
OS IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA NA RELAÇÃO DE TRABALHO

THE IMPACTS OF LABOR REFORM ON THE EMPLOYMENT RELATIONSHIP

Deborah DETTMAM MATOS

Professora Adjunta de Direito e do Programa de Pós-Graduação em Direito, Universidade Federal do Piauí. Doutora em Direito, Universidade Federal do Paraná. Coordenadora-geral do Instituto de Estudos Políticos e Constitucionais e Pró-Reitora de Extensão e Cultura da UFPI.

deborahdettmam@ufpi.edu.br

Francisco Meton MARQUES DE LIMA

Professor Titular, Universidade Federal do Piauí e da Escola Superior da Magistratura do Piauí. Desembargador do Tribunal Regional do Trabalho da 22ª Região. Doutor em Direito Constitucional, Universidade Federal de Minas Gerais.

meton@trt22.jus.br

Marx Nairo SOARES EVANGELISTA

Advogado. Professor Universitário. Mestrando em Direito, Universidade Federal do Piauí.

marx.evangelista@ufpi.edu.br

Fecha de envío: 19/12/2024

Fecha de aceptación: 17/01/2025

OS IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA NA RELAÇÃO DE TRABALHO

Deborah DETTMAM MATOS

Universidade Federal do Piauí (Brasil)

Francisco Meton MARQUES DE LIMA

Universidade Federal do Piauí (Brasil)

Marx Nairo SOARES EVANGELISTA

Universidade Federal do Piauí (Brasil)

Resumen: Este trabalho propõe uma análise abrangente das transformações no mercado de trabalho e seus impactos com a legislação trabalhista. A era da digitalização, automação, globalização e mudanças culturais gerou uma série de novas formas de trabalho, incluindo o trabalho remoto, a economia, o trabalho intermitente e a crescente adoção da inteligência artificial. Essas mudanças estão redefinindo o relacionamento entre empregadores e empregados e desafiando os paradigmas tradicionais de emprego. O objetivo deste estudo foi examinar se as alterações trazidas pela reforma trabalhista brasileira de 2017 impactaram na supressão de direitos dos trabalhadores. Essa reforma introduziu e alterou formas tradicionais de trabalho, como contratos parcial, intermitente, temporário e teletrabalho. As modalidades de teletrabalho e trabalho intermitente são criticadas por sua falta de garantias para os trabalhadores e contribuem para a precarização das relações de trabalho. Apesar das mudanças legislativas, ainda há lacunas que precisam ser preenchidas pela jurisprudência para garantir segurança nas contratações. Persiste a necessidade de a legislação trabalhista evoluir para acompanhar o ritmo das mudanças no mercado de trabalho, visando assegurar a proteção dos direitos dos trabalhadores e evitar a precarização das relações de trabalho.

Palabras clave: Reforma trabalhista - Teletrabalho - Trabalho intermitente - Direito do Trabalho

Sumario: 1. Introdução. 2. O surgimento e desenvolvimento do trabalho: breve contexto histórico e os princípios relevantes do Direito do Trabalho. 3. Alterações da reforma trabalhista nos contratos de trabalho: uma análise do teletrabalho e do trabalho intermitente. 3.1. O teletrabalho. 3.2. O trabalho intermitente. 4. Considerações Finais.

Abstract: This paper proposes a comprehensive analysis of the transformations in the labor market and their impact on labor legislation. The era of digitalization, automation, globalization and cultural change has generated a series of new forms of work, including remote work, the gig economy, intermittent work and the growing adoption of artificial intelligence. These changes are redefining the relationship between employers and employees and challenging traditional employment paradigms. The aim of this study was to examine whether the changes brought about by the 2017 Brazilian labor reform have had an impact on the suppression of workers' rights. This reform introduced and altered traditional forms of work, such as partial, intermittent, temporary and teleworking contracts. The modalities of teleworking and intermittent work are criticized for their lack of guarantees for workers and contribute to the precariousness of labour relations. Despite legislative changes, there are still gaps that need to be filled by case law to guarantee security in hiring. There is still a need for labor legislation to evolve to keep pace with changes in the labor market, in order to ensure the protection of workers' rights and prevent the precariousness of labor relations.

Keywords: Labor reform - Teleworking - Intermittent work - Labor law

Summary: 1. Introduction. 2. The emergence and development of work: brief historical context and the relevant principles of Labor Law. 3. Labor reform changes to employment contracts: an analysis of teleworking and intermittent

work. 3.1. Teleworking. 3.2. Intermittent work. 3.3. The flexibility of labor relations from the perspective of the Judiciary. 4. Final Considerations.

1. Introdução

O mundo do trabalho está passando por uma profunda transformação, impulsionada por uma convergência de fatores, tais como avanços tecnológicos, mudanças nas expectativas dos trabalhadores e nas necessidades das empresas, além da crescente globalização da economia. Essas mudanças têm originado novas formas de trabalho que desafiam os modelos tradicionais de emprego e colocam em risco a eficácia das legislações trabalhistas vigentes em todo o mundo.

Neste contexto dinâmico e em constante evolução, surge a necessidade premente de analisar e compreender as implicações das novas formas de trabalho sobre a legislação trabalhista. A transição para um mercado de trabalho cada vez mais digital, flexível e automatizado está redefinindo a maneira como as pessoas trabalham, interagem com seus empregadores e buscam meios de subsistência. O trabalho remoto, a automação de tarefas e a crescente influência da inteligência artificial estão se tornando elementos essenciais desse cenário.

Deste modo, é importante explorar, de forma abrangente e prospectiva, a interseção entre as novas formas de trabalho e a legislação trabalhista. Isso envolve abordar as políticas e regulamentações em vigor, bem como as reformas em andamento que buscam se adaptar a essa nova realidade laboral e a forma como os sistemas legais estão buscando proteger os direitos dos trabalhadores, ao mesmo tempo em que incentivam a flexibilidade e a inovação.

É imprescindível examinar as implicações éticas e sociais vinculadas a essa transformação do mercado de trabalho, o que inclui analisar questões como segurança no emprego, direitos trabalhistas, inclusão social e desigualdade. Também é necessário considerar estratégias de políticas públicas que visam a harmonização das inovações no trabalho com a justiça social.

É nesta discussão que surge o aspecto central da pesquisa: com a alteração legislativa proposta pela reforma trabalhista da legislação brasileira, ocorreu a flexibilização das relações de trabalho ou a supressão de direitos dos trabalhadores? A hipótese testada foi a de que a flexibilização das formas mais

tradicionais de trabalho, que proporciona maior liberdade de contratação aos empregadores, foi acompanhada da perda de direitos dos empregados.

Com este objetivo, realizou-se um estudo de abordagem qualitativa. Conforme as classificações de pesquisas estabelecidas por Gil¹, quanto ao nível, o estudo foi do tipo exploratório, recomendável quando a situação é pouco conhecida e a intenção do pesquisador é fornecer uma visão geral do tema, cumprindo objetivos de contribuir para o conhecimento do assunto, estabelecer possibilidades para novas pesquisas e de abrir espaço para a formulação de hipóteses que norteiem outros estudos. De acordo com Selltiz *et al.*², o primeiro passo da pesquisa exploratória é o exame da literatura. Nesse caso, foram fontes da pesquisa bibliográfica e documental a Constituição brasileira, artigos, livros, teses, dissertações e a legislação em geral.

O artigo foi construído em dois tópicos. No primeiro, buscou-se demonstrar de forma sucinta que o mundo do trabalho, inicialmente, não tinha qualquer regulamentação, que só tomou forma e força após as ondas da revolução industrial e da organização dos trabalhadores em sindicatos no século XIX, influenciados pelas lições de críticos como Karl Marx e Friedrich Engels, bem como pelo surgimento do Estado social. O desenvolvimento de princípios que norteiam essas relações é, inclusive, uma decorrência disso. No segundo, tratou-se sobre a reforma que a Lei nº 13.467/2017 realizou na legislação trabalhista brasileira, alterando e criando novas modalidades de contratos de trabalho que indicam um enfraquecimento dos direitos dos trabalhadores, especialmente no que toca o teletrabalho e o trabalho intermitente.

2. O surgimento e desenvolvimento do trabalho: breve contexto histórico e os princípios relevantes do direito do trabalho

O trabalho surgiu com o objetivo da sobrevivência. Em geral, o homem tinha como alicerce alimentar aquilo que obtinha através da caça, sendo essa a principal fonte de sustento. Foi somente quando começou a cultivar, instalando

¹ GIL, Antonio Carlos. Métodos e técnicas de pesquisa social. São Paulo: Atlas, 1987.

² SELLTIZ, C. et al. Métodos de pesquisas nas relações sociais. São Paulo: EPU, 1974.

comunidades próximas às encostas de rios, por serem terras mais férteis, que o homem se tornou mais consciente de sua capacidade de modificar o meio em que vivia, culminando na criação de instrumentos de trabalho mais aperfeiçoados e, conseqüentemente, na necessidade de outras invenções que pudessem lhe facilitar a vida³. O que se seguiu foi o desenvolvimento da agricultura, atividade geralmente desempenhada pelas mulheres⁴.

Superados esses desafios, as primeiras invenções no período pré-histórico e com as diversas revoluções industriais pelo mundo, o trabalho passou então a ser visto como moeda de troca, algo de valor. Quando não considerado um valor em si mesmo, era visto como um produto ofertado em troca de quantia específica de moeda, dependendo do local ou do ajuste entre as partes. O Código Napoleônico de 1804, por exemplo, já determinava que a norma suprema das relações jurídicas era a vontade contratual dos indivíduos⁵.

Até então, havia pouca preocupação com a regulação e a proteção dos direitos trabalhistas, pois o trabalho ainda era percebido predominantemente como atividade individual. Os operários eram oprimidos, dentre eles crianças e mulheres. Eram exigidas jornadas de trabalho extenuantes e em condições degradantes, especialmente nas indústrias têxteis, que não propiciavam condições mínimas de higiene e segurança na execução de suas funções⁶.

Neste contexto, Marx, Engels e outros críticos passaram a denunciar situações de trabalho análogas à escravidão, contribuindo para a formação dos principais documentos que influenciariam a primeira onda de Convenções Internacionais que trataram sobre temas como duração do trabalho,

³ SOUSA, Ana Amélia Ribeiro. O trabalho e sua resignificação ao longo de história. *Âmbito Jurídico*, 2019. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-do-trabalho/o-trabalho-e-sua-ressignificacaoao-longo-de-historia/>. Acesso em: 03 out. 2023.

⁴ ERAZO, R. L.; COSTA, S. C. F. das C; SILVA, L. J. S. A importância da mulher na agricultura familiar: Comunidade Lago Janauacá, Careiro Castanho – AM. *Revista Terceira Margem Amazônia*, v. 6, n.15, p. 242-255, 2020, p. 246.

⁵ CALIXTO, Arthur Andreoni. Um breve histórico do surgimento do Direito do Trabalho. 2018. *Megajuridico*, 22 jun. 2018. Disponível em: <https://www.megajuridico.com/um-breve-historico-do-surgimento-do-direito-do-trabalho/>. Acesso em: 02 out. 2023.

⁶ FÉLIX, Clarissa Martins. Uma análise jurídica, social e política da escravidão contemporânea: causas, soluções e a “lista suja” dos empregadores escravagistas. Monografia (Bacharelado em Direito) – Universidade Federal de Pernambuco, Recife, 2017. Disponível em: <https://repositorio.ufpe.br/handle/123456789/24051>. Acesso em: 02 out. 2023.

desemprego, proteção à mulher e ao menor⁷. As modificações na história do direito do trabalho também ocorreram devido às pressões dos sindicatos trabalhistas, já existentes no início do século XIX, bem como ao posicionamento de alguns empresários influentes, que acreditavam que melhores condições de trabalho influenciariam diretamente na qualidade dos produtos e, conseqüentemente, na concorrência, sendo fator determinante no mercado, especialmente quando os ativismos social e cristão desempenhavam papéis importantes nas decisões populares.

Esses fatores, aliados à evolução da tecnologia e a uma série de inovações no campo trabalhista, fizeram com que o novo conjunto de relações humanas mediadas pela tecnologia provocasse mudanças que afetaram o desenvolvimento do modo de produção capitalista e, conseqüentemente, as relações de trabalho. O século XX foi um período que assistiu a acontecimentos sistêmicos que, analisados em sua amplitude, penetrabilidade e alcance social, poderiam ser caracterizados como uma verdadeira revolução. Houve mudanças tecnológicas substanciais concentradas nas tecnologias da informação que remodelaram a base material da sociedade, formatando novas formas de relação entre a economia, o Estado e a sociedade⁸. Assim, as relações de trabalho foram diretamente impactadas em sua regulamentação, restringindo-se ou ampliando-se direitos.

Nesse contexto de constantes alterações nas relações do mundo do trabalho, certos princípios surgiram e foram alçados ao nível de princípios fundamentais norteadores dessas relações, dentre os quais os princípios da dignidade humana, do valor do trabalho, da livre iniciativa e da proteção.

A dignidade humana não se limita a ser um princípio. É inerente ao ser humano, além de alicerçar o Estado Democrático de Direito e as nações do mundo todo, constituindo-se em um preceito irrefutável. Na realidade, trata-se da junção de incontáveis direitos, como, por exemplo, o direito à vida, saúde,

⁷ CALIXTO, Arthur Andreoni. Um breve histórico do surgimento do Direito do Trabalho. 2018. Megajuridico, 22 jun. 2018. Disponível em: <https://www.megajuridico.com/um-breve-historico-do-surgimento-do-direito-do-trabalho/>. Acesso em: 02 out. 2023.

⁸ CASTELLS, Manuel. A Era da Informação: economia, sociedade e cultura. Vol. 1. 10 ed., São Paulo: Paz e Terra, 2007, p. 21.

educação, prosperidade, trabalho e remuneração dignos, dentre outros, definidos sob o conceito de dignidade humana⁹.

Outros dois princípios constitucionais de suma importância, dispostos no artigo 1º da Constituição de 1988, são o valor social do trabalho e o da livre iniciativa, esculpidos no inciso IV do referido diploma. Ambos ressaltam a valoração e a importância do trabalho e, conseqüentemente, sua necessária proteção por força constitucional, uma vez que são princípios norteadores e fundamentais ao Estado Democrático de Direito, segundo os legisladores constituintes.

Desde o momento em que o trabalho deixou de ser visto como castigo, nas épocas antigas e medievais, e, do momento em que foi abolida a escravidão, com o surgimento do trabalho remunerado, é possível afirmar que o trabalho adquiriu caráter de dignificação. Especialmente após a Constituição de 1988, pode-se dizer que condições dignas de trabalho e remuneração adequada, aliadas à possibilidade da liberdade de iniciativa, constituem-se em instrumentos da dignidade da pessoa humana.

Outro princípio relevante é o da proteção. Este princípio, considerado como parte do direito do trabalho e não mais constitucional, reforça a necessidade de proteção, valoração e a livre iniciativa do trabalho. Contudo, essa proteção encontra respaldo justamente no significado de proteção da parte hipossuficiente da relação no contrato de trabalho. Para Delgado¹⁰, a justificativa histórica do princípio da proteção concede certa paridade na relação contratual trabalhista, uma vez que é possível verificar as disparidades socioeconômicas existentes a partir da constatação fática da diferenciação socioeconômica e de poder substantivas entre os dois sujeitos da relação jurídica central desse ramo jurídico – empregador e empregado.

Se o empregado alegar determinada situação e o empregador fizer uma alegação contrária, e não houver provas conclusivas que favoreçam qualquer uma das partes, tampouco uma norma que determine de maneira diversa, a

⁹ JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. Direito do trabalho. 7. ed. São Paulo: Editora Atlas, 2013, p. 91.

¹⁰ DELGADO, Maurício Godinho. Princípios de direito individual e coletivo do trabalho. 3ª edição. São Paulo: LTr, 2010, p. 144.

referida dúvida, tanto no quesito material quanto no normativo, deverá favorecer o empregado, que é a parte vulnerável da relação contratual.

Quando a norma apresentar duplicidade de interpretação, este princípio garante que seja interpretada de maneira mais favorável ao empregado. Ainda conforme Delgado¹¹, devem-se observar três limites para aplicação da regra do *in dubio* pró-operário. O primeiro relaciona-se à produção de provas e aos fatos: quem alega deve provar, constituindo evidências que demonstrem seu direito. O segundo limite diz respeito aos atos de administração, ficando ao encargo do empregador a decisão sobre a forma como o trabalho será executado, salvo disposições legais em contrário. O terceiro limite está associado a circunstâncias que envolvam direitos ou valores previdenciários, uma vez que dizem respeito à outra área do direito. Apesar dessas limitações, é fundamental ressaltar que, em caso de dúvidas quanto a interpretação e aplicação da norma, esta deverá ser sempre implementada de maneira que favoreça o empregado.

Cavalcante e Loiola¹² ensinam que a interpretação da legislação trabalhista deve enfatizar a norma mais favorável ao trabalhador. Todavia, a norma mais favorável não deve ser aplicada com vistas a um sujeito único, mas sim em função de uma categoria de trabalhadores. Há que se atentar à aplicação do princípio da norma mais favorável diante de normas hierarquicamente iguais e em conflito, ou, ainda, com hierarquias diferentes.

Cruz¹³ propõe que, nas ações trabalhistas, quando o magistrado se depara com duas ou mais normas que versem sobre o mesmo assunto, deve-se aplicar a norma mais favorável ao empregado. Isso permite ao magistrado afastar-se da hierarquia das normas, ou seja, em caso de conflito entre normas hierarquicamente diferentes, se a norma de menor hierarquia for mais benéfica à parte mais vulnerável, essa norma deverá ser aplicada. Assim, é necessário

¹¹ Ibidem, p. 146.

¹² CAVALCANTE, Sara Nívia Fernandes de Oliveira; LOIOLA, Rodrigo Rocha Gomes de. Interpretação do direito do trabalho com vistas ao princípio da norma mais favorável. *Âmbito Jurídico*, nº 167, 01 dez. 2017. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-167/interpretacao-do-direito-do-trabalho-com-vistas-ao-principio-da-norma-mais-favoravel/>. Acesso em: 09 set. 2023.

¹³ CRUZ, Adson Pereira da. Princípios do direito do trabalho. *Direitonet*, 20 mar. 2016. Disponível em: <https://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/9656/Principios-do-direito-do-trabalho>. Acesso em: 01 out. 2023.

sopesar, com base no estudo das necessidades e dos direitos de uma categoria de trabalhadores e na análise conjunta das normas, aquela que, sendo juridicamente razoável, melhor atenda aos interesses do trabalhador¹⁴.

É importante ter os princípios em mente ao analisar as alterações nas relações de trabalho, como forma de verificar se essas alterações estão em conformidade ou não com os princípios fundamentais do trabalho, se promovidas para prejudicar ou para beneficiar os trabalhadores. Assim, é possível combatê-las mais eficazmente, tanto no âmbito legislativo quanto em litígios judiciais.

Por isso, o estudo desse contexto histórico torna-se importante para uma compreensão de como os acontecimentos do passado influenciaram a presente constituição das relações de trabalho, sobretudo, revelando o porquê de sua criação e a importância de sua manutenção. Em outras palavras, a história demonstrará as bases de sua formação, qual seja, a razão de ser das relações trabalhistas e os direitos envolvidos.

No contexto do direito trabalhista brasileiro, uma das maiores alterações nas relações de trabalho ocorreram no âmbito legislativo, com a aprovação do que se denominou Reforma Trabalhista. Proposta pelo governo de Michel Temer e aprovada em 2017, a Lei nº 13.467 introduziu e modificou modalidades de contrato de trabalho sob a justificativa de modernização das relações laborais. Para os críticos, proporcionou na verdade a precarização dessas relações. Buscando-se analisar e aprofundar o estudo, sobretudo, relacionando-o com o contexto histórico abordado, será realizada uma discussão detalhada desta lei no próximo tópico deste trabalho.

3. Alterações da reforma trabalhista nos contratos de trabalho: uma análise do teletrabalho e do trabalho intermitente

¹⁴ CAVALCANTE, Sara Nívia Fernandes de Oliveira; LOIOLA, Rodrigo Rocha Gomes de. Interpretação do direito do trabalho com vistas ao princípio da norma mais favorável. *Âmbito Jurídico*, nº 167, 01 dez. 2017. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-167/interpretacao-do-direito-do-trabalho-com-vistas-ao-principio-da-norma-mais-favoravel/>. Acesso em: 09 set. 2023.

No Brasil, o trabalho foi inicialmente regulamentado pelo Decreto nº 1.313, em 1891, que estabelecia a idade mínima de doze anos para o trabalho em fábricas. Aliado a isso, diversas regulamentações esparsas eram adotadas, inclusive estrangeiras. Posteriormente, em 1943, foi criada e sancionada pelo presidente Getúlio Vargas a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), unificando todas as legislações trabalhistas existentes¹⁵.

Essa regulamentação foi alterada substancialmente em 2017, com a aprovação da Reforma Trabalhista, que alterou diversos dispositivos legais que fazem parte da CLT. Tais alterações, supressões e inclusões ocorreram por meio da edição da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. As principais inovações nos contratos de trabalho ocorreram nas modalidades de contratos parcial, intermitente, de trabalho temporário e, por fim, no regime de teletrabalho, que será aprofundado adiante.

Em relação ao contrato de trabalho temporário, a reforma trabalhista de 2017 não criou essa modalidade, pois já estava regulamentada na Lei nº 6.019, de janeiro de 1974. Essa lei define o contrato de trabalho temporário como aquele prestado por pessoa física para atender à necessidade de substituição transitória de pessoal permanente ou à demanda complementar de serviços¹⁶.

Contudo, as alterações normativas de 2017 ampliaram a regulamentação existente, alterando o texto de alguns artigos e incluindo vedações, como a proibição de contratação de trabalhadores temporários para substituir grevistas. Uma das importantes alterações legislativas de 2017 foi a regulamentação das condições sob as quais uma empresa de trabalho temporário pode ter funcionários próprios ou subcontratar empresas para prestação do serviço, não vinculando a contratante em qualquer situação ou responsabilização de vínculo empregatício¹⁷.

¹⁵ FINELLI, Lília Carvalho. Construção e desconstrução da lei: a arena legislativa e o trabalho escravo. 2016. Dissertação (Mestrado) - Universidade Federal de Minas Gerais, UFMG, Belo Horizonte, 2016. Disponível em: <https://repositorio.ufmg.br/handle/1843/BUBD-A89N2E>. Acesso em: 01 set. 2023.

¹⁶ BRASIL. Lei nº 6.019, de 03 de janeiro de 1974. Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências. DOU, Brasília, 04 jan. 1974.

¹⁷ BRASIL. Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017. Altera dispositivos da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. DOU, Brasília, 31 mar. 2017.

Na prática, houve impacto direto no aumento da contratação de funcionários temporários, com o ano de 2019, por exemplo, apresentando um aumento de 4% nessa modalidade de contratação, o maior em seis anos, de acordo com a Confederação Nacional do Comércio de Bens, Serviços e Turismo (CNC)¹⁸.

Quanto ao contrato de trabalho parcial, uma das principais mudanças introduzidas foi a permissão para que os trabalhadores sob esse regime realizem horas extras. Antes da reforma, o contrato de trabalho parcial já estava regulamentado na CLT, com previsão expressa no artigo 58-A, bem como não era permitido aos trabalhadores em regime de tempo parcial realizar horas extras além da jornada estabelecida em contrato, salvo se previamente estabelecido em acordos ou convenções coletivas.

Com a reforma trabalhista, incluiu-se expressamente a previsão de que as horas suplementares à jornada de trabalho devem ser remuneradas com acréscimo de 50% sobre o salário-hora normal, permitido assim a estes trabalhadores a execução de horas extras. Além disso, as horas-extras podem ser realizadas também por acordo individual, enquanto anteriormente a prática só era considerada válida se prevista em acordos ou convenções coletivas.

Quanto ao contrato de trabalho intermitente, introduzido no ordenamento jurídico pela reforma trabalhista de 2017, caracteriza-se pela prestação de serviços não contínua, com subordinação e com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade¹⁹. Bastos²⁰ entende que o contrato de trabalho intermitente, para além da prestação de serviço de forma descontínua, alternando entre períodos ativos e não ativos, deve ser registrado na carteira de trabalho e obedecer a espaços de tempo em meses, dias ou horas. Para a convocação do trabalhador ao serviço de trabalho intermitente, o empregador deve fazê-la com, no mínimo, três dias de antecedência, com comprovação

¹⁸ UNINTER. Contratação de temporários para o Natal deve ser a maior dos últimos anos. Disponível em: <https://www.uninter.com/noticias/contratacao-de-temporarios-para-o-natal-deve-ser-a-maior-dos-ultimos-anos>. Acesso em: 16 fev. 2025.

¹⁹ Ibidem.

²⁰ BASTOS, Alexandre. O que é o trabalho intermitente na reforma trabalhista. Jusbrasil, 2018. Disponível em: <https://xande.jusbrasil.com.br/artigos/533967858/o-que-e-otrabalho-intermitente-na-reforma-trabalhista>. Acesso em: 09 set. 2023.

eficaz da ciência pelo trabalhador, tendo este o prazo de vinte e quatro horas da ciência para informar se aceita ou não a oferta.

Na prática, houve impacto direto no aumento da contratação de funcionários em trabalho intermitente, sobretudo, por conta da flexibilização da modalidade, com 50 mil postos de trabalho intermitente criados em 2018, um ano após a Reforma, de acordo com dados do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Caged)²¹.

No que tange à contratação do trabalho autônomo, desde que cumpridos os regramentos legais, mesmo que o trabalhador preste serviço de forma contínua ou com exclusividade, não se estabelece vínculo empregatício. Em suma, a reforma trabalhista previu uma nova modalidade contratual e alterou disposições sobre três modalidades já existentes. Para os propósitos desta pesquisa, o foco recai sobre o teletrabalho e o trabalho intermitente, que serão tratados a seguir.

3.1. O teletrabalho

Após regulamentado, o teletrabalho gerou uma intensa migração das outras modalidades de trabalho. À primeira vista, a possibilidade de trabalhar em casa, sem cumprimento de horários e sem a supervisão de um superior, pareceu atrativa, fazendo com que o teletrabalho batesse recorde no Brasil em 2018, segundo o IBGE²². Contudo, ao longo dos anos, a realidade demonstrou que essa modalidade pode não ser tão benéfica para os trabalhadores, levando a uma queda da modalidade ao longo dos anos²³.

Isso porque a análise das disposições referentes ao teletrabalho, inseridas com a reforma trabalhista, deve ser minuciosa, considerando desde o

²¹ JUSBRASIL. Contrato intermitente criou 50 mil vagas em 2018. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/noticias/contrato-intermitente-criou-50-mil-vagas-em-2018/671078948>. Acesso em: 16 fev. 2025.

²² SILVEIRA, Daniel. Home office bateu recorde no Brasil em 2018, diz IBGE. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2019/12/18/home-office-bateu-recorde-no-brasil-em-2018-diz-ibge.ghtml>. Acesso em: 16 fev. 2025.

²³ CAVALLINI, Marta. Cai número de empresas que adotam home office, aponta estudo da FGV. Disponível em: <https://g1.globo.com/trabalho-e-carreira/noticia/2023/03/17/cai-numero-de-empresas-que-adotam-home-office-diz-pesquisa.ghtml>. Acesso em: 16 fev. 2025.

capítulo II-A (art. 75-A a 75-E) em conjunto com o inciso III do artigo 62, até as determinações dispostas nos artigos 2º, 3º e 6º do referido diploma. É necessário interpretar os novos dispositivos em harmonia com as regras já existentes na CLT, adotando uma interpretação sistemática, ou seja, analisando a norma jurídica de acordo com o sistema em que está inserida, de forma integrada com as diversas outras disposições e não de forma isolada²⁴.

Tal método é importante pois, pois a análise isolada da CLT poderia resultar em desigualdade entre os trabalhadores em regime comum e os teletrabalhadores. Sendo assim, as pessoas que trabalham na modalidade do teletrabalho não fariam jus ao pagamento de horas extras, por exemplo, e não seriam observadas as determinações das normas regulamentadoras quanto ao meio ambiente laboral, sob a justificativa que estas pessoas trabalham fora das dependências do empregador. Tal entendimento, entretanto, não deve ser sustentado. É preciso aliar os comandos da CLT com as outras disposições trabalhistas, incluindo as inseridas com a reforma.

Apesar de traçar algumas diretrizes, a legislação atual ainda não regula detalhadamente o teletrabalho, especialmente no tocante ao ambiente laboral. Os teletrabalhadores, permanentes ou temporais, passam grande parte do tempo, se não integralmente, distantes de uma supervisão direta de seus superiores. Deste modo, ainda não existe uma regulamentação específica sobre a subordinação desses trabalhadores e, mais importante, sobre as responsabilidades do seu empregador.

Mesmo não estando no mesmo espaço físico, o trabalhador está subordinado ao empregador e deve seguir as normas da respectiva empresa. Portanto, o empregador responde pelos direitos de seus subordinados, pois assume os riscos da atividade econômica. Esses riscos incluem não somente compromissos econômicos, mas também a responsabilidade da empresa sob os funcionários.

Isso porque, de acordo com o artigo 83 da CLT, o teletrabalhador (ou trabalhador em domicílio) possui os mesmos direitos de um colaborador

²⁴ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Curso de Direito do Trabalho. 11. ed., Rio de Janeiro: Forense, 2017, p. 12.

tradicional, incluindo a jornada de trabalho estipulada, contratação formal, salário contratual, férias e décimo terceiro salário. Um ambiente de trabalho separado e adequado não só é mais saudável para o empregado, como também facilita o controle de gastos pela empresa, traça um limite entre o ambiente da casa e o ambiente de trabalho e, principalmente, previne acidentes e possíveis litígios trabalhistas.

Segundo Polinésio²⁵, o não custeamento de gastos do *home office* pela empresa pode resultar, por exemplo, em pedido de compensação financeira pelo funcionário, alegando o uso exclusivo de parte de sua residência em prol de atividades da organização. Steckel²⁶ acredita que a responsabilização é essencial, pois o controle à distância pode ser até mesmo mais rigoroso do que um controle no espaço físico da empresa, podendo até a invadir a privacidade do profissional, gerando novos pedidos de indenização.

Devido à singularidade do *home office*, além dos regulamentos existentes e da reforma trabalhista, considera-se necessária uma regulamentação mais abrangente, especialmente no que diz respeito ao custeio de implementação e gastos fixos. É recomendável que a empresa assuma os custos da infraestrutura necessária para o trabalho remoto, como os gastos com energia elétrica e equipamentos.

3.2. O trabalho intermitente

O trabalho intermitente é uma das modalidades em que são tecidas as maiores críticas na reforma trabalhista. Isto porque tal modalidade foi definida como um trabalho não eventual, cuja quantidade de horas, dias, semanas ou meses de trabalho ficam em aberto, variando de acordo com o risco do empreendimento. Deste modo, questionou-se logo de início: esse modo de

²⁵ POLINESIO, A. V. Saiba quais são as implicações legais do home office. Catho, Curitiba, mar. 2014. Disponível em: <http://www.catho.com.br/carreira-sucesso/gestao-rh/saiba-quais-sao-as-implicacoes-legais-do-home-office>. Acesso em: 30 out. 2015.

²⁶ STECKEL, P. B. Teletrabalho: subordinação e controle de jornada. 2014. Monografia (Bacharelado em Ciências Jurídicas e Sociais) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2014. Disponível em: <http://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/112016/000951844.pdf?sequence=1>. Acesso em: 15 set. 2023.

trabalho não comprometeria elementos essenciais do contrato de trabalho tradicional, a saber, a não eventualidade e a não participação do empregado nos riscos do empreendimento?

Para defensores, essa modalidade seria necessária pela possibilidade/benefício para o empregado de conciliar dois ou mais empregos. Contudo, tal argumento é frágil. Embora formalmente o trabalhador possa recusar uma convocação patronal para determinada jornada, sem que fique descaracterizada a subordinação. Na prática, em um mercado com altas taxas de desemprego, cada recusa pode ser vista como um passo em direção ao próprio prejuízo do trabalhador, ou seja, o risco de demissão e subsequente desemprego pela recusa de comparecimento na conveniência do patrão que o convocou.

A característica básica dessa modalidade de trabalho é a total disponibilidade do trabalhador ao capital, que fica à espera de ser convocado para executar o trabalho. O problema é que se o trabalhador não é chamado, também não recebe nenhuma remuneração, uma vez que neste tipo de trabalho não há fixação da carga horária mínima de trabalho, podendo o trabalhador ser convocado para trabalhar duas horas ou três semanas, sessenta dias, cinco meses ou ainda duas horas pela manhã e duas horas pela tarde no mesmo dia. Por isso, a renda média dos trabalhadores intermitentes ainda é inferior ao salário mínimo, segundo dados da Dieese²⁷.

Dessa forma, compreende-se que o trabalho intermitente, por meio de sua jornada flexível, prejudica a classe trabalhadora, pois o capital (empregador) poderá remunerar o trabalhador apenas pelo tempo efetivamente trabalhado. Assim, o trabalhador ficará sempre à disposição e à espera de ser chamado, obviamente, sem nenhuma remuneração neste período. Além dessas implicações, o trabalhador enfrenta a incerteza de não saber quanto receberá, nem quando trabalhará ou se o pagamento correspondente às férias e ao décimo terceiro salário será proporcional.

²⁷ DIEESE. Trabalho intermitente cresce, mas renda média é inferior ao salário mínimo. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/boletimempregoempauta/2023/boletimEmpregoemPauta25.pdf>. Acesso em: 16 fev. 2025.

Algumas das definições relevantes da legislação incluem: o trabalhador com contrato por prazo indeterminado que for demitido poderá ser contratado imediatamente sob o regime de contrato intermitente; a rescisão do contrato de trabalho intermitente permite a movimentação da conta vinculada do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) do trabalhador, porém, limita tal movimentação até 80% (oitenta por cento) do valor dos depósitos; a rescisão do contrato não autoriza o ingresso no Programa de Seguro-Desemprego; independentemente do valor recebido no mês (mesmo que inferior ao salário mínimo), será garantido ao trabalhador sob contrato intermitente a manutenção da qualidade de segurado do RGPS e o cumprimento de carência para concessão de benefícios; em caso de afastamento por doença ou acidente no contrato intermitente, a responsabilidade pelo pagamento dos 15 primeiros dias ao RGPS cabe à empresa²⁸.

No entanto, a legislação não menciona nada acerca do aviso prévio. A tendência crescente também expressa no número de estabelecimentos e empresas que contratam trabalhadores na modalidade de trabalho intermitente. Se a vigência da Medida Provisória (MP) nº 808/2017 causava alguma insegurança jurídica e/ou trabalhista aos que contratavam a força de trabalho nesta modalidade, com o fim da validade da MP e a consolidação das regras mais duras e cruéis na relação entre capital e trabalho, o lado do capital ficou mais confiante e passou a utilizar em maior número esse mecanismo.

Além disso, o número de trabalhadores que possuem mais que uma admissão como trabalho intermitente também é crescente, o que reflete a precarização das relações de trabalho e, sobretudo, da vida da classe trabalhadora, cuja única forma de sobrevivência depende da venda da própria força de trabalho, e para isso, precisa se sujeitar aos desmandos do capital para assegurar condições mínimas de sobrevivência. Não à toa ações judiciais sobre trabalho intermitente aumentaram 116% em 2 anos²⁹.

²⁸ BRASIL. Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017. Altera dispositivos da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. DOU, Brasília, 31 mar. 2017.

²⁹ CATUCCI, Anaísa. Ações judiciais sobre trabalho intermitente aumentam 116% em 2 anos; entenda o que é e como funciona. Disponível em: <https://g1.globo.com/trabalho-e->

Essas novas modalidades de trabalho, introduzidas pela reforma trabalhista, representam novas formas de precarização e degradação do trabalho na sociedade brasileira, dentro da configuração capitalista periférica. Inaugurou-se, portanto, uma nova fase de desconstrução do trabalho sem precedentes em toda a era moderna, que ampliou os diversos modos de informalidade e precarização.

Se no século XX vigorou a era da degradação do trabalho, na transição para o século XXI apresentaram-se novas modalidades e formas de precarização, das quais a terceirização tem sido um dos elementos mais decisivos. Em relação às ocupações com o maior saldo de contratos de trabalho na modalidade intermitente, destacam-se: servente de obras, vigilante, assistente de vendas, faxineiro, garçom, soldador, pedreiro, embalador, ou seja, ocupações que, majoritariamente, não requerem formações especializadas, são menos remuneradas no mercado de trabalho e apresentam grandes riscos no exercício profissional, o que resulta em maior desproteção social e trabalhista dos trabalhadores.

Contudo, outras profissões mais especializadas, vêm, ao longo dos meses, sendo também incorporadas ao trabalho intermitente, tais como: cuidador em saúde, mantenedor de sistemas eletroeletrônicos de segurança, operador de telemarketing ativo e receptivo. Observa-se, portanto, que o trabalho intermitente sintetiza em si a subsunção de mais uma forma nova de trabalho ao capital, além de sintonizar o Brasil e as relações de trabalho com o contexto das transformações no mundo do trabalho, sobretudo neste período de avanço neoliberal e industrial.

4. Considerações finais

O artigo abordou a evolução do trabalho desde os primórdios da humanidade até as mudanças trazidas pelas revoluções industriais e tecnológicas. O que antes era uma questão de sobrevivência, pela caça e

[carreira/noticia/2023/12/27/acoes-judiciais-sobre-trabalho-intermitente-aumentam-116percent-em-2-anos-entenda-o-que-e-e-como-funciona.ghtml](https://www.conjur.com.br/2023-12-27/acoes-judiciais-sobre-trabalho-intermitente-aumentam-116percent-em-2-anos-entenda-o-que-e-e-como-funciona.ghtml). Acesso em: 16 fev. 2025.

agricultura, evoluiu para a prestação do trabalho em troca do recebimento de salário, que inicialmente não era regulamentado e que passou a ser regulamentado após a luta dos trabalhadores nos séculos XIX e XX. Com a evolução tecnológica, o século XX testemunhou mudanças sistêmicas que impactaram as relações de trabalho, influenciando sua regulamentação e redefinindo as relações econômicas, estatais e sociais. Nessas transformações, os princípios da dignidade humana, do valor do trabalho, da livre iniciativa e da proteção no contexto jurídico trabalhista se tornaram princípios fundamentais para os trabalhadores, enquanto mais vulneráveis em relação aos empregadores.

O mercado de trabalho se encontra em constante processo de modificação, o que culmina na necessidade de alterações na legislação trabalhista para proteger o direito dos envolvidos na relação empregatícia. No âmbito do direito trabalhista brasileiro, a reforma instituída pela Lei nº 13.467/2017 introduziu dispositivos que flexibilizaram as formas mais tradicionais de trabalho, proporcionando maior liberdade aos empregadores. Foram abordados os contratos de trabalho temporário, de trabalho parcial, de trabalho intermitente, do trabalho autônomo, além do teletrabalho e do trabalho intermitente, sendo apresentados os principais pontos positivos e negativos de cada uma delas. Entretanto, as alterações mencionadas geraram preocupações em relação à proteção do empregado, que, na visão de muitos juristas, perderam direitos.

As principais inovações foram nas modalidades de contrato parcial, intermitente, temporário e teletrabalho. A reforma expandiu a regulamentação existente para o contrato temporário, permitindo a terceirização e estabelecendo condições para as empresas. No contrato parcial, foi permitido aos trabalhadores realizar horas extras, com remuneração adicional, bem como que essas horas extras fossem realizadas por acordo individual. A reforma estabeleceu que, desde que cumpridos os regramentos legais, o trabalho autônomo não estabelece vínculo empregatício.

O teletrabalho deve ser interpretado em harmonia com as regras já existentes na CLT, garantindo-se que não se crie desigualdades entre

trabalhadores em regime comum e teletrabalhadores. Todavia, tal modalidade de trabalhadores carece de regulamentação detalhada, especialmente quanto ao ambiente laboral, cujas despesas devem ser custeadas pelos empregadores.

O trabalho intermitente constitui-se em uma das modalidades mais criticadas da reforma trabalhista, especialmente no que toca a falta de garantias para os trabalhadores pela instabilidade financeira, a incerteza sobre a remuneração e o tempo de trabalho. Há uso crescente dessa modalidade pelas empresas, o que contribui para a precarização das relações de trabalho e a desproteção dos trabalhadores. Essa modalidade de trabalho representa uma nova fase de desconstrução do trabalho e um aumento da informalidade e precarização, alinhando-se às transformações do mundo do trabalho no contexto neoliberal e industrial.

Antes mesmo das alterações trazidas pela reforma trabalhista, os tribunais já se posicionavam sobre a compatibilidade dessas formas de trabalho com os princípios do direito trabalhista. As mudanças normativas ainda são consideradas superficiais, deixando lacunas que precisam ser preenchidas pela jurisprudência e outras fontes do direito para garantir segurança nas contratações. Os tribunais superiores desempenham um papel importante na proteção dos direitos advindos dessas relações de trabalho. Apesar da aceitação das novas formas de trabalho pela jurisprudência, argumenta-se que a flexibilização dessas modalidades pode resultar na retirada de direitos dos empregados sem necessariamente aumentar a empregabilidade. A jurisprudência, especialmente os tribunais superiores, tem defendido formas mais flexíveis de trabalho, mesmo diante da falta de um arcabouço legislativo suficiente para garantir os direitos dos empregados, o que por vezes resulta na perda de direitos conquistados ao longo do tempo.

As modalidades de trabalho contemporâneas ainda carecem de muitos ajustes, em que pese as importantes alterações legislativas ocorridas nos últimos anos. As mudanças no mercado de trabalho ocorrem em um ritmo mais acelerado do que a legislação consegue acompanhar, ou seja, o mundo digital, a globalização, a utilização de inteligência artificial, e outras tecnologias, antecedem as alterações legislativas, resultando muitas vezes em medidas que

surtem tardiamente e que têm motivado o desamparo, sobretudo dos empregados.

As novas formas de trabalho constituem um processo irreversível e é necessário que a legislação trabalhista acompanhe essas mudanças no mesmo ritmo. Contudo, nota-se que as alterações legislativas ainda carecem de efetividade, o que possibilita a precarização das relações de trabalho e fere os princípios fundamentais do direito do trabalho. Diante dos desafios e oportunidades emergentes dessa revolução no trabalho, torna-se imperativo que a legislação trabalhista evolua para assegurar a proteção dos direitos dos trabalhadores e para que a sociedade como um todo possa colher os benefícios dessa transformação.

Bibliografía

- CASTELLS, M. (2007). *A Era da Informação: economia, sociedade e cultura*. Vol. 1. 10 ed., Paz e Terra, São Paulo.
- DELGADO, M. (2010). *Princípios de direito individual e coletivo do trabalho*. 3ª edição. São Paulo: LTr.
- FERNANDES, M. (2022). “Teletrabalho”, *Virtuajus*, v. 7, n. 12.
- GARCIA, G. (2017). *Curso de Direito do Trabalho*. 11. ed., Forense, Rio de Janeiro.
- GIL, A. (1987). *Métodos e técnicas de pesquisa social*. Atlas, São Paulo.
- JORGE NETO, F.; CAVALCANTE, J. (2013). *Direito do trabalho*. 7. ed., Editora Atlas, São Paulo.
- PRODANOV, C. C.; FREITAS, E. C. (2013). *Metodologia do trabalho científico: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico*. 2. ed. Novo Hamburgo, Fevale, RS.
- SELLTIZ, C., et al. (1974). *Métodos de pesquisas nas relações sociais*. EPU, São Paulo.
- SILVA, P. (2018). “Evolução histórica do direito do trabalho”. *Revista Páginas de Direito*, Porto Alegre, ano 18, nº 1360, 01 de outubro.
- TREVIZANI, D. (2017). “Flexibilização das leis trabalhistas e as consequências para o trabalhador”, *Revista de Iniciação Científica e Extensão da Faculdade de Direito de Franca*, v. 2, n. 2.

Recursos electrónicos

- BASTOS, A. (2018). “O que é o trabalho intermitente na reforma trabalhista”. *Jusbrasil*. Disponível em: <https://xande.jusbrasil.com.br/artigos/533967858/o-que-e-otrabalho-intermitente-na-reforma-trabalhista>.
- CALIXTO, A. (2018). “Um breve histórico do surgimento do Direito do Trabalho”, *Megajuridico*, 22 jun. 2018. Disponível em:

<https://www.megajuridico.com/um-breve-historico-do-surgimento-do-direito-do-trabalho/>.

CAVALCANTE, S.; LOIOLA, R. (2017). “Interpretação do direito do trabalho com vistas ao princípio da norma mais favorável”, *Âmbito Jurídico*, nº 167, 01 dez. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-167/interpretacao-do-direito-do-trabalho-com-vistas-ao-principio-da-norma-mais-favoravel/>.

CRUZ, A. (2016). “Princípios do direito do trabalho”, *Direitonet*, 20 mar. Disponível em: <https://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/9656/Principios-do-direito-do-trabalho>.

FÉLIX, C (2017). “Uma análise jurídica, social e política da escravidão contemporânea: causas, soluções e a “lista suja” dos empregadores escravagistas”. Monografia (Bacharelado em Direito), Universidade Federal de Pernambuco, Recife. Disponível em: <https://repositorio.ufpe.br/handle/123456789/24051>.

FINELLI, L. (2016). “Construção e desconstrução da lei: a arena legislativa e o trabalho escravo”. Dissertação (Mestrado), Universidade Federal de Minas Gerais, UFMG, Belo Horizonte. Disponível em: <https://repositorio.ufmg.br/handle/1843/BUBD-A89N2E>.

STECKEL, P. B. (2014). “Teletrabalho: subordinação e controle de jornada”. Monografia (Bacharelado em Ciências Jurídicas e Sociais), Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre. Disponível em: <http://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/112016/000951844.pdf?sequence=1>.

SOUSA, A. (2019). “O trabalho e sua ressignificação ao longo de história”, *Âmbito Jurídico*. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-do-trabalho/o-trabalho-e-sua-ressignificacaoao-longo-de-historia/>.