



COMPATIBILIDADE DO TELETRABALHO COM O SISTEMA JURÍDICO BRASILEIRO À LUZ DA TEORIA DO ORDENAMENTO DE BOBBIO

COMPATIBILITY OF TELEWORKING WITH THE BRAZILIAN LEGAL SYSTEM IN LIGHT OF BOBBIO'S ORDERING THEORY

WINSTON DE ARAÚJO TEIXEIRA*

RESUMO

Pretende-se discutir a regulamentação do teletrabalho no Brasil, a fim de responder à indagação: "as leis brasileiras que normatizam o teletrabalho são compatíveis com as outras normas que integram o ordenamento jurídico interno?". O estudo objetiva analisar as normas que asseguram direitos fundamentais aos trabalhadores, principalmente, àquelas que tratam da saúde e segurança dos empregados; e, posteriormente, verificar possíveis antinomias entre as Leis nº. 13.467/2017 e nº 14.442/2022 e as demais normas brasileiras. Para alcançar os objetivos, o estudo foi desenvolvido por meio de uma pesquisa bibliográfica, cuja base teórica é a Teoria de Norberto Bobbio sobre o ordenamento jurídico, amparada nas ideias da hierarquia normativa de Hans Kelsen. Em seguida, identificadas possíveis antinomias, utilizou-se o método comparativo em busca de interpretações corretivas para o enfrentamento do conflito normativo interno. A pesquisa sugere que os direitos dos trabalhadores são fundamentais e, por isso, gozam de proteção especial. Portanto, as alterações legislativas realizadas na Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, integram e completam o sistema normativo nacional, obedecendo à hierarquia das normas, sobretudo porque as antinomias observadas podem ser resolvidas pela atuação do intérprete, sem necessariamente, eliminar as normas existentes.

Palavras-chave: sistema jurídico; hierarquia; teletrabalho; compatível

ABSTRACT

This study aims to discuss the regulation of telework in Brazil in order to answer the question: "Are the Brazilian laws that regulate telework compatible with other norms that make up the internal legal system?". The study aims to analyze the norms that guarantee fundamental rights to workers, especially those dealing with the health and safety of employees; and, subsequently, to verify possible antinomies between Laws No. 13.467/2017 and no. 14.442/2022 and other Brazilian norms. To achieve the objectives, the study was developed through bibliographic research, whose theoretical basis is Norberto Bobbio's theory on the legal system, supported by Hans Kelsen's ideas of normative hierarchy. Following the identification of possible antinomies, the comparative method was used in search of corrective interpretations to address the internal normative conflict. The research suggests that workers' rights are fundamental and, therefore, enjoy special protection. Therefore, the legislative changes made to the Consolidation of Labor Laws (CLT) integrate and complete the national normative system, respecting the hierarchy of norms, especially because the observed antinomies can be resolved by the interpreter's action, without necessarily eliminating existing norms.

Keywords: legal system; hierarchy; teleworking; compatible.

*Doutor em Ciências Jurídicas com concentração em Direitos Humanos e Desenvolvimento pelo PPGCJ/UFPB. Mestre em Direito com concentração em Processo e Garantia de Direitos pelo PPGD/UFRN, Bacharel em Direito pelas Faculdades Integradas de Patos. Avaliador ad hoc da Revista Jurídica da UFERSA e do TRT da 4 Região. Professor do Curso de Direito do Instituto Metropolitano de Ensino - IME. Professor da Faculdade Amazonas. Professor Adjunto I do NPJ da UFAM.
winstonteixeira@ufam.edu.br

Recebido em: 10-7-2025 | Aprovado em: 7-4-2026



SUMÁRIO

INTRODUÇÃO; 1 TEORIA DO ORDENAMENTO JURÍDICO; 2 COMPATIBILIDADE DO TELETRABALHO COM A CONSTITUIÇÃO DE 1988; 3 COMPATIBILIDADE DO TELETRABALHO COM AS CONVENÇÕES DA OIT; 4 COMPATIBILIDADE DO TELETRABALHO ENTRE OS ARTIGOS DA CLT; 5 COMPATIBILIDADE DO TELETRABALHO COM AS NORMAS REGULAMENTADORAS DO MTE; CONCLUSÃO; REFERÊNCIAS.

■ INTRODUÇÃO

A sociedade está em constante transformação e junto com ela as relações de trabalho. Nesse contexto, outras modalidades de trabalho surgem no mundo e no Brasil, como é o caso do teletrabalho, que apesar de ser praticado no país há algum tempo, fora regulamentado somente em 2017, quando a Lei nº 13.467 foi publicada, alterando a CLT para inserir expressamente o teletrabalho nos arts. 62, III; 75-A, 75-B, 75-C, 75-D, 75-E, 75-F; e 611-A, VIII, posteriormente modificados pela Lei nº 14.442/2022.

O teletrabalho, consoante o art. 75-B, da CLT, é a “prestação de serviços fora das dependências do empregador, de maneira preponderante ou não, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que, por sua natureza, não configure trabalho externo”.

Ademais, a CLT exige a formalização do regime de teletrabalho, através de contrato escrito, no qual devem constar informações relativas à aquisição e manutenção de equipamentos e infraestrutura, bem como instruções quanto às precauções a serem adotadas pelo trabalhador, a fim de evitar acidentes de trabalho, além de excluir o teletrabalho das regras que limitam a duração do trabalho.

A regulamentação do teletrabalho sanou a lacuna legislativa, mas gerou insegurança jurídica quanto a determinadas situações vivenciadas pelos teletrabalhadores, notadamente as que se referem aos direitos fundamentais relativos à saúde e à segurança no ambiente de trabalho.

Nesse diapasão, esta pesquisa tem como problema, a seguinte indagação: a Lei nº 13.467/2017 e a Lei nº 14.442/2022, que regulamentaram o teletrabalho no Brasil, são compatíveis com as outras normas que integram o ordenamento jurídico pátrio?

A fim de responder à problemática, o estudo tem como objetivos analisar as normas que asseguram direitos fundamentais aos trabalhadores, principalmente, àquelas que tratam da duração da jornada, da saúde e segurança dos empregados; e, posteriormente, verificar possíveis antinomias entre as Leis nº. 13.467/2017 e nº 14.442/2022 e as demais normas brasileiras (Constituição Federal de 1988, Convenções da Organização Internacional do Trabalho – OIT, CLT e Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego – MTE).

Para alcançar os objetivos propostos, utilizou-se a pesquisa bibliográfica de teóricos que tratam do teletrabalho, do controle de convencionalidade, constitucionalidade, legalidade, além da análise e discussão da Teoria de Bobbio sobre o ordenamento jurídico, com fulcro na pirâmide normativa desenvolvida por Kelsen. Analisou-se, também, a jurisprudência do Supremo Tribunal Federal (STF) e do Tribunal Superior do Trabalho (TST). Em seguida, buscou-se identificar possíveis antinomias normativas, através do método comparativo, com o intuito

de analisar a aplicação de interpretações corretivas nos conflitos normativos, mantendo a unidade e a coerência do sistema jurídico brasileiro.

A análise de compatibilidade do teletrabalho fundamenta-se na Teoria do Ordenamento Jurídico de Norberto Bobbio e na arquitetura da hierarquia das normas difundida por Kelsen. Partindo-se da premissa de que a ordem jurídica é um sistema dotado de unidade¹, p. 48, coerência e completude, estruturado no modelo piramidal, em que o ápice é representado pela norma fundamental, conforme lições de Hans Kelsen², por isso, acredita-se que o ordenamento jurídico, enquanto sistema único, coerente e completo, deve ser regulado pelo poder Legislativo, a quem compete exclusivamente a elaboração das normas.

É possível, entretanto, que o ordenamento apresente antinomias que podem ser resolvidas através de diversos critérios interpretativos como: cronológico, hierárquico e de especialidade. Admite-se também a existência de incompatibilidades puramente aparentes, que podem ser resolvidas através de interpretação corretiva, sobretudo porque o controle de antinomias reais ou aparentes é feito normalmente por via de exceção, ou seja, através do controle difuso ou concentrado, exercido pelo Judiciário.

Antes de prosseguir com a análise da regulamentação do teletrabalho e sua compatibilidade com a ordem jurídica brasileira, enumera-se os fundamentos da Teoria do Ordenamento, a partir das ideias de Bobbio.

1 TEORIA DO ORDENAMENTO JURÍDICO

Em seus estudos, Norberto Bobbio percebeu que as regras jurídicas “não existem isoladamente, mas sempre em um contexto de normas que guardam relações particulares entre si”³, p. 35, assim como Kelsen já havia mencionado em sua tese sobre a hierarquia das normas. Por essa razão, Bobbio passou a compreender o direito como um ordenamento jurídico, também chamado de conjunto, complexo ou sistema de normas⁴, p. 35.

O Poder Legislativo é responsável por editar as normas necessárias para regular a vida social, limitando-se a produzir normas genéricas que traçam apenas diretrizes, atribuindo aos órgãos executivos, o dever de torná-las exequíveis.

Recorrendo ao modelo escalonado de ordenamento jurídico proposto por Hans Kelsen, observa-se que as normas de um sistema não estão todas em um mesmo plano, vez que há uma hierarquia entre elas, ou seja, as normas são classificadas em normas superiores e inferiores, de modo que estas dependem daquelas para manter a unidade do sistema. Tal relação ocorre, por exemplo, entre as normas constitucionais e as leis ordinárias, vez que estas ocupam posição inferior em relação àquelas, pois foram criadas para regular as diretrizes estabelecidas pela Constituição.

Seguindo este raciocínio, pode-se afirmar que o poder atribuído, pelo Estado, aos particulares - de regular seus próprios interesses mediante atos voluntários - também é uma fonte

¹ BOBBIO, Norberto. *Teoria do ordenamento jurídico*. Tradução de Ariani Bueno Sudatti e Fernando Pavan Baptista. 6ª. ed. São Paulo: Edipro, 2016.

² KELSEN, Hans. *Teoria Pura do Direito*. Tradução João Baptista Machado. São Paulo: Martins Fontes, 1991.

³ BOBBIO, ref. 1.

⁴ *Ibid.*

de normas no ordenamento jurídico. Denominado de poder negocial, é exercido pela autonomia privada, muito embora haja uma hierarquia entre esses poderes, estando o poder negocial dos particulares submetido ao poder normativo estatal.

O arquétipo da pirâmide normativa se organiza de modo que no topo encontra-se o poder soberano decorrente do poder originário, ou seja, a norma fundamental, responsável pela criação de outras fontes de produção normativa. Para acompanhar a evolução social, este poder soberano atribui aos legisladores infraconstitucionais, o poder de editar normas complementares e ordinárias, ao executivo o poder de editar normas integradoras subordinadas às legislativas e aos cidadãos o poder de regular os próprios interesses por meio de negócios jurídicos.

Esta premissa revela que, o poder normativo atribuído aos poderes hierarquicamente inferiores não é ilimitado, pois o órgão superior que concede o poder também estabelece limites materiais e formais para o exercício do poder normativo.

Os limites materiais ou de conteúdo são subdivididos, por Bobbio, em positivos ou negativos, de modo que os primeiros impõem o dever de editar normas sobre determinada matéria, enquanto os negativos proíbem a edição de normas com certo conteúdo.

No que tange à autonomia privada, o legislador ordinário costuma fixar o modo pelo qual o poder negocial deve ser exercido, por isso, diz-se que os indivíduos estão limitados formalmente para celebrarem negócios jurídicos.

Como se observa, Bobbio preocupa-se com a sinergia entre as normas, considerando a coerência entre elas imprescindível para a preservação do ordenamento enquanto sistema. Para ele, as normas inválidas, conflitantes ou que apresentem lacunas devem ser eliminadas.

A validade da norma vincula-se diretamente à autoridade que a editou, melhor dizendo, as normas superiores produzem comando e autorizam determinadas pessoas a produzirem normas inferiores, de modo que todas elas estejam conectadas à norma fundamental, que é “ao mesmo tempo o fundamento de validade e o princípio unificador das normas de um ordenamento”⁵, p. 68.

A importância da norma fundamental advém do poder originário (poder constituinte), que nas palavras de Bobbio, “é o conjunto das normas políticas que em um determinado momento histórico prevaleceram e instauraram um novo ordenamento jurídico”⁶, p. 72, muito embora seja preocupante apoiar todo o sistema normativo neste poder originário, sobretudo porque esta condição reduz o direito à força.

O modelo de sistema jurídico, de acordo com Kelsen, pode ser classificado em dois tipos: estático ou dinâmico. O ordenamento jurídico brasileiro é considerado dinâmico, pois o critério que define a pertinência das normas se relaciona com a autoridade que as editou e não com o conteúdo, como acontece nos sistemas estáticos, geralmente dotados de normas morais. Nos sistemas dinâmicos, duas normas em conflito podem ser perfeitamente legítimas. Portanto, eventual conflito, deve ser resolvido através de interpretação sistemática dos seus respectivos conteúdos, além da verificação da autoridade que as editou.

⁵ BOBBIO, ref. 1.

⁶ *Ibid.*

É recomendável que, no ordenamento jurídico não coexistam normas incompatíveis, de modo que, se em um sistema se revelam normas incompatíveis, uma delas ou ambas devem ser eliminadas.

Com fundamento na Teoria do Ordenamento, de Bobbio, esta pesquisa pretende analisar o funcionamento do sistema jurídico brasileiro, após a regulamentação do teletrabalho, com a promulgação da Lei nº 13.467/2017, tendo em vista que outras normas anteriores, gerais ou específicas, e em posições hierarquicamente superiores, possuem comandos diversos no que tange às relações de teletrabalho.

Conforme a Teoria de Bobbio, três casos de incompatibilidade são observados: “entre uma norma que manda fazer algo e uma que proíbe fazê-lo; entre uma norma que manda fazer e uma que permite não fazer; entre uma norma que proíbe fazer e uma que permite fazer”⁷, p. 88.

Quando as normas de um ordenamento com mesmo âmbito de validade são incompatíveis, diz que há uma antinomia⁸, p. 91 ou incompatibilidade total-total, isto é, “em nenhum caso, uma das duas normas pode ser aplicada sem entrar em conflito com a outra”⁹, p. 20.

Todavia, há casos de antinomia em que as normas incompatíveis têm âmbitos de validade parcialmente iguais ou mais restritos. No primeiro caso, a antinomia subsiste somente em relação à parte que elas têm em comum, por isso denomina-se de incompatibilidade parcial-parcial: cada uma das normas tem um campo de aplicação conflitante com a outra, e um campo de aplicação no qual o conflito não existe¹⁰, p. 91.

Nesse contexto, as duas normas são incompatíveis, mas uma delas, no caso a primeira, tem o âmbito de validade mais restrito, a antinomia é total da parte da primeira norma em relação à segunda e, somente parcial, de parte da segunda, em relação à primeira¹¹, p. 91-92.

Esta incompatibilidade total-parcial não permite a aplicabilidade da primeira norma, enquanto a segunda tem uma esfera de aplicação, a qual não conflita com a primeira.

A Teoria do ordenamento jurídico fixa três critérios para solucionar as antinomias, quais sejam: critério cronológico, critério hierárquico e critério de especialidade.

O critério cronológico deve ser utilizado quando as normas tiverem sido produzidas em momentos diferentes, prevalecendo a norma posterior, ou seja, mais recente.

O critério hierárquico pode ser aplicado quando as normas estiverem em estratificações distintas, situação em que deve prevalecer aquela hierarquicamente superior, enquanto a norma inferior será excluída do ordenamento.

Enquanto utiliza-se o critério de especialidade diante da incompatibilidade de duas normas, mas uma delas é geral e a outra é especial, por isso, a segunda deve prevalecer.

⁷ BOBBIO, *op. cit.*

⁸ *Ibid.*

⁹ LIMA, Ricardo Alves de; SILVA, Bruno Casagrande e. Antinomias jurídicas: análise doutrinária e jurisprudencial. *Revista do Tribunal Regional Federal da 3ª Região*, São Paulo, v. 35, n. 160, p. 15-48, jul./dez. 2024. Disponível em: <https://revista.trf3.jus.br/index.php/rtrf3/article/view/603>. Acesso em: 5 abr. 2026.

¹⁰ BOBBIO, *op. cit.*

¹¹ *Ibid.*

Nem sempre, estas regras resolvem todos os casos de antinomias, por isso, a combinação de dois ou mais critérios de solução pode ser adotada. Neste caso, Bobbio classifica como antinomias solúveis (aparentes) e insolúveis (reais).

No caso de antinomia entre duas normas contemporâneas, de mesmo nível hierárquico e de conteúdo geral, e que não possa ser resolvida por nenhuma das regras apresentadas anteriormente, o intérprete tem a possibilidade de eliminar apenas uma das normas incompatíveis, eliminar as duas ou conservar ambas¹², p. 102, recorrendo à importância de cada uma delas para a validade do sistema jurídico.

Quando o conflito não for entre as normas, mas entre os critérios, Bobbio denomina de antinomia solúvel de segundo grau e, estabelecer outras regras para solução da incompatibilidade.

Em caso de conflito entre uma norma anterior-superior (Constituição) e uma norma posterior-inferior (lei ordinária), visualiza-se o conflito entre o critério hierárquico e o critério cronológico, logo o critério hierárquico deve prevalecer sobre o cronológico.

Entretanto, se o conflito for entre uma norma anterior-especial (lei ordinária específica) e outra posterior-geral (lei ordinária geral), diz que há um conflito entre os critérios de especialidade e cronológico. Neste caso, prevalece o critério de especialidade.

Por fim, se a antinomia for entre uma norma superior-geral (Constituição) e uma norma inferior-especial (CLT), identifica-se o conflito entre os critérios hierárquico e de especialidade. Acontece que, nesta situação, não há definição de que regra deva ser aplicada, cabendo ao intérprete, a análise do caso concreto para definir quais parâmetros serão utilizados.

Se em um dado ordenamento jurídico não deve existir antinomias, a incompatibilidade entre duas normas continua a ser uma falha no sistema e, portanto, deve ser eliminada, pois “a compatibilidade é uma condição necessária para a validade de uma norma jurídica”¹³, p. 110.

A antinomia pressupõe a existência exacerbada de normas, por isso, atribui-se ao intérprete, a responsabilidade pela supressão daquilo que está em excesso. A lacuna, ao contrário, pressupõe que há menos normas do que deveriam existir, motivo pela qual, o intérprete acrescentará aquilo que falta à completude do sistema.

Verifica-se que a atuação do intérprete é fundamental para a preservação da unidade e integração do ordenamento jurídico, devido à obrigatoriedade atribuída ao juiz para analisar e julgar todas as controvérsias que se apresentarem ao seu exame, com base nas normas que integram o sistema, a fim de que a antinomia ou a lacuna seja resolvida.

Todavia, há situações específicas de conflito, nas quais, o intérprete identifica a possibilidade de conservar as duas normas, desde que reste demonstrada a incompatibilidade puramente aparente, ou seja, não há incompatibilidade, mas interpretação ruim, unilateral, incompleta ou errônea das normas, ou de uma delas.

Nesse diapasão, a resolução da antinomia aparente não exige a eliminação de uma ou outra norma, mas apenas a superação da incompatibilidade, através da hermenêutica, utilizando o que Bobbio denomina de interpretação corretiva¹⁴, p. 102.

¹² BOBBIO, ref. 1.

¹³ *Ibid.*

¹⁴ BOBBIO, ref. 1.

A construção teórica voltada para a preservação do ordenamento serve de base à análise de compatibilidade da regulamentação do teletrabalho no Brasil com as demais normas do sistema jurídico brasileiro, por isso, o estudo investiga as normas que tratam direta ou indiretamente do teletrabalho, principalmente, àquelas que regulam os direitos fundamentais dos trabalhadores, como as normas de saúde e segurança, preocupadas com a qualidade do ambiente laboral e com as condições mínimas de trabalho, os limites à jornada de trabalho e o controle dos serviços prestados, de modo que a atuação do empregador não conflite com os direitos fundamentais à vida, à saúde física e mental, à integridade, à vida íntima, à privacidade, à família, à inviolabilidade do domicílio, o lazer etc.

A seguir, discute-se a compatibilidade da Lei nº 13.467/2017 e da Lei nº 14.442/2022 com a Constituição Federal de 1988, especificamente em relação à igualdade insculpida no *caput* do artigo 5º e aos direitos trabalhistas fundamentais consagrados no artigo 7º.

2 COMPATIBILIDADE DO TELETRABALHO COM A CONSTITUIÇÃO DE 1988

A norma fundante do ordenamento brasileiro é a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CF/88) e os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, nela insculpidos, foram alçados à condição de direitos sociais fundamentais, não podendo sofrer ameaças, violações, supressões ou eliminações, nem mesmo por Emendas Constitucionais, com fulcro no §4º do art. 60, da própria Constituição.

Ao analisar a compatibilidade do teletrabalho com a Constituição, pretende-se discutir os possíveis conflitos normativos entre os artigos introduzidos na CLT e os direitos fundamentais sociais, consagrados na Constituição, que tratam da igualdade, do salário, da jornada de trabalho, da saúde e segurança dos trabalhadores.

O ponto de partida da análise da compatibilidade do teletrabalho com a Constituição é o princípio da igualdade^{15 16}, consagrado no *caput* do art. 5º da CF/88.

Dele se infere que o Estado, quando do cumprimento das normas, deve tratar de maneira igualitária todas as pessoas (em iguais condições), sendo proibida qualquer prática discriminatória ou privilegiada. E a partir dele, consagra-se o tratamento igualitário a ser dado às trabalhadoras e trabalhadores brasileiros.

A CLT, na condição de norma especial, que regula as relações individuais e coletivas de trabalho, trata de maneira “diferente” direitos e deveres de trabalhadores *urbanos* (art. 73, §2º, da CLT) e *rurais* (art. 7º, da Lei nº 5.889/1973), bem como de trabalhadores do *gênero masculino* (art. 198, da CLT) e *feminino* (art. 392, da CLT), sem que esse tratamento seja considerado violação ao princípio da igualdade, pois esta diversidade reconhece as condições subjetivas dos trabalhadores, e busca promover igualdade material.

Nesse sentido, ao reconhecer as especificidades do teletrabalho, o legislador decide conceder tratamento diferenciado, assim como fez com motoristas (art. 235-C, §13, da CLT), professores (art. 319, da CLT), jornalistas profissionais (art. 303, da CLT) e outras categorias

¹⁵ SARLET, Ingo Wolfgang; MARINONI, Luiz Guilherme; MITIDIERO, Daniel. *Curso de direito constitucional*. 13ª. ed. São Paulo: Saraiva, 2024.

¹⁶ NOVELINO, Marcelo; COSTA, Flávio. *Curso de direito constitucional*. 21ª. ed. Salvador: JusPodivm, 2026.

profissionais. Por conseguinte, a CLT não viola direta e expressamente o princípio constitucional da igualdade.

As disposições acerca do teletrabalho constam nos artigos 75-A ao 75-F da CLT, desde a acepção até as particularidades quanto às formalidades para a pactuação do contrato, além dos direitos, deveres, responsabilidades e prioridades.

O artigo 5º da Constituição consagra os direitos e garantias fundamentais individuais e coletivos, a partir da igualdade formal.

À vista disso, indaga-se se o tratamento diferenciado do teletrabalhador, pelo legislador infraconstitucional, conflita com o princípio da igualdade formal, insculpido na norma fundamental.

Neste caso, não há antinomia real, mas incompatibilidade aparente. A antinomia real ocorre quando as normas conflitantes regulam o mesmo fato jurídico, porém, os critérios indicados por Bobbio não conseguem solucioná-la, sendo, portanto, conflito insolúvel, o que exige a atuação do juiz, na condição de intérprete, ou do legislador para revogar ou editar outra norma. A antinomia aparente, por sua vez, permite a solução do conflito, por meio dos critérios hierárquico, cronológico ou de especialidade, mantendo a validade das normas conflitantes.

Portanto, em relação ao suposto conflito entre os artigos 75-A ao 75-F, da CLT e o *caput* do art. 5º, da Constituição Federal de 1988, com fundamento nas lições de Bobbio, afirma-se que não há antinomia real, mas aparente incompatibilidade, que pode ser sanada pela interpretação corretiva, com supedâneo nos princípios do direito do trabalho, especialmente, a proteção do trabalhador.

Além disto, o artigo 7º, da Constituição, que enumera os direitos fundamentais sociais dos trabalhadores, protege a dignidade humana e visa à melhoria das condições de vida.

Sob essa ótica, foram selecionados incisos, do art. 7º, da CF/88, por abordarem direitos mínimos de todas as categorias profissionais, que respectivamente são: salário-mínimo (IV), irredutibilidade do salário (VI), duração do trabalho (XIII), descanso semanal remunerado (XV), remuneração das horas laboradas além da jornada (XVI), redução dos riscos à saúde e à segurança (XXII), adicionais de insalubridade e periculosidade (XXIII) e seguro contra acidentes, além da indenização (XXVIII).

A escolha destes incisos se deu, com base, no impacto dos direitos reservados a todos os trabalhadores, inclusive, os teletrabalhadores, com o propósito de verificar possíveis conflitos entre as normas específicas que regulam o teletrabalho e as demais normas do sistema jurídico brasileiro.

Inicialmente, verifica-se que o inciso IV do art. 7º, da CF/88 fixa o direito ao “salário-mínimo, [...] capaz de atender às suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social [...]”, e, conseqüentemente, o inciso VI assegura a “irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo”.

Percebe-se que a norma fundamental fixa um patamar mínimo de remuneração para todos os trabalhadores, cujo valor seja capaz de suprir suas necessidades básicas, essenciais à proteção da dignidade humana, o que justifica sua irredutibilidade.

Os artigos celetistas que regulam o teletrabalho não abordam direta ou expressamente questões salariais, nem tampouco preveem a redução do salário. Todavia, o *caput*, do art. 75-D, da CLT exige a celebração de contrato escrito de teletrabalho e atribui “a responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura [...], bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado”.

Em face do exposto, defende-se que o *caput*, do art. 75-D, da CLT, não se contrapõe diretamente aos incisos IV e VI do art. 7º, da CF/88. A CLT não estabelece valor salarial inferior ao mínimo nem reduz expressamente a remuneração do teletrabalhador. Não é obstante, é admissível que, caso as partes celebrem contrato escrito e estabeleçam que os custos com os equipamentos tecnológicos e de infraestrutura sejam, exclusivamente do empregado, sem qualquer contrapartida ou reembolso do empregador, haja redução salarial e, conseqüentemente, cause impacto no acesso mínimo existencial, fundamental à dignidade humana do teletrabalhador e sua família.

Nesse ínterim, alinhado ao princípio da proteção do trabalhador, vislumbra-se à interpretação do conflito, a partir da exegese do art. 2º, da CLT, que atribui ao empregador a responsabilidade pelos riscos da atividade econômica.

Destarte, acredita-se que não há incompatibilidade entre o *caput* do art. 75-D e os incisos IV e VI do art. 7º, da CF/88, mas defende-se a necessidade de ajustes legislativos, ou de interpretação corretiva do judiciário, em benefício do trabalhador, estabelecendo reembolso ou fixando compensação ou gratificação, de caráter indenizatório, para que o teletrabalhador custeie as despesas com os equipamentos necessários ao teletrabalho, preservando a integridade de seu salário.

Ademais, a duração do trabalho e a remuneração do serviço extraordinário são aspectos controversos que merecem análise quanto à sua compatibilidade.

De um lado, o inciso XIII, do art. 7º, da Constituição, assegura aos trabalhadores “a duração do trabalho normal não superior a 8 horas diárias e 44 semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho”. Por outro lado, o inciso III, do art. 62, da CLT, infere que os empregados em regime de teletrabalho, por produção ou tarefa, não estão amparados pelas normas que fixam e limitam a duração do trabalho.

Em termos gerais, a jornada do teletrabalhador não será controlada, e não estará submetida ao limite máximo de oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais, por isso, o empregado não tem direito ao repouso semanal remunerado (inciso XV, da CF/88) nem à remuneração por eventual serviço extraordinário (inciso XVI, da CF/88).

Em processos acerca da temática, os Ministros do Tribunal Superior do Trabalho - TST¹⁷ vêm afirmando não haver inconstitucionalidade, tendo em vista que, em determinadas situações, o legislador infraconstitucional pode regular situações específicas sem, contudo, violar o dispositivo constitucional que emana comandos genéricos. Contudo, enfatiza-se que a situação requer cuidado, de modo que o intérprete deve analisar as particularidades do caso concreto.

¹⁷ BRASIL. TST, 1ª Turma. *Agravo de Instrumento em Recurso de Revista 1001071-63.2023.5.02.0024*, Relator: Amaury Rodrigues Pinto Junior, Brasília, DF, 30 de março de 2026. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/#3ed01c121b819295d3940f17014e46e7>. Acesso em: 5 abr. 2026.

Em 2008, o Supremo Tribunal Federal (STF)¹⁸ tratou de caso semelhante ao julgar Agravo Regimental, expondo que a exceção prevista no inciso II, do artigo 62, da CLT, em relação ao controle de jornada dos empregados, ocupantes de cargo de gestão, não confronta o inciso XIII, do artigo 7º, da CF/88.

De acordo com o entendimento do TST e do STF, o inciso III, do art. 62, da CLT, que exclui os teletrabalhadores, que prestam serviço por produção ou tarefa, das regras sobre duração do trabalho, é compatível com o ordenamento jurídico porque há previsão legal para esse tipo de contrato.

Outrossim, ante a prescindibilidade do cumprimento de jornada fixa de horário do teletrabalhador, cujo desempenho é auferido pela quantidade produzida ou pelas metas atingidas, acredita-se que a mera exclusão do teletrabalho do rol das atividades submetidas ao controle da jornada de trabalho, não viola princípios e normas constitucionais, desde que sejam preservados o salário, a vida, a saúde física e mental, a integridade e outros direitos fundamentais do trabalhador.

Em vista disso, não há que se falar em antinomia real ou aparente, porquanto, é possível manter a validade e coexistência simultânea do inciso III, do art. 62, da CLT e dos incisos XIII, XIV e XV, do art. 7º, da CF/88.

Ainda, em relação ao art. 7º, da Constituição, destacam-se os incisos XXII, XXIII e XXVIII que asseguram aos trabalhadores, respectivamente, os seguintes direitos: “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”; “adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei”; e “seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa”.

Estes direitos fundamentais, concedidos aos trabalhadores, pelos constituintes originários, servem como parâmetros normativos de saúde, higiene e segurança, cuja finalidade principal é proibir ou eliminar quaisquer condutas, capazes de atingir o equilíbrio do meio ambiente de trabalho¹⁹.

Nessa perspectiva, com base na teoria do ordenamento, espera-se que as normas trabalhistas estejam em conformidade com os ditames estabelecidos pela Constituição. Apesar disso, o artigo 75-E da CLT limita-se a atribuir ao empregador o dever de “instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho”; e ao empregado a obrigação de “assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador”.

Analisando o *caput* do 75-E, da CLT, identifique-se possível antinomia com os incisos XXII, XXIII e XXVIII, do art. 7º, da CF/88.

De um lado, a Constituição impõe ao empregador a responsabilidade pelo equilíbrio do meio ambiente do trabalho, através de medidas que reduzam os riscos de danos à saúde e à

¹⁸ BRASIL. STF, 2ª Turma. *Recurso Extraordinário 563851*, Relator: Min. Cezar Peluso, Brasília-DF, 26 de fevereiro de 2008. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=2559011>. Acesso em: 6 dez. 2021.

¹⁹ BRASIL. FUNDACENTRO. *Saúde do trabalhador é direito constitucional*. Disponível em: <https://www.gov.br/fundacentro/pt-br/comunicacao/noticias/noticias/2023/janeiro/saude-do-trabalhador-e-direito-constitucional>. Acesso em: 5 abr. 2026.

segurança do empregado, além de obrigações de pagar adicionais de insalubridade ou periculosidade, quando o trabalhador for submetido a estas condições, ou indenizações, em casos de acidentes de trabalho.

E do outro lado, a CLT flexibiliza os deveres do empregador, permitindo, por exemplo, que o empregado assine termo de responsabilidade por eventuais acidentes, excluindo as obrigações patronais.

Assim sendo, defende-se a alteração do texto do art. 75-E, da CLT, seja pelo legislativo ou judiciário, a fim de que a responsabilidade pelos danos provocados à saúde e à segurança do teletrabalhador seja atribuída diretamente ao empregador, excetuando-se apenas os casos em que reste comprovada a culpa exclusiva do empregado^{20, p. 179 21}.

Como visto, a regulamentação do teletrabalho gera insegurança jurídica nas relações de trabalho, exigindo atuação do legislativo, alterando ou revogando as normas trabalhistas, e/ou do judiciário para encontrar alternativas às antinomias existentes, através da interpretação corretiva.

3 COMPATIBILIDADE DO TELETRABALHO COM AS CONVENÇÕES DA OIT

À luz da teoria do ordenamento jurídico, Bobbio, seguindo as lições de Kelsen^{22, p. 155}, defende que o ordenamento é único, constituído de normas internas e internacionais. Sem aprofundar a discussão sobre *status* das normas internacionais no âmbito da ordem interna, registre-se o entendimento do STF^{23, p. 34} acerca dos tratados internacionais. Para a corte constitucional, os tratados de direitos humanos, quando aprovados nos termos do §3º, do art. 5º, da Constituição, possuem *status* de emenda constitucional; os tratados que versam sobre direitos humanos, mas aprovados por outro rito, possuem *status* supralegal; e os tratados internacionais que não se referem a direitos humanos, possuem *status* de lei ordinária.

Nesse contexto, o ordenamento brasileiro, possui dispositivos constitucionais, tratados internacionais e normas infraconstitucionais que estabelecem diretrizes e parâmetros sobre as condições de trabalho.

No que tange às normas, aprovadas pelos organismos internacionais, dos quais o Brasil é Estado-parte, merecem destaque àquelas que tratam direta ou indiretamente dos direitos fundamentais sociais do trabalhador, com ênfase para a Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH), o Protocolo de San Salvador, o Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (PIDESC) e as Convenções²⁴ da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

²⁰ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Indenizações por Acidente do Trabalho ou Doença Ocupacional*. 8. ed. São Paulo: LTr, 2014.

²¹ BRASIL. TST. 1ª Turma. *Agravo de Instrumento em Recurso de Revista* 273-76.2023.5.12.0013, Rel. Min. Hugo Carlos Scheuermann, Brasília-DF, 12 fev. 2025. Disponível em: https://www.migalhas.com.br/arquivos/2025/3/F58143232A7185_AcordaoTST.pdf. Acesso em: 5 abr. 2026.

²² BOBBIO, ref. 1.

²³ BRASIL, STF, Tribunal Pleno. *Recurso Extraordinário 466.343/SP*, Rel. Min. Cezar Peluso, Brasília-DF, 5 jun. 2009. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/imprensa/pdf/re466343.pdf>. Acesso em: 15 jan. 2021.

²⁴ BRASIL. TST. *Normas internacionais estabelecem padrões mínimos para o trabalho decente*. Brasília, 2024. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/conven%C3%A7%C3%B5es-da-oit-estabelecem-padr%C3%B5es-m%C3%ADimos-para-o-trabalho-decente>. Acesso em: 5 abr. 2026.

Estas normas não regulam especificamente as condições do teletrabalho, mas versam sobre direitos básicos, essenciais à dignidade humana e ao trabalho decente, o que justifica a importância de analisar possíveis conflitos entre os artigos da CLT que regulam a relação de teletrabalho e os tratados internacionais que versam sobre trabalho à distância e protegem os direitos humanos dos trabalhadores, como o meio ambiente laboral, a duração da jornada, salário, custos com infraestrutura e equipamentos, higiene, saúde e segurança do trabalho.

Retomando análise anterior acerca de possível antinomia com a Constituição, discute-se se os limites da duração do trabalho devem ser estabelecidos para todos os trabalhadores, inclusive, os que estejam em regime de teletrabalho.

A primeira convenção da OIT, aprovada, em 28 de novembro de 1919, resulta da força do movimento sindical e operário, que reivindicava limitação da jornada nas indústrias. Então, a OIT aprovou a Convenção nº 1, ficando como duração máxima, a jornada de 8 (oito) horas diárias e 48 (quarenta e quatro horas) semanais.

Em 1935, este entendimento foi atualizado, por isso, a OIT editou a Convenção nº 40²⁵, recomendando a jornada máxima semanal de 40h (quarenta horas), por entender a imprescindibilidade da proteção da saúde e da segurança dos trabalhadores.

Seguindo as diretrizes da OIT, o Brasil estabeleceu como limites da jornada de trabalho, 8 (oito) horas diárias (art. 58, da CLT) e 44 (quarenta e quatro) horas semanais (art. 7º, XIII, da CF/88).

Embora as convenções nº 1 e 40 não estejam em vigor, a preocupação com a duração da jornada de trabalho não é exclusiva da OIT, mas também de outros organismos internacionais, como é o caso da ONU (Organização das Nações Unidas), que estabeleceu no artigo XXIV²⁶ da Declaração Universal dos Direitos Humanos, *jus cogens*, ratificada pelo Brasil, em 10/12/1948, que “todo ser humano tem direito ao repouso e ao lazer, inclusive a limitação razoável das horas de trabalho e a férias remuneradas periódicas”.

Nesse mesmo sentido, a alínea ‘d’ do artigo 7º²⁷ do Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (PIDESC), *jus cogens*, ratificada pelo Brasil, em 6/7/1992, que determina a todos os Estados-partes o reconhecimento do direito de toda pessoa gozar de condições de trabalho justas e favoráveis, especialmente, o “descanso, o lazer, a limitação razoável das horas de trabalho e férias periódicas remuneradas, assim como a remuneração dos feriados”²⁸, p. 87.

De igual modo, as alíneas “e”, “g” e “h” do art. 7º, do protocolo adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em matéria de direitos econômicos, sociais e culturais,

²⁵ BRASIL, TST. *Jornada de Trabalho*: conheça as particularidades. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/jornada-de-trabalho>. Acesso em: 4 jan. 2022.

²⁶ ONU. Unicef. *Declaração universal dos direitos humanos*, Paris, 1948. Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>. Acesso em: 7 dez. 2021.

²⁷ BRASIL. *Pacto internacional de direitos econômicos, sociais e culturais*. Decreto nº 591, de 6 de julho de 1992. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0591.htm. Acesso em: 7 dez. 2021.

²⁸ TEODORO, Maria Cecília Máximo; ANDRADE, Iris Soier do Nascimento de; ANDRADE, Karin Bhering. A necessidade do exercício do controle de convencionalidade após as recentes transformações no mundo. *Revista Chilena de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social*. V. 11, n. 22, Santiago, 2020. Disponível em: <https://revistatrabajo.uchile.cl/index.php/RDTSS/article/view/57360>. Acesso em: 31 mar. 2026.

conhecido como Protocolo de San Salvador²⁹, *jus cogens*, promulgado pelo Decreto 3.321, de 30 de dezembro de 1999, reconhecem os mesmos direitos aos trabalhadores.

Como visto, a limitação da jornada de trabalho é direito fundamental dos trabalhadores, e no caso do teletrabalho, envolve o direito de desconexão, por isso, busca-se identificar possível antinomia entre o inciso III, do art. 62, da CLT, que exclui o teletrabalho das condições e limites da jornada de trabalho, e as normas internacionais mencionadas anteriormente.

A promoção de direitos humanos no trabalho significa, em outros termos, parte da garantia da dignidade, por isso, acredita-se que é dever estatal a proteção do trabalhador, de modo que o trabalho decente³⁰ prevaleça, por ser corolário da dignidade humana do trabalhador.

Ante o exposto, afirma-se que o inciso III, do art. 62, da CLT não conflita diretamente com as normas internacionais, não sendo, portanto, o caso de *ab-rogação*, tendo em vista que, neste caso, é possível preservar a existência de ambas as normas, por estar-se diante de incompatibilidade aparente, sanável com interpretação corretiva, nos ditames da Teoria de Bobbio, sobretudo porque o teletrabalho realizado, por produção ou tarefa, não exige controle de jornada.

Por conseguinte, defende-se que são devidas horas extras, mesmo em regime de teletrabalho, desde que comprovado o controle da jornada e o labor, além dos limites impostos pela Constituição e pela CLT, assegurado em qualquer caso o direito à desconexão, conforme interpretação mais protetiva do trabalhador.

Outra celeuma que merece análise é a responsabilidade pelo custeio das despesas com infraestrutura e equipamentos tecnológicos necessários para o teletrabalho.

Como dito anteriormente, o art. 75-D da CLT inovou ao permitir a celebração de contrato escrito entre empregado e empregador para definir “a responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura [...], bem como o reembolso de despesas arcadas pelo empregado”.

Por sua vez, a Convenção nº 95 da OIT – Proteção do Salário, *hard law*³¹, vigente no Brasil desde 25 de junho de 1957, recomenda e direciona os signatários a adotarem medidas capazes de proteger o salário do trabalhador, proibindo descontos não autorizados, exceto, nas “condições e limites prescritos pela legislação nacional ou fixados por convenção coletiva ou sentença arbitral”, conforme item 2 do artigo 8º.

De um lado, a CLT permite a negociação, mediante contrato escrito, para definir a responsabilidade pelos custos com infraestrutura e equipamentos necessários ao desenvolvimento das atividades do teletrabalhador.

Do outro lado, a Convenção nº 95 da OIT proíbe descontos salariais, respeitadas as condições mínimas, necessárias à sobrevivência do trabalhador, mas permite descontos, desde que haja previsão legal, no âmbito interno.

²⁹ CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. *Protocolo de San Salvador*. Disponível em: http://cidh.org/Basicos/Portugues/e.Protocolo_de_San_Salvador.htm. Acesso em: 7 dez. 2021.

³⁰ BRASIL. TST. *Trabalho decente, conciliação e segurança jurídica são os desafios do TST para 2026*. Min. Vieira de Mello Filho. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/trabalho-decente-conciliacao-e-seguranca-juridica-sao-os-desafios-do-tst-para-2026>. Acesso em: 5 abr. 2026.

³¹ MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. *Curso de direito internacional público*. 16ª. ed. São Paulo: Grupo Gen, 2025.

Embora seja necessária a delimitação das condições e dos limites dos descontos, o que não restou definido pelo art. 75-D, da CLT. Acredita-se que é caso de omissão, sanável pela interpretação corretiva das particularidades do caso concreto, seguindo as diretrizes da Teoria de Bobbio.

Afirma-se, portanto, que não há conflito normativo entre o art. 75-D, da CLT e a Convenção nº 95 da OIT, pois, a convenção ressalva que, se houver legislação nacional, convenção coletiva ou sentença arbitral, autorizando o desconto, não há que se falar em ilegalidade ou incompatibilidade.

Em relação à Convenção nº 177 e à Recomendação nº 184, ambas da OIT, não parece haver compatibilização com o ordenamento brasileiro. Referidas normas internacionais cuidam do fornecimento dos equipamentos e materiais utilizados para prestação do serviço em domicílio ou *home office*.

O artigo 4º da convenção supracitada recomenda que os estados-partes adotem uma política nacional de trabalho domiciliar e promovam igualdade de tratamento entre os trabalhadores de casa e outros assalariados, levando em consideração as especificidades do trabalho doméstico. Este tratamento igualitário deve abranger a proteção à remuneração, entre outros direitos.

Partindo da premissa de que o artigo 2º da CLT impõe ao empregador o dever de assumir os riscos da atividade econômica, incluindo as despesas com infraestrutura e equipamentos, afirma-se, *a priori*, que o art. 75-D, da CLT conflita com o art. 4º da Convenção nº 177 da OIT, já que não se vislumbra tratamento igualitário entre teletrabalhadores e demais empregados.

A Convenção nº 177 da OIT não trata especificamente das condições de teletrabalho, mas ao trabalho em *home office*, que embora sejam termos correlatos, possuem distinções.

No que tange às normas de higiene, saúde e segurança do meio ambiente laboral do teletrabalhador e, por conseguinte, da responsabilidade pela reparação dos danos decorrentes de eventual acidente de trabalho, também há dúvidas quanto à possível compatibilização.

Nessa perspectiva, o artigo 75-E, da CLT, atribui ao empregador, a responsabilidade pela instrução dos empregados, de maneira expressa e ostensiva, em relação aos cuidados a serem tomados para eludir doenças e acidentes de trabalho, ou seja, cabe ao teletrabalhador, o dever de assinar termo de responsabilidade, comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.

Em contrapartida, a Convenção nº 177 e a Recomendação nº 184, da OIT, que normatizam o *home office*, estabelecem parâmetros que contradizem a CLT. Primeiro, porque exigem igualdade de tratamento em relação à proteção no campo da segurança e saúde ocupacional (art. 2º) para todos os trabalhadores; segundo, pois, exigem a regulamentação, nos estados-membros, das “condições sob as quais determinados tipos de trabalho e o uso de determinadas substâncias podem ser proibidos no trabalho doméstico por razões de segurança e saúde” (art. 7º).

O art. 75-E, da CLT não assegura tratamento igualitário, assim como não regulamenta as condições limitadoras e proibitivas do teletrabalho, o que poderia ser considerado conflito

aparente. No entanto, a Convenção nº 177, *soft law*, não foi ratificada pelo Brasil, e, por isso, tem sua validade questionada tanto pela doutrina³² quanto pela jurisprudência do STF³³.

Esta não é a única convenção da OIT, que estabelece normas de higiene, saúde e segurança dos trabalhadores.

A Convenção nº 155 – Segurança e saúde dos trabalhadores, traça as diretrizes que devem ser adotadas pelos países-membros em relação à proteção do meio ambiente do trabalho, da higiene, da saúde e da segurança do trabalhador.

Esta Convenção trata de direitos humanos, e foi ratificada pelo Brasil, cuja integração ao sistema jurídico se deu desde a sua vigência, iniciada em 18 de maio de 1993. É considerada norma de *status* supralegal, vez que sua ratificação não seguiu os procedimentos exigidos pelo §3º do art. 5º, da Constituição Federal de 1988.

O artigo 3º da referida Convenção define sua abrangência, delimitando termos como: trabalhadores, local de trabalho e saúde. A partir destas definições, percebe-se que a aplicabilidade dessa norma atinge todas as pessoas empregadas, que estão sob o controle direto ou indireto do empregador, independentemente do local onde estejam prestando seus serviços, de modo que estejam protegidos de quaisquer elementos físicos e mentais que possam afetar sua higiene, segurança e saúde.

Neste contexto, a Convenção nº 155 atribui a todo estado-parte o dever de pôr em prática uma política nacional capaz de prevenir os acidentes e os danos à saúde do trabalhador, reduzindo ao mínimo, as causas dos riscos inerentes ao meio ambiente de trabalho (art. 4º).

O artigo 6º da aludida Convenção confere ao Estado-membro, o dever de delimitar as funções e responsabilidades, em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores e meio ambiente de trabalho, das autoridades públicas, dos empregadores e dos trabalhadores.

O Brasil, por sua vez, caminha em sentido oposto, ao desregulamentar^{34 35} a legislação mais protetiva através das contrarreformas trabalhistas, precarizando a estrutura dos órgãos responsáveis pela fiscalização dessa política.

O legislador brasileiro flexibilizou as responsabilidades do Estado e do empregador, atribuindo, exclusivamente, ao empregado, o dever de observar as normas de saúde e segurança no meio ambiente laboral, nos termos do art. 75-E, da CLT.

³² PIOVESAN, Flávia. *Direitos Humanos e o Direito Constitucional Internacional*. 23ª ed. rev. atual. São Paulo: Saraiva, 2025, p. 89-90. SOUSA, Karine Sandes de; SOUSA, Monica Teresa Costa. O teletrabalho no Brasil: a não adesão à Convenção Internacional nº 177 e à Recomendação nº 184 da Organização Internacional do Trabalho e suas consequências. *Revista de Direitos Fundamentais nas Relações do Trabalho, Sociais e Empresariais*, Florianópolis, Brasil, v. 8, n. 1, 2022. Disponível em: <https://indexlaw.org/index.php/revistadireitosfundamentais/article/view/8828>. Acesso em: 5 abr. 2026.

³³ BRASIL. STF. *Audiência Pública nº 47 - Desafios econômicos e sociais da “pejotização” no Brasil* – ARE 1.532.603, Brasília-DF. Disponível em: <https://www.stf.jus.br/arquivo/cms/audienciasPublicas/anexo/AudinciaPblica47Desafioseconomicosociaisda pejotizaonoBrasil1.pdf>. Acesso em: 31 mar. 2026.

³⁴ SCARPA, Rita de Cássia Nogueira de M. *Reforma trabalhista, flexibilização e crise no direito do trabalho*. São Paulo: Almedina, 2023. E-book. 294p. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/boks/9786556278308/>. Acesso em: 24 ago. 2025.

³⁵ ANTUNES, Ricardo; FILGUEIRAS, Vitor. Plataformas digitais, uberização do trabalho e regulação no capitalismo contemporâneo. *Contracampo*, Niterói, v. 39, n. 1, p. 27-43, abr./jul. 2020. Disponível em: <https://periodicos.uff.br/contracampo/article/view/38901> Acesso em: 5 abr. 2026.

Quando, por imposição legal, a política nacional de prevenção de acidentes e danos à saúde do trabalhador deve considerar: locais e meio ambiente de trabalho, equipamentos, treinamentos, qualificações, entre outros aspectos, enumerados no artigo 5º, da Convenção nº 155, da OIT.

As normas internacionais preocupam-se com a regulamentação, no âmbito interno dos Estados-partes, da proteção à saúde e à segurança do trabalhador, incluindo, os cuidados preventivos que o Estado, o empregador e o empregado devem ter com o meio ambiente laboral, de modo que os instrumentos e equipamentos de trabalho sejam capazes de eliminar ou diminuir os riscos.

A fim de efetivar a política nacional de prevenção de acidentes e danos à saúde do trabalhador, o art. 11, da Convenção nº 155, atribui às autoridades competentes a realização progressiva de algumas tarefas, destacando-se entre elas: “a delimitação da segurança do equipamento técnico utilizado no trabalho; a determinação das operações e processos que serão proibidos, limitados ou sujeitos à autorização ou ao controle”.

Foi em sintonia com as orientações da OIT, que o legislador brasileiro atribuiu ao empregador, conforme artigo 75-E, da CLT, a responsabilidade pela instrução dos empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto aos cuidados que devem tomar para evitar doenças e acidentes de trabalho.

O art. 16 da supracitada Convenção, exige do empregador, a garantia da segurança dos locais de trabalho, do maquinário, dos equipamentos, das operações e processos, bem como o fornecimento de roupas e equipamentos de proteção, capazes de prevenir os riscos de acidentes ou efeitos prejudiciais à saúde do trabalhador.

O juiz do trabalho Wolney de Macedo Cordeiro enxerga a necessidade de submeter ao controle de convencionalidade os artigos 75-D e 75-E, da CLT, vez que, em sua opinião, e nos termos do art. 16, da Convenção nº 155, da OIT, “é do empregador a integral responsabilidade pelo fornecimento de equipamentos e adoção de medidas que visem à preservação da saúde e da segurança dos trabalhadores”³⁶, p. 402-403.

Nenhuma medida de segurança e higiene do trabalho deve implicar encargo financeiro para os trabalhadores, conforme previsão do art. 21, da Convenção nº 155, da OIT, logo, o ônus do negócio não pode ser transferido para o teletrabalhador, tampouco, o empregador pode se eximir de sua responsabilidade quanto aos possíveis danos causados à saúde e à segurança de seus empregados.

³⁶ CORDEIRO, Wolney de Macedo. O controle de convencionalidade e reforma trabalhista: adequação da lei no 13.467, de 13.07.2017 aos padrões regulatórios da Organização Internacional do Trabalho. In: MAIA, Luciano Mariz; LIRA, Yulgan. (org.) *Controle de Convencionalidade: temas aprofundados*. Salvador: Juspodivm, 2018.

Por isso, acredita-se que o art. 75-E, da CLT conflita com os artigos 16 e 21 da Convenção nº 155, da OIT, quando não cumpre suas determinações, sobretudo àquelas que vedam a adoção de qualquer conduta, pelo Estado-parte, que diminua a proteção já conferida aos direitos humanos, caracterizando antinomia de segundo grau^{37 38 39}.

O art. 75-E, da CLT, é norma hierarquicamente inferior, dotada de especificidade e cronologicamente posterior à Convenção nº 155, da OIT.

Com respaldo na Teoria do Ordenamento, de Bobbio, vislumbra-se a ocorrência de conflito hierárquico, ou seja, duas normas, de níveis diferentes e incompatíveis entre si, por isso, a norma hierarquicamente superior deve prevalecer, *lex superior derogat legi inferior*^{40, p. 95}.

É este o entendimento do STF⁴¹ e de juristas especialistas⁴² no tema, como Luiz Flávio Gomes e Valerio Oliveira Mazzuoli, que defendem que, “quando o tratado é mais protetivo, a validade da norma internacional é indiscutível, porque ela está complementando a Constituição Federal, especificando um direito ou garantia ou ampliando o seu exercício”^{43p. 04}.

Em síntese, a regulamentação do teletrabalho merece alteração ou interpretação corretiva quando, no caso concreto, ocorrer contradição entre as obrigações estatais e/ou do empregador em relação à saúde e segurança do trabalho, já que consistem em conteúdo dos direitos humanos, que vedam o retrocesso social e estão protegidos pelas normas internacionais.

Superada a discussão em relação às normas internacionais, faz-se necessária a análise de possíveis conflitos dentro da CLT, a fim de identificar antinomias entre as regras gerais, aplicáveis à todas as relações individuais e coletivas de trabalho, e as normas específicas do teletrabalhador.

³⁷ AZEVEDO NETO, Platon Teixeira de. *Controle de convencionalidade em matéria trabalhista*. Brasília: Venturoli, 2021.

³⁸ PEDUZZI, Maria Cristina Irigoyen. O art. 8º, §§ 2º e 3º, da Lei n. 13.467/2017: uma reação hermenêutica ao ativismo judicial? *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, São Paulo, SP, v. 85, n. 1, p. 20-21, jan./mar. 2019. Disponível em:

https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/157116/2014_peduzzi_maria_art8lei13467_reacao.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 21 jan. 2022.

³⁹ SANTOS, Richardy; MOREIRA, Thiago Oliveira; DUARTE NETO, Bento Herculano. Controle de convencionalidade da reforma trabalhista pelos magistrados de 1º grau do tribunal regional do trabalho da 21ª região. *Revista INTER – Revista de Direito Internacional e Direitos Humanos da UFRJ*, v. 4., n. 2., jul./dez. 2021, p. 96-125. Disponível em: <https://revistas.ufrj.br/index.php/inter/article/view/48857>. Acesso em: 21 jan. 2022.

⁴⁰ BOBBIO, ref. 1.

⁴¹ BRASIL. STF. Tribunal Pleno, RHC 79.785, Rel. Min. Sepúlveda Pertence, Brasília-DF, 17 mar. 2009. Disponível em: <https://www.stf.jus.br/arquivo/cms/jurisprudencialInternacional/anexo/ConvenoAmericanasobreDireitosHumanos10.9.2018.pdf>. Acesso em: 31 mar. 2026.

⁴² GOMES, Jesus Tupã Silveira; Schäfer, Gilberto. Da pirâmide à bússola: considerações sobre o princípio *pro homine* (ou *pro persona*) e seu uso na proteção dos direitos humanos. *Revista de Direitos Humanos em Perspectiva*. Maranhão, v. 3, n. 2, p. 22-38, jul./dez. 2017.

⁴³ GOMES, Luiz Flávio; MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. *Constituição brasileira e os tratados de direitos humanos: conflito e critério de solução*, 2019. Disponível em: <https://lfg.jusbrasil.com.br/noticias/1110801/constituicao-brasileira-e-os-tratados-de-direitos-humanos-conflito-e-criterio-de-solucao>. Acesso em: 6 jan. 2022.

4 COMPATIBILIDADE DO TELETRABALHO ENTRE OS ARTIGOS DA CLT

A Consolidação das Leis do Trabalho regulamenta as relações de teletrabalho no Brasil, especificamente, no inciso III, do art. 62, nos artigos 75-A ao 75-F e no inciso VIII, do art. 611-A.

O inciso III, do art. 62, da CLT limita-se a excluir o teletrabalhador, contratado por produção ou tarefa, das normas de duração e controle da jornada e, sucessivamente, do direito às horas extras, sob a justificativa de que não há controle da jornada de trabalho.

Os artigos 75-A ao 75-F tratam do conceito de teletrabalho, da formalização desse tipo de contrato, da responsabilidade pelos custos com equipamentos e infraestrutura, das precauções a serem tomadas no meio ambiente de trabalho e da prioridade a ser conferida aos empregados com deficiência e aos trabalhadores com filhos ou criança, sob guarda judicial, de até 4 (quatro) anos de idade.

O art. 611-A, inciso VIII, possibilita a celebração de acordos ou convenções coletivas sobre teletrabalho, afirmando que estas negociações prevalecem sobre o legislado.

A regulamentação do teletrabalho carece de ajustes quanto aos limites da duração e da jornada de trabalho, da concessão de intervalos e hora extra, dos direitos que podem ser flexibilizados por meio de acordo e convenção coletiva de trabalho, da proibição da alteração unilateral *in pejus*, das normas de saúde e segurança, da responsabilidade pela aquisição de equipamentos, infraestrutura e a proibição de redução do salário.

Esta pesquisa pretende, portanto, analisar a compatibilidade dos arts. 62, inciso III, 75-A ao 75-F, 611-A, inciso VIII e as outras regras previstas na CLT, com base na Teoria do Ordenamento, de Bobbio.

A duração e o controle da jornada de qualquer tipo de trabalho estão regulados pelos artigos 57 ao 75, da CLT, os quais fixam a duração máxima da jornada diária de trabalho, estabelecem os descansos e intervalos, que devem ser concedidos dentro e fora da jornada, diferenciam horário diurno do noturno, e asseguram o direito aos respectivos adicionais ou indenizações, nos casos de violação desses limites.

O art. 58, por exemplo, diz que “a duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite”.

O legislador ordinário limitou a jornada diária máxima para todos os empregados, exceto, para os casos, em que haja outro limite estabelecido, o que não se aplica ao teletrabalho, em face da ausência de limitação de sua jornada.

Nesse contexto, o art. 66, da CLT, assegura o direito ao intervalo interjornada de 11 (onze) horas, contadas a partir do fim da jornada de um dia até o início da jornada seguinte, e não exclui o teletrabalhador dessa condição, desde haja comprovação do controle da jornada. De igual modo é a regulamentação do intervalo intrajornada, nos limites e condições fixadas no art. 71, da CLT.

O descanso semanal remunerado de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas, preferencialmente, aos domingos, também é um direito de todos os trabalhadores, inclusive, do teletrabalhador.

E caso o empregado urbano execute seu trabalho após às 22h (vinte e duas horas) de um dia e às 5h (cinco horas) do dia seguinte, faz jus ao adicional de hora noturna, bem como a redução da hora de trabalho, que passa a ser computada como sendo de 52 (cinquenta e dois) minutos e 30 (trinta) segundos.

Partindo destas premissas, infere-se que o teletrabalhador com jornada controlada, pelo empregador, goza dos meus direitos que outros trabalhadores e empregadores. Por sua vez, os teletrabalhadores, por tarefa ou produção, são excluídos do controle da jornada e, portanto, não têm direito a intervalos, adicionais ou horas extras.

Em relação ao teletrabalho, por tarefa ou produção, discute-se a necessidade de reconhecer o direito à desconexão, a fim de evitar violação dos intervalos, descansos e demais direitos dos trabalhadores, principalmente aqueles que possam provocar danos à saúde e à segurança do teletrabalhador.

Portanto, com base na Teoria do Ordenamento, é possível afirmar que as normas em comento estão no mesmo nível hierárquico, são específicas, mas ocupam lugar diferente no tempo, já que a regulamentação do teletrabalho ocorreu apenas em 2017, com a Lei nº 13.467 e, posteriormente, em 2022, com a Lei nº 14.442, enquanto as normas relativas à duração da jornada estão na CLT desde a década de 40, quando da sua promulgação.

Levando em consideração, os critérios estabelecidos por Bobbio, em caso de antinomia jurídica entre o inciso III, do artigo 62, e os artigos 57 a 75, da CLT, deveria prevalecer a regulamentação do teletrabalho, por ser posterior às normas existentes.

Entretanto, mesmo que esta solução fosse possível, não seria o resultado lógico da interpretação, já que referidos direitos estão consagrados na Constituição, o que impossibilitaria a revogação de uma norma constitucional por uma lei ordinária, sobretudo porque o ordenamento jurídico é um sistema, cujas normas estão interligadas e não podem ser analisadas isoladamente, mas em conjunto, em face da completude que possui.

Além disso, as questões pertinentes às relações de trabalho, sempre devem ser analisadas, com base no princípio da norma mais benéfica ao trabalhador⁴⁴, ou seja, ainda que o inciso III, do art. 62, seja posterior aos outros dispositivos da CLT, os direitos (intervalos interjornada e intrajornada, descanso semanal remunerado, adicional noturno e adicional de horas extras) previstos na consolidação devem prevalecer, pois são mais benéficos ao teletrabalhador.

Esta conclusão decorre da interpretação corretiva do julgador, que analisando as provas produzidas no caso concreto, deve verificar a realidade das condições de trabalho, incluindo a jornada e seus intervalos.

A possibilidade de celebração de acordos ou convenções coletivas para regular direitos e deveres dos teletrabalhadores, como previsto no inciso VIII, do art. 611-A, da CLT, é outro aspecto que merece ser analisado, pois a supressão ou redução das normas de saúde, higiene e segurança do trabalho, constituem objeto ilícito, por expressa previsão do inciso XVII, do art. 611-B, muito embora, o parágrafo único deste mesmo artigo, entenda que as normas sobre duração do trabalho e intervalos não sejam consideradas como normas de proteção da higidez do trabalhador.

⁴⁴ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 22ª. ed. Salvador: JusPodvim, 2025.

A interpretação destas normas deve ser realizada a partir da teoria do ordenamento, justamente porque a análise não pode isolar somente um dos dispositivos, ora permitindo, ora limitando, a negociação coletiva sobre teletrabalho.

É preciso relembrar que, a inclusão dos artigos 611-A e 611-B à CLT é resultado das mudanças ocorridas no cenário internacional, em obediência às diretrizes da Convenção nº 154, da OIT, que incentivam o fomento à negociação coletiva, no âmbito interno dos Estados-partes.

O incentivo e a regulamentação dos acordos e convenções coletivas de trabalho são fundamentais para a evolução do direito e da sociedade, mas essa negociação não pode ser ilimitada, vez que os direitos trabalhistas são fundamentais em sua essência, e por isso, muitos deles são indisponíveis⁴⁵, p. 98, não podendo ser suprimidos nem reduzidos, mesmo que haja expressa manifestação do trabalhador.

O art. 611-B, da CLT, traz um rol de direitos considerados indisponíveis, que não podem ser objeto de negociação coletiva. O parágrafo único deste artigo tem gerado controvérsia, ao afirmar que as normas sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas normas de higiene, saúde e segurança do trabalho, e por isso, podem ser livremente flexibilizadas.

Considerando, de maneira isolada, a organização textual da CLT, infere-se que as normas sobre duração do trabalho e intervalos estão no Capítulo II, precisamente nos artigos 57 a 75, enquanto as normas sobre Segurança e Medicina do Trabalho estão no Capítulo V, iniciando com o artigo 154, o que justificaria a exceção regulada pelo parágrafo único do art. 611-B.

Entretanto, esse caso precisa ser analisado a partir da essência principiológica do direito do trabalho, pois, a legislação trabalhista tem uma razão de existir, e esse objetivo está cada vez mais distante de ser alcançado. Proteger o trabalhador, por ser hipossuficiente, e oferecer melhores condições de trabalho e normas mais benéficas e protetoras, é o mínimo que se espera de uma sociedade justa e igualitária.

Ainda que a limitação máxima da jornada diária e seus intervalos não estejam incluídos no rol das normas de saúde e segurança da CLT, é salutar reconhecer que referidos direitos são essenciais para preservar a higidez e a dignidade do trabalhador, por isso, não podem ser negociados livremente, sem qualquer proteção, vez que o tempo de não trabalho é fundamental para alimentação, descanso, contato social e familiar, prática de outras atividades de lazer, cultura ou esporte.

Inclusive, este é o entendimento do STF⁴⁶, que é favorável à prevalência do negociado sobre o legislado, desde que os direitos fundamentais sejam preservados, ou seja, o intérprete deve analisar o caso concreto e, identificando prejuízo para o trabalhador, deverá declarar a nulidade das cláusulas dos acordos e convenções coletivas que sejam prejudiciais ao teletrabalhador, até que sejam alteradas em benefício das partes, o que pode ser entendido como uma interpretação corretiva, em observância ao princípio da igualdade.

A discussão sobre os conflitos normativos provocados pela Lei nº 13.467/2017 (contrarreforma trabalhista) e pela Lei nº 14.442/2022 também alcança os artigos 75-C, 75-D, 75-E e 75-F, da CLT.

⁴⁵ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Curso de direito do trabalho*. 21ª. ed. São Paulo: Saraiva, 2026.

⁴⁶ BRASIL. STF. Tribunal Pleno. *Recurso Extraordinário com Agravo 1121633*, Min. Ricardo Lewandowski, Brasília-DF, 2 jun. 2022. Tema 1.046 – Repercussão Geral.

O art. 75-C trata da formalização do contrato de teletrabalho, impondo a obrigação de definir expressamente a adoção dessa modalidade de trabalho, exigindo mútuo acordo para alterar o regime presencial para o teletrabalho, mas permitindo a alteração unilateral, pelo empregador, ao reverter o teletrabalho para o presencial.

Essa alteração unilateral, autorizada pelo parágrafo 2º, do art. 75-C, pode provocar prejuízos ao trabalhador, o que é vedado pelo art. 468 da CLT, tendo em vista que “só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia”.

Caso o contrato de teletrabalho atribua ao empregado, a responsabilidade pelas despesas com infraestrutura e equipamentos, necessários ao desenvolvimento da atividade, verifica-se a existência de prejuízos ao teletrabalhador, que retornará ao regime presencial, sem qualquer compensação pelos custos desembolsados.

Ressalta-se que a CLT, não obriga o empregador a custear as despesas com infraestrutura do teletrabalho, entretanto, possibilita a reversão unilateral do teletrabalho para o presencial. Logo, se o empregado adaptou sua casa para o tele-emprego e, de repente, retorna para o presencial, haverá prejuízo, decorre da aquisição de equipamentos e infraestrutura.

Em sua obra, Norberto Bobbio, explica que o legislador ordinário delega à “autonomia privada a fixação do modo pelo qual o poder negocial deve ser exercido, a fim de produzir consequências jurídicas, e não a matéria sobre a qual deve ser exercido”^{47 p. 65}.

Permitir a alteração do regime de teletrabalho para o presencial impacta diretamente na matéria, ou seja, nos direitos materiais dos trabalhadores, o que não é permitido pela CLT, nem pela Teoria, de Bobbio.

Neste caso, acredita-se que há antinomia jurídica entre o §2º, do art. 75-C e o art. 468, da CLT. O art. 468, da CLT, é norma anterior e proíbe a alteração unilateral e prejudicial, enquanto o parágrafo segundo do art. 75-C, da CLT, é norma posterior, que permite a alteração unilateral do contrato, sem ressaltar as questões que venham a provocar danos e prejuízos para o teletrabalhador.

Esta antinomia pode ser resolvida pela eliminação do conflito normativo, através da interpretação corretiva, de modo que o intérprete verifique, no caso concreto, se a alteração causa ou não, prejuízos ao teletrabalhador.

Situação análoga envolve o art. 75-D, da CLT, que concede às partes, o direito de celebrarem contrato escrito de teletrabalho e definirem livremente acerca da 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”.

Em contraponto, o art. 2º, da CLT, diz que o empregador “assume os riscos da atividade econômica”, de modo que a transferência desta responsabilidade para o teletrabalhador conflita com o ordenamento e com os preceitos basilares do direito do trabalho, ainda que haja anuência do empregado.

⁴⁷ BOBBIO, ref. 1.

A contraprestação pelo trabalho é o salário, que deve atender às necessidades básicas do trabalhador, conforme previsão constitucional, analisada em tópico anterior, por isso, qualquer diminuição salarial é vedada pelo ordenamento, seja pela condição hipossuficiente do empregado, seja pelo caráter alimentar do salário.

De um lado, o art. 75-D permite a transferência dos custos com a infraestrutura e equipamentos para o empregado; e do outro lado, o art. 2º impõe ao empregador a obrigação de custear e assumir os riscos do negócio.

De igual modo, o art. 76 reconhece a importância do salário-mínimo para subsistência do trabalhador e o art. 462 veda a realização de descontos salariais, exceto nas condições fixadas na CLT.

Neste sentido, defende-se que o art. 75-D conflita diretamente com os artigos 2º, 76 e 462 da CLT, caracterizando antinomia solúvel, por isso, deve-se aplicar os critérios propostos por Bobbio, sendo adequado ao caso, o critério cronológico, ou seja, prevalece o art. 75-D, por ser posterior aos demais.

Entretanto, mesmo que esta seja a solução a ser aplicada, com base nos critérios da Teoria, de Bobbio, não é possível aceitá-la como mais adequada à situação, sobretudo porque permitir a eliminação da norma anterior, pelo simples fato de existir uma norma posterior, viola princípios e regras basilares do direito, como a regra de que uma lei somente é revogada por outra, o que não ocorreu, neste caso (art. 2º, do Decreto-Lei nº 4.657, 4 de setembro de 1942).

A Lei nº 13.467/2017, que incluiu o art. 75-D à CLT, não revogou expressamente os artigos 2º, 76 ou 462 da CLT, por isso, defende-se que a interpretação corretiva deve ser a solução mais justa ao caso, de modo que o julgador analisará o caso concreto e os impactos dessa negociação para empregado e empregador, anulando as cláusulas prejudiciais ou até mesmo propondo um acordo ou reembolso pelos custos, sem eliminar nenhuma das normas conflitantes⁴⁸.

Seguindo este mesmo raciocínio, analisa-se a possível antinomia entre o art. 75-E e os outros artigos da CLT que tratam da saúde e segurança do trabalhador.

O art. 75-E assevera que, nos contratos de teletrabalho, “o empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho”, de modo que, após a instrução, “o empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador”.

A partir da leitura deste artigo acredita-se que não há antinomia solúvel entre o *caput* do art. 75-E e os outros artigos da CLT, sobretudo por que o *caput* do art. 75-E se limita a impor

⁴⁸ Enunciado 70, da 6ª Comissão do XIX CONAMAT: 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-D e 2º da CLT à luz dos artigos 1º, IV, 5º, XIII e 170 da Constituição da República e do artigo 21 da Convenção 155 da OIT. ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO (Anamatra). *Reforma Trabalhista - Enunciados Aprovados*: XIX Congresso Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (Conamat). Brasília: Anamatra, 2018. Enunciado 70, Comissão 6. Disponível em: https://www.anamatra.org.br/attachments/article/27175/livreto_RT_Jornada_19_Conamat_site.pdf. Acesso em: 06 jan. 2022.

ao empregador, o dever de instruir seus empregados quanto às precauções a serem tomadas no meio ambiente de trabalho, a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho.

Esta orientação, inclusive, estava prevista no inciso II, do art. 157, da CLT, desde 1977, nos seguintes termos: “cabe às empresas: [...] II - instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais”.

Ademais, o parágrafo único, do art. 75-E, lança dúvidas quanto à sua integração ao ordenamento jurídico, já que o texto induz o intérprete a vislumbrar a possibilidade de exclusão da responsabilidade do empregador, em caso de doença ou acidente de trabalho.

A partir do momento que o legislador assevera que “o empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador”, emerge a expectativa de que o empregador cumpriu sua obrigação, simplesmente instruindo o teletrabalhador quanto aos riscos de acidente e doenças do trabalho.

Contudo, o capítulo V, da CLT, trata da segurança e da medicina do trabalho, regulamentando os direitos e deveres referentes às condições de saúde e segurança do trabalho, destacando-se o art. 157, que atribui às empresas a responsabilidade por cumprir e fazer cumprir essas normas protetivas; instruir os empregados; adotar medidas que lhes sejam determinadas pelo órgão regional competente e facilitar o exercício da fiscalização pela autoridade competente.

Nesse diapasão, o art. 166 define como sendo obrigação do empregador, o fornecimento gratuito aos empregados, do “EPI adequado ao risco e em perfeito estado de conservação e funcionamento, sempre que as medidas de ordem geral não ofereçam completa proteção contra os riscos de acidentes e danos à saúde”.

Os artigos 189 e 193 definem, respectivamente, as atividades insalubres e perigosas, bem como fixam os adicionais devidos, em caso de violação dos limites de tolerância.

Por conseguinte, o parágrafo único do art. 75-E, é omissivo quando comparado com os artigos 157, 166, 189 e 193 da CLT, pois ao possibilitar a assinatura de termo de responsabilidade, sem delimitar os parâmetros deste documento, e sem reafirmar os deveres do empregador quanto: à adoção de medidas preventivas, ao fornecimento de equipamento de proteção individual, à obrigação de remunerar as atividades insalubres e perigosas e, à responsabilidade por eventual doença ou acidente de trabalho, entende-se que, o legislador agiu, intencionalmente, com a finalidade de desregulamentar os direitos trabalhistas conquistados, por isso, ante a omissão identificada, o parágrafo único do art. 75-E, da CLT, deve ser interpretado, à luz dos princípios protetivos do direito do trabalho.

A Lei nº 14.442/2022 acrescentou o 75-F à CLT, que por sua vez, assegura “prioridade aos empregados com deficiência e aos empregados com filhos ou crianças sob guarda judicial até 4 (quatro) anos de idade na alocação em vagas para atividades que possam ser efetuadas por meio do teletrabalho ou trabalho remoto”.

Este artigo representa avanço na legislação e na conquista de direitos dos teletrabalhadores e dos trabalhadores em *home office*, muito embora haja necessidade de ajustes, para ampliar os direitos assegurados, abrangendo os teletrabalhadores que tenham filhos com deficiência, os teletrabalhadores adotantes ou que obtenham guarda judicial, independentemente da idade da criança ou do adolescente, nos mesmos moldes do art. 392-A da CLT, que

garante licença-maternidade “à empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança ou adolescente”.

Não há que se falar em antinomia jurídica, mas em omissão legislativa, que pode ser resolvida pelo intérprete, no caso concreto, através da interpretação conforme e da interpretação extensiva.

O sistema brasileiro é composto por normas de natureza e hierarquia diversas, dentre as quais, destacam-se a Constituição Federal de 1988, as normas internacionais, a CLT e as normas regulamentadoras, fixadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego, que cuidam de obrigações e direitos relativos à segurança, à higiene e à saúde no ambiente de trabalho, razão pela qual precisam ser confrontadas com a regulamentação do teletrabalho, a fim de que sejam identificadas possíveis antinomias.

5 COMPATIBILIDADE DO TELETRABALHO COM AS NORMAS REGULAMENTADORAS DO MTE

As Normas Regulamentadoras (NRs) editadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), integram o ordenamento jurídico brasileiro, ao complementar à CLT, no que tange à segurança e à medicina do trabalho.

As NRs foram elaboradas para garantir trabalho seguro e sadio, através da prevenção de doenças e acidentes de trabalho e, para tanto, estabelecem obrigações, direitos e deveres, a serem cumpridos por empregadores e trabalhadores, no meio ambiente laboral.

Na arquitetura Kelseniana, o ordenamento é representado por uma pirâmide, com normas de diferentes e sucessivas posições, de modo que as normas mais importantes estejam posicionadas acima das normas consideradas menos importantes.

Nesta perspectiva, as normas regulamentadoras ocupam posição hierarquicamente inferior em relação às normas constitucionais, aos tratados internacionais de direitos humanos e à legislação complementar e ordinária, por isso, deve-se reconhecer que o poder normativo dos órgãos inferiores é limitado pelo órgão superior que o concedeu.

As normas regulamentadoras não podem extrapolar os limites fixados pela Constituição Federal, pelas normas internacionais e pela CLT, vez que sua finalidade é a de complementar as diretrizes específicas em relação à higiene, à saúde e à segurança do trabalhador, em complemento às diretrizes fixadas pelas normas superiores.

Retomando o contexto do teletrabalho, destaca-se o art. 75-E, da CLT que impõe ao empregador o dever de instruir os empregados quanto às medidas preventivas em relação a doenças e acidentes de trabalho, devendo o empregado comprometer-se a segui-las, mediante assinatura de termo de responsabilidade.

As orientações e preocupações, que objetivam a prevenção de doenças e acidentes de trabalho estão previstas nas Normas Regulamentadoras n.º 5, 6, 9, 15, 16, 17 e 24 que versam, respectivamente, sobre: Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), Equipamento de Proteção Individual (EPI), Avaliação e controle das exposições ocupacionais a agentes físicos, químicos e biológicos, antigo Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA), atividades e operações insalubres, atividades e operações perigosas, ergonomia e condições sanitárias e de conforto nos locais de trabalho.

Discute-se, portanto, se o dever de mera instrução atribuído ao empregador e a obediência do trabalhador em segui-la, previstos no art. 75-E, da CLT, conflitam com as orientações fixadas pelas normas regulamentadoras do MTE.

A comissão interna de prevenção de acidentes, regulada pela NR 5 - CIPA, objetiva a prevenção de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho, de modo a tornar compatível permanentemente o trabalho com a preservação da vida e promoção da saúde do trabalhador.

Nem todas as organizações são obrigadas a constituir CIPA, a depender da quantidade de empregados e o grau de risco da atividade desenvolvida, incluindo, os teletrabalhadores, que não prestem seus serviços presencialmente na sede do empregador.

De um lado, a NR-5 - CIPA infere que o dever de identificar, registrar, acompanhar e adotar normas de prevenção aos riscos à saúde e à segurança do trabalhador é compartilhado entre empregador e empregados.

Por outro lado, o *caput*, do art. 75-E, da CLT, possibilita a interpretação de que o dever de seguir estas normas é, exclusivamente, do empregado.

Ademais, a Norma Regulamentadora nº 6 – Equipamento de Proteção Individual, compila todas as disposições sobre o fornecimento e uso do EPI, bem como as obrigações de empregadores e trabalhadores, regulamentando os artigos 166 e 167 da CLT, que tratam do “fornecimento obrigatório e gratuito do EPI aos empregados, adequado ao risco e em perfeito estado de conservação e funcionamento, capaz de oferecer proteção contra os riscos de acidentes e danos à saúde dos empregados”.

Neste caso, a controvérsia paira sobre a obrigatoriedade de o empregador fornecer, ou não, equipamento de proteção individual, aos teletrabalhadores, que estejam expostos a riscos de acidentes de trabalho, visto que o art. 75-E, da CLT, não faz qualquer menção quanto ao fornecimento de EPI.

A preocupação é ampliada pelo texto do art. 75-D, da CLT, que possibilita celebração de contrato entre as partes, e a previsão de que a aquisição de EPI, seja exclusivamente do empregado, ao assumir os custos com o teletrabalho.

A prevenção de riscos é preocupação constante nas relações de trabalho, por isso, a NR 9 – Avaliação e controle das exposições ocupacionais a agentes físicos, químicos e biológicos, estabelece os requisitos para a avaliação das exposições ocupacionais a agentes físicos, químicos e biológicos e fixa a necessidade de subsidiar as medidas de prevenção para os riscos ocupacionais.

Com base nesta NR, acredita-se que o meio ambiente do teletrabalhador pode causar danos à sua saúde e à sua segurança, por isso, a empresa é obrigada a elaborar o Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), anteriormente chamado de PPRA (Programa de Prevenção de Riscos Ambientais), com o intuito de avaliar os riscos e as medidas preventivas que devem ser adotadas, mesmo que a regulamentação do teletrabalho seja omissa, neste aspecto.

As Normas Regulamentadoras 15 e 16 tratam, respectivamente, das atividades e operações insalubres e perigosas. Estabelecem os limites de tolerância quanto ao tempo de exposição ao agente físico, químico ou biológico, que não causará danos à saúde do trabalhador, durante a sua vida laboral. E asseguram a percepção de adicional, incidente sobre o salário, quando os limites de tolerância não forem respeitados.

Dependendo da atividade e do ambiente de trabalho, o teletrabalhador está submetido a agentes insalubres⁴⁹, principalmente, em relação à luminosidade excessiva, baixa ou alta temperatura, sons intensos, poeira e choque elétrico etc.

Outra norma regulamentadora importante para o teletrabalho é a NR 17, que trata da ergonomia. Esta norma estabelece diretrizes e requisitos que permitam a adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores, de modo a proporcionar conforto, segurança, saúde e desempenho eficiente no trabalho.

As condições de trabalho, incluem, aspectos relacionados ao mobiliário dos postos de trabalho, ao trabalho com máquinas, equipamentos e ferramentas manuais, às condições de conforto no ambiente de trabalho e à própria organização do trabalho.

Percebe-se que, a NR 17 impõe ao empregador o dever de realizar, preliminarmente, avaliação ergonômica das condições do meio ambiente de trabalho, a fim de promover as adaptações necessárias, conforme as características psicofisiológicas dos trabalhadores, implementando as medidas de prevenção de doenças e acidentes de trabalho.

No mesmo sentido da NR 17, a norma regulamentadora 24 sobre condições sanitárias e de conforto nos locais de trabalho, estabelece as condições mínimas de higiene e de conforto a serem observadas pelo empregador, no que tange às instalações sanitárias, aos locais para troca e guarda de vestimentas e uniformes, ao local das refeições e ao fornecimento de água potável.

Não há dúvidas quanto à importância das normas, que estabelecem diretrizes e fixam direitos e deveres de empregadores e trabalhadores, em relação à higiene, à saúde e à segurança do meio ambiente do trabalho, a serem observadas, quando o intérprete estiver diante de um caso concreto.

Nesse diapasão, verifica-se a existência de uma possível antinomia jurídica entre o art. 75-E, da CLT e as Normas Regulamentadoras 5, 6, 9, 15, 16, 17 e 24, do MTE.

A CLT é norma especial, hierarquicamente superior às normas regulamentadoras, porém, não é o caso de eliminar nenhuma das normas, tendo em vista que seus comandos não se contrapõem, por isso, entende-se que embora haja “lacuna” no texto do art. 75-E, da CLT, quanto aos deveres do empregador, as normas regulamentadoras suplantam esta omissão, à medida que definem responsabilidades e fixam penalidades, em caso de descumprimento.

Neste caso, a interpretação corretiva é medida que se impõe para preservar a unidade do ordenamento brasileiro, mantendo a coexistência das normas que aparentemente conflitam.

■ CONCLUSÃO

O teletrabalho provocou mudanças e causou impactos na sociedade e nas relações de trabalho, por isso, o contrato de teletrabalho deve ser o ponto de partida da análise de possível incompatibilidade entre as normas do ordenamento jurídico brasileiro.

⁴⁹ As atividades perigosas estão delimitadas no art. 193 da CLT e, dificilmente, são realizadas em regime de teletrabalho.

Identificada possível controvérsia quantos aos direitos e deveres de empregador e trabalhadores, caberá ao julgador, mediante análise de cada caso concreto, e com base na interpretação conforme, declarar a nulidade das cláusulas violadoras dos direitos fundamentais, assim como, assegurar os direitos que o teletrabalhador faz jus, recorrendo à teoria do ordenamento, de Bobbio, com o intuito de preservar ou eliminar os conflitos normativos e as antinomias aparentes.

Entende-se, portanto, que a liberdade contratual conferida às partes deve respeitar o mínimo existencial e os direitos fundamentais do trabalhador, tais como: saúde, segurança, salário-mínimo, limites da jornada de trabalho, descanso, lazer, entre outros direitos sociais.

Observou-se que a CLT excluiu a duração da jornada de trabalho do rol de proibições dos direitos que não podem ser negociados, o que provoca danos irreparáveis ao trabalhador, principalmente, quando houver a violação do direito à desconexão.

Por conseguinte, acredita-se que não é aceitável a responsabilização exclusiva do empregado quanto ao custeio do teletrabalho, sobretudo porque os riscos do negócio devem permanecer com o empregador, inclusive, com aquisição e manutenção da infraestrutura e dos equipamentos de trabalho, utilizados pelo teletrabalhador, dentro ou fora da sede do empregador.

Defende-se também que não é possível permitir que se estabeleça no contrato a compensação de direitos, como por exemplo, utilizar os valores pagos a título de vale-transporte para custear despesas com infraestrutura e equipamentos do teletrabalho, vez que, nesta modalidade, o empregado comparecerá à sede da empresa, sempre que necessário, de modo que o ônus pelo deslocamento continua sendo do empregador.

Da mesma forma, não é minimamente justificável afirmar que o teletrabalhador deve arcar com os custos porque terá benefícios ao desenvolver suas atividades fora da sede do empregador. Esta afirmação considera apenas os impactos positivos na vida do trabalhador, mas não pondera os benefícios proporcionados ao empregador.

Portanto, os custos com aquisição e manutenção da infraestrutura e de equipamentos, necessários à prestação do teletrabalho, devem ser atribuídos ao empregador, podendo haver previsão contratual, para determinar o reembolso ou o pagamento de ajuda de custo, para que o empregado possa custear as referidas despesas.

Todas as normas de saúde e segurança do trabalho, que objetivam prevenir, eliminar ou diminuir os riscos de doenças e acidentes de trabalho, devem ser observadas, tanto pelo empregador quanto pelo empregado, mediante colaboração e fiscalização do Estado.

O empregador, por sua vez, tem a responsabilidade de cumprir as imposições de todo o ordenamento, e não apenas instruir o empregado quanto à observância dessas normas.

As normas analisadas atribuem ao empregador o dever de adotar medidas de segurança, de fornecer local de trabalho seguro, instrumentos de trabalho e equipamentos de proteção individual, além de fiscalizar permanentemente, com a ajuda da CIPA e de outros órgãos estatais, como o Ministério do Trabalho, a segurança, a saúde e a higiene do ambiente laboral.

No teletrabalho, este cuidado envolve questões de ergonomia, ruídos, luminosidade, temperatura e desconexão, razão pela qual o empregador deve adotar expressamente as medidas a serem implementadas e seguidas, por ele e por seus teletrabalhadores, de modo que todas as despesas sejam do empregador e a responsabilidade por eventuais acidentes, seja

apurada no caso concreto, independentemente da assinatura do termo de responsabilidade pelo trabalhador.

Com base na Teoria do Ordenamento, de Bobbio, infere-se que a regulamentação do teletrabalho introduziu artigos à CLT, sanando a omissão legislativa, contudo, algumas regras geram insegurança jurídica, quando aplicadas no caso concreto, sobretudo àquelas que atribuem ao empregado a responsabilidade pelos custos com infraestrutura e equipamentos do teletrabalho, a responsabilidade exclusiva pela prevenção dos riscos à saúde e segurança, e àquelas que violam o direito ao descanso e à desconexão.

Com o objetivo de evitar conflitos normativos e preservar a unidade do sistema jurídico, defende-se a observância da hierarquia das normas e a proteção do trabalhador.

Conclui-se, portanto, que as Leis nº 13.467/2017 e nº 14.442/2022 não são totalmente incompatíveis com a ordem jurídica, porquanto suas regras não violam diretamente a Constituição, as Convenções da OIT, a CLT e as Normas Regulamentadoras do MTE e, portanto, não impedem o funcionamento do sistema jurídico brasileiro, desde que a interpretação corretiva seja utilizada para sanar as antinomias aparentes, mantendo a integridade do ordenamento.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo; FILGUEIRAS, Vitor. Plataformas digitais, uberização do trabalho e regulação no capitalismo contemporâneo. *Contracampo*, Niterói, v. 39, n. 1, p. 27-43, abr./jul. 2020. Disponível em: <https://periodicos.uff.br/contracampo/article/view/38901> Acesso em: 5 abr. 2026.

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO (Anamatra). *Reforma Trabalhista - Enunciados Aprovados: XIX Congresso Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (Conamat)*. Brasília: Anamatra, 2018. Enunciado 70, Comissão 6. Disponível em: https://www.anamatra.org.br/attachments/article/27175/livreto_RT_Jornada_19_Conamat_site.pdf. Acesso em: 06 jan. 2022.

AZEVEDO NETO, Platon Teixeira de. *Controle de convencionalidade em matéria trabalhista*. Brasília: Venturoli, 2021.

BOBBIO, Norberto. *Teoria do ordenamento jurídico*. Tradução de Ariani Bueno Sudatti e Fernando Pavan Baptista. 6ª. ed. São Paulo: Edipro, 2016.

BRASIL. FUNDACENTRO. *Saúde do trabalhador é direito constitucional*. Disponível em: <https://www.gov.br/fundacentro/pt-br/comunicacao/noticias/noticias/2023/janeiro/saude-do-trabalhador-e-direito-constitucional>. Acesso em: 5 abr. 2026.

BRASIL. *Pacto internacional de direitos econômicos, sociais e culturais*. Decreto nº 591, de 6 de julho de 1992. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0591.htm. Acesso em: 7 dez. 2021.

BRASIL. STF, 2ª Turma. *Recurso Extraordinário 563851*, Relator: Min. Cezar Peluso, Brasília-DF, 26 de fevereiro de 2008. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=2559011>. Acesso em: 6 dez. 2021

BRASIL. STF. *Audiência Pública nº 47 - Desafios econômicos e sociais da “pejotização” no Brasil – ARE 1.532.603*, Brasília-DF. Disponível em: <https://www.stf.jus.br/arquivo/cms/audienciasPublicas/anexo/AudinciaPblica47DesafioseconmicosesociaisdapejotizaonoBrasil1.pdf>. Acesso em: 31 mar. 2026.

BRASIL, STF, Tribunal Pleno. *Recurso Extraordinário 466.343/SP*, Rel. Min. Cezar Peluso, Brasília-DF, 5 jun. 2009. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/imprensa/pdf/re466343.pdf>. Acesso em: 15 jan. 2021.

BRASIL. STF. Tribunal Pleno. *Recurso Extraordinário com Agravo 1121633*, Min. Ricardo Lewandowski, Brasília-DF, 2 jun. 2022. Tema 1.046 – Repercussão Geral.

BRASIL. STF. Tribunal Pleno, *RHC 79.785*, Rel. Min. Sepúlveda Pertence, Brasília-DF, 17 mar. 2009. Disponível em: <https://www.stf.jus.br/arquivo/cms/jurisprudenciaInternacional/anexo/ConvenoAmericanasobreDireitosHumanos10.9.2018.pdf>. Acesso em: 31 mar. 2026.

BRASIL. TST, 1ª Turma. *Agravo de Instrumento em Recurso de Revista 1001071-63.2023.5.02.0024*, Relator: Amaury Rodrigues Pinto Junior, Brasília, DF, 30 de março de 2026. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/#3ed01c121b819295d3940f17014e46e7>. Acesso em: 5 abr. 2026.

BRASIL. TST. 1ª Turma. *Agravo de Instrumento em Recurso de Revista 273-76.2023.5.12.0013*, Rel. Min. Hugo Carlos Scheuermann, Brasília-DF, 12 fev. 2025. Disponível em: https://www.migalhas.com.br/arquivos/2025/3/F58143232A7185_AcordaoTST.pdf. Acesso em: 5 abr. 2026.

BRASIL, TST. *Jornada de Trabalho: conheça as particularidades*. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/jornada-de-trabalho>. Acesso em: 4 jan. 2022.

BRASIL. TST. *Normas internacionais estabelecem padrões mínimos para o trabalho decente*. Brasília, 2024. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/conven%C3%A7%C3%B5es-da-oit-es-tabelecem-padr%C3%B5es-m%C3%ADnimos-para-o-trabalho-decente>. Acesso em: 5 abr. 2026.

BRASIL. TST. *Trabalho decente, conciliação e segurança jurídica são os desafios do TST para 2026*. Min. Vieira de Mello Filho. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/trabalho-decente-conciliacao-e-seguranca-juridica-sao-os-desafios-do-tst-para-2026>. Acesso em: 5 abr. 2026

CORDEIRO, Wolney de Macedo. O controle de convencionalidade e reforma trabalhista: adequação da lei no 13.467, de 13.07.2017 aos padrões regulatórios da Organização Internacional do Trabalho. In: MAIA, Luciano Mariz; LIRA, Yulgan. (org.) *Controle de Convencionalidade: temas aprofundados*. Salvador: Juspodivm, 2018.

CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. *Protocolo de San Salvador*. Disponível em: http://cidh.org/Basicos/Portugues/e.Protocolo_de_San_Salvador.htm. Acesso em: 7 dez. 2021.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 22ª. ed. Salvador: JusPodvim, 2025.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Curso de direito do trabalho*. 21ª. ed. São Paulo: Saraiva, 2026.

GOMES, Jesus Tupã Silveira; Schäfer, Gilberto. Da pirâmide à bússola: considerações sobre o princípio pro homine (ou pro persona) e seu uso na proteção dos direitos humanos. *Revista de Direitos Humanos em Perspectiva*. Maranhão, v. 3, n. 2, p. 22-38, jul./dez. 2017.

GOMES, Luiz Flávio; MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. *Constituição brasileira e os tratados de direitos humanos: conflito e critério de solução*, 2019. Disponível em: <https://lfg.jusbrasil.com.br/noticias/1110801/constituicao-brasileira-e-os-tratados-de-direitos-humanos-conflito-e-criterio-de-solucao>. Acesso em: 6 jan. 2022.

KELSEN, Hans. *Teoria Pura do Direito*. Tradução João Baptista Machado. São Paulo: Martins Fontes, 1991.

LIMA, Ricardo Alves de; SILVA, Bruno Casagrande e. Antinomias jurídicas: análise doutrinária e jurisprudencial. *Revista do Tribunal Regional Federal da 3ª Região*, São Paulo, v. 35, n. 160, p. 15-48, jul./dez. 2024. Disponível em: <https://revista.trf3.jus.br/index.php/rtrf3/article/view/603>. Acesso em: 5 abr. 2026.

MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. *Curso de direito internacional público*. 16ª. ed. São Paulo: Grupo Gen, 2025.

NOVELINO, Marcelo; COSTA, Flávio. *Curso de direito constitucional*. 21ª. ed. Salvador: JusPodvim, 2026.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Indenizações por Acidente do Trabalho ou Doença Ocupacional*. 8. ed. São Paulo: LTr, 2014.

ONU. Unicef. *Declaração universal dos direitos humanos*, Paris, 1948. Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>. Acesso em: 7 dez. 2021.

PEDUZZI, Maria Cristina Irigoyen. O art. 8º, §§ 2º e 3º, da Lei n. 13.467/2017: uma reação hermenêutica ao ativismo judicial? *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, São Paulo, SP, v. 85, n. 1, p. 20-21, jan./mar. 2019. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/157116/2014_peduzzi_maria_art8lei13467_reacao.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 21 jan. 2022.

PIOVESAN, Flávia. *Direitos Humanos e o Direito Constitucional Internacional*. 23ª ed. rev. atual. São Paulo: Saraiva, 2025.

SANTOS, Richardy; MOREIRA, Thiago Oliveira; DUARTE NETO, Bento Herculano. Controle de convencionalidade da reforma trabalhista pelos magistrados de 1º grau do tribunal regional do trabalho da 21ª região. *Revista INTER – Revista de Direito Internacional e Direitos Humanos da UFRJ*, v. 4., n. 2., jul./dez. 2021, p. 96-125. Disponível em: <https://revistas.ufrj.br/index.php/inter/article/view/48857>. Acesso em: 21 jan. 2022.

SARLET, Ingo Wolfgang; MARINONI, Luiz Guilherme; MITIDIERO, Daniel. *Curso de direito constitucional*. 13ª. ed. São Paulo: Saraiva, 2024.

SCARPA, Rita de Cássia Nogueira de M. *Reforma trabalhista, flexibilização e crise no direito do trabalho*. São Paulo: Almedina, 2023. E-book. 294p. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786556278308/>. Acesso em: 24 ago. 2025.

SOUSA, Karine Sandes de; SOUSA, Monica Teresa Costa. O teletrabalho no Brasil: a não adesão à Convenção Internacional nº 177 e à Recomendação nº 184 da Organização Internacional do Trabalho e suas consequências. *Revista de Direitos Fundamentais nas Relações do Trabalho, Sociais e Empresariais*, Florianópolis, Brasil, v. 8, n. 1, 2022. Disponível em: <https://indexlaw.org/index.php/revistadireitosfundamentais/article/view/8828>. Acesso em: 5 abr. 2026.

TEODORO, Maria Cecília Máximo; ANDRADE, Iris Soier do Nascimento de; ANDRADE, Karin Bhering. A necessidade do exercício do controle de convencionalidade após as recentes transformações no mundo. *Revista Chilena de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social*. V. 11, n. 22, Santiago, 2020. Disponível em: <https://revistatrabajo.uchile.cl/index.php/RDTSS/article/view/57360>. Acesso em: 31 mar. 2026.