-line*

É uma modalidade resultante das duas anteriores. Sua tradução indica se tratar de uma rede de sentido único. A ideia por trás do conceito é transmissão direta das informações do computador periférico, do teletrabalhador, ao computador central, da empresa, necessariamente nessa ordem. Portanto, não é possível o fluxo em sentido contrário ou, em outras palavras, não pode haver comunicação de informações da empresa para o trabalhador, apenas deste para aquela.

3.2 DIREITO COMPARADO EM MATÉRIA DE TELETRABALHO

Com o intuito de delimitar o objeto do estudo, foram selecionados os países: Portugal, França, Itália, Argentina, Colômbia e Chile para analisar até que ponto as legislações de tais pátrias compactuam do mesmo entendimento da legislação brasileira no tocante ao teletrabalho.⁶⁴

É comum entre o grupo de países selecionados para o estudo o entendimento de que o

⁶² Aqui o computador externo está inserido numa rede de comunicações eletrônica (intranet), o que permite um diálogo interativo constante, em tempo real, não só com o computador matricial, mas com todos os terminais d'arede. REDINHA, Maria Regina Gomes. **Op. Cit.**, p.15

⁶³ Essa conexão admite, inclusive, outros níveis de diálogo, como o *groupware* - teletrabalho realizado por várias pessoas distribuídas em diferentes localidades, utilizando a técnica de trabalho em grupo. Como ilustração, há os grupos de pesquisa nos quais os estudiosos estão distantes uns dos outros, podendo desempenhar juntos suas funções por via telemática, ou ainda a educação a distância. GOMES, Christianne Luce. **Lazer e descanso. Seminário de Lazer em debate**. 9, 2008, São Paulo. (Anais do) IX Seminário "O lazer em debate". São Paulo. USP, set./2008, p. 1-15. Disponível em: <https://pt.acribd.com/document/62271099/Lazer-e-descanso-Christianne-Gomes>. Acesso em 28 jan 2024

⁶⁴ Para tanto, foram escolhidos para exame Portugal, França, Itália, Argentina, Colômbia e Chile. O intuito é sempre o mesmo: averiguar se a legislação sobre o teletrabalho nesses países observa os princípios correlatos ao ofício digno, principalmente no que concerne à limitação da jornada de trabalho e, por conseguinte, ao direito à desconexão. LIMA, Anne Floriane da Escóssia. **Op. Cit.**, ausência de página por se tratar de livro em formato digital.

teletrabalho é uma das modalidades de trabalho na qual a execução das tarefas por parte do empregado acontece fora dos limites físicos e geográficos da empresa.⁶⁵

Igualmente ao Brasil, Portugal legisla o teletrabalho em seu Código Trabalhista mediante a edição da Lei nº 7/2009.⁶⁶ Dessa forma, Portugal ganha reconhecimento por ter sido o primeiro país europeu a normatizar na iniciativa privada o teletrabalho. Tal feito teve grande influência do supracitado Acordo Quadro Europeu que em 16 de julho de 2002 regulamentou a matéria do teletrabalho no continente europeu, tamanha sua relevância, mesmo já naquela época.⁶⁷

Ainda de forma semelhante, Portugal se preocupa no momento em que legisla de prever igualdade entre o teletrabalhador e o trabalhador tradicional que desempenha suas funções nas instalações do empregador, essa isonomia de tratamento compreende direitos e deveres, limites de carga horária de trabalho, saúde e segurança do trabalho, além da reparação dos danos que possam ser causados pelo desempenho da atividade mediante acidentes de trabalho ou doença profissional. Tal previsão fica por conta do inciso I do artigo 169 do Código português.⁶⁸

Como regra, tem-se como consenso entre as legislações desses países que o início teletrabalho deve ser decidido de forma bilateral, pois é necessário o consentimento do obreiro em igual sentido para que a medida seja válida e adequada. Contudo, há exceções como dispõe a legislação francesa através de do Artigo 1.222-9, §1º, II, do Código de Trabalho francês, o qual estabelece que, excepcionalmente, em situações extraordinárias, o empregado deverá desempenhar suas funções em teletrabalho obrigatoriamente, são hipóteses como eventos de poluição, por exemplo, ou qualquer outro que possa trazer prejuízos à saúde do trabalhador em virtude de sua exposição.⁶⁹

⁶⁵ Essas nações, a exemplo do Brasil, de maneira geral, conceituam o teletrabalho como uma modalidade de execução laboral realizada fora dos intramuros da empresa por meio de TICs. Há, desse modo, consenso do que se entende por teletrabalho. LIMA, Anne Floriane da Escóssia. **Op. Cit.**, ausência de página por se tratar de livro em formato digital.

⁶⁶ PORTUGAL. **Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro de 2009**. Aprova a revisão do Código do Trabalho. Diário da República, 1.2 série, n. 30, 2009. Disponível em: <https://files.dre.pt/1s/2009/02/03000/0092601029.pdf>. Acesso em 28 de Jan de 2024.

⁶⁷ COLUMBU, Francesca; MASSONI, Túlio de Oliveira. **Tempo de Trabalho e Teletrabalho**. In: COLNAGO, Lorena de Mello Rezende; CHAVES JUNIOR, José Eduardo de Resende; ESTRADA, Manuel Martín Pino (Coords.). STOLZ, Sheila; MARQUES, Carlos Alexandre Michaello (Orgs.). Teletrabalho. São Paulo: LTr, 2017, pp. 21-31.

⁶⁸ PORTUGAL. **Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro de 2009**. Aprova a revisão do Código do Trabalho. Diário da República, 1.ª série, n. 30, 2009. Disponível em: <https://files.dre.pt/1s/2009/02/03000/0092601029.pdf>. Artigo 169. Igualdade de tratamento de trabalhador em regime de teletrabalho.

I - O trabalhador em regime de teletrabalho tem os mesmos direitos e deveres dos demais trabalhadores, nomeadamente no que se refere a formação e promoção ou carreira profissionais, limites do período normal de trabalho e outras condições de trabalho, segurança e saúde no trabalho e reparação de danos emergentes de acidente de trabalho ou doença profissional.

⁶⁹ À exceção da regulamentação francesa - que prevê a obrigatoriedade de o empregado trabalhar remotamente em situações extraordinárias, como em eventos de poluição (art. 1.222-9, s 1º, inciso II, do Código do Trabalho francês) -, os mencionados países igualmente concebem que o teletrabalho deve ser consensual, isto é, o

Por sua vez, a Itália, segundo a Lei n°191/1998, de forma idêntica à Costa Rica, apenas regulamentou o teletrabalho na esfera da administração pública.⁷⁰

A legislação italiana, através do artigo 17, §5º, d, do Decreto Legislativo n°66/2003, ainda dispõe de forma bastante excêntrica em relação aos institutos assegurados aos trabalhadores que desempenham suas funções no ambiente empresarial ou nas sedes das empresas para as quais trabalham, tendo em vista que direitos fundamentais como hora extra, descanso remunerado, pausas, carga horária máxima de trabalho, pausas, dentre outras não se aplicariam para a modalidade teletrabalho por não haver previsão nesse sentido.⁷¹

Por outro lado, a Argentina legisla em sentido diverso, pois, diferente da Itália, a lei n°27.555/20, editada durante o período pandêmico, em seu artigo 3º, prevê igualdade de condições, direitos e obrigações entre trabalhadores que desempenham suas atividades de forma presencial e aqueles que laboram em teletrabalho. Acrescentando, ainda, que não pode haver discrepância em relação à remuneração, pois o teletrabalhador não pode receber quantia inferior ao trabalhador presencial.⁷²

No mesmo sentido, dispõe o ordenamento jurídico chileno que o teletrabalhador é equiparado juridicamente ao trabalhador presencial, garantindo, com isso, igualdade de direitos assim como normatiza a legislação argentina. Faz-se necessário salientar que tal proteção se estende aos direitos individuais e coletivos presentes no código chileno e aqueles que forem decorrentes destes, nos termos do inciso III do artigo 152G. Não sendo válidos, portanto, aqueles que lhe forem incompatíveis com seu conteúdo.⁷³

empregado deve concordar em executar suas atividades no modelo remoto. Consagram, dessa forma, o caráter volitivo e negocial do teletrabalho. LIMA, Anne Floriane da Escóssia. **Op. Cit.**, ausência de página por se tratar de livro em formato digital.

⁷⁰ Na Itália, como na Costa Rica, o teletrabalho foi regulamentado somente no âmbito da administração pública. É o que consta da Lei n° 191/1998. CEZARIO, Priscila Freire da Silva. **Saúde e segurança do teletrabalhador**. Universidade de São Paulo. 2019. P. 71

⁷¹ ITÁLIA. **Decreto Legislativo n.º 66/2003**. "Attuazione delle direttive 93/104/CE e 2000/34/CE concernenti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro". Gazzetta Ufficiale, n. 87, 14 aprile 2003 - Supplemento Ordinario n. 61, 2003. Disponível em: <https://web.camera.it/parlam/leggi/deleghe/03066dl.htm>. Acesso em 28 jan 2024

⁷² ARGENTINA. **Ley n.º 27.555, de 30 de julho de 2020**. Regimen legal del contrato de teletrabajo, Disponível em: <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/233626/20200814>. Acesso em 28 jan. 2024. Direitos e obrigações. As pessoas que trabalham contratadas nesta modalidade, nos termos do art. 102 bis do Regime de Contrato de Trabalho, aprovado pela lei 20.744 (t.o.1976) e suas modificações, gozarão dos mesmos direitos e obrigações que as pessoas que trabalham na modalidade presencial e a remuneração não poderá ser inferior a que os da modalidade presencial percebem. Os convênios devem, de acordo com a realidade de cada atividade, prever uma combinação entre benefícios presenciais e por teletrabalho.

⁷³ CHILE. **Lei n.º 21.220/2020, de 26 de março de 2020**. Modifica o Código do Trabalho chileno em matéria de trabalho à distância. Santiago, 2020. Disponível em: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1143741>. Acesso em 28 jan 2024. Art. 152G. As partes poderão pactuar, ao início ou durante a vigência da relação laboral, no contrato de trabalho ou no documento anexo ao mesmo, a modalidade de trabalho a distância ou teletrabalho, que estará sujeito às regras deste Capítulo. Em nenhum caso, os referidos acordos podem implicar violação aos direitos que este Código reconhece ao trabalhador, principalmente, sua remuneração. L.]
III - Os trabalhadores que prestam serviços a distância ou teletrabalho gozam de todos os direitos individuais e coletivos constantes deste Código, cujas normas lhes serão aplicáveis desde que não sejam incompatíveis com o conteúdo deste Capítulo.

Por último, passa-se a analisar o que dispõe a legislação trabalhista colombiano no que se refere ao teletrabalho. Dentre todas as legislações internacionais comentadas, talvez a colombiana seja a mais exótica, tendo em vista que além de disciplinar o teletrabalho, tal previsão se dá por conta da Lei n° 1.221/2008 e, além disso, o que é ainda mais inovador e surpreendente é o fato de haver real interesse por parte do setor legislativo em implantar o teletrabalho nacionalmente e de forma eficiente e difundida, nos termos do artigo 5° da lei supracitada.⁷⁴

Dentre as iniciativas, há a criação de um sistema de fiscalização e controle para assegurar o cumprimento da legislação trabalhista no que se refere ao teletrabalho. Além disso, a implementação será fomentada pelo Governo Nacional nas fundações, associações e demais organizações públicas através de colaboração com o Ministério da Proteção Social e do Serviço Nacional de Aprendizagem.⁷⁵

Foi com base nessa linha de pensamento inclusivo que o legislador editou o parágrafo 1° do artigo 3° da Lei n° 1.221/2008 ao dispor que o Ministério da Proteção Social, dentro de 6 meses da promulgação da referida lei, deveria apresentar um plano de implantação de política pública voltada para incorporar o teletrabalho à população vulnerável, tendo em vista que seria um grupo menos favorecido em relação aos aspectos e características das condições do desempenho tradicional das atividades profissionais. Incluem-se nesse conceito as pessoas incapacitadas para a locomoção e aquelas em igual nível de dificuldade de cumprimento da jornada de trabalho em ambiente externo: mulheres que cuidam dos seus lares, pessoas em isolamento geográfico, deficientes físicos, dentre outras.⁷⁶

⁷⁴ Destaca-se que, em relação aos demais países mencionados, inova ao prever a instituição de política pública voltada ao incremento do trabalho remoto, mormente para as pessoas que se encontram em situação de vulnerabilidade. LIMA, Anne Floriane da Escóssia. **Op. Cit.**, ausência de página por se tratar de livro em formatodigital..

⁷⁵ COLÔMBIA. **Lei n.º 1.221/2008, de 16 de julho de 2008**. Estabelece normas para promover e regulamentar o teletrabalho na Colômbia. 2008. Disponível em: <https://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley.1.2212008.html>. Acesso em 28 jan 2024. Art. 5°. Implementação. O Governo Nacional desenvolverá nas associações, fundações e demais organizações, tanto públicas quanto privadas, a implementação dessa iniciativa, por meio do Ministério da Proteção Social e do Serviço Nacional de Aprendizagem, SENA. Além disso, o Governo Nacional colocará em funcionamento um sistema de inspeção, vigilância e controle para garantir o cumprimento da legislação do trabalho no contexto do teletrabalho (tradução nossa).

⁷⁶ COLÔMBIA. **Lei n.º 1.221/2008, de 16 de julho de 2008**. Estabelece normas para promover e regulamentar o teletrabalho na Colômbia. 2008. Disponível em: <https://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley.1.2212008.html>. Acesso em 28 jan 2024. Art. 3°. Política pública para desenvolver o teletrabalho. Para o cumprimento do objetivo da presente lei, o Governo Nacional, por meio do Ministério da Proteção Social, formulará prévio estudo Compes, uma Política Pública de desenvolvimento ao teletrabalho. Para isso, o Ministério da Proteção Social contará com a colaboração do Ministério das Comunicações, o Ministério do Comércio, Indústria e Turismo, o Departamento Nacional de Planejamento, o Departamento Administrativo da Função Pública, o SENA, e a Diretoria de Impostos e Aduanas Nacionais - C DIAN. Essa Política levará em consideraçãoos seguintes requisitos:

§1° Teletrabalho para a população vulnerável. O Ministério da Proteção Social, no período de 6 (seis) meses seguintes à promulgação desta lei, apresentará uma política pública de incorporação ao teletrabalho da

Do comando normativo é possível inferir que há considerável preocupação do legislador colombiano em promover, juntamente ao poder Executivo, a igualdade de condições no desempenho das funções trabalhistas entre o teletrabalhador e o trabalhador presencial.

4. TELETRABALHO: DESDOBRAMENTOS DO ÔNUS DA PROVA. UMA ANÁLISE SOB O PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE

4.1. POSSIBILIDADES DE DISTRIBUIÇÃO DO ÔNUS DA PROVA

O ônus da prova é o instituto por meio do qual se vale a Justiça para a produção de provas que elucidem o processo em torno da lide. É, portanto, um fardo, uma responsabilidade que recai sobre aquele designado pela lei ou pela necessidade constatada de acordo com o verificado no caso concreto.⁷⁷

Há, ainda, duas teorias aplicáveis ao Direito Processual do Trabalho em relação à sua distribuição, são elas: estática e dinâmica. Cada qual variará de acordo com as peculiaridades características do processo analisado no caso concreto. A finalidade da diferença entre as teorias é justamente a efetivação da tutela jurisdicional que é o objetivo maior do processo e da Justiça como instrumento de promoção da solução e pacificação de questões levadas a litígio.

Quando o legislador editou o Código de Processo Civil, foi prevista como regra a distribuição estática.⁷⁸ Contudo, como novidade, o novel trouxe a possibilidade de permissão ao magistrado para alterar a distribuição legal diante de dificuldades encontradas por uma das partes, em razão da complexidade do caso, em cumprir com o encargo. Assim, analisa-se a aptidão e maior facilidade da outra parte em obter as provas necessárias.

Em relação à inversão do ônus da prova, pode-se identificar três espécies: legal, convencional e judicial.

A inversão convencional não se aplica ao Processo do Trabalho, todavia, sua previsão fica por conta do artigo 373, §3⁷⁹ que dispõe sobre a possibilidade de ser acordada antes mesmo do processo, sendo, portanto, hipótese de incidência de típico negócio jurídico processual.⁸⁰

⁷⁷ Onus probandi é o encargo de a parte provar em juízo suas alegações para o convencimento do juiz. MARTINS, Sérgio Pinto. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. 45 ed. São Paulo: Editora SaraivaJur, 2023. P. 724

⁷⁸ O CPC/15 adotou o sistema misto de distribuição do ônus da prova, isto é, permanece a regra da distribuição estática do ônus da prova, incumbindo ao autor provar os fatos constitutivos e ao réu provar os fatos impeditivos, modificativos, extintivos do direito do autor. DINIZ, RODRIGO VASLIN. **Manual de Direito Processual Civil**. -2. Ed. – Belo Horizonte, MG. Letramento, 2023. P. 642

⁷⁹ BRASIL. **Lei nº 13.105 de 16 de março de 2015**. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2015/lei/113105.htm. Acesso em 27 jan 2024. Art. 373.

O ônus da prova incumbe:

§3º A distribuição diversa do ônus da prova também pode ocorrer por convenção das partes, salvo quando:

I - recair sobre direito indisponível da parte;

II - tornar excessivamente difícil a uma parte o exercício do direito.

⁸⁰ A inversão convencional está prevista no art. 373, §3, que pode ser acordada inclusive antes do processo Trata-se de típico negócio jurídico processual (art. 190). DINIZ, RODRIGO VASLIN. *Op. Cit.*, p.642

Por sua vez, a inversão legal não depende da atuação do magistrado, tampouco do caso concreto. Contudo, a distribuição legal não impossibilita a atividade probatória do juiz. Como exemplo é possível citar o caso hipotético de um fornecedor que presta um serviço, ele estaria encarregado do ônus de provar que o serviço não é defeituoso ou que houve culpa exclusiva daquele que contratou o serviço ou de terceiros.⁸¹

Outrossim, como já foi dito, há, também, o instituto da inversão judicial que, antes do CPC/15 era prevista apenas para casos específicos. Contudo, através do novel tal recurso foi generalizado e se aplica, inclusive, no Processo do Trabalho. O art. 373, §1º⁸² se encarrega de comprovar e prever esta possibilidade de inversão do ônus da prova.⁸³

No entanto, segundo Fredie Didier Jr., Paula Sarno e Rafael Alexandria, seriam necessários alguns pressupostos. Mais precisamente, três formais e dois materiais.

O primeiro pressuposto material estabelece que se houver prova muito difícil ou impossível de produzir, será autorizada a distribuição do ônus. O segundo pressuposto material se refere aos casos nos quais há maior facilidade de se obter a prova do fato contrário, seria o caso de um médico provar que agiu com regularidade em meio a um processo de responsabilidade civil por erro médico.

Ademais, o primeiro pressuposto formal seria a decisão motivada, tendo em vista que a inversão do ônus da prova é justificada, pelo magistrado, com o uso de conceitos jurídicos indeterminados. Assim, o juiz deve explicar em sua decisão qual o real motivo da utilização da inversão do ônus no caso. Por sua vez, o segundo pressuposto formal

⁸¹ A inversão legal é determinada pela lei aprioristicamente, independente do caso concreto e da atuação do juiz. Por exemplo, ônus do fornecedor provar que não colocou produto no mercado, que ele não é defeituoso ou que houve culpa exclusiva do consumidor ou de terceiros pelos danos (art. 12, §3º, CDC); ônus do fornecedor provar que o serviço não é defeituoso ou que houve culpa exclusiva do consumidor ou de terceiros (art. 14, §3º, CDC); ônus do fornecedor provar a veracidade e correção da informação ou comunicação publicitária que patrocina (art. 38, CDC). A distribuição legal, porém, não impede a atividade probatória do juiz (art. 370). A inversão legal é determinada pela lei aprioristicamente, independente do caso concreto e da atuação do juiz. Por exemplo, ônus do fornecedor provar que não colocou produto no mercado, que ele não é defeituoso ou que houve culpa exclusiva do consumidor ou de terceiros pelos danos (art. 12, §3º, CDC); ônus do fornecedor provar que o serviço não é defeituoso ou que houve culpa exclusiva do consumidor ou de terceiros (art. 14, §3º, CDC); ônus do fornecedor provar a veracidade e correção da informação ou comunicação publicitária que patrocina (art. 38, CDC). A distribuição legal, porém, não impede a atividade probatória do juiz (art. 370).

DINIZ, RODRIGO VASLIN. Op. Cit., p.643

⁸² BRASIL. Lei nº 13.105 de 16 de março de 2015. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113105.htm. Acesso em 27 jan 2024. Art. 373. O ônus da prova incumbe:

§ 1º Nos casos previstos em lei ou diante de peculiaridades da causa relacionadas à impossibilidade ou à excessiva dificuldade de cumprir o encargo nos termos do caput ou à maior facilidade de obtenção da prova do fato contrário, poderá o juiz atribuir o ônus da prova de modo diverso, desde que o faça por decisão fundamentada, caso em que deverá dar à parte a oportunidade de se desincumbir do ônus que lhe foi atribuído.

⁸³ Com o CPC/15, a possibilidade da distribuição dinâmica foi generalizada. DINIZ, RODRIGO VASLIN. Op. Cit., p.643

trata da redistribuição antes da decisão, pois, com isso, seria possível a parte se desincumbir do novo ônus que lhe foi designado. Nesse sentido, é possível que a redistribuição aconteça em vários momentos, desde que seja dada à parte de se desincumbir desse ônus que lhe foi atribuído. No entanto, o mais comum é que essa redistribuição aconteça durante o saneamento. Por último, a redistribuição não pode implicar prova impossível ou muito difícil a outra parte que assumirá o ônus da prova, sob pena de configurar situação de inesclarecibilidade.⁸⁴

4.1.1 Distribuição estática do ônus da prova

É a regra no Processo do Trabalho, através dessa teoria, recai sobre o autor o ônus de provar os fatos constitutivos, a exemplo das horas extraordinárias desempenhadas, enquantoque, por sua vez, recai sobre o réu a responsabilidade de provar os fatos extintivos, que, como o nome sugere, extinguem a pretensão pleiteada pelo autor; os fatos modificativos que são resultantes de alterações que impedem o direito do autor e os fatos impeditivos do autor que são os casos nos quais o direito do autor resta obstaculizado por determinada situação que deve ser analisada no caso concreto.

A distribuição estática do ônus da prova possui previsão no artigo 818 da Consolidação das Leis do Trabalho.⁸⁵ É nesse dispositivo que estarão dispostos os fatos que farão o ônus da prova recair sobre cada uma das partes.

Além de previsão pela legislação trabalhista, o legislador não deixou de dispor sobre a matéria no Código Civil. Nesse sentido, o artigo 373 da Lei 13.105/2015⁸⁶ prevê

⁸⁴ 1º pressuposto material: quando houver proba diabólica. Autoriza-se a distribuição do ônus nos casos em que há "impossibilidade" ou "excessiva dificuldade de cumprir o encargo". OU 2º pressuposto material: maior facilidade de obtenção da prova do fato contrário. Por exemplo, demandas de responsabilidade civil por erro médico. O médico tem maiores condições de demonstrar que atuou com regularidade. Preenchendo ao menos um dos pressupostos materiais, passamos aos formais. 1º pressuposto formal: decisão motivada (art. 373, §1º, CPC c/c art. 93, IX, CRFB). Como a inversão do ônus se utiliza de conceitos jurídicos indeterminados, o magistrado deve explicar bem em sua decisão o motivo concreto de sua incidência no caso (art. 489, §1º, II). 2º pressuposto formal: redistribuição antes da decisão, permitindo à parte se desincumbir do novo ônus que lhe foi atribuído. O art. 373, §1º é regra de procedimento (ou regra de instrução) e não uma regra de julgamento (como é o art. 373, caput). A redistribuição pode ocorrer em vários momentos, desde que se dê oportunidade à parte de se desincumbir desse ônus. Porém, o mais comum é a distribuição ocorrer na fase de saneamento 13. Ainda, enunciado 632 do FPPC salienta que a própria decisão de redistribuição deve também ser precedida de contraditório 3º Pressuposto formal: não pode a redistribuição implicar prova diabólica reversa. DINIZ, RODRIGO VASLIN. Op. Cit., p.644

⁸⁵ BRASIL, **Decreto Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 27 jan 2024. Art. 818. O ônus da prova incumbe:

I - ao reclamante, quanto ao fato constitutivo de seu direito;

II- ao reclamado, quanto à existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do reclamante.

⁸⁶ BRASIL. **Lei nº 13.105 de 16 de março de 2015**. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2015/lei/113105.htm. Acesso em 27 jan 2024. Art. 373. O ônus da provaincumbe:

I - ao autor, quanto ao fato constitutivo de seu direito;

II - ao réu, quanto à existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do autor.

normativamente as mesmas possibilidades elencadas no artigo celetista.

4.1.2 Distribuição dinâmica do ônus da prova

Aqui, a distribuição não segue meramente uma regra fixa, pelo contrário, é individual de tal maneira que pode ser alterada a cada processo, a depender da sua complexidade e das dificuldades que determinada parte encontra para a produção de provas. Dessa forma, o ônus é atribuído à outra parte para que esta possa equilibrar o processo.

Se, como foi dito, a aplicação da teoria estática é a regra, esta, por sua vez, é a exceção. Portanto, tem a ver com a aptidão. É possível constatar sua relatividade de acordo as pessoas que fazem parte do processo. Assim, uma pessoa física seria mais vulnerável e menos influente do que uma pessoa jurídica. Desse modo, é notória a discrepância no que se refere às condições processuais das partes.⁸⁷

Ademais, é possível inferir que o que acontece na distribuição do ônus da prova com base na teoria dinâmica é a flexibilização das regras. Pois, cada processo haverá peculiaridades que farão de cada análise um caso singular, tendo que, em alguns casos optar pelo designação da responsabilidade probatória ao autor e, em outros, ao réu.

Nesse sentido, tal como a distribuição pela teoria estática, a distribuição dinâmica possui previsão infraconstitucional, contudo, neste caso, acontece através do parágrafo 1º do artigo 818 da Consolidação das Leis do Trabalho⁸⁸, o mesmo que, em seu *caput*, prevê a outra modalidade padrão.

Do exposto, pode-se depreender que a decisão que determina a utilização desta modalidade de distribuição do ônus da prova deve ser fundamentada pelo magistrado responsável pelo processo, em virtude de seu caráter excepcional.

⁸⁷ Distribuição dinâmica do ônus da prova diz respeito à maior aptidão para prova da parte, de acordo com aquele que tem melhores condições de provar, da cooperação das partes no processo. É a exceção. Uma pessoa física não tem as mesmas condições processuais que uma pessoa jurídica, que tem maiores recursos econômicos e pode ter influência política nas decisões. O empregado tem dificuldade em convidar a testemunha a comparecer para prestar depoimento em juízo, pois teme perder o emprego se faltar no serviço ou para depor em juízo. Não tem acesso aos documentos do empregador. O empregador teria melhores condições de produzir a prova, pois leva as suas testemunhas, entre os empregados da empresa, e tem os documentos relativos ao contrato de trabalho mantido como trabalhador. MARTINS, Sérgio Pinto. **Op. Cit.**, 726

⁸⁸ BRASIL, **Decreto Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 27 jan 2024. Art. 818. O ônus da prova incumbe:

(...)

§ 1o Nos casos previstos em lei ou diante de peculiaridades da causa relacionadas à impossibilidade ou à excessiva dificuldade de cumprir o encargo nos termos deste artigo ou à maior facilidade de obtenção da prova do fato contrário, poderá o juízo atribuir o ônus da prova de modo diverso, desde que o faça por decisão fundamentada, caso em que deverá dar à parte a oportunidade de se desincumbir do ônus que lhe foi atribuído.

§ 2o A decisão referida no § 1o deste artigo deverá ser proferida antes da abertura da instrução e, a requerimento da parte, implicará o adiamento da audiência e possibilitará provar os fatos por qualquer meio em direito admitido.

§ 3o A decisão referida no § 1o deste artigo não pode gerar situação em que a desincumbência do encargo pela parte seja impossível ou excessivamente difícil.

4.2. APLICAÇÃO DO PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE E DO DIREITO À DESCONEXÃO E AO TELETRABALHO

O direito à desconexão faz parte do rol de direitos fundamentais, ainda que sua nomenclatura não esteja prevista de forma expressa no texto constitucional. Sua finalidade é a compensação do isolamento social causado pelo desempenho da jornada de trabalho de trabalho de forma afastada do ambiente empresarial coletivo. Assim, o direito à desconexão funciona como verdadeira alternativa, buscando, inclusive, proporcionar o relacionamento social fora do ambiente de trabalho.⁸⁹

Além disso, princípio da primazia da realidade, como foi exposto, se encarrega de se certificar que a realidade condiz com o que está constante de documentos relacionados ao contrato de trabalho. Desse modo, a realidade do teletrabalho mostra-se ainda mais meticulosa na medida em que a subordinação resta cada vez mais mitigada e os meios telemáticos não reproduzem de maneira integralmente fidedigna aos acontecimentos em tempo real.

Nesse sentido, a estrutura da organização judiciária trabalhista vem trabalhando incessantemente pela busca de entendimentos que solucionem, ao menos os casos mais atuais, deixando que a evolução cronológica se encarregue de trazer as novas pautas das próximas decisões em sede de tribunal.

Outrossim, é relevante reconhecer que a correlação dos dois temas resulta numa sensível escassez jurisprudencial, em razão de se tratar de tema relativamente recente. Contudo, sob a perspectiva do direito à desconexão, é possível quantificar, se utilizando de pesquisas munidas de técnicas objetivas, as jurisprudências relacionadas ao tema a nível Brasil.⁹⁰

Dessa forma, foi realizada pesquisa no período entre 10 de novembro de 2011 e 01 de março de 2022 e foram selecionados, dentre as ementas dos acórdãos dos Tribunais Regionais do Trabalho, dez julgados que possuem como um dos temas centrais o direito à desconexão, que está intimamente ligado à ideia de teletrabalho, tendo em vista que, em razão do controle de jornada, é imprescindível enquanto direito fundamental, o direito ao descanso, sendo, inclusive, constitucionalmente garantido. O resultado indicou que 7 desses 10

⁸⁹ Assim, afigura-se fundamental que o teletrabalhador tenha direito à desconexão, para que possa compensar o período de isolamento social causado pela distância promovida pelos meios telemáticos com a possibilidade de relacionar-se socialmente fora do ambiente de trabalho. LIMA, Anne Floriane da Escóssia. **Op. Cit.**, ausência de página por se tratar de livro em formato digital.

⁹⁰ A pesquisa jurisprudencial, realizada pelo método qualitativo, busca identificar como os Tribunais Regionais do Trabalho bem como o TST vêm se manifestando sobre o tema "direito à desconexão". LIMA, Anne Floriane da Escóssia. **Op. Cit.**, ausência de página por se tratar de livro em formato digital.

julgados foram decididos no sentido de não reconhecer que estava sendo concedido o direito de se desconectar do ambiente laboral ao empregado. Isso, matematicamente, corresponde a 70% (setenta por cento) do universo considerado na pesquisa, o que representa um número preocupante.⁹¹

Destarte, com o intuito de quantificar o estudo realizado, colacionam-se tabelas⁹² nas quais estão contidos, respectivamente, processos julgados pelo Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (Rio de Janeiro) e pelo Tribunal Regional do Trabalho da 19ª Região (Alagoas), os quais analisaram questões relacionadas ao teletrabalho e formaram entendimento e decidiram levando em consideração a primazia da realidade:

Número do processo	Tema	Ementa
0100175-88.2021.5.01.0203 (TRT da 1º Região, Órgão julgador: 6ª Turma, Relatora: Maria Helena Motta, Data de publicação: 23/11/2021) ⁹³	teletrabalho	TELETRABALHO. HORAS EXTRAS. (...)
0010006-85.2015.5.01.0067 (TRT da 1ª Região, Órgão	teletrabalho	ADICIONAL DE SOBREAVISO. DIREITO À DESCONEXÃO. (...)

⁹¹ Na pesquisa empreendida por amostragem, no período de 10 de novembro de 2011 - marco inicial - (data da publicação da Lei n.º 12.511/2011) (BRASIL, 2011) a 01 de março de 2022 (marco final), nas ementas dos acórdãos dos Tribunais Regionais do Trabalho, nos sites respectivos, foram escolhidos 10 (dez) julgados que versam sobre o "direito à desconexão", sendo que, em 7 (sete), foi decidido que não estava sendo concedido ao empregado o direito de se desconectar do ambiente laboral, isto é, em 70% (setenta por cento) dos processos sob exame (Tabela I do Apêndice I). LIMA, Anne Floriane da Escóssia. **Op. Cit.**, ausência de página por se tratar de livro em formato digital..

⁹² LIMA, Anne Floriane da Escóssia. **Op. Cit.**, ausência de página por se tratar de livro em formato digital.

⁹³ TELETRABALHO. HORAS EXTRAS. O art. 62 da CLT exclui do âmbito de incidência das normas de proteção da jornada de trabalho os empregados em regime de teletrabalho. Contudo, à semelhança do que ocorre com os empregados que exercem atividade externa, aos quais somente não se aplicam as regras atinentes à duração da jornada de trabalho se a atividade for incompatível com a fixação de horário de trabalho, os teletrabalhadores estarão excluídos do regime de proteção se não houver nenhuma forma de controle do tempo de trabalho.(TRT-1 - RO: 01001758820215010203 RJ, Relator: MARIA HELENA MOTTA, Data de Julgamento: 16/11/2021, Sexta Turma, Data de Publicação: 23/11/2021)

julgador: 10ª Turma, Relator: Leonardo Dias Borges, Data de publicação: 25/11/2016) ⁹⁴		
0101848- 33.2017.5.01.0082 (TRI da 1ª Região, Órgão julgador: 10ª Turma, Relator: Leonardo Dias Borges, Data de publicação: 29/03/2019) ⁹⁵	teletrabalho	DANO EXISTENCIAL. JORNADA EXTENUANTE. NECESSIDADE DE COMPROVAÇÃO DE PREJUÍZO

Número do processo	Tema	Ementa
0000908- 52.2015.5.19.0010 (TRT da 19ª Região, Órgão julgador: 2ª Turma, Relator: Marcelo Vieira, Data de publicação: 22/10/2018) ⁹⁶	Dano existencial	RECURSO ORDINÁRIO AUTORAL. NÃO COMPROVAÇÃO DO DANO EXISTENCIAL. CONSEQUÊNCIA.

⁹⁴ ADICIONAL DE SOBREAVISO. DIREITO À DESCONEXÃO. Em que pese o artigo 244 da CLT referir-se à categoria dos ferroviários, quanto ao adicional de sobreaviso, nada impede a sua aplicação a empregados que exercem outras atividades, por analogia, ainda mais que se trata de norma de proteção à saúde e higidez do empregado. Nestes termos, inclusive, a súmula nº 428 do c.TST. A qualquer cidadão é garantido o direito constitucional ao lazer, ao descanso, sendo este imprescindível inclusive para a higidez física e mental de qualquer ser humano. Assim, manter o trabalhador conectado ao trabalho nos momentos em que deveria descansar, os colocando à disposição do trabalho por meio de aparelho móvel, fere o que modernamente vem sendo chamado de direito à desconexão do empregado. (TRT-1 - RO: 00100068520155010067, Relator: LEONARDO DIAS BORGES, Data de Julgamento: 28/09/2016, Décima Turma, Data de Publicação: 25/11/2016)

⁹⁵ DANO EXISTENCIAL. JORNADA EXTENUANTE. NECESSIDADE DE COMPROVAÇÃO DE PREJUÍZO. Na esfera trabalhista, a existência de danos existenciais é caracterizada como a conduta antijurídica do empregador, que afeta as relações sociais do obreiro, como o direito ao lazer, ao convívio com a família e amigos, entre outros. É o direito do trabalhador à desconexão. O direito à desconexão objetiva a liberdade do empregado para usufruir de tempo livre, além do tempo despendido em trabalho, para ter convívio familiar e social, praticar atividades físicas e de lazer, sem qualquer preocupação com questões relativas ao trabalho exercido, resultando em boa qualidade de vida, o que vai ao encontro do princípio da dignidade humana, previsto no artigo 1º, III da Constituição Federal. Ocorre que a configuração do dano existencial é condicionada à comprovação do prejuízo causado pelas condutas do empregador, demonstrando-se as limitações do empregado em relação à sua vida fora do ambiente de trabalho. No caso em apreço, não houve tais comprovações. Recurso que se dá parcial provimento. (TRT-1 - RO: 01018483320175010082 RJ, Relator: LEONARDO DIAS BORGES, Data de Julgamento: 20/02/2019, Décima Turma, Data de Publicação: 29/03/2019)

⁹⁶ EMENTA RECURSO ORDINÁRIO AUTORAL. NÃO COMPROVAÇÃO DO DANO EXISTENCIAL. CONSEQUÊNCIA. INDEFERIMENTO DO ADICIONAL DE TRANSFERÊNCIA. AINDA QUE COMPROVADO O EXCESSO HABITUAL DE JORNADA, TAL FATO, POR SI SÓ, NÃO É CAPAZ DE

		INDEFERIMENTO DO ADICIONAL DE TRANSFERÊNCIA [...].
--	--	--

No que se refere ao princípio da primazia da realidade, se destaca entendimento formulado pelo Tribunal Superior do Trabalho em sede de recurso de revista, segundo o qual o trabalho exercido de forma externa ao ambiente de trabalho não significa, necessariamente, ausência de fiscalização e controle da jornada de trabalho. É possível, portanto, que os instrumentos indispensáveis ao poder diretivo estejam presentes mesmo nessas relações de emprego nas quais há mitigação da subordinação, como já foi visto.⁹⁷

4.3. ENTENDIMENTOS JURISPRUDENCIAIS ACERCA DO ÔNUS DA PROVA

No que diz respeito ao tema, é de extrema relevância o posicionamento dos tribunais relacionados à matéria de direito material e processual do trabalho. Tais entendimentos corroboram para uma maior previsibilidade do cumprimento dos preceitos fundamentais e

DEMONSTRAR QUE FOI CERCEADA A POSSIBILIDADE DE O EMPREGADO CONVIVER COM SEUS FAMILIARES, INTERAGIR SOCIALMENTE E REALIZAR ATIVIDADES DESTINADAS AO LAZER OU AO APRIMORAMENTO CULTURAL OU SATISFAZER QUALQUER OUTRA NECESSIDADE BÁSICA DO SER HUMANO. O DANO EXISTENCIAL NÃO É IN RE IPSA, DE MODO QUE É NECESSÁRIO SER PROVADO E, NÃO TENDO ISSO OCORRIDO NO CASO DOS AUTOS, IMPOSSÍVEL CONCEDER A INDENIZAÇÃO PERSEGUIDA. REGISTRE-SE AINDA QUE, NOS TERMOS DO CAPUT DO ART. 469, § 3º, DA CLT, A TRANSFERÊNCIA DE DOMICÍLIO É CONDIÇÃO PARA O PAGAMENTO DO ADICIONAL EM EVIDÊNCIA E, NÃO HAVENDO PROVA NESTE SENTIDO, RESTA IMPOSSÍVEL CONCEDÊ-LO, CABENDO-SE REGISTRAR QUE NÃO EXISTE NORMA INTERNA DA DEMANDADA QUE GARANTA TAL DIREITO, SEM QUE TENHA SIDO PREENCHIDO O REQUISITO OBJETIVO DA TRANSFERÊNCIA. APELO IMPROVIDO. II.(TRT-19 - RO: 00009085220155190010 0000908-52.2015.5.19.0010, Relator: Marcelo Vieira, Data de Publicação: 19/10/2018)

⁹⁷AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014 . HORAS EXTRAS. TRABALHO EXTERNO . IMPOSSIBILIDADE DE CONTROLE DE JORNADA. MATÉRIA FÁTICA. SÚMULA 126/TST. O fato de o trabalhador exercer atividade externa não é incompatível com a fiscalização e o controle da sua jornada de trabalho pelo empregador. A averiguação se dá em cada caso, em respeito ao princípio da primazia da realidade, segundo o qual se deve analisar a prática concreta efetivada ao longo da prestação de serviços, independentemente da vontade eventualmente manifestada pelas partes ou ao previsto em instrumento escrito que, porventura, não correspondam à realidade. No caso em tela , o Tribunal Regional expressamente consignou que "a prova oral produzida comprova que o labor exercido pelo autor era típico trabalho externo de representante, conforme art. 62, I, da CLT, sendo que o reclamante tinha liberdade para o cumprimento de suas tarefas, de forma que possuía autonomia para organizar seu roteiro de visitas e cumpri-lo, o que lhe possibilitava, por exemplo, realizar as tarefas intercaladas com tarefas pessoais" . Assim sendo, afirmando a instância ordinária, quer pela sentença, quer pelo acórdão, a inexistência de elementos de controle da jornada de trabalho do Obreiro, não há como, nesta Instância Extraordinária, reexaminar a prova dos autos para se fazer enquadramento jurídico diferente - Incidência da Súmula 126 do TST. Desse modo, a decisão agravada foi proferida em estrita observância às normas processuais (art. 557, caput , do CPC/1973; arts. 14 e 932, IV, "a", do CPC/2015), razão pela qual é insuscetível de reforma ou reconsideração. Agravo desprovido .(TST - AgR-AIRR: 00109810520135120057, Relator: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 07/12/2016, 3ª Turma, Data de Publicação: 19/12/2016)

inerentes às relações trabalhistas. Nesse sentido, passa-se à análise de alguns deles:

As provas periciais serão dispensáveis quando houver fato incontroverso. Na edição da Súmula nº453 do Tribunal Superior do Trabalho⁹⁸, foi formulado entendimento no sentido de que, em se tratando de fato não possível de contestação pelas partes, este não será objeto de provas.

Ademais, a Súmula 338, III, do TST, estabelece posição no sentido de não reconhecer como meios legítimos de prova os cartões de ponto britânicos, os quais indicam regularidade nos horários de chegada e saída do obreiro, suscitando fraude ao sistema com a finalidade de prejudicar o trabalhador e seus direitos. Assim, o Tribunal entendeu pela falsidade presumida desses documentos.⁹⁹

Por último, é interessante citar a IN nº39/16 do TST¹⁰⁰ que prevê a distribuição dinâmica do ônus da prova de acordo com a necessidade reconhecida pelo magistrado, quebrando, assim, a regra que é a teoria estática, segundo a qual as hipóteses estão previamente listadas no *caput* do artigo 818 da CLT.

⁹⁸ **Súm. 453** .ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. PAGAMENTO ESPONTÂNEO. CARACTERIZAÇÃO DE FATO INCONTROVERSO. DESNECES-SÁRIA A PERÍCIA DE QUE TRATA O ART. 195 DA CLT. O pagamento de adicional de periculosidade efetuado por mera liberalidade da empresa, ainda que de forma proporcional ao tempo de exposição ao risco ou em percentual inferior ao máximo legalmente previsto, dispensa a realização da prova técnica exigida pelo art. 195 da CLT, pois torna incontroversa a existência do trabalho em condições perigosas. (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 406 da SBDI-1) - Res. 194/2014, DEJT divulgado em 21, 22 e 23.05.2014

⁹⁹ **Súm.338** JORNADA DE TRABALHO. REGISTRO. ÔNUS DA PROVA. I - E ônus do empregador que conta com mais de 10 (dez) empregados o registro da jornada de trabalho na forma do art. 74, § 2º, da CLT. A não-apresentação injustificada dos controles de frequência gera presunção relativa de veracidade da jornada de trabalho, a qual pode ser elidida por prova em contrário. (ex-Súmula nº 338 alterada pela Res. 121/2003, DJ 21.11.2003) II - A presunção de veracidade da jornada de trabalho, ainda que prevista em instrumento normativo, pode ser elidida por prova em contrário. (ex-OJ nº 234 da SBDI-1 - inserida em 20.06.2001) III - Os cartões de ponto que demonstram horários de entrada e saída uniformes são inválidos como meio de prova, invertendo-se o ônus da prova, relativo às horas extras, que passa a ser do empregador, prevalecendo a jornada da inicial se dele não desincumbir. (ex-OJ nº 306 da SBDI-1- DJ 11.08.2003) (incorporadas as Orientações Jurisprudenciais nºs 234 e 306 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

¹⁰⁰ BRASIL. **Instrução Normativa nº39 de 15 de março de 2016**. Disponível em < https://www.trt2.jus.br/geral/tribunal2/TST/Instr_Norm/IN_39.html>. Acesso em 28 jan 2024. Art. 2º Sem prejuízo de outros, não se aplicam ao Processo do Trabalho, em razão de inexistência de omissão ou por incompatibilidade, os seguintes preceitos do Código de Processo Civil: VII - art. 373, §§ 3º e 4º (distribuição diversa do ônus da prova por convenção das partes);

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Através do que foi exposto ao longo do trabalho, é possível concluir que o instituto do teletrabalho é a modalidade que, não obstante já estar em alta, merece ainda mais atenção, em virtude de suas características extremamente mutáveis em decorrência da velocidade das transformações que acontecem no mundo fático.

Houve, ainda, análise do surgimento do teletrabalho, remontando à época do século XIX, fato este que muitas pessoas não sabem, por associar o teletrabalho como uma alternativa recente, em virtude do protagonismo *do home office*, conceito que melhor o representa no imaginário popular.

Embora seja uma hipótese legal de desempenho de atividade profissional, nem sempre sua regulação acontece como previsto pela legislação. Desse modo, empregadores e demais indivíduos buscam, em determinados casos, se utilizar cada vez mais de artifícios com o intuito de burlar o texto legislativo trabalhista para que haja vantagem própria em detrimento da violação de direitos e garantias fundamentais constitucionalmente previstos aos teletrabalhadores.

Como visto, mesmo sendo o teletrabalho uma das modalidades de contrato de trabalho, este ainda possui outras modalidades, as quais variam de uma para outra, em razão de suas peculiaridades. Contudo, mantém como característica comum a prescindibilidade das instalações empresariais.

Com isso, além da flexibilidade, do ponto de vista do trabalhador, o teletrabalho também possui como grande atributo a economia de custos para as organizações e a descentralização da atividade profissional, o que ocasiona, por consequência, maior comodidade, bem-estar e qualidade de vida para aqueles que são regidos por esse modelo. Todavia, é comum que, ao ser adotado esse regime, as metas e objetivos sejam aumentados na mesma medida.

Contudo, é inevitável a mitigação da subordinação, elemento essencial para a configuração da relação de emprego. Dessa forma, a fiscalização e o controle pelo poder diretivo restam fragilizadas em razão da flexibilização da jornada de teletrabalho.

Todavia, há, também, a figura do parassubordinado que, como foi visto, atua profissionalmente de forma ainda mais autônoma por ter suas metas e objetivos previstos antecipadamente, por instrumento contratual.

Como mencionado ao longo do trabalho, vários são os princípios aplicáveis às relações trabalhistas e com o teletrabalho não poderia ser diferente, tendo em vista se tratar de uma de suas modalidades, como já foi dito.

Assim, deve haver mais enfoque nos princípios reguladores do trabalho como um todo, mas, mais ainda, do teletrabalho, já que esta modalidade, pelos motivos já elencados,

está mais suscetível à discrepância da realidade em relação à forma trazida pelos documentos que tipificam e rotulam as relações de emprego.

É nesse contexto que o princípio da primazia da realidade sobre a forma ganha protagonismo no tema estudado no trabalho. Pelo comando principiológico é notória sua necessidade de aplicação das relações que regem os contratos de trabalho à distância.

Nesse sentido, como resultado do presente estudo, foi possível entender que o instituto do ônus da prova serve para atender à tutela jurisdicional, na medida em que há a distribuição da responsabilidade probatória entre as partes do processo com o intuito de solucionar ou, ao menos pacificar a questão objeto do litígio.

Dentro, ainda, do conceito de ônus da prova, foram demonstradas as duas teorias contidas na ideia do artigo 818 da Consolidação das Leis do Trabalho. Sendo a regra a teoria estática da distribuição do ônus da prova, segundo a qual os fatos constitutivos fariam com que o ônus da prova recaísse naquele que os alega, ou seja, o autor. E, nos casos dos fatos extintivos, modificativos ou impeditivos de direito do autor, tal encargo recairia para o réu que contesta o pleiteado nos autos pelo reclamante da ação trabalhista.

Tal noção do encargo probatório é, em muitos casos, desgastante e injusto para o trabalhador que desempenha suas atividades em regime de teletrabalho, tendo em vista que não há o controle de jornada, o que provoca exaustão ao obreiro e dificulta a comprovação de seus direitos no momento de ajuizar uma ação após a rescisão contratual, ou até mesmo durante o vínculo empregatício, pois, mesmo que os meios telemáticos ainda permitam a subordinação em algum nível, os registros de horário de começo e término do trabalho são demasiadamente fragilizados.

As interferências judiciais através dos entendimentos formulados pelos tribunais em matéria de regulação trabalhista têm colaborado de maneira significativa para prevenir e remediar eventuais violações aos grupos vulneráveis na prestação do teletrabalho. Tais entendimentos se baseiam.

Outrossim, como foi observado, as legislações pátrias no cenário internacional vêm buscando se atualizar à medida que a evolução do mundo fático sob uma perspectiva global tem acontecido de forma intensa e desmedida.

Logo, é imperioso que haja edição de lei, de iniciativa da União, por se tratar de matéria de sua competência legislativa privativa, que regulamente como se daria a fiscalização de maneira mais ostensiva da jornada de trabalho daqueles que desempenham em regime de teletrabalho. Tal medida aumentaria, sobremaneira a qualidade de vida dos obreiros à medida que cessaria os abusos, muitas vezes, por parte do poder diretivo e asseguraria de maneira mais eficiente o cumprimento dos direitos fundamentais, como a hora extra e o descanso remunerado, por exemplo.

Assim, haveria uma correlação dos três institutos objetos do presente estudo: teletrabalho; ônus da prova e princípio da primazia da realidade. Pois, somente assim será possível tornar o teletrabalho menos suscetível à falhas e fraudes, tendo em vista que o monitoramento de seu desempenho, por si só seria capaz de desenvolver a parte probatória que confirma as atividades e tarefas cumpridas pelo obreiro.

Por sua vez, ainda que houvesse eventual ajuizamento de reclamação trabalhista, o trabalhador teria ao menos condições de provar em juízo a constituição de seus direitos e garantias previstos pela Constituição da República Federativa do Brasil e pela legislação infraconstitucional.

E, por último, os últimos dois elementos, somados ao princípio da primazia da realidade, poderiam promover a justiça através da tutela jurisdicional mediante a verificação no caso concreto da verossimilhança das informações trazidas aos autos para efeitos de constituição ou não dos direitos trabalhistas.

6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ACUERDO MARCO EUROPEO SOBRE TELETRABAJO. 2020

ADICIONAL DE SOBREAviso. DIREITO À DESCONEXÃO. In: (TRT-1-RO: 00100068520155010067, Relator: LEONARDO DIAS BORGES, Data de Julgamento: 28/09/2016, Décima Turma, Data de Publicação: 25/11/2016)

ARGENTINA. **Ley n.º 27.555, de 30 de julho de 2020.** Regimen legal del contrato de teletrabajo, Disponível em: <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/233626/20200814>. Acesso em 28 jan. 2024.

BRASIL. **Decreto Lei nº 5452, de 1º de maio de 1943.** Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 27 jan. 2024.

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 51. **Norma regulamentar. Vantagens e opção pelo novo regulamento** (incorporada a Orientação Jurisprudencial nº 163 da SBDI-1) – Res, 129/2005, DJ 20, 22 em: 25.04.2005.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Brasil, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em 28 jan 2024.

BRASIL. **Lei nº 13.105 de 16 de março de 2015.** Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm. Acesso em 27 jan 2023.

BRASIL. **Instrução Normativa nº39 de 15 de março de 2016.** Disponível em < https://www.trt2.jus.br/geral/tribunal2/TST/Instr_Norm/IN_39.html>. Acesso em 28 jan 2024.

CASSANO, Giuseppe, LOPATRIELLO, Stefania. ob. cit., p. 394; **Teleworking in Europe, cit., p. 17, 20; Nouvelles formes de travail et d' activité**, cit., 102; Ursula Huws, ob. cit., 31; Pino Caputo, ob. cit., 3; M. Helena Teixeira da Silva, ob. cit., p. 7; Legal, organisational and management issues in telework, cit., p. 22.

CEZARIO, Priscila Freire da Silva. **Saúde e segurança do teletrabalhador.** Universidade de São paulo. 2019. P. 71

CHILE. **Lei n.º 21.220/2020, de 26 de março de 2020.** Modifica o Código do Trabalho chileno em matéria de trabalho à distância. Santiago, 2020. Disponível em: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1143741>. Acesso em 28 jan 2024

COLÔMBIA. **Lei n.º 1.221/2008, de 16 de julho de 2008.** Estabelece normas para promover e regulamentar o teletrabalho na Colômbia. 2008. Disponível em: https://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1.2212008.html. Acesso em 28 jan 2024. Art. 5º.

COLUMBU, Francesca; MASSONI, Túlio de Oliveira. **Tempo de Trabalho e Teletrabalho.** In: COLNAGO, Lorena de Mello Rezende; CHAVES JUNIOR, José Eduardo de Resende; ESTRADA, Manuel Martín Pino (Coords.). STOLZ, Sheila; MARQUES, Carlos Alexandre Michaello (Orgs.). Teletrabalho. São Paulo: LTr, 2017, pp. 21-31.

DANO EXISTENCIAL. JORNADA EXTENUANTE. NECESSIDADE DE

COMPROVAÇÃO DE PREJUÍZO. In: (TRT-1 - RO: 01018483320175010082 RJ, Relator: LEONARDO DIAS BORGES, Data de Julgamento: 20/02/2019, Décima Turma, Data de Publicação: 29/03/2019)

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas jurisprudenciais posteriores.** – 18 ed. – São Paulo: LTr, 2019.

DE SIQUEIRA, Ruth Lopes Gomes. **Revista do TRT da 13ª Região** – João Pessoa, v. 16, n. 1, 2009.

DINIZ, RODRIGO VASLIN. **Manual de Direito Processual Civil.** -2. Ed. – Belo Horizonte, MG. Letramento, 2023.

EMBARGOS EM RECURSO DE REVISTA. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE PAGO SOBRE OSALÁRIO BASE. ADEQUAÇÃO A DECISÃO SUPERVENIENTE DO STF QUE DEFINE O SALÁRIO MÍNIMO COMO BASE DE CÁLCULO DA PARCELA. REDUÇÃO SALARIAL. ALTERAÇÃO DO CONTRATUAL LESIVA. OFENSA AO DIREITO ADQUIRIDO. Recurso de embargos conhecido e provido. In: (TST - E-ARR: XXXXX20155180017, Data de Julgamento: 07/06/2018, Data de Publicação: DEJT 03/08/2018).

EMENTA RECURSO ORDINÁRIO AUTURAL. NÃO COMPROVAÇÃO DO DANO EXISTENCIAL. CONSEQUÊNCIA. INDEFERIMENTO DO ADICIONAL DE TRANSFERÊNCIA. APELO IMPROVIDO. II. In: (TRT-19-RO: 00009085220155190010 0000908-52.2015.5.19.0010, Relator: Marcelo Vieira, Data de Publicação: 19/10/2018)

FERREIRA, Marcela Pereira. **A ampliação do teletrabalho e home office em tempos de pandemia e seus reflexos na saúde do trabalhador.** Revista do Direito do Trabalho e do Meio Ambiente do Trabalho, 2021.

GOMES, Christianne Luce. **Lazer e descanso. Seminário de Lazer em debate.** 9, 2008, São Paulo. (Anais do) IX Seminário "O lazer em debate". São Paulo. USP, set./2008, p. 1-15. Disponível em: <https://pt.acribd.com/document/62271099/Lazer-e-descanso-Christianne-Gomes>. Acesso em 28 jan 2024.

ITÁLIA. **Decreto Legislativo n.º 66/2003.** "Attuazione delle direttive 93/104/CE e 2000/34/CE concernenti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro". Gazzetta Ufficiale, n. 87, 14 aprile 2003 - Supplemento Ordinario n. 61, 2003. Disponível em: <https://web.camera.it/parlam/leggi/deleghe/03066dl.htm>. Acesso em 28 jan2024.

LIMA, Anne Floriane da Escóssia. **O dano existencial no teletrabalho sob a perspectiva do direito à desconexão** – LEME, SP: Mizuno, 2023 – livro digital.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho.** - 39. ed – São Paulo: SaraivaJur, 2003.

MASSI, Alfredo. **Teletrabalho - análise sob a óptica da saúde e da segurança do teletrabalhador.** In: COLNAGO, Lorena de Mello Rezende; CHAVES JUNIOR, José Eduardo de Resende; ESTRADA, Manuel Martín Pino (Coords.). STOLZ, SHEILA; MARQUES, Carlos Alexandre Michaello (Orgs.).Teletrabalho. São Paulo: LTr, 2017, pp. 87-106.

PORTUGAL. **Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro de 2009.** Aprova a revisão do Código do Trabalho. Diário da República, 1.2 série, n. 30, 2009. Disponível em: <https://files.dre.pt/1s/2009/02/03000/0092601029.pdf>. Acesso em 28 de Jan de 2024.

RECURSO DE REVISTA. NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. Recurso de revista conhecido e provido, no tema. (TST - RR: 1289002420035040013 128900-24.2003.5.04.0013, Relator: Rosa Maria Weber Candiota da Rosa, Data de Julgamento: 17/09/2008, 3ª Turma,, Data de Publicação: DJ 28/11/2008.)

REDINHA, Maria Regina Gomes. **O teletrabalho.** Universidade do Porto. 1999. P. 12

RODRIGUES, Ana Cristina Barcellos. **Teletrabalho: a tecnologia transformando as relações de trabalho.** Universidade de São Paulo, 2011.

SILVA, Otávio Pinto. **Subordinação, Autonomia e Parassubordinação nas relações de trabalho.** 1ª edição, São Paulo: LTR. 2004.

SÚMULA 126 DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. AGRADO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014. HORAS EXTRAS. TRABALHO EXTERNO. IMPOSSIBILIDADE DE CONTROLE DE JORNADA. MATÉRIA FÁTICA. Agravo desprovido. In: (TST - AgR-AIRR: 00109810520135120057, Relator: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 07/12/2016, 3ª Turma, Data de Publicação: 19/12/2016)

SÚMULA 338 DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. JORNADA DE TRABALHO. REGISTRO. ÔNUS DA PROVA. In: (ex-OJ nº 306 da SBDI-1- DJ 11.08.2003) (incorporadas as Orientações Jurisprudenciais nºs 234 e 306 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

SÚMULA 453 DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. PAGAMENTO ESPONTÂNEO. CARACTERIZAÇÃO DE FATO INCONTROVERSO. DESNECES-SÁRIA A PERÍCIA DE QUE TRATA O ART. 195 DA CLT. (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 406 da SBDI-1) - Res. 194/2014, DEJT divulgado em 21, 22 e 23.05.2014.

TELETRABALHO. HORAS EXTRAS. In: (TRT-1- RO: 01001758820215010203 RJ, Relator: MARIA HELENA MOTTA, Data de Julgamento: 16/11/2021, Sexta Turma, Data de Publicação: 23/11/2021)