

**FACULDADE EVANGÉLICA DE RUBIATABA  
CURSO DE DIREITO  
BEATRIZ PACHECO LOPES**

**A REFORMA TRABALHISTA E SEUS IMPACTOS**

**RUBIATABA/GO  
2018**



**BEATRIZ PACHECO LOPES**

**A REFORMA TRABALHISTA E SEUS IMPACTOS**

Monografia apresentada como requisito parcial  
à conclusão do curso de Direito da Faculdade  
Evangélica de Rubiataba, sob a orientação do  
Professor Mestre Marcelo da Luz Batalha.

**RUBIATABA/GO  
2018**

**BEATRIZ PACHECO LOPES**

**A REFORMA TRABALHISTA E SEUS IMPACTOS**

Monografia apresentada como requisito parcial  
à conclusão do curso de Direito da Faculdade  
Evangélica de Rubiataba, sob a orientação do  
Professor Mestre Marcelo da Luz Batalha.

**MONOGRAFIA APROVADA PELA BANCA EXAMINADORA EM \_\_ / \_\_ / \_\_\_\_**

**Mestre Marcelo da Luz Batalha**  
**Orientador**  
**Professor da Faculdade Evangélica de Rubiataba**

**Especialista em Direito Público Marilda Ferreira Machado Leal**  
**Examinadora**  
**Professor da Faculdade Evangélica de Rubiataba**

**Especialista Marise de Melo Lemes**  
**Examinadora**  
**Professor da Faculdade Evangélica de Rubiataba**

Agradeço a Deus, por sempre ter me dado forças e sabedoria nesta caminhada. Aos meus pais, que possibilitaram a oportunidade de buscar meus sonhos e sempre me apoiando. Aos meus amigos, especialmente ao grupo Top Nine, amizade que sempre me incentivou a buscar o meu melhor. Ao meu querido orientador, que sempre esteve presente, auxiliando nos momentos mais turbulentos deste trabalho.

## AGRADECIMENTOS

Agradeço à minha primeira orientadora, Mestra Karolline Pires Vital França, ela foi de suma importância na produção deste trabalho, ouvindo-me nos momentos em que me mostrava um caminho certo a seguir, sempre clareando minha mente. Tendo muita paciência, para me mostrar que eu tinha competência para a produção desta monografia. Sinto lisonjeada em saber que por um período tive a oportunidade de ser orientada por você.

Ao meu atual orientador, agradeço pela oportunidade de estar sendo orientada por você, que me recebeu de braços abertos. Sempre me mostrando que poderia buscar o meu melhor, através das correções e orientações. Posso dizer que logo me identifiquei contigo, tive a certeza que seria bem guiada. Porque o aluno sozinho não consegue a produção de um bom trabalho, caso não haja aquela pessoa que possa recorrer nos momentos mais difíceis.

Aos meus amados pais, irmãos e namorado; agradeço por sempre me incentivarem, entendendo certas renúncias que tive que fazer durante essa fase de produção e não medindo esforços para que eu chegasse nesta etapa da minha vida. Sou muito grata por cada um de vocês. E, ofereço este trabalho para os meus dois sobrinhos, Nicolas Gabriel e Laura Mariana, que são o maior presente que já ganhei; quero ser para eles um exemplo de pessoa.

À minha amiga Daniele Santana, minha dupla fiel na Faculdade e na vida, agradeço a você amiga por sempre ter paciência comigo, sabemos como essa caminhada foi árdua, cada luta diária para estar em sala de aula. Somente tenho a lhe agradecer por todos os momentos, tenho fé em Deus que nossa parceria vai continuar na vida profissional.

Ao melhor motorista, Belchior, meu paizão nesta estrada de Mozarlândia-GO à Rubiataba-GO, obrigada pelo profissionalismo em nos guiar todo santo dia. O senhor foi uma ferramenta crucial para que eu pudesse estar concluindo o meu curso.

## RESUMO

O objetivo desta monografia é estudar a Reforma Trabalhista e seus impactos, no qual trata de uma nova legislação, a Lei de n.º 13.467/2017, ocasionando várias mudanças nas relações trabalhistas, afetando de modo direto empregado e empregador. Essa Reforma tem como papel, segundo o Governo e apoiadores, de garantir a modernização e flexibilização das leis trabalhistas, trazendo a oportunidade de emprego para todos e segurança jurídica, na relação laboral. A partir disso foi exposto como a Reforma tramitou no Congresso Nacional, os motivos para ser aprovada; e novas alterações advindas após sua aprovação, a Medida Provisória n.º 808/2017. Compreendendo as principais mudanças com a nova legislação, de modo comparativo com a Lei anteriormente em vigência e determinar se tais mudanças trarão reflexos positivos ou negativos para a relação de trabalho. Para atingimento deste objetivo o autor desenvolveu o estudo realizado a partir de pesquisas bibliográficas, tomando conhecimento a partir do que já foi publicado em livros, sites da internet, artigos e nas leis pertinentes ao assunto. Os resultados obtidos ao final do estudo são que a Reforma Trabalhista foi uma mudança aprovada em curto espaço de tempo, onde não houve a efetiva participação da sociedade brasileira, mas sim da classe. Ressaltando que a Medida Provisória que sanava diversos pontos obscuros na Reforma caducou. Compreenderam-se algumas mudanças no ordenamento jurídico e como funcionarão. Concluindo, que há pontos positivos ao trabalhador, como o fracionamento das férias, e os negativos como o teletrabalho, ausência de horas extras.

Palavras-chave: Reforma; Trabalhista; Legislação.

## ABSTRACT

The objective of this monograph is to study the Labor Reform and their impacts, which comes to a new legislation, the law 13.467/2017, causing several changes in labor relations, directly affecting employee and employer. This Reform has as its role according to the Government and supporters to ensure modernization and flexibilization of labor laws, bringing job opportunities to all and legal security in the employment relationship. This Reform has as its role according to the Government and supporters to ensure modernization and flexibilization of labor laws, bringing job opportunities to all and legal security in the employment relationship. From this was exposed as the Reform was worked in Congress, what were its reasons to be approved and new changes coming after its approval, Provisional Measure 808/2017. Understanding the main changes with the new legislation, so comparison with the law previously in effect and determine whether such changes will bring positive or negative reflexes to the employment relationship. To achieve of this purpose the author developed the study from bibliographic research taking knowledge from what has already been published in books, internet sites, articles and the laws relevant to the subject. The results obtained at the end of the study are that the Labor Reform was a change approved in short time, where there was no effective participation of brazilian society, but the class. Noting that the provisional measure that redressed many obscure points in the reform has expired. Was understood some changes in the legal order and how it will work. In conclusion, there are good points to the employee, as the vacation fractionation, and negatives as telework, absence of overtime.

**Keywords:** Reform; Labor Law; Legislation.

Traduzido por Marise de Melo Lemes, graduada em Letras com Licenciatura em Português e Inglês, pela Faculdade de Filosofia do Vale de São Patrício (FAFISP/UniEvangélica).



## **LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS**

ANAMATRA – Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

CNA – Confederação Nacional da Agricultura

CNC – Confederação Nacional do Comércio

CNI – Confederação Nacional da Indústria

CNS – Confederação Nacional da Saúde

CNT – Confederação Nacional do Transporte

DEM – Democratas

ES – Espírito Santos

FGTS – Fundo de Garantia do Tempo de Serviço

MP – Medida Provisória

MPT – Ministério Público do Trabalho

PL – Projeto Lei

PMDB – Partido Movimento Democrático

PSDB – Partido da Social Democracia Brasileira

RN – Rio Grande do Norte

RJ – Rio de Janeiro

TRTs – Tribunais Regionais do Trabalho

TST – Tribunal Superior do Trabalho

## LISTA DE SÍMBOLOS

N.º - Número

## SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	10
2. A REFORMA TRABALHISTA .....	12
2.1 TRAMITAÇÃO DA REFORMA TRABALHISTA.....	12
2.2 MEDIDA PROVISÓRIA .....	18
2.2.1 NOÇÕES PRELIMINARES .....	18
2.2.2. MEDIDA PROVISÓRIA N.º 808/2017 .....	20
3. PRINCIPAIS MUDANÇAS DA REFORMA TRABALHISTA EM CARÁTER GERAL	24
3.1 GRUPO ECONÔMICO, FONTES DE DIREITO DO TRABALHO E SUCESSÃO TRABALHISTA .....	24
3.2 PRESCRIÇÃO E PRESCRIÇÃO INTERCORRENTE .....	25
3.3 NORMAS GERAIS DE TUTELA DO TRABALHO .....	26
3.4 REGIME DE TEMPO PARCIAL, JORNADA DE TRABALHO 12X36 E INTERVALO INTRAJORNADA .....	27
3.5 FIXAÇÃO DE PARÂMETRO PARA INDENIZAÇÃO POR DANO EXTRAPATRIMONIAL .....	29
3.6 DA SOLUÇÃO DE CONFLITOS, DOS SINDICATOS E CONTRIBUIÇÕES E TRABALHO INTERMITENTE .....	30
4. INOVAÇÕES COM POSSÍVEIS IMPACTOS NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS .....	34
4.1 DURAÇÃO DO TRABALHO, TEMPO DE DESLOCAMENTO E HORAS IN ITINERE.....	34
4.2 TELETRABALHO: REGULAÇÃO DA FIGURA SOCIOJURÍDICA.....	37
4.3 FRACIONAMENTO DO PRAZO DE FRUIÇÃO DAS FÉRIAS. REGULAÇÃO DO INICIO DO GOZO DAS FÉRIAS .....	42
4.4 DA PROTEÇÃO À MULHER E A SEU TRABALHO.....	43
4.5 EXTINÇÃO CONTRATUAL POR ACORDO ENTRE EMPREGADO E EMPREGADOR, COM RESTRIÇÃO DAS VERBAS RESCISÓRIA .....	47
CONSIDERAÇÕES FINAIS .....	51

## 1. INTRODUÇÃO

O objetivo geral dessa monografia é estudar a Reforma Trabalhista e seus impactos. A partir dele pensou nos seguintes objetivos específicos: estudar a reforma trabalhista, explicando como a proposta da mudança surgiu, desde sua tramitação no Congresso Nacional e novas alterações que vieram depois da sua aprovação; compreender como funcionarão as principais mudanças com a nova Lei n.º 13.467/17, de modo comparativo com a Lei que estava vigorando antes da Reforma, e determinar, se tais mudanças trabalhistas trarão reflexos na relação de trabalho, de maneira negativa ou positiva.

A Reforma Trabalhista aprovada pelo Congresso Nacional e sancionada pelo Presidente da República Michel Temer no primeiro semestre de 2017, traz significativas mudanças na CLT, como determinados pontos que poderão ser negociados entre empregados e empregadores e, em caso de acordo coletivo, passarão a ter força de lei. A nova legislação foi publicada no Diário Oficial da União em 14 de julho de 2017, e entrou em vigor após 120 dias da publicação.

De acordo com o Ministro do Trabalho, Ronaldo Nogueira, o Governo propõe, com a atual reforma, a modernização das leis trabalhistas para garantir o direito fundamental ao emprego. Com a consolidação de direitos, a oportunidade de emprego para todos e a segurança jurídica, que é fundamental para o contratante e o contratado (AQUINO, 2017).

Nesse contexto, o problema da monografia é compreender quais serão os principais reflexos trabalhistas na relação de trabalho.

Utilizaremos como metodologia o método dedutivo. Desse modo, serão realizadas pesquisas bibliográficas, tomando conhecimento acerca do tema estudado a partir do que já foi publicado em livros, *sites* da *internet*, artigos e nas leis pertinentes ao assunto.

Justifica-se assim, a elaboração dessa monografia por ser relevante e se tratar de uma nova Lei, a de n.º 13.467/17, que trará muitas mudanças nas relações trabalhistas, afetando de forma direta, empregado e empregador.

Dessa maneira, as hipóteses dessa monografia são de que a Reforma Trabalhista é uma proposta positiva em determinados pontos, por ser um tema de enorme valia a ser abordado, pois como se trata de algo recente, há muito a ser explanado na área jurídica. É válido ressaltar que a presente mudança preconiza trazer a flexibilização e modernização da legislação trabalhista. Pois, a nova lei, almeja a oportunidade de emprego para todos, como se

verá no estudo, já que tem possibilitado o surgimento de negociações entre empregado e empregador, ainda novas formas de trabalho.

Ainda, a atualização da legislação trabalhista tem como intuito o benefício do trabalhador brasileiro, mas há de se observar que em certos pontos poderá ter abertura para o abuso por parte do empregador na relação de trabalho, como o acesso à Justiça do Trabalho, que poderá ficar mitigado devido ao fato de que se o trabalhador perder a ação, ele será obrigado a arcar com as custas processuais, caso não comprove a sua hipossuficiência, e demais consequências que somente verá com o transcorrer da implementação da Reforma.

Assim, a pesquisa irá contribuir para elevar o nível do conhecimento da ciência no campo do Direito do Trabalho, por ser uma mudança recente e haver muito a ser discutido sobre o texto da reforma trabalhista.

Alguns dos benefícios que a pesquisa proporcionará serão: levar a conhecimento o que é a reforma trabalhista, a Lei n.º 13.467/17; e descrever, ainda, as principais inovações que serão tratadas. O que será útil para futuras pesquisas e um meio para um estudo mais aprofundado na matéria em questão.

Desse modo, no primeiro capítulo dessa monografia, trataremos do que é a Reforma Trabalhista, quais foram os motivos para tal mudança, como se deu a tramitação do Projeto de Lei que trata sobre a Reforma e explicar pontos da Medida Provisória n.º 808/2017. Depois, no segundo capítulo, serão expostas as principais mudanças com a Lei n.º 13.467/17, de modo comparativo com a Lei que estava em vigência anterior à Reforma. Por fim, no terceiro capítulo irá ver os possíveis reflexos das alterações trabalhistas na relação do trabalho.

## 2. A REFORMA TRABALHISTA

A finalidade desse capítulo é explicar como ocorreu o trâmite no Congresso Nacional da Reforma Trabalhista, o Projeto de Lei n.º 6.787/2016, que trata das alterações na legislação do trabalho, levando em consideração os motivos expostos pelos legisladores.

Sendo que, após a aprovação do PL no Congresso Nacional, o projeto se transformou na Lei n.º 13.467/2017 e, logo adiante, tornou-se Medida Provisória n.º 808/2017. Ao final, ter-se-á condição de compreender se tais mudanças propostas estão consubstanciadas na modernização do Direito do Trabalho.

Para a construção desse capítulo, utilizar-se-á pesquisa bibliográfica, as Leis em vigência, mais a Medida Provisória que trata sobre a Reforma Trabalhista e, principalmente, sites da *internet* que disponibilizam informações, sempre se atentando a fontes confiáveis.<sup>1</sup>

### 2.1 TRAMITAÇÃO DA REFORMA TRABALHISTA

Nessa parte do capítulo, será exposto como ocorreu à tramitação da Reforma Trabalhista no Congresso Nacional e quais os motivos que levaram os legisladores a aprová-la.

A elaboração dessa parte será feita pela pesquisa feita nos pareceres que levaram a aprovação do Projeto de Lei n.º 38/2017 e os artigos científicos do Professor Di Benedetto e da Professora Carolina Masotti Monteiro.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) foi criada pelo Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943, sancionada pelo então Presidente Getúlio Vargas, onde se encontra toda a legislação trabalhista existente no Brasil. Assim, a CLT, que possui 75 anos, já contou com algumas modificações, como pelas Leis de n.º 12.619/2012 e n.º 13.015/2014.

O Projeto de Lei apresentado pelo Presidente Michel Temer ao Congresso Nacional, no dia 22 de dezembro de 2016, iria dispor sobre a modificação da CLT e à Lei n.º 6.019/74. Desse modo, o projeto tinha como proposta “dispor sobre eleições de representantes dos trabalhadores no local de trabalho e sobre trabalho temporário, e dá outras providências”.

---

<sup>1</sup> Como o objeto desta monografia é recente, em vista do ano em que a problematizo, não foi possível encontrar bibliografia disponível na biblioteca da faculdade.

Assim, no relatório da Comissão Especial da Câmara, o projeto em análise tem o objetivo de:

aprimorar as relações do trabalho no Brasil, por meio da valorização da negociação coletiva entre trabalhadores e empregadores, atualizar os mecanismos de combate à informalidade da mão-de-obra no país, regulamentar o art. 11 da Constituição Federal, que assegura a eleição de representante dos trabalhadores na empresa, para promover-lhes o entendimento direto com os empregadores, e atualizar a Lei n.º 6.019, de 1974, que trata do trabalho temporário. (MARINHO, 2017, p. 02).

Di Benedetto (2017, p. 547) diz que o projeto encaminhado pelo Poder Executivo era muito mais modesto do que a Lei 13.467/17, que viria a ser aprovada. A alteração, inicialmente proposta, alcançava apenas sete artigos da CLT e oito artigos da Lei 6.019/1974, que tinha acabado de ser reformada pela Lei 13.429, de 31 de março de 2017, a Lei da terceirização.

Desse modo, a proposta que até então seria apenas modificar alguns artigos na CLT, acabou se transformando na alteração de 97 artigos, sendo bem mais amplo do que foi enviado originalmente pelo Ministro do Trabalho, Ronaldo Nogueira.

É válido citar que:

Na busca de um resultado o mais amplo e democrático possível, decidimos ouvir todas as partes envolvidas, garantindo o direito de manifestação de setores do Governo Federal, do Judiciário Trabalhista, do Ministério Público do Trabalho, de representantes dos trabalhadores e dos empregadores, de especialistas os mais diversos, enfim, de todos os interessados em se manifestar. Além disso, para dar amplitude a essas consultas, além de a Câmara dos Deputados ter colocado à disposição da sociedade o acesso tanto ao Portal e-Democracia quanto a um endereço eletrônico específico da Comissão Especial para o recebimento de críticas e sugestões, deixamos as portas de nosso gabinete abertas para aqueles que quisessem se manifestar. (MARINHO, 2017, p. 02).

Assim, Monteiro (2017, p. 106), expõe que no parecer final da Câmara dos Deputados enviado ao Senado constaram as diversas audiências públicas, seminários e um item intitulado “outras reuniões e debates”, sendo estes superiores em quantidade de audiências e seminários e nos quais constavam como participantes majoritários os representantes da classe empresarial.

O objetivo de divulgar o Projeto foi no sentido de garantir a ampla discussão democrática a respeito da matéria. No relatório foi exposto que houve inúmeras audiências públicas, mesas redondas, seminários, entre outras reuniões, para proporcionar o debate público no Poder Legislativo e os demais Estados da Federação.

No entanto, mesmo sendo realizadas diversas audiências públicas para debater a Reforma Trabalhista, presentes representantes do MPT, ANAMATRA, contando com advogados, sindicatos, centrais sindicais e outros operadores do Direito, é certo que foram em

número reduzido (17) se comparadas com as reuniões e debates realizados com a classe patronal, no total de 33 (MONTEIRO, 2017, p. 114).

Não obstante, Monteiro (2017, p. 114) ressalta que:

nas 17 audiências Públicas realizadas é nítida a representatividade dos grupos empresariais, como a ocorrida no dia 8 de março, para debate com as confederações patronais, com a presença dos seguintes convidados: Cristiano Zaranza, Assessor Jurídico da Comissão Nacional do Trabalho e Previdência da Confederação da Agricultura e Pecuária do Brasil (CNA); Ivo Dall'Acqua Júnior, representante da Confederação Nacional do Comércio de Bens, Serviços e Turismo (CNC); Daniele Bernardes, representante da Confederação Nacional do Transporte (CNT); Alexandre Venzon Zanetti, Assessor jurídico da Confederação Nacional da Saúde Hospitais, Estabelecimentos e Serviços (CNS); Damiano Cordeiro, Gerente de Relações Institucionais da Confederação Nacional das Instituições Financeiras; representante da Federação Brasileira de Bancos (Febraban) e Alexandre Furlan, Presidente do Conselho Temático de Relações do Trabalho e Desenvolvimento Social da Confederação Nacional da Indústria (CNI).

E, em 10 de março de 2017, é aberto o prazo para apresentação de emendas ao projeto, que foi encerrado em 22 de março. Ao todo, foram apresentadas 850 emendas que descaracterizaram a proposta inicial. Em 12 de abril, foi apresentado o parecer do relator e o substitutivo que alterava enormemente o projeto original (DI BENEDETTO, 2017, p. 547).

Conforme ensina o Professor Di Benedetto (2017, p.548), no dia 18 de abril, é aberto o prazo para apresentação de emendas ao substitutivo (até 24 de abril, foram recebidas 457 emendas) e é apresentado o requerimento de urgência que é rejeitado com 230 votos sim, 163 não e uma abstenção (394 votos).

No tocante às propostas de mudanças, apresentadas pelos parlamentares ao texto da Reforma Trabalhista, muitas dessas possíveis alterações ao texto original foi redigida por entidades privadas, como se tivessem sido elaboradas por seus gabinetes (THE INTERCEPT BRASIL, 2017).

Em reportagem publicada pelo site El País (2017), o Jornal Online, The Intercept Brasil concluiu que:

entre os principais interessados nessa reforma trabalhista estavam entidades que representam bancos, indústrias e o setor de transportes. O jornal online examinou as 850 emendas apresentadas por 82 deputados durante a discussão do projeto na comissão especial. Dessas propostas, 292 (34,3%) foram integralmente redigidas em computadores de representantes da Confederação Nacional do Transporte (CNT), da Confederação Nacional das Instituições Financeiras (CNF), da Confederação Nacional da Indústria (CNI) e da Associação Nacional do Transporte de Cargas e Logística (NTC&Logística). O relator, Rogério Marinho (PSDB-RN), segundo a reportagem acatou 52,4% das emendas.



Ressaltando assim, o interesse de grupos empresariais na mudança da CLT, denotando uma possível Reforma encomendada por entidades privadas que tentaria se sobressair.

Uma das características da 55ª legislatura da Câmara dos Deputados, presidida pelos deputados Eduardo Cunha (PMDB/RJ) e Rodrigo Maia (DEM/RJ):

é a submissão das decisões do parlamento à vontade do grupo político ligado ao presidente da Câmara e a habilidade desse grupo em utilizar as normas do regimento interno para impor a sua vontade e reverter derrotas. Seguindo esse padrão, no dia seguinte à derrota do requerimento de urgência, é apresentado novo requerimento de urgência, sendo este finalmente aprovado com 287 votos sim, 144 não (431 votos) e 13 obstruções (PT e PSOL). Além das manobras regimentais, o controle de uma parcela dos deputados é fundamental: de um dia para o outro, 24 deputados alteraram o seu voto e contribuíram para a aprovação da urgência rejeitada no dia anterior. (DI BENEDETTO, 2017, p. 548).

No dia 26 de abril, o substitutivo de Rogério Marinho é aprovado pelo Plenário da Câmara dos Deputados. Como bem destacado pelo Professor Di Benedetto (2017, p. 548) o tempo entre a apresentação do substitutivo e sua aprovação foi de apenas 14 dias. Considerando que o projeto anterior ao substitutivo era muito diferente, que após a sua aprovação nenhuma alteração foi feita e que a discussão foi bastante cerceada.

Assim sendo, um período muito curto para uma aprovação de uma Lei que alteraria algo histórico e significante na sociedade brasileira, onde foi dada maior importância à discussão da matéria na classe patronal. Observando também, que houve tal cerceamento por parte dos líderes da Câmara dos Deputados.

Logo após dois dias, o projeto já tramitava no Senado Federal, na Comissão de Assuntos Econômicos (CAE) e foram apresentadas 242 emendas. No dia 23 de maio o Senador relator Ricardo de Rezende Ferrazo (PSDB/ES) apresenta parecer favorável ao projeto da Câmara, rejeitando todas as emendas propostas no Senado, que é aprovado por 14 votos a 11, em 06 de junho, após mais de nove horas de debates (DI BENEDETTO, 2017, p. 548).

Argumentos utilizados por Ricardo Rezende em seu parecer:

Adicionalmente, avaliamos que a proposta vai ao encontro dos objetivos fundamentais da República elencados no art. 2º, em especial os do inciso II, de garantir o desenvolvimento nacional, e do inciso III, de erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais. Adicionalmente, ela está consoante com um dos mais importantes princípios da ordem econômica, apresentado no inciso VIII do art. 170: o princípio da busca do pleno emprego. (FERRAÇO, 2017, p. 04).

Segundo Di Benedetto (2017, p. 548), a Comissão de Assuntos Sociais (CAS) recebe o projeto no dia seguinte. No dia 20 de junho o parecer favorável do senador Ricardo

Ferrazo é rejeitado. Com isso foi nomeado novo relator, o Senador Paulo Renato Paim (PT/RS). No fim, a CAS aprovou o voto em separado do Senador Paim, pela rejeição integral do projeto:

Inicialmente, destacamos a profunda inconstitucionalidade do projeto, que viola, de forma frontal e absoluta a Constituição, notadamente no tocante à proteção da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho, entronizados no art. 1º, III e IV da Constituição e o objetivo fundamental da República Federativa do Brasil de erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais (art. 3º III). Efetivamente, a suposta reforma constitui um verdadeiro atentado ao combate à pobreza e às desigualdades sociais. Ao configurar-se como um instrumento inafastável de precarização e de retirada dos direitos sociais historicamente conquistados pelo trabalhador brasileiro, consiste em uma avenida para o aumento das desigualdades, da pobreza e da marginalização. (PAIM, 2017, p. 04).

Nesse mesmo viés, salienta Souto Maior e Severo (2017), se caso fosse aprovado o projeto ampliaria a precarização, aumentaria a exploração do trabalho, favoreceria apenas os grandes empregadores, intensificando suas possibilidades de maior lucro, fragmentaria e fragilizaria a classe trabalhadora e, nestas condições, a “libertará” para “aceitar” piores condições de trabalho, não geraria empregos, muito pelo contrário, e penalizaria as micro e pequenas empresas, fragilizando-as ainda mais na sua relação comercial com as grandes empresas.

Já, em 21 de junho, os pareceres da CAE e da CAS são encaminhados à Comissão de Constituição e Justiça (CCJ), na qual é designado o Senador Romero Jucá Filho (PMDB/RR) como relator. Em 28 de junho, o parecer de Romero Jucá na CCJ é favorável ao projeto oriundo da Câmara sem nenhuma alteração, sendo, portanto, foi aprovado (DI BENEDETTO, 2017, p. 549).

Diante da importância da proposta, em 04 de julho, é aprovado o requerimento de urgência para o projeto de lei. Desse modo, para a compreensão do que trata o requerimento de urgência segue sua definição:

O regime de urgência dispensa algumas formalidades regimentais. Para tramitar neste regime, a proposição deve tratar de matéria que envolva a defesa da sociedade democrática e das liberdades fundamentais; tratar-se de providência para atender à calamidade pública; de Declaração de Guerra, Estado de Defesa; Estado de Sítio ou Intervenção Federal nos estados; acordos internacionais e fixação dos efetivos das Forças Armadas, entre outros casos. Uma proposição também pode tramitar com urgência, quando houver apresentação de requerimento nesse sentido. Caso a urgência seja aprovada, a proposição será colocada na Ordem do Dia da sessão deliberativa seguinte, mesmo que seja no mesmo dia. (CÂMARA DOS DEPUTADOS).

No dia designado para a votação do projeto pelo plenário, 11 de julho de 2017, diante de desacordo para assumir a presidência da mesa, pois membros contrários à reforma

trabalhista tomaram a mesa da presidência para tentar impedir (protesto) o procedimento de votação. Desse modo, o presidente do Senado, Eunício Oliveira (PMDB/CE), suspende a sessão e tomando microfone da então senadora Fátima Bezerra, que presidia a sessão ainda determina o desligamento do sistema de som, da iluminação do plenário e da transmissão da TV Senado, ameaçando denunciar os parlamentares que obstruíam o trabalho ao Conselho de Ética da Casa (NASCIMENTO, 2017).

Já, no final do dia, Eunício reabre a sessão com a mesa ocupada. Em meio a grande tumulto, a votação é encaminhada sem sistema de som no plenário. E, às 22h20, a sessão é encerrada com a aprovação do projeto que veio da Câmara sem nenhuma alteração. (DI BENEDETTO, 2017, p. 549).

Como salienta Di Benedetto (2017, p. 550), em parte, essa aprovação foi obtida pela promessa do relator, Ricardo Ferraço, e do líder do Governo, Romero Jucá, de que haveria vetos presidenciais ao projeto e que seria editada Medida Provisória modificando vários pontos da reforma.

O projeto foi sancionado, pelo presidente Michel Temer e sem nenhum veto, em 13 de julho. Logo, a nova legislação foi publicada no Diário Oficial da União em 14 de julho de 2017, e entrou em vigor após 120 dias da publicação (11 de novembro de 2017).

Desse modo, após a entrada em vigor da Lei n.º 13.467/2017, o presidente da República, no dia 14 de novembro, editou a Medida Provisória n.º 808/2017, que alterava e complementava determinados pontos da legislação trabalhista, com base no acordo feito pelo Senado e o Planalto na votação do Projeto de Lei da Câmara n.º 38/2017 – Reforma Trabalhista.

Assim, os resultados desta parte da monografia foram expor os detalhes da elaboração da Reforma Trabalhista, por meio da sua tramitação no Congresso Nacional, rodeada de divergências e manobras políticas, como mudanças de votos de um dia para outro de 24 deputados, desavenças na votação do PL no Senado, onde o Presidente ameaçou denunciar seus colegas parlamentares que estavam se opondo a determinada votação da matéria da Reforma Trabalhista.

Válido ressaltar que no Parecer do Relator Rogério Marinho, salienta que deixou a disposição da sociedade no Portal e-Democracia, um endereço eletrônico específico, no qual estava aberto para o recebimento de críticas e sugestões e ainda o gabinete dos deputados estariam com as portas abertas para aqueles que quisessem se manifestar acerca da Reforma Trabalhista. Resta claro que, tal forma de discutir o assunto com a sociedade brasileira, não foi suficiente, sendo que se trata de uma lei fundamental para todo cidadão deste País.

Havendo sim, manifestações por parte dos parlamentares que não apoiavam a Reforma e greve geral, como a que aconteceu no dia 28 de abril, após aprovação do PL na Câmara dos Deputados (REDE BRASIL ATUAL, 2017).

Logo, essas explicações a respeito da proposta de alteração da CLT, até sua aprovação, ajudarão a resolver o problema da monografia, no sentido de identificar que o curto espaço de tempo para discutir a proposta no Congresso Nacional, não foi suficiente para ter uma nova legislação trabalhista, que é considerada uma das maiores reformas das leis do trabalho, levando em consideração que foram apenas 14 dias entre a apresentação do substitutivo até sua aprovação.

Ainda, relatório como o do Senador Paim foi ignorado, onde o mesmo expõe que essa mudança vai na contramão da luta contra a pobreza e desigualdade, em consequência da precarização e retirada de direitos sociais conquistados até então pelo trabalhador brasileiro.

Pode-se observar também, que a classe patronal foi a qual teve mais voz, diversas audiências públicas, havendo assim, maior discussão sobre a matéria com esses, buscando desse modo atenderem aos anseios do capital e não do trabalhador. Ainda a apresentação de proposta de grupos econômicos por meio de parlamentares.

Por fim, foi concedido apenas 120 dias para a sociedade se adequar às mudanças advindas da reforma trabalhista. Sendo que, tal lapso temporal, é insuficiente para o amadurecimento de uma legislação tão importante para o Brasil. Observando que o tempo de descanso para mudanças tão profundas na legislação normalmente costuma ser de um ano, como exemplo, as alterações do processo civil 2015 e do código civil de 2002.

## **2.2 MEDIDA PROVISÓRIA**

### **2.2.1 NOÇÕES PRELIMINARES**

Nessa parte do capítulo, será realizada a conceituação do que é Medida Provisória (MP), e quando ela deve ser utilizada no ordenamento jurídico brasileiro. Para que, assim, possa ter a noção da importância do seu uso em caso de urgência e relevância.

Para a construção dessa parte foram feitas pesquisas bibliográficas nas doutrinas constitucionais de Gilmar Ferreira Mendes e Paulo Gustavo Gonet Branco e, também, Flávio Martins Alves Nunes Júnior.

A Constituição trata das Medidas Provisórias, enfatizando a sua índole normativa emergencial, como se percebe do caput do art. 62: “Em caso de relevância e urgência, o

Presidente da República poderá adotar medidas provisórias, com força de lei, devendo submetê-las de imediato ao Congresso Nacional”.

No caso de não aprovada pelo Poder Legislativo, no prazo constitucional, perde sua eficácia desde a criação (art. 62, §3º). Presente, desse modo, caráter provisório e resolúvel.

Segundo Mendes e Branco (2017, p. 811):

as medidas provisórias são atos normativos primários, sob condição resolutiva, de caráter excepcional no quadro da separação dos Poderes, e, no âmbito federal, apenas o Presidente da República conta o poder de editá-las. Ostentam nítida feição cautelar. Embora produzam o efeito de concitar o Congresso a deliberar sobre a necessidade de converter em norma certo trecho da realidade social, não se confundem com meros projetos de lei, uma vez que desde quando editadas já produzem efeitos de norma vinculante.

De maneira mais simplificada, Nunes Júnior (2017, p. 1411) diz que:

Medida Provisória é o ato com força de lei feito pelo Chefe do Poder Executivo em caso de relevância e urgência, com prazo determinado. Previsto no art. 62, da Constituição Federal, prevê ser de iniciativa do Presidente da República em âmbito federal.

Assim, a Medida Provisória será editada pelo Presidente da República quando houver urgência e relevância sobre determinada matéria, onde determinada demora poderia acarretar dano de difícil ou até impossível reparação que venha a ser de interesse público.

Relevância é sinônimo de importância. Assim, somente poderá ser editada uma Medida Provisória sobre assuntos considerados relevantes, de destaque. Por sua vez, urgência é a pressa, a necessidade de se elaborar o ato normativo já, sem poder esperar os trâmites normais de um processo legislativo regular (MARTINS, 2017, p. 1425).

É válido ressaltar que, publicada a Medida Provisória, ela já começará a produzir efeitos imediatamente, ou seja, é um “ato com força de lei”.

Segundo Martins (2017, p.1428, grifos nossos):

se o Congresso Nacional **aprovar** a Medida Provisória, ela será convertida em lei. Lembremos que a Medida Provisória, em sua origem, era um ato com força de lei, que será convertido em lei pelo Congresso Nacional, se for por ele aprovado, nas duas Casas, separadamente, pelo quórum de maioria simples ou relativa. **A Medida Provisória aprovada terá força de lei ordinária.**

A rejeição da MP vai ocorrer quando não preencher os requisitos de relevância e urgência, ou caso seja de um conteúdo inadequado ou inoportuno. Assim, desde logo se perderá sua eficácia, de forma *ex tunc*. Sendo, todos os atos desconstituídos, necessitando a

edição de um decreto-legislativo, por parte do Congresso Nacional, no prazo de sessenta dias a contar da rejeição.

No entanto, caso não seja elaborado esse decreto-legislativo, dentro do prazo determinado, a rejeição da Medida Provisória gerará apenas efeito *ex nunc*, mantendo assim, os efeitos já gerados anteriormente.

### **2.2.2. MEDIDA PROVISÓRIA N.º 808/2017**

Nessa parte do capítulo, será exposta a Medida Provisória editada pelo Presidente Michel Temer, logo após alguns dias que entrou em vigor a Reforma Trabalhista, que surgiu devido ao acordo entre o Poder Legislativo e o Governo, como mecanismo de veto para determinadas mudanças.

Para tal objetivo, foi feita a leitura e a pesquisa a Medida Provisória n.º 808/2017 e a Redação Final do projeto da Reforma Trabalhista, aprovada pelo Presidente da Câmara, o Deputado Rodrigo Maia (DEM/RJ).

Na data do dia 14 de novembro de 2017, editada pelo Presidente da República, Michel Temer, a Medida Provisória altera alguns pontos da nova legislação trabalhista que entrou em vigor no dia 11 de novembro de 2017.

A Medida Provisória de n.º 808 é fruto de um acordo entre o Presidente da República e o Senado, que concordou em aprovar o Projeto da Reformar Trabalhista exatamente da maneira que foi enviada da Câmara dos Deputados. Mas, por sua vez, a aprovação tinha como condição alguns vetos presidências ao projeto e que, conseqüentemente, seria editada a MP modificando e complementando vários pontos da Reforma Trabalhista aprovada. Segundo o site do Planalto (2017), “a partir de agora, o Congresso Nacional terá até 120 dias para aprovar, mudar ou rejeitar os ajustes promovidos pelo governo”.

Assim, a MP alterou e complementou 17 artigos do projeto original, sendo os principais os que tratam da Gestante, Jornada 12x36, Trabalho Intermitente, Autônomos e Dano Moral.

A jornada 12x36 na Lei n.º 13.467/2017 dizia:

Art. 59-A. Em exceção ao disposto no art. 59 desta Consolidação, é facultado às partes, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, estabelecer horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis

horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação.

Parágrafo único. A remuneração mensal pactuada pelo horário previsto no caput deste artigo abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados, e serão considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno, quando houver, de que tratam o art. 70 e o § 5º do art. 73 desta Consolidação. (MAIA, 2017).

Todavia, segundo publicação no site do Planalto (2017), a Medida Provisória trouxe novidades para os contratos que preveem 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso seguidas. Antes, esse modelo poderia ser acertado diretamente entre o trabalhador e o empresário. Agora, essa negociação precisa passar por convenção ou acordo coletivo de trabalho.

Já, a respeito da Gestante, a nova legislação determinava que:

Art. 394-A. Sem prejuízo de sua remuneração, nesta incluído o valor do adicional de insalubridade, a empregada deverá ser afastada de:

I – atividades consideradas insalubres em grau máximo, enquanto durar a gestação;  
II - atividades consideradas insalubres em grau médio ou mínimo, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a gestação; III – atividades consideradas insalubres em qualquer grau, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a lactação.

§ 1º .....

§ 2º Cabe à empresa pagar o adicional de insalubridade à gestante ou à lactante, efetivando-se a compensação, observado o disposto no art. 248 da Constituição Federal, por ocasião do recolhimento das contribuições incidentes sobre a folha de salários e demais rendimentos pagos ou creditados, a qualquer título, à pessoa física que lhe preste serviço.

§ 3º Quando não for possível que a gestante ou a lactante afastada nos termos do caput deste artigo exerça suas atividades em local salubre na empresa, a hipótese será considerada como gravidez de risco e ensejará a percepção de salário-maternidade, nos termos da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, durante todo o período de afastamento. (MAIA, 2017).

A MP determinou às gestantes atuarem em serviços insalubres de grau médio ou mínimo, se for da vontade delas. Devendo apresentar laudo médico que permita o trabalho. Caso não tenha a autorização médica, deve ser afastada do serviço. (PLANALTO, 2017).

Como ressaltado no site do Planalto (2017), o texto da Medida Provisória também abrange o trabalho intermitente e regulariza essa modalidade ao descrever que, nessa categoria, a Carteira de Trabalho deve indicar o valor da hora ou do dia de trabalho dos empregados, assim como o prazo para o pagamento da remuneração (art. 452-A, incisos I, II e III).

A nova lei determina que o contratado nesses termos tem o prazo de 24 horas para atender ao chamado quando for acionado (art. 452-A, §2º). Também passa a ter direito a férias em até três períodos (art. 452-A, §10º) e salário maternidade (art. 452-A, §14) e auxílio-doença (art. 452-A, §13).

Já, no Trabalho Autônomo, a Medida Provisória n.º 808/2017 descreve que:

Art. 442-B. A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação.

§ 1º É vedada a celebração de cláusula de exclusividade no contrato previsto no caput.

Antes na Lei n.º 13.467/2017, deixava a escolha de com ou sem exclusividade, a MP trouxe assim, a vedação de cláusula de exclusividade no contrato autônomo.

E, por fim, o cálculo dos valores a serem pagos em casos de condenação por danos morais levarão em consideração os valores dos benefícios pagos pelo Regime Geral de Previdência Social; e não mais o último salário recebido pelo trabalhador (PLANALTO, 2017, grifos nossos). Assim, a Medida Provisória n.º 808/2017 dizia:

Art. 223-G. § 1º Ao julgar procedente o pedido, o juízo fixará a reparação a ser paga, a cada um dos ofendidos, em um dos seguintes parâmetros, vedada a acumulação:

I - para ofensa de natureza leve - até três vezes o valor do limite máximo dos **benefícios do Regime Geral de Previdência Social;**

II - para ofensa de natureza média - até cinco vezes o valor do limite máximo dos **benefícios do Regime Geral de Previdência Social;**

III - para ofensa de natureza grave - até vinte vezes o valor do limite máximo dos **benefícios do Regime Geral de Previdência Social;** ou IV - para ofensa de natureza gravíssima - até cinquenta vezes o valor do limite máximo dos **benefícios do Regime Geral de Previdência Social.**

Portanto, foram essas as principais modificações editadas pela Medida Provisória n.º 808/2017, utilizadas como mecanismo de urgência e relevância sobre determinada matéria trabalhista, onde a possível demora poderia acarretar dano de difícil ou até impossível reparação a relação de trabalho. Desse modo, nota-se que objetivou trazer segurança jurídica, e esclarecer tais pontos que se encontravam incompletos.

Os objetivos do presente tópico desta monografia foram trazer o conceito de medida provisória, em quais situações ela será criada, chegando assim ao seu foco principal, que foi entender o porquê foi criada a Medida Provisória n.º 808/2017, após a entrada em vigor da Reforma Trabalhista e, ainda detalhou algumas mudanças na Lei advindas dela. Válido ressaltar que a partir do dia 23 de abril de 2018 a Medida Provisória perdeu sua validade, havendo assim a falta de interesse no Congresso Nacional na sua aprovação.

Assim, este tópico vai ajudar a solucionar o problema da monografia, para deixar claro como foi finalizada até então as alterações da nova legislação trabalhista, que já encontra vigente no ordenamento jurídico brasileiro, para que assim não restem dúvidas como a Lei n.º 13.467/2017 está consolidada.



No próximo capítulo, serão tratadas das principais mudanças na legislação trabalhista, de modo comparativo com a CLT antes da Reforma Trabalhista.

### **3. PRINCIPAIS MUDANÇAS DA REFORMA TRABALHISTA EM CARÁTER GERAL**

No capítulo anterior foi estudado sobre a reforma trabalhista, descrevendo como a proposta da mudança da CLT surgiu e conseqüentemente seu trâmite legal. E ainda, expondo a Medida Provisória nº 808/2017, que trouxe novas alterações na Lei 13.467/17.

A finalidade deste capítulo será compreender de modo geral as mudanças mais relevantes advindas da Reforma Trabalhista, expondo de maneira comparativa como era antes da Lei nº 13.467/17, e como está a legislação trabalhista com tais inovações.

Muitos foram os dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho pela Lei nº 13.467/2017 que serão a seguir abordados.

Para a construção desse capítulo utilizar-se-á pesquisas bibliográficas nas doutrinas de Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado edição de 2017, ainda Maurício de Figueiredo Corrêa da Veiga e Luiz Antônio V. Calhão Filho, edição 2018. E o uso da legislação trabalhista.

O capítulo será dividido em 6 partes, cada subtítulo contendo algumas mudanças da Reforma Trabalhista. Feito a sua compreensão de modo comparativo com a legislação anterior à mudança, de maneira direta.

#### **3.1 GRUPO ECONÔMICO, FONTES DE DIREITO DO TRABALHO E SUCESSÃO TRABALHISTA**

Uma das primeiras alterações da nova legislação trabalhista é o esclarecimento formal do alcance da responsabilidade para fins de solidariedade entre empresas.

Desse modo, antes da Reforma, não havia uma previsão legal sobre o conceito e caracterização de grupo econômico, restando ao judiciário este dever, causando assim dúvidas sobre quem seria o responsável pelo pagamento dos haveres trabalhista (FILHO, 2018, p. 44).

Segundo Filho (2018, p. 45), a CLT de 1943 apenas impõe a responsabilidade solidária entre as empresas de um mesmo grupo econômico, mas não estabelece de quem seria a responsabilidade pelo pagamento de eventual condenação trabalhista.

Com as mudanças da Lei 13.467/17, de acordo com o §2º do art. 2º da CLT, foi mantida a responsabilidade solidária entre as empresas pertencentes a um mesmo grupo econômico, mas com um parágrafo a mais que traz a definição clara de grupo econômico.

Nesse sentido, o novo preceito legal, §3º do art. 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho, diz que para que haja existência e configuração de grupo econômico, cabem à parte demonstrar um interesse integrado e efetiva atuação conjunta da empresa não havendo que se falar em sua ocorrência apenas quando existe identidade de sócios, por exemplo.

A nova lei acabou inserindo no art. 8º dois parágrafos, sendo o §1º que diz que o direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho e o §2º, diz que Súmulas e outros Enunciados de jurisprudências editados pelo TST e pelos TRTs não poderão restringir direitos legalmente previstos nem que criar obrigações que não estejam prevista em lei.

Já no que tange à sucessão trabalhista, também houve modificações de destaque relevante. O art. 10 CLT dizia que “Qualquer alteração na estrutura jurídica da empresa não afetará os direitos por seus empregados”.

Após a Reforma, com o novo art. 10-A da CLT e seus incisos, criou-se a regra de que o sócio retirante responde de forma subsidiária pelas obrigações trabalhistas da empresa sucedida, mas somente em relação ao período em que configurou como sócio. Entretanto, para que haja responsabilidade do sócio retirante, as ações ajuizadas devem ser de no máximo dois anos depois de averbada a modificação do contrato (FILHO, 2018, p.47).

No subtítulo seguinte discorre-se sobre as mudanças da prescrição e prescrição intercorrente.

### **3.2 PRESCRIÇÃO E PRESCRIÇÃO INTERCORRENTE**

De acordo com Delgado & Delgado (2017, p. 111), consiste a prescrição na extinção da pretensão correspondente a certo direito tido como violado em decorrência de o alegado titular não a ter exercitado no prazo legalmente prefixado. Ou, se preferir, a perda da exigibilidade judicial de determinada pretensão jurídica em decorrência de o alegado titular não a ter exercido em certo prazo prefixado.

Diante disso, mantém-se a regra do art. 11 da CLT que diz que “a pretensão quanto a créditos resultantes das relações de trabalho prescreve em cinco anos para os

trabalhadores urbanos e rurais até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho”.

Com a Reforma trabalhista, foram inseridos dois parágrafos para determinado artigo, o §2º trata da questão de pretensão que envolva pedido de prestações sucessivas decorrente de alteração ou descumprimento do pactuado, a prescrição é total exceto quando o direito à parcela esteja também assegurado por preceito de lei.

Já, no § 3º trata da hipótese de interrupção da prescrição, que somente ocorrerá pelo ajuizamento de reclamação trabalhista mesmo que em juízo incompetente ainda que venha a ser extinta sem resolução do mérito produzindo, efeitos apenas em relação aos pedidos idênticos.

A Jurisprudência trabalhista não admitia prescrição intercorrente na Justiça do Trabalho. Contudo a nova lei passa a dispor que:

Art. 11-A Ocorre a prescrição intercorrente no processo do trabalho no prazo de dois anos

§ 1º A fluência do prazo prescricional intercorrente inicia-se quando o exequente deixa de cumprir determinação judicial no curso da execução.

§ 2º A declaração da prescrição intercorrente pode ser requerida ou declarada de ofício em qualquer grau de jurisdição. (BRASIL, 2017).

A prescrição intercorrente ocorre no processo do trabalho no prazo de dois anos, iniciando quando o exequente deixa de cumprir determinação judicial no curso da execução e o novo preceito legal expõe que ela pode ser requerida ou declarada de ofício em qualquer grau de jurisdição.

O tema seguinte observa-se a respeito das normas gerais de tutela do trabalho.

### **3.3 NORMAS GERAIS DE TUTELA DO TRABALHO**

A Lei da Reforma Trabalhista alterou os valores de algumas multas administrativas previstas na CLT. Para tanto, conferiu nova redação ao art. 47 da Consolidação das Leis do Trabalho, que trata de multa por empregado não registrado.

De acordo com Delgado & Delgado (2017, p. 118), o novo diploma legal inseriu ainda um novo art. 47-A no interior do mesmo Título II do diploma consolidado, tratando do valor atualizado da multa relativa à irregularidade nos livros de registros de empregados, com suas respectivas informações contratuais trabalhistas, conforme especificado no art. 41 da CLT.

Desse modo, a multa por ausência de registro do empregado (a denominada informalidade trabalhista), estipulada no art. 47 da CLT, passa para o montante monetário de R\$ 3.000,00 "por empregado não registrado, acrescido de igual valor em cada reincidência" (caput do art. 47). Sendo que, antes da reforma a multa era de valor igual a um salário mínimo regional.

Em se tratando de microempresa ou de empresa de pequeno porte, a multa administrativa é menor, sendo fixada em R\$ 800,00 "por empregado não registrado" (§1º do art. 47 da CLT). Delgado & Delgado (2017, p. 118) afirma que "a diferenciação de valores atende ao princípio constitucional da proporcionalidade e razoabilidade, harmonizando-se também ao "tratamento jurídico diferenciado" que menciona o art. 179 da Constituição da República".

Em vista da gravidade da infração apenada pelo art. 47 da CLT (manterça de empregado não registrado, configurando a plena informalidade trabalhista), além de sua natureza manifesta, o novo preceito legal decidiu considerar exceção ao "critério da dupla visita" a presente infração trabalhista (texto do novo § 2º do art. 47 da CLT).

Esse critério da dupla visita, previsto no art. 627 da CLT para a atuação da Auditoria Fiscal do Trabalho (primeira visita com natureza preponderantemente instrutória; segunda visita com natureza punitiva), não foi considerado justificável perante irregularidade tão palmar e severa do empregador (DELGADO & DELGADO, 2017, p. 119).

Por fim, a inserção do art. 47-A, diz que "na hipótese de não serem informados os dados a que se refere o parágrafo único do art. 41 desta Consolidação, o empregador ficará sujeito à multa de R\$ 600,00 (seiscentos reais) por empregado prejudicado". Assim, por ser apenas mera ausência e insuficiência de informação, nos documentos de registros dos empregados, a infração é menos grave do que a do caput do art. 47.

No próximo tópico será tratada, de forma conjunta, sobre o regime de tempo parcial, jornada de trabalho 12x36 e intervalo intrajornada.

### **3.4 REGIME DE TEMPO PARCIAL, JORNADA DE TRABALHO 12X36 E INTERVALO INTRAJORNADA**

O novo artigo 58-A diz que o trabalho em regime de tempo parcial, passou do limite de vinte e cinco horas semanais, para no máximo de 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.

No que diz respeito ao regime parcial ser estabelecido em número inferior a vinte e seis horas semanais, as horas suplementares a este quantitativo serão consideradas horas extras para fins do pagamento estipulado (acréscimo de 50% sobre o salário-hora normal) no §3º do art. 58-A, estando também limitadas há seis horas suplementares semanais.

As férias do regime de tempo parcial são regidas pelo disposto no art. 130 desta Consolidação.

Tratando do assunto do art. 59-A, houve mudança na Lei 13.467/17 por meio da MP nº 808/17, no tocante à possibilidade de se fixar jornada de trabalho de doze horas de trabalho intercalada por trinta e seis horas de descanso ininterrupto. Desse modo só será possível mediante convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, não mais sendo possível que tal estipulação se dê de forma direta entre patrão e empregado.

Já, as entidades atuantes no setor de saúde poderão estabelecer, por meio de acordo individual escrito, a jornada de trabalho 12x36, como exceção à regra (art. 59-A, §2º).

A Lei da Reforma Trabalhista buscou modificar a regência normativa dos intervalos para repouso ou alimentação, regulados pelo art. 71 da CLT. Nessa modificação, alterou a redação do § 4º do art. 71 da Consolidação que anteriormente dizia:

§ 4º - Quando o intervalo para repouso e alimentação, previsto neste artigo, não for concedido pelo empregador, este ficará obrigado a remunerar o período correspondente com um acréscimo de no mínimo 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho. (BRASIL, 2017).

Assim, segundo Delgado & Delgado (2017, p. 133, grifos nossos), por meio da leitura gramatical e literalista da nova redação do § 4º do art. 71 da CLT, fica entendido o seguinte: a) havendo desrespeito ao intervalo intrajornada (ilustrativamente, uma hora de intervalo legal), cabe o **pagamento apenas do período suprimido** (por exemplo, 20 minutos de descumprimento); b) esse pagamento computará o acréscimo de 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho, considerado o período efetivamente suprimido; c) esse pagamento é tido como **parcela indenizatória**.

No subtítulo seguinte, será dado enfoque para a inovação trabalhista que diz respeito à fixação de parâmetro para indenização por dano extrapatrimonial.

### **3.5 FIXAÇÃO DE PARÂMETRO PARA INDENIZAÇÃO POR DANO EXTRAPATRIMONIAL**

A reforma trabalhista entendeu necessária a fixação de parâmetros para a aferição da indenização por danos morais na Justiça do Trabalho.

No qual estabelece que apenas os dispositivos constantes neste título (Título II-A incluído pela reforma) é que serão aplicados à reparação de danos de natureza extrapatrimonial decorrentes da relação de trabalho.

O novo preceito legal, o art. 223-G diz que:

Art. 223-G. Ao apreciar o pedido, o juízo considerará: I - a natureza do bem jurídico tutelado; II - a intensidade do sofrimento ou da humilhação; III - a possibilidade de superação física ou psicológica; IV - os reflexos pessoais e sociais da ação ou da omissão; V - a extensão e a duração dos efeitos da ofensa; VI - as condições em que ocorreu a ofensa ou o prejuízo moral; VII - o grau de dolo ou culpa; VIII - a ocorrência de retratação espontânea; IX - o esforço efetivo para minimizar a ofensa; X - o perdão, tácito ou expresso; XI - a situação social e econômica das partes envolvidas; XII - o grau de publicidade da ofensa. (BRASIL, 2017).

Diante disso, o juízo ao apreciar o pedido levará em consideração o que vem exposto nos incisos do art. 223-G, para que conseqüentemente possa ser fixado o parâmetro da indenização.

O §1º do art. 223-G, determina que:

§ 1º Ao julgar procedente o pedido o juízo fixará a reparação a ser paga a cada um dos ofendidos, em um dos seguintes parâmetros, vedada a acumulação: I - para ofensa de natureza leve até três vezes o valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social; II - para ofensa de natureza média até cinco vezes o valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social; III - para ofensa de natureza grave até vinte vezes o valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social; ou IV - para ofensa de natureza gravíssima até cinquenta vezes o valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social. (BRASIL, 2017).

A fixação da reparação a ser paga a cada um do ofendido, deve ser levada em consideração à natureza leve, média, grave e gravíssima. Onde cada uma terá um valor de acordo com o limite máximo do Regime Geral da Previdência Social.

Válido citar, que uma alteração importante foi introduzida pela MP nº 808/2017, tendo em vista que o critério para a fixação do valor da indenização era o último salário contratual do ofendido fazendo com que odiosas distinções fossem perpetradas tão somente em razão do valor do salário do empregado. Com o novo texto legal o critério definidor do

valor passa a ser o limite máximo do Regime Geral da Previdência Social (VEIGA, 2018, p. 40).

No entanto, a MP acabou perdendo a sua validade, por falta de sua aprovação para se tornar lei, voltando assim o critério para a fixação do valor da indenização ser o último salário contratual do ofendido.

Desse modo, dando continuidade no estudo da Reforma Trabalhista, o subtítulo a seguir irá trazer as inovações sobre solução de conflitos, sindicatos e contribuições e o trabalho intermitente.

### **3.6 DA SOLUÇÃO DE CONFLITOS, DOS SINDICATOS E CONTRIBUIÇÕES E TRABALHO INTERMITENTE**

A Lei nº 13.467/17 trouxe muitas mudanças em relação à rescisão contratual, uma delas foi que agora a Consolidação das Leis do Trabalho passa, a prever, expressamente, a arbitragem como umas das formas possíveis de solução de conflito entre empregados e empregadores.

Segundo Filho (2018, p.74), “a arbitragem é uma ferramenta de solução de conflitos relacionados ao vínculo empregatício sem a necessária intervenção do Poder Judiciário”.

Eis o novo texto legal publicado:

Art. 507-A. Nos contratos individuais de trabalho cuja remuneração seja superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social, poderá ser pactuada cláusula compromissória de arbitragem, desde que por iniciativa do empregado ou mediante a sua concordância expressa, nos termos previstos na Lei n. 9.307, de 23 de setembro de 1996. (BRASIL, 2017).

Desse modo, em razão da inserção desse novo artigo, expressamente será possível a utilização da arbitragem como forma de solucionar conflitos relacionados ao vínculo empregatício, desde que atendidos o requisito remuneratório indicado e o empregado concordar expressamente com a cláusula compromissória.

Outro ponto de significativa mudança foi a respeito dos Sindicatos e do fim da contribuição sindical compulsória.

De acordo com Filho (2018, p. 76), “a origem desta contribuição sindical tem forte vinculação com a adoção, pelo legislador, do sistema de unicidade sindical, segundo o qual somente pode existir um sindicato por categoria profissional em cada localidade”.



No tocante ao assunto, a CLT, antes da reforma, dizia nos artigos 578 e 579 que:

Art. 578. As contribuições devidas aos Sindicatos pelos que participem das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas pelas referidas entidades serão, sob a denominação do "imposto sindical", pagas, recolhidas e aplicadas na forma estabelecida neste Capítulo. (BRASIL, 2017).

Art. 579. A contribuição sindical é devida por todos aqueles que participem de uma determinada categoria econômica ou profissional, ou de uma profissão liberal, em favor do sindicato representativo da mesma categoria ou profissão ou, inexistindo este, na conformidade do disposto no art. 591. (BRASIL, 2017).

Diante disso, antes da reforma, a contribuição sindical feita pelos trabalhadores era compulsória, ou seja, obrigatória para todos os funcionários. Embora, não serem obrigados a filiar-se a nenhum sindicato, toda categoria profissional era representada pelo seu respectivo sindicato e por isso, compulsória era o pagamento do chamado "imposto sindical" (FILHO, 2018, p. 76).

Segundo o art. 580 da CLT, inciso I, o valor desta contribuição era de um dia de trabalho por ano para todos os empregados, independentemente da forma da referida remuneração.

Com a presente inovação trabalhista, o novo artigo ficou assim:

Art. 579. O desconto da contribuição sindical está condicionado à autorização prévia e expressa dos que participem de uma determinada categoria econômica ou profissional, ou de uma profissão liberal, em favor do sindicato representativo da mesma categoria profissional ou inexistindo este, na conformidade do disposto no art. 591 desta Consolidação. NR (BRASIL, 2017).

Desse modo, retira-se o caráter obrigacional do pagamento da contribuição sindical ao sindicato da respectiva categoria, independentemente de filiação e o deixa facultativo, ou seja, condicionado a uma autorização prévia e expressa do trabalhador.

O novo caput do art. 582 da CLT ainda salienta tal informação, ao afirmar que o desconto na folha de pagamento deverá ter a prévia autorização do empregado, para que seja recolhida a contribuição sindical:

Art. 582. Os empregadores são obrigados a descontar, da folha de pagamento de seus empregados relativa ao mês de março de cada ano, a contribuição sindical dos empregados que autorizam prévia e expressamente o seu recolhimento aos respectivos sindicatos. (BRASIL, 2017).

No tocante, ao trabalho intermitente, a Lei da Reforma Trabalhista, objetivou regularizar uma prática que já era constante apenas no mercado informal, mas que agora se tem a sua previsão legislativa:

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

§ 3º Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria. (BRASIL, 2017).

Depreende-se, assim, que o trabalho intermitente, é a prestação de serviços onde há a possibilidade de contratação de um funcionário para trabalhar, por exemplo, esporadicamente, pagando seu salário apenas pelo período em que efetivamente prestou seus serviços à empresa (FILHO, 2018, p. 61).

Os novos artigos 452-A a 452-H, disciplinam como será este contrato de trabalho intermitente. A MP n 808/2017 trouxe uma maior regulamentação para esta atividade e revogou os §§ 4º e 5º além de alterar os §§ 2º e 6º e inserir os §§ 10 a 15 Houve a inclusão dos arts. 452-B ao 452-H.

A MP trouxe a novidade dos arts. 452-B e seguintes, sendo que o art. 452- B convencionou que é facultado às partes pactuar no instrumento contratual os locais de prestação de serviços, os turnos para os quais o empregado será convocado para prestar serviços, as formas e instrumentos de convocação e de resposta para a prestação de serviços e o formato de reparação recíproca em caso de cancelamento de serviços previamente agendados (VEIGA, 2018, p. 48).

Ainda foi revogado pela Medida Provisória nº 808/17, o §4º, do art. 452-A, que dizia respeito à multa de 50% prevista para os casos de descumprimento contratual.

Já o art. 452-C, §1º, esclarece o significado de inatividade para o contrato intermitente e disciplina que durante o período de inatividade, o empregado poderá prestar serviços de qualquer natureza a outros empregadores, utilizando contrato de trabalho intermitente ou outra modalidade de contrato de trabalho independentemente do ramo da atividade econômica.

Do mesmo modo, para evitar que o contrato intermitente seja confundido com outros tipos de contrato, o período de inatividade no contrato intermitente não será considerado tempo à disposição do empregador e não será remunerado sendo descaracterizado o contrato intermitente caso haja remuneração por tempo à disposição no período de inatividade (Art. 452-C, §2º).

Dessa forma, válido ressaltar que o segundo objetivo específico foi almejado, no tocante à compreensão de como funcionará as principais mudanças da Reforma, expondo de modo comparativo como era a legislação antes da Lei nº 13.467/17.

Assim, este tópico vai ajudar a solucionar o problema levantado na monografia, no sentido de ter compreendido algumas mudanças no ordenamento jurídico e como funcionarão as novas regras, que de certo modo irão alterar as relações de trabalho, com o intuito de se fazer acompanhar a lei à sociedade a que se relaciona.

Válido levar em considerações, que a MP n.º 808/2017, acabou caducando, perdendo a sua eficácia, como não foi transformada em lei, durante a produção desse trabalho, voltando-se certas mudanças ao seu modo que foi aprovado pelo Congresso Nacional, como o caso do trabalho intermitente, jornada 12x36 e fixação de parâmetro para indenização por dano extrapatrimonial que foram objeto de estudo deste capítulo. Sendo a MP válida apenas para as situações que ocorreram durante a sua vigência (14/11/2017 à 23/04/2017).

No próximo capítulo, serão tratadas, de modo específico, de algumas inovações primordiais da Reforma Trabalhista, trazendo os possíveis impacto/reflexos, que essas mudanças poderão trazer nas relações laborais. Podendo ser esses impactos, de modo benéfico/maléfico a relação de trabalho, que é o foco principal deste trabalho.

#### **4. INOVAÇÕES COM POSSÍVEIS IMPACTOS NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS**

No capítulo anterior foram estudadas as inovações mais relevantes da reforma trabalhista, expondo de modo comparativo como era a legislação antes da Lei nº 13.467/17. E principalmente como ficou o novo ordenamento jurídico.

Neste presente capítulo serão estudadas cinco mudanças e seus possíveis impactos na relação empregatícia, aprofundando em cada tema e observando os reflexos dessas inovações.

Para a construção desse capítulo utilizar-se-á pesquisas bibliográficas nas doutrinas de Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado edição de 2017, ainda Maurício de Figueiredo Corrêa da Veiga e Luiz Antônio V. Calháo Filho, edição 2018. E o uso da legislação trabalhista.

O capítulo será composto por 5 subtítulos, cada um vai tratar de uma inovação feita pela Lei 13.467/2017 e seus possíveis impactos nas relações trabalhistas.

##### **4.1 DURAÇÃO DO TRABALHO, TEMPO DE DESLOCAMENTO E HORAS IN ITINERE.**

De acordo com Delgado & Delgado (2017, p. 116), a Lei da Reforma Trabalhista introduziu modificações em vários preceitos integrantes do Título II da CLT, que trata Das Normas Gerais de Tutela do Trabalho. Assim, conta com 17 artigos que sofreram inserções normativas e/ou mudanças da redação, inseridos pela Lei n. 13.467/2017 e Medida Provisória nº 808/2017.

Desse modo, houve um conjunto de mudanças no crucial Capítulo II que trata da duração do trabalho, primordialmente os artigos 57 a 75. No caso da duração do trabalho, ela simplesmente faz a medição do tempo de disponibilidade do trabalhador perante o seu empregador em decorrência do vínculo de emprego (DELGADO & DELGADO, 2017, p. 116).

O então art. 58 da CLT que tratavam das denominadas “horas *in tinere*” sofreu duas mudanças: foi conferida nova redação ao seu § 2º, por intermédio do art. 1º da Lei n. 13.467/2017; e foi revogado o seu anterior § 3º por meio do art. 5º da mesma Lei n. 13.467/17.

Dessa maneira, eis o novo texto do art. 58 da CLT, relativamente aos dispositivos modificados pela Lei da Reforma Trabalhista:

Art.58.....  
 § 2º O tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador.  
 § 3º (Revogado). (BRASIL, 2017).

Assim, o tempo de deslocamento deixa de ser considerado como tempo à disposição do empregador, não sendo computado na jornada de trabalho.

Conforme Delgado & Delgado (2017, p. 121):

as horas itinerantes dizem respeito ao tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, em condução fornecida pelo empregador, em se tratando de local de difícil acesso ou não servido por transporte público (conceito fundado na redação do § 2º do art. 58 da CLT, conforme redação promovida pela Lei n. 10.243/2001). Esse tempo itinerante para ida e volta ao trabalho, em que o trabalhador fica à disposição do empregador em condução por este fornecida, era tido como parte componente da jornada de trabalho do obreiro, desde que observadas às demais condições fixadas no anterior art. 58, § 2º, da CLT (local de trabalho de difícil acesso ou não servido por transporte público).

Pode-se observar, que a nova redação do §2º e a revogação do §3º do art. 58 da CLT, traz o entendimento de que a Lei da Reforma Trabalhista teve como intuito a eliminação pura e simples do tempo integrante da jornada de trabalho do empregado brasileiro, denominado de horas *in itinere* (DELGADO & DELGADO, 2017, p. 121).

Para Silva (2017, p. 22), o art. 58, § 2º, enxertado pela reforma de 2017, é uma reação direta e sem rodeios à Súmula 90 do TST:

HORAS "IN ITINERE". TEMPO DE SERVIÇO (incorporadas as Súmulas nºs 324 e 325 e as Orientações Jurisprudenciais nºs 50 e 236 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

I - O tempo despendido pelo empregado, em condução fornecida pelo empregador, até o local de trabalho de difícil acesso, ou não servido por transporte público regular, e para o seu retorno é computável na jornada de trabalho. (ex-Súmula nº 90 - RA 80/78, DJ 10.11.1978)

II - A incompatibilidade entre os horários de início e término da jornada do empregado e os do transporte público regular é circunstância que também gera o direito às horas "*in itinere*". (ex-OJ nº 50 da SBDI-1 - inserida em 01.02.1995)

III - A mera insuficiência de transporte público não enseja o pagamento de horas "*in itinere*". (ex-Súmula nº 324 - Res. 16/1993, DJ 21.12.1993)

IV - Se houver transporte público regular em parte do trajeto percorrido em condução da empresa, as horas "*in itinere*" remuneradas limitam-se ao trecho não alcançado pelo transporte público. (ex-Súmula nº 325 - Res. 17/1993, DJ 21.12.1993)

V - Considerando que as horas "*in itinere*" são computáveis na jornada de trabalho, o tempo que extrapola a jornada legal é considerado como extraordinário e sobre ele deve incidir o adicional respectivo. (ex-OJ nº 236 da SBDI-1 - inserida em 20.06.2001). (BRASIL, 2017).

Muito embora o entendimento do TST quanto à jornada itinerária date de 1969, sua aplicação maciça em tempos mais recentes, com sua extensão ao trabalho rural e às regiões urbanas servidas por transporte precário ou intermitente. Talvez o TST venha a cancelar ou a modular a Súmula 90, é verdade, mas o assunto não se esgota com a revanche do legislador. Muitas discussões ainda estão por vir (SILVA, 2017, p. 22).

Para Delgado & Delgado (2017, p. 121), a eliminação das horas *in itinere*, no ordenamento jurídico, não afetam o conceito de tempo à disposição no ambiente de trabalho do empregador e, por consequência, de duração do trabalho, pois:

embora a má redação do novo texto do § 2º do art. 58 da CLT eventualmente induza à compreensão de que a jornada de trabalho somente se inicia no instante em que o trabalhador concretiza a efetiva ocupação do posto de trabalho dentro do estabelecimento empresarial, tal interpretação gramatical e literal conduziria ao absurdo - não podendo, desse modo, prevalecer.

Assim, Silva (2017, p. 22) cita ainda que a Reforma se esqueceu de revogar o art. 294 da CLT, segundo o qual “o tempo despendido pelo empregado da boca da mina ao local do trabalho e vice-versa será computado para o efeito de pagamento do salário”. Esse era o dispositivo que embasava a maior parte das decisões, que, usando da analogia, estendiam o conceito de trajeto para os demais empregados.

O art. 294 foi concebido evidentemente para os trabalhos em minas subterrâneas, de modo a não prejudicar o empregado que precise gastar 20, 30, 40 minutos entre a chegada à abertura da mina até o local de efetivo início dos trabalhos de escavação e prospecção mineral. Esse tempo é improdutivo, de ponto de vista do empregador, mas se insere dentro do conceito de riscos da atividade econômica, ou, vista a questão por outro ângulo, o não trabalho vale tanto quanto o trabalho, neste particular, porque sem o deslocamento até os lugares, cada vez mais profundos, nem ao menos haveria a extração mineral, por óbvio (SILVA, 2017, p. 22).

Dessa maneira, o art. 58, §2º diz respeito a uma regra geral, que trajetos não contam como horário de trabalho, e o no caso do art. 294 como regra especial, como o deslocamento dentro das instalações do empregador que explora a mineração.

De acordo com Silva (2017, p. 22), o caso da zona rural é particularmente inquietante. Suas extensões são imensas em nosso país e o transporte coletivo é uma raridade. Até a Reforma de 2017 se considerava que a ausência do transporte coletivo não podia ser oposta ao empregado, dado que o empregador, ao se instalar no local ermo ou de difícil acesso – expressões da Súmula 90 – tinha domínio desse fato e incorporava em seus custos essa peculiaridade.

Delgado & Delgado (2017, p. 121) expõe também que se trata de uma óbvia perda para o trabalhador, especialmente aquele situado na área rural - em que as horas *in itinere* são mais comuns e relevantes -, traduzindo significativa redução de sua duração do trabalho juridicamente reconhecida, além de substancial redução de sua renda salarial.

De acordo com Silva (2017, p. 22) a intenção do art. 58, § 2º, é inverter esse encargo, atribuindo ao empregado os riscos da inexistência do transporte público no local. Talvez a solução passe pela pressão para que as entidades sindicais negociem melhor essa diretriz do legislador, mas agora o empregador deterá maior poder de barganha.

Afinal, ao ingressar nos muros do estabelecimento empresarial, o trabalhador se coloca sob o pleno poder empregatício, fato que define, de maneira relevante, os conceitos jurídicos de jornada de trabalho e de duração do trabalho (DELGADO & DELGADO, 2017, p. 122).

Como bem reforçado por Delgado & Delgado (2017, p. 121):

A jornada de trabalho se inicia, desse modo, indubitavelmente, no instante em que o trabalhador se coloca sob a plenitude do poder empregatício, no ambiente do estabelecimento e da empresa; e isso significa o instante em que ingressa nos muros do ambiente empresarial, terminando a jornada no instante em que deixa os muros desse mesmo ambiente do estabelecimento de seu empregador.

A regra geral do Direito do Trabalho no sentido de que a duração do trabalho se inicia, em princípio, com a chegada do trabalhador a seu ambiente empregatício - o estabelecimento empresarial -, terminando com a sua saída desse ambiente.

Por fim, bem mencionado por Delgado & Delgado (2017, p. 121) “a interpretação meramente gramatical e literalista não pode prevalecer, conduzindo a resultados interpretativos absurdos.”

No tópico seguinte será apresentado o novo preceito legal, Teletrabalho, inovação que veio como ferramenta para consolidar uma prática que já era presente no mercado de trabalho, mas que agora terá o trabalhador o respaldo do ordenamento jurídico.

#### **4.2 TELETRABALHO: REGULAÇÃO DA FIGURA SOCIOJURÍDICA**

A Lei da Reforma Trabalhista inseriu, na CLT, um conjunto de dispositivos regulatórios do teletrabalho, por meio do Capítulo II-A ("Do Teletrabalho"), integrante também do Título II da Consolidação.

Esse novo capítulo deve ser lido em conjunto com o preceito do art. 134 da CLT, que trata do instituto das férias desse trabalhador. Válido ressaltar a observância do novo inciso III do art. 62, inserido também pela Reforma Trabalhista.

De outro lado, o art. 6º da Consolidação, em sua redação conferida pela Lei n. 12.551, de 15.12.2011, tem de ser igualmente considerado: é que ele se refere à circunstância do trabalho realizada por meios telemáticos e informatizada de comando, controle e supervisão equivalente ao trabalho subordinado (DELGADO & DELGADO, 2017, p. 135).

Segundo Delgado & Delgado (2017, p. 136), a primeira questão a ser observada sobre a regulação do teletrabalho na ordem jurídica do País diz respeito à plena possibilidade da presença da *subordinação jurídica*, nas situações de trabalho, prestadas mediante os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão, ainda que realizado no domicílio do empregado e/ou em outras situações de trabalho à distância.

Assim, a nova redação do art. 6º da CLT, inserida em 2011, foi adicionada como meio de afirmar a presença de subordinação jurídica em distintas situações de teletrabalho:

Art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregado, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.  
Parágrafo Único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio (Redação conferida pela Lei n. 12.551, de 15.12.2011). (BRASIL, 2017).

Dessa maneira, os pressupostos da relação de emprego no teletrabalho sempre puderam, assim, ser aferidos da situação concreta posta em análise com o simples concurso dos elementos fático-jurídicos inseridos no caput do art. 3º da CLT (trabalho por pessoa natural; prestado com não eventualidade, onerosidade e subordinação) e também no caput do art. 2º da CLT (trabalho igualmente prestado com pessoalidade). A nova regra inserida no art. 6º da CLT somente veio explicitar a amplitude, complexidade e modernidade do conceito jurídico de subordinação ((DELGADO & DELGADO, 2017, p. 137).

Silva (2017, p. 35), no tocante ao art. 6º afirma assim, que “o trabalho é igual a qualquer outro realizado dentro da fábrica. Sua localidade não é fato suficiente para considerá-lo atípico ou extraordinário”.

A segunda observação ressaltada por Delgado & Delgado (2017, p.138) a ser feita é no sentido de lembrar que a Lei n. 13.467/2017 inseriu os empregados em regime de teletrabalho dentro da excludente do art. 62 da CLT, que se refere a não aplicação, aos trabalhadores ali referidos (incisos I, II e III do art. 62), das regras concernentes à duração do trabalho.



De acordo com Silva (2017, p. 34), o enquadramento do contrato de trabalho no espectro do art. 62 da CLT assume numerosas consequências: retira do trabalhador o direito há horas extra, adicional noturno, hora noturna, intervalo intrajornada, intervalo interjornada e suas integrações.

Assim, somente não retira o direito ao descanso semanal remunerado, pois este é regulado por legislação separada (Lei 605/1949) e tem assento constitucional (art. 7º, XV), de modo que ficou imune ao alcance do art. 62 (SILVA, 2017, p. 34).

Desse modo, tais empregados, portanto, laborando em contexto que toma difícil ou até mesmo inviável o controle de jornada, não recebem a incidência de regras sobre duração do trabalho, horas extras/suplementares, intervalos trabalhistas, etc (DELGADO & DELGADO, 2017, p. 138).

Assim sendo, Delgado & Delgado (2017, p. 138, grifo nosso), expõe que:

De fato, em várias situações de teletrabalho mostra-se difícil enxergar controle estrito da duração do trabalho, em face da ampla liberdade que o empregado ostenta, longe das vistas de seu empregador, quanto à escolha dos melhores horários para cumprir os seus misteres provenientes do contrato empregatício. Dessa maneira, a presunção jurídica lançada pelo art. 62, III, da CLT **não se mostra desarrazoada**.

No entanto, Delgado & Delgado (2017, p.138), que determinada situação trata-se de presunção relativa, que admite prova em sentido contrário. Essa prova tem de ser realizada pelo autor da ação trabalhista - o empregado -, em face da presunção jurídica estipulada pela CLT.

Por outro lado, para Silva (2017, p. 35), o novo inciso III, do art. 62, merece interpretação restritiva, dada a excepcionalidade, dos demais incisos, quer dizer, o teletrabalho somente retira o direito às horas extras e congêneres se for incompatível com o controle de jornada.

Pois, há meios eficazes e conhecidos de controle de produtividade, tal como se fosse um controle presencial do trabalho alheio. Desta maneira, não serve como justificativa para cassar as horas extras do empregado o simples desinteresse do empregador, os custos dos aplicativos e programas específicos para a mensuração ou a necessidade de prestação de contas (SILVA, 2017, p.36).

Silva (2017, p. 36), ainda cita que a interpretação extensiva do art. 62, III, deságua na inconstitucionalidade pela colisão com o art. 7º, XIII, na ilegalidade pela colisão com o art. 6º e, ainda, no tratamento desigual com os trabalhadores em serviço externo, pois eles têm assegurados, desde 1992, as horas extras em caso de compatibilidade com o controle de jornada.

A terceira observação exposta por Delgado & Delgado (2017, p. 138) concerne às regras lançadas pelo novo Capítulo II-A da CLT sobre o contrato empregatício em regime de teletrabalho.

Pela letra da lei (art.75-B), considera-se teletrabalho a prestação de serviços "preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo".

Silva (2017, p. 37), expõe que o parágrafo único do art. 75-B, explica que o teletrabalho pode incluir algumas atividades eventuais nas dependências do empregador, como reuniões, treinamentos ou prestação de contas. Ou seja, o comparecimento na empresa não irá descaracterizar o regime de teletrabalho.

A Lei deixa clara que a prestação de serviços na modalidade de teletrabalho, deve constar expressamente do contrato individual de trabalho, no qual será especificado quais serão as atividades desempenhadas pelo empregado (art. 75-C).

Os §§ 1º e 2º do art. 75-C admitem a conversão do presencial para o teletrabalho e vice-versa, mediante "aditivo contratual"; no caso do deslocamento dos serviços para a casa do trabalhador, um prazo de 15 dias deve ser assegurado para sua organização – mas nada se fala quanto ao descumprimento dessa regra (SILVA, 2017, p. 37).

No tocante aos equipamentos necessários para a realização do teletrabalho, de quem são os custos desses equipamentos e, sobretudo, da manutenção dos insumos (aquisição de aparelhos tecnológicos e instalações de suporte; assinaturas de telefonia e/ou internet; etc.), o art. 75-D apenas prevê a necessidade de contrato escrito e, caso o empregador concorra com as despesas, os bens corpóreos e incorpóreos não assumem natureza salarial; essa solução já constava do art. 458, § 2º, I, da CLT, desde 2001.

Desse modo, Delgado & Delgado (2017, p. 139, grifos nossos) expõe a respeito do art. 75-D da CLT:

Não obstante certa imprecisão da Lei, nesse tópico, o fato é que a CLT segue a diretriz geral de que os custos e encargos relativos ao contrato empregatício e à prestação de serviços nele contratada cabem ao empregador, ao invés de ao empregado. Isso é o que deflui do próprio conceito de empregador explicitado pela ordem jurídica. De fato, **o art. 2º, caput, da CLT**, enfatiza ser empregador "a empresa, individual ou coletiva, que, **assumindo os riscos da atividade econômica**, admite, assalaria e dirige a prestação de serviço". Nesse quadro, **a regra do art. 75-D da CLT tem de ser interpretado em harmonia com a regra do art. 2º, caput, da mesma CLT, colocando sob o ônus do empregador esses custos inerentes ao teletrabalho.**

O art. 75-E, determina que o empregado instrua os empregados “de maneira expressa e ostensiva”, quanto às precauções para evitar doenças e acidentes, ao passo que o empregado deve se comprometer a seguir todas as instruções.

Para Silva (2017, p. 37, grifo nosso), a tese de que:

todos **os acidentes tivessem como causa “ato inseguro” do empregado está superada faz muitos anos**, impondo-se análise multifatorial para a compreensão dos acidentes e doenças a ele equiparadas; por exemplo, em caso de sobrecarga muscular pelo trabalho de digitação em domicílio – antigamente denominada tendinite – não é crível que se pense apenas em analisar o descuido do empregado quanto à postura; elementos relevantes como prazos para entrega dos trabalhos, nível de complexidade, ritmo exigido, número de toques necessários para dar cobro à demanda, forma de remuneração, metas impostas e vários outros assuntos correlatos deverão ser levados em consideração.

Porém, segundo Delgado & Delgado (2017, p. 140), não há dúvida de que, concretamente, embora não seja tão árdua a comprovação da configuração do dano, torna-se mais difícil do que o padrão usual a comprovação tanto do nexos causal como, especialmente, da culpa do empregador. Esse é um tema, contudo, que apenas o acúmulo de experiências práticas, ao longo do tempo, poderá agregar maiores dados para a mais aprofundada reflexão a respeito.

Como bem salientando por Delgado & Delgado (2017, p. 140), o capítulo sobre o teletrabalho naturalmente se reporta ao capítulo regente das férias do empregado (art. 134 e suas alterações advindas da Lei 13.467/17). Por ser uma atividade que agora de maneira expressa é considerada relação de emprego.

O capítulo do teletrabalho tem a virtude de reconhecer a existência dessa atividade como uma forma de relação de emprego – não como trabalho autônomo, eventual ou impessoal – e tem a virtude de admitir que acidentes de trabalho podem ocorrer, portanto, dentro da casa do empregado e não exclusivamente dentro das dependências do empregador. Mas, como visto acima, haverá muita discussão pela frente (SILVA, 2017, p. 37)

Por fim, Silva (2017, p. 37) afirma, que o advogado dificilmente recomendará ao cliente que desloque os empregados para sua casa, a fim de burlar o regime de horas extras, pois o risco da interpretação do art. 62, III, ser restritiva é enorme. Por fim, resta saber se a fiscalização do trabalho avançará na tese de que a inviolabilidade do lar deve ser mitigada quando este deixa de ser ambiente de recato e intimidade e passa a ser a extensão da fábrica.

Desse modo, dando continuidade na compreensão das mudanças na legislação trabalhista, no tópico seguinte será aprofundado sobre o fracionamento do prazo das férias, que agora poderá ser em até três períodos.

### 4.3 FRACIONAMENTO DO PRAZO DE FRUIÇÃO DAS FÉRIAS. REGULAÇÃO DO INICIO DO GOZO DAS FÉRIAS

No tocante ao fracionamento do prazo das férias em até três períodos, o novo diploma legal alterou a redação do § 1º do art. 134, que permitia a concessão das férias em até dois períodos, porém apenas em "casos excepcionais", sendo um desses períodos de, pelo menos, dez dias corridos.

O novo preceito da CLT que atinge somente as férias individuais do empregado diz: “Art. 134. (...) §1º Desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um”

Desse modo, o parcelamento poderá ocorrer em até três períodos, um deles não podendo ser inferior a quatorze dias corridos, os outros dois períodos de gozo de férias não inferior a cinco dias corridos, cada um.

Segundo Silva (2017, p. 38) a reforma de 2017, manteve a parcela mínima de quatorze dias. Supondo que o empregado tenha 30 dias de férias, os 16 dias restantes passam a ser divisíveis por 2; podem ser duas parcelas de oito dias ou uma combinação de resultados até o limite mínimo de cinco dias consecutivos – 5 mais 11, 6 mais 10, 7 mais 9.

Contudo, naturalmente, se o empregado fizer opção pela conversão pecuniária de 1/3 de suas férias (abono pecuniário de férias: art. 143, CLT), gozando o período de 14 dias, terá somente, como saldo, seis dias restantes de férias, que terão de ser gozadas, dessa maneira, em um bloco único de seis dias. A equação é a seguinte: 14 dias de férias gozadas + 10 dias de férias convertidas em pecúnia + 6 dias de saldo restante de férias = 30 dias de prazo total de férias (DELGADO & DELGADO, 2017, p. 141-142).

Válido citar que o novo critério de parcelamento das férias individuais tem como requisito a concordância entre empregado e empregador.

Porém, ao se falar em férias coletivas, o parcelamento é descrito de modo distinto no art. 139 (dispositivo que não sofreu mudanças pela nova legislação). A divisão do prazo das férias nesse caso pode alcançar apenas dois períodos, “desde que nenhum deles seja inferior a 10 (dez) dias” (§1º do art. 139 da CLT). Diferente das férias individuais, as férias coletivas, a decisão pelo parcelamento é exclusiva do empregador, salvo se for pactuado por negociação coletiva (DELGADO & DELGADO, 2017, p. 142).

A revogação do §2º, do art. 134 derrubou a proibição de fracionamento de férias de adolescentes e de pessoas com mais de 50 anos, mas o legislador manteve o direito de

coincidência de férias para estudantes e membros da mesma família, de que trata o art. 136 da CLT (SILVA, 2017, p. 37).

No que diz respeito à regulação do início do gozo das férias, efetivamente foi criada nova regra a respeito do assunto, por intermédio do novel § 3º introduzido no art. 134 da CLT. Eis o que dispõe o preceito legal: “Art. 134. (...) §3º É vedado o início das férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado”.

Desse modo, as possibilidades terão de ser muito bem estudadas no calendário, sobretudo pelo empregador, pois nenhuma das três etapas de férias do empregado poderá começar em véspera e antevéspera de domingo e de feriado. Logo, as férias nunca poderão começar às sextas-feiras nem no dia 23 de dezembro, por exemplo (SILVA, 2017, p. 37).

Com esse novo preceito, evita-se o prejuízo resultante da marcação das férias imediatamente antes de feriados ou de domingos (dia de coincidência preferencial do RSR). Ora, essa prática não era proibida no sistema anterior, mas, realmente, pode prejudicar o somatório de dias corridos de férias, em claro desfavor do empregado (DELGADO & DELGADO, 2017, p. 142).

Por fim, Filho (2018, p.52), entende-se que com essa modificação, as negociações sobre as férias dos funcionários sejam realizadas com maior proximidade à real necessidade do obreiro e, também, da empresa, que em regra, não mais precisará ficar sem a colaboração de um funcionário por trinta dias seguidos.

Assim, no tópico subsequente, será aprofundado na inovação que diz respeito da proteção à mulher e a seu trabalho.

#### **4.4 DA PROTEÇÃO À MULHER E A SEU TRABALHO**

A Lei n. 13.467/2017 promoveu algumas alterações no Título III da CLT, que trata das normas especiais de tutela do trabalho. Precisamente no Capítulo III, que abrange regras de proteção à mulher e seu trabalho.

As mudanças afetadas nesse capítulo foram: a revogação do parágrafo único do art. 372; revogação do art. 384; nova redação para o conjunto do art. 394-A da CLT; inserção de novo §2º no art. 396 da CLT.

O parágrafo único do art. 372 da CLT foi expressamente revogado pelo art. 5º, I, "h", da Lei n. 13.467/2017:

Art. 372. Os preceitos que regulam o trabalho masculino são aplicáveis ao trabalho feminino, naquilo em que não colidirem com a proteção especial instituída por este Capítulo.

**Parágrafo Único. Não é regido pelos dispositivos a que se refere este artigo o trabalho nas oficinas em que sirvam exclusivamente pessoas da família da mulher e esteja esta sob a direção do esposo, do pai, da mãe, do tutor ou do filho.** (BRASIL, 2017, grifo nosso).

O presente artigo, já se encontrava revogada desde o advento da Constituição de 1988. Assim, de um lado, o art. 5º, caput, da CF, harmonizado ao inciso I do mesmo art. 5º da Constituição, ambos enfatizando o princípio da igualdade na ordem jurídica brasileira. Se não bastasse, o inciso I do art. 5º, lido em separado, fez questão de acentuar, de maneira enfática, a explícita igualdade em direitos e obrigações entre homens e mulheres (DELGADO & DELGADO, 2017, p. 148).

Ou seja, a mencionada regra do parágrafo único do art. 372 da CLT, desde cinco de outubro de 1988, não mais vigora no ordenamento jurídico brasileiro, em função do fenômeno constitucional da não recepção (DELGADO & DELGADO, 2017, p. 148).

Como bem ressaltado por Delgado & Delgado (2017, p. 148), o inciso XX, do art. 7º da CF/88 também não recepcionou o parágrafo único do art. 372. Por estar esse preceito em posição inversa, ao que vem prescrito no inciso: "XX - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei". Sendo que, o antigo parágrafo único corroborava manifestas desproteção e, até mesmo, discriminação a ela dirigidas.

A Lei da Reforma Trabalhista revogou, ainda, o art. 384 da CLT (art. 5º, I, "i", Lei n. 13.467/2017): "Art. 384. Em caso de prorrogação do horário normal, será obrigatório um descanso de quinze (15) minutos no mínimo, antes do início do período extraordinário do trabalho".

Desse modo, retirou uma vantagem adicional e específica conferida à mulher trabalhadora pela ordem jurídica, concernente ao direito a um intervalo de 15 minutos antes de qualquer prorrogação, pela mulher trabalhadora, da jornada padrão laboral.

Delgado & Delgado (2017, p.148-149), salienta que:

As vantagens jurídicas adicionais atribuídas à mulher, pelo Direito - inclusive o Direito do Trabalho - são, conforme visto, sufragadas pela Constituição da República. Esta se voltou, como se sabe, para a eliminação da discriminação milenar arquitetada contra as mulheres na sociedade histórica, não só mediante a proibição de tratamento diferenciado com relação aos homens, como também pela agregação de vantagens adicionais específicas, fundadas em peculiaridades consideradas relevantes no que tange as razões biológicas e/ou sociológicas da mulher.

Portanto, Delgado & Delgado (2017, p. 148-149), afirma que a retirada de direitos das mulheres, é conduta legislativa contrária ao espírito constitucional de 1988, uma

incompreensão a respeito da sociedade livre, justa e solidária que a Constituição da República quer ver instaurada no País.

No tocante a empregada gestante, anteriormente não podia trabalhar em locais insalubres. Contudo, o art. 394-A foi alterado pela Lei 13.467/17 para estabelecer exceções à regra então vigente.

Todavia, a Medida Provisória nº 808/2017 promoveu alterações ao texto já alterado no intuito de garantir o afastamento da mulher gestante de atividades insalubres em grau máximo como forma de preservar a sua saúde e a do nascituro, ao mesmo tempo em que se permite que, nos casos de atividades insalubres em grau médio e mínimo possam ser exercidos pela mulher quando houver apresentação voluntária de atestado de saúde emitido por médico de sua confiança que autorize sua permanência no exercício das atividades (VEIGA, 2018, p. 41)

Desse modo, a redação final do art. 394-A:

Art. 394-A. A empregada gestante será afastada, enquanto durar a gestação, de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres e exercerá suas atividades em local salubre, excluído, nesse caso, o pagamento de adicional de insalubridade.

§ 1º (VETADO)

§ 2º O exercício de atividades e operações insalubres em grau médio ou mínimo, pela gestante, somente será permitido quando ela, voluntariamente, **apresentar atestado de saúde, emitido por médico de sua confiança**, do sistema privado ou público de saúde, que autorize a sua permanência no exercício de suas atividades.

§ 3º A empregada lactante será afastada de atividades e operações consideradas insalubres em qualquer grau quando **apresentar atestado de saúde emitido por médico de sua confiança**, do sistema privado ou público de saúde, que recomende o afastamento durante a lactação. (BRASIL, 2017, grifos nossos).

Registre-se que a expressão legal referente a "atestado de saúde" (...) "emitido por médico de confiança da mulher" suplanta qualquer ordem de preferência entre médicos, serviços médicos e atestados médicos - como, por exemplo, a ordem de preferência mencionada na Súmula 282 do TST. Trata-se, simplesmente, do médico de escolha da mulher gestante ou lactante - este o sentido do texto expresso do novo preceito legal (DELGADO & DELGADO, 2017, p. 150).

Assim, a empregada gestante, só poderá continuar trabalhando em local insalubre (grau médio ou mínimo), quando esta apresentar atestado médico, autorizando a sua permanência em suas atividades laborais. No caso da lactante, seguirá esse mesmo entendimento (apresentação de atestado médico de sua confiança) para ser afastada de atividades e operações consideradas insalubres.

A ideia básica é de afastar a mulher do local insalubre, mas não do contrato de trabalho. Parte-se da premissa de que a empresa possua outros setores, não insalubres, ou, talvez, insalubres em grau médio e mínimo. No entanto, não se pode ignorar a ocorrência de situações em que 100% da empresa sejam insalubres em grau máximo ou em que a transferência para os graus menores não surtam os efeitos desejados (SILVA, 2017, p. 43).

Segundo Silva (2017, p. 43), para essa hipótese, a solução prevista pela reforma trabalhista foi antecipar a licença-maternidade da gestante: afora os 120 dias previstos pela Constituição, a mulher pode dar entrada ao pedido de licença como se fosse gravidez de risco.

Porém, resta saber de onde virá o custeio desse benefício ampliado, haja vista que a Previdência Social está estruturada para pagar 120 dias de licença-maternidade e não 9 meses de licença-maternidade para gestantes em empresas insalubres (SILVA, 2017, p. 43).

A Lei n. 13.467/2017, por fim, inseriu novo § 2º ao art. 396 da Consolidação das Leis do Trabalho. Em correlação com essa mudança, transformou o anterior parágrafo único em § 1º do mesmo art. 396.

Eis o texto normativo integral, com destaque para o novo § 2º introduzido:

Art. 396. Para amamentar o próprio filho, até que este complete seis (6) meses de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a dois descansos especiais, de meia hora cada.

§1º Quando o exigir a saúde do filho, o período de seis (6) meses poderá ser dilatado, a critério da autoridade competente.

**§2º Os horários dos descansos previstos no caput deste artigo deverão ser definidos em acordo individual entre a mulher e o empregador.” (NR).** (BRASIL, 2017, grifo nosso).

Os intervalos especiais previstos no art. 396 da CLT, referentes aos períodos de amamentação durante a jornada de trabalho da obreira, são do tipo remunerado. De natureza imperativa, evidentemente têm de ser cumpridos pelo empregador.

Silva (2017, p. 44) diz que “a reforma manteve as duas pausas de 30 min cada uma para a amamentação do bebê, mas inseriu a possibilidade de sua negociação entre empregada e empregador.”

Diante disso, deixou a critério das duas partes a escolha do melhor horário para se cumprirem esses dois intervalos especiais intrajornadas de meia hora cada um.

Segundo Silva (2017, p. 44) o risco que se corre é estimular uma espúria monetarização dessas pausas ou seu agrupamento sob a forma de compensação de jornada, o que foge completamente à finalidade da norma. Como a norma deve ser destinada ao fim social para o qual foi concebida, não se deve deixar seduzir por teses que levem a qualquer forma de banco de horas de pausa de amamentação.



No último item deste capítulo, é no tocante à extinção contratual por acordo entre empregado e empregador, prática essa que já era recorrente no mercado de trabalho, mas agora foi oficializada pela Reforma Trabalhista.

#### **4.5 EXTINÇÃO CONTRATUAL POR ACORDO ENTRE EMPREGADO E EMPREGADOR, COM RESTRIÇÃO DAS VERBAS RESCISÓRIA**

A Lei da Reforma Trabalhista introduziu modalidade nova de extinção do contrato de trabalho, mediante a figura inserida no novo art. 484-A da CLT.

De acordo com Delgado & Delgado (2017, p. 188), diz respeito “a extinção do contrato por acordo entre empregado e empregador, com redução do montante das verbas rescisórias devidas pela empresa.”

Assim, a reforma oficializa prática encontrada no mercado de trabalho, de rescisão por comum acordo. Pois, é recorrente situação em que o empregado pede demissão por motivos pessoais, como mudança repentina de cidade, doença na família ou prioridade aos estudos, e perde praticamente todos os benefícios a que faria jus pela rescisão contratual então:

ele “pede para ser mandado embora”, o que é, no direito do trabalho, um contrassenso. Afinal, a iniciativa da rescisão foi dele e não do empregador. Vários embaraços surgem a partir dessa dinâmica, tais como a exigência da empresa para que o empregado “devolva” a multa de 40% ou, ainda, a exigência de cumprimento de aviso prévio para treinar outro empregado para o posto. A confusão está armada (SILVA, 2017, p. 66).

Filho (2018, p. 72) diz que essa modificação na lei, em tese, abriria possibilidade de o empregador “forçar” o empregado a aceitar este formato de rescisão contratual, haja vista que, assim, a monta a se pagar pela empresa ao obreiro seria bem menor.

O novo preceito legal da Consolidação das Leis do Trabalho:

Art. 484-A. O contrato de trabalho poderá ser extinto por acordo entre empregado e empregador, caso em que serão devidas as seguintes verbas trabalhistas:

I - por metade:

a) o aviso prévio, se indenizado; e

b) a indenização sobre o saldo do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, prevista no §1º do art. 18 da Lei n. 8.036, de 11 de maio de 1990;

II - na integralidade, as demais verbas trabalhistas.

§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 n. 8.036, de 11 de maio de 1990, limitada até 80% (oitenta por cento) do valor dos depósitos.

§2º A extinção do contrato por acordo prevista no caput deste artigo não autoriza o ingresso no Programa de Seguro-Desemprego. (BRASIL, 2017).

Conforme Silva (2017, p. 66) a reforma trabalhista reconhece a prática do comum acordo para os fins rescisórios à luz do direito trabalhista brasileiro. Inspirado no desdobramento da culpa recíproca (art. 484 da CLT), foi concebido o pagamento pela metade do aviso-prévio indenizado e da multa de 40% do fundo de garantia.

Delgado & Delgado (2017, p. 189), expõe também que pela nova regra jurídica, igualmente deve ser pago ao empregado a metade do acréscimo rescisório sobre o montante do saldo do FGTS; ou seja, trata-se de 20% de acréscimo sobre o FGTS, ao invés de 40% (art. 484-A, inciso I, "b", CLT).

A rescisão por mútuo consentimento assegura ao empregado o direito de sacar 80% dos depósitos do fundo de garantia – impondo-se a adaptação dos órgãos gestores a essa nova modalidade, com a devida brevidade para não frustrar os trabalhadores ao exercício desse direito – mas não assegura o direito ao acesso ao seguro-desemprego (§2º do art. 484-A), por se entender que, de uma forma ou de outra, não se trata de desemprego involuntário, como requer o art. 7º, II, da CF (SILVA, 2017, p. 66).

Como bem ressaltado por Delgado & Delgado (2017, p. 189, grifo do autor), o saldo do FGTS poderá ser sacado pelo trabalhador, no limite máximo até 80% dos depósitos existentes art. 484, § 1º, CLT, **combinado com art. 20, I-A da Lei n. 8.036/1990**, que foi inserido pela Lei nº 13.467/2017 também:

Art. 20. A conta vinculada do trabalhador no FGTS poderá ser movimentada nas seguintes situações: I-A - extinção do contrato de trabalho prevista no **art. 484-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto- Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**; (BRASIL, 2017).

No tocante as demais verbas rescisórias serão pagas pelo empregador em sua integralidade, afora as deduções regulares a serem feitas a outros títulos (art. 484-A, inciso II, da CLT).

Assim, o 13º salário será pago integralmente, se assim for devido, ou na proporção dos meses contratuais no respectivo ano (13º salário proporcional); as férias vencidas serão pagas em dobro (se houver), as férias simples serão pagas na integralidade (se houver) e as férias proporcionais serão pagas na medida de sua proporcionalidade, segundo o período aquisitivo em andamento (DELGADO & DELGADO, 2017, p. 190).

Por conseguinte, Delgado & Delgado (2017, p. 190) afirma “havendo saldo salarial relativo ao mês em que se deu a terminação do contrato, evidentemente que também esse saldo deverá ser pago na rescisão contratual.”

Salienta Delgado & Delgado (2017, p. 191, grifo nosso) que:

**O prazo para o acerto rescisório continua a ser de 10 dias**, contados da comunicação fática relativa ao encerramento do contrato. Trata-se do lapso temporal para o pagamento das verbas rescisórias e entrega dos documentos da rescisão ao empregado, inclusive os que comprovem a comunicação da extinção contratual aos órgãos competentes, com a concomitante obtenção, junto ao trabalhador, de sua assinatura na quitação rescisória. É o que se infere da leitura combinada dos dois dispositivos legais, isto é, **o art. 484-A da CLT, em harmonia ao § 6º do art. 477 da Consolidação.**

Por fim, Silva (2017, p. 66) diz que será interessante observar o desenvolvimento dessa nova figura de rescisão contratual, haja vista que, ao mesmo tempo em que ela foi criada, o legislador aboliu a necessidade da homologação sindical e até mesmo a necessidade de entrega do termo de rescisão para a movimentação do fundo de garantia (art. 477, especialmente § 10, da CLT), tornando um pouco mais difícil enxergar, numa primeira leitura dos documentos, qual foi à natureza da rescisão.

Dessa forma, em princípio, não será possível entender que houve mútuo consentimento da simples leitura da carteira de trabalho. Talvez neste particular tenhamos encontrado o exemplo que faltava, no comentário ao art. 477, de hipótese em que as guias farão diferença e não serão supridas por simples anotação da data de saída na carteira de trabalho (SILVA, 2017, p. 66).

Concluem-se, por meio deste capítulo que a Lei da Reforma Trabalhista trouxe sim várias mudanças na CLT, que como se pode observar ocasionará impactos diretos tanto ao empregado, quanto ao empregador.

Dessa forma, válido ressaltar que o terceiro objetivo específico foi almejado, no tocante aos reflexos que algumas mudanças já terão na relação de trabalho.

Como a perda da hora *in itinere*, que trata de uma óbvia perda para o trabalhador, especialmente aquele situado na área rural - em que as horas *in itinere* são mais comuns e relevantes, ocasionando a redução da sua renda salarial. Trazendo desse modo, ao empregado o risco da inexistência do transporte público no local.

Já o surgimento do Teletrabalho, traz ao empregado dessa categoria a ausência de direito a horas extras, adicional noturno, hora noturna, intervalo intrajornada, intervalo interjornada e suas integrações.

No tocante ao fracionamento das férias, um ponto positivo para ambos, empregado e empregador. Pois, tornou tal negociação mais próxima a real necessidade do obreiro, que por exemplo, queira dividir as suas férias em maior período do que era permitido

antes da reforma. E, para o empregador, que em regra, não precisará ficar sem a mão de obra daquele funcionário por trinta dias seguidos.

A questão da proteção à mulher, é benéfica para a empregada no sentido de afastá-la do local insalubre, mas não do contrato de trabalho. No entanto, a transferência dessa gestante para local não insalubre pode surgir problema quando a empresa girar em torno de atividades totalmente insalubre em grau máximo.

Vale observar também que a Reforma possibilitou o afastamento (licença-maternidade) da gestante como se fosse gravidez de risco, ponto negativo que resta saber de onde virá o custeio desse benefício ampliado. Sendo que a previdência social está estruturada para pagar apenas 120 dias de licença-maternidade e não 9 meses de licença-maternidade para gestante em empresa insalubre.

Como visto e afirmado por Filho (2018, p. 72), na rescisão do contrato de trabalho, poderá trazer possibilidade de o empregador “forçar” o empregado a aceitar este formato de rescisão contratual, haja vista que, assim, a monta a se pagar pela empresa ao obreiro seria bem menor.

Assim, este tópico responde ao problema levantado na monografia, no sentido de ter estudado que algumas inovações trabalhistas já terão impactos positivos e alguns negativos, que de certo modo deverá ser observado pelo legislador.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

No decorrer deste trabalho, estudou-se sobre a Reforma Trabalhista e seus impactos, a mudança que ocorreu no ano de 2017 na legislação trabalhista brasileira.

Explanando sobre a forma que originou a alteração da CLT, sua tramitação no Congresso Nacional, que foi repleta de turbulências e manifestações por parte dos parlamentares que eram contra a Reforma e a Medida Provisória n.º 808/2017. Logo, observadas algumas mudanças na lei, de modo comparativo com a lei anterior e depois principalmente das quais afetariam de modo direto a relação de trabalho, seja de maneira positiva ou negativa. Desse modo, conseguiu atingir todos os objetivos estabelecidos no início do trabalho.

Assim, respondendo à problemática, que era buscar compreender quais serão os principais reflexos trabalhistas na relação de trabalho, pode-se elencar primeiramente a perda do trabalhador das horas *in itinere*, o principal afetado seria aquele que trabalha na área rural, que despende horas no transporte da empresa para chegar ao local de trabalho, onde pela nova mudança é o momento que se inicia realmente a atividade laboral. Ocasionalmente para esse, a redução da duração do seu trabalho e conseqüentemente do salário.

Logo, a regulação do teletrabalho, que já era uma prática recorrente no Brasil, mas ainda não tinha respaldo pelo ordenamento jurídico, traz conseqüências negativas ao empregado, por esse não ter direito a horas extras, horas noturna e adicional noturno, intervalos interjornada e intrajornada, como argumento que nessa modalidade de trabalho é difícil o empregador ter o controle da duração de trabalho, mas como estudado, há meios sim de fiscalizar o trabalho, por aplicativos e programas específicos.

Já a respeito ao fracionamento das férias, pode-se afirmar a partir do estudo como algo positivo ao trabalhador e também para a empresa. Pois, ficou a critério do empregado em poder escolher a partir da sua real necessidade o período que queira as férias e, o empregador não terá aquele funcionário ausente durante trinta dias seguidos.

A proteção da mulher, com a mudança permitiu que ela não perca o contrato de trabalho, mas sim de afastá-la do local insalubre em grau máximo, situação que pode ocasionar risco para a gravidez. Deve ser levado em consideração e surtir possíveis problemas quando a empresa seja totalmente insalubre.

Para finalizar, os possíveis impactos causados de modo direto a relação de trabalho, a situação da extinção do contrato de trabalho por acordo entre empregado e empregador, ponto positivo por regular prática que já ocorria no país. Mas, como estudado poderá abrir a possibilidade de o empregador utilizar desse meio para sobressair perante o seu funcionário, forçando-o a aceitar, visto que, este será obrigado a pagar menos benefícios que normalmente pagaria.

As hipóteses sugeridas no início do trabalho, de que a Reforma Trabalhista era uma proposta positiva em determinados pontos, é verdadeira como foi estudado. Agora a respeito de flexibilizar e modernizar a legislação é algo muito cedo para ser afirmado, pois a lei está em vigência na sua forma definitiva há pouco tempo. Há de observar também, como estudado no primeiro capítulo, aprovação da Reforma ter sido em apenas 14 dias e maior discussão da matéria com a classe patronal.

Assim, somente poderá afirmar que promoveu mais oportunidade de emprego e a negociação direta entre empregado e empregador, daqui algum período, em um estudo mais aprofundado. Novas formas de trabalho realmente surgiram, como exemplo o teletrabalho e trabalho intermitente.

A partir desse estudo, pode-se afirmar que tem uma contribuição para elevar o nível do conhecimento da ciência no campo do Direito do Trabalho, por ser uma mudança recente e haver muito a ser discutido sobre o texto da reforma trabalhista e futuros impactos que somente poderão ser afirmados a longo prazo. Possivelmente pode-se essa pesquisa ser um objeto de estudo futuro, onde a lei já terá mais concretização no meio social.

Os resultados que foram alcançados acabaram sendo surpreendentes, pois ao estudar uma nova legislação, onde há pouco acervo bibliográfico, o empenho acaba sendo maior, e a busca pela resposta do problema, faz o estudo ser algo prazeroso e desafiador.

## REFERÊNCIAS

AQUINO, Yara. **Reforma trabalhista não terá aumento de jornada ou ameaça ao 13º salário.** Agência Brasil, Brasília, 16 Fev. 2017. Disponível em: <<http://agenciabrasil.ebc.com.br/politica/noticia/2017-02/reforma-trabalhista-nao-tera-aumento-de-jornada-ou-ameaca-ao-13o-salario>>. Acesso em: 19 ago. 2017.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/ConstituicaoCompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/ConstituicaoCompilado.htm)>. Acesso em: 28 nov. 2017.

\_\_\_\_\_. **Lei n.º 8.036, de 11 de Maio de 1990.** Dispõe sobre o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/L8036consol.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8036consol.htm)>. Acesso em: 08 mar. 2018.

\_\_\_\_\_. **Lei n.º 13.467,** de 13 de Junho 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 nºs 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](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm)>. Acesso em: 28 nov. 2017.

\_\_\_\_\_. **Medida Provisória n.º 808/2017,** de 14 de Novembro de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Promove mudanças na Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467 de 2017), notadamente nos seguintes pontos: jornada de trabalho 12x36; dano extrapatrimonial; empregada gestante e lactante; autônomo exclusivo; trabalho intermitente; incidência de encargos trabalhista e previdenciário; cobrança e distribuição da gorjeta; representação em local de trabalho; negociado sobre o legislado no enquadramento do grau de insalubridade; e arrecadação/contribuição previdenciária. Disponível em: <<http://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?jornal=521&pagina=1&data=14/11/2017>>. Acesso em: 28 nov. 2017.

\_\_\_\_\_. **Tribunal Superior do Trabalho.** Súmula N.º 90. Horas “In Itinere”. Tempo de Serviço. Disponível em: <[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_51\\_100.html#SUM-90](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_51_100.html#SUM-90)>. Acesso em: 28 nov. 2017.

CÂMARA DOS DEPUTADOS. **Regime de tramitação.** Câmara dos Deputados, Comunicação, Assessoria de Imprensa, Brasília-DF, 2017. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/comunicacao/assessoria-de-imprensa/regime-de-tramitacao>>. Acesso em: 28 nov. 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017.

DI BENEDETTO, Roberto. **Revedo Mais De 70 Anos Em Menos De 7 Meses: A Tramitação Da Reforma Trabalhista Do Governo Temer**. Editora Unoesc, Espaço Jurídico *Journal of Law*, Santa Catarina-RS, Agosto de 2017. Disponível em: <<https://editora.unoesc.edu.br/index.php/espacojuridico/article/view/15238/pdf>>. Acesso em: 27 nov. 2017.

EL PAÍS. **Às vésperas de greve geral, reforma trabalhista é aprovada na Câmara**. Disponível em: <[https://brasil.elpais.com/brasil/2017/04/26/politica/1493239710\\_815493.html](https://brasil.elpais.com/brasil/2017/04/26/politica/1493239710_815493.html)> Acesso em: 27 mai 2018.

FERRAÇO, Ricardo. **Parecer (SF) nº 34, de 2017**. Comissão de Assuntos Econômicos, sobre o processo Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017, que Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nos 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. Brasília, DF, 2017. Disponível em: <<http://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=5302372&disposition=inline>>. Acesso em: 28 nov. 2017.

FILHO, Luiz Antônio V. Calháo. **A Nova Era Trabalhista**, de Acordo com a MP n. 808/2017, editada em 14 de novembro de 2017. São Paulo: LTr, 2018.

MAIA, Rodrigo. Redação Final do Projeto de Lei n.º 38/2017. **Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)**, aprovada pelo DecretoLei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 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. Câmara dos Deputados, Brasília-DF, abril de 2017. Disponível em: <<http://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=5252522&disposition=inline>>. Acesso em: 28 nov. 2017.

MARINHO, Rogério Simonetti. **PRL 2 PL678716**. Relatório apresentado à Comissão especial destinada a proferir parecer ao Projeto de Lei nº 6.787, de 2016, do Poder Executivo, que “altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis do Trabalho, e a Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, para dispor sobre eleições de representantes dos trabalhadores no local de trabalho e sobre trabalho temporário, e dá outras providências. Brasília, DF, 2017. Disponível em: <[www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2130974](http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2130974)>. Acesso em: 27 nov. 2017.



MARTINS, Flávio. **Curso de Direito Constitucional**. 1ª ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017.

MENDES, Gilmar Ferreira; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. **Curso de direito constitucional**. 12ª ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2017.

MONTEIRO, Carolina Masotti. **Mary Shelley e a reforma trabalhista : um Frankenstein a brasileira**. Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, PR, v. 6, n. 61, p. 105-134, jul./ago. 2017. Disponível em: <<https://hdl.handle.net/20.500.12178/111511>>. Acesso em: 27 mai. 2018.

NASCIMENTO, Bárbara. **Presidente do Senado apaga a luz e suspende sessão da Reforma Trabalhista**. Disponível em: <<https://oglobo.globo.com/economia/presidente-do-senado-apaga-luz-suspende-sessao-da-reforma-trabalhista-21576721>> Acesso em: 26 mai. 2018.

PAIM, Paulo. **Parecer (SF) nº 29**, de 2017. Comissão de Assuntos Sociais, sobre o processo Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017, que Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nos 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. Brasília, DF, 2017. Disponível em: <<http://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=5349695&disposition=inline>>. Acesso em: 27 nov. 2017.

PLANALTO. **Governo edita medida provisória que ajusta modernização trabalhista**. Planalto, Presidência da República, Brasília-DF, 14 Nov. 2017 Disponível em: <<http://www2.planalto.gov.br/acompanhe-planalto/noticias/2017/11/governo-edita-medida-provisoria-que-ajusta-modernizacao-trabalhista>>. Acesso em: 28 nov. 2017.

REDE BRASIL ATUAL. **Greve geral de 28 de abril já está na história, mas promete desdobramentos**. Disponível em: <<http://www.redebrasilatual.com.br/trabalho/2017/04/greve-geral-de-28-de-abril-ja-esta-na-historia-mas-promete-desdobramentos>>. Acesso em: 27 mai. 2018.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Comentários à Reforma Trabalhista**. 1º ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz; SEVERO, Valdete Souto. **Os 201 ataques da “reforma” aos trabalhadores**. Disponível em: <<http://www.jorgesoutomaior.com/blog/os-201-ataques-da-reforma-aos-trabalhadores>>. Acesso em: 26 mai. 2018.

THE INTERCEPT\_BRASIL. **Lobistas de Bancos, Indústrias e Transportes estão por trás das Emendas da Reforma Trabalhista.** Disponível em: <<https://theintercept.com/2017/04/26/lobistas-de-bancos-industrias-e-transportes-quem-esta-por-tras-das-emendas-da-reforma-trabalhista/?comments=1#comments>> Acesso em: 27 mai 2018.

VEIGA, Maurício de Figueiredo Corrêa da. **Reforma trabalhista e os seus impactos, com as alterações promovidas pela Medida Provisória n. 808/2017.** São Paulo: LTr 2018.