

## **14. AS REPERCUSSÕES DA REFORMA TRABALHISTA PARA O DIREITO EMPRESARIAL: teletrabalho, trabalho intermitente e sucessão trabalhista**

Flávio Bellini de Oliveira Salles  
Fernanda Rocha  
Gabriel Ramos  
Layne Mageste  
Maria Gabriela Andrade  
Rafaela Maximiano

**Sumário:** 1. Introdução 2. A legislação trabalhista e sua tendência à flexibilização 3. Teletrabalho 4. Trabalho Intermitente 5. Sucessão Trabalhista 6. Impactos do teletrabalho, do trabalho intermitente e da sucessão trabalhista para o empresário 7. Considerações Finais 8. Referências

### **Resumo**

A Reforma Trabalhista, incorporada ao ordenamento brasileiro pela Lei nº13.467 de 2017, traz sob o manto da flexibilização inúmeras novidades que impactam não só o direito trabalhista, mas também o direito empresarial. Nesse cenário, o presente trabalho tem como escopo analisar três novidades reguladas pela reforma, a saber, o teletrabalho, o trabalho intermitente e a sucessão trabalhista, bem como as repercussões dessas mudanças para o empresário e para o empregado, tendo como perspectiva os preceitos constitucionais que regem o ordenamento pátrio.

**Palavras-chave:** Teletrabalho. Trabalho Intermitente. Sucessão Trabalhista.

### **1. Introdução**

#### **1.1. Objetivos e desenvolvimento**

O presente trabalho tem como objetivo fazer uma análise e reflexão acerca da Lei nº 13.467 de 2017, que inseriu na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) novos dispositivos referentes às relações empregatícias, com foco nos seus impactos sobre o Direito Empresarial.

Considerando o grande número de mudanças trazidas pela lei em questão e que o presente estudo não busca esgotar todas elas, fez-se um recorte temático, para melhor análise de três novidades advindas com a Reforma Trabalhista, a saber, o teletrabalho, o trabalho intermitente e a sucessão trabalhista.

Para atingir o fim proposto, o trabalho inicia-se com uma breve introdução acerca do surgimento e tendência à flexibilização das leis trabalhistas e do advento da lei 13.467. Posteriormente, parte-se para uma exposição e análise (i) dos artigos presentes no Capítulo II – A do Título II da lei 13.467 e do artigo 62, inciso III da CLT, referentes ao teletrabalho, (ii) do artigo 443, parágrafo 3º da CLT e do artigo 452 – A da lei 13.467, referentes ao trabalho intermitente e (iii) do artigo 448 – A, da lei 13.467, referente a sucessão trabalhista. Por fim, faz-se uma breve apresentação de alguns dos impactos dos dispositivos mencionados para a figura do empresário e uma síntese dos temas abordados, com as considerações conclusivas sobre o tema.

## 1.2. Metodologia

Parte-se de uma perspectiva constitucional, e utiliza-se do método de pesquisa baseado na abordagem dedutiva, contendo como substrato para a análise artigos científicos, obras doutrinárias e jurisprudências relacionadas ao tema.

## 2. A legislação trabalhista e sua tendência à flexibilização

A institucionalização do Direito do Trabalho começou em 1919, como uma forma de proteger a figura do trabalhador frente a figura do empregador (empresário), tendo em vista a vulnerabilidade daquele perante este. Nesse cenário, o Estado ocupou a posição de provedor de políticas sociais<sup>1</sup>, e interviu nas relações trabalhistas por meio de leis que regulavam essa atividade mediante garantias ao trabalhador, consolidando o caráter protecionista do direito trabalhista.

Ocorre que, com o passar do tempo, fatores como a crise do petróleo da década de 1970, a revolução industrial atrelada aos avanços tecnológicos, a introdução de novos meios de produção e da informática e o desenvolvimento da microeletrônica, acenderam um questionamento acerca do papel intervencionista do Estado, surgindo, nesse cenário, um clamor maior pela prevalência do acordado / negociado sobre o legislado, tendo em vista a maior validade daquilo que é acordado individualmente ou coletivamente entre as partes interessadas sobre aquilo que é instituído na legislação – desde que os princípios e normas constitucionais sejam respeitados.

Ergue-se então um conflito entre a prevalência da manutenção dos direitos sociais e do protecionismo do trabalhador e a prevalência da manutenção da livre iniciativa.

No Brasil, a pré-disposição flexibilizadora pode ser encontrada a partir da década de 1960, com o advento da Lei 5.107/66 (instituiu o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço – FGTS), da Lei 6.019/74 (passou a regular as formas de contratação temporária) e da própria Constituição Federal de 1988, que prevê a possibilidade de redução salarial na parte final do artigo 7º, inciso VI<sup>2</sup>, por exemplo.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) vigente no Brasil foi criada pelo Decreto-Lei nº 5.452 em 1º de maio de 1943, e em 2017 foi aprovado o projeto de lei que altera esse dispositivo, proposto pelo então Presidente da República Michel Temer, consolidando a Reforma Trabalhista em 13 de julho de 2017, com a Lei 13.467.

Advertiu-se que a reforma se fazia necessária considerando que a CLT vigente não esgotava todas as relações trabalhistas de forma satisfatória, além de não atender às demandas de mercado atuais, pautadas no mundo globalizado e extremamente tecnológico, no qual a relação entre empregador e empregado se encontra mais dinamizada e flexível. Dessa forma, a flexibilização presente na reforma trabalhista surge como um instrumento às exigências da modernidade, abrandando a rigidez e intensa intervenção estatal e condizendo com a evolução não só do Direito do Trabalho, mas também do Direito Empresarial e do Direito Civil. Segundo Teixeira e Gonçalves:

“As tentativas de precarização da tutela trabalhista e de flexibilização dos direitos do cidadão trabalhador fundam-se na necessidade de recuperação da crise que assola não só o Brasil, mas atinge todo o mundo. Divulga-se que o Direito do Trabalho consiste num entrave que veda a prosperidade financeira das empresas, absorve capital que poderia ser destinado a investimentos

<sup>1</sup> DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 16ª ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 104.

<sup>2</sup> Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (...) VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo.

empresariais e impede a livre negociação da venda do trabalho humano, conforme as regras próprias do mercado<sup>3</sup>.”

Nesse sentido, a Lei 13.476 promove meios para que as empresas calibrem a demanda do trabalho à lógica empresarial, legaliza a desresponsabilização das empresas sobre os trabalhadores que contrata e legaliza a transformação do trabalhador em um “empreendedor de si próprio”.

A flexibilização, no entanto, é alvo de inúmeras críticas, levando a seguinte indagação: até que ponto o negociado deve prevalecer sobre o legislado?

### 3. Teletrabalho

Com o avanço da globalização e com o desenvolvimento da tecnologia, os modelos de trabalho foram alterados e o teletrabalho teve grande destaque por possibilitar o vínculo empregatício feito à distância, o que traz benefícios para o trabalhador e para o empregador.

Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT), o teletrabalho é qualquer atividade realizada em um local distante, em que o empregado não mantém contato pessoal com os colegas de trabalho, mas pode se comunicar com eles através das novas tecnologias. Assim, é uma forma de flexibilização do trabalho que permite que o empregado exerça seu ofício em diferentes locais. É importante ressaltar que essa modalidade de trabalho não existe sem uma “estação de trabalho”, sendo necessária a existência de computadores ligados à rede mundial (internet) ou restrita (intranet), em que o empregado mediante seu “acesso” ou login, realize suas atividades de forma flexível. Assim, apesar de ser uma atividade concretizada externamente, não se confunde com outros meios de prestação de serviços, que em sua maioria nem mesmo possuem vínculo empregatício (ESTRADA, 2014, p. 137).

Tal instituto não tinha um conceito definido por lei até a Reforma prevista pela Lei 13.467/2017, uma vez que não era prevista pela Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT). Na legislação antiga, foi somente acrescida a hipótese de trabalho relacionado aos meios telemáticos e informatizados em 2011, através da Lei 12.551 que alterou a redação do artigo 6º:

Art. 6º. Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.

Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio. (BRASIL, 2011)

A falta de regulamentação específica dificultou a implementação do home office pelas empresas, pela falta de segurança jurídica em relação à fiscalização da atividade.

Contudo, a partir da chamada Reforma Trabalhista, o teletrabalho passou a ter capítulo próprio (Capítulo II – A) na lei e foi finalmente conceituado, pelo artigo 75-B da Lei 13.467/2017.

Art. 75-B. 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.

Parágrafo único. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho.’ (BRASIL, 2017)

A Lei trouxe, portanto, maior segurança jurídica e previsibilidade em relação ao tema.

A partir do conceito de teletrabalho, destacam-se como características a necessidade da prestação de serviços acontecer fora das dependências do empregador e a utilização de tecnologias que não constituam a relação com o trabalho externo, que geralmente não possui local fixo de trabalho, diferentemente do teletrabalho. Além disso, a presença esporádica do empregado no estabelecimento empresarial para reuniões, por exemplo, não é fator que descaracteriza o instituto.

Os benefícios para os teletrabalhadores são diversos, mas os empresários também são beneficiados por esse regime, já que essa postura moderna traz benefícios consideráveis ao empreendimento, reduzindo os custos e, principalmente, fornecendo uma posição de destaque em meio ao fluxo acelerado da concorrência. (HERNANDEZ, 2011, p. 34). Ademais, aumenta a produtividade e os níveis de motivação e comprometimento dos trabalhadores, gerando margens de lucro mais confortáveis (BLOOM et al., 2014)

### **3.1. Formalidades Contratuais**

O artigo 75 – C<sup>3</sup> prevê algumas formalidades contratuais exigidas no regime de teletrabalho. Entre elas, está a necessidade de previsão no contrato de maneira escrita, com especificação das atividades a serem exercidas pelo empregado. Em relação aos parágrafos, percebe-se que para a situação na qual a alteração disser respeito ao trabalho originariamente prestado em regime presencial, exige-se o mútuo acordo entre as partes. Já a situação inversa – teletrabalho para presencial – a mera determinação do empregador, independentemente da concordância do empregado, já valida a alteração. Se qualquer das formalidades for descumprida estará descaracterizado o regime de teletrabalho, estando o trabalhador incluído no rol de disciplina comum de trabalho.

### **3.2. Subordinação**

No que se refere à subordinação, a nova lei não modificou o entendimento de que se reconhece a subordinação jurídica em relação ao teletrabalho, como determina o artigo 6º, da CLT. Porém, novas concepções da subordinação vêm surgindo em razão da flexibilização das relações jurídicas do trabalho, já que no âmbito do teletrabalho, a subordinação se atenua.

Nesse sentido, discute-se a autonomia do teletrabalhador. O teletrabalho autônomo constitui atividade definida e concretizada. Há também independência estrutural e assunção de riscos quanto ao exercício efetivo do trabalho. Contudo, para que o trabalhador possa ser respaldado pela legislação trabalhista é preciso que haja dependência deste em relação ao empregador, vínculo manifestado pela constatação da subordinação jurídica (DELGADO, 2017, p. 373).

### **3.3. Jornada de Trabalho**

Há uma discussão a respeito da possibilidade do direito às horas extras nas hipóteses de

---

<sup>3</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.

§ 1º Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual.

§ 2º Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual.’ (BRASIL, 2017)

sobrejornada quando se fala de teletrabalho. De acordo com o artigo 62, III, da CLT<sup>4</sup>, os empregados em regime de teletrabalho estão excluídos do regime de duração do trabalho e, assim, não estão aptos ao recebimento de horas extras.

Entretanto, não se deve esquecer da limitação imposta pela Constituição Federal, em seu artigo 7º, XIII, que garante ao trabalhador uma duração normal do ofício de oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais. Portanto, a exceção do teletrabalho não pode servir como meio de fraudar a imposição constitucional.

Em caso de existir vigilância dos períodos de conexão de trabalho pelo contratante, estarão enquadrados na disposição do artigo 7º da Constituição e no parágrafo único do artigo 6º da CLT e terão direito à proteção da jornada e, inclusive, a horas extras.

Outra polêmica envolvendo a jornada de trabalho do home office está ligada ao sobreaviso, previsto no artigo 244, §2º da CLT:

Art. 244. As estradas de ferro poderão ter empregados extranumerários, de sobreaviso e de prontidão, para executarem serviços imprevistos ou para substituições de outros empregados que faltem à escala organizada.  
[...]

**§ 2º - Considera-se de "sobreaviso" o empregado efetivo, que permanecer em sua própria casa, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço. Cada escala de "sobreaviso" será, no máximo, de 24 horas. As horas de "sobreaviso", para todos os efeitos, serão contadas à razão de 1/3 do salário normal. (Grifos nossos)**

O referido dispositivo, porém, não abarca a hipótese do teletrabalho. Com a Reforma da lei trabalhista, passou-se a reconhecer o sobreaviso também a tal regime de trabalho, o que configurou maior proteção ao empregado, evitando que hajam abusos durante a prestação de serviços. O artigo 611 – A<sup>5</sup>, caput, no entanto, estabeleceu a possibilidade de alteração das disposições da lei trabalhista por meio de convenção ou acordo coletivo em se tratando de teletrabalho e sobreaviso, o que tornou o assunto mais controverso.

### 3.4. Custos do empregador e do empregado

O artigo 75 – D<sup>6</sup> dispõe sobre as responsabilidades pelos equipamentos e estrutura necessária e adequada ao trabalho remoto e sobre a necessidade de previsão contratual a respeito do reembolso das despesas arcadas pelo empregado. Tal contrato deve ainda prever a forma

<sup>4</sup> Art. 62 - Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo:

I - os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, devendo tal condição ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no registro de empregados;

II - os gerentes, assim considerados os exercentes de cargos de gestão, aos quais se equiparam, para efeito do disposto neste artigo, os diretores e chefes de departamento ou filial.

III - os empregados em regime de teletrabalho.

Parágrafo único - O regime previsto neste capítulo será aplicável aos empregados mencionados no inciso II deste artigo, quando o salário do cargo de confiança, compreendendo a gratificação de função, se houver, for inferior ao valor do respectivo salário efetivo acrescido de 40% (quarenta por cento). (BRASIL, 2017)

<sup>5</sup> Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre: [...] (BRASIL, 2017)

<sup>6</sup> Art. 75-D. As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito.

Parágrafo único. As utilidades mencionadas no caput deste artigo não integram a remuneração do empregado.' (BRASIL, 2017)

como se dará o reembolso.

No caso de as despesas referentes ao ofício já constituírem despesas ordinárias do cotidiano do empregado, por exemplo, se ele já possuir o computador que utilizará para trabalhar, o empregado custeará as mesmas. Por outro lado, se o empregador exigir um equipamento especial ou outros custos como condição necessária ao trabalho, o mesmo deve arcar com os custos correspondentes. Qualquer custo extraordinário é de responsabilidade do empregador e deve ser reembolsado.

### **3.5. Meio ambiente de trabalho**

O último artigo do capítulo referente ao teletrabalho (artigo 75 – E<sup>7</sup>) aborda o dever do empregador de instruir os empregados quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho. Nesse liame, o empregado deve assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador. Não obstante, caso haja alegação de acidente de trabalho ou doença relacionada ao ofício, o fato de o trabalhador ter assinado o termo de responsabilidade não exime a empresa de indenizar eventuais danos causados, caso seja provada conduta culposa ou dolosa desta mesma.

### **3.6. Pontos negativos**

Apesar de beneficiar a empresa e o trabalhador em diversos quesitos, existem também pontos negativos referentes ao regime do teletrabalho, que consistem na internalização dos problemas de trabalho ocasionada pela perda de contato com o ambiente coletivo de trabalho; a imposição dos custeio das instalações de home office ao trabalhador pode acarretar a execução das tarefas em ambientes inadequados ou insalubres; dificuldade de comprovação de eventuais acidentes de trabalho; cobrança mais intensa de resultados sob a justificativa de que o teletrabalhador está tendo uma condição mais favorável e privilegiada em relação aos trabalhadores convencionais; e exigência de disponibilidade on-line associada a uma dificuldade de comprovação de horas extras (NUNES, 2016).

Além disso, as empresas se expõem a riscos de vazamento de informação confidencial e de terceirização das atividades pelo próprio teletrabalhador. (NOHARA et al., 2010).

## **4. Trabalho Intermitente**

A regulamentação do trabalho intermitente foi inserida no ordenamento jurídico brasileiro apenas com a reforma trabalhista supracitada, a qual o definiu a partir de uma pequena alteração no art. 443 da antiga CLT inserindo o § 3<sup>o</sup>, que, anteriormente, tratava do regime de contrato de trabalho individual. Assim, o trabalho intermitente ficou definido como o trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinado em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e dos empregados, exceto para

---

<sup>7</sup> Art. 75-E. O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho.

Parágrafo único. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.

<sup>8</sup> Art. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente.

§ 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)

aeronautas, regidos por legislação própria.

Em continuidade, o art. 452-A, também inserido na CLT pela reforma trabalhista, trata do regime do contrato desse tipo de trabalho, que pelo texto do mesmo, deve ser feito por escrito e conter especificamente o valor da hora trabalhada, não podendo este ser inferior ao salário mínimo ou aquele que os demais empregados da empresa que exerçam aquela mesma função em contrato intermitente ou não. O valor da remuneração por hora deve ser sempre a mesma em todas as convocações, ser feito imediatamente depois do período trabalhado e incluir férias proporcionais com acréscimo de um terço, décimo terceiro salário proporcional, repouso semanal remunerado e adicionais legais.

O funcionário enquanto aguarda a convocação do empregador fica livre para prestar serviços a outros contratantes, podendo estabelecer outros contratos de trabalho intermitente. Além disso, o empregado pode recusar a convocação, não caracterizando insubordinação, mas se aceita, reza a este pagar indenização de 50% do valor que receberia pelo trabalho em caso de depois de aceita a solicitação do empregador, cancelar o chamado ou faltar injustificadamente, tendo este dispositivo trazido críticas de forma que transfere riscos para o trabalhador, tornando-o mais vulnerável na relação.

As principais críticas quanto a este regime contratual se baseiam na instabilidade tanto para o trabalhador quanto ao contratante. Para o primeiro, esta reside na falta de segurança quanto a quantia que será recebida, já que este só receberá pela hora efetivamente trabalhada e, dessa forma, o trabalhador precisará de mais de um contrato para se sustentar. Quanto ao contratante, essa instabilidade tem fundamento nas dúvidas deixadas pelo texto da reforma, como, por exemplo, a questão do momento do pagamento que, pela lei, deve ser feito imediatamente após a prestação do serviço, mas deixou em aberto para os casos em que a prestação dure mais de um mês - se pode ser feito ao fim do mês como previsto no art. 459 da CLT e estipulado para os outros tipos de contrato - , trazendo assim insegurança jurídica para o contratante.

Por outro lado, a regulamentação do trabalho intermitente pelo direito brasileiro trouxe a expectativa de regularizar o trabalhador informal, surgindo como tentativa de legalizar o trabalho mais precarizado, e, ainda, diminuir os custos da mão de obra para o empregador, uma vez que este só pagará pelo tempo efetivamente trabalhado pelo contratado, relativo ao período que necessitou de seus serviços. Ademais, este substitui para o empresário a necessidade de contratar trabalhadores autônomos para exercer trabalhos esporádicos, que não tem a característica da subordinação do vínculo empregatício, e, dessa forma, não tem de obedecer ordens ou ter seu processo de trabalho supervisionado.

## 5. Sucessão Trabalhista

Para entendermos as possíveis modificações da CLT em se tratando de sucessão trabalhista após a Lei 13.467/2017, é necessário que antes façamos uma descrição desse fenômeno. Assim, entende-se a sucessão trabalhista como a passagem da titularidade da empresa de um indivíduo para outro. Outrossim, dá-se importância pelo tripé que sustenta a sucessão empresarial trabalhista, que é formado pelos princípios da continuidade, da despersonalização e da intangibilidade contratual, como sustenta Joalvo Magalhães em seu artigo “A reforma trabalhista e alterações na disciplina da sucessão trabalhista”, na revista JOTA<sup>9</sup>. Assim, é através do primeiro princípio que temos a ideia de que, independente da sucessão, os contratos existentes na empresa, via de regra, permanecem como estão,

---

<sup>9</sup> MAGALHÃES, Joalvo. **Reforma trabalhista e alteração na disciplina da sucessão trabalhista**. Disponível em: <<https://www.jota.info/opiniao-e-analise/colunas/reforma-trabalhista/reforma-trabalhista-e-alteracao-na-disciplina-da-sucessao-trabalhista-25012018>>. Acesso em: 12 out. 2018.

independente da sucessão. Já no segundo, temos a ideia de que, enquanto a lei considera personalíssimo no contrato aquele que está sendo empregado, o empregador, salvo exceções, não é alvo da mesma ideia e, por essa razão, a troca do mesmo não impacta nos contratos vigentes. Nesse diapasão, temos a análise do terceiro elemento, o da intangibilidade contratual objetiva, previsto no Art. 468, da CLT<sup>10</sup> que versa que alterações subjetivas em contratos não justificam alterações nas cláusulas objetivas contratuais.

Consoante ao tema, temos a importância de destacar quando se configura a sucessão trabalhista. Há de se falar que tradicionalmente, tínhamos o entendimento da doutrina que para haver sucessão trabalhista era necessário a observância da transferência do estabelecimento, consoante com a continuidade de prestação de serviço pelo empregado. Do primeiro elemento Délio Maranhão (Maranhão, 1999) pontua que não há de se falar em transferência do estabelecimento enquanto transferência parcial de elementos do mesmo, mas sim em casos de transferência da universalidade do conjunto – a res productiva – em função da sua capacidade de produzir um rendimento. Vencido o entendimento doutrinário tradicional, e, através da OJ 261 da SDI-1, o TST passa a entender que o banco sucessor da empresa arca com todas as obrigações trabalhistas contraídas pelo banco sucedido. Como aponta o MM. Juiz, podemos observar que no julgado E-RR-93400-11.2001.5.02.0048, SBDI-I, rel. Min. Brito Pereira, 4.4.2013, há nítida ideia de que a jurisprudência passa a adotar apenas a transferência da unidade produtiva para que seja instaurada a sucessão do trabalho.

Superado esse obstáculo, torna-se possível a análise desse conteúdo sob os auspícios da CLT antes e após a reforma trabalhista. Num primeiro momento – anterior à lei 13.467/2017 – não havia regramento específico quanto à sucessão trabalhista, mas tal questão era abarcada pelos artigos 10 e 448 da CLT<sup>11</sup>. Insta salientar que os referidos dispositivos se referem sempre às responsabilidades da empresa, e não das pessoas jurídicas ou naturais, como bem aponta o juiz Joalvo Magalhães. Do mesmo autor, temos que, após a adição do Art. 448-A<sup>12</sup> na CLT, integra-se a OJ 261 da SDI-1 do TST, aos entendimentos da sucessão trabalhista. Há de se pontuar que, via de regra, observando-se fraude, as pessoas envolvidas na mesma irão responder de forma solidária a respeito dos débitos relacionados às sucessões trabalhistas anteriores à sucessão, ao passo que havendo sucessão lícita, deve apenas a adquirente responder pelos mesmos. Por outro lado, temos a análise de que a adoção desse diploma legal gerou problema superável ao tratarmos desse tema relacionado ao desmembramento de município, além da falência e recuperação judicial, temas que não vislumbravam a responsabilidade do sucessor em nosso Ordenamento. Como orienta Joalvo Magalhães, a especialidade dos diplomas legais

---

<sup>10</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.

§ 1º Não se considera alteração unilateral a determinação do empregador para que o respectivo empregado reverta ao cargo efetivo, anteriormente ocupado, deixando o exercício de função de confiança. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 2º A alteração de que trata o § 1º deste artigo, com ou sem justo motivo, não assegura ao empregado o direito à manutenção do pagamento da gratificação correspondente, que não será incorporada, independentemente do tempo de exercício da respectiva função. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017).

<sup>11</sup> Art. 10 - Qualquer alteração na estrutura jurídica da empresa não afetará os direitos adquiridos por seus empregados.

Art. 448 - A mudança na propriedade ou na estrutura jurídica da empresa não afetará os contratos de trabalho dos respectivos empregados.

<sup>12</sup> Art. 448-A. Caracterizada a sucessão empresarial ou de empregadores prevista nos arts. 10 e 448 desta Consolidação, as obrigações trabalhistas, inclusive as contraídas à época em que os empregados trabalhavam para a empresa sucedida, são de responsabilidade do sucessor.

Parágrafo único. A empresa sucedida responderá solidariamente com a sucessora quando ficar comprovada fraude na transferência.



que regem esses casos é suficiente para solução dessas questões.

Tendo em vista os pontos acima estudados, hauridos pelos entendimentos do juiz Joalvo e de Roberta de Oliveira Souza<sup>13</sup>, é importante ressaltar que o Art. 448-A foi de fundamental importância para o trabalhador pois, além da regulamentação dos entendimentos da OJ 261 da SDI-1 do TST, o parágrafo único do já citado artigo vem com função de transmitir ao alienante a responsabilidade que outrora era exclusiva do adquirente. Vale pontuar aqui que o objetivo nesse dispositivo é impedir fraudes diversas vezes observadas - na vigência da CLT anterior a Lei 13.467/2017 - em que, conforme esclarece Ney Maranhão e Antônio Umberto<sup>14</sup>, a transferência do título tinha função de exonerar os alienantes em face dos adquirentes inidôneos ou com situação financeira precária. Dessa forma, torna-se evidente que as alterações na CLT - em se tratando de matéria de sucessão trabalhistas- geram um avanço significativo para o trabalhador, foco da mesma, com objetivo de resguardar os direitos desses.

### 5.1. O avanço da análise jurisprudencial acerca das sucessões trabalhistas.

Diante do exposto, é necessário que sejam analisados na prática, casos em que de fato se observa esse avanço em relação a proteção dos direitos dos empregados, em se tratando de sucessão trabalhista e de uma possível realidade fática da barreira contra as perdas desses direitos em caso de má-fé dos empregadores, para tal, tomamos como análise os seguintes julgados, quais sejam: RO 00120934420145150007 0012093-44.2014.5.15.0007<sup>15</sup> e RTSum-0011375-66.2017.5.03.0010<sup>16</sup>.

No primeiro processo, conforme se pode ver através do relatório do Exmos. Sr. Desembargador Luiz Antônio Lazarim, cujo corte do mesmo se segue:

“[...]Para que se opere a sucessão trabalhista, nos termos dos artigos 10 e 448 da CLT, não basta que a suposta sucessora se instale no mesmo endereço, ativando-se no mesmo ramo comercial, é necessário que a prestação de serviços, pelo empregado, não sofra solução de continuidade. [...] Referida certidão, aliada ao contrato de locação que prevê a inclusão de bens móveis, bem como aos recibos e notas fiscais que comprovam a aquisição de mobiliário novo, dão conta que não foram transferidos bens de propriedade da empresa empregadora do Reclamante para a Recorrente. Os elementos probatórios, portanto, não permitem concluir pela ocorrência de sucessão entre a segunda e terceira Reclamadas. Desta forma, não comprovado ter

<sup>13</sup> DE OLIVEIRA SOUZA, Roberta. **O Fenômeno da Sucessão na Reforma Trabalhista**. Disponível em: <[https://www.alcanceconcursos.com.br/novidades-mobile/item/348-o-fenomeno-da-sucessao-na-refor ma-trabalhista](https://www.alcanceconcursos.com.br/novidades-mobile/item/348-o-fenomeno-da-sucessao-na-refor-ma-trabalhista)>. Acesso em: 12 out. 2018.

<sup>14</sup> MARANHÃO, Ney. SOUSA JÚNIOR, Antônio Umberto. **Quando a nostalgia salva: novos contornos da responsabilidade trabalhista do sucedido. Desafios da Reforma Trabalhista** (Coordenação por Luciano Martinez e Ricardo Guimarães). 1ª Edição. Editora Revista dos Tribunais, p 355.

<sup>15</sup> TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO. Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região TRT-15 - RECURSO ORDINARIO TRABALHISTA : RO 00120934420145150007 0012093-44.2014.5.15.0007 - Inteiro Teor. <https://trt-15.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/451535867/recurso-ordinario-trabalhista-ro-120934420145150007-0012093-4420145150007/inteiro-teor-451535960?ref=serp>, 25 abr. 2017. Disponível em: <https://trt-15.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/451535867/recurso-ordinario-trabalhista-ro-120934420145150007-0012093-4420145150007/inteiro-teor-451535960?ref=serp>. Acesso em: 12 out. 2018.

<sup>16</sup> TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO. Processo Nº RTSum-0011375-66.2017.5.03.0010. <https://www.jusbrasil.com.br/diarios/166748106/trt-3-judiciario-06-11-2017-pg-2877?ref=breadcrumb,6nov.2017>. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/diarios/166748106/trt-3-judiciario-06-11-2017-pg-2877?ref=breadcrumb>. Acesso em: 12 out. 2018.

havido a continuidade da prestação de serviço do Reclamante à 3ª Reclamada, e não havendo elementos de prova da existência de confusão de sócios ou a transferência da unidade econômico-jurídica entre estas empresas, ao menos de forma parcial, não há que se cogitar acerca da responsabilidade da Recorrente pelos encargos da condenação, na medida em que, na hipótese, não se operou, efetivamente, a sucessão de empregadores. Acolho o apelo, para julgar improcedente a reclamação trabalhista, em face da 3ª Reclamada, L.T.C. ADMINISTRAÇÃO DE HOTEIS LTDA., restando prejudicada a análise das demais matérias aventadas no apelo.”

temos aqui a nítida visão anterior às alterações da CLT em que a análise da sucessão era inteiramente pautada na ideia de continuidade da prestação de serviço ao novo empregador, após transferência de empresa. Já no segundo caso, o Exmo Juiz, WASHINGTON TIMOTEO TEIXEIRA NETO, analisa que:

“A reclamante alega que sua antiga empregadora JL COMÉRCIO E PANIFICAÇÃO LTDA, foi sucedida pela a reclamada PLANO COMERCIO EIRELI - ME, motivo pelo qual requer o pagamento das verbas rescisórias de direito por esta última. A reclamada nega a sucessão. Diz que, não foi operada a sucessão trabalhista e que a empresa JL COMÉRCIO E PANIFICAÇÃO LTDA continua em funcionamento, porém, em outro endereço. Com razão a reclamante. Ressalto desde já que a alteração na estrutura jurídica do empregador ou mudança de sua propriedade não afeta os contratos de trabalho dos respectivos empregados, tampouco os direitos por ele adquiridos (artigos 10 e 448 da CLT). Para a configuração da sucessão, é necessário a transferência de bens, direitos, ações, ativos e passivos da empresa sucedida para a empresa sucessora. [...]

Entendo que a configuração da sucessão de empresas não depende da continuidade da prestação de serviços pelo empregado à empresa sucessora. Neste sentido, colha-se o seguinte aresto: Sucessão trabalhista. Contrato de trabalho extinto antes da sucessão. Responsabilidade do sucessor. Nos termos dos arts. 10 e 448 da CLT, a sucessão trabalhista tem contornos diferentes da sucessão do direito civil, de modo que a responsabilidade do sucessor alcança não apenas os débitos provenientes dos contratos de trabalho em vigor à época da venda do fundo de comércio, mas também aqueles oriundos dos contratos extintos antes da sucessão de empresas. Com esse entendimento, a SBDI-I, por unanimidade, conheceu dos embargos interpostos pela empresa reclamada (sucessora), por divergência jurisprudencial, e, no mérito, por maioria, negou-lhes provimento. Vencidos os Ministros Luiz Philippe Vieira de Mello Filho e Delaíde Miranda Arantes, que entendiam ser a prestação do serviço elemento essencial para a configuração da sucessão trabalhista. TST-ER-93400-11.2001.5.02.0048, SBDI-I, rel. Min. Brito Pereira, 4.4.2013. No caso dos autos, a prova produzida forma a convicção de transmissão de uma universalidade de bens (ponto de comércio e mesmos sócios) capazes de comprometer o crédito obreiro porventura reconhecido. É o que se extrai da prova oral colhida nestes autos. [...]”

Destarte, evidencia-se a mudança no entendimento jurisprudencial em que a sucessão trabalhista passa a ser vista para além da ideia anterior de necessidade única e exclusiva de continuidade de prestação de serviços do empregado para que esse possa exigir seus direitos frente àquele que detém a empresa pós tresspassing.

Em vista da análise supra, podemos entender que a Lei 13.467/2017 buscou disciplinar a sucessão trabalhista de forma expressa, sanando dúvidas que existiam sobre a questão, inclusive a respeito da fixação da natureza das responsabilidades do sucessor e do sucedido,

sendo estabelecido que se tratando de sucessão lícita, a responsabilidade será apenas do sucessor; havendo, porém, sucessão fraudulenta, ambas as empresas serão responsáveis, pois agiram em conluio para prejudicar o trabalhador.

## **6. Impactos do teletrabalho, do trabalho intermitente e da sucessão trabalhista para o empresário**

Ante o exposto, faz-se cabível uma breve apresentação de algumas repercussões dos dispositivos outrora mencionados sob a égide da figura do empresário.

Sobre o Teletrabalho, tem-se que a empresa tem a possibilidade de reduzir custos fixos como gastos com espaços e recursos para o trabalho (computadores, internet, energia, etc), gastos com o transporte do funcionário (vale-transporte, estacionamento, auxílio-combustível) e gastos com recrutamento e treinamento de pessoal, reduzir custos com possíveis acidentes de trabalho, aumentar a produtividade do trabalhador e contratar funcionários em locais distantes, ampliando o alcance de operação da empresa.

Em contrapartida, o teletrabalho dificulta a garantia de que as condições de trabalho são as mais apropriadas para a atividade a ser realizada, gera incertezas quanto à confidencialidade de informações da empresa e pode haver abuso de confiança por parte do trabalhador.

Já o Trabalho Intermitente traz uma oportunidade para quem deseja tentar o trabalho em diferentes empresas, podendo firmar diversos contratos ao mesmo tempo, e, além disso, o trabalhador intermitente passa a ter opção de escolha para executar ou não determinado serviço pelo período para o qual foi convocado.

Sob o ponto de vista do Direito Empresarial, o empresário tem agora a opção de contratar trabalhadores esporadicamente, realizando pagamento apenas pelo período em que há efetiva prestação de serviços. Isso possibilita que em momentos específicos, a empresa possa aumentar sua mão de obra por determinado período de tempo de maneira regular. Outrossim, o funcionário deve obedecer ordens e tem seu processo de trabalho supervisionado, fato que não ocorre com o trabalhador autônomo, tendo em vista que neste caso, o que importa é apenas o resultado.

Por fim, percebe-se que a Sucessão Trabalhista visa garantir e assegurar a intangibilidade dos contratos de trabalho, resguardando-os diante das alterações da organização empresarial. Dessa forma, resta observado o Princípio da Continuidade do contrato de trabalho.

## **7. Considerações finais**

A partir do exposto, é possível concluir que com a reforma o legislador visava uma maior flexibilização da legislação trabalhista, permitindo mais agilidade na contratação do trabalho e mais maleabilidade na administração do contrato de modo a permitir às partes o seu melhor aproveitamento, retirando dele resultados mais positivos e proveitosos em benefício de todos, o que antes não era possível.

Assim, como propõe a regulamentação do teletrabalho, a empresa poderá transferir ao empregado o custo da manutenção do seu local de trabalho (energia elétrica, mobiliário, equipamentos eletrônicos da residência do trabalhador) e, ainda assim, manter de certa forma o controle de sua jornada de trabalho, inclusive exigindo o comparecimento ao estabelecimento empresarial, sem que tal fato desconfigure o instituto ou garanta ao empregado o recebimento de horas extras, bastando, para tanto, que o labor preponderante continue fora das dependências do empregador.

Em relação à regulamentação do trabalho intermitente, apesar de o tema ter sido introduzido de modo a adaptar o contrato de trabalho às relações contemporâneas, com o intuito de diminuir o número de desempregados ou trabalhadores informais, este poderá ser empregado

de maneira oposta. A possibilidade do empregador de convocar o empregado para trabalhar e desistir da execução do serviço sem justo motivo, pagando-lhe apenas 50% da remuneração que seria devida, pode gerar uma insegurança jurídica e uma discussão acerca do "justo motivo" da recusa do serviço, bem como a escolha dessa modalidade de serviço (com o pagamento proporcional ao período trabalhado) não será, propriamente, uma alternativa ao desemprego ou informalidade já existentes.

Diante do exposto, é relevante ressaltar novamente que o presente trabalho não buscou sanar todas as problemáticas envolvendo o tema da reforma trabalhista, sendo necessárias novas abordagens e um estudo aprofundado da Lei 13.467/2017.

## 8. Referências

. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm). Acesso em 10 out. 2018.

BRASIL. 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 10 out. 2018.

. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm). Acesso em 10 out. 2018.

CARVALHO, Alexander Perazo Nunes de; CARVALHO NETO, Abimael Clementino Ferreira de; GIRÃO, Henrique Andrade. A reforma trabalhista como consequência da necessidade de flexibilização das relações de trabalho diante da evolução da sociedade. Revista de Direito Econômico e Socioambiental, Curitiba, v. 8, n. 3, p. 49-66, set./dez. 2017. doi: 10.7213/rev.dir.econ.soc.v8i3.18546.

DE LIMA, Marco Antonio Aparecido. A nova redação do artigo 6º da CLT – teletrabalho, home office ou anywhere office. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI148522,21048A+nova+redacao+do+artigo+6+da+CLT+teletrabalho+home+office+ou>. Acesso em: 03 out. 2018.

DE OLIVEIRA SOUZA, Roberta. O Fenômeno da Sucessão na Reforma Trabalhista. Disponível em: <https://www.alcanceconcursos.com.br/novidades-mobile/item/348-o-fenomeno-da-sucessao-na-reforma-trabalhista>. Acesso em: 12 out. 2018.

DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017.

ESTRADA, Manuel Martíns Pino. Teletrabalho & direito: o trabalho à distância e sua análise jurídica em face aos avanços tecnológicos, Curitiba: Juruá, 2014.

GALVÃO, Andréia et al. A Reforma Trabalhista e seus prováveis impactos. Carta Social do Trabalho, Campinas, n. 35, p. 41-70, jan. 2017. Disponível em: <http://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2017/12/Carta-Social-35.pdf#page=75>. Acesso em: 10 out. 2018.

MAGALHÃES, Joalvo. Reforma trabalhista e alteração na disciplina da sucessão trabalhista.

Disponível em: <<https://www.jota.info/opiniao-e-analise/colunas/reforma-trabalhista/reforma-trabalhista-a-e-alteracao-na-disciplina-da-sucessao-trabalhista-25012018>>. Acesso em: 12 out. 2018.

MARANHÃO, Ney. SOUSA JÚNIOR, Antônio Umberto. Quando a nostalgia salva: novos contornos da responsabilidade trabalhista do sucedido. Desafios da Reforma Trabalhista (Coordenação por Luciano Martinez e Ricardo Guimarães). 1ª Edição. Editora Revista dos Tribunais, p 355.

MARTINEZ, Thayane. Operações Empresariais E A Reforma Trabalhista. Disponível em: <<http://www.direitoempresarial.com.br/operacoes-empresariais-e-a-reforma-trabalhista/>>. Acesso em: 20 set. 2018.

MIZIARA, Raphael. O novo regime jurídico do teletrabalho no Brasil. Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, PR, v. 7, n. 62, p. 36-45, set./out. 2017.  
NUNES, Talita Camila Gonçalves. O acidente de Teletrabalho e a fiscalização da tecnologia e da telemática: aspectos e consequências do teleassédio moral e do teletrabalho escravo.

RAVAGNANI, Christopher Abreu; RODRIGUES, Raphael Marcos Baccaro. OS IMPACTOS DA NOVEL REFORMA TRABALHISTA NO TELETRABALHO. Revista Juris UniToledo, Araçatuba, SP, v. 03, n. 02, p. 03-23, jun.2018. Disponível em: <<http://www.ojs.toledo.br/index.php/direito/article/view/2718/266>>. Acesso em: 26 set. 2018.

TOMAZETTE, Marlon. Curso de direito empresarial: Teoria Geral de Direito Societário. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2017. 697 p.

VALÉRIO, Juliana Herek. Reforma trabalhista: retrocesso em 20 pontos. Disponível em: <<https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/reforma-trabalhista-retrocesso-em-20-pontos-26042017>>. Acesso em: 27 set. 2018.