

**CENTRO UNIVERSITÁRIO DO CERRADO PATROCÍNIO**  
**UNICERP**  
**Graduação em Ciências Contábeis**

**MUNIQUE ALVES DA SILVA**

**PRINCIPAIS MUDANÇAS NA CLT COM A REFORMA**  
**TRABALHISTA**

**PATROCÍNIO/ MG**  
**2018**

**MUNIQUE ALVES DA SILVA**

**PRINCIPAIS MUDANÇAS NA CLT COM A REFORMA  
TRABALHISTA**

Trabalho Monográfico de Conclusão de Curso  
apresentado como exigência parcial para  
obtenção do grau de bacharel em Ciências  
Contábeis, pelo Centro Universitário do  
Cerrado Patrocínio – UNICERP.

Orientador Prof. Esp.: Charlisson Henrique da  
Silva

**Patrocínio/MG**

**2018**

Trabalho de conclusão de curso intitulado “principais mudanças na CLT com a reforma trabalhista”, de autoria da graduanda Munique Alves da Silva, aprovada pela banca examinadora constituída pelos seguintes professores:

---

Orientador Prof. Esp. Charlisson Henrique da Silva  
Instituição: UNICERP

---

Prof. Fatima Yukari Akiyoshi Fraça  
Instituição: UNICERP

---

Prof. Wagner Fernandes Veloso  
Instituição: UNICERP

Data de aprovação: 11 / 12 / 2018

Patrocínio, 11 de Dezembro de 2018

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço a Deus por me abençoar, me dar calma nos momentos difíceis e fé para acreditar no meu potencial.

Aos meus familiares e amigos pela paciência e compreensão.

À instituição UNICERP, professores e colegas, em especial ao meu orientador Charlisson Henrique da Silva, que abriram um leque de conhecimentos profissional e crescimento pessoal.

Agradeço, em especial ao meu noivo Wander, que foi a pessoa que mais esteve presente comigo durante minha aprendizagem.

Enfim, agradeço a todos, que de um modo ou de outro, contribuíram para minha graduação.

## RESUMO

**Introdução:** A necessidade da atualização no Direito trabalhista, levou a reforma trabalhista, pois, a atual lei não estava condizente com a realidade, a modernização das formas de trabalho em meio à crise que o influenciou. Surgiram várias alterações e criações na CLT. Por isso, o trabalho trouxe, como objetivo, compreender as mudanças e identificar os aspectos positivos como um todo. **Materiais e Métodos:** Para isso, foi utilizada a pesquisa, que bibliográfica e os resultados em geral aplicam-se a qualquer sujeito. Foi realizada a pesquisa com base fundamentalmente na lei da reforma e opiniões de diversos profissionais da área contribuíram para o bom andamento deste trabalho. **Resultados.** A intenção da reforma foi flexibilizar as relações de trabalho para diminuir a taxa de desemprego e melhorar a economia. **Conclusão:** Os sujeitos das relações de trabalho deverão ter cautela e fazer valer seus direitos, diante de negociações, a reforma abriu o leque de opções para novas relações de trabalho, porém deixa o trabalhador desprotegido com o enfraquecimento dos sindicatos.

**Palavras-chave:** Reforma Trabalhista, Lei 13.467/2017, CLT.

“Talvez não tenha conseguido fazer o melhor, mas lutei para que o melhor fosse feito.  
Não sou o que deveria ser, mas Graças a Deus, não sou o que era antes”.

**Marthin Luther King**

## **Lista de siglas e abreviações**

CLT– Consolidação das Leis do Trabalho

OIT- Organização Internacional do Trabalho

ONU- Organização das Nações Unidas

APEVI- Associação de micro e Pequenas Empresas do Vale do Itapocu

FGTS- Fundo de Garantia de Tempo de Serviço

CTPS- Carteira de Trabalho e Previdência Social

ACT- Acordo Coletivo de Trabalho

CCT- Convenção Coletiva de Trabalho

CAGED- Cadastro Geral de Empregados e Desempregados

IBGE- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

## SUMÁRIO

<b>1. INTRODUÇÃO .....</b>	<b>9</b>
<b>2. OBJETIVOS.....</b>	<b>12</b>
2.1 Objetivos gerais.....	12
2.2 Objetivos específicos.....	12
<b>3.DESENVOLVIMENTO .....</b>	<b>13</b>
<b>3.1 INTRODUÇÃO .....</b>	<b>14</b>
<b>3.2 MATERIAIS E METODOS.....</b>	<b>17</b>
<b>3.3 RESULTADOS E DISCUSSÃO .....</b>	<b>18</b>
3.3.1Teletrabalho.....	18
3.3.1.1 Regulamentação do Teletrabalho .....	18
3.3.1.2 Teletrabalho na atualidade.....	19
3.3.1.3 O Teletrabalho para a sociedade .....	20
3.3.2 Trabalho Intermitente.....	21
3.3.2.1 Regulamentação .....	21
3.3.2.2 Pontos relevantes.....	22
3.3.2.2.1 Salário.....	22
3.3.2.2.2 Férias e décimo terceiro .....	23
3.3.2.2.3 Sobre a convocação ao trabalho .....	23
3.3.2.3 Rescisão do trabalho intermitente .....	24
3.3.2.4 Vantagens e desvantagens.....	25
3.3.3 Novidades na jornada de trabalho .....	26
3.3.3.1 Jornada 12 x 36 .....	26
3.3.3.2 Compensação de horas .....	27
3.3.3.3 Horas <i>In itinere</i> e Serviço Efetivo.....	27
3.3.3.4 Regime em tempo parcial.....	28
3.3.4 Negociado sobre legislado .....	29
3.3.5 Da rescisão contratual e homologação .....	30
3.3.5.1 Rescisão por acordo .....	31
3.3.6 Os impactos a longo prazo .....	32
<b>3.4 CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>	<b>33</b>
<b>3.5 REFERÊNCIAS .....</b>	<b>35</b>
<b>4.CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>37</b>
<b>5.REFERÊNCIAS .....</b>	<b>39</b>

## 1. INTRODUÇÃO

No cenário econômico, onde há uma crescente taxa de desemprego, uma insatisfação geral dos trabalhadores e um crescente nível de ilegalidades relacionadas aos meios de trabalho, se fez necessário reformar a parte das leis da CLT, adaptando as leis á realidade em que se encontra atualmente o Brasil.

Esse trabalho teve como objetivo decorrer sobre as principais leis da reforma trabalhista, que trouxe um maior impacto, tanto para os trabalhadores como para os empregadores e também para a economia.

A reforma trouxe mudanças significativas e é preciso entender o que mudou, para isso esse trabalho fez um comparativo de algumas das leis laborais e identificará os principais pontos positivos e negativos de cada uma delas, bem como os impactos que elas terão na economia.

Portanto, teve como objetivo compreender as mudanças e identificar os aspectos positivos como um todo. Porque, para que haja uma melhora no país, tem que haver mudanças que se adeque a realidade e à maturidade dos empregados e empregadores para aceitar.

Como consequência das razões políticas e econômicas da Revolução Francesa e Revolução Industrial, nasce a Lei de Peel na Inglaterra, compreendida no período de 1802 a 1848, chamada como a fase formação. Na segunda fase, chamada intensificação, foi criado na França a Lei Chapelier e o Ministério do Trabalho em 1848 a 1890, como consequência do Manifesto Comunista de 1848. Na fase de consolidação que se estende de 1890 a 1919, o Papa Leão XIII publica a Encíclica Católica *Rerum Novarum* 1891. A última fase nomeada de autonomia, inicia-se em 1919 e estende-se até o fim do século XX, tem como marco inicial a criação de constituições por diversas partes no mundo, sendo a primeira Constituição no México em 1917.

No entanto, somente em 1946 é consolidada a vinculação da OIT à ONU, como instituição especializada para as questões referentes à regulamentação internacional do trabalho. Neste contexto, o objetivo principal era de organizar toda a economia e a sociedade em torno do estado.

Por sua vez, no Brasil, a Constituição do Império de 1824, seguindo os princípios da Revolução Francesa, aboliu as corporações de ofício, assegurando ampla liberdade ao trabalho. Nesse contexto, encontrava-se trabalho escravo. Essa situação perdurou até que, em

13 de maio de 1888, foi editada a Lei Áurea, considerada como a mais importante lei do império, libertando os escravos e abolindo o trabalho escravo do cenário brasileiro.

Em 1934 foi promulgada a primeira constituição federal brasileira com normas específicas de Direito do Trabalho. E, desde então, ocorreram vários avanços como: criação do instituto do acidente do trabalho em 1919, e em 1930 Getúlio Vargas tornou-se presidente e criou o Ministério do Trabalho. Com a necessidade de uma sistematização nas lei do trabalho em 01 de maio de 1943, criou se o Decreto-lei nº 5.452/43 conhecida como CLT – Consolidação das Leis do Trabalho.

Enfim, em 05 de outubro de 1988, a Assembleia Constituinte aprovou uma nova Constituição, na qual o homem tornou-se o objeto principal, com ela houve um claro abandono do individualismo e valorização do coletivo e pelo social, resgatando-se de sobremaneira a dignidade da pessoa humana. A Constituição de 1988, permite uma nova relação entre o sindicato e o Estado, no qual passa a ser livre a criação dos sindicatos, sem a necessidade de prévia autorização do Estado.

Recentemente, a CLT teve uma mudança significativa, que foi a Lei 13.467/2017, mas conhecida como Reforma Trabalhista, que passou a vigorar em novembro de 2017, e com isso, trouxe algumas alterações a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

No entanto, se faz importante destacar que apesar de inúmeros avanços na sociedade atual, ainda existem condições precárias de trabalho. Para que possamos evoluir e mudar esta realidade, se faz necessário um amadurecimento dos empregadores e empregados, em busca do equilíbrio por meios que visam a promover o desenvolvimento econômico, sem, contudo, sacrificar excessivamente o trabalhador.

Considerando algumas das principais mudanças na CLT, ao que se refere o direito material, a reforma trabalhista teve um impacto negativo ou positivo sobre a sociedade econômica?

É notável a importância de uma boa relação de trabalho para o crescimento e produtividade de qualquer país e o grande desafio é fazer com que as leis que regem tais relações atendam ao cenário econômico atual.

Este estudo contribuirá para um entendimento amplo das novas leis trabalhistas, sanando dúvidas recorrentes que ocorrem tanto em profissionais da área quanto em trabalhadores e empregadores.

Se trata de um assunto atual, onde foi abordado e criticado diversas vezes por figuras importantes, jornais e revistas, mostrando a dimensão e a importância da mudança. Conforme

disse o advogado Marcelo Beduschi, vice-presidente administrativo da APEVI (2017), o objetivo da reforma é promover a adequação e a modernização da CLT, pois, a legislação que predominava estava totalmente fora de sintonia ao que o mercado de trabalho apresentava.

Roberto Setubal, copresidente do Conselho de Administração do Itaú Unibanco, também deixou clara a importância da reforma quando explicou:

A reforma trabalhista é um passo importante para retomarmos o dinamismo que já tivemos em nossa economia, especialmente no setor industrial. Ela deve abrir espaço para o aumento de produtividade das empresas, o que acarretará em aumento na oferta e formalização de empregos, além de incremento na renda do trabalhador **(GRANADEIRO 2017)**.

Portanto, o estudo deste tema é atual e interessante, para os empregados e empregadores, acadêmicos e profissionais da área, contribuindo assim, para o conhecimento e entendimento porque se fez necessário tal reforma.

## **2. OBJETIVOS**

### **2.1 Objetivos geral**

Este estudo tem como abrangência a reforma trabalhista, por isso o objetivo é abordar as principais alterações na CLT referente ao direito material do trabalho, bem como os pontos que mais impactaram para o trabalhador e o reflexo destas mudanças no mercado de trabalho.

### **2.2 Objetivos Específicos**

Os objetivos específicos serão fazer um comparativo do antes e depois da reforma trabalhista e demonstrar os impactos no meio sócio econômico referente aos seguintes pontos:

- Teletrabalho;
- Trabalho intermitente;
- Jornada de trabalho;
- Da homologação;
- Da rescisão por acordo.

### 3.DESENVOLVIMENTO

## PRINCIPAIS MUDANÇAS NA CLT COM A REFORMA TRABALHISTA

MUNIQUE ALVES DA SILVA<sup>1</sup>  
CHARLISSON HENRIQUE DA SILVA<sup>2</sup>

### RESUMO

**Introdução:** A necessidade da atualização no Direito trabalhista, levou a reforma trabalhista, pois, a atual lei não estava condizente com a realidade, a modernização das formas de trabalho em meio à crise que o influenciou. Surgiram várias alterações e criações na CLT. Por isso, o trabalho trouxe, como objetivo, compreender as mudanças e identificar os aspectos positivos como um todo. **Materiais e Métodos:** Para isso, foi utilizada a pesquisa, que bibliográfica e os resultados em geral aplicam-se a qualquer sujeito. Foi realizada a pesquisa com base fundamentalmente na lei da reforma e opiniões de diversos profissionais da área contribuíram para o bom andamento deste trabalho. **Resultados.** A intenção da reforma foi flexibilizar as relações de trabalho para diminuir a taxa de desemprego e melhorar a economia. **Conclusão:** Os sujeitos das relações de trabalho deverão ter cautela e fazer valer seus direitos, diante de negociações, a reforma abriu o leque de opções para novas relações de trabalho, porém deixa o trabalhador desprotegido com o enfraquecimento dos sindicatos.

**Palavras-chave:** Reforma Trabalhista, Lei 13.467/2017, CLT

### ABSTRACT

**Introduction:** The need to update labor law, which made the labor reform inevitable, because the current law was not consistent with reality, the modernization of work forms in the midst of the crisis influenced. There were several changes and creations in the CLT. Therefore, the objective of this study was to analyze some of these factors that influence the

---

<sup>1</sup> Autora aluna do curso de ciências contábeis da UNICERP, muniquecomercialptc@gmail.com

<sup>2</sup> Professor orientador. Especialista e docente do Curso de Ciências Contábeis do UNICERP, charlisson@unicerp.edu.br

current situation of employees and employers. **Materials and Methods:** For this, the bibliographic research was used and the results generally apply to any subject. Research was carried out based mainly on the reform law and the opinions of several professionals of the area contributed to the good progress of this work. **Results.** The intention of the reform was to make work relations more flexible and to reduce the unemployment rate and improve the economy. **Conclusion:** The subjects of work relations should be cautious and enforce their rights in the face of negotiations, the reform enables new work relations but leaves the worker unprotected with the weakening of the unions.

**Keywords:** Labor reform, law 13.467 / 2017, CLT.

### 3.1 INTRODUÇÃO

No cenário econômico, onde há uma crescente taxa de desemprego, uma insatisfação geral dos trabalhadores e um crescente nível de ilegalidades relacionadas aos meios de trabalho, se fez necessário reformar a parte das leis da CLT, adaptando as leis á realidade em que se encontra atualmente o Brasil.

Esse trabalho teve como objetivo decorrer sobre as principais leis da reforma trabalhista, que trouxe um maior impacto, tanto para os trabalhadores como para os empregados e também para a economia.

A reforma trouxe mudanças significativas e é preciso entender o que mudou, para isso esse trabalho fez um comparativo de algumas das leis laborais e identificará os principais pontos positivos e negativos de cada uma delas, bem como os impactos que elas terão na economia.

Portanto, teve como objetivo compreender as mudanças e identificar os aspectos positivos como um todo. Porque, para que haja uma melhora no país tem que haver mudanças que se adeque as realidades e à maturidade dos empregados e empregadores para aceitar.

Como consequência das razões política e econômica da Revolução Francesa e Revolução industrial, nasce a lei de Peel na Inglaterra, compreendida no período de 1802 a 1848, chamada como a fase formação. Na segunda fase, chamada intensificação, foi criado na França a lei Chapelier e o ministério do trabalho em 1848 a 1890, como consequência do manifesto comunista de 1848. Na fase de consolidação que se estende de 1890 a 1919, o Papa Leão XIII publica a Encíclica Católica *Rerum Novarum* 1891. A última fase nomeada de autonomia, inicia-se em 1919 e estende-se até o fim do século XX, tem como marco inicial a

criação de constituições por diversas partes no mundo, sendo a primeira Constituição no México em 1917.

No entanto, somente em 1946 é consolidada a vinculação da OIT à ONU, como instituição especializada para as questões referentes à regulamentação internacional do trabalho. Neste contexto, o objetivo principal era de organizar toda a economia e a sociedade em torno do estado.

Por sua vez, no Brasil, a Constituição do Império de 1824, seguindo os princípios da Revolução Francesa, aboliu as corporações de ofício, assegurando ampla liberdade ao trabalho. Nesse contexto, encontrava-se trabalho escravo. Essa situação perdurou até que, em 13 de maio de 1888, foi editada a Lei Áurea, considerada como a mais importante lei do império, libertando os escravos e abolindo o trabalho escravo do cenário brasileiro.

Em 1934 foi promulgada a primeira constituição federal brasileira com normas específicas de Direito do Trabalho. E, desde então, ocorreram vários avanços como: criação do instituto do acidente do trabalho em 1919, e em 1930 Getúlio Vargas tornou-se presidente e criou o Ministério do Trabalho. Com a necessidade de uma sistematização nas lei do trabalho em 01 de maio de 1943, criou se o Decreto-lei nº 5.452/43 conhecida como CLT – Consolidação das Leis do Trabalho.

Enfim, em 05 de outubro de 1988, a Assembleia Constituinte aprovou uma nova Constituição, na qual o homem tornou-se o objeto principal, com ela houve um claro abandono do individualismo e valorização do coletivo e pelo social, resgatando-se de sobremaneira a dignidade da pessoa humana. A Constituição de 1988, permite uma nova relação entre o sindicato e o Estado, no qual passa a ser livre a criação dos sindicatos, sem a necessidade de prévia autorização do Estado.

Recentemente, a CLT teve uma mudança significativa, que foi a Lei 13.467/2017, mas conhecida como Reforma Trabalhista, que passou a vigorar em novembro de 2017, e com isso, trouxe algumas alterações a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Este estudo tem com abrangência a reforma trabalhista, destacando as principais alterações na CLT ao que se refere ao direito material do trabalho, bem como os pontos que mais impactaram para o trabalhador e o reflexo destas mudanças no mercado de trabalho.

Os objetivos específicos serão fazer um comparativo de como era e como ficou a legislação trabalhista após a reforma e demonstrar os impactos no meio sócio econômico referente aos seguintes pontos:

Teletrabalho, Trabalho Intermitente, Jornada de Trabalho, Da homologação, Da rescisão por acordo.

No entanto, se faz importante destacar que apesar de inúmeros avanços na sociedade atual, ainda existem condições precárias de trabalho. Para que possamos evoluir e mudar esta realidade, se faz necessário um amadurecimento dos empregadores e empregados, em busca do equilíbrio por meios que visam a promover o desenvolvimento econômico, sem, contudo, sacrificar excessivamente o trabalhador.

Considerando algumas das principais mudanças na CLT, ao que se refere o direito material, a reforma trabalhista teve um impacto negativo ou positivo sobre a sociedade econômica?

É notável a importância de uma boa relação de trabalho para o crescimento e produtividade de qualquer país e o grande desafio é fazer com que as leis que regem tais relações atendam ao cenário econômico atual.

Este estudo contribuirá para um entendimento amplo das novas leis trabalhistas, sanando dúvidas recorrentes que ocorrem tanto em profissionais da área quanto em trabalhadores e empregadores.

Se trata de um assunto atual, onde foi abordado e criticado diversas vezes por figuras importantes, jornais e revistas, mostrando a dimensão e a importância da mudança. Conforme disse o advogado Marcelo Beduschi, vice-presidente administrativo da APEVI (2017), o objetivo da reforma é promover a adequação e a modernização da CLT, pois, a legislação que predominava estava totalmente fora de sintonia ao que o mercado de trabalho apresentava.

Roberto Setubal, copresidente do Conselho de Administração do Itaú Unibanco, também deixou clara a importância da reforma quando explicou:

A reforma trabalhista é um passo importante para retomarmos o dinamismo que já tivemos em nossa economia, especialmente no setor industrial. Ela deve abrir espaço para o aumento de produtividade das empresas, o que acarretará em aumento na oferta e formalização de empregos, além de incremento na renda do trabalhador **(GRANADEIRO 2017)**.

Portanto, o estudo deste tema é atual e interessante, para os empregados e empregadores, acadêmicos e profissionais da área, contribuindo assim, para o conhecimento e entendimento porque se fez necessário tal reforma.

### 3.2 MATERIAIS E METODOS

Este trabalho obteve-se mediante pesquisa, empregado materiais inclusos em leis, *sites* confiáveis referentes ao tema em questão, auxiliando no andamento do estudo.

Segundo TELMA REGINA (2007), a pesquisa bibliográfica implica em um conjunto ordenado de procedimentos de busca por soluções, atento ao objeto de estudo, e que, por isso, não pode ser aleatório.

Essa pesquisa é de caráter exploratório e descritivo, pois busca descrever e comparar as mudanças de lei na reforma trabalhista, de modo a compreender os impactos destas mudanças para empregados e empregadores. Conforme PRODANOV e FREITAS (2013)

Pesquisa exploratória é quando a pesquisa se encontra na fase preliminar, tem como finalidade proporcionar mais informações sobre o assunto que vamos investigar, possibilitando sua definição e seu delineamento, isto é, facilitar a delimitação do tema da pesquisa; orientar a fixação dos objetivos e a formulação das hipóteses ou descobrir um novo tipo de enfoque para o assunto. Assume, em geral, as formas de pesquisas bibliográficas e estudos de caso (PRODANOV e FREITAS, 2013, p. 51-52).

Quanto aos procedimentos, a pesquisa desenvolvida foi uma revisão bibliográfica, pois através desse estudo, pretendeu-se mostrar os impactos da reforma trabalhista para empregados, empregadores e para a economia. A revisão bibliográfica é parte de um projeto de pesquisa, que revela explicitamente o universo de contribuições científicas de autores sobre um tema específico (SANTOS e CANDELORO, 2006, p. 43).

Esta é uma pesquisa qualitativa, na qual para Silveira (2009, p. 31), “A pesquisa qualitativa não se preocupa com representatividade numérica, mas, sim, com o aprofundamento da compreensão de um grupo social, de uma organização, etc.”, ou seja uma pesquisa que visa contribuir para o entendimento da sociedade, sobre as mudanças que ocorreram na reforma trabalhista e, quais impactos estas mudanças causaram, para a sociedade e para a economia.

Os dados para elaboração desta pesquisa foram obtidos a partir da busca e seleção de materiais bibliográficos sobre o tema, em lei e em meio virtual. Foram utilizados, revistas, artigos, e mídia eletrônica com o objetivo de fundamentar e contextualizar o assunto. O artigo de lei foi o principal meio utilizado.

Os dados coletados serão analisados e apresentados sob a forma de texto e tabela.

### **3.3 RESULTADOS E DISCUSSÃO**

#### **3.3.1 Teletrabalho**

Anterior à reforma trabalhista esta modalidade de trabalho não existia. A medida provisória possibilitou que muitos profissionais, com cargos de rotinas flexíveis e sem possibilidade de fixação de jornada, trabalhassem em casa de forma regulamentada e com todos os direitos garantidos. Em resumo, é um tipo de trabalho que ocorre a distância com o uso de tecnologia; pode ser solicitado o comparecimento presencial para exercer algumas atividades em específico; os equipamentos e a responsabilidade por eles devem estar previstos em contrato de trabalho; o empregador fica responsável pela orientação quanto as normas de segurança.

Uma das propostas que se apresentou como saída à crise do desemprego, entre outros problemas nascidos em resultado do processo de globalização, do avanço tecnológico e da economia de mercado, foi a flexibilização das normas trabalhistas. Eis que surgem novos questionamentos sobre flexibilização ou até mesmo a desregulamentação do Direito do Trabalho, com vistas a uma diminuição do custo de produção e melhoras da competitividade.

A Reforma Trabalhista foi proposta e divulgada como a solução para a grande massa de desempregados no Brasil. Por esse prisma, a flexibilização das normas seria a saída para a decadência da economia do país e a chance de nova inserção no mercado de trabalho. No entanto, a questão suprimida em toda esta argumentação midiática do governo é: a que preço o trabalhador se recolocará no mercado? (RODRIGUES, I.; MELO, J. C. 2017)

A reforma teve críticas por ter sido uma medida emergencial tratando-se do cenário de desemprego no Brasil e, assim, a reforma se preocupou em legalizar outras formas de trabalho, com intenção de diminuir a taxa de desemprego e, também, o custo das empresas.

##### **3.3.1.1 Regulamentação do Teletrabalho**

A regulamentação do teletrabalho amplia o mercado de trabalho, aquece a economia, além de legalizar uma modalidade usual, conferem-se direitos e deveres para os empregados.

Não havia uma regulamentação específica para essa modalidade, pois no art. 6º do decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943, fazia-se uma previsão de que poderia existir o trabalho em domicílio, porém, deixava dúvidas sobre a jurisprudência as quais, causou-se diversas discussões sobre jornada, fiscalização, dentre outras.

Com a aprovação da medida provisória nº 13467, o teletrabalho passa ser uma modalidade regulamentada conforme (BRASIL 2017) Art. 75-A. ao Art. 75-E.

### **3.3.1.2 Teletrabalho na atualidade**

(BRASIL 2017) Art. 75-B., diz que o teletrabalho é a prestação de serviços preponderantemente realizado fora das dependências do empregador, ou seja, não é exclusivamente fora das dependências e sua natureza não constitui trabalho externo.

Tem como obrigatoriedade o uso da tecnologia de informação e comunicação, para que a empresa possa ter controle e comunicação com o empregado. Ou seja, prevalece-se a subordinação.

Para a configuração desta modalidade, deverá constar expressamente no contrato individual de trabalho, não havendo necessidade de ser especificado em norma coletiva. E deverá, também, no contrato de trabalho serem descritas as atividades que serão realizadas pelo trabalhador. Pois, o controle do cumprimento dessas atividades será através de tarefas e metas estabelecidas pelo empregador, conforme (BRASIL 2017) Art. 75-C.

No § 1º do ‘Art. 75-C. tratasse da possibilidade de alteração de regime presencial para o regime de teletrabalho, para que ocorra essa mudança deve haver consentimento mútuo, ou seja, deverá ser um acordo entre empregado e empregador, registrando em aditivo contratual.

No § 2º do ‘Art. 75-C tratasse da possibilidade oposta, pois, poderá ser alterado o regime de teletrabalho para trabalho presencial por determinação do empregador, sem que haja o consentimento do empregado, porém, o empregador deverá respeitar o prazo de transição de no mínimo 15 dias, conforme estabelecido pela lei.

A responsabilidade do material de trabalho é tratada no ‘Art. 75-D:

‘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 (BRASIL 2017).

Entende-se que, além do empregador fornecer todos os materiais de trabalho e arcar com manutenção, o empregador também fica responsável pela infraestrutura necessária para o trabalho que será realizado, como iluminação adequada, temperatura do ambiente, entre outros fatores importantes para a segurança e conforto do empregado. Além de um reembolso por despesas como energia, telefone, internet que deverão ser previstas no contrato de trabalho.

É dever do empregador “instruir os empregados de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho” (BRASIL 2017 art.75 E). Pois, manter um ambiente de trabalho seguro e com qualidade é essencial e de responsabilidade do empregado e do empregador, assim, o mesmo está sujeito a assinar um termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções dadas pelo empregador.

Toda e qualquer peculiaridade ou acordo entre partes deverá ser tratada no contrato de trabalho, desde que estejam em concordância com a lei.

### **3.3.1.3 O teletrabalho para a sociedade**

É notável que essa mudança foi positiva, trazendo mais flexibilidade para ambas as partes, visto que além de proporcionar maior conforto para o trabalhador, contribui para a sua saúde mental, além de fortalecer as relações familiares e sociais. Também é benéfica ao empregador que tem sua redução dos custos fixos como aluguéis, redução de custos com vales transportes e estacionamento, além da melhoria da imagem empresarial, que se dá pela inovação. Para Seligmann-Silva.

Pensar em políticas públicas e iniciativas da sociedade organizada que possam enfrentar os males do desemprego inclusive os que atingem a subjetividade e a saúde, torna-se essencial, além da busca de criação de empregos e de outras formas de geração de renda, também ações que garantam apoio voltado para a manutenção e fortalecimento dos pertencimentos (SELIGMANN-SILVA 2015).

Como visto, a mudança se fez necessária, a nova realidade socioeconômica do Brasil trouxe vantagens para o meio social como melhoria da qualidade de vida da sociedade em geral, conseqüentemente a diminuição do índice de pessoas com doenças causadas pelo stress do mundo atual. Além de diminuir o trânsito e a poluição causados pelo alto índice de carros que trafegam diariamente pelas ruas.

Com as pessoas trabalhando em suas casas, há uma revitalização dos centros comerciais dos bairros, o poder aquisitivo se expande para classes sociais mais baixas e a taxa de desemprego também cai, visto que o teletrabalho é uma modalidade que possibilita novos horizontes para pessoas que não se viam em condições de trabalhar, com deficiência ou mulheres que querem acompanhar de perto o crescimento de seus filhos ou até mesmo pessoas que buscam por comodidade e conforto.

### **3.3.2 Trabalho Intermitente**

Anteriormente à reforma, esta modalidade não existia de forma legal. Nesta modalidade o trabalhador pode ser pago por cada período trabalhado, podendo ser por apenas algumas horas trabalhadas ou alguns dias da semana, conforme negociado com o empregador. É característica desse tipo de trabalho a ausência de continuidade da prestação de serviço, alternando inatividade e serviço, tendo garantido todos os direitos trabalhistas, tais como: férias, 13º, FGTS e previdência. O funcionário deve ser convocado com 3 dias de antecedência e deve responder em 24 horas, podendo haver recusa na prestação de serviço. O contrato de trabalho será por escrito com todas as informações conforme art. 452-A (BRASIL 2017).

ART.452-A O contrato de trabalho intermitente será celebrado por escrito e registrado na CTPS, ainda que previsto acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva, e conterá I - identificação, assinatura e domicílio ou sede das partes II - valor da hora ou do dia de trabalho, que não poderá ser inferior ao valor horário ou diário do salário mínimo, assegurada a remuneração do trabalho noturno superior à do diurno e observado o disposto no § 12; e III - o local e o prazo para o pagamento da remuneração (BRASIL 2017).

#### **3.3.2.1 Regulamentação**

A Reforma Trabalhista criou, através do § 3º do art. 443 da CLT, uma nova modalidade de relação empregatícia, o chamado contrato de trabalho intermitente, no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrem-se com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade.

Assim, ainda que se possa constatar a prestação de serviços de forma esporádica, o trabalhador que presta serviços sob esta forma de contrato é reconhecido como empregado e tem garantido o direito ao vínculo empregatício.

(BRASIL 2017 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".

O artigo citado acima é o responsável pela criação da nova modalidade, pois, antes da reforma não havia a legalização da prestação de trabalho intermitente. O contrato não define uma carga horária mínima como os demais contratos de trabalho.

O contrato de trabalho deve ser por escrito como os demais, e esta modalidade aplica-se para todas as atividades, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria.

### **3.3.2.2 Pontos relevantes**

#### **3.3.2.2.1 Salário**

O valor hora, ou valor dia trabalhado, não poderá ser inferior ao salário mínimo previsto por lei ou ao valor dos demais empregados do estabelecimento, que exerçam a mesma função, em contrato intermitente ou não. E tal valor deverá ser especificado por escrito no contrato.

Conforme (BRASIL 2017 art. 452 A),

§ 6º "Ao final de cada período de prestação de serviço, o empregado receberá o pagamento imediato das seguintes parcelas: I - remuneração; II - Férias proporcionais com acréscimo de um terço; III - décimo terceiro salário proporcional; IV - repouso semanal remunerado; e V - adicionais legais."

Depois de cada período de prestação de serviço, o empregado deverá receber tais verbas imediatas e tudo deverá constar no recibo de pagamento.

Conforme Art. 457 § 1º e § 2º, somente integram o salário a importância fixa estipulada. (Gratificações legais e comissões). Outras importâncias, ainda que habituais, pagas a título de ajuda de custo, vedado seu pagamento em dinheiro, não integram a remuneração do empregado, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de

qualquer encargo trabalhista e previdenciário. Antes da reforma, tais valores como: ajuda de custo, alimentação, diária de viagem, prêmios e abonos, integravam os salários.

O dinheiro referente ao FGTS (Fundo de Garantia do Tempo de Serviço) é depositado na conta do funcionário na Caixa Econômica Federal, como acontece com um trabalhador regular em contrato CLT. E o recolhimento da contribuição previdenciária deverão ser recolhidos, na forma da lei, com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações (§8, art. 452-A, CLT).

#### **3.3.2.2.2 Férias e décimo terceiro**

A base de cálculo para pagamento das férias e 13º salário proporcionais mensal, deve ser a remuneração recebida pelo empregado no respectivo período em que o serviço foi prestado, pagos imediatos após cada prestação de serviço.

Exemplo: A empresa CIA DE TELEMARKETING contrata Pedro, por meio de contrato intermitente, para prestar serviços de manutenção nos telefones, pelo valor diário de 31,80, ele foi convocado para prestar seus serviços na empresa do dia 16/04 ao dia 20/04, ao final do expediente, no dia 20/04, Pedro deverá receber além do salário dias e descanso semanal, suas férias:  $5 \times 31,80 = \text{R\$ } 159$  de férias +  $1/3 = \text{R\$ } 53 = \text{R\$ } 212,00$  férias e  $\text{R\$ } 159$  de 13º Salario.

Conforme BRASIL (2017 art. 452 A) § 9º, “A cada doze meses, o empregado adquire direito a usufruir, nos doze meses subsequentes, um mês de Férias, período no qual não poderá ser convocado para prestar serviços pelo mesmo empregador”.

Contudo, vale relembrar que tais férias já foram recebidas ao fim de cada período trabalhado.

#### **3.3.2.2.3 Sobre a convocação ao trabalho**

O empregador deverá convocar o empregado para a prestação de serviços, por meio de uma comunicação eficaz, informando qual será a jornada, com no mínimo 3 dias corridos de antecedência.

O empregador terá 1 dia ou 24 horas a partir da convocação para posicionar-se com uma resposta, o silêncio será entendido como recusa, fato que não descaracteriza subordinação para fins de contrato intermitente.

No caso de descumprimento, sem justo motivo da oferta, a parte que descumprir estará sujeito a multa, conforme BRASIL (452-A, § 4º, CLT), a multa deverá ser paga para o empregador.

Aceita a oferta para o comparecimento ao trabalho, a parte que descumprir, sem justo motivo, pagará à outra parte, no prazo de trinta dias, multa de 50% (cinquenta por cento) da remuneração que seria devida, permitida a compensação em igual prazo. (BRASIL 2017)

O período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador, podendo o trabalhador prestar serviços a outros contratantes.

### **3.3.2.3 Rescisão do trabalho intermitente**

A extinção do contrato de trabalho é tratada no art. 477 da lei nº 13467, de 13 de julho de 2017.

O pagamento deverá ser conforme acordado entre as partes, em dinheiro, depósito bancário ou cheque e, deverá ser entregue ao empregado, os devidos documentos para efeitos rescisórios, o pagamento dos valores ou recibo de quitação deverão ser efetuados até dez dias contados, a partir do término do contrato.

Deverá ser anotado, na carteira de trabalho do empregado, a extinção do contrato para que ele possa ter direito de requerer o benefício do Seguro Desemprego, caso seja de seu direito e a movimentação da conta do FGTS.

As verbas rescisórias e o aviso prévio serão calculados com base na média dos valores recebidos pelo empregado, no curso do contrato de trabalho intermitente. " (Art. 454-F), e será considerado somente os meses em que o empregado tenha recebido pelos serviços prestados no intervalo dos últimos doze meses e se inferior durante o período de vigência do contrato.

O contrato poderá ser rescindido através de um acordo entre empregado e empregador,

O art.452- G, limita o prazo para retornar a prestar serviço para o mesmo empregador, através da mesma modalidade, caso haja uma rescisão.

Art. 452-G. Até 31 de dezembro de 2020, o empregado registrado por meio de contrato de trabalho por prazo indeterminado demitido não poderá prestar serviços para o mesmo empregador por meio de contrato de trabalho intermitente pelo prazo de dezoito meses, contado da data da demissão do empregado (BRASIL 2017).

O contrato poderá ser rescindido automaticamente se decorrido o prazo de um ano, sem qualquer convocação do empregado pelo empregador, conta-se a partir da data da celebração do contrato ou da última prestação de serviço.

#### **3.3.2.4 Vantagens e desvantagens**

Por fim, cumpre salientar que o trabalho intermitente é tema no qual o negociado prevalece sobre o legislado, conforme art. 611-A, VIII, da CLT.

O trabalhador do contrato intermitente, como os demais, possui o direito a auxílio doença, sendo de responsabilidade da empresa, os primeiros 15 dias consecutivos do afastamento conforme a lei 8.213/91.

Já o trabalhador autônomo não possui auxílio doença quando refere-se a afastamento com menos de 15 dias. Por sua vez, o trabalhador autônomo não possui vínculo empregatício, não havendo subordinação como há no trabalho de contrato intermitente e, também, não possui direitos trabalhistas como acontece no trabalho intermitente.

Antes dessa nova forma de trabalho, aconteciam muitos processos trabalhistas, pois, quando a empresa contratava um autônomo e ele trabalhava continuamente, com a continuidade dava-lhe o direito de requerer o vínculo trabalhista.

Diante de várias mudanças na reforma, essa nova forma de trabalho demonstra a intenção de formalizar ilegalidades que acarretará à diminuição da taxa de desemprego. Conforme ARARIPE

Demonstram o claro intuito do legislador de, sob o argumento de modernizar ou adaptar a CLT à nova realidade presentes te século, alavancar o mercado de emprego e retirar da informalidade uma massa de desempregados ou subempregado (ARARIPE 2017).

Assim, é possível constatar que o contrato de trabalho intermitente amplia as relações de trabalho, é uma forma de o trabalhador, que antes era autônomo, prestar seus serviços para diversos empregadores nos horários combinados e adquirir direitos trabalhistas.

### **3.3.3 Novidades na jornada de trabalho**

A reforma trabalhista, no âmbito jornada de trabalho, procura dar força de lei para as negociações coletivas, respeitando certos limites. Essa proposta é o chamado acordado sobre o legislado e outra importante mudança é a alteração nas regras do contrato por regime parcial de trabalho.

O direito do trabalho visa garantir, sempre, melhores condições de trabalho a parte mais fraca da relação laboral que é o empregado, quando da força de lei, da força para negociações coletivas e negociações entre empregado e empregador, pesa sempre para o lado mais frágil, em que se sente, de modo pressionado, a aceitar qualquer tipo de negociação, levando em consideração, o cenário de desemprego atual.

#### **3.3.3.1 Jornada 12 x 36**

Pelas novas regras, empregados e empregadores poderão negociar por meio de acordo coletivo, de que forma a jornada de trabalho será executada durante a semana. A proposta autoriza que a jornada chegue a 12 horas por dia e até 220 horas ao mês (nos casos de meses com cinco semanas), respeitando também o limite máximo de 48 horas semanais.

§ 1º, A remuneração da hora extra será, pelo menos, 50% (cinquenta por cento) superior a da hora normal, " conforme (art.59 da lei 13467 de 2017).

A lei trata-se também da compensação de horas a qual, as empresas que estabelecerem em seus acordos coletivos poderão estender a outros profissionais (além dos profissionais da saúde e segurança) a conhecida jornada de trabalho 12 (horas trabalhadas) por 36 (horas de folga).

Antes essa jornada de 12 x36 necessitava de uma norma específica, as normas acabaram sendo criadas pela própria jurisprudência, agora poderá ocorrer através de acordo individual e não mais apenas por ACT ou CCT, esclarecendo dúvidas recorrentes que o descanso semanal remunerado e feriados já estão incluídos na remuneração. A realização de horas extras, ainda que habituais, não descaracterizam a compensação de jornada e banco de horas.

### **3.3.3.2 Compensação de horas**

Compensação da jornada de trabalho, significa trabalhar mais de 8 horas diárias, em um dia e menos de 8 horas diárias, em outro ou horas a mais do que acordado entre as partes, já o banco de horas é o acúmulo de horas negativas ou positivas para serem compensadas posteriormente. Com a reforma, essas compensações poderão ser compactuadas através de um acordo individual e tão somente por meio de acordo coletivo.

O tempo de compensação, quando realizado por meio de acordo individual, é menor do que o tempo por meio de acordo coletivo, passando de 1 ano para 6 meses, no caso de banco de horas e, no caso de compensação, deverá ter ocorrer dentro do mesmo mês. Conforme (Lei 13.467/17 art.59 § 5 e § 6).

A lei não mudou a obrigatoriedade de pagamento do saldo do banco de horas, em caso de rescisão de contrato, computadas na forma de horas extras.

### **3.3.3.3 Horas *In itinere* e Serviço Efetivo**

Anteriormente a reforma trabalhista, as horas referentes ao deslocamento do empregado, de sua residência, de sua casa até o local de trabalho, por transporte fretado pela empresa, poderiam ser incorporados à jornada de trabalho. Após a reforma, essas horas não são mais consideradas como parte da jornada de trabalho.

Agora, o período que exceder da jornada de trabalho, mas que o trabalhador decidiu passar por motivos particulares (descanso, lazer, higiene pessoal, relacionamento social, etc), não serão consideradas horas extras.

Passa a ser contado para fins de indenização, o período de afastamento do trabalho prestando, serviço militar e o período de afastamento por acidente do trabalho.

Deixa de ser computado na jornada de trabalho o tempo despendido de sua residência até seu posto de trabalho, mesmo quando, para isto, for utilizado meio de transporte fornecido pelo empregador ou até mesmo se a localização da empresa for de difícil acesso. Ou seja, antes o tempo a disposição era computado, agora não é computado mais não se considera como período ordinário.

Deixa de ser considerado como período extraordinário, ainda que exceda os 5 minutos previstos por lei, quando o empregado por escolha própria permanecer nas dependências da empresa, não sendo assim, considerado tempo a disposição do empregador. Conforme § 2º do art.4º

Por não se considerar tempo à disposição do empregador, não será computado como período extraordinário o que exceder a jornada normal, ainda que ultrapasse o limite de cinco minutos previsto no §1º do art. 58 desta Consolidação, quando o empregado, por escolha própria, buscar proteção pessoal, em caso de insegurança nas vias públicas ou más condições climáticas, bem como adentrar ou permanecer nas dependências da empresa para exercer atividades particulares, entre outras:

I - práticas religiosas;

II - descanso;

III - lazer;

IV - estudo;

V – alimentação;

VI - atividades de relacionamento social;

VII - higiene pessoal;

VIII - troca de roupa ou uniforme, quando não houver obrigatoriedade de realizar a troca na empresa. (BRASIL 2017)

Os trabalhadores de grandes cidades, que encontram dificuldades para se locomoverem ou utilizam do transporte fornecido pela empresa, com certeza, se sentirão prejudicados com o fim das horas *in itinere*. Pois, já que sua carga horária de trabalho será maior já que o tempo de locomoção, não conta como hora a disposição do empregador, interferindo diretamente no bem-estar do trabalhador.

#### **3.3.3.4 Regime em tempo parcial**

Trabalho de tempo parcial, antes não podia ser mais de 25 horas semanais, agora pode chegar até 30 horas sem horas extras ou 26 horas por semana (com 6 horas suplementares), pagas com 50 % a mais do valor da hora. Conforme a lei 13467/17

Art. 58-A. Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a trinta horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares semanais, ou, ainda, aquele cuja duração não exceda a vinte e seis horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até seis horas suplementares semanais (BRASIL 2017).

Outra mudança foi de que o trabalhador que trabalha em regime parcial poderá optar em vender um terço de suas férias, conforme (§ 6º do art.58 A), podendo ser usufruída em até 3

períodos desde que haja concordância do empregado, obedecendo a quantidade de dias propostas pela legislação, de acordo com o art.º 134 (lei 13.467).

Se no contrato de trabalho parcial for estabelecido número inferior a 26 horas semanais as horas adicionais serão computadas como horas extras, observando-se o limite de 6 horas semanais. E as horas suplementares, quando houver, poderão ser compensadas com um prazo máximo de 1 semana posterior as horas extras realizadas ou, caso não haja compensação, deverão ser quitadas na folha de pagamento do mês subsequente.

### **3.3.4 Negociado sobre legislado**

Após a reforma, o acordado em convenção coletiva ou acordo coletivo, passa a prevalecer a CLT. No entanto, o funcionário não perde nenhum direito já previsto em lei, apenas poderá haver algumas adaptações em alguma situação onde a empresa e o sindicato firmarem o acordo. O ACT ou CCT tem prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre jornada de trabalho, banco de horas, intervalo intrajornada, teletrabalho, regime sobreaviso e trabalho intermitente, gorjetas e prêmios por desempenho e participação nos lucros/resultados. A prevalência do negociado sobre o legislado possibilita que as empresas sejam mais flexíveis, fazendo acordo com os sindicatos sobre as relações trabalhistas, tudo devidamente formalizado.

A questão mais discutida é o acordado permanecer sobre o legislado, pois, através da lei, os sindicatos podem acordar entre si, sem levar em conta a pressão que os empregados sofrem em meio uma crise, os sindicatos dos empregadores, podem sim, se sobressaírem se auto favorecendo conforme (RODRIGUES, I.; MELO, J. C)

Contudo, a nova ordem legal caminha no sentido oposto ao princípio da adequação setorial negociada, que perde força com a vigência do novo artigo 611-A da CLT. Isso porque o dispositivo concede aos instrumentos coletivos o poder de regulamentar quinze matérias de relevante valor, dentre as quais destacam-se jornada, banco de horas, intervalo intrajornada, teletrabalho (RODRIGUES, I.; MELO, J. C 2017).

O novo regulamento permite que o instrumento coletivo firmado possa configurar-se como redutor ou até mesmo supressor de direitos, uma vez que ignora o princípio da norma mais favorável, quando na verdade, deveria beneficiar as partes envolvidas com melhores condições de trabalho.

### 3.3.5 Da rescisão contratual e homologação

Com a nova lei, a homologação deixa de existir, independentemente do tempo trabalhado. Em caso de dúvidas, o empregado pode procurar o ministério do trabalho, o sindicato ou um advogado trabalhista, para verificar os valores recebidos e continua tendo o prazo de dois anos para poder reclamar judicialmente os últimos cinco anos trabalhados.

O prazo para pagamento das verbas rescisórias será de 10 dias contados da comunicação de dispensa, independentemente do motivo rescisório. O pagamento será feito em dinheiro, depósito bancário ou cheque visado conforme acordado entre as partes. Caso, o empregado seja analfabeto, o pagamento das verbas deverá ser feito somente em dinheiro ou depósito bancário.

A formalização da rescisão de contrato de trabalho obedecia-se ao art. 477 da CLT, sendo eles a desnecessidade da homologação da rescisão do contrato, junto ao sindicato da categoria profissional, com menos de 1 ano de serviço. E a obrigatoriedade da homologação da rescisão do contrato de trabalho a partir de 1 ano de serviço.

Com a reforma o art. 477, é revogado e a homologação do contrato de trabalho, até mesmo após 1 ano de serviço, passa a ser desobrigada.

Art. 477-A. As dispensas imotivadas individuais, plúrimas ou coletivas equiparam-se para todos os fins, não havendo necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para sua efetivação (BRASIL 2017).

O pagamento que fizer jus ao empregado poderá ser efetuado de maneiras diferentes e não somente em dinheiro, exceto para os empregados analfabetos, caso não seja analfabeto poderá ser efetivado em cheque visado ou depósito bancário.

O prazo para rescisão de contrato de trabalho deixa de ser de acordo com o aviso prévio, independente se o aviso prévio for trabalhado ou indenizado, o prazo para a homologação passou a ser de 10 dias contados, a partir do término do contrato de trabalho. Permanecem os 10 dias mesmo quando não houver concessão de aviso prévio ou se houver a dispensa do seu cumprimento, por parte do empregador.

No entanto, a lei contradiz com a realidade, quando diz que a carteira de trabalho com a baixa é o suficiente para movimentar a conta do fundo de garantia e requerer o seguro desemprego, em muitos casos a caixa ainda exige outras documentações.

O fim das homologações em sindicatos é uma forma de reprimir a insatisfação do empregado, principalmente aqueles com menos conhecimento, sendo de difícil acesso para essas pessoas as reivindicações de seus direitos. Assim, as pessoas que estiverem insatisfeitas com a rescisão deverão entrar com processo.

### **3.3.5.1 Rescisão por acordo**

Esta modalidade veio para legalizar aquele famoso pedido para ser mandado embora, onde o funcionário devolvia a multa de FGTS. Para evitar essa situação, de acordo informal, foi criada a modalidade de rescisão por comum acordo, entre as partes. Neste caso o empregado pode movimentar 80% do saldo de FGTS e não receberá o benefício do seguro desemprego. Já o empregador pagará metade da multa rescisória e metade do aviso prévio. Este tipo de rescisão flexibiliza a saída daquele funcionário que está insatisfeito, mas não pede demissão para não perder o direito ao saque de FGTS e necessita uma determinada verba financeira.

Além das formas de rescisão já existentes, a reforma trabalhista traz uma novidade que é a rescisão por acordo comum entre as partes, visto a necessidade atual das relações de trabalho.

De certa forma é uma legalização de um tipo de rescisão que era feita de maneira ilegal em muitos casos, quando o empregado queria ser demitido, mas queria receber seus direitos. Conforme Viviane Elisa Barbosa Teixeira, advogada, bacharel em Direito e pós-graduada pela Faculdade de Direito de Curitiba, integra o Departamento Trabalhista da Andersen Ballão Advocacia

Tornou-se muito comum a prática da denominada “rescisão por acordo”, através da qual o empregador dispensava o empregado sem justo motivo e quitava todas as verbas rescisórias devidas, inclusive a multa de 40% do FGTS, sendo que após o pagamento e saque pelo ex-empregado, este devolvia o montante correspondente à multa de 40% ao empregador. Importante ressaltar que esta prática, apesar de bastante comum, é ilegal e caracteriza fraude aos cofres públicos, eis que os valores depositados na conta vinculada do FGTS são utilizados pelo Poder Público para diversos fins e a movimentação destes valores somente é autorizada nos estritos termos da lei. (ANDERSENBALLAO 2017).

De acordo com o art. 484-A, da CLT, o contrato de trabalho poderá ser extinto em comum acordo. O questionamento em relação a essa modalidade é se realmente será feito em

comum acordo? Poderá haver um acordo forçado pelo empregador, já que nesta modalidade o empregador só tem que pagar 20 % da multa do FGTS. O lado positivo é que, se realmente a extinção do contrato for da vontade de ambas as partes, o empregado tem direito de movimentar 80% do fundo de garantia, porém, não tem direito ao seguro desemprego. Conforme o artigo 484- A § 1º.

§1º A extinção do contrato prevista no caput deste artigo permite a movimentação da conta vinculada do trabalhador no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço na forma do inciso I-A do art. 20 da Lei no 8.036, de 11 de maio de 1990, limitada até 80% (oitenta por cento) do valor dos depósitos (BRASIL 2017).

As demais verbas rescisórias permanecem sem alterações e permanece a extinção por pedido de demissão, a demissão por justa ou sem justa causa. Ainda, esta forma de rescisão contratual não demanda o pagamento da multa de 10%, calculada sobre os depósitos de FGTS, que é paga pelo empregador e é destinada ao Governo Federal, nos casos de rescisão sem justa causa.

Conclui se que, essa modalidade de extinção de contrato pode ser benéfica para as empresas, para os empregados e para o governo desde que seja feita realmente de comum acordo para que nenhuma das partes seja prejudicada. O bom senso e o conhecimento de seus direitos são fundamentais para um acordo justo.

### **3.3.6 Os impactos a longo prazo**

Os impactos, sejam negativos ou positivos, referente à reforma, poderão ser percebidos com o tempo, segundo dados do CAGED (cadastro geral de empregados e desempregados), a taxa de rotatividade de 2017 para 2018 caiu, indicando uma certa estabilidade nos empregos, que podem ser reflexo da insegurança entre empregados e empregadores.

A rotatividade elevada, nas empresas não é benéfica, pois, gera um número muito alto de verbas rescisórias a pagar, além de interferir diretamente no processo interno das empresas quando se trata de treinamentos, o custo de demissão, contratação e de treinamento de pessoas novas é auto.

EVOLUCAO DO EMPREGO  
 POR NIVEL GEOGRAFICO X SETORES  
 BRASIL  
 2017/2018

TAXA DE ROTATIVIDADE POR NIVEL GEOGRAFICO, SEGUNDO SETOR DE ATIVIDADE ECONOMICA

NIVEL 01/2017 GEOGRAFICO	TOTAL 01/2017	TOTAL 01/2018	TOTAL 07/2017	TOTAL 07/2018
TOTAL	4,86	4,78	4,54	3,31
NORTE	4,75	4,93	4,36	4,49
NORDESTE	4,29	4,35	4,14	4,15
SUDESTE	4,50	4,60	4,33	2,54
SUL	5,28	5,19	5,13	5,30
CENTRO-OESTE	5,69	5,27	5,38	5,48
REGIÕES METROPOLITANAS	4,11	4,35	4,02	4,20

FONTE: MTE-CADASTRO GERAL DE EMPREGADOS E DESEMPREGADOS-LEI 4923/65

Visto que a taxa de desemprego também caiu de 2017 para 2018, segundo dados do IBGE, é nítido que grande parte dessa mudança é devido a flexibilização das formas de trabalho, possibilitando aos trabalhadores, saírem da ilegalidade e formalizarem suas formas de trabalho.

O número de desempregados caiu 3,6% no terceiro trimestre deste ano na comparação com o mesmo período do ano passado. Essa redução, porém, foi puxada pela informalidade e pelo aumento na quantidade de empreendedores (JORNAL DO BRASIL 2018).

Conforme Daniela, jornalista, a queda da taxa de desemprego é devido ao aumento na quantidade de empreendedores e a informalidade.

### 3.4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo deste estudo foi atendido, pois através da pesquisa desenvolvida, foi possível constatar que a reforma trabalhista se fez necessária devido à crise econômica que o Brasil se encontrava, para os empregados e empregadores, foi positivo no âmbito de flexibilidade nas negociações e nas novas modalidades de trabalho, pois, adequar as leis à atualidade possibilita novo meios de trabalho, e moderniza as relações, possibilitando criar uma sociedade cada vez mais desenvolvida.

A intenção foi flexibilizar as relações de trabalho como uma medida desesperada, o que é preocupante, pois, isto aumenta a autonomia do indivíduo sobre acordo entre as partes e diminui os padrões sociais permanecendo o negociado sobre o legislado, que foi um ponto bem discutido. Segundo DIAS (2016), matéria do Jornal A TRIBUNA do Espírito Santo, o Presidente Michel Temer afirmou, no início da sua gestão, que a modernização da legislação trabalhista, através da liberdade de negociação, visaria a gerar novos empregos e garantir os que já existem.

A crítica defende a ideia de que a solução para o Brasil não está na negociação das relações de trabalho e sim na diminuição da carga tributária e incentivos fiscais para o desenvolvimento das empresas, pois assim, o índice de desemprego cairia aquecendo a economia, que por si só a reforma trabalhista não dá as empresas, chances de gerar novos empregos.

Estudiosos apontam que, quando o negociado permanece sobre o legislado os sindicatos perdem força e o trabalhador por si só não consegue garantir seus direitos, levando a precarização do trabalho. Gusmão afirma:

Diz-se que a intervenção do Estado nas relações trabalhistas é óbice ao desenvolvimento da atividade econômica das empresas. O direito do trabalho nunca teve como prioridade o propósito de fomentar o desenvolvimento econômico. Este deve sim ser buscado, mas com desoneração fiscal e não com a precarização do trabalho humano (Gusmão 2016).

É relevante o fato de que as leis devem ser cumpridas, de nada adianta se ter leis e as empresas e empregados não as cumprirem, e a reforma não propôs nenhuma medida de fiscalização das leis propostas. A reforma também não assegurou o direito à greve e outros pontos importantes.

O problema da pesquisa foi respondido, pois, foi possível identificar que em tão pouco tempo que a lei está em vigor não é possível constatar grandes impactos na economia, mas é perceptível uma melhora na taxa de rotatividade e uma baixa no índice de desemprego sendo assim positivos para as empresas e empregados. Porém vale ressaltar que os sujeitos das relações de trabalho deverão ter cautela e fazer valer seus direitos. A reforma possibilita novas relações de trabalho o que poderá implicar na diminuição de ilegalidade trabalhista. Porém, deixa os empregados desprotegidos, tendo eles, que se valerem diante de negociações bilaterais, já que com a reforma, os sindicatos perdem a força. A reforma também possibilita

os acordos, sendo assim, a empresa poderá demitir velhos funcionários por meio de acordo gerando menos encargos, com salários mais altos e admitir novos funcionários com salários baixos, que resolvem a questão do desemprego, mas não reflete na economia em geral. E de nada adianta se a lei não for cumprida, pois, o Estado, tem como papel assegurar igualdade e a dignidade humana.

### 3.5 REFERÊNCIAS

ANDERSENBALLAO. **Rescisão contratual** Disponível em: <<http://www.andersenballao.com.br/artigos-publicacoes/rescisao-contratual-por-comum-acordo-entre-as-partes-a-legalizacao-de-uma-pratica-a-margem-da-lei/>> Acesso em: 25 mai. 2018.

ARARIPE, Liliana R. Bastos de Alencar. **Trabalho autônomo e intermitente: as novas figuras laborais trazidas com a reforma e os desafios que a mudança acarreta**. Revista do TRT 10, [S.l.], v. 21, n. 2, p. 87, nov. 2017. ISSN 0104-7027./Disponível em:<<http://revista.trt10.jus.br/index.php/revista10/article/view/181>>. Acesso em: 24 mai. 2018.

BRASIL. **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 04 ABR. 2018.

DIAS, SAMANTHA. **Temer quer mudar 13º salário, FGTS e férias**. A TRIBUNA. Caderno Economia. Vitória – ES. 23 de maio de 2016.

GRANADEIRO GUIMARÃES. **A importância da reforma trabalhista** Disponível em: <<http://www.granadeiro.adv.br/clipping/doutrina/2017/07/03/a-importancia-da-reforma-trabalhista>>. Acesso em: 20 fev. 2018

GUSMÃO, WAGNER. **Opinião Jurídica: A proposta de reforma trabalhista**. Disponível em: <<http://www.granadeiro.adv.br/destaque/2016/09/01/opinio-juridicaaproposta-de-reforma-trabalhista>>. Acesso em 13 out. 2018

JORNAL DO BRASIL, Daniela penha **Em um ano, reforma trabalhista aumenta informalidade e enfraquece sindicatos**. Disponível em: <https://www.jb.com.br/pais/2018/11/956308-em-um-ano,-reforma-trabalhista-aumenta-informalidade-e-enfraquece-sindicatos.html> Acesso em 13 nov.2018

PRODANOV, C. C.; FREITAS, E. C. D. **Metodologia do trabalho científico: Métodos e Técnicas da Pesquisa e do Trabalho Acadêmico**. 2ª. ed. Novo Hamburgo: Universiade Freevale, 2013.

RODRIGUES, I.; MELO, J. C. REFORMA TRABALHISTA. **Revista Vianna Sapiens**, v. 8, n. 2, p. 23, 13 dez. 2017. Disponível em:  
<<http://viannasapiens.com.br/revista/article/view/243> >Acesso em: 24 maio de 2018.

SANTOS, V. D.; CANDELORO, R. J. **Trabalhos Acadêmicos**: Uma orientação para a pesquisa e normas técnicas. Porto Alegre/RS: AGE Ltda, 2006. 149 p.

SELIGMANN-SILVA, **Dossiê: Saúde, Trabalho e Ação Sindical**, n.4, p.105, junho 2015. Disponível em: < <https://rct.dieese.org.br/index.php/rct/article/view/89>>. Acesso em: 24 mai. 2018.

SILVEIRA, Denise T. **Métodos de Pesquisa**. – Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2009.

TELMA- REGINA, **Rev. Katál. Florianópolis** v. 10 n. esp. p. 37-45 2007 Disponível em:  
< <http://www.scielo.br/pdf/rk/v10nspe/a0410spe> >. Acesso em: 09 junho 2018.

#### 4. CONSIDERAÇÕES FINAIS /CONCLUSÃO

O objetivo deste estudo foi atendido, pois através da pesquisa desenvolvida, foi possível constatar que a reforma trabalhista se fez necessária devido à crise econômica que o Brasil se encontrava, para os empregados e empregadores, foi positivo no âmbito de flexibilidade nas negociações e nas novas modalidades de trabalho, pois, adequar as leis à atualidade possibilita novos meios de trabalho, e moderniza as relações, possibilitando criar uma sociedade cada vez mais desenvolvida.

A intenção foi flexibilizar as relações de trabalho como uma medida desesperada, o que é preocupante, pois, isto aumenta a autonomia do indivíduo sobre acordo entre as partes e diminui os padrões sociais permanecendo o negociado sobre o legislado, que foi um ponto bem discutido. Segundo DIAS (2016), matéria do Jornal A TRIBUNA do Espírito Santo, o Presidente Michel Temer afirmou, no início da sua gestão, que a modernização da legislação trabalhista, através da liberdade de negociação, visaria a gerar novos empregos e garantir os que já existem.

A crítica defende a ideia de que a solução para o Brasil não está na negociação das relações de trabalho e sim na diminuição da carga tributária e incentivos fiscais para o desenvolvimento das empresas, pois assim, o índice de desemprego cairia aquecendo a economia, que por si só a reforma trabalhista não dá as empresas, chances de gerar novos empregos.

Estudiosos apontam que, quando o negociado permanece sobre o legislado os sindicatos perdem força e o trabalhador por si só não consegue garantir seus direitos, levando a precarização do trabalho. Gusmão afirma:

Diz-se que a intervenção do Estado nas relações trabalhistas é óbice ao desenvolvimento da atividade econômica das empresas. O direito do trabalho nunca teve como prioridade o propósito de fomentar o desenvolvimento econômico. Este deve sim ser buscado, mas com desoneração fiscal e não com a precarização do trabalho humano (Gusmão 2016).

É relevante o fato de que as leis devem ser cumpridas, de nada adianta se ter leis e as empresas e empregados não as cumprirem, e a reforma não propôs nenhuma medida de

fiscalização das leis propostas. A reforma também não assegurou o direito à greve e outros pontos importantes.

O problema da pesquisa foi respondido, pois, foi possível identificar que em tão pouco tempo que a lei está em vigor não é possível constatar grandes impactos na economia, mas é perceptível uma melhora na taxa de rotatividade e uma baixa no índice de desemprego sendo assim positivos para as empresas e empregados. Porém vale ressaltar que os sujeitos das relações de trabalho deverão ter cautela e fazer valer seus direitos. A reforma possibilita novas relações de trabalho o que poderá implicar na diminuição de ilegalidade trabalhista. Porém, deixa os empregados desprotegidos, tendo eles, que se valerem diante de negociações bilaterais, já que com a reforma, os sindicatos perdem a força. A reforma também possibilita os acordos, sendo assim, a empresa poderá demitir velhos funcionários por meio de acordo gerando menos encargos, com salários mais altos e admitir novos funcionários com salários baixos, que resolvem a questão do desemprego, mas não reflete na economia em geral. E de nada adianta se a lei não for cumprida, pois, o Estado, tem como papel assegurar igualdade e a dignidade humana.

## 5. REFERÊNCIAS

- ANDERSENBALLAO. **Rescisão contratual** Disponível em: <<http://www.andersenballao.com.br/artigos-publicacoes/rescisao-contratual-por-comum-acordo-entre-as-partes-a-legalizacao-de-uma-pratica-a-margem-da-lei/>> Acesso em: 25 mai. 2018.
- ARARIPE, Liliana R. Bastos de Alencar. **Trabalho autônomo e intermitente: as novas figuras laborais trazidas com a reforma e os desafios que a mudança acarreta.** Revista do TRT 10, [S.l.], v. 21, n. 2, p. 87, nov. 2017. ISSN 0104-7027./Disponível em:<<http://revista.trt10.jus.br/index.php/revista10/article/view/181>>. Acesso em: 24 mai. 2018.
- BRASIL. **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 04 ABR. 2018.
- DIAS, SAMANTHA. **Temer quer mudar 13º salário, FGTS e férias.** A TRIBUNA. Caderno Economia. Vitória – ES. 23 de maio de 2016.
- GRANADEIRO GUIMARÃES. **A importância da reforma trabalhista** Disponível em: <<http://www.granadeiro.adv.br/clipping/doutrina/2017/07/03/a-importancia-da-reforma-trabalhista>>. Acesso em: 20 fev. 2018
- GUSMÃO, WAGNER. **Opinião Jurídica: A proposta de reforma trabalhista.** Disponível em: <<http://www.granadeiro.adv.br/destaque/2016/09/01/opinio-juridicaaproposta-de-reforma-trabalhista>>. Acesso em 13 out. 2018
- JORNAL DO BRASIL, Daniela penha **Em um ano, reforma trabalhista aumenta informalidade e enfraquece sindicatos.** Disponível em: <https://www.jb.com.br/pais/2018/11/956308-em-um-ano,-reforma-trabalhista-aumenta-informalidade-e-enfraquece-sindicatos.html> Acesso em 13 nov.2018
- PRODANOV, C. C.; FREITAS, E. C. D. **Metodologia do trabalho científico: Métodos e Técnicas da Pesquisa e do Trabalho Acadêmico.** 2ª. ed. Novo Hamburgo: Universiade Freevale, 2013.
- RODRIGUES, I.; MELO, J. C. REFORMA TRABALHISTA. **Revista Vianna Sapiens**, v. 8, n. 2, p. 23, 13 dez. 2017. Disponível em: <<http://viannasapiens.com.br/revista/article/view/243>> Acesso em: 24 maio de 2018.
- SANTOS, V. D.; CANDELORO, R. J. **Trabalhos Acadêmicos: Uma orientação para a pesquisa e normas técnicas.** Porto Alegre/RS: AGE Ltda, 2006. 149 p.
- SELIGMANN-SILVA, **Dossiê: Saúde, Trabalho e Ação Sindical**, n.4, p.105, junho 2015. Disponível em: < <https://rct.dieese.org.br/index.php/rct/article/view/89>>. Acesso em: 24 mai. 2018.

SILVEIRA, Denise T. **Métodos de Pesquisa**. – Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2009.

TELMA- REGINA, **Rev. Katál. Florianópolis** v. 10 n. esp. p. 37-45 2007 Disponível em:  
< <http://www.scielo.br/pdf/rk/v10nspe/a0410spe> >. Acesso em: 09 junho 2018.