

# A REFORMA TRABALHISTA E OS NOVOS TIPOS DE CONTRATO DE TRABALHO: INTERMITENTE E TELETRABALHO

---

**Carlos Eduardo de Oliveira Gontijo<sup>1</sup>**  
**Débora Aline Moreira Sampaio<sup>2</sup>**

## **Resumo**

*A temática desenvolvida visa responder a seguinte problemática: quais são os efeitos jurídicos dos novos contratos de trabalho inseridos pela Lei nº 13.467/2017? Para tanto, faz-se necessário partir da análise do Direito do Trabalho como direito social, bem como compreender suas fontes, princípios e sua evolução histórica e normativa; o conceito, características gerais, elementos essenciais, vícios e principais modalidades dos contratos trabalho, e, por fim, as previsões trazidas pela Lei nº 13.467/2017 sobre os contratos de trabalho intermitente e teletrabalho.*

**Palavras-chave:** direito do trabalho; reforma trabalhista; contrato de trabalho. Intermitente; teletrabalho.

## **Abstract**

*The theme developed aims to answer the following problem: What are the legal effects of new employment contracts inserted by Law No. 13,467 / 2017? Therefore, it is necessary to start from the analysis of Labor Law as social law, as well as to understand its sources, principles and its historical and normative evolution; the concept, general characteristics, essential elements, defects and main terms of employment contracts; and, finally, the forecasts brought by Law No. 13,467 / 2017 on intermittent employment and telecommuting contracts.*

**Keywords:** labor law; reform law; employment contract; intermittent; home office.

---

<sup>1</sup> **Carlos Eduardo de Oliveira Gontijo** é mestre do Programa de Pós-graduação em Geografia do Pontal (PPGEP/FACIP/UFU), advogado e docente no curso de Bacharelado em Direito no Instituto Luterano de Ensino Superior Iles/Ulbra, campus de Itumbiara-GO.

<sup>2</sup> **Débora Aline Moreira Sampaio** é discente do curso de Bacharelado em Direito do Instituto Luterano de Ensino Superior Iles/Ulbra, campus de Itumbiara-GO.

**Sumário:** *Introdução. 1 Evolução histórica, finalidade e princípios do direito do trabalho. 2 Contratos de trabalho: conceito, elementos e vícios. 3 Tipos gerais de contratos de trabalho. 4 Contratos de trabalho introduzidos pela reforma trabalhista: intermitente e teletrabalho. 4.1 Contrato de trabalho intermitente. 4.1.1 Forma e modo de convocação. 4.2 Contrato de teletrabalho. 4.2.1. Forma e modalidades. Considerações finais.*

## Introdução

A Consolidação das Leis do Trabalho está em vigor desde 1943, isto é, há 76 anos, tendo sido instituída com o objetivo de regular as relações empregatícias que na época foram firmadas em uma sociedade cujo labor estava concentrado nas indústrias, com mão de obra predominantemente braçal.

O Direito do Trabalho, na tentativa de acompanhar a evolução das relações empregatícias, que cada vez mais passaram a apresentar uma variedade inestimável de funções e atividades empresariais e que vão muito além daquelas relacionadas ao âmbito industrial, sofreu inúmeras modificações por meio de leis esparsas.

Nessa senda, pretende-se, mediante análise das modificações trazidas pela Lei nº 13.467/2017 no Direito do Trabalho Individual, precisamente no que diz respeito aos novos tipos de contrato de trabalho, responder a seguinte indagação problemática: quais os efeitos jurídicos dos novos contratos de trabalho inseridos pela Reforma trabalhista?

Nesse passo, a reflexão sobre a problemática revela-se de inegável relevância, na medida em que possibilita compreender, do ponto de vista social e cultural, a importância de uma legislação trabalhista atualizada com as novas relações de emprego, de forma a garantir a proteção das necessidades sociais nesse âmbito, bem como a tutela dos direitos de novas classes/categorias de empregadores e empregados; e, do ponto de vista científico, a compreensão a respeito dos efeitos jurídicos dessas novas previsões sobre as relações de emprego.

## 1. Evolução histórica, finalidade e princípios do direito do trabalho

O caráter social do Direito do Trabalho advém do século XX, especialmente em razão das transformações sociais sofridas com a Revolução Industrial, que revelou vários abusos cometidos pelos empregadores contra os empregados e levou ao Estado Social de Direito, o qual conquistou seu lugar com uma ideologia intervencionista em busca de igualdade e bem estar social (PESSOA, 2011).

Nesse momento histórico, surgem os direitos fundamentais de segunda dimensão (direitos sociais, econômicos e culturais). Especificamente quanto aos direitos sociais, estes assumem tal denominação, principalmente, em razão da busca pela prestação social do Estado de condições materiais de igualdade para todos os indivíduos (FERNANDES, 2016). Então, o Direito do Trabalho assume seu caráter de direito social, e mais, como instrumento de Justiça Social (ROCHA, 2013).

Nos anos que seguiram, surgiram novos reconhecimentos dos direitos trabalhistas em decorrência de forte movimentação social – greves (ibidem); foi promulgada a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), Decreto-Lei nº 5.452, pelo presidente do país à época, Getúlio Vargas (BARROS, 2013); e, somente em 1988, com a Constituição Cidadã, seu caráter social foi indubitavelmente reconhecido (PESSOA, 2011). Foram muitos os avanços conquistados no Direito do Trabalho, seja no âmbito coletivo ou individual, haja vista a instituição de princípios basilares, que tutelam a valorização do trabalho, a dignidade da pessoa do trabalhador (JUNIOR & SOARES, 2013) e a função social da empresa – como contrapeso à livre iniciativa econômica (FERNANDES, 2016).

Nessa vertente, sobre os princípios, destaca-se que no Direito do Trabalho há uma comunicação entre os princípios gerais do Direito e aqueles que lhe são específicos (VILHENA, 1993), sendo que estes últimos derivam não apenas das legislações trabalhistas, mas tem sua origem assentada principalmente na Constituição Federal, sendo possível classificá-los em constitucionais e infraconstitucionais.

Partindo-se da análise constitucional, vale conferir destaque ao princípio da dignidade do trabalho, não havendo como ignorar o escopo da Constituição de 1988 de garantir a todos existência digna, sendo este princípio o epicentro de todo o ordenamento jurídico brasileiro, inclusive

do Direito do Trabalho (NASCIMENTO & NASCIMENTO, 2014). Há que se destacar ainda os princípios do valor social do trabalho e o da proteção – que se subdivide em *in dubio pro operário* e da aplicação da norma mais favorável e da condição mais benéfica (GARCIA, 2018), os quais visam tutelar os direitos dos empregados, parte hipossuficiente na relação de emprego, e garantir condições dignas para desempenho do trabalho, em detrimento do princípio da autonomia da vontade que reina sobre os contratos (COSTA, 2000).

Nesse prisma, quanto aos princípios infraconstitucionais, precisamente àqueles relacionados aos contratos, são comumente utilizados os princípios da vedação ao enriquecimento ilícito, *exceptio non adimpleti contractus*, proibição de obtenção de vantagem imprópria com a própria torpeza, boa-fé objetiva e função social do contrato, em que pese derivados do ramo do Direito Civil (NASCIMENTO & NASCIMENTO, 2014), observando sempre os limites impostos pelo princípio da proteção.

Por outro lado, quanto aos princípios específicos, confere-se destaque ao princípio da primazia da realidade sobre a forma (art. 442 da CLT), da irrenunciabilidade (art. 9º da CLT) e da intangibilidade salarial (art. 462 da CLT).

Assim, como se vê, o Direito do Trabalho, em que pese ser autônomo, é dotado de pluralidade, o que influi na prevalência do seu caráter social, ao visar, sobretudo, a garantia de sua função social, inclusive ao regular os direitos e obrigações de particulares firmados nos contratos de trabalho (NASCIMENTO, 1987).

## 2. Contratos de trabalho: conceito, elementos e vícios

O Direito Individual do Trabalho é um segmento do Direito do Trabalho que diz respeito às relações empregatícias no âmbito privado, sendo estas reguladas pelos contratos individuais de trabalho, espécie de contrato *sui generis* que visa a concretização e materialização da relação de emprego. Isto é, o contrato de trabalho constitui a estrutura da relação de trabalho, enquanto que esta última exterioriza o conteúdo do contrato, logo, um não subsiste sem o outro (MARTINS, 2009).

A Consolidação das Leis do Trabalho exhibe, em seu artigo 442, breve menção ao contrato de trabalho, dispondo apenas que este poderá ser tácito ou expresso e que deverá corresponder à relação de emprego, razão pela

qual o conceito de contrato de trabalho é extraído da interpretação dos artigos 2º e 3º da CLT (JUNIOR, 2010).

No que tange à *natureza jurídica* do contrato de trabalho, existem três teorias que pretendem explicá-la: teoria anticontratalista, contratualista e a mista. A teoria predominante é a *contratualista*, que atribui ao contrato de trabalho natureza contratual, haja vista que sua celebração depende da vontade das partes e seus efeitos derivam não apenas da prestação dos serviços, como também das cláusulas ajustadas entre as partes (ibidem).

O contrato de trabalho também é dotado de *características* próprias que, apesar de não serem conceitualmente essenciais, imprimem marca distintiva à sua estrutura e dinâmica operacional. Em suma, o contrato de trabalho é um pacto de Direito Privado, sinalagmático, consensual, *intuitu personae*, comutativo, de trato sucessivo, oneroso, com subordinação e alteridade (DELGADO, 2014).

Com acuidade, Gustavo Filipe Barbosa (2018) explica que, ampliando a teoria dos negócios jurídicos às relações empregatícias, é possível visualizar o contrato de trabalho nos três diferentes planos: existência, validade e eficácia.

No plano da validade, valendo-se da aplicação analógica do artigo 104, incisos I a III do Código Civil, tem-se que o contrato de trabalho é dotado de *elementos jurídico-formais (elementos essenciais)*, quais sejam: capacidade das partes, licitude do objeto, forma prescrita ou não vedada por lei. Acrescido a esses três elementos, tem-se ainda o da higidez da manifestação da vontade (DELGADO, 2014).

Portanto, o contrato de trabalho é dotado de *elementos essenciais*, assim como os contratos cíveis, todavia, vale ressaltar que seus elementos possuem adequações próprias aos princípios e normas que regem o Direito do Trabalho (JUNIOR, 2010), a exemplo da capacidade das partes, que encontra notável distinção da capacidade civil, sendo possível que o agente possua capacidade civil e não possua a capacidade laboral, que somente será plena a partir dos 18 (dezoito) anos.<sup>3</sup>

<sup>3</sup> Ao completar dezesesseis anos, a pessoa já pode, licitamente, prestar serviços como empregado, conforme determina o art. 7º, XXXIII da Constituição Federal. A Consolidação das Leis do Trabalho considera menor o trabalhador de 14 a 18 anos, ex vi do disposto em seu art. 402, e proíbe o trabalho aos menores de dezesesseis anos, salvo na condição de aprendiz (art. 403) (JUNIOR, 2010, p. 197).

Destarte, é certo que a validade do contrato de trabalho está condicionada à presença dos elementos essenciais, quais sejam: capacidade das partes, licitude do objeto, forma regular ou não proibida, higidez da manifestação da vontade. Logo, tem-se que o contrato de trabalho será nulo quando estiver presente uma das hipóteses previstas no art. 166 do Código Civil (ibidem), sendo total a nulidade quando a sua gravidade estende seus efeitos a todo o conjunto de cláusulas que o compõe. Por sua vez, será parcial a nulidade quando resultar defeito em elemento não essencial do contrato, ou em uma ou algumas de suas cláusulas, sem ter o condão de macular a integridade do pacto laboral (DELGADO, 2014).

Nesse particular, o Direito do Trabalho adota a *Teoria Especial Trabalhista de Nulidades*, que tem por regra a irretroação da nulidade decretada, com efeito *ex nunc* da decretação judicial de nulidade, sendo, portanto, respeitados os efeitos já produzidos. Isto é, a situação fático-jurídica já vivenciada é conservada, sendo devidos os direitos trabalhistas, para o fim de afastar o desequilíbrio entre o empregador (que já se apropriou da mão de obra) e o empregado (ibidem).

### 3. Tipos gerais de contratos de trabalho

O contrato de trabalho, assim como os contratos em geral, constitui fonte de direitos e obrigações aos contratantes, mas é um tipo contratual específico que não se iguala às demais modalidades contratuais do Direito Comum, ainda que a ele se apliquem algumas das regras e princípios aplicadas aos contratos comuns (GARCIA, 2013). Isso porque as cláusulas do contrato de trabalho sofrem influência direta das previsões legais emanadas do Direito do Trabalho que, por sua vez, são instituídas sob a tutela do princípio da proteção (JUNIOR, 2010).

A *primeira modalidade contratual (expressa)* se caracteriza na estipulação explícita, inequívoca, clara e precisa das cláusulas e condições que irão reger o pacto laboral, podendo sua forma ser verbal ou escrita, sendo que, com relação a esta última, basta a anotação na CTPS (art. 29 da CLT) (SARAIVA, 2010). Ressaltem-se, porém, as raras exceções na lei e na jurisprudência que exigem que sejam *solenes* – formais, escritos (DELGADO, 2014). São exemplos de contratos individuais expressos formais:

o contrato de experiência (BRASIL, 2015), o contrato de aprendizagem<sup>4</sup> (art. 428 da CLT), do contrato de trabalho temporário<sup>5</sup> (art. 11 da Lei nº 6.019/74) e, com as modificações trazidas pela Reforma Trabalhista (Lei nº 13.047/2017) às disposições da Consolidação das Leis do Trabalho, têm-se também o *contrato de trabalho intermitente*<sup>6</sup> (art. 452-A da CLT) e o *contrato de teletrabalho*<sup>7</sup> (art. 75-C da CLT).

Nesse passo, considerando que a formalidade é requisito excepcional dos contratos de trabalho, tem-se que a *segunda modalidade contratual (tácito)* se trata da mera revelação da vontade das partes (DELGADO, 2014). Ademais, os contratos de trabalho são, ordinariamente, celebrados por *prazo indeterminado*, em virtude do *princípio da continuidade da relação de emprego*, passando, portanto, o empregado a integrar permanentemente a atividade empresarial (SARAIVA, 2010).

Logo, visando à concretude do pacto laboral, assegurada pelo *princípio da continuidade da relação de emprego*, o contrato de trabalho por prazo indeterminado produz efeitos específicos que tendem a favorecer o empregado, de modo que abrangem três dimensões principais da dinâmica contratual: (1) as repercussões da interrupção e suspensão do contrato; (2) as repercussões das garantias especiais de emprego e estabilidade empregatícia; e (3) o número de parcelas rescisórias incidentes no ato de ruptura do pacto (DELGADO, 2014).

<sup>4</sup> “Art. 428. Contrato de aprendizagem é o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, em que o empregador se compromete a assegurar ao maior de 14 (quatorze) e menor de 24 (vinte e quatro) anos inscrito em programa de aprendizagem formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e o aprendiz, a executar com zelo e diligência as tarefas necessárias a essa formação” (BRASIL, 1943).

<sup>5</sup> “Art. 11. O contrato de trabalho celebrado entre empresa de trabalho temporário e cada um dos assalariados colocados à disposição de uma empresa tomadora ou cliente será, obrigatoriamente, escrito e dele deverão constar, expressamente, os direitos conferidos aos trabalhadores por esta Lei” (BRASIL, 1974).

<sup>6</sup> “Art. 452-A. O contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito e deve conter especificamente o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não” (BRASIL, 1943).

<sup>7</sup> “Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado” (ibidem).

#### 4. Contratos de trabalho introduzidos pela reforma trabalhista: intermitente e teletrabalho

A Lei nº 13.467/2017, amplamente denominada de Reforma Trabalhista, trouxe preceitos que atingiram diretamente as relações de emprego, mormente no que diz respeito às modificações sofridas pelos contratos de trabalho à vista das novas disposições sobre as modalidades de contrato de trabalho intermitente e da regulamentação do contrato de teletrabalho ou *home office*.

Destarte, em razão da necessidade de regulamentação das relações jurídicas de prestação de serviços descontínuos, comumente conhecidos como “bicos”, fora criada a modalidade de contrato de trabalho intermitente, a fim de garantir direitos trabalhistas aos trabalhadores inseridos nessa perspectiva.

##### 4.1. Contrato de trabalho intermitente

O contrato de trabalho intermitente foi criado a fim de atender a demanda de serviços do empregador que, em certo período há a necessidade de aumentar sua produção, como é o caso de restaurantes, hotelaria e de estabelecimentos atuantes no turismo (SALES et al., 2017). Essa modalidade contratual não é fundamentalmente nova no Direito do Trabalho, pois já estava timidamente prevista na Consolidação das Leis do Trabalho nos artigos 236, 237, alínea d, e 243 da CLT.

A Reforma Trabalhista inovou ao acrescentar a esse rol de disposições normativas nos artigos 443 e 452-A e seguintes, valendo-se conferir destaque especial ao *caput* art. 452-A que se presta a formalizar essa modalidade contratual, ao passo que confere à forma de condição essencial para validar a cláusula de intermitência (CASSAR, 2018).

Nesse viés, tem-se que a relação de emprego em que se há a celebração do contrato de trabalho intermitente provém do fato de a prestação dos serviços não ser contínua, embora ocorra de forma subordinada ao empregador, havendo, portanto, mitigação do elemento da não-eventualidade (art. 3º da CLT). Todavia, não se pode reputá-lo inexistente (CASSAR & BORGES, 2018).

Afinal, a habitualidade nessa modalidade de contrato advém da alternância de períodos entre a prestação dos serviços e a inatividade, po-

dendo ser horas, dias ou meses, independente da atividade do empregador (GARCIA, 2018).

Ainda, Neto e Cavalcante (2019) explicam que o período de inatividade é aquele intervalo temporal distinto daquele para o qual o empregado intermitente haja sido convocado e tenha prestado serviços, não havendo que se falar em tempo à disposição, tampouco remuneração devida nesse intervalo, ou seja, tem natureza de suspensão do contrato de trabalho, haja vista que, se o empregado não presta serviços, não tem direito à remuneração, nem o tempo de serviço é computado, vide § 5º do art. 452-A da CLT.<sup>8</sup>

Deste modo, o *contrato de trabalho intermitente* traz consigo a figura do trabalhador eventual, criando exceção ao elemento da não eventualidade para considerar tais trabalhadores como empregados, sendo que, em tese, por serem eventuais, isto é, prestarem serviços apenas em determinados eventos de maior demanda, não deveria caracterizar vínculo de emprego (SALES et al., 2017).

Diante disso, pode-se dizer que a característica mais marcante do contrato de trabalho é a imprevisibilidade do trabalho, razão pela qual, inclusive, alguns autores chamam essa modalidade de contrato de “contrato-zero”, devido ao empregado ser admitido, mediante anotação do contrato de trabalho na CTPS, para não trabalhar, até que, quem sabe quando, seja chamado para o trabalho (CASSAR, 2018).

##### 4.1.1. Forma e modo de convocação

O *caput* do art. 452-A da CLT determina que o contrato de trabalho intermitente deverá ser celebrado por escrito, logo não pode ser verbal ou tácito, devendo também conter, especificamente, o valor da hora de trabalho, não podendo ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados que exerçam a mesma função, sejam eles contratados como intermitentes ou não (GARCIA, 2018).

Ademais, esta modalidade de contrato deverá ser registrada em CTPS, independente de eventual previsão em negociação coletiva (art. 611-

<sup>8</sup> “Art. 452-A. [...] § 5º. O período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador, podendo o trabalhador prestar serviços a outros contratantes” (BRASIL, 1943).

A, inciso VIII da CLT).<sup>9</sup> Cumpre destacar, ainda, que somente é possível sua celebração por prazo indeterminado, não sendo possível por prazo determinado e nem por experiência, peculiaridade dessa modalidade de contratação (REDINZ, 2019).

Nesse sentido, aliás, deixa claro o art. 443 da CLT que “o contrato individual de trabalho poderá ser [...] por prazo determinando ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente”, ou seja, legalmente existem apenas três possibilidades distintas de contrato de trabalho: determinado, indeterminado e intermitente.

Ainda, considerando que a jornada de trabalho do empregado intermitente é variável, tendo em vista o art. 7º, inciso VII, da CF, e a Orientação Jurisprudencial nº 358 da SDI-I do TST,<sup>10</sup> fica garantido o salário mínimo ao empregado intermitente (GARCIA, 2018).

Nesse particular, como dito acima, a formalidade exigida pelo art. 452-A da CLT é essencial para validade do contrato de trabalho intermitente, pois ela é que irá garantir a validade da cláusula de intermitência.

Desse modo, o dispositivo legal traz previsões a respeito do modo de convocação do empregado para execução dos serviços contratados, revelando-se de suma importância analisar detidamente suas proposições a esse respeito, eis que a inobservância destas também poderá implicar na invalidade do contrato.

Nessa senda, segundo o §1º da aludida norma, o empregador deverá convocar o empregado por meio eficaz de comunicação, previsto no contrato de trabalho, devendo informar a jornada de trabalho, que não poderá ser superior à legal. A convocação deve ser realizada com antecedência mínima de três dias, e o empregado possui o prazo de um dia útil para responder, presumindo-se o silêncio como recusa, vide §2º do art. 452-A da CLT,

<sup>9</sup> “Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre: [...] VIII – teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente;” (BRASIL, 1943).

<sup>10</sup> O.J. nº 358: SALÁRIO MÍNIMO E PISO SALARIAL PROPORCIONAL À JORNADA REDUZIDA. EMPREGADO. SERVIDOR PÚBLICO (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 16.02.2016) – Res. 202/2016, DEJT divulgado em 19, 22 e 23.02.2016. I – Havendo contratação para cumprimento de jornada reduzida, inferior à previsão constitucional de oito horas diárias ou quarenta e quatro semanais, é lícito o pagamento do piso salarial ou do salário mínimo proporcional ao tempo trabalhado. II – Na Administração Pública direta, autárquica e fundacional não é válida remuneração de empregado público inferior ao salário mínimo, ainda que cumpra jornada de trabalho reduzida. Precedentes do Supremo Tribunal Federal.

valendo-se destacar que, segundo o §3º, a recusa não será caracterizada como ausência de subordinação (CASSAR, 2018).

Por sua vez, aceita a proposta de trabalho, no caso de descumprimento injustificado, a parte infratora irá pagar à outra multa equivalente a 50% da remuneração que seria devida, sendo possível a compensação (ibidem).

Portanto, como se vê, o contrato de trabalho intermitente possui características especiais em sua forma, bem como possui modo específico de convocação, devendo ambos ser seguidos fielmente para se garantir a validade da cláusula de intermitência neste tipo contratual.

#### 4.2. Contrato de teletrabalho

A origem do trabalho à distância, que tem como espécie o teletrabalho, está intimamente ligada ao rápido avanço tecnológico, que ocorreu a partir da segunda metade do século XX, e à acessibilidade de informação daí decorrente, o que atingiu diretamente as relações empregatícias, ao passo que provocou modificações na estrutura e no modo de execução dos préstimos, bem como fez surgir novas funções que comportam particularidades muito específicas (SALES et al., 2017).

Nesse cenário, em muitas circunstâncias a presença do trabalhador no estabelecimento passou a ser dispensável, passando o trabalho à distância a ser bem-vindo, na medida em que proporciona economia financeira quanto à manutenção do local de trabalho e infraestrutura, além do que, nos grandes centros urbanos, proporciona maior disponibilidade de tempo de trabalho ao empregado, ou seja, aumenta o rendimento/produção (GARCIA, 2018).

Diante disso, passou-se a adotar o regime de teletrabalho, modalidade especial de contrato de trabalho a distância que envolve o deslocamento e a descentralização de atividades naturalmente internas ao estabelecimento empresarial para o domicílio (*home office*) ou outro local de escolha do empregado (telecentros), tanto para atender às necessidades de economia de insumos e aumento da produção da empresa, bem como, da parte do trabalhador, para a maior comodidade, maior adesão às metas e ao plano estratégico do empreendimento e melhoria de suas relações familiares (SALES et al., 2017, p. 100).

No Brasil, o teletrabalho começou a ser incorporado nos órgãos públicos, a fim de se obter racionalização da estrutura administrativa, econômica e mais efetiva conjugação do interesse público, sendo regulamentada por

resoluções e portarias, valendo-se citar as portarias nº 139/2009 e 99/2010 do Tribunal de Contas da União (TCU), Portarias nº 110/2015, 117/2016, 242/2016 e 23/2017 do Ministério Público da União (MPU) e a Resolução nº 227/2016 do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) (ibidem).

Sob essa égide, percebe-se que há expresse reconhecimento legislativo do teletrabalho como sendo uma modalidade de trabalho capaz de gerar vínculo de emprego, desde que presente o elemento da subordinação jurídica e pessoalidade (NETO & CAVALCANTE, 2019).

Frente a isso, a Reforma Trabalhista buscou adequar a legislação trabalhista à evolução tecnológica e às novas formas de relacionamento e inserção de empregados na organização empresarial e, para tanto, acrescentou ao Título II da Consolidação das Leis do Trabalho o Capítulo II-A, que trata especificadamente a respeito dessa particular modalidade contratual, o teletrabalho (SALES et al., 2017).

Nesta perspectiva, o conceito de teletrabalho, também denominado de trabalho periférico, trabalho a distância ou trabalho remoto, está disciplinado no art. 75-B da CLT.

Nesse dispositivo, tem-se que o teletrabalho consiste na prestação de serviços executada pelo empregado preponderantemente fora das dependências da empresa, mediante o uso de recursos tecnológicos, sendo certo que o comparecimento no centro empresarial para execução de tarefas específicas não descaracteriza o regime de teletrabalho (ibidem).

Nesse particular, há que se destacar que o teletrabalho não se confunde com o tradicional trabalho doméstico, conforme ressaltado por Maurício Godinho (2015, p. 936).

b.1) o tradicional trabalho no domicílio, há tempos existente na vida social, sendo comum a certos segmentos profissional, como as costureiras, as cerzideiras, os trabalhadores no certo de calçados, as doceiras etc.; b.2) o novo trabalho a domicílio, chamado de *home office*, à base da informática, dos novos meios de comunicação e de equipamentos convergentes; b.3) o teletrabalho, que pode se jungir ao *home office*, mas pode também se concretizar em distintos locais de utilização dos equipamentos eletrônicos hoje consagrados (informática, *internet*, telefonia celular etc.).

O teletrabalho também se diferencia do trabalho ordinariamente externo, uma vez que esse último, devido à sua natureza externa, somente pode ser executado fora das dependências do empregador, a exemplo do vendedor externo, empregados viajantes e motoristas. Enquanto que, no

teletrabalho, os serviços podem ou não ser realizados nas dependências da empresa, não sendo, portanto, o teletrabalho espécie de trabalho externo (CASSAR, 2018).

Cumprir trazer à tona que a subordinação jurídica nessa modalidade contratual é mais tênue e é efetivada por meio de câmeras, sistema de *logon* e *logoff*, computadores, relatórios, bem como ligações por celulares, rádios etc. Por isso houve evolução do entendimento contido na Súmula 428 do TST que passou a assegurar, no caso de ofensa à desconexão do trabalho e ao direito fundamental ao lazer, o pagamento de horas de sobreaviso (LEITE, 2019, p. 334).

Enfim, diante do exposto, define-se o teletrabalho como sendo modalidade de prestação de serviços a distância, executada preponderantemente fora do centro empresarial (sede ou filiais), podendo ser em ambiente domiciliar (*home office*) ou telecentros, mediante o uso de tecnologias de informação e comunicação, necessárias tanto na execução dos préstimos quanto no exercício do poder diretivo do empregador.

#### 4.2.1. Forma e modalidades

A prestação de serviços nessa modalidade contratual deve constar expressamente no contrato individual de trabalho conforme expressamente prevê o *caput* do art. 75-C da CLT, ou seja, o contrato de teletrabalho deve ser necessariamente escrito, além do que deve especificar as atividades que serão realizadas pelo empregado, sob pena de se reputar inválido o regime de teletrabalho. Ressalta-se, ainda, que, não há nenhuma restrição imposta pelo legislador a respeito de ser o contrato de trabalho na modalidade de experiência, por prazo determinando ou indeterminado (REDINZ, 2019).

Portanto, é perfeitamente possível a celebração do regime de teletrabalho por experiência, devendo ser respeitadas as disposições dos artigos 443, 445 e 451 da CLT, no que diz respeito ao prazo máximo de 90 (noventa) dias, podendo este ser fracionado, e que somente poderá ser prorrogado uma única vez. Deverá ainda se observar o que dispõe a Súmula nº 163 do TST,<sup>11</sup> no sentido de que, no caso de rescisão antecipada do contrato de

<sup>11</sup> AVISO PRÉVIO. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA (mantida) – Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003. Cabe aviso prévio nas rescisões antecipadas dos contratos de experiência, na forma do art. 481 da CLT (ex-Prejulgado nº 42).

experiência, será cabível aviso-prévio, desde que, na forma do art. 481 da CLT, constar no contrato cláusula assecuratória do direito recíproco de rescisão antecipada (REDINZ, 2019).

O contrato de teletrabalho a prazo determinado, sem a modalidade de experiência, deve observar as disposições dos artigos 443, 445, 451 e 452 da CLT (ibidem), em especial as alíneas a, b e c do §2º do art. 443 da CLT. Outrossim, o contrato de teletrabalho também poderá ser celebrado na modalidade por prazo indeterminado, devendo observar fielmente as solenidades impostas no art. 75-C e 75-D, sob o risco de, como já dito, se reputar inválido seu regime.

Por seu turno, o art. 75-B prevê em seus parágrafos 1º e 2º a possibilidade de alteração do regime de teletrabalho para o presencial e vice-versa. No entanto, o §1º dispõe que somente será possível alteração do regime presencial para o teletrabalho se houver comum acordo entre as partes, mediante a celebração de termo aditivo (ibidem). Afinal, o empregador não pode obrigar o empregado a se submeter ao regime de teletrabalho se não for de sua vontade e, caso isto ocorra, será reputada ilícita sua alteração, nos termos do art. 468 da CLT.<sup>12</sup> De igual modo, o empregado não pode exigir de seu empregador a conversão do regime presencial para essa modalidade (SALES et al., 2017).

### Considerações finais

Ante o exposto, é possível concluir que a Reforma Trabalhista, no âmbito dos contratos de trabalho, ao inovar trazendo previsões a respeito dos contratos de trabalho intermitente e teletrabalho, assegurou garantias de suma importância aos atuais e novos tipos de relações de emprego que surgiram com o avanço da tecnologia, que até então se encontravam desamparadas e no entendimento de cada Magistrado, o que prejudicava a segurança jurídica.

É neste particular que reside a importância de compreender a evolução normativa do Direito do Trabalho, devendo acompanhar a evolução

<sup>12</sup> “Art. 468 – Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia” (BRASIL, 1943).

da sociedade, das novas classes de trabalhadores, empregadores e das novas formas de emprego daí decorrentes, como é o caso das normas que regulam os contratos individuais de trabalho intermitente e teletrabalho.

Nesse passo, pode-se afirmar que tais previsões ainda são tímidas, muito embora a Reforma Trabalhista exiba alterações “drásticas” em outros pontos. Ainda há muitas dúvidas a respeito dos direitos e obrigações inerentes às modalidades de trabalho intermitente e teletrabalho, as quais serão objeto de deliberação do Magistrado até uma nova adequação legislativa.

Destarte, tem-se por certo que as tímidas previsões trazidas pela Reforma Trabalhista no que diz respeito aos contratos de trabalho intermitente e teletrabalho impactam diretamente nas relações de emprego firmadas nessas modalidades, ao passo que confere ao menos um pouco de segurança jurídica, até então inexistente.

### Referências

BARROS, Isabela Pimentel de. 70 Anos da CLT: flexibilização ou revisão das leis trabalhistas? *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região*, v. 13, dez. 2013, pp. 27-37. Disponível em: <<http://www.trt18.jus.br/portal/arquivos/2012/03/revista2013-atual-digital1.pdf>>. Acesso em: 30/09/2018.

BRASIL. *Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/lei/Del5452.htm)>. Acesso em: 23/03/2019.

\_\_\_\_\_. *Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974*. Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/lei/Del5452.htm)>. Acesso em: 23/03/2019.

\_\_\_\_\_. *Portaria nº 349, de 24 de maio de 2018*. Estabelece regras voltadas à execução da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, no âmbito das competências normativas do Ministério do Trabalho. Brasília: Ministério do Trabalho e Emprego, 2017. Disponível em: <[http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/ORGaos/MTE/Portaria/P349\\_18.html](http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/ORGaos/MTE/Portaria/P349_18.html)>.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. 4ª Turma. Recurso de Revista nº 0001711-57.2013.5.12.0056. Recorrente: Sérgio Gonçalves. Recorrido: Estaleiro Navship Ltda. Relatora: Maria De Assis Calsing. Brasília, 25 de março de 2015. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/processos-do-tst>>. Acesso em: 06/04/2019.

CASSAR, Vólia Bonfim. *Direito do Trabalho: de acordo com a reforma trabalhista e a MP 808/2017*. 15ª ed. Salvador: Método, 2018.

CASSAR, Vólia Bonfim; BORGES, Leonardo Dias. *Comentários à Reforma Trabalhista*. 2ª ed. São Paulo: Método, 2018.

COSTA, Ana Carolina Garcia. Princípios do direito do trabalho e sua contextualização no mundo globalizado atual. *Revista do Centro Acadêmico Afonso Pena*, v. 5, 2000. Disponível em: <<https://revistadoacaap.direito.ufmg.br/index.php/%20revista/article/view/150>>. Acesso em: 30/03/2019.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 13ª ed. São Paulo: LTr, 2014.

\_\_\_\_\_. *Curso de Direito do Trabalho*. 14ª ed. São Paulo: LTr, 2015.

FERNANDES, Bernardo Gonçalves. *Curso de Direito Constitucional*. 8ª ed. Salvador: Editora Juspodivm, 2016.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Curso de Direito do Trabalho*. 7ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 2013.

\_\_\_\_\_. *Manual de direito do trabalho*. Salvador: Editora JusPodivm, 2018.

JUNIOR, Hécio Luiz Adorno; SOARES, Marcele Carine dos Prazeres. Os 70 anos da Consolidação das Leis do Trabalho e os 25 anos da Constituição Federal Brasileira: avanços sociais no Direito do Trabalho. *Revista dos Tribunais*, v. 154, 2013, pp. 13-31.

JUNIOR, José Cairo. *Curso de Direito do Trabalho*. 5ª ed. Salvador: Editora Juspodivm, 2010.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de Direito do Trabalho*. 11ª ed. São Paulo: Saraiva, 2019.

MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 25ª ed. São Paulo: Atlas, 2009.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo, Saraiva, 1987.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho: História e Teoria Geral do Direito do Trabalho: Relações Individuais e Coletivas do Trabalho*. 29ª ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

NETO, Francisco Ferreira Jorge; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. *Direito do Trabalho*. 9ª ed. São Paulo: Atlas, 2019.

PESSOA, Eudes André. A Constituição Federal e os direitos sociais básicos ao cidadão brasileiro. *Âmbito Jurídico*, ano 14, n. 89, jun. 2011. Disponível em: <[https://ambitojuridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_%20leitura&artigo\\_id=9623](https://ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_%20leitura&artigo_id=9623)>. Acesso em: 30/09/2018.

REDINZ, Marco Antonio. *Contratos trabalhistas na prática*. 1ª ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

ROCHA, Cláudio Jannotti da. Os 70 anos da Consolidação das Leis do Trabalho: A comemoração de um diploma efetivo e socialmente necessário, democratizado através da Constituição da República de 1988. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região*, v. 13, dez. 2013, pp. 11-26. Disponível em: <<http://www.trt18.jus.br/portal/arquivos/2012/03/revista2013-actual-digital1.pdf>>. Acesso em: 04/09/2018.

SALES, Cleber Martins; BRITO, Marcelo Palma; NETO, Platon Teixeira de Azevedo; FONSECA, Rodrigo Dias da. *Reforma trabalhista comentada Lei nº 13.467/2017: análise de todos os artigos*. Florianópolis: Empório do Direito, 2017.

SARAIVA, Renato. *Direito do Trabalho para concursos públicos*. 12ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 2010.

VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 1993.