

UNIVERSIDADE DE PASSO FUNDO
FACULDADE DE DIREITO

Estêvão Bisinella

O TELETRABALHO NA REFORMA TRABALHISTA
FRENTE AO PRINCÍPIO DA ALTERIDADE

Casca

2019

Estêvão Bisinella

O TELETRABALHO NA REFORMA TRABALHISTA FRENTE AO PRINCÍPIO DA ALTERIDADE

Monografia apresentada ao curso de Ciências Jurídicas e Sociais, da Faculdade de Direito, da Universidade de Passo Fundo, Campus Casca, como requisito parcial para a obtenção do grau em Bacharel em Ciências Jurídicas e Sociais, sob a orientação do Professor Me. Paulo Henrique Schneider.

Casca

2019

RESUMO

O presente estudo examina o regimento do teletrabalho, dando importância a preservação do trabalhador e a eficácia do princípio da alteridade neste modelo especial de trabalho. Dessa forma, intenta-se entender o teletrabalho, assim como, identificar a importância do salário como um direito fundamental e sua conservação no ordenamento jurídico pátrio e a proteção do trabalhador e, além disso, analisar a distinção da relação de emprego e da relação de trabalho, caracterizando a relação de emprego e os riscos da atividade econômica, tendo em vista elucidar o instituto da assunção dos riscos do empreendimento, e também, o entendimento jurídico desta modalidade de vínculo trabalhista após o advento da Reforma Trabalhista, que a regulamentou, além de destacar os entendimentos existentes de compreensão em relação à viabilidade ou inviabilidade de se transferir os riscos do negócio ao trabalhador com base no texto legal implementado. Observa-se um tema controverso, sendo de extrema necessidade a realização do corrente estudo, para que se possa achar uma interpretação que acarrete na melhor compreensão da eficácia da proteção do trabalhador que estabelece que seja ônus do empregador as ameaças inerentes ao seu empreendimento, conforme artigo 2º da CLT. Dentro deste contexto, é possível depreender qual é o posicionamento mais apropriado que zela pela segurança jurídica desse modo de trabalho e defesa dos direitos fundamentais dos trabalhadores. Assim sendo, constata-se que a melhor forma de resolver a problemática da proteção do trabalhador frente à possibilidade de responsabilização dos riscos negociais é exercida pela compreensão de que não se pode transferir ao empregado os custos do contrato de trabalho, promovendo de forma plena o princípio da alteridade, defendendo-se assim, a parte hipossuficiente do vínculo de trabalho, sendo esse o caminho adequado para garantir a dignidade humana do trabalhador e seus direitos fundamentais, bem como a efetuação dos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa.

Palavras-chave: Princípio da Alteridade. Reforma Trabalhista. Teletrabalho.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	4
2	A PROTEÇÃO LEGAL DO SALÁRIO	7
2.1	O salário como direito fundamental	7
2.2	O princípio da proteção e o salário	11
2.3	A proteção do salário na Consolidação das Leis do Trabalho	17
3	A RELAÇÃO DE EMPREGO E SUAS PECULIARIDADES	22
3.1	Relação de Trabalho versus Relação de Emprego	22
3.2	Atributos da Relação de Emprego	25
3.3	A relação de emprego e o risco do empreendimento	29
4	O TELETRABALHO NA REFORMA TRABALHISTA FRENTE O PRINCÍPIO DA ALTERIDADE	34
4.1	Aportes conceituais e característicos do Teletrabalho	34
4.2	Teletrabalho na Reforma Trabalhista	37
4.3	O teletrabalho e o Princípio da Alteridade	41
5	CONCLUSÃO	49
	REFERÊNCIAS	52

1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem por finalidade analisar a modalidade do teletrabalho, em virtude de que existe no atual texto da Consolidação das Leis do Trabalho, após a implantação da Reforma Trabalhista, diretriz que gera insegurança e divergência de interpretação quanto a possibilidade ou não de os riscos do empreendimento serem transferidos ao trabalhador, no decorrer do contrato de trabalho, sendo que tal responsabilidade é inerente ao empregador, ocasionando assim, na precisão de se instituir uma avaliação categórica da regra recentemente inserida, tendo em mente, os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, bem como, a proteção e a eficácia de direitos fundamentais trabalhistas nesta modalidade de trabalho.

Justifica-se a importância do apresentado assunto, tendo em conta a condição atual da sociedade como um todo, dado que com a globalização e a evolução da tecnologia, surgiu esse novo modelo de trabalho, trazendo a necessidade de o Direito adequar-se a realidade contemporânea, tornando essencial identificar a responsabilidade das partes dentro do contexto de um contrato de trabalho com o objetivo de estimar a influência deste assunto nos vínculos de emprego e de modo consequente na conjuntura econômica e social.

Pretende-se, principalmente, entender o teletrabalho e suas atribuições e incumbências, singularizando as razões primordiais e concepções que facilitam para a materialização satisfatória da execução do contrato de trabalho e a preservação do trabalhador, impedindo a possibilidade de transferências dos custos do negócio ao empregado, assim como, fazer uma análise sobre a eficácia do princípio da alteridade. Contemplam--se, ainda, os malefícios que podem decorrer da prática desse ônus ao sujeito trabalhador no corrente contexto trabalhista e social, tencionando explanar as interpretações acerca da regulamentação deste modo de vínculo trabalhista, além de demonstrar as hipóteses existentes de entendimento em referência à viabilidade ou inviabilidade de assunção dos riscos do empreendimento pelo empregado.

Dessa forma, o problema da pesquisa reside em como a doutrina tem resolvido a divergência de interpretação existente na realização da norma estabelecida ao teletrabalho na Reforma Trabalhista, no que corresponde a valorização social do trabalho. Por isso, indaga-se: De que maneira o teletrabalho, remodelado pela Reforma Trabalhista, através de seu Art. 75-D, cria uma problematização entre a Autonomia Privada e o Princípio da Alteridade, previsto no Art. 2º da CLT, bem como o Princípio da Proteção, elencado na Constituição Federal de 1988, em seu Art. 5º, XXXV, repassando o ônus do negócio, que é essencialmente do empregador ao empregado?

Com o objetivo de resolver este problema, emprega-se o método de procedimento monográfico, pois projeta o estudo de um só tema, com o intuito de realizar uma pesquisa otimizada neste segmento. A técnica de pesquisa aplicada é a bibliográfica, valendo-se da doutrina e demais materiais publicados sobre o tema.

No que concerne ao método de abordagem, aplica-se o dialético, em virtude de se caracterizar pelo enfrentamento de ideias diferentes e a clara distinção dos conceitos envolvidos na desavença, no qual um posicionamento é sustentado em contradito por outro. É uma averiguação por meio da contraposição de fatos contrários e a percepção do papel desses elementos em um evento, tendendo contextualizar o assunto de estudo na dinâmica histórica, cultural e social. E de modo preciso é esse desdobramento que o presente trabalho apresenta para uma melhor compreensão final.

Para permitir uma organização e concepção mais adequada o estudo dividiu-se em três capítulos: a proteção legal do salário, a relação de emprego e suas peculiaridades, e por fim, o teletrabalho na reforma trabalhista frente o princípio da alteridade. Assim sendo, no primeiro capítulo, examina-se o salário como direito fundamental, referindo-se sobre a natureza e evolução ao longo do tempo dos direitos fundamentais. Estudou-se também a respeito do princípio da proteção como um direito fundamental e a proteção do salário presente no ordenamento brasileiro, bem como seu desenvolvimento.

No segundo capítulo, produziu-se uma apreciação sobre a distinção da relação de trabalho com a relação de emprego, principalmente a respeito da caracterização do vínculo de emprego, que possui elementos próprios, considerando-se a precisão de segurança nos contratos de trabalho. Em seguida, far-se-á um resumo mais detalhado sobre as particularidades da relação de emprego, analisando do que se trata esse instituto para o direito do trabalho, realizando ainda, um estudo da importância de seus pressupostos. Por fim, se examinará em relação ao vínculo de emprego e o risco do empreendimento, com o estudo de suas teorias, visando a valorização social de trabalho.

Já, no terceiro e último capítulo, será analisado o teletrabalho como um todo, e também suas dimensões e como ocorreu seu surgimento e sua evolução. Logo, se abordará sobre o seu conceito atual, assim como, o seu desenvolvimento nos tempos atuais, do mesmo modo que se observarão as mudanças sociais e econômicas que norteiam esse meio de trabalho. Depois, apresentar-se-á o reconhecimento do teletrabalho no ordenamento jurídico pátrio e sua vigente regulamentação implementada pela conhecida Reforma Trabalhista, delimitando-se a explorar as novas normas contidas na alteração da lei instituída. E, por último, se abordará o teletrabalho em frente ao princípio da alteridade, estudando-se o

preceito principiológico, bem como as interpretações existentes em torno da regra atual que traz insegurança nas relações de emprego, buscando a efetivação dos direitos humanos fundamentais trabalhistas, expressando as duas posições trazidas pela doutrina em referência ao assunto da questão.

Contudo, o presente estudo não objetiva zerar a discussão doutrinária concernente a esta temática, propõe-se apenas, despertar atenção para o assunto apresentado, inserindo-o em pauta para que se mantenham os estudos em volta da importância da proteção do trabalhador e seu impacto social, o que ocasionará a mais ponderada resolução quanto ao problema apontado.

2 A PROTEÇÃO LEGAL DO SALÁRIO

O presente capítulo versará em relação às principais questões sobre o salário e sua proteção. Analisar-se-á a compreensão das importâncias recebidas pelo trabalhador em troca de sua força de trabalho, aludindo sobre a sua importância enquanto direito fundamental, além de ser o único meio de sobrevivência do indivíduo e de sua família, assim como, discorrer a respeito da proteção do salário no atual contexto jurídico brasileiro.

2.1 O salário como direito fundamental

Para compreender a importância do salário na qualidade de direito fundamental, é preciso o conhecimento a respeito dos direitos fundamentais, bem como, sua influência no âmbito das relações de trabalho, possibilitando assim, uma concepção mais apropriada em relação ao tema abordado pelo trabalho.

Os direitos fundamentais significam direitos do ser humano, direitos esses que representam o alicerce de um Estado de Direito Democrático, previstos assim, já no começo do texto constitucional da nossa Lei Maior.

Dessa forma, os direitos fundamentais são aqueles direitos que detêm um sentido mais preciso, definidos no tempo e no espaço, gerando um conjunto de direitos e liberdades que um Estado assente e assegura, da qual sua natureza fundamenta o sistema jurídico do Estado de Direito (SARLET, 2012, p. 31).

A doutrina aduz também, que se encontram direitos fundamentais materiais referindo-se aos que não necessitam de positivação em um registro formal, como em uma Constituição, visto que sobrevivem de sua natureza em serem fundamentais e estarem adstritos à dignidade da pessoa humana, ao passo que aqueles ratificados em uma Constituição, concretizados em documentos são apontados como direitos fundamentais formais (FERREIRA FILHO, 2012, p.123).

Assim, os direitos fundamentais detêm uma relação com os direitos humanos, à medida que seu detentor é o ser humano, mas apresentam acepções diversas, consistindo os direitos fundamentais em direitos admitidos e positivados no direito constitucional positivo de um Estado e os direitos humanos as convicções jurídicas que identificam o ser humano como tal, sem relação à certa ordem constitucional, tendo assim um sentido amplo (SARLET, 2012, p. 29).

Nesse seguimento, os direitos fundamentais são de modos simultâneos direitos subjetivos e parte fundamental da ordem jurídico-constitucional, pois são à base do ordenamento jurídico de um Estado Democrático de Direito (MENDES, 2007, p. 02).

Ademais, a diferenciação entre os direitos fundamentais e os direitos humanos é de bastante relevância, ainda que entre eles exista uma profunda conexão, que provém em razão de os direitos fundamentais decorrerem dos direitos humanos, do qual estes são consagrados direitos universais, à medida que os direitos fundamentais contêm uma qualidade interna de certo Estado, que os instituem tendo em apreço seu desenvolvimento histórico e cultural.

A concepção de dignidade da pessoa humana no presente está além dos valores intrínsecos a personalidade do sujeito em sentido próprio, já que é ainda a efetivação social dele, em valores que refletem socialmente, e na qualidade de ser membro de uma sociedade, por meio desse princípio assegura a obtenção de valores pessoais fundamentais e a possibilidade de afirmação na esfera social, asserção esta que sobrevém pelo trabalho (DELGADO, 2006, p. 9).

Por conseguinte, os princípios morais dos direitos fundamentais não são regulares e se desenvolvem com a sociedade, acrescentando novas questões éticas conforme a evolução cultural da sociedade ao longo de sua história (MARMELESTEIN, 2016, p. 38).

Prosseguindo, tem-se ainda, a teoria das dimensões dos direitos fundamentais que exprimem a importância de se tutelar esses direitos como essenciais um do outro e de modo inseparável, com o empenho de que todos tenham a mesma relevância, impondo para isso que a interpelação de um direito fundamental seja através de um ângulo evoluído (MARMELESTEIN, 2016, p. 55-56).

No decorrer do Estado Liberal do século XVIII, as Constituições primárias contiveram os direitos fundamentais de primeira dimensão, designados como direitos de defesa, por conservarem a característica de preservação da pessoa diante do Estado, e como sendo admitidos de caráter individualista, foram considerados como direitos negativos, orientados a uma negativa do Estado em relação ao sujeito, tal como os intitulados direitos civis e políticos (PEGO; MARCANTONIO, 2010, p. 139-140).

Através da industrialização e do desenvolvimento econômico, despontaram os direitos fundamentais de segunda dimensão, ao longo do século XIX, resultantes de exigências em oposição às adversidades sociais e econômicas da época, reivindicando do Estado um funcionamento dominante na perseguição por justiça social. Tais direitos, tidos de aspecto positivo, protegem a liberdade por meio do Estado, e desse modo, abrangem as liberdades sociais, vistas como os direitos fundamentais dos trabalhadores, como o direito a férias,

garantia de um salário mínimo, liberdade de sindicalização, dentre outros (SARLET, 2012, p. 47-48).

Já os direitos fundamentais de terceira dimensão aparecem depois do fim da Segunda Guerra Mundial, reconhecidos como direitos de fraternidade ou de solidariedade, com o objetivo de preservação dos grupos humanos, como direito à paz, à autodeterminação, a comunicação. Surge nesse período intensa ponderação a respeito dos direitos fundamentais, em razão das repercussões da sociedade industrial e técnica desta fase, causando assim, imposições de novas liberdades fundamentais (SARLET, 2012, p. 48-50).

Em reação à globalização econômica, têm-se os direitos fundamentais de quarta dimensão, no decurso do neoliberalismo, considerados como direito à democracia, direito à informação e o direito ao pluralismo, que retratam o período de institucionalização do Estado Social. E, após uma década, destina-se a uma quinta dimensão, que diz respeito ao direito à paz, referindo-se a um direito fundamental especial, reconhecendo este direito à paz em nível elevado, concernindo-o como o primordial dos direitos fundamentais (LINHARES; SEGUNDO, 2016, p. 195-197).

À vista disso, o trabalhador necessita assegurar aqueles direitos fundamentais inerentes a sua condição de ser humano, além dos direitos que a lei lhe garante, dado que um vínculo de trabalho só permanece com a presença da pessoa do trabalhador (GEMIGNANI, 2009, p. 25).

Destarte, os direitos fundamentais constituem a estrutura essencial do direito do trabalho, tendo em consideração a ligação da pessoa do trabalhador na retribuição contratual de uma relação trabalhista, conservada constitucionalmente pelas convicções da dignidade humana, e assim, esses valores principais precisam ter legitimidade no direito do trabalho (ABRANTES, 2004 apud GIORDANI, 2013, p. 195-196).

Desse modo, é primordial evidenciar que para a eficácia da dignidade da pessoa humana é preciso haver direitos fundamentais que a possibilitem, com a finalidade de não se ter perspectivas diversas do que efetivamente seja a dignidade da pessoa humana, e é por esse motivo que, frequentemente a dignidade da pessoa humana é tida como parâmetro dos direitos fundamentais, auxiliando como orientação para a realização dos direitos que dela decorrem (FERREIRA, 2010, p.5).

Assim, para que as relações trabalhistas sejam justas e íntegras é substancial a presença dos direitos fundamentais, por se referir a uma área primordial na vida de um ser humano e na constituição da sociedade (SARMENTO; GOMES, 2011, p. 101).

Nesse cenário, tem-se o direito ao salário, que em virtude de sua importância à proteção da dignidade da pessoa humana, compreende o rol de direitos humanos e fundamentais de caráter social. Tanto que no âmbito internacional, consta da Declaração Universal de Direitos Humanos, de 1948, o art. 23¹, que garante que todo ser humano, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho. Além de que, toda pessoa humana que trabalha possui direito a uma remuneração justa e adequada que lhe assegure, e da mesma maneira à sua família, uma existência harmonizável com a dignidade humana, a que se incluirá, se preciso, outras formas de proteção social (GARCIA; SOUSA, 2018, p. 2).

Nessa perspectiva, torna-se relevante a compreensão de que “o salário é garantido nos planos internacional e constitucional como direito humano, fundamental e social, tendo natureza alimentar, por ser essencial à preservação da dignidade da pessoa” (GARCIA; SOUSA, 2018, p. 7).

Em consequência, no ambiente do Direito do Trabalho, existem várias leis que preservam os direitos humanos e fundamentais dos trabalhadores objetivando impor limites ao poder empregatício. Mesmo que seja evidente que o empregador que contrata tenha a prerrogativa de regular sua realização, é imprescindível que haja um limite, determinado por lei, cujo critério esteja em um plano mais extenso, qual seja os direitos e garantias fundamentais do indivíduo.

Assim, “a necessidade que tem o trabalhador de receber o seu salário é imperiosa e não pode ficar aleatoriamente à disposição do empregador de forma arbitrária, como escolha entre pagar e não pagar o salário daquele que tem isto como sua forma de sobrevivência” (SOUZA, 2008, p. 9).

Bem como,

o trabalho é a forma que o trabalhador tem de garantir a renda responsável pela sua sobrevivência e de sua família. O labor, portanto, exerce importante papel nas relações humanas. Por esse motivo, o trabalho é um dos instrumentos mais relevantes para a afirmação do ser humano, não apenas na sua individualidade, mas também no âmbito familiar e social. Daí a importância de o ordenamento jurídico brasileiro garantir a proteção do trabalho e da contraprestação devida ao empregado (VIEGAS; MARTINS, 2017, p.3).

¹ Artigo 23º da Declaração Universal de Direitos Humanos: “1.Toda a pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha do trabalho, a condições equitativas e satisfatórias de trabalho e à proteção contra o desemprego. 2.Todos têm direito, sem discriminação alguma, a salário igual por trabalho igual. 3.Quem trabalha tem direito a uma remuneração equitativa e satisfatória, que lhe permita e à sua família uma existência conforme com a dignidade humana, e completada, se possível, por todos os outros meios de proteção social. 4.Toda a pessoa tem o direito de fundar com outras pessoas sindicatos e de se filiar em sindicatos para defesa dos seus interesses”.

Portanto, é essencial que ao menos se proteja os mínimos ganhos resultantes dos direitos trabalhistas, além de ser uma contraprestação dos esforços prestados pelo trabalhador, sendo o salário reconhecido como um direito fundamental, e assim, tratando-se de uma garantia positivada constitucionalmente.

2.2 O princípio da proteção e o salário

Os princípios estabelecem um papel fundamental no ordenamento jurídico e as observâncias de suas enunciações normativas são de extrema relevância para o Direito do Trabalho, conduzindo para que se alcance melhores condições de trabalho e justiça nas relações de trabalho, em virtude da desigualdade dessas relações, nas quais o empregador possui maior poder econômico, sendo o empregado a parte mais frágil e vulnerável.

Dessa forma, os princípios servem como diretrizes que exercem uma conduta racional do intérprete intensificando a justiça, pois os princípios preceituam orientações, gerando verdadeiros mandados de aperfeiçoamento que, em última análise, visam ao aprimoramento da própria justiça. Por serem favorecidos de estrutura estimatória, os princípios demandam um comportamento racional e criativo do intérprete para sua prática (MARTINEZ, 2016, p. 107).

Verifica-se, assim, que os princípios englobam fontes da Justiça do Trabalho como fonte subsidiária de direito para suprir eventuais lacunas. Nessa lógica por sua vez, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) engloba os princípios gerais de direito, especialmente do direito do trabalho, entre as fontes a que a Justiça do Trabalho e as autoridades administrativas devem valer-se para reparar omissões no âmbito das relações de trabalho (SÜSSEKIND, 2000, p. 146).

Nesse sentido, os princípios possuem a função de informar, normatizar e interpretar as leis. Assim, salienta-se que

a CLT, no art. 8^o², determina claramente que na falta de disposições legais ou contratuais o intérprete pode socorrer-se dos princípios do Direito do Trabalho, mostrando que esses princípios são fontes supletivas da referida matéria. Evidencia-se, portanto, o caráter informador dos princípios, de orientar o legislador na fundamentação das normas jurídicas, assim como de fonte normativa, de suprir as lacunas e omissões da lei (MARTINS, 2006, p. 61).

Por conseguinte, como diretriz que norteia toda a essência da constituição do Direito do Trabalho tem-se o princípio da proteção, que é um princípio tutelar do direito do trabalho, que influencia em toda a estrutura desse ramo jurídico, com o objetivo de corrigir a diferença que existe entre os sujeitos da relação empregatícia. Assim, destaca-se que comunica este princípio que o Direito do Trabalho ordena em seu interior, com suas normas, institutos, princípios e suposições próprias, um enredo de proteção à parte hipossuficiente na relação empregatícia, o empregado, objetivando amenizar, no campo jurídico, o desequilíbrio próprio ao plano fático do contrato do trabalho (DELGADO, 2011, p. 192).

Deste modo, o princípio protetor é o elemento que direciona o desenvolvimento do direito do trabalho. Nesse sentido

o princípio da proteção do trabalhador resulta das normas imperativas, e, portanto de ordem pública, que caracterizam a intervenção básica do Estado nas relações de trabalho, visando a opor obstáculos à autonomia da vontade. Essas regras cogentes formam a base do contrato de trabalho – uma linha divisória entre a vontade do Estado, manifestada pelos poderes competentes, e a dos contratantes. (SÜSSEKIND, 2000, p. 148-149).

O princípio da proteção traz a preocupação de se buscar uma igualdade substancial a umas das partes e é a razão de ser do direito do trabalho. Dessa forma, esse princípio representa a proposição de que se deve beneficiar aquele a quem se intenciona proteger. Isso leva a uma averiguação de unilateralidade do direito do trabalho, manifesto no propósito deliberado de proteger o hipossuficiente na relação com o capital (CAMINO, 2004, p. 96).

Em vista disso, o princípio da proteção busca nivelar as desigualdades entre empregado e empregador. Nesse significado, o princípio de proteção não possui a finalidade da conformidade jurídica como no direito civil, mas sim a tutela de uma das partes (o hipossuficiente, melhor dizendo, a parte mais frágil da relação de trabalho) para atingir uma

² Artigo 8^o, caput da Consolidação das Leis do Trabalho: “As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e os costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público”.

igualdade considerável e autêntica entre o empregado e o empregador (MARQUES, 2013, p.8).

Nota-se, desse jeito, que o princípio da proteção é a procriação do direito do trabalho, com o objetivo de determinar a equidade jurídica entre empregador e empregador. Nesse ponto de vista, o princípio da proteção (ou princípio tutelar) consiste a origem do direito do trabalho, cujo objeto, constitui-se em estipular uma conformidade jurídica entre empregado e empregador, em razão da evidente superioridade econômica deste diante daquele. (LEITE, 2016, p. 82-83).

Nesse contexto, o Direito do Trabalho nasceu em virtude da desigualdade econômica existente nas relações de trabalho, sendo o trabalhador a parte mais fraca economicamente na relação de um contrato de trabalho, desigualdade essa que o sistema jurídico busca equilibrar, com uma equiparação jurídica ao trabalhador, haja vista que o princípio da proteção fundamenta o próprio conceito de direito do trabalho (PIRES, 2011, p.127-128).

A própria noção do direito do trabalho é estabelecer um sistema jurídico que pretenda proteger e propiciar melhores condições sociais e econômicas ao trabalhador. O objetivo da proteção do direito do trabalho procura corrigir as diferenças sociais, econômicas e políticas entre os que representam o capital e o trabalho, sob a percepção dos direitos humanos e constitucionais (LEITE, 2017, p.48).

Nessa perspectiva, convém o entendimento de que o princípio da proteção diz respeito ao fundamento indispensável que instrui o Direito do Trabalho, pois esse, ao invés de infundir-se num objetivo de igualdade, responde ao propósito de determinar um favorecimento prioritário a uma das partes: o trabalhador. Ao mesmo tempo em que no direito comum uma progressiva preocupação aparenta asseverar a igualdade jurídica entre os contratantes, no Direito do Trabalho a preocupação principal parece ser a de resguardar uma das partes com a finalidade de, por meio dessa proteção, auferir-se uma igualdade imponente entre as partes (PLÁ RODRIGUES, 1996 apud PIRES, 2011, p. 127).

Sendo assim, verifica-se a relevância da proteção constitucional na área do trabalho, não apenas no sentido de regular as relações de trabalho, como também, e, principalmente, garantir o mínimo de dignidade ao trabalhador enquanto ser humano, visando relações mais humanas e justas, equilibrando as desigualdades existentes entre quem dispõe da sua força e quem detém o maior poder econômico, promovendo a segurança jurídica que é direito fundamental essencial no contexto pátrio, em um Estado que tem por primazia a busca pela valorização social do trabalho e a paz social.

Devido à magnitude social que o trabalho exerce é preciso levar em consideração a indispensabilidade de se proteger quem o realiza, uma vez que é impossível de se separar o trabalho da pessoa que o presta. Nessa acepção “o trabalho não pode ser gênese de esvaecimento de quem o presta, mas uma fonte de dignificação e consideração pela pessoa que o presta” (VECCHI, 2014, p. 316).

A própria natureza do Direito do Trabalho possui um alto grau de caráter de proteção. Dessa forma, abrandar a aplicação do princípio da proteção equivaleria remover desta área do direito sua particularidade de solucionar as questões existentes entre capital e trabalho (FREITAS, 2007, p. 61).

Nesse contexto, englobamos o salário, pois é o recurso de sobrevivência do trabalhador, devendo ele manter-se ao amparado de todas as garantias aos direitos fundamentais da pessoa humana, já que a Carta Magna promoveu o salário à altura de direito fundamental, determinando garantias para a sua tutela.

Logo, o salário é compreendido como a contraprestação pelo trabalho realizado pelo trabalhador, e assim, a sua natureza é alimentar, pois é com o salário que o empregado garante sua sobrevivência, inclusive pelo fato de que se trabalha, primordialmente, pela necessidade de sobrevivência.

Ainda, conforme economistas entendem, salário é o rendimento auferido em troca do trabalho humano, do mesmo modo que pode ser estimado como a soma de força e energia despendida pelo empregado na busca por um meio de sobrevivência. Bem como, a doutrina de um modo comum legitima o valor do salário como o princípio do justo salário, assim ponderando aquele que abrange às necessidades do trabalhador, às possibilidades e aos interesses comuns (RUSSOMANO, 1978, p. 434).

Desse modo, o salário representa o valor econômico remunerado de modo direto pelo empregador ao empregado em virtude da prestação de serviço que este lhe presta, reservado a satisfação de suas necessidades pessoais e de sua família. (MARTINS, 2006, p. 241).

À vista disso, o salário precisa estar delineado no interior de limites objetivos na lógica de satisfazer à proporcionalidade, entre a força trabalho e o resultado realizado, dado que de fato a principal característica do salário é a necessidade, sendo que toda pessoa que trabalha procura suprir suas necessidades essenciais, dispondo-se à atividade como forma de sobrevivência própria e familiar (ROCHA, 1981, p. 453).

Assim sendo, o salário tem que satisfazer o mínimo de que necessita o trabalhador empregado, dado que o salário está ao resguardo do princípio constitucional da proteção.

Bem como, é o salário que estabelece a existência do contrato de trabalho, pois é à busca dele e em razão dele que o trabalhador dispõe de sua força de trabalho às ordens do empregador, em virtude da contraprestação que proverá sua subsistência (MANUS, 2012, p. 1).

Importante também ressaltar a questão da distinção entre salário e remuneração, sendo o salário pago e devido não apenas como contraprestação do serviço prestado, mas igualmente pelo período em que o empregado se manteve à disposição do empregador, esperando para realizar suas ordens, assim como em referência aos períodos de descanso remunerado, como férias, repousos semanais e feriados. (GARCIA, 2017 apud GARCIA; SOUSA, 2018, p. 3).

Já a remuneração é termo mais abrangente, melhor dizendo, o gênero que compreende, como espécies, o salário e a gorjeta, definindo-se gorjeta o valor dado voluntariamente pelo cliente ao empregado, da mesma maneira que o valor cobrado como adicional nas contas e designado à distribuição dos empregados (GARCIA, 2017 apud GARCIA, SOUSA, 2018, p. 3-4).

Nessa perspectiva,

a Consolidação das Leis do Trabalho, no art. 457³, faz evidente distinção entre os termos salário e remuneração. Entende-se que salário é a retribuição dos serviços prestados pelo empregado, por força do contrato de trabalho, sendo pago pelo empregador, que deles se utiliza para a realização dos fins colimados pela empresa. Remuneração é a soma do salário percebido em virtude do contrato de trabalho e dos valores recebidos de terceiro, legal e habitualmente, pelos serviços executados (CATHARINO, 1994 apud GARCIA; SOUZA, 2016, p. 4).

Elevando a relação entre o pagamento do salário com o contrato, vinda da teoria da contraprestação do vínculo de emprego, tem-se que "salário é a totalidade das prestações econômicas dos trabalhadores, qualquer que seja a forma ou meio de pagamento, quer retribua

³ Artigo 457 da Consolidação das Leis do Trabalho: “Compreendem-se na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, como contraprestação do serviço, as gorjetas que receber. § 1º Integram o salário a importância fixa estipulada, as gratificações legais e as comissões pagas pelo empregador. § 2º As importâncias, ainda que habituais, pagas a título de ajuda de custo, auxílio-alimentação, vedado seu pagamento em dinheiro, diárias para viagem, prêmios e abonos não integram a remuneração do empregado, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário. § 3º Considera-se gorjeta não só a importância espontaneamente dada pelo cliente ao empregado, como também o valor cobrado pela empresa, como serviço ou adicional, a qualquer título, e destinado à distribuição aos empregados. § 4º Consideram-se prêmios as liberalidades concedidas pelo empregador em forma de bens, serviços ou valor em dinheiro a empregado ou a grupo de empregados, em razão de desempenho superior ao ordinariamente esperado no exercício de suas atividades. § 5º Inexistindo previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho, os critérios de rateio e distribuição da gorjeta e os percentuais de retenção previstos nos §§ 6º e 7º deste artigo serão definidos em assembleia geral dos trabalhadores, na forma do art. 612 desta Consolidação. § 6º As empresas que cobrarem a gorjeta de que trata o § 3º deverão: I - para as empresas inscritas em regime de tributação federal diferenciado, lançá-la na respectiva nota de consumo, facultada a retenção de até 20% (vinte por cento) da arrecadação correspondente, mediante previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho, para custear os encargos sociais, previdenciários e trabalhistas derivados da sua integração à remuneração dos empregados, devendo o valor remanescente ser revertido integralmente em favor do trabalhador; II - para as empresas não inscritas em regime de tributação federal diferenciado, lançá-la na respectiva nota de consumo, facultada a retenção de até 33% (trinta e três por cento) da arrecadação correspondente, mediante previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho, para custear os encargos sociais, previdenciários e trabalhistas derivados da sua integração à remuneração dos empregados, devendo o valor remanescente ser revertido integralmente em favor do trabalhador; III - anotar na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no contracheque de seus empregados o salário contratual fixo e o percentual percebido a título de gorjeta. § 7º A gorjeta, quando entregue pelo consumidor diretamente ao empregado, terá seus critérios definidos em convenção ou acordo coletivo de trabalho, facultada a retenção nos parâmetros do § 6º deste artigo. § 8º As empresas deverão anotar na Carteira de Trabalho e Previdência Social de seus empregados o salário fixo e a média dos valores das gorjetas referente aos últimos doze meses. § 9º Cessada pela empresa a cobrança da gorjeta de que trata o § 3º deste artigo, desde que cobrada por mais de doze meses, essa se incorporará ao salário do empregado, tendo como base a média dos últimos doze meses, salvo o estabelecido em convenção ou acordo coletivo de trabalho. § 10. Para empresas com mais de sessenta empregados, será constituída comissão de empregados, mediante previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho, para acompanhamento e fiscalização da regularidade da cobrança e distribuição da gorjeta de que trata o § 3º deste artigo, cujos representantes serão eleitos em assembleia geral convocada para esse fim pelo sindicato laboral e gozarão de garantia de emprego vinculada ao desempenho das funções para que foram eleitos, e, para as demais empresas, será constituída comissão intersindical para o referido fim. § 11. Comprovado o descumprimento do disposto nos §§ 4º, 6º, 7º e 9º deste artigo, o empregador pagará ao trabalhador prejudicado, a título de multa, o valor correspondente a 1/30 (um trinta avos) da média da gorjeta por dia de atraso, limitada ao piso da categoria, assegurados em qualquer hipótese o contraditório e a ampla defesa, observadas as seguintes regras: I - a limitação prevista neste parágrafo será triplicada caso o empregador seja reincidente; II - considera-se reincidente o empregador que, durante o período de doze meses, descumpra o disposto nos §§ 4º, 6º, 7º e 9º deste artigo por mais de sessenta dias”.

o trabalho efetivo, os períodos de interrupção do contrato e os descansos computáveis na jornada de trabalho" (NASCIMENTO, 1997 apud COSTA, 2001, p. 3).

E, como características do salário, considera-se a essencialidade, por ser elemento indispensável para uma relação empregatícia; a reciprocidade, residindo o salário na obrigação do empregador de pagar; a sucessividade, no sentido de condizer a um estado ou relação jurídica que não é imediata, estendendo-se no tempo; a periodicidade, em virtude de que da sucessividade da relação jurídica surge a necessidade do trabalhador alcançar, em intervalos curtos, as formas com as quais poderá subsistir (NASCIMENTO, 1968 apud GARCIA; SOUSA, 2018, p. 3).

Ainda, conforme o aspecto da origem obrigacional, de acordo com parte da doutrina, o salário pode ser contratual ou compulsório. Contratualmente, a obrigação do empregador de pagá-lo advém de estabelecimento consensual típico, com todas as consequências obrigacionais do contrato individual de trabalho. Compulsoriamente, é preciso o exame da razão de o empregado não ter trabalhado, com a finalidade de se inferir pela obrigação ou não do empregador de pagar o salário (CATHARINO, 1994 apud GARCIA; SOUZA, 2018, p. 3).

Portanto, o salário é um dos elementos indispensáveis à definição do emprego, porém é fundamental que seja um salário justo e preservado, pois sendo um modo de subsistência do trabalhador precisa ser primado acima de qualquer circunstância, já que é a principal maneira de sobrevivência dos indivíduos.

2.3 A proteção do salário na Consolidação das Leis do Trabalho

Em razão da natureza extremamente alimentar do salário, o ordenamento jurídico lhe confere proteção em face dos mais diversos meios de abuso, tanto por parte do empregador, bem como por parte de terceiros. Assim, o salário corresponde um dos temas mais impetuosos do Direito do Trabalho, não somente por causa da ordem jurídica atentar-se profundamente com a sua proteção, mas essencialmente, pelo motivo da subsistência do trabalhador estar sujeito a ele.

Na contemporaneidade, na maior parte dos Estados do mundo, preserva-se o salário e isto para resguardar o trabalhador, indivíduo economicamente vulnerável e juridicamente subordinado. Por isso, vários critérios foram determinados para assegurar ao trabalhador recebimento satisfatório da retribuição aos seus serviços. E, tratando-se o salário da única forma de subsistência do trabalhador e sua família, faz-se necessário o desenvolvimento de

um sistema de tutela reservado a garantir que o trabalhador obtenha sempre os recursos indispensáveis para sua manutenção pessoal e familiar (D'AMBRÓSIO, 1982, p.1).

Os estados mais desenvolvidos têm concedido ao salário a maior proteção exequível, visto que, aquele que trabalha por um salário o faz por necessidade (ACKERMAN, 2007, p. 56). A ligação entre a indispensabilidade do trabalhador empregado em auferir o salário para o seu sustento e, de outro lado, a precisão que possui a sociedade da força trabalho realizada pelo trabalhador, gera preocupação dos dois lados, tanto pela apreensão da sociedade pela eventual perda da força-trabalho como, simultaneamente, pela atenção com a consideração à dignidade humana do trabalhador. Essas duas questões da mais alta importância sopesam muito na organização de um estado e, em razão disso, a preocupação dos estados mais desenvolvidos em elaborar ferramentas de proteção ao trabalhador e, entre estes, surgem os parâmetros de proteção ao salário (SOUZA, 2008, p. 5).

No plano constitucional, o art. 7º da Constituição Federal, no elenco de direitos fundamentais sociais, garante aos trabalhadores urbanos e rurais, entre outros direitos, como salário mínimo, piso salarial, irredutibilidade do salário, décimo terceiro salário, remuneração do trabalho noturno, remuneração do serviço extraordinário, adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, o direito à proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa (inciso X). Dessa forma, é clara a relevância do salário para a vida digna do indivíduo, até porque se diz respeito a um direito de natureza alimentar, o que é comprovado pelo art. 100, § 1º, da Constituição Federal de 1988 (GARCIA; SOUSA, 2018, p. 2-3).

Logo, a mão de obra não pode ser vista como simples produto que se negocia no mercado econômico. Assim sendo, é preocupação do Estado assegurar o trabalhador, pois ele é condição fundamental de toda a produção e conjuntamente é um dever do Estado tutelar o trabalhador como indivíduo, já que seu trabalho não pode ser assemelhado ao valor de qualquer mercadoria ou estar subordinado à lei da oferta e da procura (D'AMBRÓSIO, 1982, p.2). Contudo, é por esse motivo que as legislações modernas "se preocupam em proteger, por normas coercitivas, o salário, a fim de que ele não seja alvo de espoliações e a fim de que não desça abaixo do nível considerado mínimo para a vida digna do trabalhador" (RUSSOMANO, 1976 apud D'AMBRÓSIO, 1982, p.2).

Nesse sentido, é importante o entendimento de que "a relevante importância que, o legislador atribui ao salário como elemento próprio da relação laboral (prestação), se revela no caráter, intensamente protetor, das normas legais que o regulam" (DEVEALI, 1972 apud D'AMBRÓSIO, 1982, p.2).

Ainda, pertinente se faz a seguinte colocação:

"a proteção ao salário constitui desdobramento do princípio da tutela inerente ao direito do trabalho, consubstanciando-se em regras sistematizadas de defesa do salário em face do empregador, dos credores do empregado, dos credores do empregador e tendo em vista os interesses dos familiares do trabalhador", justificando que isso se dá em virtude do caráter alimentar do salário (MAGNO, 1993 apud SOUZA, 2008, p. 5).

De outra banda, não se pode deixar enganar que a preservação do salário está apenas focada à proteção do trabalhador empregado, pois há tempos já se reconheceu que a conservação direta do trabalhador importa proteção indireta da sociedade. Na prática, não se pressupõe somente em vantagens para o empregado, depreende-se também em proteção deste diretamente, para indiretamente preservar-se toda a sociedade, da qual é membro o próprio trabalhador (SOUZA, 2008, p. 6).

Nessa sequência, foi editada a Lei 13.467/2017, intitulada como Reforma Trabalhista, que entrou em vigor em 11 de novembro de 2017, e resultaram marcantes alterações nos temas salariais. Subsequentemente, foi publicada a Medida Provisória 808/2017, alterando novamente a CLT (LGL\1943\5), mas o seu período de vigência encerrou no dia 23 de abril de 2018, em razão de não ter sido votada pelo Congresso Nacional (GARCIA; SOUSA, 2018, p. 2).

À vista disso, no momento atual, constituem o salário o valor fixo estabelecido, as gratificações legais e as comissões pagas pelo empregador. Dessa maneira, as restantes gratificações simplesmente espontâneas ou contratuais, mesmo que determinadas ou habituais, sem predição em lei ou que não sejam de cargo, deixaram de ser apontadas como componentes do salário. Em síntese, as quantias, mesmo que habituais, remuneradas a título de ajuda de custo, auxílio-alimentação (proibido seu pagamento em dinheiro), diárias para viagem, prêmios e abonos não compõem a remuneração do empregado, não se integram ao contrato de trabalho e não instituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista (GARCIA; SOUSA, 2018, p. 8).

Além de tudo, é relevante compreender que o reconhecimento do trabalho é um dos princípios fundamentais da ordem constitucional brasileira, tornando afirmada na Constituição Federal, a essencialidade do trabalho, como uma das ferramentas mais importantes de consolidação do ser humano, tanto no âmbito de sua própria individualidade, quanto no âmbito de sua inserção familiar e social. Desse modo, o trabalho alcança a qualidade de ser a mais importante forma asseguradora de um mínimo de poder social à ampla

massa da população, que é desprovida de riqueza. Essa carência de riqueza ou de outros recursos para a subsistência é que retrata na necessidade de trabalho e impõe a pessoa a se submeter a trabalhar sob subordinação, à procura de um salário. O indivíduo não é empregado por escolha, e sim por necessidade e exigência social para a consecução de um salário para o seu sustento (DELGADO, 2005 apud SOUSA, 2008, p. 2-3).

Nesse prisma,

a Consolidação das Leis do Trabalho exige como requisito de qualquer contrato de emprego, o valor do salário a que terá direito o empregado. O salário passou a ser um dos requisitos obrigatórios de qualquer contrato desta natureza. Tanto o legislador, como o constituinte não deixaram a cargo das partes a livre escolha do valor do salário de forma absoluta (SOUSA, 2008, p. 4).

Na atualidade, como em tempo algum, necessita-se uma análise dos direitos humanos fundamentais, para que se desviem controvérsias e seja respeitada a autêntica natureza alimentícia do salário, incluindo-o na posição que ele sempre mereceu e fornecendo a ele, de modo efetivo, a predileção sobre quaisquer outros créditos (SOUSA, 2008, p. 15).

Ademais, no ordenamento jurídico brasileiro encontram-se quatro princípios que concedem preservação ao salário, sendo o princípio da irredutibilidade salarial, da inalterabilidade prejudicial, da intangibilidade e da impenhorabilidade. A irredutibilidade salarial é uma segurança constitucional de que o trabalhador não terá, em tese, o seu salário diminuído, tal princípio está referido no art. 7º, inciso VI, da Constituição Federal⁴. A inalterabilidade prejudicial, por seu turno, está prenunciada no art. 468 da CLT⁵, vedando a modificação desfavorável do contrato de trabalho do trabalhador. Através da intangibilidade salarial, o salário é impalpável, melhor dizendo, deve ser satisfeito na íntegra ao empregado, obedecendo as limitações legais de abatimentos por parte do empregador. Consagra o art. 462 da CLT⁶, enfim, e não menos relevante, a impenhorabilidade que determina que o salário não possa ser produto de penhora. O princípio da impenhorabilidade salarial tem como objetivo tutelar o patrimônio do assalariado para assegurar-lhe um patrimônio mínimo para subsistência e tem como alicerce o valor social do trabalho. Ainda, para conhecimento, os

⁴ Artigo 7º da Constituição Federal: “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”.

⁵ Artigo 468, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho: “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”.

⁶ Artigo 462, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho: “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”.

créditos trabalhistas também auferem preservação do ordenamento jurídico brasileiro, conforme nos casos de falência, concordata ou dissolução da empresa, no qual o salário é crédito beneficiado, consoante predito nos artigos 449, § 1º, CLT⁷; 83, I, Lei 11.101/2005⁸ (Lei de Falência e Recuperações Judicial e Extrajudicial); e 186, da CTN⁹ (NASCIMENTO, 2005 apud VIEGAS; MARTINS, 2017, p. 4-5).

Incorporado nessa diretriz o legislador gerou uma legislação trabalhista protecionista, considerando-se o hipossuficiente, a condição humana do trabalhador, a dignidade do indivíduo e a organização justa da comunidade. Por esse motivo existe a atenção em atenuar a miséria popular buscando atender as necessidades mínimas do trabalhador por meio de um salário justo. No entanto, a política salarial, não objetiva somente medidas inerentes à proteção do salário tendo em conta o trabalhador, mas igualmente a segurança nacional e o progresso econômico do Estado (D'AMBRÓSIO, 1982, p.10-11).

Assim, "o direito deve prescrever normas que interfiram de modo heterônomo na autonomia da vontade dos interesses diretos, destinadas a garantir a transposição. para o patrimônio do trabalhador, do valor a que tenha direito pelo contrato de trabalho" (NASCIMENTO, 1975 apud D'AMBRÓSIO, 1982, p.10-11).

O emprego e o salário são elementos conexos, dado que não se pode mencionar o emprego sem salário, sendo que o salário é um dos elementos essenciais à definição do emprego. Contudo, tem de ser um salário justo e tutelado de qualquer, precisando o empregado auferir a importância pactuada, já que salário é a finalidade maior de todo e qualquer trabalhador (SOUZA, 2008, p. 15).

Sendo assim, é de extrema importância a observação progressiva da Consolidação das Leis do Trabalho e da Constituição Federal, tencionando a concretização da justiça social por meio de uma contraprestação digna. Assim, é inequívoca a imposição e o cumprimento dos princípios do Direito do Trabalho que instituem o alicerce das relações trabalhistas, e desse jeito, é significativa a proteção salarial consagrada no ordenamento jurídico pátrio.

⁷ Artigo 449 da Consolidação das Leis do Trabalho: "Os direitos oriundos da existência do contrato de trabalho subsistirão em caso de falência, concordata ou dissolução da empresa. § 1º - Na falência constituirão créditos privilegiados a totalidade dos salários devidos ao empregado e a totalidade das indenizações a que tiver direito".

⁸ Artigo 83 da Lei de Recuperação Judicial e Extrajudicial e de Falência: "A classificação dos créditos na falência obedece à seguinte ordem: I - os créditos derivados da legislação do trabalho, limitados a 150 (cento e cinquenta) salários-mínimos por credor, e os decorrentes de acidentes de trabalho".

⁹ Artigo 186 do Código Tributário Nacional: "O crédito tributário prefere a qualquer outro, seja qual for sua natureza ou o tempo de sua constituição, ressalvados os créditos decorrentes da legislação do trabalho ou do acidente de trabalho. II - a lei poderá estabelecer limites e condições para a preferência dos créditos decorrentes da legislação do trabalho".

3 A RELAÇÃO DE EMPREGO E SUAS PECULIARIDADES

As relações de emprego e as relações de trabalho possuem diferenças substanciais, e assim, torna-se necessário o entendimento conceitual existente acerca desses vínculos. Para tanto, será realizada uma comparação entre a ligação de trabalho e a de emprego, bem como, uma análise sobre as principais características que norteiam a vinculação empregatícia, e posteriormente, observar-se-á os riscos que decorrem dessas conexões de emprego.

3.1 Relação de Trabalho versus Relação de Emprego

No direito do trabalho temos uma clara distinção entre a relação de trabalho e a relação de emprego, e isso ocorre em virtude de a relação de trabalho possuir natureza genérica, compreendendo todas as relações jurídicas que possuam como finalidade o trabalho humano.

Dessa forma, sendo a relação de trabalho de caráter genérico, contendo todas as relações entre uma obrigação de fazer unida a uma prestação de trabalho, e assim, incluindo todos os modelos concebíveis em lei de contraprestação de trabalho humano, a relação de emprego é somente uma espécie de relação de trabalho, que entre todas as modalidades possíveis, é estimada como a primordial, sendo a que contém maior importância no atual ambiente jurídico trabalhista (DELGADO, 2014, p. 287-288).

Assim sendo, a relação de trabalho é gênero que abrange vários tipos de relações jurídicas nas quais um indivíduo dispõe sua atividade profissional para outra, sendo essa empresa ou não, feito o trabalho autônomo e o trabalho eventual, diferindo-se, por conseguinte, as relações de trabalho das relações de emprego (NASCIMENTO, 2008, p. 06).

Nessa lógica, “a relação de trabalho, portanto é classificada como gênero que compreende, todas as demais espécies de trabalho e contratação de trabalho existentes no universo jurídico” (DELGADO, 2012).

Ainda, segundo Renato Saraiva “relação de trabalho corresponde a qualquer vínculo jurídico por meio do qual uma pessoa natural executa obras ou serviços para outrem, mediante o pagamento de uma contraprestação” (2006, p. 34).

No desenvolvimento sociojurídico, existem diversas relações jurídicas, as quais abarcam a atividade humana como objeto e que não se correlacionam com a subordinação. Nessa senda,

relação de trabalho é a relação jurídica em que o prestador dos serviços é uma pessoa natural, tendo por objeto a atividade pessoal, subordinada ou não, eventual ou não, e que é remunerada (ou não) por uma outra pessoa natural ou pessoa jurídica. Quanto aos elementos da relação de trabalho, a doutrina aponta: trabalho remunerado (onerosidade); pessoalidade; atividade do prestador como objeto do contrato. O fator onerosidade é importante, contudo, não é essencial na caracterização do que vem a ser a relação de trabalho. Há situações em que se tem o trabalho, sem haver, necessariamente, a presença da onerosidade. (JORGE NETO, CAVALCANTE, 2017, p.59).

Rivero e Savatier, também sustentam que a relação de trabalho representa “uma manifestação da tendência do direito de fazer efeitos jurídicos das situações de fato” (apud LEITE, 2018, p. 161).

Como já mencionado, o trabalho é um gênero que, entre as suas numerosas variedades, integra o emprego, sendo assim, admissível asseverar que o emprego constituirá de qualquer modo um meio de trabalho, mesmo que nem todo trabalho seja definido como emprego. Os elementos aqui estudados referem-se a atos inter-humanos. Por isso, é imperativo, exprimir sobre relação e seus fins jurídicos provenientes. Desse jeito, quando dois ou mais indivíduos de direito se relacionam, gera-se o fato social aqui examinado, sendo ele jurídico na proporção em que é regulado pelo direito. Logo, se o fato motivador dessa relação é o trabalho, certifica-se presente uma relação de trabalho, assim como será uma relação de emprego se o suporte fático dessa ligação for o emprego (MARTINEZ, 2018, p. 172).

Contudo,

diz-se existente um liame jurídico de trabalho quando os sujeitos nele envolvidos assumem posições contrapostas para que um deles ofereça sua força laboral e o outro retribua esse dispêndio de energia com uma contraprestação de natureza pecuniária. Haverá relação de emprego quando, além dos caracteres que naturalmente identificam o vínculo acima expandido — prestação do trabalho + contraprestação pelo trabalho —, estiver presente um conjunto de outros elementos. (MARTINEZ, 2018, p. 172).

À vista disso, a relação de emprego é uma espécie da relação de trabalho, sendo a ligação existente entre empregado e empregador quando presentes as exigências mencionadas na Consolidação das Leis do Trabalho no artigo 3º, caput “Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”.

Consoante Délio Maranhão, “admissível, isto sim, a seguinte distinção terminológica: ‘relação jurídica de trabalho’ é aquela que resulta de um *contrato de trabalho*, denominando-

se ‘relação de emprego’ quando se trata de um contrato de trabalho *subordinado*” (2000, p. 238-239).

A expressão relação de emprego compreende em um contrato elaborado por um empregado e um empregador atendendo a determinados requisitos. Assim,

relação de emprego é um contrato, cujo conteúdo mínimo é a lei, possuindo como sujeitos, de um lado, o empregado (pessoa natural), que presta serviços, e, de outro lado, o empregador, em função de quem os serviços são prestados de forma subordinada, habitual e mediante salário (JORGE NETO, 2015, p. 60).

Consequentemente, a relação de emprego refere-se a uma atividade humana específica, onde a relação jurídica existente entre as duas partes é a fundamental importância dessa relação. Nesse sentido, a relação de emprego trata-se de um tipo exclusivo da atividade humana: o trabalho subordinado, proporcionado por um tipo específico de trabalhador, que é o empregado. Nessa relação, o que interessa é a relação jurídica existente entre o empregado e o empregador, para propósito de aplicação do direito do trabalho (LEITE, 2016, p. 150).

A relação empregatícia sucede da vontade das partes. É necessária a presença desse fator vontade na composição dessa relação jurídica, mas cabe considerar que as partes, empregado e empregador, precisam verificar uma porção de normas jurídicas que agregam de forma automática ao exposto ajuste (JORGE NETO, CAVALCANTE, 2017, p.60).

Além disso, a relação de emprego é uma espécie *sui generis*, não podendo ser embarçada com outras formas da relação de trabalho, especialmente por se tratar da forma mais essencial do pacto de trabalho. Por esse ângulo, a relação de emprego, da perspectiva técnico-jurídico, é somente uma das formas especiais de relação de trabalho juridicamente dispostas. Condiz a um tipo legal particular e peculiar, que não se confunde com as demais formas de relação de trabalho ora vigentes. No entanto essa especificidade de mera espécie do gênero a que se filia, a relação de emprego tem a singularidade de também estabelecer-se, à óptica econômico-social, na forma mais pertinente de pactuação de prestação de trabalho presente nos últimos duzentos anos, desde a instituição do sistema econômico contemporâneo, o capitalismo (DELGADO, 2011, p.276).

Nesse seguimento, a relação de emprego é uma relação social e jurídica em virtude de como se estabelece e se aperfeiçoa. Portanto,

o vínculo de emprego é uma relação jurídica (aspecto sacionormativo) de natureza contratual, pela forma de sua constituição, pelo modo de seu desenvolvimento, neste reduzindo-se muito a liberdade das partes, e pelas características da sua desconstituição. [...] A relação de emprego é uma relação social que se transforma em jurídica porque disciplinada pelo direito. A vontade, manifestada de modo escrito, verbal ou meramente tácito, está sempre na base de toda relação jurídica entre empregado e empregador (NASCIMENTO, 2011, p. 605).

Dessa maneira, verifica-se que a relação de emprego é uma espécie particular da relação de trabalho, da qual se diferencia, especialmente pela ligação de subordinação que vincula o empregado ao empregador na contratação da prestação de trabalho humano, além da existência de outras imposições, que se não realizadas modificam tal relação.

3.2 Atributos da Relação de Emprego

A qualificação da relação de emprego é de extrema importância para o direito do trabalho, sendo que para que se tenha uma plena eficácia de seus efeitos e a sua realização seja concreta é preciso ter uma compreensão precisa do seu instituto. Desse modo, torna-se imprescindível sua caracterização para a efetivação de direitos expressos positivados a esse tipo de relação jurídica.

Assim, “a relação de emprego conceitua-se como uma *fattispecie* um modelo legal, que somente se fisionomiza quando a situação real da vida contém todos os elementos constitutivos da previsão normativa” (VILHENA, 1982, p. 1).

Nesse contexto, precisamos desenvolver as seguintes asserções: acordo tácito ou expresso que se refere à relação de emprego; os indivíduos são o empregado e o empregador; empregado, como a pessoa natural que realiza serviços de natureza contínua a empregador perante a subordinação deste e em troca de salário, conforme art. 3º, CLT¹⁰; e ainda, empregador é a empresa ou outros sujeitos que contratam, assalariam e comandam a prestação pessoal dos serviços, de acordo com o art. 2º, CLT¹¹. Ademais, quando se busca esclarecer a essência jurídica da relação de emprego na doutrina, em traços gerais, apontam-se: contratualismo, em que a natureza advém da existência de um contrato, sendo que a vontade das partes é a razão principal dessa constituição, e acontratualismo, opondo-se a essência contratual, na qual a relação resulta da justificativa de que a empresa é uma comunidade de

¹⁰ Artigo 3º da Consolidação das Leis de Trabalho: “Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”.

¹¹ Artigo 2º da Consolidação das Leis de Trabalho: “Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço”.

trabalho em que se tem a inclusão do trabalhador (JORGE NETO, CAVALCANTE, 2017, p. 61).

No entanto, os elementos mais relevantes como o da pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação, são vistos pela doutrina forense-trabalhista, como requisitos que, juntos em uma relação socioeconômica, faz emergir à relação de emprego juridicamente determinada (DELGADO, 2014, p. 292).

A pessoalidade se restringe à figura do empregado. Não se aceita que o prestador do serviço consista numa pessoa jurídica ou entidade coletiva. O empregado tem de ser em todo caso uma pessoa física. E, além disso, precisa cumprir sua obrigação de forma pessoal. A qualidade intuito personae da prestação do empregado é fundamental não só em virtude da confiabilidade que norteia o vínculo empregatício, mas, especialmente, porque o empregador, quando efetua o contrato de trabalho, almeja a prestação de serviço daquele certo empregado (DALLEGRAVE NETO, 2013, p. 4).

O requisito da continuidade ou não eventualidade é aquele que aduz a precisão de que o trabalho disposto pelo empregado não seja algo ocasional ou casual, que não seja prestado apenas de forma eventual ou precária. É necessária a existência de uma manutenção da prestação do serviço, uma relação equilibrada do empregado com a prestação do serviço para o empregador. Havendo esse equilíbrio é assegurada a situação jurídica de empregado, com os seus direitos e obrigações íntegros (GOMES; GOTTSHALK, 2012, p. 84).

Nesse contexto, destaca-se que

“o trabalho eventual ou ocasional propriamente dito é aquele que é exigido em linha absolutamente temporária ou transitória, cujo exercício *não se integra na finalidade da empresa*”. Por conseguinte, a relação de emprego versa sobre trabalho não eventual, ou seja, aquele inserido na essência da atividade empresarial (GOMES apud DALLEGRAVE NETO, 2013, p.5).

Não obstante, têm-se os contratos de trabalho indeterminado com estipulação de trabalho intermitente, que poderiam, supostamente, esquivar-se ao reconhecimento da relação empregatícia. Entretanto, mesmo que a constância seja dissipada, existindo os demais pressupostos, como a subordinação, a pessoalidade e o salário, tais trabalhadores

permanecerão protegidos pela CLT, sobretudo porque a parte última do caput do art. 4º da CLT¹² autoriza essa forma de trabalho (DALLEGRAVE NETO, 2013, p. 6).

Outra condição para a existência do vínculo de emprego é a onerosidade, em consequência de que, todos os trabalhos proporcionados pelos empregados são onerosos e não gratuitos, realiza-se o serviço perante a obrigação da contraprestação salarial pelo empregador (MARTINS, 2014, p. 107).

Dessa forma, seja qual for a relação de emprego tem que ser onerosa, não se permitindo, a rigor, a graciousidade da prestação de serviço. Havendo, entretanto, presentes os demais pressupostos da relação de emprego e faltante somente o pagamento salarial, formar-se-á, em princípio, o vínculo empregatício, sob pena de legalizarmos o enriquecimento do empregador. De modo efetivo, o empregador não poderá se favorecer da própria desonestidade, argumentando a inexistência da relação de emprego diante da ausência de salário (DALLEGRAVE NETO, 2013, p. 6).

Ainda tem-se a condição da subordinação, que há quem afirme que a subordinação provém do estado de dependência (CLT, art. 3º) do empregado em relação ao empregador. No entanto, nos aparenta que o empregado não é dependente do empregador, e sim, a sua atividade laborativa (física, mental ou intelectual) é que permanece numa situação de dependência ao poder (diretivo, regulamentar e disciplinar) do empregador, do qual este preceito é, para a maior parte dos doutrinadores, o mais importante para definir a relação de emprego (LEITE, 2018, p. 172).

Portanto, dentro de uma relação de trabalho, é imprescindível à presença do elemento da vontade. A subordinação jurídica advém do encargo personalíssimo de prestar o serviço, livremente de quem seja o prestador. A realização deste trabalho acha-se estremada ao poder de direção e de fiscalização por parte do empregador (CAMINO, 2004, p. 191).

Nesse cenário, é pertinente o seguinte entendimento

¹² Artigo 4º da Consolidação das Leis de Trabalho: “Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada”.

como fenômeno jurídico, a subordinação é vista por três prismas: a) o subjetivo, no qual se evidencia a sujeição do empregado ao poder diretivo do empregador. Trata-se da visão clássica da subordinação. A subordinação tem destaque pela intensidade das ordens emanadas pelo empregador em relação à prestação dos serviços por parte do empregado; b) o objetivo, em que a subordinação está no modo em que se dá a prestação de serviços e não no tocante à pessoa do empregador. O empregado está vinculado aos fins e objetivos da atividade desenvolvida pelo empregador; c) estrutural, em que o trabalhador está inserido na atividade econômica do empregador. Não é necessário que receba ordens diretas ou que o seu trabalho esteja relacionado com os fins da empresa. A subordinação repousa na inserção do trabalhador na dinâmica de organização e funcionamento da empresa. (JORGE NETO, CAVALCANTE, 2017, p. 82).

Outrossim, atualmente já se fala em parassubordinação, modernice usada para elucidar a subordinação mitigada, particular de empregados demasiadamente qualificados ou orientados à distância ou, ainda, das figuras contratuais que ligam-se na zona limítrofe entre o trabalho autônomo e a relação de emprego (DALLEGRAVE NETO, 2013, p. 8).

Assim, a nova dinâmica mundial das relações do trabalho, como o teletrabalho, a terceirização, entre outros, tem juntado o trabalho subordinado do trabalho autônomo, por isso, a designação de que a essência da subordinação é jurídica mostra-se deficiente. Desse jeito, vale exprimir que o trabalho parassubordinado é o intermédio entre o trabalho subordinado e o autônomo. O trabalhador dispõe uma autonomia maior quanto ao exercício da sua atividade laboral, da qual, no máximo, a interferência do tomador dos serviços é indireta na direção da prestação dos serviços (JORGE NETO, CAVALCANTE, 2017, p. 83).

Então, o trabalho parassubordinado é uma classe intermediária entre o autônomo e o subordinado, compreendendo tipos de trabalho que não se emolduram precisamente nos tipos tradicionais. Diante disso, quando o trabalho parassubordinado possuir características predominantes de subordinado, é compreensível adequá-lo como tal, sendo trabalho subordinado, principalmente para a eficácia de cumprimento da legislação pertinente (NASCIMENTO apud JORGE NETO, CAVALCANTE, 2017, p. 85).

Isto posto, verifica-se a relevância da existência de todos os pressupostos mencionados para a configuração da relação de emprego, e que tais elementos estejam presente de modo simultâneo. Nessa perspectiva, demonstra-se que o vínculo de emprego representa uma das modalidades mais essenciais de todos os institutos que norteiam o direito do trabalho, sendo que dessa relação surgiram inúmeros direitos trabalhistas positivados na legislação, se constituindo como um alicerce deste ramo do direito.

3.3 A relação de emprego e o risco do empreendimento

Além dos pressupostos mencionados anteriormente como primordiais para o reconhecimento da relação de emprego, temos no mundo jurídico, a figura da alteridade, que corresponde a mais uma condição para a caracterização para este tipo de relação, e diz respeito a um efeito jurídico dessa relação, na qual o empregador deve assumir todos os riscos inerentes ao vínculo de emprego, sua realização e de sua própria empresa.

Primordialmente, a relação de emprego também pode ser designada de contrato de trabalho, no entanto, a expressão mais precisa a ser usada teria de ser contrato de emprego. Nesse sentido, contrato de trabalho poderia integrar-se de qualquer trabalho, logo o contrato de emprego não tem relação a qualquer modo de trabalho, porém, de uma ligação entre o empregador e empregado no trabalho subordinado, todavia, a intitulação mais empregada e que, aliás, acha-se no artigo 442 da CLT¹³ é contrato de trabalho (MARTINS, 2014, p. 94).

De mais a mais, o contrato de trabalho é provido de alteridade, quer dizer, por força da lei, os riscos do empreendimento e do respectivo trabalho pactuado são inauditos à figura do empregado. Dessa forma, é o empregador quem se responsabiliza por todos os riscos da empresa, do estabelecimento, do contrato de trabalho e de sua realização, de onde advém em correspondência, o aspecto da subordinação jurídica do empregado (BORCSIK, 2010, p.7).

Assim, tem-se “princípio da alteridade, mediante o qual o trabalho se dá por conta alheia e os riscos do empreendimento ficam por conta do detentor do capital” (MIZIARA, 2018, p. 4).

Repara-se que o empregado, em razão do atributo da subordinação jurídica e da alteridade, não é encarregado por qualquer risco que decorra do empreendimento, do contrato de trabalho e da efetuação dos serviços (BORCSIK, 2010, p.8).

De tal maneira, foi na pós-modernidade, na qual todos aqueles agentes econômicos que ampliavam atividades que usufruíam ou se favoreciam de qualquer modo da prestação de serviço, através do intermédio lícito ou ilícito de mão-de-obra, precisariam incumbir-se dos riscos da atividade econômica aproximados aos do empregador. Sendo assim, é um sistema equilibrado de comprometimento, pelo motivo do aproveitamento da atividade humana, no qual o risco precisa ser lançado às empresas integrantes do elo e constituintes da corrente empregadora. É um sistema que assegura o princípio protetor de que o trabalhador não se

¹³ Artigo 442 da Consolidação das Leis de Trabalho: “Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego”.

responsabiliza pelo risco da atividade econômica e lança o ônus do risco da atividade empresarial sobre as empresas que têm possibilidades de denunciá-los. E, além disso, estabelece-se o ônus da atividade sobre as empresas que, mais acertado que os trabalhadores, têm possibilidades para subdividir os riscos, de resolver os riscos, e ainda, de diminuir o risco, bem como da razão de que o risco da atividade econômica precisa obstinar-se sobre a empresa tomadora, que é quem o provoca. A obrigação do tomador do serviço, seja de empresa temporária, seja de terceirização, privatização, concessão ou qualquer outra categoria, resulta legítima, simples e instantaneamente, em consequência da admissão da teoria do risco da atividade e da sua decorrente responsabilidade objetiva (CASTELO, 2003, p. 25).

Dessa maneira, é um princípio que requer interesse o princípio da alteridade ou da assunção dos riscos da atividade econômica, pois tal preceito dispõe sob o ônus do empregador os riscos do empreendimento, autonomamente ao insucesso que possa se curvar sobre ele, não podendo sobrepor sob o compromisso do trabalhador, os reveses provenientes do desempenho da atividade econômica (TEIXEIRAS; BARCELOS, 2018, p. 13).

Nessa perspectiva,

as obrigações trabalhistas empresariais preservam-se intocadas ainda que a atividade econômica tenha sofrido reveses efetivos em virtude de fatos externos à atuação do empregador. Fatores relevantes como a crise econômica geral ou a crise específica de certo segmento, mudanças drásticas na política industrial do Estado ou em sua política cambial – fatores que, obviamente, afetam a atividade da empresa – não são acolhidos como excludentes ou atenuantes da responsabilidade trabalhista do empregador (DELGADO, 2016 apud TEIXEIRAS; BARCELOS, 2018, p. 13-14).

Diante disso, o empregado não contrai os riscos da atividade elaborada pelo empregador, estando isento a qualquer obstáculo financeiro ou econômico deste ou do seu empreendimento. Essa qualidade chamada de alteridade, sendo que *alter*, palavra latina que tem sentido de outrem, ocorre porque, sendo o emprego um trabalho fornecido por conta alheia, não se encontra o empregado ligado à perspectiva de o empregador atingir uma margem mínima de lucratividade para que seu vencimento seja satisfeito. Assim, observa-se que os resultados do trabalho prestado por conta de outrem concernem tão somente ao tomador, competindo a este unicamente a obrigação de pagar o prestador na proporção pré-estipulada. Além do mais, a assunção desses riscos é componente do conceito de empregador (MARTINEZ, 2018, p. 175).

Ademais, a justificativa do poder diretivo patronal acha-se no risco do negócio, legitimado puramente por ele, no entanto, a alteridade justifica a situação de subordinação

jurídica do empregado, então, se o patrão assume sozinho os prejuízos, nada mais correto que disponha o poder diretivo da relação de emprego (CISNEIROS, 2018, p. 24).

Nesse caso,

a alteridade, conhecida como *ajenidad*, significa que o empregado presta seus serviços sem assunção de qualquer risco, que fica por conta do empregador. Portanto, o empregado trabalha por conta alheia, enquanto o trabalhador autônomo trabalha por conta própria. Como regra geral, o empregado pode participar dos lucros, mas não pode dividir os prejuízos com o empregador, pois não corre os riscos do negócio (CALVO, 2016, p. 28).

Como bem visto, refere-se a um atributo inerente ao específico conceito de empregador e definida pela ideia de acolhimento dos riscos da empresa. O subordinado dos serviços não se incumbe pelo fruto de seu trabalho, nem se responsabiliza pelos riscos do negócio, vinculando-se, dessa maneira, às diretrizes do empregador, perante da ligação de subordinação (MOURA, 2016, p. 130).

Ainda, sendo a empresa formada com objetivos lucrativos, contudo na casualidade da atividade econômica ter ônus e prejuízos, os prestadores de serviços, tanto no chamado trabalho livre ou assalariado, não podem ser alcançados pelos riscos. Desse modo já era na relação de trabalho do servo, porém o servo era o proprietário de suas ferramentas de trabalho e nos atuais serviços assalariados, as ferramentas de trabalho, todos os recursos de produção são do empregador. Por isso, a separação capital e trabalho. A diferenciação de natureza econômica e sociológica caracteriza-se em aspecto de conceituação jurídica (SAMPAIO, 1978, p. 5).

Faz-se oportuno ressaltar que

o princípio protetor, fundamental e da própria essência do direito laboral, que se apresenta de maneira clara, é que o trabalhador não assume o risco da atividade econômica, especialmente na pós-modernidade. É que, na sua vanguarda, o pós-moderno direito trabalhista sempre adotou o princípio de responsabilizar objetivamente a empresa pelos eventos e riscos ocorrentes durante o contrato de trabalho, e que pudessem causar prejuízos ao empregado, como risco natural e próprio que decorre da própria atividade empresarial daquele que a prática (CASTELO, 2003, p. 25-26).

Nessa continuidade, um empreendimento, para ter êxito, necessita de vários fatores além de sorte, e quem tem o risco do negócio é permanentemente o empregador. Este é um método diferenciador, dado que todos os outros pressupostos podem estar presentes, diversas vezes em maior ou menor proporção, todavia se o trabalhador correr o risco do

empreendimento, empregado não poderá ser. O próprio caput do art. 2º da CLT¹⁴ é preciso nesse ponto de vista. Ocorre, além de tudo, que a Lei 13.467/2017 gerou alterações à CLT e algumas possibilidades em que o prestador de serviço disporá de um risco maior, não descaracterizando a relação de emprego, por assim dizer: a) o contrato intermitente, permitido no art. 452-A da CLT¹⁵, que produz insegurança para o trabalhador que não tem salvaguarda de medida de trabalho mínimo mensal, já que fica à favor ao chamamento do patrão; b) o teletrabalhador, submetendo-se ao ajuste, podendo assumir com os custos da aquisição, manutenção dos equipamentos tecnológicos e infraestrutura do trabalho (art. 75-D da CLT)¹⁶; c) e o empregado hiperssuficiente, definido como aquele do art. 444, parágrafo único, da CLT¹⁷, que pode estipular com patrão despesas que terá com seu próprio trabalho. As possibilidades referidas passam ao empregado parte do risco do empreendimento, sem, porém, de acordo com a lei, corromper o vínculo empregatício (CASSAR, 2018, p. 33).

Portanto, o princípio da alteridade é de suma importância numa relação de emprego ou em um contrato de trabalho, sendo uma responsabilidade que cabe ao empregador sobre os

¹⁴ Artigo 2º da Consolidação das Leis do Trabalho: “Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço”.

¹⁵ Artigo 452-A da Consolidação das Leis do Trabalho: “O contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito e deve conter especificamente o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não. § 1º O empregador convocará, por qualquer meio de comunicação eficaz, para a prestação de serviços, informando qual será a jornada, com, pelo menos, três dias corridos de antecedência. § 2º Recebida a convocação, o empregado terá o prazo de um dia útil para responder ao chamado, presumindo-se, no silêncio, a recusa. § 3º A recusa da oferta não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente. § 4º Aceita a oferta para o comparecimento ao trabalho, a parte que descumprir, sem justo motivo, pagará à outra parte, no prazo de trinta dias, multa de 50% (cinquenta por cento) da remuneração que seria devida, permitida a compensação em igual prazo. § 5º O período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador, podendo o trabalhador prestar serviços a outros contratantes. § 6º Ao final de cada período de prestação de serviço, o empregado receberá o pagamento imediato das seguintes parcelas: I - remuneração; II - férias proporcionais com acréscimo de um terço; III - décimo terceiro salário proporcional; IV - repouso semanal remunerado; e V - adicionais legais. § 7º O recibo de pagamento deverá conter a discriminação dos valores pagos relativos a cada uma das parcelas referidas no § 6º deste artigo. § 8º O empregador efetuará o recolhimento da contribuição previdenciária e o depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, na forma da lei, com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações. § 9º A cada doze meses, o empregado adquire direito a usufruir, nos doze meses subsequentes, um mês de férias, período no qual não poderá ser convocado para prestar serviços pelo mesmo empregador.

¹⁶ Artigo 75-D da Consolidação das Leis do Trabalho: “As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito. Parágrafo único. As utilidades mencionadas no caput deste artigo não integram a remuneração do empregado”.

¹⁷ Artigo 444 da Consolidação das Leis do Trabalho: “As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes. Parágrafo único. A livre estipulação a que se refere o caput deste artigo aplica-se às hipóteses previstas no art. 611-A desta Consolidação, com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos, no caso de empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social”.

riscos advindos do empreendimento. Conquanto, em caso de frustração do empreendimento, o patrão é quem deve contrair os dispêndios decorrentes de sua empresa, tendo como improvável, em suma, que o empregador divida com seus prestadores de serviços possíveis infortúnios sofridos, mesmo que a nova lei traga em seu conteúdo uma relativização desse preceito fundamental.

4 O TELETRABALHO NA REFORMA TRABALHISTA FRENTE O PRINCÍPIO DA ALTERIDADE

Atualmente, com a Reforma Trabalhista, por meio do advento da Lei Federal nº 13.467/17, o teletrabalho passou a ter uma regulamentação própria, e com isso trouxe um conflito acerca dos preceitos contidos nos Princípios da Alteridade e da Proteção, uma vez que, sabendo-se da hipossuficiência do empregado e do poder diretivo do empregador, gera-se um aumento no desequilíbrio deste tipo de relação, pois em sua nova regulamentação tem-se a hipótese de responsabilização pelo emprego de alguns pontos desse vínculo.

Então, nesse tópico, sendo o teletrabalho uma modalidade especial da relação de emprego é essencial o entendimento em torno de sua concepção e a análise acerca de sua regulamentação através da reforma trabalhista, bem como, a apreciação do princípio fundamental da alteridade que norteia essas relações a fim de garantir uma segurança jurídica adequada aos mais frágeis dessa realidade contemporânea, qual seja, o trabalhador.

4.1 Aportes conceituais e característicos do Teletrabalho

Segundo delinea o artigo 75-B da Consolidação das Leis do Trabalho “considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo”. À vista disso, devido o avanço tecnológico e a transformação da ordem econômica, desponta esse modelo de contrato de trabalho, qual possibilita uma relação de emprego à distância, fora da visão do empregador, originando desse jeito, novos meios de trabalho.

Desse modo, o teletrabalho é uma forma de trabalho à distância, específica dos tempos pós-modernos. Na contemporaneidade, a veloz evolução da tecnologia propicia o labor distante do estabelecimento do empregador, mesmo mantendo contato através de recursos eletrônicos e de informática, com destaque nos canais de comunicação derivados do computador e da Internet (GARCIA, 2012, p. 1).

O atual modelo de organização empresarial de produção pós-industrial e consequente da globalização unido aos mercados de livre fluxo, ligado à intensa revolução tecnológica, motivadora de alterações extremas na organização da produção, possuindo de outro lado, a contínua precisão de combate ao desemprego, sucedeu uma situação de feroz competição em

que as empresas necessitam se moldarem a métodos mais eficazes de competição econômica (CARVALHO, 2000 apud BENTO, 2012, p.2).

Nesse sentido, esse aumento de competição, particularmente no setor de prestação de serviço, evidencia uma transformação radical no mercado de trabalho, com realce em áreas não tão ligadas às normas convencionais da relação de trabalho, em particular tendo em vista ao acelerado progresso de novas tecnologias e acentuação da concorrência (MARTINS, 2005 apud BENTO, 2012, p.2).

Na presença dessa situação, manifesta-se a necessidade de flexibilização das relações trabalhistas, que revela ser uma das alternativas achadas pelo mercado de trabalho para diminuir custos e produzir uma maior eficiência, a fim de sustentar o ônus da competição (PASTORE, 1994 apud BENTO, 2012, p.2).

Dessa forma, “a flexibilização do direito do trabalho é o conjunto de regras que tem por objetivo instituir mecanismos tendentes a compatibilizar as mudanças de ordem econômica, tecnológica, política ou social existentes na relação entre o capital e o trabalho” (MARTINS, 2000, apud BENTO, 2012, p. 3).

Nesse entendimento

O velho modelo econômico de produção e de prestação de serviços, alicerçado na indústria, há algum tempo vem mostrando uma redução progressiva frente à nova dinâmica social que está surgindo. Com isso, as barreiras geográficas estão sendo reduzidas, aproximando cada vez mais novos mercados e, conseqüentemente, novas demandas. Essas modificações trazem em seu bojo, alterações importantes nas relações sociais e na subordinação das relações de trabalho (GOULART, 2014, p. 19).

Ademais, não é um abuso falar-se que o futuro da sociedade moderna, assim como do equilíbrio de sua vida interior consistem em ampla parte da conservação de uma estabilidade entre a potência das técnicas de comunicação e a habilidade de reação do indivíduo. No universo das telecomunicações e da informática, implementam-se, então, novas formas de pensar e de conviver. As relações entre os indivíduos, o trabalho, a própria inteligência, necessitam, com efeito, da transformação contínua de dispositivos informáticos de toda a ordem. Uma informática progressivamente otimizada apropria-se da escrita, da leitura, da visão, da audição, do pensamento e da aprendizagem. Na época atual, a técnica é uma das dimensões essenciais em que se desdobra a mudança do mundo humano por si mesmo (CAVALCA, 2018, p.3).

Logo, nos dias de hoje o trabalho à distância surgiu para ser concretizado no mundo afora. Contudo, não tem regresso, pois este novo gênero de organização do trabalho figurasse

na onda pós-moderna de trabalho segmentado e de fascínio por velocidade, nanotecnologia ou engenharia molecular, a qual busca divulgar informação a partir do menor elemento possível. Conseqüentemente, repara-se nos atributos do teletrabalho: prestado à distância, fragmentado, pago por resultado útil, digitalizado e controlado pelo uso da telemática (DALLEGRAVE NETO, 2013, p. 1).

Nessa lógica, convém o entendimento de que

teletrabalho caracteriza-se como uma forma de trabalho a distância, com base na internet, que tem importantes conseqüências espaciais. Em outras palavras, o teletrabalho é o trabalho a distância, efetuado com o auxílio de meios de telecomunicações e/ou recursos computacionais. A Organização Internacional do Trabalho (OIT) define o teletrabalho como sendo aquele que é executado com o uso de novas tecnologias de informação e comunicação em um local distante do escritório central ou instalação de produção onde o trabalhador não tem nenhum contato pessoal com os colegas, mas pode comunicar-se com eles por meio das novas tecnologias (CAVALCA, 2018, p. 5).

Assim, a Revolução Tecnológica possibilitou uma maior e contínua comunicação entre empregado e empregador, mesmo que o trabalho seja realizado fora das dependências da empresa. Pode-se afirmar que a elaboração de ferramentas, por exemplo: fax, e-mail, Internet, Skype, celular, da mesma maneira, a gradativa diminuição do custo tecnológico associado com o aumento imenso do processamento de dados, resultados do aperfeiçoamento dos microprocessadores, foram condições fundamentais, não só para o advento, mas para a solidificação dessa nova modalidade de organização do trabalho (ALMEIDA; COLNAGO, 2016, p. 2).

Além disso, na doutrina é possível achar várias definições sobre o teletrabalho, dado que estas se encontram reiteradamente em desenvolvimento. Dessa forma, não há uma conformidade para uma aceção universal do conceito de teletrabalho (BENTO, 2012, p. 5).

Importante também mencionar a distinção entre trabalho em domicílio e teletrabalho, sendo que, no trabalho em domicílio, os trabalhos são simples, emprega técnica manual, engloba atividades industriais, sem contato com o empregador, baixa qualificação e realizado na residência; ao passo que no teletrabalho existe o uso acentuado de tecnologia de informática e/ou comunicação e é realizado por meio eletrônico (CAVALCA, 2018, p. 6).

Portanto,

utiliza-se a palavra teletrabalho para aludir trabalho fora das dependências onde o resultado do labor é esperado. Ele “ocorre também quando o dador de ordens não pode fisicamente fiscalizar a execução do trabalho, devendo esta execução ser efetuada por meio de aparelho informático e/ou de telecomunicação” (LENUZZA, 2017, p. 54).

Na Consolidação das Leis do Trabalho, em seu texto originário, o art. 6º estabelecia que “não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador e o executado no domicílio do empregado, desde que esteja caracterizada a relação de emprego”. Por certo, não é o lugar em que o trabalho é realizado que o qualifica (ao menos em referência aos trabalhadores urbanos), mas a maneira, ou as particularidades de sua prestação. A nova composição do art. 6º¹⁸ veio agregar ao trabalho elaborado na sede da empresa ou no domicílio do empregado o termo realizado a distância. A modificação no caput, facultada pela Lei 12.551/2011, corrobora o impedimento de qualquer discriminação entre tais formas de trabalho. Essa Lei inseriu, ainda, um parágrafo único que cuida dos “meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão”, fazendo menção ao fato de que “se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio” (CAVALCA, 2018, p. 6).

Contudo, em virtude da acelerada evolução tecnológica, aumentando a mutuação de informações e os meios de comunicação, o teletrabalho torna-se gradativamente mais constante nas relações entre empregador e empregado. Assim sendo, o teletrabalho é tido como uma forma contratual com origem na Revolução Informacional, e sendo a palavra tele de origem etimológica grega, correspondendo a distância, o teletrabalho é uma espécie singular, consistindo, dessa forma, em um modelo sui generis, extrapolando até mesmo as compreensões e aprendizados de trabalho particulares da Revolução Industrial.

4.2 Teletrabalho na Reforma Trabalhista

Por meio da alteração promovida pela conhecida Reforma Trabalhista e a instituição da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, o teletrabalho começou a ser ordenado categoricamente na própria Consolidação das Leis do Trabalho, sendo regimentado através

¹⁸ Artigo 6º da Consolidação das Leis do Trabalho: “Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego. Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio”.

dos artigos 75-A a 75-E, por intermédio da elaboração do Capítulo II-A, sendo que até então não havia diretriz trabalhista que regulasse essa forma de trabalho.

O teletrabalho foi fato concebido no ambiente entre a administração de empresas e a tecnologia da informação. Porventura, em virtude disso, seu conceito foi a partir daí atingido e o tratado jurídico ao instituto demorou a surgir. No decorrer de dois decênios, no Brasil, apesar de que já se refletisse sobre o assunto na qualidade de um fato jurídico, raramente se redigia sobre o mesmo, deliberando-se isto na falta de legislação a respeito desta forma laboral. Por isso, seguiu-se com a imposição de maior verticalização na particularidade legislativa do contrato. Durante o tempo em que a legislação brasileira não aparecia, algumas empresas ou setores complementavam as lacunas legais com normas empresariais e dispositivos coletivos (FINCATO, 2019, p. 59).

Através da publicação da reforma trabalhista, pela primeira vez no Brasil deu-se uma normatização do teletrabalho no âmbito legislativo. Porém, a redação legal está distante de estar íntegra, tendo em conta que vários assuntos não foram convencioneados de modo claro na lei (MIZIARA, 2018, p. 1).

Mesmo já existindo na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) a viabilidade de trabalho no domicilio do empregado, além da Lei nº 12.551 de 2011 alterar a CLT para acrescentar a listagem deste artigo e inserir o trabalho realizado a distância e fazer alusão aos meios informatizados para fiscalização e coordenação, o texto da nova lei apresentou um título exclusivo para cuidar do assunto, ampliando a regulamentação em referência a este modelo de trabalho (BETIATTO, 2017, p. 46).

Assim sendo, importante ressaltar que

a Lei nº 13.467 incluiu na CLT nada menos do que cinco dispositivos (arts.75-A a 75-E) tratando do assunto. Preveem que o contrato seja escrito e, além de especificar as atividades, deve constar expressamente a respeito da responsabilidade pela aquisição e manutenção dos equipamentos, infraestrutura necessária, reembolso de despesas, entre outras condições. O empregador pode decidir optar pelo regime presencial em lugar do teletrabalho, mas observará o prazo mínimo de 15 dias para a transição. Eventuais comparecimentos às dependências da empresa não descaracterizam o novo regime. Aponta-se como ponto negativo a imprecisa norma sobre acidente do trabalho, que não dispõe, de forma clara, com relação à responsabilidade do empregador, limitando-se apenas a constar que este deve instruir os empregados “quanto às precauções a tomar” (PINTO, 2017, p 32).

Primeiramente o Artigo 75-A determina que “a prestação de serviços pelo empregado em regime de teletrabalho observará o disposto neste Capítulo”. Dessa forma, a Lei nº 13.467/2017 modifica o estado atual de igualamento geral antes estipulado entre o trabalho a

distância e o trabalho presencial através do artigo 6º da Consolidação das Leis do Trabalho e nela estabelece capítulo para acolher a regulamentação do teletrabalho. Existe, também, duas outras menções ao teletrabalho inseridas no texto retocado da CLT, sendo os artigos 62, III e 611-A, VIII. O primeiro, para identificar o teletrabalho entre os modelos de prestação de serviço subordinado suprimidos do controle da duração de jornada e o segundo para exprimi-lo como assunto viável de negociação coletiva (FINCATO, 2019, p. 63).

Já o Artigo 75-B da reforma trabalhista aborda o conceito de teletrabalho com base no seu local de prestação – longe das dependências do empregador – e das ferramentas que possibilitarão tal labor - tecnologias de informação e de comunicação -, constata-se que o legislador deixou de lado o fundamento principal a que se presta o instituto do teletrabalho, que é a procura pela estabilidade entre vida social e familiar, de um lado, e o trabalho desenvolvido pelo empregado, de outro (BETIATTO, 2017, p. 48).

Por meio do artigo 75-C, conferindo qualidade especial ao tipo contratual, o legislador determina forma à contratação do teletrabalho, qual seja, expressa e escrita. Diversamente, então, da contratação comum empregatícia, não se aceitará teletrabalho, e seus privilégios, como a supressão da disciplina de controle da duração do trabalho, pelo modo tácito. O modo expreso escrito se fundamenta em virtude da quantidade de assuntos que precisam ser ordenados de forma evidente entre as partes. No acordo, é necessário consignar com a maior previsão possível as atividades que serão desenvolvidas pelo empregado em modo de teletrabalho. Os parágrafos predizem possibilidade de modificações das condições contratuais, considerando que possa o teletrabalho ocorrer como opção no transcurso da relação laboral ou supondo eventual premência de converter-se o originário modo telemático ao longo da contratação, tornando-o presencial. Essa modificação acontecerá de mútuo acordo, incluso em aditivo contratual (claramente expreso e escrito, por razão sistemática). Depreende-se que esta mudança precise considerar a principiologia trabalhista, trazida no comando que institui preservar a condição mais benéfica ao trabalhador. Já a modificação pelo empregador do modo de teletrabalho para trabalho presencial não presume mútuo acordo, porém aviso prévio mínimo de 15 dias, sendo expreso e escrito em aditivo contratual e com o objetivo de possibilitar tempo de transição, de acordo com a redação legal (FINCATO, 2019, p. 66-67).

No Artigo 75-D, da reforma trabalhista, prenuncia-se pacto escrito entre empregado e empregador com propósito de se estabelecer sobre o comprometimento pela aquisição e conservação dos equipamentos e da infraestrutura essencial à execução do trabalho. Cuida-se de um ajuste que conduz à mesa demandas particulares e custosas ao indivíduo que está por trás do empregado (filhos, família, vida social) e essas demandas estão em jogo quando se

elege por tal forma de trabalho, desestabilizando o embate nas negociações (BETIATTO, 2017, p. 49-50).

Por fim, no artigo 75-E, dá-se uma das grandes apreensões com o trabalho remoto, que é a demanda do controle do bom ambiente laboral, que precisa acompanhar preceitos de harmonia e salubridade análogos ao espaço presencial, imputando o Judiciário tal comprometimento ao empregador, tipicamente. À vista disso, observa-se que o legislador reformista acompanha a lógica CLT, que no artigo 157 estabelece que o empregador informe seus empregados em relação aos riscos do trabalho e do ambiente de labor, instruindo-os para a cautela. Contudo, esta obrigação de diretriz para a higiene, saúde e segurança do/no trabalho, não pode se concentrar à composição e cessão ao empregado de um manual de boas práticas, genéricas e estáticas, conforme define tal artigo. Ao contrário do que se estabelece a instrução a que menciona o regimento necessita ser considerada de maneira mais ampla e protetiva à relação, produzindo direitos ao empregado e ao empregador. Daí constatar-se que, de tempos em tempos, necessite o empregador fazer alguma fiscalização do ambiente laboral, bem como precise se prevenir dos acidentes e doenças laborais resultantes (FINCATO, 2019, p. 69).

Além disso, indispensável também que

a Lei 13.467/2017 deixou consignado que ao regime de teletrabalho não serão aplicadas as disposições do art. 58 da CLT (LGL\1943\5), o qual limita a jornada de trabalho a oito horas diárias, trata das horas extras etc., todas essas verbas poderão ser negociadas por meio de acordo ou convenção coletiva de trabalho (VIEGAS, 2017, p. 16).

Desse modo, a normatização do teletrabalho disposta pela Lei 13.467/2017, apesar de ter tido o mérito de, pela primeira vez, regulamentar a disciplina no Brasil, falhou por sua imperfeição e carência regimental, sendo que poderia ter se adiantado em vários pontos e circunstância absolutamente prováveis. Todavia, não se sabe por qual razão, o legislador reformista fez um trabalho incompleto (MIZIARA, 2018, p. 10).

Em esfera nacional, ainda que com muitos anos de demora, o Brasil enfim regulamenta as relações de teletrabalho, entendendo o fenômeno, quando subordinado, como espécie específica de contrato de trabalho e compelindo, para sua legitimidade, o modo escrito. Prosseguindo o raciocínio reformista, incumbe, às partes, em várias ocasiões, a decisão sobre assuntos aparentes ao estabelecimento e dinâmica do acordo, como por exemplo os equipamentos e despesas (FINCATO, 2019, p. 70).

Isto posto, a Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017, no que diz respeito ao teletrabalho, se mostra ordenada aos diversos outros artigos e incisos nela gravados, ampliando o poder do empregador, o que gerará, seguramente, falhas para uma análise igualmente mirada apenas em tempos outrora tenebrosos e que se esperava que não retornassem mais em países declarado civilizados. Em contrapartida, no caminho dessas lamentosas alterações dispostas por exigências unilaterais do empresariado brasileiro, nota-se o desalinhamento com que essa pretendida nova legislação trabalhista se situa em referência a países com desenvolvida legislação trabalhista e que mostram notáveis exemplos de humanização e subjetivização do direito do trabalho (BETIATTO, 2017, p. 55).

Sendo assim, constata-se que mesmo existindo a padronização desse modo de trabalho, originando, em princípio, maior confiança assim como aos empregados e aos empregadores, e ainda, constituindo um conceito jurídico para o teletrabalho e determinando as circunstâncias para sua realização, resultou, sem embargo, em algumas situações que ocasionam discordância e afrontam com direitos essenciais já previstos no ordenamento jurídico pátrio.

4.3 O teletrabalho e o Princípio da Alteridade

O teletrabalho como uma modalidade especial de relação de emprego traz consigo a flexibilização da prestação de serviço, a partir de sua normatização ocorrida pela reforma trabalhista, bem como, relativizou, de certa forma, esse vínculo, uma vez que permite que o empregado se responsabilize na constituição da infraestrutura fundamental à prestação do trabalho remoto. Dessa forma, percebe-se que recente a legislação abriu oportunidade para o abuso de poder diretivo, não prevendo expressamente o ônus do empregador.

Sendo assim, essa modalidade de teletrabalho regulamentada, denota um assunto importante a ser examinado, em razão de que a máxima do Direito do Trabalho é a preservação do trabalhador e a observação dos princípios que regem o vínculo de emprego, sendo de extrema necessidade o equilíbrio contratual dessa relação que envolve empregado e empregador.

Na prática, a regulamentação realizada do teletrabalho não conduz soluções para uma porção de casos práticos abundantemente rotineiros no cotidiano das relações de trabalho, dessa forma, competirá, assim, ao jurista, completar a lacuna normativa deixada pelo legislador reformista (MIZIARA, 2018, p. 2).

Logo, é sabido que, de forma inequívoca, não é incumbência do legislador, e isso nem mesmo é praticável, que esse possa preterir na redação legal modelos regimentais aptos de amparar todos os acontecimentos da vida. Sobretudo em se lidando de teletrabalho, modo de trabalho que se revela numa multiplicidade de circunstâncias complicadas de assimilar nos seus elementos característicos e, em razão disso, improvavelmente harmonizáveis com um enquadramento jurídico único (RAMALHO, 2003 apud MIZIARA, 2018, p. 2).

Apesar disso, espera-se que pelo menos os casos mais frequentes estejam legalmente presumidos, em consagração ao princípio da segurança jurídica. Porém, realidade é que a legislação que normatiza o teletrabalho no ordenamento pátrio é sobremaneira básica, não alcançando antever sequer os fatos mais gerais (MIZIARA, 2018, p. 2).

À vista disso, em virtude do simplismo no texto legal, a legislação, na verdade, precisaria ser completa quanto às obrigações e encargos do empregador, para que não acontecesse oportunidade para abuso de poder do padrão, em consequência da vulnerabilidade em que se posiciona o trabalhador quando se sujeita pôr de um lado da balança o trabalho e do outro lado a família (BETIATTO, 2017, p. 50).

Através do antigo texto da CLT de 1943, todas as despesas dessa modalidade de trabalho seriam assumidas pelo empregador, que realizava seu planejamento de gastos pautado no dispêndio do teletrabalho, qual seja, no equipamento, na energia, telefone, internet, treinamento, entre outros. Entretanto, com a vinda da reforma trabalhista, todas essas despesas poderão ser repassadas para o empregado, por intermédio de um acordo ou convenção coletiva formalizada entre empresa e empregador. Melhor dizendo, a empresa poderá, através de contrato escrito, impor do empregado condições mínimas, como o equipamento, a internet, o treinamento, para efetuar o home-office (VIEGAS, 2017, p. 16).

Dessa forma, o legislador outorga às partes o direito dever de assentar em relação a aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos e infraestrutura para o teletrabalho, tendo que ser estas disposições obrigatórias nos contratos relacionados. Assim, tem estudiosos que deduzem que se as partes assim não firmarem, pela coerência protetora trabalhista, associada ao fato de que, de modo geral, é do empregador a assunção dos riscos do empreendimento, em eventual ação judicial será conferida ao empregador a obrigação de reembolsar os gastos por ventura realizados pelo teletrabalhador na constituição da infraestrutura fundamental à prestação do trabalho remoto, inserindo-se aí a aquisição e manutenção de equipamentos informáticos (FINCATO, 2019, p. 68).

Nesse sentido, verifica-se que

um tanto temerária tal determinação, pois, diante do poder de barganha do empregador, grande será a possibilidade de, em certa medida, o risco pela atividade empresarial ser repassada ao trabalhador em troca da possibilidade deste ter a flexibilidade de realizar seu trabalho fora das dependências do empregador (BETIATTO, 2017, p. 49).

Contudo, percebe-se que novamente os direitos do trabalhador não foram privilegiados, transmitindo-se as despesas e os riscos da atividade econômica para o empregado. Portanto, somente o decorrer do tempo vai comprovar os impactos de vários prejuízos de direitos, penosamente alcançados pela classe trabalhadora no decurso da história (VIEGAS, 2017, p.16).

Uma das críticas à introdução da redação legal do teletrabalho diz respeito ao comprometimento pelo fornecimento dos equipamentos, que precisaria ser do empregador. Pois, se houvesse prenúncio de que o empregador seria o encarregado pelo bom funcionamento das ferramentas tecnológicas dispostas ao trabalhador, depreender-se-ia que o empregador deveria fornecer ao trabalhador os instrumentos fundamentais para a execução do trabalho fora do estabelecimento do patrão, porém o conteúdo legal estabelece que o empregador determine os equipamentos necessários para a realização do teletrabalho, quer dizer, nessa acepção, que é de compromisso do empregador os instrumentos que serão empregados pelo teletrabalhador, sendo que o risco é próprio do empregador no tocante à atividade empresarial, além de que o empregado em teletrabalho já tem que assumir outros gastos, como energia elétrica, provedor de internet, entre outros, que terminam por favorecer a economia no âmbito da empresa e, logo, para o homem de negócios. Outro ponto crítico é em relação a segurança do bom funcionamento dos instrumentos, que também precisa ser vista pelo empregador, considerando-se que não se pode admitir que o empregado assumira o ônus de não possuir uma assistência apropriada nos instrumentos e ainda assim ser exigido por efetividade e rendimento como se apropriados os equipamentos fossem (BETIATTO, 2017, p. 49-50).

Nesse contexto, tem-se o entendimento de que

o legislador não cumpriu a finalidade de proteção jurídica ao teletrabalhador, uma vez que questões essenciais da relação de trabalho são todas remetidas ao contrato entre as partes, o que impõe à maioria dos empregados brasileiros a subsunção às ordens empresariais, sob o receio do desemprego iminente. É preciso refletir se a reforma atinge os fundamentos da República Federativa do Brasil de preservar a dignidade da pessoa humana e atribuir valor social ao trabalho, art. 1º, incisos III e IV, da Constituição Federal¹⁹ (LGL\1988\3). Na parte do teletrabalho, não se protege o trabalhador como parte hipossuficiente da relação. Ao contrário, buscou-se livrar o empregador da observância do direito constitucional do trabalhador à proteção da jornada, submetendo-o a uma perigosa hiperconexão digital, sem o correspondente pagamento por parte dos donos da produção, o que é preciso ser alertado à sociedade brasileira (CAVALCA, 2018, p. 7).

Em síntese, são os princípios protetores do direito do trabalho que influenciam a essências das regras trabalhistas e constituem a normatização das relações de trabalho segundo parâmetros notáveis, e assim sendo, resta claro que relativa prática da teoria da flexibilização utilizada pela reforma, dada as suas ideias, despreza por inteiro essa base principiológica em todos os aspectos, comprometendo até mesmo a concepção e a finalidade do Direito do Trabalho (TEIXEIRAS; BARCELOS, 2018, p. 14).

Por outro lado, tem-se ainda, que apesar de que alguns teóricos se tencionaram a declarar que, com a reforma, o empregador poderia passar ao empregado o dispêndio da conservação do seu local de trabalho, como a energia elétrica, mobiliário, equipamentos eletrônicos da residência do trabalhador, ou seja, transferindo o risco do empreendimento ao trabalhador, existem outros estudiosos que sustentam que essa não configura ser a mais acertada interpretação, alegando que basta a apreciação fragmentada e da parte em ênfase do caput do preceito, que assim estabelece: as disposições relativas [...] ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito. Essa corrente acredita que o que se extrai da redação é que, necessariamente, as cláusulas referentes ao ressarcimento o precisarão estar previstas em contrato escrito. Nessa perspectiva, o reembolso não é alternativa concedida ao empregador. Cuida-se de imperativo, “serão”. Em oposição, opcional seria se as cláusulas referentes ao reembolso de gastos assumidos pelo empregado pudessem ser antevistas em contrato escrito, gerando a compreensão de que o ressarcimento seria uma opção do empregador, pois, se está declarado na redação que o contrato precisará prever o modo como o reembolso dos gastos será realizado, por consequência lógica, manifestamente, esses mesmos dispêndios precisarão sempre ser ressarcidos, por imperativo legal. Ponderar de maneira diversa é ofender o princípio da alteridade, por meio do qual os riscos e despesas do

¹⁹ Artigo 1º da Constituição Federal: “A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: III - a dignidade da pessoa humana; IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa”.

empreendimento são de comprometimento do empregador. Aliás, é importante examinar-se o Enunciado 70 da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, que designa: Teletrabalho. Custeio de equipamentos. O contrato de trabalho deve dispor sobre a estrutura e sobre a forma de reembolso de despesas do teletrabalho, mas não pode transferir para o empregado seus custos, que devem ser suportados exclusivamente pelo empregador. Interpretação sistemática dos artigos 75-D²⁰ e 2º da CLT²¹ à luz dos artigos 1º, IV, 5º, XIII²² e 170 da Constituição da República²³ e do artigo 21 da Convenção 155 da OIT²⁴ (Enunciado 70. Aglutinado 1 da Comissão 6) (MIZIARA, 2018, p. 2-3).

Por conseguinte, é oportuna compreensão de que

²⁰ Artigo 75-D da Consolidação das Leis do Trabalho: “As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito. Parágrafo único. As utilidades mencionadas no caput deste artigo não integram a remuneração do empregado”.

²¹ Artigo 2º da consolidação das Leis do Trabalho: “Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço. § 1º - Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados. § 2º Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, ou ainda quando, mesmo guardando cada uma sua autonomia, integrem grupo econômico, serão responsáveis solidariamente pelas obrigações decorrentes da relação de emprego. § 3º Não caracteriza grupo econômico a mera identidade de sócios, sendo necessárias, para a configuração do grupo, a demonstração do interesse integrado, a efetiva comunhão de interesses e a atuação conjunta das empresas dele integrantes”.

²² Artigo 1º da Constituição Federal: “A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado democrático de direito e tem como fundamentos: IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa”.

Artigo 5º da Constituição Federal: “Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: XIII - e livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer”.

²³ Artigo 170 da constituição Federal: “A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios: I - soberania nacional; II - propriedade privada; III - função social da propriedade; IV - livre concorrência; V - defesa do consumidor; VI - defesa do meio ambiente; VI - defesa do meio ambiente, inclusive mediante tratamento diferenciado conforme o impacto ambiental dos produtos e serviços e de seus processos de elaboração e prestação; VII - redução das desigualdades regionais e sociais; VIII - busca do pleno emprego; IX - tratamento favorecido para as empresas brasileiras de capital nacional de pequeno porte. IX - tratamento favorecido para as empresas de pequeno porte constituídas sob as leis brasileiras e que tenham sua sede e administração no País”.

²⁴ Artigo 21 da Convenção 155 da Organização Internacional do Trabalho: “As medidas de segurança e higiene do trabalho não deverão implicar nenhum ônus financeiro para os trabalhadores”.

é inegável que o teletrabalho traz inúmeros benefícios para o trabalhador. Mas também traz despesas para aqueles que optam em realizar o trabalho por meio dessa modalidade laborativa e, para que princípios trabalhistas de longa data pacificados sejam respeitados, é necessário mitigar determinados ônus que acabam sendo gerados a partir dessa forma de trabalho fora das dependências do empregador. O que não se pode admitir é que o empregador obtenha as vantagens – diminuição de gasto com energia elétrica, água, espaço físico, material de expediente, água mineral, café, entre outros – e o teletrabalhador tenha de suportar a despesa (BETIATTO, 2017, p. 55).

Verifica-se, portanto, que a hipossuficiência do empregado e a autonomia privada, ou seja, os poderes diretivos do empresário geram um aumento no desequilíbrio desta relação, diante da hipótese de deixar a responsabilização pelas ferramentas de trabalho para dispor em acordo entre as partes.

Nota-se que não há uma expressa indicação acerca dos encargos inerentes a atividade. Eis o conflito gerado, pois, em uma análise ao Princípio da Alteridade, previsto no Art. 2º da CLT, nota-se a seguinte previsão: “considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço”.

Assim, a nova redação fixada é danosa aos trabalhadores e encontra-se em sentido contrário aos indícios experienciado sobre o universo do trabalho e os efeitos das novas tecnologias da informação e da comunicação, havendo uma notória desconformidade entre a regulamentação flexibilizadora e a prática assediante e custosa proporcionada pela telemática (ESTEVEES; COSENTINO FILHO, 2019, p. 56).

Desse modo, desde que surgiu a reforma trabalhista, realizou-se um mecanismo de desqualificação da mão de obra com perspectivas a extinguir, ou no mínimo, diminuir o impacto de dimensão da ordem de proteção do trabalho. Melhor dizendo, tornou-se ferramenta de precarização, e não somente em uma modalidade produtiva focada ao incentivo da especialização (MARTINS; DIAS, 2018, P. 72).

À vista disso, em relação ao teletrabalho, a reforma torna clara a opção legislativa de se preservar a tecnologia e seu emprego produtivo, e não o trabalho humano executado por meio da telemática. Logo, ocorre a legítima discriminação do teletrabalho, em referência ao trabalho convencional, pois conta com o objetivo muito exato de consolidar o desprestígio do dado humano incluso nesse tipo de trabalho, descomprometendo-se a produção que faz utilização de tecnologias de informação e de comunicação no tocante a direitos trabalhistas historicamente conhecidos, como aqueles relativos a regras da alteridade no vencimento salarial e assunção de riscos empresariais. Em suma, a opção legislativa responde ao raciocínio de que o trabalhador fica tão mais pobre quanto mais riqueza produz, e então o

trabalhador converte-se em mercadoria mais barata quanto mais mercadoria gera (RODRIGUES, 2017, p. 187-188).

De mais a mais, é importante salientar que

o postulado de máxima eficácia de normas instituidoras de direitos fundamentais significa que os direitos fundamentais, entre os quais se destacam os direitos sociais, são “normas que ordenam que algo seja realizado em uma medida tão ampla quanto possível relativamente às possibilidades fáticas e jurídicas”, ou seja, está imbricado à previsão de eficácia imediata dos direitos fundamentais, plasmada no artigo 5º, § 1º, da Constituição Federal²⁵, e encontra-se intimamente relacionada à interpretação e aplicação das normas constitucionais. Trata-se, portanto, de postulado a ser observado após a edição da norma constitucional ou infraconstitucional, no intuito de torná-la, pela interpretação, instrumento de concretização da pauta axiológica que o dispositivo constitucional veicula. Assim, se as normas constitucionais detêm uma força normativa [...] os direitos fundamentais possuem um plus de força jurídica, o que as coloca em condição privilegiada compatível com a sua fundamentalidade (SARLET, 2007 apud LACERDA, 2017, p. 4).

Assim, ainda que não se possa proteger a existência de uma hierarquia material estável e permanente entre as regras constitucionais, é possível garantir que algumas regras fixam-se em uma relação *prima facie* de prioridade em relação a outras, conformado ao primado da dignidade da pessoa humana. Desse jeito, os direitos fundamentais têm por intuito essencial a intensificação e a particularização do princípio da dignidade da pessoa humana, de sorte que são favorecidos de uma força normativa excepcional a outras diretrizes constitucionais que de maneira mais delicada somente tangenciem o princípio. Cumpre também evidenciar que o artigo 5º, § 1º, da Constituição Federal, determina que “as normas definidoras dos direitos e garantias fundamentais têm aplicação imediata” (LACERDA, 2017, p. 4).

Nessa senda, estando o princípio da alteridade preservado pela Constituição por meio do valor social do trabalho, e conseqüentemente pela dignidade da pessoa humana, princípios postulados e positivados constitucionalmente com o objetivo de proteger o trabalhador, o que se depreende é que essa nova legislação que possibilitou a transferência de certas obrigações ao trabalhador fere profundamente a constituição pátria, pois viola o preceito do valor social do trabalho, e assim transgride a dignidade do sujeito trabalhador, quais são fundamentos vitais de um estado democrático de direito.

Portanto, para que se atinjam os objetivos primordiais de uma relação de emprego apropriada na modalidade de teletrabalho, no que tange a responsabilização desse vínculo, é

²⁵ Artigo 5º da Constituição Federal: “Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: § 1º As normas definidoras dos direitos e garantias fundamentais têm aplicação imediata”.

necessária uma reflexão acerca do princípio da alteridade, bem como do da proteção e da dignidade da pessoa humana conjuntamente aos elementos introduzidos nessa lei que regulamenta tal relação, com a finalidade de inibir o abuso de poder por parte do empregador e a diminuir a instabilidade entre o capital e o trabalho, assim como a insegurança jurídica instalada após o advento da lei.

5 CONCLUSÃO

O presente trabalho examinou o teletrabalho, tendo em vista a Reforma Trabalhista que o regulamentou, sendo este instituto classificado como novo dentro do direito do trabalho pátrio, o qual teve sua origem em consequência da veloz evolução da tecnologia, decorrente da globalização, que conduziu a sociedade e a organização empresarial a uma realidade de tecnologias e telecomunicações, alterando assim as formas de produção, e gerando um apoio sólido para a implantação deste modelo moderno de trabalho. Simultaneamente a normatização desta modalidade especial de trabalho, despontam as divergências de interpretação de seus preceitos concretizados pela nova lei, produzidas pela possibilidade de afronta a princípios essenciais que baseiam o direito do trabalho. Isso decorre pela flexibilização do direito do trabalho e pelo fato de essas normas abrirem brechas para o abuso do poder diretivo do empregador. Por essa razão, faz-se fundamental a doutrina para a elucidação de qual interpretação prepondera em um caso concreto.

Não obstante, mesmo que o teletrabalho seja um modo de trabalho contemporâneo, o trabalho desde o início dos tempos esteve integrado na sociedade, movimentando-se por uma sequência de situações que alteraram o jeito de trabalhar, conforme a evolução histórica e social. Dessa forma, o trabalho é o meio de subsistência dos indivíduos, sendo a única forma de sobrevivência e realização pessoal e social das pessoas, que independente das modificações que possam ocorrer possuem consigo direitos próprios à sua condição, como a dignidade da pessoa humana, entre outros tantos direitos fundamentais. E assim, percebe-se a necessidade do trabalho na vida dos indivíduos e a relevância do direito do trabalho na regularização das formas de trabalho e a proteção das garantias e direitos fundamentais daqueles que prestam seu serviço como meio de sobrevivência.

Por isso, para que os direitos dos trabalhadores sejam garantidos plenamente é preciso ocorrer a realização dos princípios do direito do trabalho, sendo o mais essencial deles o princípio da proteção, bem como o direito fundamental ao salário, dado que o sujeito que trabalha o faz em troca de uma contraprestação que assegura sua subsistência, além de que os princípios constituem a base principal de um ordenamento jurídico, e a relação de emprego tem como uma de suas fundamentais características a onerosidade, sendo que emprego e salário são elementos dependentes, já que não se pode referir-se ao emprego sem salário, e este encontra-se amplamente assegurado no âmbito do ordenamento trabalhista.

Nesse sentido, ainda é necessária a caracterização da relação de emprego, com a existência conjunta de todos os seus elementos, quais sejam, a personalidade, não

eventualidade, onerosidade e subordinação, sendo a subordinação jurídica um dos aspectos mais importantes no vínculo trabalhista, já que dela advém a responsabilidade do empregador pelos riscos inerentes ao seu negócio. Assim, outra forma de configurar a relação de emprego é com base no entendimento de que tal relação se designada de contrato de trabalho, uma vinculação entre o empregador e empregado no trabalho subordinado, que como mencionado, é dotado de alteridade por força da lei, no qual os riscos do empreendimento e do respectivo trabalho ajustado são intrínsecos à figura do empregador.

No entanto, a globalização no âmbito trabalhista possui concreta influência, sendo que seus impactos, determinados pela grande evolução e emergência das tecnologias, associadas ao consumo em grande volume da internet, propiciou ligeiramente o acesso aos meios de comunicação e de informática, trazendo várias novas alternativas, tanto nos procedimentos de produção, quanto no modo de prestação dos serviços.

Ligada a essa nova realidade, de progressos tecnológicos e informacionais, instaura-se oportunidade para a inclusão de novas formas de trabalho que se aproveitam desses instrumentos para sua elaboração. Sendo assim, surge o teletrabalho, que corresponde a essas possibilidades, tipificando-se por ser um conceito moderno de organização de trabalho, em que, o teletrabalhador presta seus serviços por meios eletrônicos, executando os propósitos contratuais fora das dependências do empregador, em outras palavras, é uma forma de trabalho à distância.

Sobrevém que, a globalização direcionou também demandas significativas ao trabalho e a sociedade, e que devem ter importância, como a flexibilização das normas trabalhistas, que surgiu juntamente com a implantação da reforma trabalhista que normatizou o teletrabalho. Portanto, é imprescindível a segurança e proteção desses acontecimentos, para que se tenha um meio social e de trabalho que se molde às modificações, mantendo um equilíbrio entre o capitalismo e o desenvolvimento acentuado.

Sendo considerada uma nova espécie de trabalho dentro do campo trabalhista, o Brasil demorou um pouco para realizar a regulamentação dessa condição de trabalho, em comparação a outros países e essa normatização adveio com a Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017, no entanto, esse regimento não ampara diversas situações rotineiras das relações de teletrabalho, tornando-se desse modo demasiadamente simplista, deixando espaço para o abuso do poder diretivo, por não prever claramente as obrigações do empregador, principalmente em relação ao fornecimento de equipamentos, permitindo as partes convencionarem por meio de contrato tais responsabilidades. Essa padronização dessa espécie de trabalho carrega consigo uma questão complicada, colocando o teletrabalhador

em uma situação sensível, afrontando preceitos e direitos fundamentais já reconhecidos e positivados.

Entre as soluções trazidas pela doutrina para solucionar o conflito de interpretação quanto a possibilidade ou impossibilidade de se transferir ao empregado os custos dos instrumentos a serem utilizados no teletrabalho, evidencia-se que, existe uma corrente que entende que o texto legal, com a reforma, possibilita o empregador de transferir ao empregado o dispêndio com os equipamentos eletrônicos, ou seja, possibilita a transferência do risco do empreendimento ao trabalhador, comprometendo assim o princípio da alteridade que é inerente ao empregador. Em contrapartida, existe outra corrente que defende que o que se extrai do texto é que são obrigatórias as cláusulas referentes ao reembolso de despesas, estando previstas em contrato escrito, não sendo o reembolso uma alternativa concedida ao empregador, já que na redação diz que o contrato deverá prever o modo como o ressarcimento dos gastos será efetuado, e assim esses dispêndios serão sempre ressarcidos, por ordem legal.

Por conseguinte, extrai-se que havendo conflito de interpretação dessa norma de teletrabalho, é vital a aplicação integral do princípio da alteridade, que proíbe a transferência para o empregado dos custos de seu trabalho, que devem ser suportados unicamente pelo empregador, pela razão de prevalecer pela proteção ao hipossuficiente da relação emprego, que nesta situação, é o trabalhador. E isso, fundamenta-se, por tudo o que foi exposto no corrente estudo, com o intuito de promover os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa.

Perante o atual cenário social, que vive frequentes alterações e evoluções, e, por ser o princípio da alteridade a justificção da subordinação jurídica do empregado, que é o principal pressuposto de uma relação de emprego, deverá o mesmo ser aplicado sempre que existir algum conflito de interpretação quanto a assunção dos riscos do empreendimento, protegendo constantemente a dignidade humana de todos os trabalhadores e a segurança jurídica dos contratos de trabalho.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Daniela Favilla Vaz de; COLNAGO, Lorena de Mello Rezende. O teletrabalho, o direito à desconexão do ambiente de trabalho e os possíveis meios de inibição da prática. *Revista de Direito do Trabalho*, vol. 169/2016, p. 113 – 126, Maio - Jun 2016. Disponível em:

<
<https://www.revistadotribunais.com.br/maf/app/resultList/document?&src=rl&srguid=i0ad6adc5000169bafeca2f350887c&docguid=lf0a288600e8d11e6872201000000000&hitguid=lf0a288600e8d11e6872201000000000&spos=1&epos=1&td=1&context=37&crumb-action=append&crumb-label=Documento&isDocFG=false&isFromMultiSumm=&startChunk=1&endChunk=1>> Acesso em: 26 mar. 2019.

BENTO, Rafael Tedrus. Parassubordinação e teletrabalho: novas formas de trabalho. *Revista de Direito do Trabalho*, vol. 148/2015, p. 1-16, out-dez 2012. Disponível em:

<
<https://www.revistadotribunais.com.br/maf/app/resultList/document?&src=rl&srguid=i0ad6adc6000169bb0557b2cf6759f8&docguid=l4213e4c0570111e2a24f01000000000&hitguid=l4213e4c0570111e2a24f01000000000&spos=1&epos=1&td=1&context=74&crumb-action=append&crumb-label=Documento&isDocFG=false&isFromMultiSumm=&startChunk=1&endChunk=1>> Acesso em: 26 mar. 2019.

BETIATTO, Ricardo. Teletrabalho: a reforma trabalhista em contraponto com as perspectivas europeia e italiana. *Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região*, Curitiba, PR, v. 7, n. 62, p. 46-56, set./out. 2017. Disponível em:

<<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/116282>> Acesso em: 27 mar. 2019.

BORCSIK, Sandor Krisztan. A Sucessão de empregadores: inteligência e alcance do instituto sob uma nova óptica. *Revista de Direito do Trabalho*, vol. 138/2010, p. 77 – 111, Abr/Jun 2010. Disponível em: <

<https://www.revistadotribunais.com.br/maf/app/resultList/document?&src=rl&srguid=i0ad82d9a00000169a6d2d9246e9d1d50&docguid=I6a231ec0f25611dfab6f01000000000&hitguid=I6a231ec0f25611dfab6f01000000000&spos=1&epos=1&td=1&context=20&crumb-action=append&crumb-label=Documento&isDocFG=false&isFromMultiSumm=&startChunk=1&endChunk=1>> Acesso em: 16 mar. 2019.

BRASIL, *Consolidação das Leis do Trabalho*. 21 ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

_____. *Constituição Federativa do Brasil 1988*. 17 ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

_____. *Código Tributário Nacional*. 17 ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

_____. *Lei de Recuperação Judicial e Extrajudicial e de Falência*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ Ato2004-2006/2005/Lei/L11101.htm> Acesso em: 23 out. 2018.

BRITTO, Cezar. Aspectos históricos e ideológicos na construção do direito ao trabalho. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, São Paulo, v. 78, n. 1, p. 46-66, jan./mar. 2012. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/29618/002_britto.pdf?sequence=4&isAllo wed=y> Acesso em: 25 out. 2018.

CALVO, Adriana. *Manual de direito do trabalho, 3ª ed. São Paulo: Saraiva, 2016.*

CAMINO, Carmen. *Direito Individual do Trabalho*. 4ª ed. Porto Alegre: Síntese, 2004.

CASSAR, Vólia Bomfim. *Resumo de Direito do Trabalho*. 6ª ed. São Paulo: Método, 2018.

CASTELO, Jorge Pinheiro. Teoria geral da responsabilidade civil e obrigações contratuais do empregador perante o novo código civil. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região*, Campinas, n. 22, 2003. Disponível em: <<http://bdjur.stj.jus.br//dspace/handle/2011/18789>>. Acesso em: 16 mar. 2019.

CAVALCA, Renata Falson. O teletrabalho: a questão do trabalho e suas interseções com a tecnologia. *Revista de Direito Constitucional e Internacional*, vol. 106/2018, p. 171 – 200, Mar - Abr 2018. Disponível em: <[https://www.revistadoatribunais.com.br/maf/app/resultList/document?&src=rl&srguid=i0ad6adc5000169bb0acb200188f09f&docguid=I9831da4028d111e8b8830100000000000&hitguid=I9831da4028d111e8b883010000000000&spos=1&epos=1&td=1&context=93&crumb-action=append&crumb-label=Documento&isDocFG=false&isFromMultiSumm=&startChunk=1&endChunk=1](https://www.revistadoatribunais.com.br/maf/app/resultList/document?&src=rl&srguid=i0ad6adc5000169bb0acb200188f09f&docguid=I9831da4028d111e8b883010000000000&hitguid=I9831da4028d111e8b883010000000000&spos=1&epos=1&td=1&context=93&crumb-action=append&crumb-label=Documento&isDocFG=false&isFromMultiSumm=&startChunk=1&endChunk=1)> Acesso em: 26 mar. 2019.

CISNEIROS, Gustavo. *Direito do Trabalho-Sintetizado*. 2ª ed. São Paulo: Método, 2018.

COSTA, Marcus Vinicius Americano da. SALÁRIO E REMUNERAÇÃO À LUZ DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA E DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. *Revista de Direito Constitucional e Internacional*, vol. 34/2001, p. 205 – 219, Jan - Mar / 2001. Disponível em: <<https://www.revistadoatribunais.com.br/maf/app/resultList/document?&src=rl&srguid=i0ad82d9a00000166a7b4f93ed03cd298&docguid=I563ea6e0f25611dfab6f010000000000&hitguid=I563ea6e0f25611dfab6f010000000000&spos=6&epos=6&td=2175&context=38&crumb-action=append&crumb-label=Documento&isDocFG=false&isFromMultiSumm=&startChunk=1&endChunk=1>> Acesso em: 18 out. 2018.

D'AMBRÓSIO, Maria José Silva. PROTEÇÃO AO SALÁRIO. *Revista de Direito do Trabalho*, vol. 39/1982, p. 94 - 106, Set - Out / 1982 Disponível em: <<https://www.revistadoatribunais.com.br/maf/app/resultList/document?&src=rl&srguid=i0ad6adc60000166b33310ce3578b18f&docguid=Ie297e1803e5d11e09ce30000855dd350&hitguid=Ie297e1803e5d11e09ce30000855dd350&spos=1&epos=1&td=3730&context=54&crumb-action=append&crumb-label=Documento&isDocFG=false&isFromMultiSumm=&startChunk=1&endChunk=1>> Acesso em: 22 out. 2018.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. O teletrabalho: importância, conceito e implicações jurídicas. *Revista Fórum Trabalhista – RFT*, Belo Horizonte, ano 2, n. 5, mar./abr. 2013. Disponível em: <<http://www.bidforum.com.br/PDI0006.aspx?pdiCntd=92625>>. Acesso em: 14 mar. 2019.

DECLARAÇÃO UNIVERSAL DE DIREITOS HUMANOS. Disponível em: <https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/por.pdf> Acesso em: 17 out. 2018.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 10 ed. São Paulo: LTr, 2011.

_____. *Curso de Direito do Trabalho*. 11 ed. São Paulo: LTr, 2012.

_____. *Curso de direito do trabalho*. 13 ed. São Paulo: LTr, 2014.

_____. Direitos fundamentais nas relações de trabalho, *Revista de Direito do Trabalho*, vol. 123/2006, p. 143 – 165, Jul - Set / 2006. Disponível em: <_> Acesso em: 25 out. 2018.

ESTEVES, Juliana Teixeira; COSENTINO FILHO, Carlo. O teletrabalho na Lei n. 13467/17 (reforma trabalhista): uma regulamentação em desacordo com as evidências empíricas. *Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região*, Curitiba, PR, v. 8, n. 75, p. 28-57, fev. 2019. Disponível em: <<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/152270>> Acesso em: 14 abr. 2019.

FERREIRA, Hélio Rios; FERREIRA, Heliomar Rios. A impossibilidade de relativização da dignidade da pessoa humana. *Revista de Direito Constitucional e Internacional*, vol. 73/2010, p. 192 – 205, Out - Dez / 2010. Disponível em: <<http://www.revistadoatribunais.com.br/maf/app/resultList/document?&src=rl&srguid=i0ad82d9b0000015f1559be9ff29c4c33&docguid=I321002003e5f11e09ce30000855dd350&hitguid=I321002003e5f11e09ce30000855dd350&spos=1&epos=1&td=1&context=109&crumb-action=append&crumb-label=Documento&isDocFG=false&isFromMultiSumm=&startChunk=1&endChunk=1>> Acesso em: 27 out. 2018.

FERREIRA FILHO, Manoel Gonçalves. *Direitos Humanos Fundamentais*. 14 ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

FINCATO, Denise. Teletrabalho na reforma trabalhista brasileira. *Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região*, Curitiba, PR, v. 8, n. 75, p. 58-72, fev. 2019. Disponível em: <<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/152290>> Acesso em: 27 mar. 2019.

FREITAS, José Mello de. *Validade da transação na alteração do contrato de trabalho*. Passo Fundo: Universidade de Passo Fundo, 2007.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Trabalho à distância e teletrabalho: considerações sobre a Lei 12.551/2011. *Revista de Direito do Trabalho*, vol. 145/2012, p. 119 – 127, Jan - Mar 2012. Disponível em: <<https://www.revistadoatribunais.com.br/maf/app/resultList/document?&src=rl&srguid=i0ad6adc5000169bb0300f4dd57bc1b&docguid=i49dd0850789811e1940400008517971a&hitguid=i49dd0850789811e1940400008517971a&spos=1&epos=1&td=1&context=56&crumb-action=append&crumb-label=Documento&isDocFG=false&isFromMultiSumm=&startChunk=1&endChunk=1>> Acesso em: 26 mar. 2019.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa; SOUSA, Maíra Matsue Shimizu de. SALÁRIO E REMUNERAÇÃO COMO DIREITOS HUMANOS E FUNDAMENTAIS NA ATUAL SOCIEDADE DA INFORMAÇÃO: ALTERAÇÕES DECORRENTES DA REFORMA TRABALHISTA. *Revista de Direito do Trabalho*, vol. 190/2018, p. 123 – 136, Jun / 2018. Disponível em: <<https://www.revistadoatribunais.com.br/maf/app/resultList/document?&src=rl&srguid=i0ad82d9a00000166a7b05f8d980a1cae&docguid=i441c170058fa11e8ae4e010000000000&hitguid=i441c170058fa11e8ae4e010000000000&spos=4&epos=4&td=2175&context=13&crumb-action=append&crumb-label=Documento&isDocFG=false&isFromMultiSumm=&startChunk=1&endChunk=1>> Acesso em: 18 out. 2018.

GEMIGNANI, Tereza Aparecida Asta; GEMIGNANI, Daniel. A eficácia dos direitos fundamentais nas relações de trabalho. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região*, Belo Horizonte, MG, v. 50, n. 80, p. 21-39, jul./dez. 2009. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/74281/2009_gemignani_tereza_eficacia_direitos.pdf?sequence=1&isAllowed=y> Acesso em: 13 out. 2018.

GIORDANI, Francisco Alberto da Motta Peixoto. A eficácia dos direitos fundamentais nas relações de emprego. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, São Paulo, SP, v. 79, n. 2, p. 182-198, abr./jun. 2013. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/39824/007_giordani.pdf?sequence=1&isAllowed=y> Acesso em: 13 out. 2018.

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. *Curso de Direito do Trabalho*. 19 ed. Rio de Janeiro: Forense, 2012.

GOULART, Lucas Moser. Aspectos do trabalho na sociedade “dita” digital. In. FINCATO, Denise; MATTE, Mauricio; GUIMARÃES, Cíntia (orgs). *Direito e tecnologia - reflexões sociojurídicas*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2014, p. 19-32.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. *Curso de Direito do Trabalho*. 3 ed. São Paulo: Atlas, 2015.

_____. *Manual de Direito do Trabalho*, 4ª ed. São Paulo: Atlas, 2017.

LACERDA, Rosangela Rodrigues Dias De. Crítica às alterações na jornada de trabalho decorrentes da reforma trabalhista à luz do princípio de proibição do retrocesso social. *Revista dos Tribunais*, vol. 984/2017, p. 109 – 128, Out 2017. Disponível em: <<https://www.revistadostribunais.com.br/maf/app/resultList/document?&src=rl&srguid=i0ad82d9a000016a224970251484c395&docguid=lb62ee220a01611e78630010000000000&hitguid=lb62ee220a01611e78630010000000000&spos=2&epos=2&td=13&context=15&crumb-action=append&crumb-label=Documento&isDocFG=false&isFromMultiSumm=&startChunk=1&endChunk=1>> Acesso em: 14 abr. 2019.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de Direito do Trabalho*. 7 ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

_____. *Curso de Direito do Trabalho*. 8 ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

_____. *Curso de direito do trabalho*. 9 ed. São Paulo : Saraiva, 2018.

LENUZZA, Letícia Maria Emanuelli. Teletrabalho: A Tecnologia Gerando uma Nova Forma de Trabalho, 2007. Disponível em <http://www.livrosgratis.com.br/download_livro_71714/teletrabalho-_a_tecnologia_gerando_uma_nova_forma_de_trabalho>. Acesso em: 26 mar. 2019.

MARANHÃO, Délio. et al. *Instituições de Direito do Trabalho*. 19 ed. São Paulo: LTr, 2000.

MARMELSTEIN, George. *Curso de direitos fundamentais*. 6 ed. São Paulo: Atlas, 2016.

MARTINEZ, Luciano. *Curso de Direito do Trabalho*. 7 ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

_____. *Curso de direito do trabalho : relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho*. 9 ed. São Paulo: Saraiv, 2018.

MARTINS, Ana Paula Alvarenga; DIAS, Carlos Eduardo Oliveira. A "reforma trabalhista" e o comprometimento do desenvolvimento econômico: os efeitos transcendentais do retrocesso social = "Labour reform" and the commitment of economic development: the transcendent effects of social retrogression. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região*, Campinas, SP, n. 52, p. 67-80, jan./jun. 2018. Disponível em: <
<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/141970>> Acesso em: 14 abr. 2019.

MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do trabalho*. 30 ed. São Paulo: Atlas, 2014.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. A REDUÇÃO SALARIAL E O SALÁRIO-CONDIÇÃO. *Doutrinas Essenciais de Direito do Trabalho e da Seguridade Social*, vol. 2, p. 547 – 552, Set / 2012. Disponível em:
<https://www.revistadotribunais.com.br/maf/app/resultList/document?&src=rl&srguid=i0ad82d9b00000166a15dc9e23d638fff&docguid=I2ce2bda03e5e11e09ce30000855dd350&hitguid=I2ce2bda03e5e11e09ce30000855dd350&spos=1&epos=1&td=9&context=10&crumb-action=append&crumb-label=Documento&isDocFG=false&isFromMultiSumm=&startChunk=1&endChunk=1>
 Acesso em: 16 out. 2018.

MARQUES, Fabíola; ABUD, Cláudia José. *Direito do Trabalho*. 8 ed. São Paulo: Atlas, 2013.

MARTINEZ, Luciano. *Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho*. 9 ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 22 ed. São Paulo: Atlas, 2006.

MENDES, Gilmar Ferreira. *Direitos fundamentais e controle da constitucionalidade: estudos de direito constitucional*. 3 ed. São Paulo: Saraiva, 2004.

MIZIARA, Raphael. A reforma sem acabamento: incompletude e insuficiência da normatização do Teletrabalho no Brasil. *Revista de Direito do Trabalho*, vol. 189/2018, p. 61 – 80, Maio / 2018. Disponível em: <
<https://www.revistadotribunais.com.br/maf/app/resultList/document?&src=rl&srguid=i0ad82d9a00000169a6d3fbf837a395bd&docguid=Ia6b71c10389911e8b92101000000000&hitguid=Ia6b71c10389911e8b92101000000000&spos=3&epos=3&td=3&context=39&crumb-action=append&crumb-label=Documento&isDocFG=false&isFromMultiSumm=&startChunk=1&endChunk=1>>
 Acesso em: 16 mar. 2019.

MOURA, Marcelo. *Curso de Direito do Trabalho*, 2ª ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. A tutela trabalhista além da relação de emprego no Brasil. *Revista de Direito do Trabalho*, vol. 129/2008, p. 369 – 376, Jan/Mar 2008. Disponível em: <<https://www.revistadostribunais.com.br/maf/app/resultList/document?&src=rl&srguid=i0ad82d9a00000169970d19fc6e9b04e8&docguid=I59f37180f25611dfab6f010000000000&hitguid=I59f37180f25611dfab6f010000000000&spos=13&epos=13&td=16&context=28&crumb-action=append&crumb-label=Documento&isDocFG=false&isFromMultiSumm=&startChunk=1&endChunk=1>> Acesso: 13 mar. 2019.

_____. *Curso de Direito do Trabalho*. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

PEGO, Rafael Foresti; MARCANTONIO, Denise Jaques. Direitos fundamentais, direitos de personalidade e o direito do trabalho. *Revista de direito do trabalho*. São Paulo, SP, v. 36, n.139, p.137-153, jul/set 2010. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/110257/2010_pegorafaeldireitosfundamentais.pdf?sequence=1&isAllowed=y> Acesso em: 16 out. 2018.

PINTO, Raymundo. Uma análise da Reforma Trabalhista sem radicalismos. *Revista Brasileira de Direito Público – RBDP*, Belo Horizonte, ano 15, n. 59, out./dez. 2017. Disponível em: <<http://www.bidforum.com.br/PDI0006.aspx?pdiCntd=249354>>. Acesso em: 27 mar. 2019.

PIRES, Horácio de Senna. Direito do trabalho: a atualidade do princípio da proteção. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, São Paulo, v. 77, n. 2, p. 125-132, abr./jun. 2011. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/25352/010_pires.pdf?sequence=4&isAllowed=y> Acesso em: 27 out. 2018.

ROCHA, Osires. Salário. In *Enciclopédia Saraiva de Direito*, v. 66. São Paulo: Saraiva, 1981.

RODRIGUES, Bruno Alves. Conexão telemática e desconexão valorativa no trabalho: uma crítica à reificação do teletrabalho operada pela Lei n. 13.476/2017, na perspectiva da dialética materialista de Karl Marx = Telematic connection and value-official at work: a critique of the reification of teleworking operated by the law 13.467/2017, in the perspective of the materialist dialectic of Karl Marx. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região*, Belo Horizonte, MG, n. especial, p. 187-194 nov. 2017. Disponível em: <<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/127072>> Acesso em: 14 abr. 2019.

RUSSOMANO, Mozart Victor. *O Empregado e o Empregador no Direito Brasileiro*. São Paulo: LTR, 6ª ed. 1978.

SAMPAIO, Aluysio. Contrato individual de trabalho (conceito, vigência, suspensão e interrupção). *Revista de Direito do Trabalho*, vol. 11/1978, p. 21 – 47, Jan/Fev 1978.

Disponível em: <

<https://www.revistadostribunais.com.br/maf/app/resultList/document?&src=rl&srguid=i0ad82d9b00000169a6e8f85330c179f8&docguid=I7db10a303e5d11e09ce30000855dd350&hitguid=I7db10a303e5d11e09ce30000855dd350&spos=45&epos=45&td=46&context=124&crumb-action=append&crumb-label=Documento&isDocFG=false&isFromMultiSumm=&startChunk=1&endChunk=1>>

Acesso em: 16 mar. 2019.

SARAIVA, Renato. *Direito do Trabalho para concursos públicos*. 4 ed. São Paulo: Método, 2006.

SARLET, Ingo Wolfgang. *A eficácia dos Direitos Fundamentais*. 11 ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2012.

SARMENTO, Daniel; GOMES, Fábio Rodrigues. A eficácia dos direitos fundamentais nas relações entre particulares: o caso das relações de trabalho. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, São Paulo, v. 77, n. 4, p. 60-101, out./dez. 2011. Disponível em:

<https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/28342/003_sarmento_gomes.pdf?sequence=3&isAllowed=y> Acesso em: 17 out. 2018.

SILVA, Luiz de Pinho Pedreira da. As concepções da relação de trabalho. *Revista de Direito do Trabalho*, vol. 127/2007, p. 132 – 145, Jul/Set 2007. Disponível em: <

<https://www.revistadostribunais.com.br/maf/app/resultList/document?&src=rl&srguid=i0ad82d9a000001699711e3252fef4c13&docguid=I3d33abf0f25611dfab6f010000000000&hitguid=I3d33abf0f25611dfab6f010000000000&spos=1&epos=1&td=1&context=77&crumb-action=append&crumb-label=Documento&isDocFG=false&isFromMultiSumm=&startChunk=1&endChunk=1>>

Acesso em: 13 mar. 2019.

SOUZA, Gelson Amaro de. O SALÁRIO COMO DIREITO FUNDAMENTAL: REVISITAÇÃO. *Revista de Direito do Trabalho*, vol. 130/2008, p. 50 – 72, Abr - Jun / 2008. Disponível em:

<<https://www.revistadostribunais.com.br/maf/app/resultList/document?&src=rl&srguid=i0ad6adc600000166b32d2c0046a1c09b&docguid=I5ad12750f25611dfab6f010000000000&hitguid=I5ad12750f25611dfab6f010000000000&spos=1&epos=1&td=3887&context=15&crumb-action=append&crumb-label=Documento&isDocFG=false&isFromMultiSumm=&startChunk=1&endChunk=1>>

Acesso em: 22 out. 2018.

SÜSSEKIND, Arnaldo. et al. *Instituições de Direito do Trabalho*. 19 ed. São Paulo: LTr, 2000.

TEIXEIRAS, Carolina de Souza Novaes Gomes; BARCELOS, Débora de Jesus Rezende. A repercussão dos efeitos da crise no direito do trabalho: reforma trabalhista e a teoria da flexibilização como instrumento de controle da economia. *Revista de Direito do Trabalho*, vol. 192/2018, p. 79 – 122, Ago / 2018. Disponível em: <
<https://www.revistadostribunais.com.br/maf/app/resultList/document?&src=rl&srguid=i0ad82d9b00000169a6dc1492529e6608&docguid=Ie3c0c3c080e411e898d8010000000000&hitguid=Ie3c0c3c080e411e898d8010000000000&spos=1&epos=1&td=1&context=62&crumb-action=append&crumb-label=Documento&isDocFG=false&isFromMultiSumm=&startChunk=1&endChunk=1>>
 Acesso em: 16 mar. 2019.

VECCHI, Ipojucan Demétrius. *Direito Material do Trabalho: Noções Introdutórias, Relação de Emprego e Contrato de Trabalho*. v.1. Curitiba: Juruá, 2014.

VIEGAS, Cláudia Mara de Almeida Rabelo. Reforma trabalhista: uma análise dos efeitos jurídicos das principais modificações impostas pela Lei 13.467/2017. *Revista dos Tribunais*, vol. 985/2017, p. 43 – 71, Nov. 2017. Disponível em: <
<https://www.revistadostribunais.com.br/maf/app/resultList/document?&src=rl&srguid=i0ad6adc600000169bf3a3793f9326b55&docguid=I188ade40b4af11e78983010000000000&hitguid=I188ade40b4af11e78983010000000000&spos=1&epos=1&td=1&context=21&crumb-action=append&crumb-label=Documento&isDocFG=false&isFromMultiSumm=&startChunk=1&endChunk=1>>
 Acesso em: 27 mar. 2019.

VIEGAS, Cláudia Mara de Almeida Rabelo; MARTINS, Kelly Mara. A POSSIBILIDADE DE PENHORA DE PARTE DO SALÁRIO COMO INSTRUMENTO DE EFETIVAÇÃO DA EXECUÇÃO DE CRÉDITOS TRABALHISTAS. *Revista de Direito do Trabalho*, vol. 184/2017, p. 57 – 89, Dez / 2017. Disponível em:
 <<https://www.revistadostribunais.com.br/maf/app/resultList/document?&src=rl&srguid=i0ad6adc600000166b33a4dc580960e87&docguid=Ifbc5a850c6b311e7b5c8010000000000&hitguid=Ifbc5a850c6b311e7b5c8010000000000&spos=1&epos=1&td=495&context=93&crumb-action=append&crumb-label=Documento&isDocFG=false&isFromMultiSumm=&startChunk=1&endChunk=1>>
 Acesso em: 22 out. 2018.

VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. Relação de emprego: Supostos – Autonomia e Eventualidade. *Revista de Direito do Trabalho*, vol. 40/1982, p. 38 – 43, Nov/Dez 1982. Disponível em: <
<https://www.revistadostribunais.com.br/maf/app/resultList/document?&src=rl&srguid=i0ad82d9a000001699c45c082483a7854&docguid=Ie3a532d03e5d11e09ce30000855dd350&hitguid=Ie3a532d03e5d11e09ce30000855dd350&spos=6&epos=6&td=26&context=20&crumb-action=append&crumb-label=Documento&isDocFG=false&isFromMultiSumm=&startChunk=1&endChunk=1>>
 Acesso em: 14 mar. 2019.