

Os desafios enfrentados pelo administrador ante a reforma trabalhista, lei 13.467/17: teletrabalho e o contrato de trabalho intermitente

*The challenges faced by the administrator before the labor reform, law 13.467/17:
telework and the intermittent work contract*

JÚLIA EDUARDA DE SOUZA NASCIMENTO

Discente do curso de Direito (UNIPAM)

E-mail: juliasouza@unipam.edu.br

SAMIR VAZ VIEIRA ROCHA

Professor orientador (UNIPAM)

E-mail: samirvazvrocha@hotmail.com

Resumo: No presente artigo, foi exposta para estudo a alteração feita pela reforma trabalhista na CLT, com foco no contrato de trabalho intermitente e no contrato de teletrabalho e seus impasses. A pesquisa aponta duas ferramentas motivacionais que podem ser analisadas conforme o contingente vivido pelo administrador, de forma que o auxiliem no processo de resistência à mudança, que pode ocorrer no processo de utilização das novas modalidades de contrato citadas. São essas ferramentas o *empowerment* e a inteligência motivacional. Através de pesquisa bibliográfica, o artigo pretende ainda mostrar se existe viabilidade na utilização do contrato intermitente e do teletrabalho, além de pontuar a importância de o administrador compreender a legislação para evitar passivos trabalhistas e buscar executar sua função da melhor maneira dentro da lei.

Palavras-chave: Reforma trabalhista. Teletrabalho. Contrato intermitente. Administrador.

Abstract: In the present article, the alteration made by the labor reform at CLT was exposed for study, focusing on the intermittent employment contract and the telework contract and its deadlocks. The research points out two motivational tools that can be analyzed according to the contingent experienced by the administrator, helping in the process of resistance to change, which can occur in the process of using the new contract modalities mentioned. These tools are empowerment and motivational intelligence. Through bibliographic research, the article also intends to show whether there is viability in the use of intermittent contracts and telework, in addition to highlighting the importance of the administrator understanding the legislation to avoid labor liabilities and seeking to perform his function in the best way within the law.

Keywords: Labor reform. Telework. Intermittent contract. Administrator.

1 INTRODUÇÃO

É de conhecimento geral que a sociedade possui uma determinada resistência às mudanças. Quando os gestores tentam propor modificações, é costumeiro esperar

resistência como resposta, sendo função do administrador lidar com tal situação. Quanto mais intensa a transfiguração, mais acentuada tende a ser a resistência. Com a nova mudança na Consolidação das Leis Trabalhistas, o administrador tem grandes desafios pela frente.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) é uma regulamentação das relações trabalhistas no Brasil, referente ao direito do trabalho e ao direito processual do trabalho. Ela foi criada pelo Decreto-Lei n.º 5 452, de 1 de maio de 1943 e sancionada pelo então presidente Getúlio Vargas durante o período do Estado Novo, entre 1937 e 1945, unificando toda legislação trabalhista então existente no Brasil. Porém, em 2017, ocorreram remodelações que impactaram em grande escala as organizações, sendo de suma importância o papel do administrador para agir como catalizador da mudança.

Com o intuito de justificar essa alteração na CLT, Lei n. 13.467 de 2017, foram apresentados pontos como mudanças advindas da revolução tecnológica, variações na economia, flexibilização do trabalho, aumento de emprego e possibilidade de negociação mais “justa” entre empregador e empregado. Foi realizada a reforma trabalhista, a qual modificou alguns tópicos na legislação até então vigente, que afetam jornada de trabalho, período de férias, horas *in itinere*, intervalo para refeição, banco de horas, convenção e acordos coletivos, insalubridade, entre outras alterações.

O presente trabalho teve como objetivo geral mostrar a formalização do contrato de trabalho intermitente e o teletrabalho, além de quais as melhores alternativas para os administradores lidarem com essas novas modalidades de contrato, observando estudos sobre motivação. A pesquisa foi baseada em estudos da administração, legislação, entre outras fontes.

Os objetivos específicos foram apontar impasses do teletrabalho e do contrato intermitente; apresentar duas ferramentas motivacionais, o *empowerment* e a inteligência emocional, que podem ser utilizadas pelo administrador para amenizar tais impasses; analisar se a utilização do teletrabalho e do contrato intermitente é interessante para as empresas.

Visto que é essencial manter a organização com bom desempenho, é preciso estar atento às mudanças e fazer o máximo para se tirar proveito delas. Dessa maneira, surge a necessidade de o administrador analisar a empresa para que ele consiga maximizar o desenvolvimento dela, fazendo com que o funcionário se mantenha motivado e trabalhando com alta produtividade, buscando evitar *turn over*, absenteísmo, ambiente de stress e um clima organizacional ruim que prejudica a empresa. Ademais, tal análise se faz importante para se evitarem passivos trabalhistas.

O tema é relevante, pois atinge vários setores da atividade empresarial atual, por ser fruto de uma alteração legislativa recente, e controverso, tendo em vista as dúvidas sobre a sua correta implementação.

2 REVISÃO TEÓRICA

2.1 O PAPEL DO ADMINISTRADOR

O administrador tem papel muito importante nas organizações. É preciso que ele tenha conhecimento amplo gerencial e similarmente técnico, além de habilidade de

análise de contingente, com o objetivo de tomar as melhores decisões. O administrador é responsável por proporcionar liderança às pessoas, dar rumo e direcionamento à organização e decidir como os recursos devem ser alocados, de forma que a organização atinja seus objetivos. (CHIAVENATO, 2005).

Por conseguinte, é indispensável que o administrador compreenda como lidar com copiosas situações, utilizando todo seu conhecimento e aptidões, com o intuito de executar com excelência aquilo que lhe foi proposto. O profissional de administração deve estar atento às informações, buscando instrução e utilizando estratégias coerentes com perfil, valores e nível hierárquico com que lida dentro da empresa. Ser capaz de catalisar aquilo que for de maior valia é fundamental. Desse modo, o administrador deve estar sempre atento às transformações, visto que o ambiente em que a organização atua é extremamente dinâmico e mutável, e a corporação precisa adaptar-se constantemente a ele. Ou seja, a mudança nas empresas passa a ser um imperativo para que a empresa venha ter sucesso. Liderar é uma função básica do administrador. (CHIAVENATO, 2007).

2.2 A RESISTÊNCIA À MUDANÇA NAS EMPRESAS

A mudança é definida como ato ou efeito de mudar. De acordo com Chiavenato (2011), mudança é a passagem de uma situação para outra diferente ou a transição de um estado para outro. Ela provoca transformação, ruptura, inquietação e interrupção.

Segundo Lima e Bressan (2003), mudança organizacional pode ser deliberada ou não. De acordo com os autores, a mudança refere-se a qualquer variação, que ocorre de forma planejada ou não nas relações entre o ambiente e sua organização ou em seus constituintes – cultura, pessoas, estrutura, trabalho –, que possam ter consequências relevantes, de natureza positiva ou negativa, para eficiência, eficácia e/ou sustentabilidade organizacional.

2.3 AS LEIS TRABALHISTAS

A legislação trabalhista é composta pela Constituição Federal, pela Consolidação das Leis Trabalhistas e por outras leis esparsas. Segundo Bezerra Leite (2018, p. 36). “A Consolidação das Leis do Trabalho, instituída por meio do Decreto-lei 5.452, de 1º de maio de 1943, que somente entrou em vigor em 10.11.1943, sistematizou as leis esparsas então existentes acrescida de novos institutos”. Ela foi criada a fim de visar à ordem e evitar situações de trabalho ilegal ou até mesmo escravo. A CLT dispõe de artigos que estabelecem salário, insalubridade, maternidade, carga horária, entre outros.

2.4 REFORMA TRABALHISTA

Em 11 de novembro de 2017, foi promulgada a Reforma Trabalhista, Lei n. 13.467/17, a qual retifica muitos aspectos da então consolidada legislação trabalhista que vigorava.

Essa proposta legislativa de reforma trabalhista não se limita apenas a alterar o texto da CLT. Na verdade, sob o argumento de necessidade da “modernização” das relações trabalhistas ela instituiu três princípios de proteção ao Capital (liberdade, segurança jurídica e simplificação), invertendo valores, os princípios e as regras de proteção ao trabalhador consagrados em diversas normas internacionais e constitucionais (BEZERRA LEITE, 2018, p. 37).

Ao se observarem as modificações, é perceptível que múltiplos tópicos propiciam o processo de desmotivação do trabalhador. Como é notório no texto de Bezerra Leite, ocorre um retrocesso no direito do trabalho. No entanto, se as novas modalidades de contrato de trabalho referidas não forem aplicadas de forma coerente, podem causar danos à organização. Conseqüentemente, é incumbência do administrador fazer um estudo do que foi remodelado e arquitetar as mais prudentes estratégias para tirar maior aplicabilidade dessa reforma, evitando que o funcionário fique desmotivado e ocorra questões como absenteísmo, *turn over*, passivos trabalhistas doenças ocupacionais, entre outras.

2.5 CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE

O contrato de trabalho intermitente se caracteriza pela subordinação não contínua. De acordo com Nahas (2017, p. 175),

é por excelência um contrato atípico, em que há o elemento subordinação, mas não habitualidade. Esse tipo contratual é o que mais se aproxima do contrato “zero hora”, principal tipo de contrato utilizado na Inglaterra, no qual se permite que o trabalhador seja convocado de acordo com as necessidades dos empregadores.

Trabalho intermitente é aquele que busca atender à variação casual da demanda de trabalhos. Diante da incerteza das ocasiões em que o empregador pode vir a chamar o empregado para executar algum serviço, caracteriza-se pela imprevisibilidade quanto ao tempo de trabalho e, conseqüentemente, quanto à remuneração. Nessa modalidade de contrato, as empresas dispõem de maior flexibilidade na contratação de trabalhadores. O contrato de trabalho intermitente ocasiona uma expectativa de ocorrência de frequência, contudo, não é contínua ou rotineira.

Segundo Alvarenga (2018)¹, o contrato de trabalho intermitente teve baixa adesão nos três primeiros meses, após sua formalização. As empresas de comércio foram as que mais o utilizaram, porém em pequena quantidade. Acredita-se que essa baixa adesão por parte dos empregadores ocorre devido às dúvidas sobre sua correta implementação e à insegurança jurídica sobre a nova modalidade.

¹ Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/trabalho-intermitente-tem-baixa-adesao-e-comercio-como-maior-empregador.ghtml>.

2.6 O TELETRABALHO

O teletrabalho é uma modalidade de contrato de trabalho que foi regulamentada com a reforma trabalhista feita em novembro de 2017.

O teletrabalho é mais do que uma modalidade de trabalho em domicílio. É um conceito de organização laboral por meio da qual o prestador dos serviços encontra-se fisicamente ausente da sede do empregador, mas virtualmente presente, por meios telemáticos, na construção dos objetivos contratuais do empreendimento (MARTINEZ, 2019, p. 252).

O contrato de teletrabalho, que foi formalizado, consiste na realização das tarefas do serviço na própria residência, utilizando-se a tecnologia, tendo como vantagens, por exemplo, o conforto do lar e a redução de custos.

Esse fenômeno, aliás, é extremamente perceptível, na medida em que muitos trabalha-dores — notadamente os intelectuais — são contratados para, em suas próprias residências (home-based telework), ou no lugar onde desejem estar (mobile telework), atualizar o conteúdo de homepages, prestar consultorias técnicas, consertar remotamente sistemas eletrônicos, oferecer produtos e serviços (telemarketing), pesquisar tendências, aferir graus de satisfação e até mesmo participar de negociações de venda e compra. O teletrabalho traz consigo (MARTINEZ, 2019, p. 252).

O teletrabalho foi permitido graças aos avanços tecnológicos. Propicia otimizar processos e realizar diversas operações de lugares distintos e, dessa forma, evitar movimentação e custos desnecessários.

2.7 MOTIVAÇÃO

A palavra motivação vem do latim *motivus, movere*, que significa mover. Refere-se ao processo pelo qual um grupo de estímulos provoca algum tipo de comportamento no indivíduo. Dessa maneira, motivação pode surgir a partir de uma razão, que motiva uma pessoa a agir de determinada maneira, gerando uma ação em prol de algum objetivo (MAXIMIANO, 2012).

Segundo Bergamini (2008), a motivação nas organizações é crucial para um bom funcionamento da empresa, em razão de que são as pessoas que executam tarefas, fazem atendimento, operam sistemas, e dedicam parte do seu tempo sendo responsáveis por designadas funções. Vale ressaltar que, quando a pessoa não está motivada, isso pode afetar seu desempenho como funcionário e, conseqüentemente, os resultados da organização. A motivação impulsiona as pessoas a determinadas ações em prol de um objetivo e as mantém na constata busca da conquista de tal objetivo. Dessa maneira, percebe-se que manter os funcionários motivados é de suma importância para o bom andamento da empresa.

3 METODOLOGIA

Neste trabalho, fez-se uma pesquisa exploratória, a qual buscou estudar um assunto pouco explorado, utilizando fontes primárias e secundárias.

A pesquisa exploratória é o primeiro passo de todo trabalho científico. São finalidades de uma pesquisa exploratória, sobretudo quando bibliográfica, proporcionar maiores informações sobre determinado assunto; facilitar a delimitação de um tema de trabalho; definir os objetivos ou formular as hipóteses de uma pesquisa ou descobrir um novo tipo de enfoque para o trabalho que se tem em mente. Através das pesquisas exploratórias avalia-se a possibilidade de desenvolver uma boa pesquisa sobre determinado assunto (ANDRADE, 2010, p. 112).

Para o desenvolvimento da pesquisa, houve análise de legislação, jurisprudência e doutrina. Foram utilizadas obras de autores que abordam temas como legislação trabalhista, recursos humanos, gestão de pessoas, gestão estratégica, administração de empresas.

O método utilizado nesta pesquisa foi o método dedutivo o qual utiliza da dedução para encontrar respostas referentes à pesquisa. “A dedução é o caminho das consequências, pois uma cadeia de raciocínio em conexão descendente, isto é, do geral para o particular, leva a conclusão” (ANDRADE, 2010, p. 119).

Os dados foram analisados de forma qualitativa no que diz respeito à revisão teórica. A pesquisa qualitativa pode ser conceituada por Oliveira (2013, p. 41) como sendo “[...] um processo de reflexão e análise da realidade através da utilização de métodos e técnicas para compreensão detalhada do objeto de estudo em seu contexto histórico e/ou segundo sua estrutura”.

4 DISCUSSÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

4.1 O CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE E SEUS IMPASSES

O conceito de contrato de trabalho intermitente encontra-se definido no parágrafo terceiro do artigo 443 da CLT. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo indeterminado ou determinado, 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, s.p)²

² Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm.

Ainda que facilite a redução da taxa de desemprego e do famoso 'bico', com o intuito de amenizar a informalidade e flexibilizar as relações de trabalho, tal modalidade também possui desvantagens. França (2017) acredita que, na modalidade de contrato de trabalho intermitente, há um choque com o princípio constitucional da vedação ao retrocesso. Ele também pontua a ocorrência de um distanciamento com o conceito de empregador, aquele que assume os riscos da atividade econômica. Ao se relacionar a prestação de serviços à exigência efetiva de demanda, concede-se parte do risco da atividade econômica para o empregado, que, por sua vez, passa a arcar com as susceptibilidades do negócio. Consequentemente, a onerosidade contratual só se averigua quando o empregador possuir trabalho a oferecer.

Pode-se assinalar que a legislação não estabelece qualquer exigência quanto à jornada mínima e, por conseguinte, não oferece base alguma para que o empregado possa prever seus rendimentos ao fim do mês e ainda nenhuma garantia de horas trabalhadas suficientes para alcançar o salário-mínimo. Outrossim, caso o valor do seu salário não alcance o teto inicial da previdência, que é o salário-mínimo, o empregado deve completar o recolhimento da previdência.

Vale pontuar que o empregador precisa ficar atento às regras, pois o descumprimento do contrato por quaisquer das partes ocasiona uma indenização de 50% da remuneração do dia. (MARTINEZ, 2018).

Portanto, é muito importante que o administrador tenha um controle para que assim consiga organizar a agenda de trabalho com os funcionários em contrato intermitente. "Se o empregado apresenta excelentes condições físicas e fisiológicas para o trabalho e não estiver socialmente integrado, sua eficiência sofrerá influência de seu desajuste social" (CHIAVENATO, 2011, p. 101). Desse modo, é interessante que o administrador ofereça condições de trabalho favoráveis, procurando passar os horários com antecedência e valorizando o empregado de forma a motivá-lo. Dessa forma, poderá ter disponíveis para trabalhar em suas instalações aqueles com maior competência.

4.2 TELETRABALHO E SEUS IMPASSES

A modalidade de contrato de teletrabalho apresenta aspectos positivos e negativos vistos pelo ponto de vista social, econômico e dos agentes envolvidos nessa relação. Pontua-se como vantagem, por exemplo, o viés da política estatal. De acordo com Bramante (2012), o teletrabalho proporciona meios para a inserção de portadores de necessidades especiais no mercado de trabalho, viabiliza o desenvolvimento econômico de áreas desfavorecidas e combate ao desemprego. Todavia, carece de políticas de qualificação profissional em prol da redução do número de analfabetos digitais.

Cavalca (2018) pontua como dificuldade a questão de se identificar vínculo de subordinação. Outra desvantagem que se destaca é a dificuldade em separar a vida profissional da vida pessoal, o que implica a ausência de limitação do tempo dedicado ao trabalho e, consequentemente, a ausência de desconexão.

Brik (2013) destaca como desvantagens as distrações, o isolamento, a procrastinação, a falta de suporte, o preconceito, os ruídos domésticos e a possibilidade de desordem.

Por essa ótica, é inescusável que o gestor faça escolhas, por meio de processos de recrutamento, com base em perfil e habilidades necessárias para a execução de determinadas funções inerentes ao cargo na modalidade de home Office; estabeleça, de maneira clara, o que se espera no contrato, como se deseja que o trabalho seja executado e quais são os prazos, assim como o valor dos custos (internet, energia, computador etc). Do mesmo modo, também deve, sempre que possível, levar o empregado na empresa para reuniões, entre outras coisas, de forma que este ainda frequente o ambiente e se mantenha integrado aos valores e à missão da empresa. Essa modalidade permite ainda que o empregado volte a trabalhar no ambiente físico da empresa a qualquer momento, desde que comunicado previamente 15 dias pelo empregador. (MARTINEZ, 2018, p. 259).

Diante do exposto, faz-se necessário que o administrador compreenda o processo motivacional e a base das necessidades humanas, para auxiliar em suas ações.

4.3 HIERARQUIA DAS NECESSIDADES DE MASLOW

Compreender as necessidades humanas pode ajudar no processo motivacional do empregado. Maslow desenvolveu a pirâmide das necessidades, as quais se dividem em necessidades fisiológicas, de segurança, sociais, de estima e de autorrealização.

As necessidades fisiológicas representam a base da pirâmide, onde se encontram as necessidades mais urgentes, as quais se limitam a questões básicas para sobrevivência humana: alimentação, homeostase, sono, excreção, reprodução e abrigo. Em segundo lugar, vêm as necessidades de segurança, que se relacionam com a preocupação com emprego, com renda, com o corpo, com moradia, com família e com outros recursos. Posteriormente, seguem as necessidades sociais, as quais se referem a relacionamentos interpessoais, com a família, com amigos, com colegas de trabalho e com grupos sociais; busca a aceitação social, o pertencimento a um grupo (Igreja, trabalho, escola, parceiros, grupos sociais e grupos de interesse em comum). Em seguida, aparecem as necessidades de estima: o ser humano busca por conquistas pessoais, respeito dos outros, confiança e autoestima. E, por fim, no topo da pirâmide encontram-se as necessidades mais complexas do ser humano, com grande importância no processo de motivação. São as necessidades de autoestima. Nessa última etapa, Maslow descreve as questões mais subjetivas do homem: a verdadeira realização pessoal e profissional, a busca pelo autoconhecimento e de sua melhor versão como ser humano, moral, valores bem definidos, como também autocontrole, independência, criatividade. (MAXIMIANO, 2012).

Pode-se dizer que, no contrato de trabalho intermitente, empregado pode ter sua motivação afetada logo nos primeiros níveis da pirâmide. Existe uma incerteza quanto à demanda de trabalho que será gerada pelo empregador. Sendo assim, o trabalhador tem uma maior propensão a ficar com seus níveis de necessidade de segurança abalados, podendo afetar diretamente a sua produtividade. A falta de motivação gerada pela insegurança afeta ainda o nível inferior da pirâmide, onde se encontram as necessidades fisiológicas, impactando o psicológico, podendo acarretar processos de insônia, devido, por exemplo, à preocupação excessiva com a renda, alimentação segurança etc.

No teletrabalho, o impacto tende a vir no nível das necessidades sociais e de estima, visto que o empregado fica isolado em sua residência, utilizando meios telemáticos para se comunicar, tendendo à redução das formas de reconhecimento; os relacionamentos podem ficar mais distantes e formais, além de não haver a separação entre o ambiente de trabalho e o ambiente de casa, podendo então levar a misturar os afazeres domésticos com os do emprego. Queda da produtividade e cansaço psicológico são outros fatores, afinal o empregado não descansa, pelo fato de que seu ambiente de trabalho é o mesmo que seu ambiente familiar. Para enfrentar tais impasses, o administrador deve não somente conhecer, mas também aplicar ferramentas efetivas, como o *empowerment* e a inteligência emocional.

4.4 O EMPOWERMENT COMO FERRAMENTA MOTIVACIONAL

Uma ferramenta com grande eficácia é o *empowerment*. Ele concede aos empregados autonomia para tomarem decisões, tendo como norte informações providas dos gestores, proporcionando maior responsabilidade e participação na organização. O *empowerment* possui quatro bases principais, sendo elas; poder, motivação, desenvolvimento, liderança.

Poder – dar poder às pessoas, delegando autoridade e responsabilidade em todos os níveis da organização. Isso significa dar importância e confiar nas pessoas, dar-lhes liberdade e autonomia de ação.

Motivação – proporcionar motivação às pessoas para incentivá-las continuamente. Isso significa reconhecer o bom desempenho, recompensar os resultados, permitir que as pessoas participem dos resultados de seu trabalho e festejem o alcance das metas.

Desenvolvimento – dar recursos às pessoas em termos de capacitação e desenvolvimento pessoal e profissional. Isso significa treinar continuamente, proporcionar informações e conhecimento, ensinar continuamente novas técnicas, criar e desenvolver talentos na organização.

Liderança – proporcionar liderança na organização. Isso significa orientar as pessoas, definir objetivos e metas, abrir novos horizontes, avaliar o desempenho e proporcionar retroação. (PERIARD, 2011)³

O desenvolvimento é considerado como um processo um pouco mais complexo, pelo fato de que visa ao crescimento do indivíduo, explorando seu potencial de aprendizagem. O desenvolvimento permite que a pessoa amplie seus conhecimentos e capacidades, colocando-os em prática na resolução e ou na prevenção de demandas. Tal processo permite desenvolvimento de uma visão holística da organização, propiciando uma expansão da capacidade de adaptação e enfrentamento de adversidades do indivíduo. Trata-se de um aperfeiçoamento contínuo de competências,

³ Disponível em: <http://www.sobreadministracao.com/empowerment-o-que-e-e-como-funciona/17>, 2011.

desenvolvimento de autonomia e empoderamento, fazendo com que o indivíduo seja sujeito ativo do seu processo de aprendizagem (OLIVEIRA, 2017)⁴.

4.5 A INTELIGÊNCIA EMOCIONAL COMO FERRAMENTA MOTIVACIONAL

Daniel Goleman, na década de 90, desenvolveu o estudo do termo inteligência emocional, o qual, segundo tal autor, refere-se à capacidade de reconhecer, controlar, sentir, compreender e modificar o estado emocional próprio ou de outra pessoa, de forma ordenada: “a capacidade de identificar nossos próprios sentimentos e dos outros, de nos motivar a nós mesmos e de gerenciar bem as emoções dentro de nós e em nossos relacionamentos” (GOLEMAN, 2001, p. 337).

Tal habilidade permite analisar as emoções particulares de um indivíduo. A inteligência emocional possui relação com a nível de motivação que o indivíduo consegue manter diante dos problemas, com a forma como enxerga suas emoções, expõem suas ações e controla seus impulsos, de maneira que consiga administrar suas emoções em prol de um objetivo (ROBBINS, 2010). Pode-se dizer então que o indivíduo que faz uso da inteligência emocional possui a habilidade de observar as situações por diferentes pontos, a fim de adquirir uma visão clara, que o direcione a um posicionamento racional ante suas emoções ou até mesmo as emoções de outras pessoas, levando a atitudes sensatas e que proporcionem maior produtividade (GOLEMAN, 2015).

Portanto, a inteligência pode ser aplicada diretamente na relação empregado e empregador, já que busca, por meio do controle psíquico, resolver situações e facilitar processos de tomada de decisão. Além disso, ao compreender os princípios da inteligência emocional, o trabalhador que desenvolver tais habilidades consegue evitar doenças mentais, reduzir estresse e ter maior controle sobre suas emoções e ações, levando-o a caminhos e a atitudes mais racionais. Pontua-se ainda que o administrador que domina o processo de inteligência emocional consegue ampliar o exercício de influenciar positivamente as ações do funcionário, permitindo aprimorar o processo de motivação e expandir as habilidades dos empregados.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante das informações coletadas, ressalta-se o quanto é imprescindível que o administrador compreenda a legislação, já que a administração e o direito precisam ser considerados de forma holística. É preciso compreender as normas e as regras legislativas, para que, assim, o administrador possa fazer o seu processo de tomada de decisão de forma segura e consciente.

É função do administrador ser intermediário na relação empregado e empregador, já que o administrador representa os interesses da empresa e deve atentar à toda legislação que impacte seu meio. Em contrapartida, ele também é, na maioria das vezes, empregado, portanto, precisa ser ponte entre as duas partes para que assim

⁴ Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788595021211/>.

consiga obter resultados vantajosos para ambos, promovendo o desenvolvimento humano e econômico.

Em relação ao contrato de trabalho intermitente e ao contrato de teletrabalho, são notórias as inúmeras vantagens que trazem ao mercado de trabalho. Além de permitirem maior flexibilização na formalização do trabalho, abordam formas de trabalho que não possuíam legislação concreta e, em sua maioria, ocorriam de maneira informal. Todavia, ainda que existam pontos positivos, ficaram algumas lacunas. Ademais, existe pouca jurisprudência disponível sobre o assunto, pelo fato de que a modificação é recente e ainda se nota certa insegurança quanto às modalidades citadas.

Além disso, é inquestionável o valor do estudo da motivação dentro das organizações. Ainda que a pesquisa seja de cunho teórico, é perceptível, de maneira límpida, que a inteligência emocional e o *empowerment*, quando utilizados de forma coerente, geram um impacto positivo na vida dos funcionários, tendo grande influência no processo de motivação. São essas ferramentas coerentes para motivar teletrabalhadores e pessoas em modalidade de contrato de trabalho intermitente. Pontua-se, ainda, o quanto se faz necessário observar, de forma contingencial, a empresa e os indivíduos que compõem seu grupo de empregados, para que, assim, os processos sejam desenvolvidos de forma coerente.

Portanto, é possível perceber que tal estudo necessita de contínua investigação. A presente pesquisa teve caráter bibliográfico, sendo interessante uma futura pesquisa de campo para que se possa ampliar, em maior escala, os resultados. De forma geral, eleva-se que a pesquisa cumpre seu objetivo quando conclui que a modalidade de contrato de teletrabalho e o contrato de trabalho intermitente têm, sim, validade e grande potencial para desenvolvimento no âmbito do trabalho e ressalta o quanto é importante que o administrador compreenda os processos e a legislação a fim de obter os melhores resultados.

REFERÊNCIAS

ALVARENGA, Darlan. **Trabalho intermitente tem baixa adesão e comércio como maior empregador**. 2018. Disponível em:

<https://g1.globo.com/economia/noticia/trabalho-intermitente-tem-baixa-adesao-e-comercio-como-maior-empregador.ghtml>.

ANDRADE, Maria Margarida. **Introdução à metodologia do trabalho científico**. 10. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

BERGAMINI, Cecília Whitaker. **Motivação nas organizações**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

BEZERRA LEITE, Carlos Henrique. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

BRAMANTE, Ivani. Contrato Intermitente: ubertrabalho e ultraflexiprecarização. **Revista Científica Virtual da Escola Superior de Advocacia**, São Paulo, n. 25, 2017.

BRASIL. **Decreto-Lei n. 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.

BRASIL. **Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm.

BRIK, Marina Sell; BRIK, Andre. **Trabalho portátil: produtividade, economia e qualidade de vida no home office das empresas**. Curitiba: Edição do autor, 2013.

CAVALCA, Renata Falson. O teletrabalho: a questão do trabalho e suas interseções com a tecnologia. **Revista dos tribunais online**, São Paulo, n. 106, mar./abr. 2018. Disponível em: <https://dspace.almg.gov.br/retrieve/121168/Renata%20Falson%20Cavalca.pdf>.

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração novos tempos**. 2. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2005.

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração Teoria dos Processos e Prática**. 4. ed. Rio de Janeiro: Elsevier 2007.

CHIAVENATO, Idalberto. **Teoria Geral da Administração**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011.

FRANÇA, Fernando Cesar Teixeira. Novidades do Contrato de Trabalho na Reforma Trabalhista. *In*: MONTEIRO, Carlos Augusto; GRANCONATO, Márcio (org.). **Reforma Trabalhista**, São Paulo: Foco, 2017.

GOLEMAN, Daniel. **Trabalhando com a inteligência emocional**. Rio de Janeiro: Objetiva, 2001.

GOLEMAN, Daniel. **Liderança: a inteligência emocional na formação de um líder de sucesso**. Rio de Janeiro: Objetiva, 2015.

LIMA, S. M. V.; BRESSAN, C. L. Mudança organizacional: uma introdução. *In*: LIMA, S. M. V.; BRESSAN, C. L. (org.). **Mudança organizacional: teoria e gestão**. Rio de Janeiro: FGV, 2003.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais sindicais e coletivas do trabalho**. 8. ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

MAXIMIANO, Antonio Cesar Amaru. **Teoria geral da administração**: da Revolução Urbana à Revolução Digital. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

NAHAS, Thereza. Novo **direito do trabalho**: institutos fundamentais: impactos da Reforma. São Paulo: Revista dos Tribunais. 2017.

OLIVEIRA, Maria Marly de. **Como fazer pesquisa qualitativa**. 5. ed. Petrópolis: Vozes, 2013.

OLIVEIRA, Luciano. **Gestão de pessoas aplicada ao setor público**. Porto alegre: SAGAH, 2017. Disponível em:
<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788595021211/>.

PERIARD, Gustavo. **Empowerment**: o que é e como funciona. 2011. Disponível em:
<http://www.sobreadministracao.com/empowerment-o-que-e-e-como-funciona/>.

ROBBINS, Stephen P. **Comportamento organizacional**. 11 ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2010.