



**UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA
CAMPUS I – CAMPINA GRANDE
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS – CCSA
CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS**

LEONARDO VIDAL OLIVEIRA

**MUDANÇAS NA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA: UM ESTUDO COMPARATIVO
APÓS A LEI Nº 13.467/2017 E A MP Nº 808/2017**

CAMPINA GRANDE - PB

2017

LEONARDO VIDAL OLIVEIRA

**MUDANÇAS NA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA: UM ESTUDO COMPARATIVO
APÓS A LEI Nº 13.467/2017 E A MP Nº 808/2017**

Trabalho de Conclusão de Curso na modalidade Monografia, apresentado à Coordenação do Curso de Ciências Contábeis da Universidade Estadual da Paraíba, como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Ciências Contábeis.

Área de concentração: Recursos Humanos.

Orientador: Prof. Me. Manuel Soares da Silva

CAMPINA GRANDE

2017

É expressamente proibido a comercialização deste documento, tanto na forma impressa como eletrônica. Sua reprodução total ou parcial é permitida exclusivamente para fins acadêmicos e científicos, desde que na reprodução figure a identificação do autor, título, instituição e ano do trabalho.

O48m Oliveira, Leonardo Vidal.
Mudanças na legislação trabalhista [manuscrito] : um estudo comparativo após a Lei nº 13.467/2017 e a MP nº 808/2017 / Leonardo Vidal Oliveira. - 2017.
41 p. : il. colorido.

Digitado.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Ciências Contábeis) - Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Ciências Sociais Aplicadas, 2017.

"Orientação : Prof. Me. Manuel Soares da Silva, Coordenação do Curso de Ciências Contábeis - CCSA."

1. Legislação trabalhista . 2. Reforma trabalhista. 3. Direito do trabalho. 4. Consolidação das leis do trabalho . 5. Relação de trabalho .

21. ed. CDD 344.01

LEONARDO VIDAL OLIVEIRA

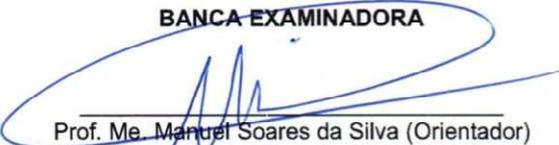
MUDANÇAS NA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA: UM ESTUDO COMPARATIVO
APÓS A LEI Nº 13.467/2017 E A MP Nº 808/2017

Trabalho de Conclusão de Curso na modalidade Monografia, apresentado à Coordenação do Curso de Ciências Contábeis da Universidade Estadual da Paraíba, como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Ciências Contábeis.

Área de concentração: Recursos Humanos

Aprovado em: 07/12/17.

BANCA EXAMINADORA



Prof. Me. Manuel Soares da Silva (Orientador)
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)



Prof. Me. Ricardo Ferreira Dantas
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)



Prof. Ma. Vânia Vilma Nunes Teixeira
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente ao meu Deus, o meu altíssimo, que nunca me deixou só, por me conceder vitórias e sabedoria no dia a dia. Ele é o melhor companheiro quem alguém pode ter. Ele é fiel, maravilhoso e digno de toda honra e glória.

A minha família, em especial minha mãe Rosely, meu pai Linaldo, meus irmãos Letícia e Vinicius, minhas tias Neide, Raquel, Maria José, Lindalva, minhas primas Thayse e Allana e meus avos Maria e Valdemira, por todo apoio e ajuda que me deram no decorrer da minha graduação.

Aos amigos, em especial as quais considero como meus irmãos, que o curso me proporcionou André, Bruna, Clícia, João, Kallinne e Monaiza, que me ajudaram de forma direta ou indireta durante toda a graduação e no auxílio desta monografia, como também por todo acolhimento e ajuda nas horas mais difíceis. Serei sempre grato a todos vocês.

Ao meu orientador Manuel Soares, por toda ajuda, auxílio, incentivo, disponibilidade e paciência para o desenvolver da minha Monografia.

Aos professores do Curso de Ciências Contábeis da UEPB, que contribuíram ao longo dos períodos, por meio das disciplinas e debates, como também o desenvolvimento desta pesquisa.

Ao meu patrão Carlos Ronaldo, pela oportunidade de estagiar em seu escritório e por toda ajuda para a minha vida profissional. Aos meus colegas de trabalho, Nilza, Isneide, Geovani e em especial minha colega Fábiana, que me ajudou desde o princípio do meu estágio.

“Toda pessoa que trabalha tem direito a uma remuneração justa e satisfatória, que lhe assegure, assim como a sua família, uma existência compatível com a dignidade humana, e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social.”

Declaração universal dos direitos do homem

RESUMO

As relações de trabalho que norteiam empregador e empregado no Brasil são normatizadas pela Consolidação das Leis do Trabalho – CLT. A partir da Constituição Federal de 1988, várias mudanças foram introduzidas, mas especificamente no seu art. 6º, trazendo inúmeros direitos e deveres no que concerne a esta relação empregador versus empregados. Mais recentemente o governo brasileiro promoveu uma intervenção na lei trabalhista o que se denominou “Reforma Trabalhista”. Neste contexto tem-se aqui um estudo cujo objetivo geral é identificar quais foram as principais mudanças trabalhistas alteradas ou introduzidas pela Lei nº 13.467 de 2017, bem como pela MP nº 808/2017. Trata-se de um estudo de cunho bibliográfico, descritivo e exploratório, além do uso do método comparativo. O estudo verificou que dentre as principais mudanças pode ser enfatizar de um modo geral que doravante o critério da negociabilidade e o entendimento quanto ao termo do bom senso, prevalecerão no dia-a-dia relação empregado versus empregador.

Palavras-Chave: Consolidação da Leis do Trabalho. Reforma Trabalhista. Trabalho.

ABSTRACT

The employment relationships that guides employer and employee in Brazil are normalized by the Consolidation of the Brazilian Labor Laws (CLT). From the Federal Constitution of 1988, several changes were introduced, but specifically in its art. 6, that brings innumerable rights and duties with regard to this relationship employer versus employees. More recently the Brazilian government promoted an intervention in its labor law, which was denominated "Labor Reform". In this context, a study whose general objective is to identify the main labor changes altered or introduced by Law n. 13.467/2017, as well as by MP n. 808/2017. It is a bibliographic, descriptive and exploratory study, besides the use of the comparative method. The study verified that, among the main changes, it can be generally emphasized that, henceforward, the criterion of negotiation and understanding regarding the term common sense that will prevail in the daily employer versus employee relationship.

Key-words: Consolidation of the Brazilian Labor Laws. Labor Reform. Labor

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

| | | |
|------------|--|----|
| Figura 1 – | Surgimento da CLT | 15 |
| Figura 2 – | Definição de empregado..... | 16 |
| Quadro 1 – | Comparação da CLT com a Reforma trabalhista e a Medida provisória..... | 23 |

SUMÁRIO

| | | |
|----------|---|-----------|
| 1 | INTRODUÇÃO | 10 |
| 2 | FUNDAMENTAÇÃO TEORICA..... | 13 |
| 2.1 | A evolução do trabalho e a importância da CLT | 13 |
| 2.2 | A CLT e a relação de empregado e empregador..... | 16 |
| 2.3 | Principais direitos trabalhistas segundo a CLT..... | 17 |
| 3 | METODOLOGIA..... | 21 |
| 3.1 | Tipologia da Pesquisa..... | 21 |
| 3.2 | Delimitação da Pesquisa..... | 22 |
| 4 | ESTUDO DE ANÁLISE COMPARATIVA..... | 23 |
| 5 | CONSIDERAÇÕES FINAIS..... | 38 |
| | REFERENCIAS | 39 |

1 INTRODUÇÃO

É do conhecimento popular a afirmação de que “o trabalho dignifica o homem”. Desde os primórdios o homem saiu do seu aparente conforto para de alguma forma laborar e encontrar meios de satisfazer suas necessidades.

O trabalho atualmente é visto como uma necessidade imperiosa na vida das pessoas em todas as partes do mundo. As economias não movidas pela força de trabalho do seu povo.

No Brasil, é contado na História, que a primeira forma de trabalho conhecida foi a “escravidão”. Por muitas lutas e poucas conquistas, fatores surgiram para acabar com a escravidão no Brasil, dentre eles foram a vinda da família imperial e a independência, fazendo com que aos poucos fossem implantadas leis contra o trabalho escravo, como a Lei Eusébio de Queiróz, proibindo o tráfico de escravos, a Lei do Ventre Livre com o objetivo de libertar os filhos de escravos nascidos a partir da sua proclamação, a Lei dos Sexagenários garantindo a liberdade dos escravos que tivessem mais de 60 anos, e somente em 13 de maio de 1888 a Princesa Isabel estipulou a Lei Aurea que abolia a escravidão no território brasileiro (EDUCACIONAIS, 2017).

Assim surge o cenário do trabalhador no Brasil. Mas, ainda de forma incipiente onde cada vez o trabalhador era desvalorizado, fazia-se necessário a criação de Leis para garantir os direitos dos trabalhadores.

Nessa linha de evolução, foi que em 1º de maio de 1943, o então presidente Getúlio Vargas aprovou a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT por meio do Decreto-Lei nº 5.452, a qual tem como objetivo principal a regulamentação das relações individuais e coletivas de trabalho, nela previstas (Art. 1º da CLT). Esta trouxe muitos direitos assegurados como também obrigações aos trabalhadores, inclusive estabelecendo para a categoria de trabalhadores um documento até hoje utilizado que é a Carteira de Trabalho e Previdência Social – CTPS.

Portanto, como a criação da – CLT, foi que o trabalho fundamentalmente passou a ser normatizado na relação entre empregador e empregado.

Entretanto, essa relação de trabalho sempre foi marcada por surgimento de fatos que pudesse botar esta relação de emprego em confronto entre as partes. Prova disso foi a criação de muitos órgãos de justiça, como os tribunais e as juntas de trabalho, dirimir e controvérsias entre tais partes.

Neste sentido, várias atualizações já foram introduzidas com a finalidade de rever e corrigir pontos da CLT que traziam normativos e os quais já não faziam mais sentidos em razão da própria mudança e evolução das relações sociais e comportamentais.

Uma grande inovação no quanto aos direitos trabalhistas se deu com Constituição Federal – CF de 05/10/1988, no seu art. 7º “Dos Direitos Sociais”.

Recentemente, grandes mudanças foram introduzidas nas Leis Trabalhistas, é a chamada “Reforma Trabalhista” modificando sobremaneira a CLT. Trata-se da Lei nº 13.467/2017, a qual, praticamente em sua entrada em vigor, já fora modificada em alguns pontos por ela trazidos, através da Medida Provisória – MP nº 808/2017.

Neste sentido surge aqui um estudo que tem a seguinte questão-problema: **Quais foram as principais mudanças trabalhistas alteradas ou introduzidas pela Lei nº 13.467 de 2017, bem como pela MP nº 808/2017?**

O Objetivo geral do estudo é identificar quais foram as principais mudanças trabalhistas alteradas ou introduzidas pela Lei nº 13.467 de 2017, bem como pela MP nº 808/2017.

Como objetivos específicos, o trabalho almeja fazer um estudo comparativo dos principais pontos modificados da Reforma Trabalhistas implantadas pela Lei nº 13.467 de 2017, bem como pela MP nº 808/2017, descrever os principais direitos e deveres trabalhistas alcançados nas modificações dos normativos acima mencionados, bem como abordar a evolução, a relação, a normatização e os principais pontos constantes da CLT no que concerne as Leis Trabalhistas.

O trabalho encontra sua justificativa no momento em que o Brasil passa por uma grande crise (apesar de sinais que ela está amenizando) tanto nos campos da política, economia e emprego e, principalmente uma crise ética.

Segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE, a taxa de desemprego no 3º trimestre/2017, beira 13 milhões de desempregados. Neste aspecto, é de se admitir que uma reforma trabalhista seja bem-vinda no sentido de desburocratizar e de oferecer maiores e melhores condições para que as empresas e empregados possam, mais livremente, acordarem sobre temas da CLT que colocavam em discussão permanente e soluções, geralmente, se resolviam no judiciário. (IBGE, 2017)

O trabalho está estruturado em cinco capítulos. No primeiro está a introdução, abordando a contextualização do tema, bem como problematização, objetivos e justificativa.

No segundo, se discorre sobre o embasamento teórico que sustenta o pilar da matéria em questão. A metodologia utilizada no estudo é tratada no terceiro capítulo. Já o quarto apresenta a análise dos dados e, por fim, as considerações finais que estão dispostas no quinto capítulo.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Para estudar sobre as principais mudanças na área trabalhista, ocorridas com a reforma, fez-se necessário recorrer a evolução do trabalho, como também a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, enfatizando sua importância na relação empregador versus empregado, quantos aos direitos e deveres trabalhistas.

2.1 A evolução do trabalho no Brasil e a importância da CLT

Nos primórdios a vida do trabalhador não foi fácil devido, entre outras coisas, condições de trabalho precárias e a falta de qualquer normativo ou direito assegurado a ele. Pode-se inferir que o primeiro modelo de trabalho no Brasil foi exatamente o “trabalho escravo”, não existindo relação qualquer tipo de proteção a este escravo, que na verdade não passava de um objeto pertencente ao seu Senhor.

Desta forma, uma das primeiras formas de trabalho conhecida foi à escravidão, que no Brasil se deu no século XVI, com a colonização dos portugueses que a princípio tentaram escravizar os índios, porém devido a dificuldades de escravizá-los a solução encontrada pelos portugueses foi o tráfico de homens e mulheres africanos em navios negreiros para o trabalho escravo nas lavouras de café, minas de ouro, engenhos de açúcar e nas cozinhas das grandes fazendas. Os comerciantes de escravos portugueses vendiam os africanos como mercadorias, os de melhor saúde chegavam a valer o dobro dos mais velhos e fracos (EDUCACIONAIS, 2017).

Muitos são os fatores que contribuíram para acabar com a escravidão no Brasil, dentre os quais se destaca a vinda da família imperial e a independência, fazendo com que aos poucos fossem implantadas leis contra o trabalho escravo. Em 1850 foi aprovada a Lei Eusébio de Queiróz, proibindo o tráfico de escravos, tornando a vinda dos escravos inviável. No ano de 1871 aprovou-se a Lei do Ventre Livre com o objetivo de libertar os filhos de escravos nascidos a partir da sua proclamação, porém as crianças acabavam ficando com as mães e tornando-se escravo também, com isso em 1885 foi publicada a Lei dos Sexagenários garantindo a liberdade dos escravos que tivessem mais de 60 anos, porém a maioria deles não chegava a essa idade (EDUCACIONAIS, 2017).

Somente em 13 de maio de 1888 a Princesa Isabel estipulou a Lei Aurea que abolia a escravidão no território brasileiro.

Outro fato para a evolução do trabalho no Brasil se deu pela Revolução Industrial, que teve seu início no século XVIII na Inglaterra, que passou a substituir o homem pela máquina. Segundo Figueira (2000) a revolução ficou marcada por ser um advento de transformações econômicas, sociais e tecnológicas, que segundo os historiadores a mesma desempenhou um papel principal no desenvolvimento do capitalismo por ser um grande advento da indústria e da produção em série.

As fabricas não possuíam condições para que se executasse o trabalho de forma segura e adequada, tornando assim humanamente impossível executa-lo. Segundo Junior (2012, p. 74):

O ambiente das fabricas era sujo, escuro e sem ventilação adequada. Havia falta de refeitórios e de banheiros, e o ar era quase irrespirável, sobretudo nas tecelagens, por causa dos fiapos de lã. O trabalho era repetitivo e as jornadas, muito longas. Crianças, homens e mulheres trabalhavam de 14 a 18 horas por dia, parando apenas para fazer refeições.

Diante dessas situações surgiu o movimento social conhecido como ludismo, o qual durante os anos de 1811 e 1812 dirigiu-se de contrário aos avanços tecnológicos causados pela revolução. Conhecidos como “quebradores de máquinas” os ludistas ou operários, invadiram as fabricas e quebraram as máquinas, que conforme Júnior (2012) reagiram contra a sua substituição da mão-de-obra, e assim lutavam por melhores salários e condições de vida pois os mesmos diziam que as máquinas eram as principais causadoras da queda dos salários e a falta de emprego.

Era comum os operários receberem ameaças e castigos no trabalho ou serem multados por faltas irrelevantes como: estarem sujos, por terem assobiado ou cochilado em serviço Júnior (2012). Insatisfeitos com os abusos sofridos, a opressão e exploração do homem pelo homem que só visava à maximização de seus lucros, esquecendo a figura do trabalhador, que por sua vez, tinha uma função de grande importância no processo produtivo, os operários reuniram-se e criaram grupos denominados de sindicatos, com o objetivo de proteger a classe trabalhadora.

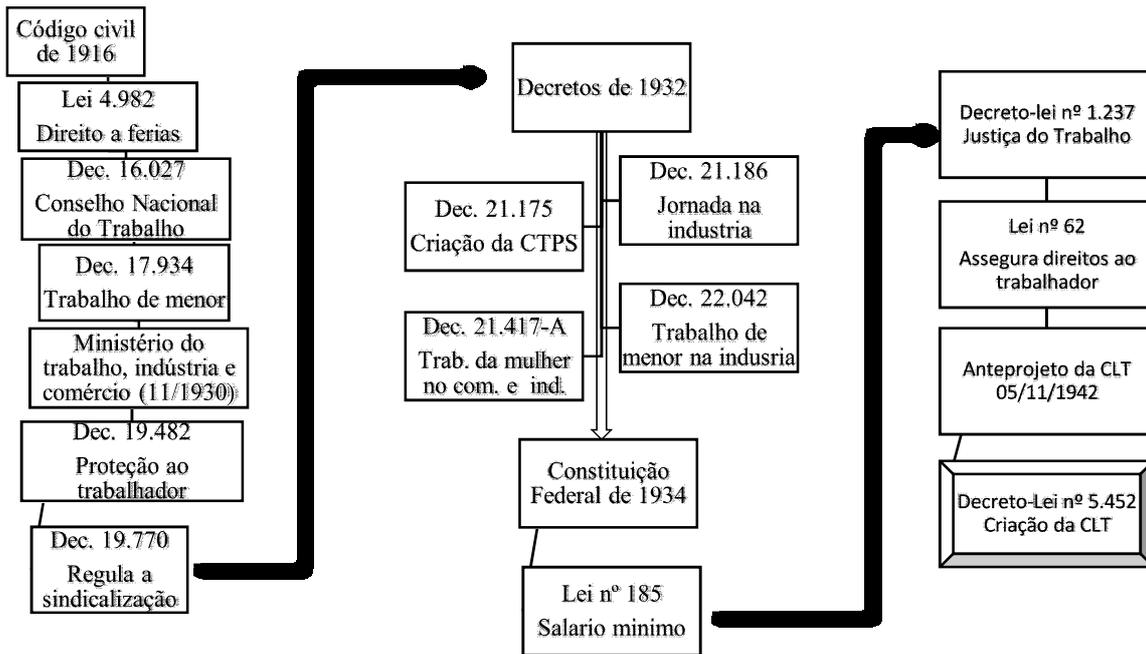
Diante desse cenário, onde cada vez mais havia uma desvalorização do ser humano e dos trabalhadores que tinham seus direitos negados, a criação de leis que

regulamentasse os trabalhadores era de extrema importância, foi nesse contexto que no dia 1º de maio de 1943 que o então presidente Getúlio Vargas, por meio do Decreto-Lei nº 5.452 criou a Consolidação das Leis do Trabalho, tendo como objetivo principal a regulamentação das relações individuais e coletivas de trabalho, nela previstas (Art. 1º da CLT).

O surgimento da CLT nada mais foi do que um grande avanço da classe trabalhadora, que somente por meio de reivindicações tiveram seus direitos ouvidos. É importante dizer que, antes da CLT existiam decretos e até leis que ordenavam aos empresários a colocarem em prática, porém, eram esparsas, ou seja, aplicava a determinadas classes, pois o que prevalecia era aquele que tinha o poder. A CLT como o próprio nome diz “Consolidações das Leis do Trabalho”, veio com o objetivo de unir tudo o que havia esparso e colocar em prática, ou seja, distinguir a relação de trabalho e emprego.

Contudo, pode-se destacar que a CLT foi um grande marco normativo na época quando esta trouxe uma maior segurança ao trabalhador que, até então não era reconhecido, mas com a consolidação agora ele passa a ter seus direitos em prática como férias, jornada reduzida para oito horas, décimo terceiro, FGTS, carteira assinada, salário mínimo, repouso semanal, indenização por dispensa sem justa causa dentre outros. Ou seja, o trabalhador agora passa a ter seu trabalho livre. Para melhor entendimento foi elaborado um esquema que discorre o surgimento da CLT.

Figura 1: Surgimento da CLT



Fonte: Adaptado de Cezar (2008)

A criação da CLT foi um grande avanço para os trabalhadores brasileiros, que viviam uma realidade bastante difícil, no que diz respeito à qualidade do trabalho. A CLT teve dificuldade de ser colocada em vigor a princípio, mas aos poucos as relações entre empregado e empregador foram se consolidando. É importante dizer que as conquistas não paravam por aqui, pois temos como exemplo as constituições que a cada dia solidificava-se e que atualmente temos em vigor a CF/88.

2.2 A CLT e a relação de empregado e empregador

Para entender a relação entre empregado e empregador é necessário distinguir o que cada um representa como também o que a CLT define.

Conforme explica Martins (2012), o empregado em termo mais amplo, poderia ser considerado como uma pessoa que está pregada na empresa a disposição do seu empregador. Ou seja, aquela pessoa que passa a desenvolver suas atividades em relações continua ao seu empregador. O art. 3º da CLT dispõe que “considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”.

Ainda segundo Martins (2012) o empregado quando passa a ter sua relação de emprego ele é apenas um sujeito e não um objeto. Com isso, é importante analisar cinco requisitos quanto à definição de empregado:

Figura 2: Definição de empregado



Fonte: Adaptado de Martins (2012)

Portanto, o primeiro requisito define que o trabalhador não pode ser uma pessoa jurídica, pois o mesmo não iria prestar serviços para si. No segundo requisito, o empregado terá que ser fixo, porém a CLT não faz menção que o trabalho seja realizado de forma diária, mas de forma contínua. Já o terceiro requisito mostra a dependência, ou seja, o trabalhador deverá cumprir com suas obrigações, porém não fazendo do mesmo um escravo. O penúltimo requisito diz respeito à remuneração pelo serviço prestado em função do contrato firmado por ambos. E por último temos a pessoalidade, quando esta diz que, só e somente só, o empregado poderá realizar suas atividades a ele determinadas.

No que se refere ao empregador a CLT dispõe em seu 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 serviços”. E como forma para que se alcancem as pessoas físicas, a CLT ainda complementa em seu § 1, equiparam-se também como empregador para os efeitos exclusivamente de relação empregatícia, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, associações recreativas e ainda aquelas sem fins lucrativos que admitirem trabalhadores como empregados.

Sendo assim tem-se as características do empregador:

- Contratar para a execução do serviço;
- Quando este contrata tem em contraprestação a remuneração do empregado;
- Controla a prestação do serviço do empregado e não o empregado.

Considera-se assim, empregador como uma empresa ou equipara-se como algo que é feito para durar, e que também, por muitos são chamados de patrão, empresário, dador do trabalho, segundo Martins (2012). É ele quem contrata o empregado para a prestação de serviços ao mesmo que o remunera pelo seu serviço prestado. E é exatamente assim, onde podemos dizer que, o empregador é aquele quando passa a ter empregado, ou seja, uma verdadeira troca de interesses entre as partes.

2.3 Principais direitos trabalhistas brasileiros segundo a CLT

É importante dizer que, são muitos os direitos do trabalhador, mas que no decorrer deste será discutido apenas os principais. De início temos o direito de qualquer trabalhador segundo a CLT em seu art. 13º no qual diz:

A Carteira de Trabalho e Previdência Social é obrigatória para o exercício de qualquer emprego, inclusive de natureza rural, ainda que em caráter temporário, e para o exercício por conta própria de atividade profissional remunerada.

A anotação na CTPS é de direito do empregado na qual o empregador não pode recusar-se, lembrando que não a torna como um contrato, mas como um resumo do mesmo.

Outro direito assegurado ao empregado conforme a CLT diz respeito à jornada de trabalho, que no seu art. 58 define "a duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite". Segundo a Constituição Federal no seu art. 7º distribui a jornada de trabalho da seguinte maneira, 8 horas diárias, 44 horas semanais e 220 horas mensais.

Ainda de acordo com o art. 58 § 2º da CLT:

O tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, não será computado na jornada

de trabalho, salvo quando, tratando-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o empregador fornecer a condução.

O Tribunal Superior do Trabalho – TST em sua súmula nº 90 no inciso II dispõe que: “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”.

A CLT acrescentou o art. 58-A, a seguinte redação: "o trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a vinte e cinco horas semanais".

Com relação às horas extras a CLT descreve no art. 59 – "a duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de 2 (duas), mediante acordo escrito entre empregador e empregado, ou mediante contrato coletivo de trabalho". A CF/88 trata no art. 7º inciso XVI a forma de pagamento das horas extras, da seguinte maneira: “remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal”.

O Banco de horas também é um direito do empregado e na CLT o legislador foi enfático ao discorrer no art. 59 § 2º o seguinte:

Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias.

No que diz respeito sobre as horas de intervalo para o empregado que trabalhe oito horas, ele terá direito a no mínimo uma hora e no máximo duas horas, se não for concedido a CLT estipula no seu art. 71 § 4º o seguinte:

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.

O empregado terá direito as férias no período aquisitivo que compreende a cada 12 (doze) meses de vigência do contrato de trabalho, no art. 134 § 1º da CLT descreve a concessão das férias como sendo: “somente em casos excepcionais serão as férias concedidas em 2 (dois) períodos, um dos quais não poderá ser inferior a 10 (dez) dias corridos”. A CF/88 em seu art. 7º inciso XVII faz referência ao

mesmo quando diz que, o “gozo de férias anuais remuneradas com, pelos menos, um terço a mais do que o salário normal”.

No que trata as atividades consideradas insalubres quanto a gestação da mulher, a Consolidação assegura que a mesma exerça em lugares salubres conforme diz o art. 394-A “a empregada gestante ou lactante será afastada, enquanto durar a gestação e a lactação, de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres, devendo exercer suas atividades em local salubre”. A mesma terá dois períodos de descanso especial conforme o art. 396 da CLT diz “Para amamentar o próprio filho, até que este complete 6 (seis) meses de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a 2 (dois) descansos especiais, de meia hora cada um”.

Quanto ao contrato individual, que antes era denominado como uma locação de serviços, o empregado poderá manter essa relação de emprego quando este for acordado como reza o art. 443 da CLT quando diz que “O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito e por prazo determinado ou indeterminado”, portanto celebrando um pacto entre o empregado e o empregador.

Entende-se por remuneração um direito de qualquer que seja o empregado, a parte que lhe cabe a sua contraprestação pelo serviço prestado, como também as gorjetas que receber, conforme o art. 457 da Consolidação descreve “compreendem-se na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, como contraprestação do serviço, as gorjetas que receber”. Porém este, acrescenta os respectivos parágrafos:

§ 1º - Integram o salário não só a importância fixa estipulada, como também as comissões, percentagens, gratificações ajustadas, diárias para viagens e abonos pagos pelo empregador.

§ 2º - Não se incluem nos salários as ajudas de custo, assim como as diárias para viagem que não excedam de 50% (cinquenta por cento) do salário percebido pelo empregado.

§ 3º Considera-se gorjeta não só a importância espontaneamente dada pelo cliente ao empregado, como também o valor cobrado pela empresa, como serviço ou adicional, a qualquer título, e destinado à distribuição aos empregados.

Ainda no que se entende por remuneração, a CF/88 diz em seu art. 7º inciso VII que, a “garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável”.

É de direito a todo empregado a indenização quando, o contrato é cessado nas relações de trabalho, e a referida indenização só sendo valida quando apresentado junto ao sindicato do respectivo, a rescisão, conforme reza o art. 477 e o parágrafo § 1º quando diz,

Art. 477 - É assegurado a todo empregado, não existindo prazo estipulado para a terminação do respectivo contrato, e quando não haja ele dado motivo para cessação das relações de trabalho, o direito de haver do empregador uma indenização, paga na base da maior remuneração que tenha percebido na mesma empresa.

§ 1º - O pedido de demissão ou recibo de quitação de rescisão, do contrato de trabalho, firmado por empregado com mais de 1 (um) ano de serviço, só será válido quando feito com a assistência do respectivo Sindicato ou perante a autoridade do Ministério do Trabalho e Previdência Social.

Outro dos quais é considerado direito do empregado é o aviso prévio, quando este é estipulado no capítulo VI da CLT vide Lei nº 12.506, de 2011 a qual defini em seu Art. 1º como sendo, “o aviso prévio, será concedido na proporção de 30 (trinta) dias aos empregados que contem até 1 (um) ano de serviço na mesma empresa”. Esta ainda complementa em seu art. 1º o parágrafo único dizendo, “ao aviso prévio previsto neste artigo serão acrescidos 3 (três) dias por ano de serviço prestado na mesma empresa, até o máximo de 60 (sessenta) dias, perfazendo um total de até 90 (noventa) dias”. A CF/88 também faz menção ao aviso prévio em seu art. 7º inciso XXI dizendo que, o “aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei”.

É assegurado ao empregado quando este se utiliza da justiça gratuita, o não pagamento dos honorários conforme o art. 790-B da CLT diz, “a responsabilidade pelo pagamento dos honorários periciais é da parte sucumbente na pretensão objeto da perícia, salvo se beneficiária de justiça gratuita”.

Com isso, pode-se observar vários direitos que são assegurados aos trabalhadores conforme a Consolidação das Leis do Trabalho os quais, devem ser observados tanto pelo empregado, quando este é o principal resultante do mesmo, como pelos empregadores, no decorrer de suas admissões e demissões.

3 METODOLOGIA

3.1 Tipologia da Pesquisa

O trabalho se configura em uma pesquisa exploratória, bibliográfica de natureza qualitativa por meio de um estudo com método comparativo.

A pesquisa exploratória segundo Gil (1991, p. 46) tem “como objetivo proporcionar maior familiaridade com o problema”. Ou seja, facilita mais para a construção de hipóteses, como também no aprimoramento de novas ideias.

Para a realização da pesquisa foram utilizados livros, artigos científicos, sites e obviamente leis.

Seja qual for o estudo, requer sempre antes uma pesquisa bibliográfica, a qual sempre ajuda na formação de uma fundamentação teórica ou até mesmo na construção dos resultados. Segundo Cervo e Bervian (1996, p. 48) afirmam que:

(...) a pesquisa bibliográfica é meio de formação por excelência. Como trabalho científico original, constitui a pesquisa propriamente dita na área das Ciências Humanas. Como resumo de assunto, constitui geralmente o primeiro passo de qualquer pesquisa científica.

A pesquisa também se caracteriza como qualitativa. Sendo assim, Araújo e Oliveira (1997, p. 11) defini a pesquisa qualitativa como um estudo que:

(...) se desenvolve numa situação natural, é rico em dados descritivos, obtidos no contato direto do pesquisador com a situação estudada, enfatiza mais o processo do que o produto, se preocupa em retratar a perspectiva dos participantes, tem um plano aberto e flexível e focaliza a realidade de forma complexa e contextualizada.

Já o método comparativo, consiste como o próprio menciona, em uma comparação do passado com o presente, e por meio desta obter resultados como, diferenças ou semelhanças. Gil (2008) diz que, o método comparativo é uma investigação que atua no meio dos indivíduos, classes, fenômenos ou fatos, como forma de evidenciar as diferenças e as similaridades entre eles. Gil (2008, p. 16-17) ainda conclui que “Sua ampla utilização nas ciências sociais deve-se ao fato de possibilitar o estudo comparativo de grandes grupamentos sociais, separados pelo espaço e pelo tempo”.

3.2 Delimitação do Tema

A referida “Reforma Trabalhista” teve grandes mudanças. Com relação a CLT, foram alterados 55 artigos, acrescentados 43 e revogados 7.

Contundo, este estudo não se propõe a demonstrar tais mudanças em sua totalidade – até pelos problemas de interpretação de legislação e a excessiva matéria de direito existente ali existente.

O estudo buscou evidenciar alguns dos pontos mais cotidiano no meio trabalhista, tais como, tempo parcial, horas extras, jornada 12 x 36, descanso, férias, atividade insalubre na gravidez, contrato individual, rescisão de contrato, convenção e acordo coletivo.

4 ESTUDO DE ANÁLISE COMPARATIVA

Apresenta-se aqui a Lei nº 13.467 de 2017 e suas principais mudanças na legislação.

Quadro 1 : Comparação da CLT com a Reforma trabalhista e a Medida provisória

| Descrição | Antes da Reforma | Depois da Reforma |
|------------------|--|--|
| Tempo parcial | <p>Art. 58-A. Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a vinte e cinco horas semanais.</p> <p>§ 3º - Sem previsão</p> <p>§ 4º - Sem previsão</p> <p>§ 5º - Sem previsão</p> | <p>Art. 58-A. Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a trinta horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares semanais, ou, ainda, aquele cuja duração não exceda a vinte e seis horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até seis horas suplementares semanais.</p> <p>§ 3º As horas suplementares à duração do trabalho semanal normal serão pagas com o acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o salário-hora normal.</p> <p>§ 4º Na hipótese de o contrato de trabalho em regime de tempo 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 no § 3º, estando também limitadas a seis horas suplementares semanais.</p> <p>§ 5º As horas suplementares da jornada de trabalho normal poderão ser compensadas diretamente até a semana imediatamente posterior à da sua execução, devendo ser feita a sua quitação na folha de pagamento do mês subsequente, caso não sejam compensadas.</p> <p>§ 6º É facultado ao empregado contratado sob regime de</p> |

| | | |
|--------------------------|---|--|
| | <p>§ 6º - Sem previsão</p> <p>§ 7º - Sem previsão</p> | <p>tempo parcial converter um terço do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário.</p> <p>§ 7º As férias do regime de tempo parcial são regidas pelo disposto no art. 130 desta Consolidação. (NR)</p> |
| | <p>Art. 59 - A duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de 2 (duas), mediante acordo escrito entre empregador e empregado, ou mediante contrato coletivo de trabalho.</p> <p>§ 1º - Do acordo ou do contrato coletivo de trabalho deverá constar, obrigatoriamente, a importância da remuneração da hora suplementar, que será, pelo menos, 20% (vinte por cento) superior à da hora normal.</p> <p>§ 3º Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, na forma do parágrafo anterior, fará o trabalhador jus ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão.</p> <p>§ 5º - Sem previsão</p> <p>§ 6º - Sem previsão</p> | <p>Art. 59. A duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.</p> <p>§ 1º A remuneração da hora extra será, pelo menos, 50% (cinquenta por cento) superior à da hora normal.</p> <p>§ 3º Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, na forma dos §§ 2º e 5º deste artigo, o trabalhador terá direito ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão.</p> <p>§ 5º O banco de horas de que trata o § 2º deste artigo poderá ser pactuado por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses.</p> <p>§ 6º É lícito o regime de compensação de jornada estabelecido por acordo individual, tácito ou escrito, para a compensação no mesmo mês. (NR)</p> |
| <p>Jornada 12/36</p> | <p>Art. 59-A - Sem previsão</p> | <p><u>Medida Provisória 808 de 14 de novembro 2017</u> Art. 59-A. Em exceção ao disposto no art. 59 e em leis específicas, é facultado às partes, por meio de</p> |

| | | |
|-----------------|--|--|
| | <p>§ 1º - Sem previsão</p> <p>§ 2º - Sem previsão</p> | <p>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.</p> <p>§ 1º A remuneração mensal pactuada pelo horário previsto no caput abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados e serão considerados compensados os feriados e as prerrogativas de trabalho noturno, quando houver, de que tratam o art. 70 e o § 5º do art. 73.</p> <p>§ 2º É facultado às entidades atuantes no setor de saúde estabelecer, por meio de acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação. (NR)</p> |
| <p>Descanso</p> | <p>Art. 71 - Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas.</p> <p>§ 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.</p> | <p>Art. 71 - Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas.</p> <p>§ 4º A não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento, de natureza indenizatória, apenas do período suprimido, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.</p> |
| <p>Férias</p> | <p>Art. 134 - As férias serão concedidas por ato do empregador, em um só período, nos 12 (doze) meses subsequentes à</p> | <p>Art. 134 - As férias serão concedidas por ato do empregador, em um só período, nos 12 (doze) meses subsequentes à</p> |

| | | |
|--|---|---|
| | <p>data em que o empregado tiver adquirido o direito.</p> <p>§ 1º - Somente em casos excepcionais serão as férias concedidas em 2 (dois) períodos, um dos quais não poderá ser inferior a 10 (dez) dias corridos.</p> <p>§ 3º - Sem previsão</p> | <p>data em que o empregado tiver adquirido o direito.</p> <p>§ 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.</p> <p>§ 3º É vedado o início das férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado. (NR)</p> <p>Medida Provisória 808 de 14 de novembro de 2017 Com a MP 808/2017, foram revogados da Lei 13.467/2017 os incisos I, II e III.</p> |
| <p>Atividades insalubres/ Gravidez</p> | <p>Art. 394-A. A empregada gestante ou lactante será afastada, enquanto durar a gestação e a lactação, de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres, devendo exercer suas atividades em local salubre.</p> <p>§ 2º - Sem previsão</p> <p>§ 3º - Sem previsão</p> | <p>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.</p> <p>§ 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.</p> <p>§ 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. (NR)</p> |

| | | |
|---|---|--|
| | <p>Art. 396 - Para amamentar o próprio filho, até que este complete 6 (seis) meses de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a 2 (dois) descansos especiais, de meia hora cada um.</p> <p>§ 2º - Sem previsão</p> | <p><u>Reforma Trabalhista Lei 13.467/2017</u></p> <p>Art. 396 - Para amamentar o próprio filho, até que este complete 6 (seis) meses de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a 2 (dois) descansos especiais, de meia hora cada um.</p> <p>§ 2º Os horários dos descansos previstos no caput deste artigo deverão ser definidos em acordo individual entre a mulher e o empregador. (NR)</p> |
| <p>Contrato individual</p> <p>§ 3º - Sem previsão</p> | <p>Art. 443 - O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito e por prazo determinado ou indeterminado.</p> <p>§ 3º - Sem previsão</p> | <p>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.</p> <p>§ 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. (NR)</p> |
| <p>Rescisão de contrato</p> <p>§ 4º - O pagamento a que fizer jus o empregado será efetuado no ato da homologação da rescisão do contrato de trabalho, em dinheiro ou em cheque visado, conforme acordem as partes, salvo se o empregado for analfabeto, quando o pagamento somente poderá ser feito em dinheiro.</p> | <p>Art. 477 - É assegurado a todo empregado, não existindo prazo estipulado para a terminação do respectivo contrato, e quando não haja ele dado motivo para cessação das relações de trabalho, o direito de haver do empregador uma indenização, paga na base da maior remuneração que tenha percebido na mesma empresa.</p> <p>§ 4º - O pagamento a que fizer jus o empregado será efetuado no ato da homologação da rescisão do contrato de trabalho, em dinheiro ou em cheque visado, conforme acordem as partes, salvo se o empregado for analfabeto, quando o pagamento somente poderá ser feito em dinheiro.</p> | <p>Art. 477. Na extinção do contrato de trabalho, o empregador deverá proceder à anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, comunicar a dispensa aos órgãos competentes e realizar o pagamento das verbas rescisórias no prazo e na forma estabelecidos neste artigo.</p> <p>§ 4º O pagamento a que fizer jus o empregado será efetuado:</p> <p>I - em dinheiro, depósito bancário ou cheque visado, conforme acordem as partes; ou</p> <p>II - em dinheiro ou depósito bancário quando o</p> |

| | | |
|----------------------------|---|---|
| | <p>§ 6º - O pagamento das parcelas constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação deverá ser efetuado nos seguintes prazos:</p> <p>a) até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato; ou</p> <p>b) até o décimo dia, contado da data da notificação da demissão, quando da ausência do aviso prévio, indenização do mesmo ou dispensa de seu cumprimento.</p> <p>§ 10º - Sem previsão</p> | <p>empregado for analfabeto.</p> <p>§ 6º A entrega ao empregado de documentos que comprovem a comunicação da extinção contratual aos órgãos competentes bem como o pagamento dos valores constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação deverão ser efetuados até dez dias contados a partir do término do contrato.</p> <p>§ 10. A anotação da extinção do contrato na Carteira de Trabalho e Previdência Social é documento hábil para requerer o benefício do seguro-desemprego e a movimentação da conta vinculada no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, nas hipóteses legais, desde que a comunicação prevista no caput deste artigo tenha sido realizada. (NR)</p> <p>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:</p> <p>I - por metade:</p> <p>a) o aviso prévio, se indenizado; e</p> <p>b) a indenização sobre o saldo do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, prevista no § 1º do art. 18 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990;</p> <p>II - na integralidade, as demais verbas trabalhistas.</p> <p>§ 1º A extinção do contrato prevista no caput deste artigo permite a movimentação da conta vinculada do</p> |
| <p>Rescisão por acordo</p> | <p>Art. 484-A – Sem previsão</p> <p>§ 1º - Sem previsão</p> | |

| | | |
|-----------------------------|---------------------------|---|
| | § 2º - Sem previsão | <p>trabalhador no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço na forma do inciso I-A do art. 20 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, limitada até 80% (oitenta por cento) do valor dos depósitos.</p> <p>§ 2º A extinção do contrato por acordo prevista no caput deste artigo não autoriza o ingresso no Programa de Seguro-Desemprego.</p> <p><u>Medida Provisória 808 de 14 de novembro 2017</u></p> <p>Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho, observados os incisos III e VI do caput do art. 8º da Constituição, têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:</p> <p><u>Reforma Trabalhista Lei 13.467/2017</u></p> <p>I - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;</p> <p>II - banco de horas anual;</p> <p>III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superior a seis horas;</p> <p>IV - adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei nº 13.189, de 19 de novembro de 2015;</p> <p>V - plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadraram como funções de confiança;</p> <p>VI - regulamento empresarial;</p> <p>VII - representante dos trabalhadores no local de trabalho;</p> |
| Convenção e acordo coletivo | Art. 611-A – Sem previsão | |

| | |
|--|---|
| | <p>VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente;</p> <p>IX - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual;</p> <p>X - modalidade de registro de jornada de trabalho;</p> <p>XI - troca do dia de feriado;</p> <p><u>Medida Provisória 808/2017</u></p> <p>XII - enquadramento do grau de insalubridade e prorrogação de jornada em locais insalubres, incluída a possibilidade de contratação de perícia, afastada a licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho, desde que respeitadas, na integralidade, as normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho;</p> <p><u>Reforma Trabalhista Lei 13.467/2017</u> Com a MP 808/2017, foi revogado da Lei 13.467/2017 o inciso XIII.</p> <p>XIV - prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo;</p> <p>XV - participação nos lucros ou resultados da empresa.</p> <p>§ 1º No exame da convenção coletiva ou do acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho observará o disposto no § 3º do art. 8º desta Consolidação.</p> |
| | <p>§ 1º - Sem previsão</p> |

| | | |
|--|---------------------------|--|
| | § 2º - Sem previsão | <p>§ 2º A inexistência de expressa indicação de contrapartidas recíprocas em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho não ensejará sua nulidade por não caracterizar um vício do negócio jurídico.</p> |
| | § 3º - Sem previsão | <p>§ 3º Se for pactuada cláusula que reduza o salário ou a jornada, a convenção coletiva ou o acordo coletivo de trabalho deverão prever a proteção dos empregados contra dispensa imotivada durante o prazo de vigência do instrumento coletivo.</p> |
| | § 4º - Sem previsão | <p>§ 4º Na hipótese de procedência de ação anulatória de cláusula de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, quando houver a cláusula compensatória, esta deverá ser igualmente anulada, sem repetição do indébito.</p> |
| | § 5º - Sem previsão | <p><u>Medida Provisória 808 de 14 de novembro 2017</u></p> <p>§ 5º Os sindicatos subscritores de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho participarão, como litisconsortes necessários, em ação coletiva que tenha como objeto a anulação de cláusulas desses instrumentos, vedada a apreciação por ação individual. (NR).</p> |
| | Art. 611-B – Sem previsão | <p><u>Reforma Trabalhista Lei 13.467/2017</u></p> <p>“Art. 611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos:</p> <p>I - normas de identificação profissional, inclusive as anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social;</p> <p>II - seguro-desemprego, em caso de desemprego</p> |

| | |
|--|---|
| | <p>involuntário;</p> <p>III - valor dos depósitos mensais e da indenização rescisória do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS);</p> <p>IV - salário mínimo;</p> <p>V - valor nominal do décimo terceiro salário;</p> <p>VI - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;</p> <p>VII - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;</p> <p>VIII - salário-família;</p> <p>IX - repouso semanal remunerado;</p> <p>X - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% (cinquenta por cento) à do normal;</p> <p>XI - número de dias de férias devidas ao empregado;</p> <p>XII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;</p> <p>XIII - licença-maternidade com a duração mínima de cento e vinte dias;</p> <p>XIV - licença-paternidade nos termos fixados em lei;</p> <p>XV - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;</p> |
|--|---|

| | |
|--|--|
| | <p>XVI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;</p> <p>XVII - normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho;</p> <p>XVIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas;</p> <p>XIX - aposentadoria;</p> <p>XX - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador;</p> <p>XXI - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho;</p> <p>XXII - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência;</p> <p>XXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito anos e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos;</p> <p>XXIV - medidas de proteção legal de crianças e adolescentes;</p> <p>XXV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso;</p> |
|--|--|

| | | |
|--|--|--|
| | | <p>XXVI - liberdade de associação profissional ou sindical do trabalhador, inclusive o direito de não sofrer, sem sua expressa e prévia anuência, qualquer cobrança ou desconto salarial estabelecidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho;</p> <p>XXVII - direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender;</p> <p>XXVIII - definição legal sobre os serviços ou atividades essenciais e disposições legais sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade em caso de greve;</p> <p>XXIX - tributos e outros créditos de terceiros;</p> <p>XXX - as disposições previstas nos arts. 373-A, 390, 392, 392-A, 394, 394-A, 395, 396 e 400 desta Consolidação. Parágrafo único. Regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto neste artigo.</p> |
|--|--|--|

Fonte: Lei nº 5.452/43, Lei nº 13.467/2017 e a MP nº 808/2017

No que se refere ao quadro comparativo acima relatado, mencionando os principais artigos, observou-se com base nos resultados encontrados que, o art. 58-A contempla o tempo parcial, onde antes era de até 25 horas semanais passando agora a ser até 30 horas ou 26 horas com o acréscimo de mais 6 horas extras, ou seja, esse passa por uma flexibilização de 57% de uma jornada integral (considerando 44 horas da jornada semanal), para 73%.

O art. 59 aborda as horas extras ou banco de horas. Esse no parágrafo 1º traz uma vantagem para o empregado, pois o mesmo antes só recebia 20% pela hora extra, passando agora a receber 50%. Esse ainda traz uma novidade em seus §§ 5º e 6º, pois dar o direito por meio de contrato individual, adotar o banco de horas, pois antes só era permitido por meio da negociação coletiva. Segundo a Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (ANAMATRA), essa formalidade por meio de negociação individual, dá a possibilidade ao trabalhador de não receber as horas extras de 50% mesmo quando este trabalhar mais que 8 horas diárias.

Além disso, averiguou-se mais uma formalidade de jornada de trabalho por meio da Lei 13.467/2017, o qual está evidenciada no artigo 59-A, quando possibilita ao empregador a adoção da jornada 12 horas seguidas por 36 ininterruptas de descanso. Esta pode ser negociado por meio de um acordo coletivo como individual escrito. Mas depois com a MP nº 808/2017, a possibilidade da jornada de 12x36, não será mais permitida por meio de acordo individual escrito, ficando apenas com a possibilidade de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho. É importante dizer que, mesmo antes da lei impor essa formalidade, já era autorizada por meio da Súmula n. 444 do TST, a qual afirma que só em caso de acordo coletivo era permitido essa jornada.

Em seguida, a nova lei altera a forma de descanso do empregado. Observou-se no artigo 71 parágrafo 4º que, antes da Reforma Trabalhista quando não era concedido o repouso e a alimentação do empregado ou quando esse é concedido parcialmente, o empregador tinha a obrigação de pagar o período correspondente com mais 50% sobre o valor da hora normal de trabalho. Com isso, a Reforma Trabalhista alterou essa formalidade, passando o empregador a indenizar apenas a parte suprimida com o acréscimo dos 50%. Portanto, com essa alteração a Súmula nº 437 do TST não terá mais prevalência.

No que se refere as férias do empregado notou-se alterações quanto ao período de gozo. Antes o empregado podia usufruir em dois períodos e um deles

não podia ser menor que 10 dias. Agora com a nova legislação, o empregado pode usufruir em até três períodos, sendo um deles não menor que 14 dias e dois 2 não inferior a 5 dias, desde que esse concorde com o fracionamento. Com isso pode-se concluir, que mesmo com a alteração, a mesma não mexe com os direitos dos trabalhadores, como também verificou-se um ponto positivo, quando é vedado o início das férias quando esta antecede dois dias do feriado ou repouso semanal.

A etapa referente as atividades insalubres quanto ao período de gestação e lactação da mulher prevista no artigo 394-A, foram alteradas com a reforma. Quanto a isso, percebeu-se um grande risco instituído a mulher, quando gestante, pois só ocorrerá o afastamento de lugares insalubres considerados em grau médio ou mínimo quando autorizado pelo médico de confiança da mulher. Já com relação a lactante, seja qual for o grau de insalubridade, o afastamento dependerá do médico. Porém a MP nº 808/2017 formalizou mais entendimento do artigo. A gestante continua sobre afastamento no caso de grau máximo, porém não receberá o adicional.

Quanto ao art. 443, que trata de contrato individual, observou-se apenas a inclusão da prestação de serviço por meio de trabalho intermitente.

A análise também aborda a mudança quanta as rescisões de contrato. Previsto no art. 477, a nova legislação determina que a rescisão seja feita apenas por anotação na CTPS e não mais por meio de um recibo ou instrumento de rescisão como propriamente a lei define, como também, com a mesma o empregado poderá solicitar seu seguro desemprego quando indenizado, como também a movimentação do seu FGTS. A própria empresa fará a comunicação aos devidos órgãos sobre a dispensa. Assim pode-se entender que, com a Reforma trabalhista, ficou mais ágil a forma de desligamento do funcionário, como também para os órgãos competentes.

Outro ponto observado foi a rescisão por acordo que está no art. 484-A definida na nova legislação. Essa nova ferramenta para a dispensa do empregado, veio com a finalidade de pôr em prática o que não era previsto em lei, mas que por muitos eram feitos de forma ilegal. Agora fica definido em lei que, quando houver a rescisão por acordo o empregado receberá por metade o aviso prévio se caso for indenizado, como também a indenização do saldo de FGTS. Este só poderá movimentar até 80% do seu FGTS, como também, não terá direito ao seguro desemprego.

Por último observa-se a lista que consta as formas de convenção e acordo coletivo previsto no art. 611-A que podem ser negociados perante a lei, e o art. 611-B que evidencia incisos que não podem ser negociados, pois os mesmos estão elencados no art. 7º da CF/88 e que garante direitos mínimos aos trabalhadores. Ou seja, com isso observa-se que o negociado terá prevalência sobre o legislado, e assim, empresas como também sindicatos poderão negociar as diferentes formas de condições de trabalho.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa objetivou identificar quais foram as principais mudanças trabalhistas alteradas ou introduzidas pela Lei nº 13.467 de 2017, bem como pela MP nº 808/2017. Esse estudo evidencia ainda, os principais direitos e deveres trabalhistas alcançados nas modificações dos normativos, bem como abordar a evolução, a relação, a normatização e os principais pontos constantes da CLT no que concerne as Leis Trabalhistas.

Para atender ao objetivo proposto o estudo fundamentou-se em uma pesquisa exploratória, bibliográfica de natureza qualitativa por meio de um estudo com método comparativo, analisando as mudanças dos principais itens que norteiam a relação entre empregado e empregador.

Diante da análise realizada, pode-se observar que segundo a lei da reforma trabalhista nº 13.467 de 2017 em relação à CLT, muitas foram as mudanças que ocorreram em virtude de uma modernização trabalhista no país. Foram revogados e alterados artigos na presente consolidação em vigor, que rege o trabalhador de carteira assinada. Observou-se que, formas de contratos que antes não era permitido no país foram introduzidas, como o contrato de tele trabalho e intermitente como também a jornada 12 por 36. Ainda conforme a análise observou-se a lista que consta as formas de convenção e acordo coletivo previsto no art. 611-A que podem ser negociados perante a lei, e o art. 611-B que evidencia incisos que não podem ser negociados, pois os mesmos estão elencados no art. 7º da CF/88 e que garante direitos mínimos aos trabalhadores. Ou seja, com isso o negociado terá prevalência sobre o legislado, e assim, empresas como também sindicatos poderão negociar as diferentes formas de condições de trabalho.

Como limitação deste estudo pode-se citar as constantes mudanças nos normativos o que requer constantes atualizações sobre o tema, além da vastidão que o assunto aborda como também a análise do texto frio da lei, antes de ter havido tempo para que se criem entendimentos e jurisprudências.

Como sugestão para pesquisa futuras, pode-se admitir estudos no sentido de averiguar as circunstâncias – empíricas no dia-a-dia da atividade laborativa, após a entrada em vigor desta reforma trabalhista.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, A. O.; OLIVEIRA, M. C. **Tipos de pesquisa**. Trabalho de conclusão da disciplina Metodologia de Pesquisa Aplicada a Contabilidade – Departamento de Controladoria e Contabilidade da USP. São Paulo, 1997. Mimeografado

ANOS, Clt 70. **Você também vive essa história**. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/web/70-anos-clt/historia>>. Acesso em: 10 out. 2017.

BRASIL. DECRETO-LEI N.º 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho**, Rio de Janeiro, 1º de maio de 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 15 de agosto de 2017.

BRASIL. LEI Nº 12.506, DE 11 DE OUTUBRO DE 2011. Brasília, DF, 11º de outubro de 2011. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12506.htm>. Acesso em: 20 de setembro de 2017.

BRASIL. LEI Nº 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017. Brasília, DF, 13 de julho de 2017. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm>. Acesso em: 30 de julho de 2017.

Brasil. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. -- Brasília: Supremo Tribunal Federal, Secretaria de Documentação, 2017. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/arquivo/cms/legislacaoConstituicao/anexo/CF.pdf>>. Acesso em 22 de agosto de 2017.

BRASIL. MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 14 DE NOVEMBRO DE 2017. Brasília, DF 14º de novembro de 2017. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/Mpv/mpv808.htm#art2>. Acesso em: 16 de novembro de 2017.

BRASIL. **Súmulas do Tribunal Superior do Trabalho**. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/sumulas> > Acesso em: 21 de novembro de 2017.

BRASIL. **ANAMATRA – Associação Nacional dos Magistrados do Trabalho.** Nota técnica sobre o PL n. 38/2017, do Senado Federal – Reforma Trabalhista. Disponível em: < <https://www.anamatra.org.br/impressa/noticias/25376-reforma-trabalhista>>. Acesso em: 22 de novembro de 2017.

CERVO, A. L.; BERVIAN, P. A. **Metodologia científica.** São Paulo: Makron Books, 1996.

CEZAR, F. G. **O Processo de elaboração da CLT: Histórico da Consolidação Das Leis Trabalhistas Brasileiras em 1943.** Revista Processus de Estudos de Gestão, Jurídicos e Financeiros – Ano 3 – Edição Nº 07 ISSN 2178-2008 13-20, 2008.

ECONOMIA, Uol. **Mudam as leis do trabalho.** Disponível em: <<https://www.uol/economia/especiais/a-reforma-trabalhista.htm#mudam-as-leis-do-trabalho>>. Acesso em: 10 out. 2017.

ECONOMIA. **Saiba o que muda com a reforma trabalhista.** Disponível em: <<https://www.terra.com.br/economia/reforma-trabalhista-saiba-o-que-muda-e-quais-profissoes-serao-afetadas,e485072979f8074ea0648b5d85bf2fadxctnump1.html>>. Acesso em: 05 out. 2017.

EDUCACIONAIS, Portal de Pesquisas Tematicas. **Sua pesquisa.** Disponível em: <https://www.suapesquisa.com/historiadoBrasil/lei_eusebio_queiros.htm>. Acesso em: 10 out. 2017.

EXAMEDAOAB. **Reforma trabalhista é aprovada no Senado; confirma o que muda na lei.** Disponível em: <<https://examedaoab.jusbrasil.com.br/noticias/477395550/reforma-trabalhista-e-aprovada-no-senado-confirma-o-que-muda-na-lei>>. Acesso em: 05 out. 2017.

FIGUEIRA, D. G. **História: Série novo ensino médio – 1º ed. –** São Paulo: Editora Ática, 2000.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa.** São Paulo. Atlas. 1991

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social.** 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

JADE, Adriana Franzin e Líria. **Reforma trabalhista: veja ponto a ponto como ficou a lei aprovada pelo Congresso.** Disponível em:

<<http://agenciabrasil.ebc.com.br/politica/noticia/2017-07/reforma-trabalhista-veja-principais-mudancas-enviadas-sancao-presidencial>>. Acesso em: 05 out. 2017.

JUNIOR, A. B. **História: sociedade & cidadania** – Edição reformulada. 8º ano / Alfredo Boulos Júnior. – 2º ed. – São Paulo: FTD, 2012.

MARTINS, S. P. **Direito do trabalho** / Sergio Pinto Martins. – 28º ed. – São Paulo: Atlas, 2012.

Ministério Público Federal. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Disponível em: <<http://pfdc.pgr.mpf.mp.br/atuacao-e-conteudos-de-apoio/publicacoes/direitos-humanos/dudh.pdf>>. Acesso em 04 de setembro de 2017