



**AS PRINCIPAIS MUDANÇAS DA NOVA REFORMA
TRABALHISTA LEI N°13.467/17 – UM ESTUDO BIBLIOGRÁFICO
DOS PRINCIPAIS IMPACTOS PÓS REFORMA TRABALHISTA**

**THE MAIN CHANGES OF THE NEW LABOR REFORM LEI N ° 13.467 / 17 -
A BIBLIOGRAPHICAL STUDY OF THE MAIN IMPACTS AFTER LABOR
REFORM**

Pedro Henrique Rodrigues da Cunha¹

Graduando em Ciências Contábeis pela Unievangélica-Go.

Daniel Hassel Mendes²

Professor em Ciências Contábeis pela UniEvangélica - Go.

¹Pedro Henrique Rodrigues da Cunha – Bacharelando do Curso de Ciências Contábeis pelo Centro Universitário de Anápolis (Unievangélica) – Brasil – Email: pedro-13ph@hotmail.com.

² Daniel Hassel Mendes – Professor do Curso de Ciências Contábeis do Centro Universitário de Anápolis (Unievangélica) – Brasil – Email: danielhmendes@hotmail.com.

RESUMO: O presente artigo busca apontar as principais mudanças ocorridas com a Lei 13.467 de 2017, também chamada de Reforma Trabalhista, nova lei implantada pelo então Presidente da República Michel Temer, que alterou a Consolidação das Leis do Trabalho de 1943. O artigo tem como objetivo comparar tais mudanças sofridas e retratar a relação entre empregado e empregador diante de seus direitos. A pesquisa foi do tipo bibliográfico, que tem o objetivo de reunir informações e dados que servirão como base para a construção da conclusão. Nota-se que após um ano de reforma trabalhista não houve um resultado significativo nas principais áreas como a de desemprego e crise econômica. Percebe-se que a Reforma Trabalhista necessita de mais tempo para que possa fazer efeito no país.

Palavras- Chave: CLT, Ministério do Trabalho, Reforma Trabalhista

ABSTRACT: The present article seeks to point out the main changes that occurred with Law 13467 of 2017, also called Labor Reform, a new law implemented by the then President of the Republic Michel Temer, which amended the Consolidation of Labor Laws of 1943. The article aims to compare such changes and portray the relationship between employee and employer in face of their rights. The research was of the bibliographic type, which aims to gather information and data that will serve as a basis for the construction of the conclusion. Note that after a year of labor reform there was no significant result in the main areas such as unemployment and economic crisis. It is noticed that the Labor Reform needs more time for it to take effect in the country.

Key words: CLT, Ministry of Labor, Labor Reform

1. INTRODUÇÃO

A história do trabalho no Brasil é marcada pela escravidão, onde os escravos não tinham nenhum direito e eram obrigados a trabalhar e sofriam vários tipos de tortura. Com o passar do tempo as coisas mudaram e empregado e empregador se uniram através de um contrato de trabalho onde ambos têm obrigações a serem cumpridas. E como todos sabem, nenhum dos lados quer ser privado de seus direitos, surge então a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), Decreto-Lei 5.425 de 1943 é responsável por regulamentar as relações trabalhistas no geral, e tem o objetivo de protegê-lo e informar seus direitos processuais do trabalho. Ou seja, ela é a lei trabalhista do Brasil. Na CLT estão definidas todas as normas que regulam as relações de trabalho entre empregador e empregado, essas normas determinam seus direitos e deveres e definem conceitos importantes para o entendimento das relações de trabalho. (Decreto-Lei 5.425/43)

Desde a sua criação, a sociedade passou por mudanças, surgiram algumas necessidades, o número de desemprego subiu, o país entrou em crise econômica, e com isso, perceberam que a lei também precisava acompanhar essas mudanças, e no meio disso tudo surgiu a Lei nº 13.467, conhecida também como Reforma Trabalhista.

A Reforma Trabalhista foi uma alteração considerável na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), ela entrou em vigência em novembro de 2017, com o objetivo de conter a crise econômica no país e o desemprego.

Nesse sentido surge então a seguinte questão: **Quais as principais mudanças trabalhistas alteradas na nova Reforma Trabalhista?**

A pesquisa tem como objetivo geral evidenciar as principais mudanças que ocorreram com a chegada da Reforma Trabalhista, esclarecer quais novos direitos tanto empregado e empregador passam ou deixam de ter.

Como objetivos específicos, o trabalho visa fazer um estudo comparativo dos principais pontos alterados na Lei 13.467/17. Retratar os direitos e deveres trabalhistas do empregado e empregador. E evidenciar dados após um ano de Reforma Trabalhista.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

Em 13 de julho de 2017 foi aprovada no Brasil a Lei nº 13.467, mais conhecida como Reforma Trabalhista, lei que trouxe várias alterações significativas à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) com o objetivo de combater a crise econômica no país e o desemprego, e deixaram muitos empregados e empregadores na dúvida quanto seus direitos. Porém, antes de aprofundar nessa nova lei, devemos saber onde tudo isso começou.

2.1 Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)

A Consolidação das Leis do Trabalho, ou apenas CLT, é uma lei criada no Brasil referente aos direitos do trabalhador e ao direito processual do trabalho, ela unificou toda a legislação trabalhista vigente no Brasil. No dia 1º de maio de 1943 através do Decreto-Lei nº 5.425 ela foi sancionada pelo então presidente Getúlio Vargas.

Art. 1º Fica aprovada a Consolidação das Leis do Trabalho, que a este decreto-lei acompanha, com as alterações por ela introduzidas na legislação vigente. Parágrafo único. Continuam em vigor as disposições legais transitórias ou de emergência, bem como as que não tenham aplicação em todo o território nacional. Art. 2º O presente decreto-lei entrará em vigor em 10 de novembro de 1943. (Decreto-Lei Nº5.425/43)

A implantação dessa lei foi um marco na história do país, que tinha criado a dois anos atrás a Justiça do Trabalho, e essa regulamentação trabalhista era motivo de muita discussão desde a abolição da escravatura no Brasil, em 1888, pois antes disso as pessoas trabalhavam sem receber nenhum tipo de remuneração ou direito.

Após esse período surgiu no Brasil a chamada República Velha (1889-1930), período em que começaram a surgir as primeiras indústrias, onde a principal fonte de economia do país era o café. Mas foi só no primeiro governo de Getúlio Vargas em 1930, que ocorreu a grande Revolução Industrial no Brasil, período que gerou muitos empregos e ajudou a alavancar a economia do país.

Porém nesse período, segundo Martins (2009), os trabalhadores das fábricas sofriam muitos abusos, que chegavam a trabalhar 16 horas

ininterruptas por dia, fora que ainda havia crianças e mulheres trabalhando sem nenhum tipo de proteção adequada.

Então foram criados os primeiros sindicatos, com o objetivo de combater essas condições de trabalhos no qual eram submetidos. A conjuntura que o Brasil vivia nessa época obrigou o Estado a intervir, criando as primeiras leis de proteção ao trabalhador e estabelecendo critérios a serem cumpridas pelos empregadores (MARTINS, 2009).

Assim, a Consolidação das Leis do Trabalho é o principal instrumento de regulamentação das relações do trabalho, isso ampara tanto o trabalho urbano quanto o trabalhador rural. Ela aborda temas como registro do trabalhador, jornada de trabalho, férias, justiça do trabalho, processo trabalhista, entre outros temas essenciais. Dessa forma, ela tenta harmonizar a relação do empregador com o empregado, com base nos direitos de cada um.

2.2 Empregado e Empregador

Após o país passar por várias mudanças e criação de novas leis, a CLT chegou com o objetivo de regulamentar as relações trabalhistas entre empregador e empregado, apresentando os direitos que cada um possuía.

Para entender melhor essa relação entre empregado e empregador, é fundamental reconhecer o papel de cada um perante a CLT.

Art. 1º Esta Consolidação estatui as normas que regulam as relações individuais e coletivas de trabalho, nela previstas. Art. 2º Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço. Art. 3º Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. (Decreto-Lei N°5.425/43)

Segundo o Art. 2º da Consolidação das Leis do Trabalho, podemos definir como empregador a pessoa jurídica, uma empresa, individual ou coletiva, que tem o papel de administrar seus patrimônios. A CLT ainda completa:

§ 1º - Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados. § 2º Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma

delas, personalidade jurídica própria, estiver sob a direção, controle ou administração de outra, ou ainda quando, mesmo guardando cada uma sua autonomia, integrem grupo econômico, serão responsáveis solidariamente pelas obrigações decorrentes da relação de emprego. (Decreto-Lei N°5.425/43)

É papel do empregador compreender que seus colaboradores são prestadores de serviço, e que ele tem obrigações a cumprir. São obrigações do empregador conceder ao empregado:

- Remuneração pelos serviços prestados
- Salário família
- 13° salário
- Férias
- Licença maternidade e paternidade
- Fornecer equipamentos
- Entre outros

Em relação ao empregado, o Art. 3° da Consolidação das Leis do Trabalho, define que, o empregado é aquele cujo sempre é uma pessoa física, contratada pelo empregador para determinado trabalho.

O Decreto-Lei N°5.425/43 cita em seu Art. 3 Parágrafo único “Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual. ”

Sabe se que o empregado tem direito a vários benefícios como salário, férias, 13°, etc. Mas assim como o empregador, o empregado também tem obrigações a serem cumpridas. São exemplos de obrigações do empregado para com a empresa:

- Prestar o serviço contratado
- Obedecer a hierarquia profissional
- Atuar com boa fé
- Ressarcir danos
- Não praticar ofensas físicas e moral
- Entre outros

2.3 A Reforma Trabalhista

Nos últimos anos o país vem passando por uma crise econômica, em consequência o número de desemprego aumentou, diante disso, o governo decidiu fazer algumas mudanças com o objetivo de combater a crise e o alto nível de desemprego, foi criada então a chamada Reforma Trabalhista.

O então projeto de Lei 6.787 foi enviado à Câmara dos Deputados em dezembro de 2016, após isso foram feitas audiências públicas para pautar o assunto proposto. Contudo, o Ministério Público do Trabalho e a Ordem dos Advogados do Brasil (OAB) se manifestaram contrarias a tais alterações na constituição. Futuramente tal Projeto Lei 6.787/2016 se transformaria na Lei 13.467/2017.

A Ordem dos Advogados do Brasil alegava que:

Eventuais reformas no atual estágio social, político e econômico só trazem maior insegurança jurídica ao País, de modo que a Ordem dos Advogados do Brasil, não havendo a possibilidade de apresentação de eventuais emendas, tendo em vista a celeridade imposta, adota a firme posição de se opor a aprovação integral do Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017. (BRASIL, 2017)

Apesar das justificativas apresentadas, em 11 de novembro de 2017, após quatro meses de ser sancionada pelo então presidente Michel Temer, entra em vigor a lei trabalhista que traz mudanças a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), também chamada de Reforma Trabalhista, a Lei 13.467 de 13 de julho de 2017 veio com o intuito de modernizar as leis trabalhistas com a adequação da legislação às novas relações de trabalho.

O deputado federal Rogério Marinho apresentou determinados objetivos da Reforma Trabalhista:

[...] essa modernização trabalhista deve então assumir o compromisso não apenas de manter os direitos dos trabalhadores que possuam um emprego formal, mas também de proporcionar o ingresso daqueles que hoje não possuem direito algum. Temos, assim, plena convicção de que essa reforma contribuirá para gerar mais empregos formais e para movimentar a economia, sem comprometer os direitos tão duramente alcançados pela classe trabalhadora. (BRASIL. 2017)

Já Biavaschi (2017) descreve sobre o assunto explicando que, a Lei 13.467/2017 busca desatar com essa lógica civilizatória, inclusiva e

democrática do Direito do Trabalho, através da flexibilização de suas regras sobre o contrato de trabalho.

Ela também busca combater a desemprego, assim como modernizar as relações de trabalho e acabar com a crise financeira do país. Outro ponto que a lei buscava mudar era o número de trabalhadores informais, que, segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), em 2017 ultrapassou o número de trabalhadores formais pela primeira vez.

2.4 Os principais pontos da Reforma Trabalhista

Ao analisar os fatos, vimos que a Reforma Trabalhista ocorrida em 2017 veio alterando a Consolidação das Leis do Trabalho em diversos pontos, com o intuito de atualizar e regularizar as relações de trabalho já praticadas entre empregado e empregador.

Essas alterações feitas mexem em pontos como jornada de trabalho, férias, acordo coletivos, contribuição sindical, e outras questões. Mas a Reforma Trabalhista não somente alterou alguns pontos como também criou novos pontos que antes não tinham, como por exemplo, o *home office*, trabalho intermitente e rescisão por comum acordo.

2.4.1 Férias

De acordo com o Artigo 129 da CLT, as férias anuais é o período em que o empregado tem direito a descanso, ou seja, a cada ano que o empregado exerce sua função ele tem direito a um mês de descanso.

A CLT cita em seu âmbito:

Art. 129 - Todo empregado terá direito anualmente ao gozo de um período de férias, sem prejuízo da remuneração. Art. 130 - Após cada período de 12 (doze) meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito a férias, na seguinte proporção: I - 30 (trinta) dias corridos, quando não houver faltado ao serviço mais de 5 (cinco) vezes; II - 24 (vinte e quatro) dias seguidos, quando houver tido de 6 (seis) a 14 (quatorze) faltas; III - 18 (dezoito) dias corridos, quando houver tido de 15 (quinze) a 23 (vinte e três) faltas; IV - 12 (doze) dias corridos, quando houver tido de 24 (vinte e quatro) a 32 (trinta e duas) faltas.

Conforme Martins (2006) explica, as férias representam o período do contrato onde o empregado não presta serviços, mas sim auferir remuneração do empregador, depois de ter adquirido tal direito nos 12 meses trabalhados. Já Delgado (2016) completa que, o empregado pode suspender seus serviços, com o objetivo de descansar e recompor suas energias.

Com a chegada da Lei 13.467 de 2017 aconteceram algumas alterações no que se refere concessão das férias ao empregado.

Antes da Reforma Trabalhista, o trabalhador tinha direito a trinta dias corridos para seu descanso, que até então, deveriam ser gozadas em uma única vez, e em algumas situações, poderiam ser divididas em até dois períodos, desde que não fossem inferiores a 10 dias.

A CLT definia em seu Art. 134:

§ 1º Somente em casos atípicos serão as férias concedidas em dois períodos, um dos quais não poderá ser inferior a 10 (dez) dias corridos. § 2º – Aos menores de 18 (dezoito) anos e aos maiores de 50 (cinquenta) anos de idade, as férias serão sempre concedidas de uma só vez.

Com a Reforma Trabalhista, as férias passaram a ser divididas em até três partes, perante negociação entre empregado e empregador. Diferente da lei anterior, esse fracionamento poderá ser feito desde que um deles seja de no mínimo 14 dias, e as outras duas mais do que 5 dias.

Fica assim então o Art. 134 da Lei 13.467 de 2017:

§ 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. § 2º(Revogado).

Percebe-se que o parágrafo 2 foi revogado, pois agora a possibilidade de fracionamento desses dias a empregados menores de 18 anos e maiores que 50 anos.

Segundo Rezende (2017), é direito do empregador decidir quando as férias vão ser concedidas ao funcionário, sem exceder o período concessivo. Mas o parcelamento dessas férias só é feito com a aprovação do empregado.

2.4.2 Contribuição Sindical

A contribuição sindical é um tributo pago uma vez ao ano por todos trabalhadores, ela corresponde à remuneração de um dia de trabalho, e é descontada na folha de pagamento dos empregados no mês de março. Essa contribuição foi criada pelo presidente Getúlio Vargas por volta de 1940, com o objetivo de fortalecer os sindicatos do Brasil.

Entende-se que os primeiros sindicatos surgiram com a revolução industrial (século XVIII). Martins (2007) evidencia que sindicato é a associação de pessoas físicas ou jurídicas visando a defesa dos interesses coletivos e individuais de seus membros ou de sua categoria.

Antes da Reforma Trabalhista, a contribuição sindical era obrigatória para todos empregados, calculada com base em um dia de trabalho, ela era descontada na folha de pagamento no mês de março. Os empregadores também possuíam uma contribuição sindical, chamada de contribuição sindical patronal, ela era calculada com base no capital social.

O Decreto Lei 5.425 de 1943 dizia:

Art. 579 - A contribuição sindical é devida por todos aqueles que participarem 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. 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 por estes devida aos respectivos sindicatos. Art. 583 - O recolhimento da contribuição sindical referente aos empregados e trabalhadores avulsos será efetuado no mês de abril de cada ano, e o relativo aos agentes ou trabalhadores autônomos e profissionais liberais realizar-se-á no mês de fevereiro. Art. 587 - O recolhimento da contribuição sindical dos empregadores efetuar-se-á no mês de janeiro de cada ano, ou, para os que venham a estabelecer-se após aquele mês, na ocasião em que requeiram às repartições o registro ou a licença para o exercício da respectiva atividade. CLT - Art. 602 - Os empregados que não estiverem trabalhando no mês destinado ao desconto do imposto sindical serão descontados no primeiro mês subsequente ao do reinício do trabalho.

Após a implantação da Reforma Trabalhista, a contribuição sindical passou a ser facultativa, com isso modificando os artigos 579, 582, 583, 587 e 602 da Consolidação das Leis do Trabalho.

Então a Consolidação das Leis do Trabalho após as modificações da Reforma Trabalhista ficou da seguinte maneira:

Art. 579 - O desconto da contribuição sindical está condicionado à autorização prévia e expressa dos que participarem 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 desta Consolidação. 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 autorizaram prévia e expressamente o seu recolhimento aos respectivos sindicatos. Art. 583. O recolhimento da contribuição sindical referente aos empregados e trabalhadores avulsos será efetuado no mês de abril de cada ano, e o relativo aos agentes ou trabalhadores autônomos e profissionais liberais realizar-se-á no mês de fevereiro, observada a exigência de autorização prévia e expressa prevista no art. 579 desta Consolidação. Art. 587 - Os empregadores que optarem pelo recolhimento da contribuição sindical deverão fazê-lo no mês de janeiro de cada ano, ou, para os que venham a se estabelecer após o referido mês, na ocasião em que requererem às repartições o registro ou a licença para o exercício da respectiva atividade. Art. 602 - Os empregados que não estiverem trabalhando no mês destinado ao desconto da contribuição sindical e que venham a autorizar prévia e expressamente o recolhimento serão descontados no primeiro mês subsequente ao do reinício do trabalho. (Lei N°13.467/17)

Ou seja, o texto da Consolidação das Leis do Trabalho sofreu alteração em alguns pontos e com isso, a contribuição sindical passa a ser opcional para os empregados e profissionais liberais. Porém os critérios para o cálculo da contribuição continua o mesmo.

2.4.3 Rescisão por comum acordo

A rescisão de contrato nada mais é que uma anulação ou cancelamento, por algum motivo específico de um contrato feito entre empregado e empregador. Existem muitas categorizações e causas para a rescisão do contrato de trabalho, onde cada uma mostra os direitos, tanto do empregado quanto da empresa. Existem algumas categorias de rescisão como, por exemplo, a rescisão sem justa causa, onde o empregador não tem mais interesse nos serviços prestados pelo empregado. Por outro lado, temos a rescisão por justa causa por parte da empresa, onde o empregado comete um ato que justifica seu desligamento. Temos também a rescisão por justa causa por parte do empregado, que é quando a empresa não cumpre os termos assinados no contrato.

Sergio Martins explica:

É preferível utilizar o termo cessação do contrato de trabalho, pois inclusive, a legislação previdenciária (Lei nº 8.213/91) também fala da cessação de seus benefícios. A CLT, porém, em muitos artigos emprega a palavra rescisão, e, muitas vezes, na prática se utiliza o termo extinção, que vamos observar como sinônimos. (MARTINS, 2008, P.343-344).

Com a nova Reforma Trabalhista vieram algumas mudanças para que não ocorressem fraudes na hora de fazer o desligamento entre empresa e empregado. Surge então a rescisão por acordo, aonde funcionário e empregador chegam ao consenso sobre a rescisão do contrato de trabalho.

Esta prevista na Lei 13.467 de 2017:

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; b) a indenização sobre o saldo do Fundo de Garantia de Tempo de Serviço, prevista no § 1º do art. 18 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990; II - na integralidade, as demais verbas trabalhistas.

Antes da Reforma Trabalhista, era impossível fazer um acordo legal na rescisão entre empregador e empregado que atendesse as vontades de ambos. O empregador não queria pagar a multa de 40% do fundo de garantia que o empregado tinha direito, e, o empregado de se desligar da empresa, porem, recebendo o seguro desemprego e o Fundo de Garantia de Tempo de Serviço (FGTS).

Isto porque, só havia dois cenários possíveis para o desligamento do funcionário. O primeiro é onde o empregado pede demissão, assim deixa de ter alguns direitos, como o aviso prévio sendo indenizado ou trabalhado, o seguro desemprego, o direito a sacar o FGTS e a indenização da multa de 40% do saldo fundiário. A outra opção é onde o empregado é demitido pela empresa, neste caso a empresa arca com todos os custos, ela tem que pagar a multa, o Fundo de Garantia de Tempo de Serviço, e o aviso prévio.

Com a implantação da Reforma Trabalhista foi criado o Art. 48-A, que é uma nova modalidade de rescisão, onde era feito o acordo entre as partes, porem os benefícios não são os mesmo da demissão sem justa causa.

De acordo com a Lei 13.467 de 2017 na rescisão por acordo, o empregado tem direito a somente metade do aviso prévio, se indenizado; pode sacar 80% do FGTS, os outros 20% ficam retidos na caixa; tem direito

também a metade da multa rescisória do saldo fundiário. Porém nessa modalidade o empregado não tem direito ao Seguro Desemprego. Quanto as outras verbas trabalhistas, saldo salário, 13º, férias, continuam sendo pagas normalmente sem alterações

2.4.4 Jornada de Trabalho

A jornada de trabalho foi uma das principais mudanças da Reforma Trabalhista, onde vários aspectos da jornada foram alterados. Delgado (2010) entende que, a prepotência das normas referentes à jornada de trabalho, não podendo, assim, haver rejeição de tais normas por parte dos empregados. Do mesmo ponto de vista, Nascimento (2011) completa que, as normas sobre a duração da jornada de trabalho são irrenunciáveis, mas transacionáveis no campo especialmente indicado pela lei e pelo art. 444 da CLT.

A jornada de 12x36 antes da reforma trabalhista já era permitida, porém só podia ser aplicado em algumas profissões específicas prevista em lei ou negociação coletiva. Nessa modalidade, o trabalhador exerce sua função por 12 horas seguidas, e depois folga nas 36 horas seguintes.

Após a implantação da Reforma Trabalhista, a Lei 13.467/17 cita que, essa modalidade de jornada esta liberada para todas as atividades, respeitando afixação das 44 horas semanais e 220 horas mensais.

Outra mudança na jornada foi o tempo em que o funcionário gasta para se deslocar para a empresa, conhecida como horas *in itinere*, que antes era computado na jornada de trabalho. Com a chegada da Reforma Trabalhista isso mudou, a lei cita no Art. 58. § 2º que, o tempo de deslocamento que o funcionário gasta para ir e vir ao trabalho, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo a disposição da empresa.

Delgado (2017) adverte que, a eliminação das horas *in itinere* não afeta o conceito de tempo à disposição na empresa, e por consequência, de duração de trabalho.

A Reforma Trabalhista criou também uma nova modalidade de trabalho, o chamado contrato intermitente. Considera-se contrato intermitente aquele cujo prestação de serviço pode ser em horas e dias diferentes estipuladas pelo empregador, sendo este chamado com três dias de antecedência. É importante

destacar que, quando o empregado não for chamado para a prestação do trabalho, independente do prazo, não será computado como tempo a disposição, e o empregado poderá trabalhar em outros lugares. (SILVA; SOUZA; RAMOS, 2018)

3. METODOLOGIA

A metodologia desenvolvida para a realização deste trabalho foi de cunho bibliográfico, o intuito de uma pesquisa bibliográfica é colocar o pesquisador em contato com o que foi produzido sobre determinado assunto (LAKATUS; MARCONI, 2001, p.59). Ainda, de acordo com Gil (2012, p. 71) “A principal vantagem da pesquisa bibliográfica reside no fato de permitir ao investigador a cobertura de uma gama de fenômenos muito mais ampla do que aquela que poderia pesquisar diretamente”.

Salienta-se que as pesquisas exploratórias são aquelas que têm por objetivo explicitar e proporcionar maior entendimento de um determinado problema. Nesse tipo de pesquisa, o pesquisador procura um maior conhecimento sobre o tema em estudo (GIL, 2012). A pesquisa exploratória, quanto aos fins, segundo Vergara (2000), é realizada em área na qual há pouco conhecimento científico acumulado ou sistematizada. Por sua natureza de sondagem, não comporta hipóteses que poderão surgir durante a pesquisa ou ao seu final. Além disso pretende descrever as características do fenômeno (TRIVINOS, 1987).

3.1 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS DADOS

Em novembro de 2018 completa-se um ano desde a Lei 13.467 entrou em vigor no Brasil, trazendo mudanças na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Mas após um ano, já se pode ter algum resultado positivo dessa mudança?

O presidente do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e do Conselho Superior do Trabalho (CSJT), ministro Brito Pereira, explica que “Até o momento, o principal impacto é a redução do número de reclamações

trabalhistas, o que pode ser comprovado pelos dados estatísticos. Paralelamente, houve um aumento de produtividade”.

Figura 1 – Casos recebidos pela Vara do Trabalho



Fonte: TST – Coordenadoria de Estatística do TST (2018)

Como se pode ver no quadro comparativo, segundo estudos da Coordenadoria de Estatística do TST, logo após a lei entrar em vigência houve uma queda significativa no número de casos novos por mês recebidos na Vara do Trabalho, desde então, todos os meses são inferiores aos meses referentes ao mesmo período de 2017 (TST, 2018).

Figura 2 – Comparação de reclamações trabalhistas de 2017 a 2018

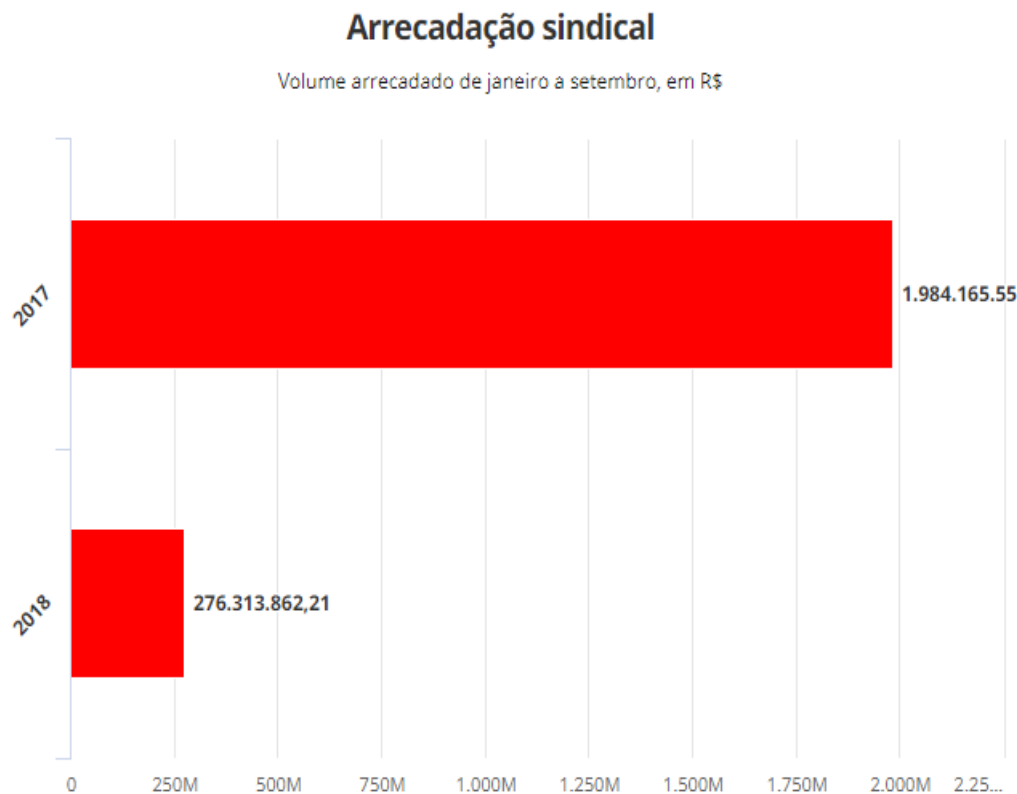
Fonte: TST – Coordenadoria de Estatística do TST (2018)

O número de reclamações trabalhistas, segundo a Coordenadoria de Estatística do TST mostra que o número também reduziu após a Lei 13.467 entrar em vigência. Entre janeiro e setembro de 2017 o número de reclamações era de 2.013.241 (dois milhões treze mil duzentos e quarenta e um), no mesmo período em 2018 o número caiu para 1.287.208 (um milhão duzentos e oitenta e sete mil duzentos e oito) reclamações na Vara do Trabalho (TST, 2018).

Outro ponto onde houve mudança significativa após esse período de um ano foi o da contribuição sindical. Como se vê no presente artigo, a contribuição sindical antes das alterações da reforma trabalhista era obrigatória e descontada na folha de pagamento uma vez ao ano. O valor dessa contribuição era referente a um dia de trabalho, e tinha como objetivo a manutenção do sindicato de sua categoria. Contudo, após a nova lei, essa contribuição passou a ser facultativa, ou seja, não era mais obrigatória para os trabalhadores.

Segundo dados do site do Ministério do Trabalho (MTE), o número de arrecadações com contribuição de janeiro a setembro de 2018 caiu em 86% e relação ao mesmo período em 2017, antes da reforma trabalhista.

Figura 3 – Comparação de Arrecadação Sindical de 2017 e 2018



Fonte: MTE – Ministério do Trabalho e Emprego

Como se pode observar, a arrecadação com a contribuição passou de R\$ 1,9 bilhões em 2017 para R\$ 276 milhões em 2018, em relação ao mesmo período de janeiro a setembro (MTE, 2018).

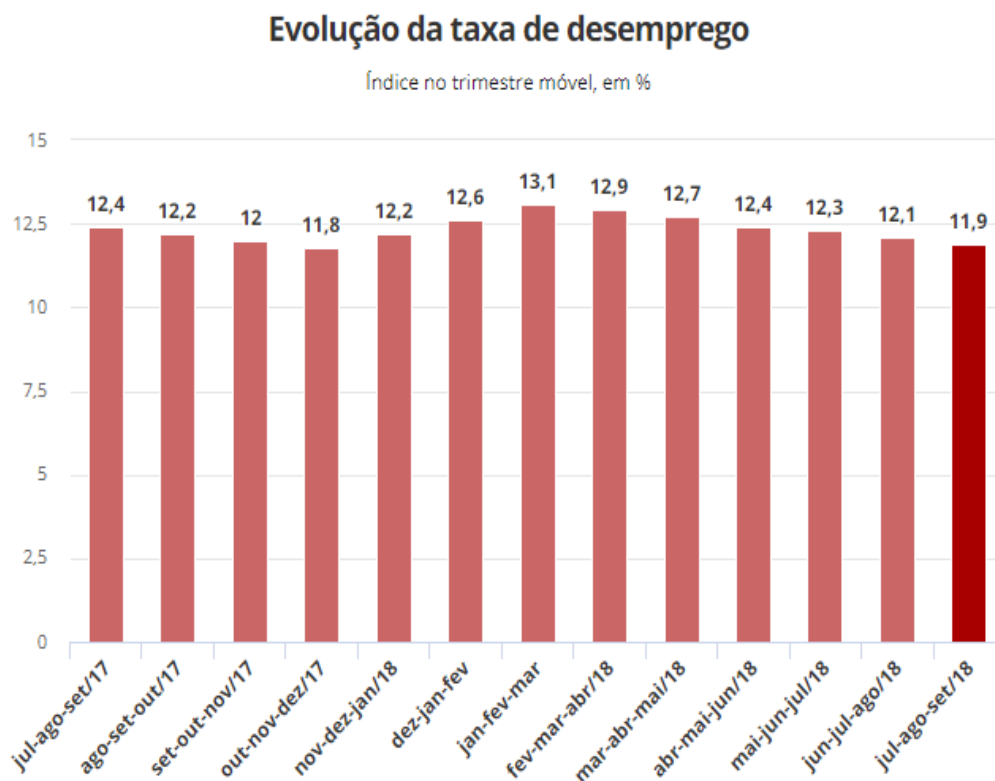
Uma nova modalidade de rescisão foi criada com a chegada da reforma trabalhista, a chamada rescisão por comum acordo. Na antiga Lei, o empregado que pedia demissão não tinha direito a sacar o FGTS e a multa de 40% sobre o saldo, além do seguro desemprego. Ele somente recebia esses benefícios caso fosse demitido sem justa causa (SOUZA, 2017).

Na rescisão por acordo o empregado tem direito a 80% do FGTS pode receber 20% em relação a multa, porém nessa nova modalidade o empregado não tem direito ao seguro desemprego (RESENDE, 2017).

Segundo dados fornecidos pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), após um ano de vigor dessa nova modalidade, foram feitos mais de 125

mil acordos entre empregador e empregado. Porém isso representa apenas 2% dos desligamentos feitos no Brasil, muitas empresas ainda optam por fazer a rescisão na informalidade, onde o funcionário é demitido sem justa causa apenas para poder receber os benefícios (MTE, 2018).

Figura 4 – Evolução da taxa de desemprego no Brasil desde 2017



Fonte: IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

A expectativa com a implantação dessa nova lei era que fosse gerado mais emprego no Brasil, além de diminuir o número de empregados na informalidade.

Segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) a taxa de desemprego no Brasil caiu para 11,9%, foi a sexta queda seguida no ano, porém esse número se aproxima da taxa de desemprego do Brasil que era de 12% em novembro de 2017, mês em que entrou em vigor a Reforma Trabalhista (IBGE, 2018).

4. CONCLUSÃO

A presente pesquisa teve como objetivo evidenciar as principais mudanças que ocorreram com a chegada da Lei 13.467 de 2017, chamada de Reforma Trabalhista, e esclarecer quais os novos direitos tanto de empregado como de empregador passaram ou deixaram de ter. A pesquisa buscou também fazer um levantamento de dados após um ano da lei com intuito de evidenciar se os objetivos foram alcançados.

Pode-se analisar que a Reforma Trabalhista foi criada com o objetivo de modernizar a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), Decreto Lei 5.425 de 1943, fazendo alterações em seu âmbito e criando novas modalidades. Além de combater a crise econômica do país e acabar com o desemprego.

Deveras o desemprego caiu no ano de 2018, mas os números estão ligados ao aumento de empregados informalmente. Pontos como a rescisão por comum acordo, e a modalidade de trabalho intermitente foram criados para facilitar essa relação de trabalho entre empregado e empregador, porém após um ano de Reforma Trabalhista não tiveram a adesão esperada.

Constata-se que o ponto onde mais houve resultados foi no número de reclamações trabalhistas recebidas nas Varas do Trabalho, que foi inferior a todos os meses antes da Reforma Trabalhista. A contribuição sindical também houve uma queda significativa depois que passou a ser facultativa para os empregados.

Diante de todos os dados e informações expostas, compreende-se que a Reforma Trabalhista de fato, melhorou a relação entre empregado e empregador com novos acordos, porém nota-se que, problemas como o desemprego e a informalidade necessitam de mais tempo para surgir efeito significativo.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BIAVASCHI, Magda Barros. **A reforma trabalhista no Brasil em tempos de acirramento das desigualdades sociais à ação de um capitalismo “sem peias”** In: MELO, Raimundo Simão de, ROCHA, Cláudio Janotti da (Coord.). *Constitucionalismo, Trabalho, Seguridade Social e as Reformas Trabalhista e Previdenciária*. São Paulo/Brasília: LTr/FAPDF. 2017, p. 120- 128.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Parecer da Comissão Especial ao Projeto de Lei 6.787/2016**. Relator: Deputado Rogério Marinho. Brasília, DF, 22 mar. 2017. Disponível em: http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1544961 . Acesso em: 22 nov. 2018.

BRASIL. Lei 13.467/17, 13 de julho de 2017. **Altera a Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm. Acessada em: 21 nov. 2018.

BRASIL. Decreto-Lei 5.425/43,1 de maio de 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm . Acessada em: 21 nov. 2018.

BRASIL. Ordem dos Advogados do Brasil. **Nota Técnica sobre o Projeto de Lei 6.787/2016**. Brasília, 27 jun. 2017. Disponível em: <http://csb.org.br/wp-content/uploads/2017/07/Para-conhecer-os-demais-pontos-abordados-pela-Nota-T%C3%A9cnica-do-Conselho-Federal-da-OAB-clique-aqui.pdf>. Acesso em: 22 nov. 2018.

COORDENADORIA DE ESATÍSTICA E PESQUISA – CESTP. Tribunal Superior do Trabalho. **Ranking dos Assuntos mais Recorrentes na Justiça do Trabalho, 2018**. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/web/estatistica/jt/assuntos-mais-recorrentes>>. Acesso em: 23 nov. 2018.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: LTr, 2010.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTR, 15º ed., 2016.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil**. São Paulo: LTR, 2017.

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE. **Taxa de Desemprego no Brasil**. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/busca.html?searchword=desemprego%202018&searchphrase=all>. Acessado em: 23 nov. 2018.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho.** – 28° ed. São Paulo: Atlas: 2012.

Ministério do Trabalho e Emprego – MTE. **Arrecadação Sindical em 2018.** Disponível em: <http://trabalho.gov.br/busca?searchword=Arrecadacao%20contribuicao%20sindical%202018&searchphrase=all>. Acessado em: 23 nov. 2018.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho.** 36. ed. São Paulo: LTr, 2011

RESENDE, Ricardo. **Reforma trabalhista: legislação comparada.** Disponível em: <https://www.ricardoresende.com.br/LEGISLAÇÃO%20COMPARADA%20-%20CLT%20-%20LEI%2013467%20-%20MPV%20808.pdf>. Acessado em: 23 nov. 2018.

SOUZA, Isabela. **Reforma trabalhista: o que é o acordado sobre o legislado?** Disponível em: <http://www.politize.com.br/acordado-sobre-legislado-reformatrabalista>. Acessado em 22 nov. 2018.

SILVA, Aarão Miranda; SOUZA, Maria Gabriela de Aguiar; RAMOS, Karine Dalmas. **O trabalho intermitente na Reforma Trabalhista e suas particularidades.** Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/62325/o-trabalho-intermitente-na-reformatrabalista-e-suas-particularidades>. Acessado em: 23 nov. 2018.

Tribunal Superior do Trabalho. **Primeiro ano da Reforma Trabalhista: efeito.** Disponível em: http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/id/24724445. Acessado em 23 nov. 2018.