

**ASPECTOS GERAIS DO TELETRABALHO E TRABALHO INTERMITENTE
CONFORME A LEI Nº 13.467/2017**

Luciene Alves de Sousa Lima¹
Cíntia dos Arbués Nery da Silva²
Corinta Maria dos Arbués Nery³
Fabiane Alves da Silva⁴

RESUMO: Este estudo corresponde a uma análise dos aspectos gerais do teletrabalho e trabalho intermitente, conforme a Lei nº 13.467/2017, sendo uma reflexão pormenorizada acerca da eficácia desses contratos de trabalho após a reforma trabalhista, cujo objetivo foi avaliar se estes novos contratos estão tendo aplicabilidade no âmbito empresarial, com a finalidade de verificar a eficácia a que se destinam. Para tanto, utilizou-se de uma pesquisa básica, com abordagem qualitativa; explicativa, quanto aos objetivos; e procedimento técnico bibliográfico, realizado por meio do método dedutivo. Ademais, para fundamentar este estudo, foram fundamentais a Constituição Federal de 1988, a Consolidação das Leis do Trabalho, a Reforma Trabalhista, além dos doutrinadores Batalha (2018), Filho e Lins (2018), Maior (2018) e posicionamentos de Magistrados da Justiça do Trabalho. Por fim, foi possível concluir que a modalidade de contrato intermitente não está sendo tão utilizada quanto o governo previa, pois apesar de as mudanças priorizarem os interesses dos empregadores e relativizar direitos dos trabalhadores já assegurados na Constituição Federal, aqueles não aderiram ao uso dessa forma contratual. Por outro lado, o contrato de teletrabalho está em plena eficácia, pois trata-se de uma forma mais vantajosa à classe empresarial e, por vezes, modelo desejado por grande parcela dos empregados, tendo em vista que esta modalidade de contrato permite que a prestação de serviço seja executada na residência do trabalhador, o que se torna um atrativo a eles.

PALAVRAS-CHAVE: Direito do trabalho. Reforma Trabalhista. Contratos de Trabalho.

**GENERAL ASPECTS OF TELEWORK AND INTERMITTENT WORK
ACCORDING TO LAW Nº. 13.467/2017**

ABSTRACT: This study was an analysis of the general aspects of teleworking and intermittent work, according to Law nº 13.467/2017, being a detailed reflection on the effectiveness of employment contracts in the aforementioned ways after the labor reform, whose main objective was to assess whether these new contracts are having applicability in the business scope, in order to verify the effectiveness for which they are intended. For that, a basic research was used, with a qualitative, explanatory approach, regarding the objectives and bibliographic technical procedure, carried out through the deductive method and, finally, the monographic method was used. In addition, to support this study, the analysis of the Federal Constitution of 1988,

¹Bacharel em Direito pelo Centro Universitário Cathedral - Unicathedral. E-mail: lucienealvesbg@gmail.com.

²Especialista em Docência no Ensino Superior. Professora do Curso de Direito do Centro Universitário Cathedral - UniCathedral. E-mail: cintia.arbues@unicathedral.edu.br.

³Especialista em Direito Penal e Processo Penal. Professora do Curso de Direito do Centro Universitário Cathedral - UniCathedral. E-mail: corinta.nery@unicathedral.edu.br.

⁴Mestranda no Programa de Pós-Graduação em Stricto Sensu em Ensino em Associação Ampla Docente de Cooperação Científica entre a Universidade de Cuiabá (UNIC) e o Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Estado de Mato Grosso (IFMT). Docente da Rede Estadual de Mato Grosso (SEDUC). E-mail: fabiamor10@hotmail.com.

Consolidation of Labor Laws, Labor Reform, in addition to the indoctrinators Batalha (2018), Filho and Lins (2018) and Maior (2018), was also used positions of Labor Justice Magistrates. Finally, it is concluded that the expected objective was reached, since it was possible to conclude that the intermittent contract modality is not being used as much as the government predicted, because despite the changes prioritizing the interests of employers and relativizing workers' rights already guaranteed in the Federal Constitution, they did not adhere to the use of this contractual form. On the other hand, the telework contract is fully effective, o it is a more advantageous contractual form for the business class and, sometimes, a model desired by a large portion of employees, given that this type of contract allows the provision of service is performed at the worker's residence, which becomes an attraction to the class of employees.

KEYWORDS: Labor law. Labor Reform. Intermittent Employment Contract.

1. INTRODUÇÃO

A importância do estudo do contrato de trabalho intermitente e teletrabalho nasceu com as alterações da Consolidação da Lei do Trabalho por intermédio da Lei 13.467, de 13 de julho de 2017, sendo regulamentado pela Medida Provisória nº 808/2017 (revogada em 19/03/2018).

Esses novos modelos de contratos de trabalho causaram profundas mudanças no ordenamento jurídico em relação aos trabalhadores, modificando essencialmente o mercado de trabalho. Dessa forma, a modalidade intermitente tem inovado as relações de trabalho, pois possibilita que os empregados prestem serviço para mais de uma empresa.

O teletrabalho vem ao longo dos anos se impulsionando com a evolução da tecnologia, não sendo mais necessário que o empregado esteja na empresa, podendo a prestação ser feita em qualquer lugar em que estiver sendo necessária apenas conexão por meio da tecnologia da informação para que possa efetuar o seu trabalho.

Nesse contexto, o artigo tem como tema os aspectos gerais do teletrabalho e trabalho intermitente, conforme a Lei nº 13.467/2017, com vistas a compreender o seguinte problema: os contratos de trabalho na forma intermitente e teletrabalho após a reforma estão tendo eficácia na prática?

Diante disso, destaca-se que o objetivo maior desta pesquisa foi avaliar se estes novos contratos trazidos pela Reforma Trabalhista estão tendo aplicabilidade no âmbito empresarial brasileiro, com a finalidade de verificar a eficácia a que se destinam.

Para tanto, utilizou-se uma pesquisa básica, que teve como finalidade explorar o tema, aspectos gerais dos impactos da lei trabalhista, em relação aos contratos intermitente e

teletrabalho conforme a lei nº 13.467/2017. Além disso, este tema foi abordado por meio da forma qualitativa, haja vista que teve como propósito verificar se as empresas estão se adaptando com a nova legislação. Ademais, foi utilizada a pesquisa explicativa como forma de analisar se após a reforma trabalhista, os contratos ora trabalhados viabilizaram a relação entre empregado e empregador.

Ante o exposto, entendeu-se que o método a ser abordado seria o dedutivo, o qual partiu de análise de teorias e Leis, como a Constituição Federal e Consolidação das Leis do Trabalho, para a ocorrência de fenômenos particulares. Outrossim, como método de procedimento, o método monográfico foi o que melhor se adequou, por se tratar de um estudo que tem um valor representativo para o meio social.

Esta pesquisa, de cunho bibliográfico, teve como ponto de partida a Constituição Federal de 1988, Consolidação das Leis do Trabalho, e a Reforma Trabalhista, além de autores que discutem o tema ora debatido, objetivando construir uma resposta de como estão sendo utilizados os contratos de trabalho intermitente e teletrabalho no setor empresarial e se há aplicabilidade. Além do mais, no campo doutrinário foi fundamental a busca pelos posicionamentos de autores como, Batalha (2018), Filho e Lins (2018) e Maior (2018), também se utilizou de posicionamentos de Magistrados da Justiça do Trabalho por explorarem o tema e já projetarem os efeitos dessas duas modalidades de contrato trabalhista.

Em consequência, para a elaboração deste artigo abordou-se a breve evolução histórica do trabalho no Brasil, em seguida discorreu-se sobre a origem e o conceito do contrato de trabalho intermitente e teletrabalho no âmbito internacional e no Brasil, para ao final chegar-se aos pontos de vantagens e desvantagens de cada modalidade de contrato para o empregado e para as empresas.

Consoante ao que foi dito, este artigo justifica-se por fazer reflexões sobre os novos contratos na seara trabalhista ao buscar, sem a pretensão de esgotar o tema, a compreensão se as referidas leis estão sendo eficazes tanto para os empregados quanto para a sociedade, a fim de assegurar uma melhor relação entre empregado e empregador e, assim, garantir benefícios que alcancem ambos e também melhorem o desempenho nos serviços prestados.

2. BREVE EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL

Com a extinção da escravidão, a chegada dos imigrantes europeus e a Proclamação da República surgiu o período liberal do direito do trabalho “apenas a contar da extinção da escravatura (1888) é que se pode iniciar uma pesquisa consistente sobre a formação e

consolidação histórica do Direito do Trabalho no Brasil” (DELGADO, 2012, p. 105). Neste cenário, surgem as primeiras discussões sobre as condições e leis de proteção trabalhistas, emergindo mais fortemente na última década do século XIX, com o Decreto n. 1.313, de 1891, que regulamentou a inspeção em estabelecimentos fabris onde trabalhavam menores de 12 a 14 anos.

A Confederação Brasileira do Trabalho, constituída em 1912, teve como um de seus objetivos reunir as reivindicações operárias e, com isso, o direito do trabalho ganhava expressividade após a revolução de 1930, quando instituiu-se o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio na era de Getúlio Vargas e, a partir de então, criaram-se decretos a respeito das profissões.

Ademais, a Constituição de 1934 foi a primeira a prever os direitos trabalhistas, garantiu ao trabalhador um salário mínimo, jornada de trabalho de oito horas, repouso semanal, férias anuais, proteção à trabalhadora e ao trabalho infantil dentre outros. Sobre esse período, a pesquisadora Carla Tereza Martins Romar afirma que:

O então Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, Alexandre Marcondes Filho, autorizado por Getúlio Vargas, nomeou uma comissão constituída de dez membros que, sob sua presidência, ficou encarregada da elaboração do que foi designado de anteprojeto de Consolidação das Leis do Trabalho e Previdência Social. (ROMAR, 2018, p. 47).

Após esse período, no mês de maio de 1943, foi aprovado pelo Decreto lei nº 5.452 a Consolidação das Leis do Trabalho, publicado no mês de agosto do mesmo ano, o qual entrou em vigor após 90 (noventa) dias após sua publicação, tendo sofrido inúmeras alterações.

Em seguida, devido à falta de controle da inflação deu-se início às greves, tornou o governo de Getúlio Vargas fragilizado, possibilitou a Juscelino Kubitschek força para presidir o Brasil, e o parlamentar dinamizou a indústria e abriu o mercado para estrangeiros, o que de fato, aqueceu o comércio, gerou mais postos de trabalho e colocou-o no governo.

Entretanto, com os militares no poder, em 1964, a Constituição passou a ser alterada por atos institucionais, instituindo a nova Carta Política em 1969, com Ato Institucional nº 5. Dentre as mudanças, houve um forte retrocesso às conquistas trabalhistas, tendo em vista que se flexibilizou direitos e perdeu-se outros já conquistados.

Por fim, por volta de 1985, com a elaboração da Constituição Cidadã, promulgada em 1988, retomou-se a defesa aos Direitos Sociais e do Direito do Trabalho, com intuito de alcançar a justiça social e valorização da mão de obra, aliando à busca e manutenção da Dignidade da Pessoa Humana, princípio condutor dessa fase.

Por isso, as mudanças estão ligadas ao contexto histórico em que o país está vivencia. No que tange aos direitos adquiridos pelos trabalhadores não é diferente, pelo contrário, é provavelmente o primeiro que se adapta, dada a estreita relação do trabalho à sociedade e ao capitalismo, necessitando, assim ser reformado frequentemente.

Assim, na vigência da atual Carta Política essas mudanças e adequações normativas estão mais perceptíveis, uma vez que rompeu, em tese, com unilateralidade mantida pelo empregador que utilizava de seu poder na relação de trabalho para se beneficiar com leis que reduziam severamente os direitos sociais e suas obrigações e aumentam seu lucro.

3. ORIGEM DO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE NO ÂMBITO INTERNACIONAL

O contrato de trabalho intermitente teve início em alguns países. Em Portugal, o contrato passou a existir com a promulgação do Código do Trabalho por meio da Lei 7/2009, que expôs em alguns artigos como seria a forma do contrato, a quantidade de horas a ser trabalhada sendo este anual, ou o número anual de dias de trabalho a tempo completo, e caso não fossem completadas estas horas, haveria uma compensação.

Sobre a legislação portuguesa, o pesquisador trabalhista Eliegi Tebaldi, comenta:

O Código de Trabalho português prevê que a prestação de trabalho não pode ser inferior a seis meses a tempo completo, por ano, dos quais pelo menos quatro meses devem ser consecutivos. Durante o período de inatividade, o trabalhador intermitente português tem direito a compensação retributiva em valor estabelecido em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho ou, na sua falta, de 20% da retribuição base a pagar empregador com periodicidade igual à da retribuição. (TEBALDI apud MANNRICH, 2018, p. 112).

Na Itália, o contrato ora mencionado iniciou-se com a Lei nº 30, de 14 de fevereiro de 2003, a qual foi denominada de “Lei Biaggi”. Neste país, o trabalho intermitente possuía alguns limitadores e existia em apenas alguns setores, diferente do que foi adotado pelo Brasil, em que não há setores específicos que o trabalhador pode atuar. Em solo italiano, o empregado ao ser contratado tinha expresso em seu contrato que era obrigado responder ao chamado do empregador, fazendo jus a uma compensação pelo tempo à disposição.

Além disso, no Reino Unido não aparece expresso o número de horas que o trabalhador deverá cumprir. Por isso, o país possui o regime que mais se aproxima ao adotado pelo Brasil

após a Reforma Trabalhista, traz a este novo contrato flexibilidade à contratação de mão de obra e justa às necessidades das empresas.

Por outro lado, no Brasil, como está previsto em lei, o trabalhador poderá recusar ao chamado do empregador e, por isso, o tempo de inatividade não significa tempo à disposição deste. Em junho de 2017, a Comissão de Constituição e Justiça (CCJ) aprovou o projeto de Reforma Trabalhista e também o requerimento para a votação de urgência no Plenário do Senado.

Em suma, dado o exposto, por mais que os empregados possam trabalhar para vários empregadores, questiona-se se esta autonomia e liberdade de organizar sua vida pessoal podem conduzir para uma exaustão física e mental, e causar transtornos para as empresas.

3.1 CONCEITO DE CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE

No Brasil, a exemplo do que há tempos já acontece na Europa, o trabalho intermitente foi regulamentado, com o advento da Reforma Trabalhista. Segundo conceito do Desembargador Dr. Jorge Luiz Souto Maior,

O contrato de trabalho intermitente é regido pela Lei 13.467/2017, que acrescentou e alterou alguns artigos na Consolidação das Leis do Trabalho e pelo período de 14 de novembro de 2017 a 22 de abril de 2018 foi regido pela Medida Provisória nº 808/2017 que trouxe diversas alterações à Reforma, mas ao perder sua vigência revogou grande parte desses artigos incluídos, porém produziu diversas relações com efeitos jurídicos após a perda da validade. (MAIOR, 2017, p. 3).

Este contrato é uma espécie de prestação de serviço, com subordinação, sem dia e horário fixo de trabalho, ocorre de forma não contínua e independe do tipo de atividade do empregado e empregador, o qual fará a convocação do empregado que terá o prazo de 24 (vinte e quatro) horas para responder o chamado, e se caso fique em silêncio, presume-se a recusa, tendo que pagar multa à empresa.

A Reforma Trabalhista, por meio do artigo 443 da Consolidação das Leis do Trabalho, acrescentou o trabalho intermitente definido pelo parágrafo 3º, da seguinte forma:

Art. 443 (...) §3º - Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de

atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria. (BRASIL, 2017).

Consoante a isso, caso o empregado seja chamado com três dias de antecedência, deverá ser informado acerca da jornada a ser desempenhada. Dessa forma, o contrato de trabalho deverá ser celebrado por escrito e registrado, conforme o que estabelece no artigo 452-A da Consolidação das Leis do Trabalho.

Por esse motivo, a regulamentação do trabalho intermitente é chamada informalmente de regulamentação do “bico”, pois a sua legalização retira da informalidade as pessoas que hoje trabalham no mesmo regime intermitente, mas sem garantias legais e no período de inatividade.

Dessa maneira, o empregado poderá prestar serviço para outros tomadores de serviço, por meio de um contrato intermitente ou outro tipo de contrato, em que o valor da hora de trabalho, conforme a prestação de serviço, não pode ser inferior ao salário mínimo/hora, ou o valor devido aos demais empregados que exercem a mesma função e que estejam no mesmo regime ou não.

Por fim, é importante mencionar que o artigo 611-A da Consolidação das Leis do Trabalho permite que o acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho estabeleça regramento contratual próprio, tendo em vista que elencou em seus incisos o rol das matérias que podem ser objeto de negociação entre as partes no contrato de trabalho. No inciso VIII listou o tema ora debatido e estabeleceu que nessa relação haja prevalência do acordado em relação ao que prevê a lei.

3.2 VANTAGENS E DESVANTAGENS PARA A EMPRESA DO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE

As vantagens para as empresas do contrato de trabalho intermitente é que o trabalhador pode prestar serviço numa área específica, com subordinação, ocorrendo com alternância nesta prestação de serviço. E o empresário, em relação a este empregado, terá um custo menor do que aquele que trabalha em sua empresa no período integral, pois pagará apenas pelo serviço que efetivamente prestou.

Acerca disso, Eliegi Tebaldi contribui dizendo:

O contrato de trabalho intermitente, embora permita uma gestão mais flexível dos tempos de trabalho e a redução dos custos com a mão de obra, como previsto na Reforma Trabalhista, indubitavelmente transfere ao trabalhador intermitente os riscos da atividade econômica que competente única e

exclusivamente ao empregador. Transparece, como evidente, que em uma atitude precipitada, o legislador, atendendo interesses alheios aos interesses dos trabalhadores concretiza a precarização das relações de trabalho, permitindo forma de contratação sem observância de mínimas garantias para o não retrocesso social. (TEBALDI apud MANNRICH *et al.*, 2018, p. 112).

Diferentemente das legislações europeias em que o legislador estabeleceu regramento próprio a esse tipo de contrato trabalhista, com fixação de carga horária, e caso não houvesse teria um valor presumido, mínimo de dias a serem trabalhados por semana, dentre outras garantias para o empregado intermitente, o legislador brasileiro listou este tipo de trabalho no rol do artigo 611-A, e deu liberdade às partes para transacionarem as regras a serem cumpridas.

Nesse sentido, ao se considerar que numa relação empregado e empregador não há paridade entre as partes, tal fato pode se tornar uma grande vantagem ao patrão que poderá tranquilamente ditar as regras, beneficiar-se da situação e colaborar com uma precarização ainda maior do trabalho.

Além disso, entende-se que essa forma de contrato tem um menor custo de manutenção dessa mão de obra, pois tende a relativizar direitos em prol de uma *pseudo* busca por mais postos de trabalho.

Por outro lado, uma das poucas desvantagens para o empresariado é que o trabalhador poderá ser convocado e não comparecer à empresa, a qual terá um transtorno de providenciar outra pessoa para que preste o serviço que estão necessitando, até que se consiga resolver o impasse com o contratado.

3.3 VANTAGENS E DESVANTAGENS DO TRABALHADOR INTERMITENTE

As vantagens de se ter um contrato de trabalho intermitente é a segurança jurídica, o empregador passará a conferir proteção jurídica ao trabalhador, eliminando possíveis riscos de pedido de reconhecimento de vínculo empregatício, sendo que a promessa de se ter redução na taxa de desemprego, e da informalidade é apenas uma falácia.

Consoante a isso, o empregado, supostamente, passará a ter um vínculo jurídico, sendo convocado eventualmente para trabalhar e receberá apenas por essas horas trabalhadas. Estes dados, afetados expressamente, demonstram que haverá milhões de empregados formais com rendimentos irrisórios e dependentes da flutuação da atividade econômica direta de seus empregadores. Segundo o magistrado do Trabalho Dr. Almir Pazzianoto Pinto, uma das vantagens do trabalho intermitente é que:

O trabalho intermitente objetiva regulamentar o bico posto que é uma forma de garantia que o contrato intermitente não se transforme em mera expectativa de trabalho seria assegurá-lo minimamente em módulos semanais ou mensais, a fim de afastar o seu caráter completamente aleatório, a discrepância entre a fundamentação do projeto e a legislação dela resultante causa perplexidade, pois o diploma legal escancara ilimitadamente as porteiras, ressaltando apenas os aeronautas. (PINTO, 2018, p. 113).

Dessa maneira, os que defendem argumentam que o empregado que antes estava na informalidade e modelo norte-americano denominado *freelancer*, agora tem algumas garantias que antes não possuía.

Por outra perspectiva, entende-se que a regulamentação do contrato de trabalho intermitente nada mais é que uma forma de modificar estatísticas sem de fato mudar realidade no plano fático do trabalhador, ou seja, serão registrados e sairão da informalidade, migrando para o rol de postos de trabalhos preenchidos. Sobre isso, recorre-se novamente aos comentários do Dr. Jorge Luiz Souto Maior que de maneira aguerrida diz:

A grande questão é que, no fundo, o próprio governo não crê que trabalho intermitente seja emprego, embora precise afirmar isso para manter a retórica da “reforma” em torno da criação de empregos. O governo, certamente, se valerá do número de pessoas “contratadas” por meio dessa modalidade para alimentar seus dados estatísticos sobre geração de empregos, mas reconhece que o trabalho intermitente de emprego não se trata. (MAIOR, 2018, p. 2).

Por tudo que fora debatido, entende-se que essa modalidade de emprego é utópica, pois o que gera emprego de qualidade é o crescimento econômico solidificado não da maneira que se mostra, posto que, essa modalidade nada mais é do que a normatização do subemprego ou da precarização do trabalho.

Dessa forma, fica evidente que a legislação referente ao contrato de trabalho intermitente carece de aprimoramento e, para isso, far-se-á necessário debates com a participação de todos os interlocutores sociais, sobretudo dos sindicatos, a fim de que tenham a chance de opinar nessa proposta de aprimoramento, visto que se revela como uma das alterações mais desestruturadas, dentre as que foram propostas na reforma trabalhista.

Isto posto, não se pode adaptar os princípios objetivos do Direito do Trabalho aos desajustes econômicos do país, de modo a compactuar com a vontade do setor empresarial de reduzir seus custos, por meio da diminuição de direitos trabalhistas, ou validar juridicamente o subemprego, na ilusão de que se esteja, com isso, ampliando o acesso de mais trabalhadores no mercado de trabalho.

Assim, em virtude do que foi mencionado, esta nova modalidade de contrato de trabalho gera certa instabilidade econômica ao trabalhador, pois não tem garantia da quantidade mínima de horas trabalhadas por mês, nem de meses a serem trabalhados no curso do ano, apenas a certeza de estar à disposição de seu empregador, sem receber nenhum provento por estar às ordens, o que acarreta desgaste psicológico e coloca o trabalhador ainda mais em condição de vulnerabilidade.

4. ORIGEM DO CONTRATO DE TRABALHO TELETRABALHO

A origem do trabalho em casa está no século XVI, no período de transição entre o feudalismo e capitalismo. Nesta época, as famílias produziam aquilo que precisavam para sobreviver, e a produção era mantida pelo sistema de servidão, em que parte era destinada ao senhor feudal como pagamento do empréstimo das terras concedidas e da matéria-prima fornecida.

Este trabalho a domicílio começa a perder força na transição para o capitalismo, em que concentrava em um único local a força de trabalho, para que aumentasse a eficiência da produção. Após esse período, veio a revolução industrial que introduziu máquinas e motores, tornando difícil o trabalho em casa.

O termo teletrabalho surge na década de 70 com a crise no petróleo, havendo uma preocupação com os gastos que o setor teria no deslocamento para o trabalho e, assim, possibilitou-se a execução de algumas funções a domicílio. Leonardo Gularte Duarte afirma que:

Em 1857, surge o trabalho remoto através da atividade chamada telégrafo, em que J. Edgard Thomson proprietário de uma linha de telégrafo controlava suas unidades remotas através do telégrafo, exercendo a gestão e o controle de recursos e mão de obra remotamente. (DUARTE, 2008, p. 3).

Algum tempo depois, o físico e diretor da NASA Jack Nilles estudou o tema sobre o qual ficou conhecido como “pai do teletrabalho”. Em 1971, após ser questionado sobre a solução da mobilidade urbana, ele passou a desenvolver a ideia de, pelo menos algumas vezes por semana, levar o trabalho até o trabalhador. Mesmo que tivesse encontrado resistência por parte da empresa para a qual trabalhava, conseguiu realizar os seus estudos e foi responsável pela implantação do teletrabalho em diversas instituições norte americanas.

Inicialmente, esse tipo de trabalho era chamado de *telecommuting*, tendo como propósito a redução dos deslocamentos entre casa e trabalho, sendo repassado ao trabalhador tarefas a serem realizadas fora do escritório, as quais deveriam ser desenvolvidas por meio da tecnologia da comunicação e da informática, com intuito de reduzir a presença física na empresa.

Posteriormente, passou a ser chamada de *teleworking* em que substituiria as viagens pelo uso da tecnologia e diminuiria os problemas com tráfego urbano, poluição atmosférica entre outros. Na terceira revolução industrial, a conexão entre ciência e tecnologia foi mais “estreitada”, tendo a admissão de ferramentas como computadores, servidores, redes, telefones, celulares, internet, robótica, entre outras. A maior parte dessas ferramentas pode ser executada de qualquer local, afeta diretamente a relação entre trabalho e trabalhador, diminui o custo do empregador e obtém interações simultâneas e rapidez.

4.1 CONCEITO DE CONTRATO TELETRABALHO

Teletrabalho é uma modalidade de prestação de trabalho à distância em que o trabalhador se utiliza de mecanismos de transmissão de dados para conectar-se ao seu empregador e, assim, receber e enviar o objeto da prestação.

Extraí-se do artigo 75-B da Consolidação da Leis do Trabalho, incluído pela Reforma que o teletrabalho é a prestação de serviço fora das dependências da empresa, em que algumas atividades profissionais não necessitam da presença física do trabalhador e utilizam a tecnologia de informação e de comunicação, entretanto, se o empregado tiver que ir até a empresa não descaracteriza o referido regime de trabalho.

Ante o exposto, o estudioso Elton Duarte Batalha acrescenta que:

Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo. Nota-se, pela análise do texto legal, que a exata compreensão do que seja o teletrabalho demanda a existência de três aspectos: o local em que o trabalho é realizado, a natureza do serviço prestado e a utilização de determinado instrumento na execução do labor. (BATALLHA, 2018, p. 101).

Nesse contexto, o pesquisador citado se refere à três aspectos inerentes ao teletrabalho. O primeiro deles é um dos fatores que impulsionaram esse serviço é a dificuldade que o empregado encontra de traslado no trânsito das grandes cidades e causam aumento do custo da mão de obra.

O segundo, liga-se à natureza do labor contratado, que, em tese, deve ser atividade que possa ser prestada em dependências diversas do estabelecimento do empregador, contudo, poderá ser realizada fora dos limites geográficos das instalações empresariais, caso o empregador sinta a necessidade em ter uma mão de obra viável.

Por fim, o terceiro ponto abordado se refere às tecnologias de informação e comunicação, as TICs, pois por meio delas faz-se aquisição, envio, transmissão e outras formas de troca e manipulação de dados e informações entre o trabalhador e a empresa, bem como o controle de alcance de metas. Vale destacar que com relação à aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos ficam à cargo do empregador, por outro lado, se forem adquiridos pelo empregado este terá direito de ser reembolsado das despesas arcadas.

No tocante aos acidentes de trabalho, o empregador deverá instruir aos empregados sobre as precauções a serem tomadas com o intuito de evitar doenças e acidentes relacionados ao trabalho, para isso o trabalhador deve assinar um termo de responsabilidade se comprometendo com as instruções fornecidas pelo empregador, já que ao trabalhar em local diverso do da empresa, este fica à mercê do compromisso do empregado em cumprir com normas de segurança no trabalho.

Em suma, o teletrabalho é uma modalidade de prestação de serviço trazida pela evolução tecnológica ocorrida nas últimas décadas, posto que sem esses mecanismos de informação e transmissão de dados, essa forma contratual não seria possível.

4.2 VANTAGENS E DESVANTAGENS DO CONTRATO DE TRABALHO TELETRABALHO PARA A EMPRESA

Muito se discute acerca dos pontos vantajosos do teletrabalho. Inicialmente, pode-se destacar como um dos pontos positivos, o fato de que a empresa substitui a subordinação tradicional do estabelecimento com o empregado por relações externas com o seu subordinado, no qual o empregador terá a vantagem de reduzir o espaço imobiliário e os custos com a aquisição de local, aluguéis, manutenção, transporte, entre outros.

Nesse escopo, o professor Dr. Elton Duarte Batalha detalha os pontos relevantes ao empregador nessa modalidade de trabalho:

O empregador, por sua vez, usufrui algumas vantagens com o uso do teletrabalho, como a redução de custos, dada a eliminação ou, ao menos, a diminuição da necessidade de pagamento por infraestrutura, deslocamento de trabalhadores e horas extraordinárias; elevação do ânimo dos trabalhadores

em virtude da flexibilização de horário, fato que pode redundar em aumento de produtividade. Entre as desvantagens do teletrabalho para o contratante, destaca-se a possibilidade de enfraquecimento da cultura do empregador, dada a inexistência de convívio intenso dos trabalhadores no ambiente produtivo. (BATALHA apud MANNRICH *et al.*, 2018, p. 104).

Com essas vantagens, gera uma produtividade maior por parte do empregado, eliminam-se o tempo e riscos com deslocamento, aumenta a satisfação e motivação ao exercício da atividade e percebe-se que esses aspectos contribuem muito com a redução de gastos da empresa que deixa de correr riscos com acidentes envolvendo seu empregado.

Por outro lado, o teletrabalho gera uma necessidade de investimentos em equipamentos, uma vez que a evolução tecnológica os torna obsoletos num curto espaço de tempo. Além disso, ocorre a dificuldade de direcionar e controlar esses trabalhadores que podem perder a coesão e a confidencialidade dos dados utilizados no trabalho.

Por fim, outro ponto a ser observado é que com a utilização desse tipo de contrato a sociedade deixa de ter esses trabalhadores transitando e, com isso, há uma redução de veículos e pessoas nas rodovias e avenidas, o que contribui, principalmente nos grandes centros urbanos, para uma sensível redução de vítimas de acidentes de trânsito.

4.3 VANTAGENS E DESVANTAGENS DO CONTRATO DE TRABALHO TELETRABALHO PARA O TRABALHADOR

No que diz respeito às vantagens do teletrabalho para o trabalhador, entende-se que a principal delas é a flexibilidade de horários para se organizar em suas atividades pessoais e profissionais, fato que proporciona uma melhor qualidade de vida, ao se organizar com o tempo de trabalho e o tempo livre.

Outra vantagem consiste na possibilidade de se estender às pessoas que estão com dificuldades de obter um emprego formal, visto que essa modalidade é um meio capaz de contribuir para que haja uma igualdade social e trazer oportunidade para que as pessoas possam estar empregadas em sua própria residência.

Nesse viés, os pesquisadores Rodolfo Pamplona Filho e Matheus Lins expõem outras vantagens acerca do contrato supramencionado:

Para o empregado, a prestação de serviços como teletrabalhador apresenta diversas vantagens, como: a flexibilidade de horário, permitindo distribuição mais adequada das atividades pessoais e profissionais ao longo do dia; a diminuição do cansaço e do estresse, em virtude da inexistência ou da menor

necessidade de deslocamento para o trabalho; aumento de possibilidades profissionais para pessoas com deficiência física. (FILHO e LINS, 2018, p. 145).

Percebe-se que a doutrina trabalhista é uníssona em levantar os pontos positivos dessa forma contratual trazida pela Reforma Trabalhista. Por outro lado, essa modalidade de contrato de trabalho apresenta algumas desvantagens, a saber: com o distanciamento do trabalhador da empresa ocorrem alguns desconfortos entre eles, o isolamento; a falta de contato com os outros trabalhadores, tendo em vista que o contato propicia socialização e convívio no ambiente do trabalho e faz com que o profissional tenha uma interação tanto emocional quanto profissional.

Sobre as desvantagens do teletrabalho para o empregado, os autores retrocitados também pontuam que:

Há, porém, possíveis desvantagens oriundas do teletrabalho ao obreiro, como o natural isolamento dos colegas, que, se excessivo, pode ter implicações psicológicas negativas. Além disso, a falta de convivência com os companheiros de trabalho tende a diminuir o sentimento de solidariedade entre os empregados, com efeito deletério sobre a união da categoria e a ação sindical na busca de melhores condições de vida para os prestadores de serviço. (FILHO e LINS, 2018, p. 145).

Ademais, outra desvantagem é a eliminação da carreira, e, conseqüentemente, a não promoção; além de serem menores a sua proteção social, sindical e administrativa, além dos conflitos familiares, caso o trabalhador não saiba separar a sua vida de trabalho com o tempo livre.

Nessa forma contratual ocorre também a dificuldade de fiscalização, em que o fiscal do trabalho só poderá entrar em sua residência com autorização, pois se entrar sem recairá sobre ele o crime de violação de domicílio do trabalhador.

Portanto, para que o teletrabalho seja positivo, o empregado deverá exercer suas atividades com responsabilidade para que o empregador não tenha prejuízo e esteja satisfeito com o desempenho e contrapartida dele, tendo que cumprir com todas as exigências de segurança do trabalho e sua organização.

5. A UTILIZAÇÃO DO TRABALHO INTERMITENTE E DO TELETRABALHO PELA SOCIEDADE APÓS A REFORMA TRABALHISTA

A utilização do trabalho intermitente no Brasil teve sensível crescimento após a Reforma Trabalhista. A afirmação vem do Ministério do Trabalho numa avaliação dos dados

colhidos pelo Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Caged), por meio da divulgação das informações do mês de novembro de 2017 a abril de 2018 do Programa de Disseminação das Estatísticas do Trabalho – PDET, em que pontua o relatório:

O acompanhamento do trabalho intermitente é feito por enquanto apenas pelo Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Caged) do Ministério do Trabalho — que levanta dados de admissões e demissões em empregos formais no Brasil. A pasta começou a coletar os números sobre essa modalidade a partir de novembro, quando houve um saldo positivo de 3.067 contratos registrados. Inicialmente, o saldo foi de 2.574, em dezembro, de 2.461, em janeiro, e de 2.091 vagas, em fevereiro. Já em março, o saldo ficou em 3.199 postos e, em abril, chegou a 3.601 vagas. Ou seja, foram 16.993 vagas criadas desde novembro, o que representa apenas 0,04% do total de 38.205.000 postos de trabalho formais. (BRASIL, 2018).

Cabe ressaltar que apesar desse relatório ainda estar positivo, é bem aquém do que os defensores da Reforma esperavam antes da aprovação em 2017. Na época, atribuía-se que o contrato de trabalho intermitente seria um dos mecanismos trazidos e certamente mais utilizados para aumentar os postos de trabalho pelo empresariado.

Todavia, no plano fático não foi bem o que aconteceu no primeiro ano de vigência da Reforma. A Magistrada e pesquisadora do Trabalho Dra. Valdete Souto Severo diante dos dados publicados pelo Ministério do Trabalho fez uma avaliação e relatou que:

De qualquer forma, o trabalho intermitente não tinha como criar novos postos de trabalho. O que talvez fosse a aposta de quem fez a reforma é que o emprego, a tempo pleno, se transformaria em trabalho intermitente, porque significaria redução de gastos para o empregador. O trabalho intermitente é tão mal regulado na CLT e é tão assustador, inclusive para quem emprega, que ele não está sendo utilizado como se imaginava. Não tem previsão de quantas horas a pessoa vai trabalhar por mês, não tem previsão de qual será a remuneração mínima. Então, mesmo para os empregadores é preocupante. (SEVERO, 2018, p. 5).

Extraí-se, portanto, que o contrato de trabalho intermitente, após a Reforma Trabalhista, não está sendo usual. Apesar de regulado pela Consolidação das Leis do Trabalho e de aparentemente mostrar-se menos oneroso para o empregador, ainda há muito o que ser regulamentado para suprir a insegurança jurídica dessa modalidade contratual.

Dessa maneira, apesar de não haver números de novas contratações negativos, ainda assim, diante das informações coletadas pode-se inferir que o contrato intermitente não está tendo eficácia no plano fático no período após a reforma.

Por outro lado, a utilização da modalidade de teletrabalho está em crescimento no mundo, é o que revela uma pesquisa encomendada pela Organização Internacional do Trabalho – OIT para Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho, que coletou dados em toda a União Europeia, Argentina, Índia, Japão e Estados Unidos.

Por meio da pesquisa, chegou-se à conclusão de que houve uma ascensão do uso de Teletrabalho/Trabalho móvel com uso das Tecnologias da Informação e Comunicação (T/TMTIC), conforme se observa:

Os países analisados neste relatório com elevadas quotas de T/TMTIC incluem a Finlândia, Japão, Países Baixos, Suécia e EUA. Regra geral, a incidência de T/TMTIC varia substancialmente, entre 2 % e 40 % dos trabalhadores, dependendo do país, profissão, setor e da frequência com que os trabalhadores realizam este tipo de trabalho. Em toda a UE, uma média de cerca de 17 % dos trabalhadores estão envolvidos em T/TMTIC. (OIT, 2017, p. 1).

Dessa forma, entende-se que a utilização do teletrabalho está aliada de maneira intrínseca com a evolução tecnológica.

No Brasil, as pesquisas já feitas em diversos setores da economia ou do segmento público ou privado acompanham essa tendência. Consoante a isso, também está o desejo do trabalhador brasileiro em ter maior flexibilidade no tempo destinado ao trabalho e às atividades da vida pessoal, bem como maleabilidade para programar férias e folgas semanais, de acordo com a rotina da família.

Nesse escopo, a pesquisa Retratos de uma Sociedade Brasileira: Flexibilidade no mercado de trabalho, um estudo por amostragem desenvolvido com mais de 2.000 (dois mil) trabalhadores de 143 (cento e quarenta e três) cidades, feita pela Confederação Nacional da Indústria – CNI, confirmou essas informações.

Por meio da pesquisa, constatou-se que “65% dos pesquisados que trabalham concordam totalmente ou em parte que gostariam de trabalhar em locais alternativos da empresa ou em casa quando necessário” (CNI, 2017, p. 4). Nota-se que o contrato de trabalho de teletrabalho tende a aumentar por três grandes fatores: primeiro, pela vontade do trabalhador em laborar em local mais próximo de casa ou em sua própria residência melhorando assim, sua qualidade de vida e mantendo-se mais próximo da família; segundo, pelas vantagens para a empresa, já apresentadas anteriormente e o terceiro fator refere-se à aproximação entre pontos que interessam à empresa, entre o prestador de serviços, o cliente ou a própria empresa que só é possível por meio de recursos tecnológicos.

Em contrapartida, há o alto investimento nesses recursos, e a extrema necessidade de organização com o trabalho e a família por parte de trabalhador, além da necessidade de o teletrabalhador cumprir metas impostas e, para isso, precisar de altas jornadas de dedicação, extrapolar a jornada e sem possibilidade de recebimento de horas extras.

Esses pontos foram apresentados no relatório de uma pesquisa feita pela União Geral dos Trabalhadores – UGT em parceria com Universidade de Brasília logo após a aprovação da Reforma Trabalhista. A pesquisa confirmou o aumento dessa modalidade de trabalho e apontou precariedades.

O Teletrabalho é muito utilizado dentro das cadeias globais de produção, pois esta modalidade de trabalho atende bem ao modelo de descentralização produtiva global. Muitos especialistas o relacionam ao fenômeno do dumping social, termo utilizado para designar a prática de as empresas utilizarem trabalho mais barato, seja pelo uso de trabalho de migrantes, seja pelo deslocamento total ou parcial da produção para países com maiores desigualdades sociais, mercados de trabalho desregulados e com uma rede de proteção social frágil, quando não inexistente. (UGT, 2017).

Nesse sentido, a pesquisa revela que o teletrabalho pode macular situações de extrema exploração envolvendo imigrantes que laboram numa carga horária diária exaustiva e, por causa da permanência ilegal, são submetidos às condições degradantes de trabalho em suas casas.

Assim, compreende-se por meio das pesquisas apresentadas que o teletrabalho está sendo muito utilizado pela sociedade e apresenta uma alta voluptuosa na utilização dessa modalidade de contrato não só no Brasil, mas no mundo.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O trabalho intermitente no Brasil, vem sendo objeto de regulamentação legal, a exemplo do que já ocorre nos países europeus. Este contrato é uma forma de prestação de serviço, com subordinação, sem dia e horário fixado para a execução do trabalho, ocorre de forma não contínua e independe do tipo de atividade do empregado e empregador. Sobre isso, o legislador deixou a cargo das partes para negociarem as minúcias do contrato.

No tocante ao teletrabalho, entende-se ser uma modalidade de prestação laboral trazida pelas inovações tecnológicas dos últimos tempos, posto que não é possível que se estabeleça esse tipo de contrato sem as tecnologias de informação e comunicação.

Desde o início desta pesquisa, o tema maior foi avaliar se estes novos contratos, o intermitente e o teletrabalho, estão tendo aplicabilidade no âmbito empresarial, com a finalidade

de verificar a eficácia a que se destinam. Assim, foi proposta a busca pelo entendimento, se os contratos de trabalho na forma intermitente e teletrabalho, após a reforma, estão tendo eficácia na prática.

Para isso, abordou-se uma breve evolução histórica do trabalho no Brasil, em seguida discorreu-se sobre a origem e o conceito do contrato de trabalho intermitente e teletrabalho no âmbito internacional e no Brasil, para ao final chegar-se aos pontos de vantagens e desvantagens de cada modalidade de contrato para o empregado e para as empresas.

Nessa alçada, alcançou-se o resultado esperado pelo estudo, que era de analisar a aplicabilidade dos contratos, intermitente e teletrabalho trazidos pela Reforma Trabalhista e foi possível confirmar a hipótese levantada de que a sociedade está utilizando os contratos aqui analisados e trazidos pela Reforma Trabalhista.

Por todo exposto, compreende-se que o contrato intermitente tem um menor custo de mão de obra para o empregador, pois reduz sobremaneira os direitos fundamentais, e isso se justifica, segundo os defensores dessa ideia, por ser um incentivo à abertura de mais postos de trabalho. Além disso, para o governo houve a retirada desse tipo de trabalhador da possibilidade de receber seguro-desemprego. De outro ângulo, uma desvantagem é que o trabalhador ao ser convocado e não comparecer a empresa, o empresariado terá o contratempo de providenciar outra pessoa para a prestação de serviço que necessita.

Conclui-se no que diz respeito ao contrato intermitente, que se trata de uma manobra legislativa, a qual prima por interesses dos empregadores, relativiza direitos sociais dos trabalhadores garantidos pela Carta Magna de 1988, gera uma insegurança ao empregado, traz-lhe uma pressão psicológica, e expõe-no ao risco de deixar sua família entrar na faixa de miserabilidade. Apesar desse conforto para empregador, o contrato intermitente ainda não está sendo utilizado tanto quanto o governo gostaria.

Por outro lado, o contrato de trabalho do teletrabalho de maneira menos danosa ao trabalhador, mas não menos vantajosa ao empregador igualmente está tendo muita eficácia no plano fático da realidade do empregado. Logo, é possível verificar que em ambos os casos, o legislador trabalhou em defesa dos interesses do empresariado brasileiro.

Por tudo que fora debatido, entende-se que essas modalidades de contrato de trabalho tornam o empregado ainda mais invisível, já que se antes agregava como números nas estatísticas da informalidade, agora de maneira mascarada migrou para o quantitativo de pessoas empregadas, porém sem ter de fato um trabalho, uma renda mínima ao final do mês.

Dessa forma, resta evidente que a legislação carece de estabelecer regras, e evitar se utilizar do negociado sobre o legislado, uma vez que não se tem partes em par de igualdade, quando de um lado está um trabalhador, e, de outro, o empregador.

7. REFERÊNCIAS

BATALHA, Elton Duarte. Teletrabalho: A Reforma Trabalhista Brasileira e a Experiência Estrangeira. *In*: MANNRICH, Nelson, (Org.). **Reforma trabalhista: reflexões e críticas**. São Paulo: LTr, 2018.

BRASIL. **Reforma Trabalhista**. Lei 13.467/2017. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm#art2>. Acesso em: 01 set. 2018.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Programa de Disseminação das Estatísticas do Trabalho – PDET**. Brasília: 2018. Disponível em: <<http://pdet.mte.gov.br/microdados-rais-e-caged>>. Acesso em: 15 dez. 2018.

CNI. **Retratos de uma Sociedade Brasileira: Flexibilidade no mercado de trabalho**. Brasília, 2017. Disponível em: <https://bucket-gw-cni-static-cms-si.s3.amazonaws.com/media/filer_public/31/21/31217ed5-7485-4678-8c2b-d7c04d0a1583/retratosdasociedadebrasileira_37_fl_exibilidade1.pdf>. Acesso em: 12 dez. 2018.

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

DUARTE, Leonardo Gularte. **A Origem do Teletrabalho**. Via Jus, 2008. Disponível em: <<http://www.viajus.com.br/viajus.php?pagina=artigos&id=1835>>. Acesso em: 16 set. 2018.

FILHO, Rodolfo Pamplona; LINS, Matheus. O controle de convencionalidade como mecanismo efetivador do direito humano fundamental ao trabalho: a sua aplicação no âmbito da reforma trabalhista. *In*: **Revista trabalhista: Direito e Processo**, ano 17 n. 59, p. 131-154, Brasília: Anamatra, 2018.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. **Análise do projeto de reforma trabalhista**, 2017. Disponível em: <<http://www.jorgesoutomaior.com/blog/analise-do-projeto-de-reforma-trabalhista>>. Acesso em: 01 out. 2018.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. **É preciso enfrentar os argumentos a favor do retrocesso da condição humana**, 2018. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2018-set-18/souto-maior-preciso-enfrentar-retrocesso-condicao-humana>>. Acesso em: 15 out. 2018.

OIT. **Trabalhar a qualquer hora, em qualquer lugar e seus efeitos no mundo do trabalho**. Genebra: 2017. Disponível em: <https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1658pt1.pdf>. Acesso em: 20 out. 2018.

PINTO, Almir Pazzianoto. Pontos Relevantes do Trabalho Intermitente. *In: Revista de direito trabalhista*. Brasília: UNB. Ano 22, n. 20, p. 98-119, 2018.

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

SEVERO, Valdete Souto. “Perversidades” da Reforma Trabalhista já se concretizaram, destaca juíza do trabalho. **Jornal Brasil de Fato**, São Paulo. 15 de setembro de 2018. Entrevista concedida à Júlia Dolce. Disponível em: <<https://www.brasildefato.com.br/2018/09/15/perversidades-da-reforma-trabalhista-ja-se-concretizaram-destaca-juiza-do-trabalho/>>. Acesso em: 15 dez. 2018.

TEBALDI, Eliégi. Contrato de Trabalho Intermitente. *In: MANNRICH. Nelson (Org.). Reforma trabalhista: reflexões e críticas*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2018.

UGT. **Teletrabalho, ação sindical e proteção social: o nó do gargalo**. Brasília, 2017. Disponível em: <<http://www.ugt.org.br/upload/iae/img2-Teletrabalho,-acao-sindical-e-protecao-s-8158.pdf>>. Acesso em: 02 dez. 2018.