

**UNIVERSIDADE DO EXTREMO SUL CATARINENSE – UNESC
CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS**

SABRINA EUZÉBIO DE OLIVEIRA

**REFORMA TRABALHISTA DE 2017:
PERCEPÇÕES DOS EMPREGADORES E TRABALHADORES
DO SUL CATARINENSE**

CRICIÚMA

2017

SABRINA EUZÉBIO DE OLIVEIRA

**REFORMA TRABALHISTA DE 2017:
PERCEPÇÕES DOS EMPREGADORES E TRABALHADORES
DO SUL CATARINENSE**

Trabalho de Conclusão de Curso,
apresentado para obtenção do grau de
Bacharel no curso de Ciências Contábeis
da Universidade do Extremo Sul
Catarinense, UNESC.

Orientador: Prof. Esp. Júlio Cesar Lopes

CRICIÚMA

2017

SABRINA EUZÉBIO DE OLIVEIRA

**REFORMA TRABALHISTA DE 2017:
PERCEPÇÕES DOS EMPREGADORES E TRABALHADORES
DO SUL CATARINENSE**

Trabalho de Conclusão de Curso
aprovado pela Banca Examinadora para
obtenção do Grau de Bacharel, no Curso
de Ciências contábeis da Universidade do
Extremo Sul Catarinense, UNESC, com
Linha de Pesquisa em Contabilidade
Tributária.

Criciúma, 05 de Dezembro de 2017.

BANCA EXAMINADORA

Prof. Júlio Cesar Lopes - Especialista - UNESC - Orientador

Prof. Adilson Pagani Ramos – Mestre- UNESC - Examinador

Prof. Marja Mariane Feuser -Especialista –UNESC - Examinadora

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus por me proporcionar forças para enfrentar meus desafios para vencer.

Aos meus pais, Dani e Sandra pelo incentivo, acima de tudo por tantos pensamentos positivos, e compreensão pelos tempos ausentes.

Ao meu irmão Luan, agradeço pelo todo carinho e que não mediu esforço para que este meu sonho se realiza-se.

Ao meu noivo que esteve do meu lado em todas as horas, por auxiliar em meus estudos e pelo todo apoio por nunca me deixar desistir.

Agradeço aos meus colegas, primeiramente pela amizade e pelos conhecimentos compartilhados nesses quatro anos e meio de curso.

Aos meus amigos e familiares pela colaboração nos momentos bons e difíceis desta caminhada.

A todos os professores do Curso de Ciências Contábeis pelo longo dessa caminhada ter contribuído conhecimento e experiências.

Ao meu orientador, Júlio Cesar Lopes, por toda atenção e paciência, me ajudando e direcionando durante todo esse trabalho.

Por fim, agradeço a todos que direta ou indiretamente contribuíram para a realização de mais essa etapa em minha vida.

“Que todos os nossos esforços estejam sempre focados no desafio à impossibilidade. Todas as grandes conquistas humanas vieram daquilo que parecia impossível.”

(Charles Chaplin)

RESUMO

As leis trabalhistas surgiram ao longo da história brasileira de forma gradativa e individualizada. Diante disso, o poder público resolveu reunir os textos já existentes em um só diploma. Assim surgiu a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), conforme Decreto-lei nº 5.452 de 1943. No decorrer do tempo a CLT sofreu constantes modificações, sendo que a última alteração ocorreu recentemente com a Lei 13.467 de 13 de julho de 2017. Diante disso, o objetivo geral do trabalho consiste em compreender a percepção dos trabalhadores e empregadores quanto ao impacto da reforma trabalhista da Lei Federal 13.467 de 13 de julho de 2017, no cotidiano das organizações e na vida profissional dos trabalhadores. Para alcançar os objetivos foi necessário utilizar o estudo da metodologia qualitativa de forma descritiva e levantamento de dados. No decorrer do estudo foram destacados os principais tópicos da reforma trabalhista de 2017. Conforme as percepções dos empregadores houve benefício, como a prevalência do acordado sobre o legislado, ou seja, mais flexibilidade. Já os trabalhadores, conforme a pesquisa houve mais prejuízo do que benefício aos seus direitos, pois os acordos individuais e outras mudanças serão mais focados nos interesses das empresas.

Palavras-chave: Reforma trabalhista. Lei Federal 13.467 de 13 de julho 2017. Trabalhadores. Empregadores. Percepções.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Gráfico 1 – Dano Extrapatrimonial.....	46
Gráfico 2 – Trabalhador Autônomo.....	47
Gráfico 3 – Terceirização.....	48
Gráfico 4 – Trabalho Empregado Gestante Ou Lactante.....	49
Gráfico 5 – Trabalho Intermitente.....	50
Gráfico 6 – Teletrabalho.....	51
Gráfico 7 – Registro Do Empregado.....	52
Gráfico 8 – Permanência Do Empregado Na Empresa Para Atender Interesse Pessoal.....	53
Gráfico 9 – Jornada De Trabalho.....	54
Gráfico 10 – Jornada De Trabalho 12x36.....	54
Gráfico 11 – Intervalo Intra jornada.....	55
Gráfico 12 – Horas <i>In Itinere</i>	56
Gráfico 13 – Compensação De Horas Extras.....	57
Gráfico 14 – Férias.....	58
Gráfico 15 – Equiparação Salarial.....	59
Gráfico 16 – Rescisão Contratual.....	60
Gráfico 17 – Contribuição Sindical.....	61
Gráfico 18 – Demandas Trabalhistas.....	62
Gráfico 19 – Negociado <i>Versus</i> Legislado.....	63

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Proporcionalidade de gozo de férias	35
Quadro 2 – Perfil dos entrevistados trabalhadores.....	44
Quadro 3 – Perfil dos entrevistados empregadores.....	45

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

FGTS	Fundo de Garantia do Tempo de Serviço
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CTPS	Carteira de Trabalho e Previdência Social
OIT	Organização Internacional do Trabalho

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	12
1.1 TEMA, PROBLEMA E QUESTÃO DE PESQUISA	12
1.2 OBJETIVOS DA PESQUISA	13
1.3 JUSTIFICATIVA	13
1.4 ESTRUTURA DO ESTUDO	14
2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	15
2.1 ORIGEM E EVOLUÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO	15
2.2 PRINCÍPIOS DOS DIREITOS DO TRABALHO	18
2.2.1 Princípio Protetor	18
2.2.2 Princípio da Irrenunciabilidade	19
2.2.3 Princípio da Continuidade da Relação de Emprego	19
2.2.4 Princípio da Boa-Fé	21
2.2.5 Princípio da Igualdade	21
2.2.6 Princípio da Primazia da Realidade	22
2.3 PRINCIPAIS MUDANÇAS DECORRENTES DA REFORMA TRABALHISTA....	22
2.3.1 Dano Extrapatrimonial	23
2.3.2 Trabalhador Autônomo	24
2.3.3 Terceirização	25
2.3.4 Trabalho Empregado Gestante ou Lactante	26
2.3.5 Trabalho Intermitente	27
2.3.6 Teletrabalho	28
2.3.7 Registro do Empregado	29
2.3.8 Permanência do empregado na empresa para atender interesse pessoal	30
2.3.9 Jornada de Trabalho	31
2.3.10 Jornada de Trabalho 12x36	32
2.3.11 Intervalo Intrajornada	32
2.3.12 Horas <i>In Itinere</i>	33
2.3.13 Horas extras	33
2.3.14 Compensação de horas extras	34

2.3.15 Férias	35
2.3.16 Equiparação Salarial.....	36
2.3.17 Procedimento de rescisão contratual	37
2.3.18 Contribuição Sindical	38
2.3.19 Negociado <i>versus</i> legislado	39
2.3.20 Demandas trabalhistas.....	40
3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	43
3.1 ENQUADRAMENTO METODOLÓGICO	43
3.2 PROCEDIMENTOS PARA COLETA E ANÁLISE DE DADOS	43
4 ANÁLISE DOS DADOS DA PESQUISA.....	45
4.1 CONHECER A PERCEPÇÕES DOS TRABALHADORES E EMPREGADORES SOBRE AS PRINCIPAIS MUDANÇAS NA REFORMA TRABALHISTA	45
4.1.1 Dano extrapatrimonial	46
4.1.2 Trabalhador Autônomo	47
4.1.3 Terceirização	48
4.1.4 Trabalho Empregado Gestante ou Lactante.....	50
4.1.5 Trabalho Intermitente	51
4.1.6 Teletrabalho	52
4.1.7 Registro do Empregado	53
4.1.8 Permanência do empregado na empresa para atender interesse pessoal.....	53
4.1.9 Jornada de Trabalho.....	54
4.1.10 Jornada de Trabalho 12X36	55
4.1.11 Intervalo Intrajornada	56
4.1.12 Horas <i>In Itinere</i>	57
4.1.13 Compensação de Horas Extras.....	58
4.1.13 Férias	58
4.1.14 Equiparação Salarial.....	59
4.1.15 Rescisão Contratual	60
4.1.16 Contribuição Sindical	62
4.1.17 Demandas Trabalhistas.....	62
4.1.18 Negociado <i>versus</i> Legislado	63

4.2 RESULTADO DAS PERCEPÇÕES DOS TRABALHADORES E EMPREGADORES FRENTE AS PRINCIPAIS MUDANÇAS NA REFORMA TRABALHISTA DE 2017	64
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	66
REFERÊNCIAS.....	68
APÊNDICE(S).....	71
ANEXO(S).....	78

1 INTRODUÇÃO

Este capítulo apresenta o problema e questão de pesquisa, demonstrando os impactos da reforma trabalhista evidenciando os objetivos, geral e específico, e por fim a justificativa e a estrutura do estudo.

1.1 TEMA, PROBLEMA E QUESTÃO DE PESQUISA

No Brasil, durante o mandato de Michel Temer foi aprovada a Lei Federal 13.467 de 13 de julho de 2017, que altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e faz surgir novos aspectos relacionados aos direito do trabalho. As alterações aprovadas podem ser divididas em quatro temas: condições de trabalho, organização sindical, negociações coletivas e justiça do trabalho.

O novo texto não foi bem recepcionado pela Anamatra (Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho). Inclusive, foram levantados alguns problemas como o acordo de compensação de jornada mediante acordo individual, restrições à magistratura do trabalho no livre convencimento motivado para a fixação das indenizações por danos extrapatrimonial, a previsão de que acordos e convenções coletivas de trabalho sejam o único negócio jurídico imune à jurisdição em todo o sistema jurídico brasileiro, entre outros.

O presidente Michel Temer assegurou que seriam alterados alguns pontos polêmicos por meio de medidas provisórias e, inclusive, encaminhou ao Congresso Nacional uma minuta com essas mudanças. O novo texto legal mencionado, mantém a prevalência dos acordos e convenções coletivos em relação à lei, propõe mudanças ao trabalho terceirizado, permite um maior parcelamento de férias anuais, amplia a jornada diária de trabalho e torna a contribuição sindical facultativa. Além disso, são criadas três novas modalidades de contratação: o Teletrabalho, o trabalho por hora de serviço e o trabalho autônomo.

É fato que as novas alterações podem resultar em consequências perigosas aos trabalhadores brasileiros. Entretanto, muitos acreditam que ela seja necessária, tendo em vista que a CLT é uma norma do ano 1943, cuja realidade de vida daquela época não se adéqua com as novas modalidades de contratação de trabalhadores do Brasil atual.

Diante deste contexto surge a seguinte pergunta: Qual a percepção dos trabalhadores e empregadores quanto ao impacto da reforma trabalhista decorrente da Lei Federal 13.467 de 13 de julho de 2017, no cotidiano das organizações e na vida profissional dos trabalhadores?

1.2 OBJETIVOS DA PESQUISA

O objetivo geral deste trabalho consiste em compreender a percepção dos trabalhadores e empregadores quanto ao impacto da reforma trabalhista da Lei Federal 13.467 de 13 de julho de 2017, no cotidiano das organizações e na vida profissional dos trabalhadores.

Desta forma para atingir o objetivo geral tem-se os seguintes objetivos específicos:

- ✓ Descrever as principais alterações na reforma trabalhista que impactarão no cotidiano das organizações e na vida profissional dos trabalhadores;
- ✓ Conhecer a percepção dos trabalhadores e empregadores sobre as principais mudanças na reforma trabalhista;
- ✓ Comparar a percepção dos trabalhadores e empregadores frente as principais mudanças.

1.3 JUSTIFICATIVA

Restam visíveis as polêmicas que se sucederam com a aprovação da reforma trabalhista por parte do Poder Executivo. Não restam dúvidas que os direitos dos trabalhadores têm relevante importância no meio social. Assim, é necessário realizar uma análise mais focada nos pontos negativos e positivos, tanto para o empregador quanto para o empregado.

É importante destacar que qualquer reforma que impacta a sociedade ocasiona insegurança, conflitos e divergências, seja por parte dos empresários, por sentirem que de alguma forma serão afetados economicamente, seja por parte dos empregados, que acreditam com o novo texto legal podem ter seus direitos restringidos.

A Consolidação das Leis do Trabalho é uma norma de ordem pública e de interesse social, tendo em vista que as decisões julgadas em litígios decorrentes da

sua aplicação não se limitam às partes envolvidas. Pelo contrário, muitas decisões aplicando a CLT possuem grande repercussão social, além de servirem de caráter pedagógico para toda sociedade.

A necessidade de realizar este estudo é importante, na medida que a CLT, de 1943, é de um período onde a economia era extremamente diversa do modelo atual, portanto, desatualizada, sendo que muitas previsões não são mais aplicadas nas relações atuais, obrigando o Poder Judiciário a criar súmulas para suprir as lacunas da lei.

1.4 ESTRUTURA DO ESTUDO

Após o capítulo introdutório, o trabalho está estruturado da seguinte forma: fundamentação teórica; metodologia da pesquisa; apresentação e análise dos dados e considerações finais. A fundamentação teórica aborda a revisão da literatura com estudo das mudanças da legislação trabalhista. Em seguida são propostos os procedimentos metodológicos com o método, abordagem, objetivos, estratégia e técnicas de pesquisa. Por fim, são discutidos os resultados da análise de dados, com a opinião dos trabalhadores e empregadores e finaliza-se com a conclusão da pesquisa.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Neste capítulo serão abordados os principais aspectos relativos à legislação trabalhista. Na sequência será tratado do histórico do direito do trabalho no Brasil e suas principais mudanças na legislação trabalhista do ano de 2017.

2.1 ORIGEM E EVOLUÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO

O direito do trabalho surgiu como consequência dos impactos sociais causados pela Revolução Industrial (século XVIII), com objetivo de preservar a dignidade do ser humano, enquanto empregado no trabalho das indústrias europeias (NASCIMENTO, 2014).

Em virtude da Revolução Industrial surgiu uma nova classe, denominada de trabalhadores ou proletariado. Segundo Nascimento (2014, p.40) “Proletário é um trabalhador que presta serviço de 14 a 16 horas, não tem oportunidades de desenvolvimento intelectual, habita em condições subumanas, em geral no próprio local da atividade, que prole numerosa e ganha salário baixo.” As características mais frequentes no meio proletário eram: a imposição de condições de trabalho pelo empregador, as excessivas jornadas de trabalho, a exploração das mulheres e menores - que eram a mão de obra mais barata - os acidentes com os trabalhadores. Frente a insegurança no desempenho de suas atividades dos trabalhadores, baixos salários e exploração de mulheres e crianças surgem o direito do trabalho (NASCIMENTO, 2014).

Conforme NASCIMENTO (2014, p. 48):

A precariedade das condições do trabalho durante o desenvolvimento do processo industrial, sem revelar totalmente os riscos que poderia oferecer à saúde e à integridade física do trabalhador, assumiu às vezes aspectos graves. Não só os acidentes se sucederam, mas também as enfermidades típicas ou agravadas pelo ambiente profissional. Mineiros e metalúrgicos, principalmente, foram os mais atingidos. Durante o período de inatividade, o operário não percebia o salário e, desse modo, passou a sentir a insegurança em que se encontrava, pois não havia leis que o amparassem, e o empregador, salvo raras exceções, não tinha interesse em que essas leis existissem.

Desde a independência até abolição da escravatura (1888) brasileira há que considerar que não houve interesse para criação de uma legislação. Embora, a

Constituição do Império de 1824 com ideais liberais inspiradas na Revolução Francesa, assegurou a liberdade do trabalho, mas, não tratou dos direitos sociais do trabalhador (NETO e CAVALCANTE, 2013).

De acordo com Garcia (2013, p.31) “com o término da primeira guerra mundial, surgiu o chamado constitucionalismo social, significando a inclusão, nas constituições de disposições pertinentes à defesa de interesse social, inclusive garantindo direitos trabalhistas.”

É neste contexto que surge em 1919 o Tratado Versalhes, que define a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT). E a partir da OIT, iniciam-se preocupações no tocante a temas relacionados aos direitos dos trabalhadores, bem como direitos previdenciários (BARROS, 2013).

A Carta Del Lavoro, de 1927, da Itália, instituiu um sistema corporativista, que inspirou em outros sistemas políticos, como Portugal, Espanha e o Brasil. Neste corporativismo, pretendia-se organizar a economia e a sociedade em torno do Estado, destacando o direito do trabalho como de interesse nacional, além de estabelecer regras em todos os aspectos em relações às pessoas dos trabalhadores. Conforme a Carta Del Lavoro sindicato não possuía liberdade, sendo totalmente vinculado e controlado pelo Estado (MARTINS, 2014).

Por conseguinte, neste contexto histórico, surgiu a política trabalhista brasileira de Getúlio Vargas, que em 1930 destacou enormes esforços para a implementação do direito trabalhista brasileiro, sendo considerado por muitos como pai do direito do trabalho. Foi no período do presidente Getúlio que foi criado o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, com a instituição de decretos (1932) para proteção do trabalho das mulheres e menores, (1936) salário-mínimo e (1939) criação da Justiça do Trabalho (MARTINS, 2014).

No dizer de Garcia (2013, p. 34) “A primeira Constituição brasileira a ter normas específicas de Direito do Trabalho foi de 1934, como influência do constitucionalismo social.”

Conforme Neto e Cavalcante (2013, p. 32) durante o período constitucional de 1934 a 1937:

Destacam-se os seguintes diplomas legais: (a) Decreto 24.637, de 10/07/1934, reforma a lei de acidentes do trabalho; (b) Decreto 24.594, de 12/7/1934, a reforma da lei sindical; (c) Lei 62, de 5/6/1935, dispõe a respeito da rescisão do contrato de trabalho; (d) Lei 185, de 14/1/1936,

institui as comissões de salários- mínimo; (e) a Lei 367, de 31/12/1936, cria o instituto de aposentadoria e Pensão dos Industriários.

Desde a constituição de 1934 até a promulgação da constituição de 1988 várias legislações foram ampliando os direitos dos trabalhadores, com consequência das relações sociais, econômicas, individuais e coletivas de trabalho, que foram surgindo no decorrer da história brasileira. No entanto, apenas em 1943 é que se reuniram os textos legais existentes a fim de criar a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), ou seja, a união dos textos legais então existentes. Cabe destacar que a CLT não foi o instrumento de cristalização dos direitos trabalhistas que os trabalhadores esperavam (NASCIMENTO, 2013).

Três anos mais tarde (1946) o Brasil tem uma nova Constituição, que para Garcia (2013, p. 34) “A constituição federal de 1946 restabeleceu o direito de greve, rompendo de certa forma, com corporativismo da carta de 1937, passando a trazer elenco de direitos trabalhistas superior àquele das Constituições anteriores.”

Após este período, já com a Constituição de 1988, declina-se a ideia e necessidade de um Estado Democrático de direito, o que Neto e Cavalcante (2013, p. 37) afirmam:

A essência do estado democrático do direito, ao lado de um quadro político que assegure a plenitude da vida democrática, também pressupõe a intervenção organizada do estado na atividade econômica, assegurando bem-estar e reconhecimento dos direitos sociais.

Conforme Neto e Cavalcante (2013, p. 38) “os direitos sociais dos trabalhadores, segundo a Constituição Federal de 1988, são divididos em: a) os relativos as relações individuais do trabalho (art. 7º) b) concernentes as relações coletivas de trabalho (art. 8º a 11º).”

Com a eleição de um presidente da república originário de um partido de trabalhadores (Luiz Inácio Lula da Silva), se criou expectativas de profundas alterações na legislação trabalhista, que na prática não ocorreram. A falta de iniciativa de um governo representado por trabalhadores é uma medida que agrada as entidades sindicais, tendo em vista que nada se fez quanto a atualização da CLT (NASCIMENTO, 2014).

No ano 2017, com o governo do presidente Michel Temer foi alterado a CLT, com a lei 13.467 de 2017. A alteração da CLT de 2017 é considerada por parte

da sociedade com um avanço socioeconômico e tecnológico para o Brasil. Dentre as mudanças aprovadas mais destacadas podemos ressaltar: alteração referente acordos individuais do empregado e empregador, possibilidades de novas formas de contratação, Teletrabalho, horas *in itinere*, terceirização e contribuição sindical (CNC,2017).

Para a Confederação Nacional da Indústria, com a nova lei, alterando a CLT, se estabelece mais segurança jurídica e cooperação, possibilitando melhoria do ambiente de negócios, que contribui com crescimento econômico, beneficiando os empregados e empregadores (CNI, 2017).

2.2 PRINCÍPIOS DOS DIREITOS DO TRABALHO

Os princípios exercem uma função fundamental jurídico. Desse modo, os princípios jurídicos de determinado ramo do direito, como o direito do trabalho, têm sua autonomia científica reconhecida. O direito do trabalho possui princípios próprios, que desempenham funções essenciais para interpretação e aplicação do direito do trabalho (GARCIA, 2013).

Conforme Nascimento, (2014, p. 471) “A primeira grande construção jurídica dos princípios do direito do trabalho é do jurista uruguaio Américo Plá Rodriguez, publicada no seu livro *Los principios Del trabajo* (1975).”

Os princípios servem para aplicação e interpretação da lei, inclusive utilizados para casos de ausência de lei, sendo muitas decisões do Poder Judiciário amparadas e fundamentada nos princípios. No próximo tópico serão esclarecidos os principais princípios.

2.2.1 Princípio Protetor

Conforme o princípio protetor, a regra é proporcionar uma forma de compensar ou equilibrar a autoridade econômica do empregador em relação ao empregado. Este princípio é um reconhecimento concedido ao empregado como forma de proteção ao trabalhador por aplicação da lei (MARTINS, 2014).

O princípio da proteção é dividido em três dimensões distintas: o princípio *in dubio pro operário*, o princípio da norma mais favorável e o princípio da condição mais benéfica (DELGADO 2014).

O primeiro princípio *in dubio pro operário*, significa que na interpretação do direito do trabalho, em um caso concreto apreciado pelo Poder Judiciário, deverá ser interpretado a favor do trabalhador. No princípio da norma mais favorável, deve haver uma prevalência hierárquica de uma norma sobre outra. Assim, quando duas ou mais normas tratarem sobre o assunto, deve haver uma interpretação que mais favorável ao trabalhador.

Por fim, o princípio da condição mais benéfica, tem a função de manter as conquistas adquiridas pelo trabalhador, ou seja, nas modificações das leis os trabalhadores não podem perder direitos, sendo, portanto, a aplicação da regra do direito adquirido (NASCIMENTO, 2013). No entender de Américo Plá Rodriguez (2000, p. 131) "a regra da condição mais benéfica pressupõe a existência de uma situação concreta, anteriormente reconhecida, e determina que ela deve ser respeitada, na medida em que seja mais favorável ao trabalhador que a nova norma aplicável."

2.2.2 Princípio da Irrenunciabilidade

O princípio da irrenunciabilidade ou indisponibilidade parte da ideia que o trabalhador não poderá renunciar de seus direitos de forma individual, ainda que a empresa esteja passando por dificuldades, salvo em algumas hipóteses mediante participação do sindicato via acordo ou convenção coletiva (DELGADO 2014). Cabe destacar que eventual renúncia de direitos por parte do trabalhador não terá qualquer validade, podendo a renúncia ao direito ser discutida judicialmente (MARTINS, 2014).

O objetivo do princípio da irrenunciabilidade é limitar a autonomia das partes envolvidas na relação de trabalho, para evitar que o empregado seja pressionado a desistir de direitos consagrados pela lei e relevantes do ponto de vista social, como saúde, segurança e salário (BARROS, 2013).

2.2.3 Princípio da Continuidade da Relação de Emprego

O princípio da continuidade da relação de emprego tem por objetivo estabelecer segurança econômica para o trabalhador e sua família. Possui como

característica essencial a regra de que os contratos de trabalho sejam por prazo indeterminado, ou seja, a regra é que haverá a continuidade de relação de emprego e a exceção são os contratos por prazo determinado, como os contratos temporários (MARTINS, 2014).

No entender de Garcia (2013, p. 100) “Esse princípio inspira diversas disposições contidas no sistema jurídico brasileiro, objetivando a manutenção do contrato de trabalho.”

Cabe destacar que o princípio da continuidade da relação de emprego tem respaldo, inclusive, na Constituição Federal 1988 que determina a proteção da relação de emprego:

I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;
[...]
XXI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei; (BRASIL, 1988).

Em reforço a previsão constitucional citada, temos que a jurisprudência sumulada do TST (súmula 212) assim entende: “O ônus de provar o término do contrato de trabalho, quando negados a prestação de serviço e o despedimento, é do empregador, pois o princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado.”

Nesta ordem, o princípio da continuidade da relação de emprego busca priorizar segurança e estabilidade econômica do trabalhador. O que resulta em presunção de que todos pretendem ter uma colocação no mercado para ter a oportunidade de trabalho de forma contínua, já que contrato por prazo determinado ou desemprego surpreende e traz instabilidade financeira, familiar e social, pois, via de regra, o empregado não quer ver rescindido seu contrato de trabalho. O desdobramento dessa presunção, somado ao fato do contrato de trabalho ser de trato sucessivo, gera a conclusão de que o ônus de provar o motivo e a data da saída do trabalhador de seu emprego é do empregador (CASSAR, 2015).

2.2.4 Princípio da Boa-Fé

O princípio da boa-fé é um princípio que ressalta que o trabalhador e o empregador devem ser leais e idôneos na prestação de serviço, na relação de trabalho. O objetivo da boa-fé significa que os contratantes, no contrato laboral, devem ter uma conduta pautada na confiança, ética e lealdade. Este modo de comportamento, baseado na boa-fé, deve ser cumprido tanto pelo trabalhador como pelo empregador, ainda que não esteja previsto expressamente no contrato de trabalho (CASSAR, 2015).

Conforme Barros (2013, p. 147) “O fundamento da boa-fé consiste em opor valores éticos com objetivo de evitar os perigos de uma interpretação excessivamente positivista do ordenamento jurídico.”

A seu turno, de acordo com a Lei, que incluiu o art.510-A § 2o na CLT: “No caso de a empresa possuir empregados em vários Estados da Federação e no Distrito Federal, será assegurada a eleição de uma comissão de representantes dos empregados por Estado ou no Distrito Federal.” (BRASIL, 2017). A representação da comissão de trabalhadores tem como objetivo aprimorar o relacionamento, fiscalização e soluções de conflitos entre empregados e empregadores, o que significa aplicação do princípio da boa-fé.

2.2.5 Princípio da Igualdade

De acordo com Constituição Federal de 1988 todas as pessoas que estejam em território brasileiro devem ser tratadas de forma igual, não podendo haver qualquer espécie de discriminação (BRASIL, 1988).

Como caracteriza Neto e Cavalcante (2013, p.120) “da aplicação do princípio da igualdade surge para o legislador à obrigação de criar condições que assegurem igual dignidade social em todos os aspectos.”

De acordo com a Lei 7.716/1989, são considerados crimes Art. 4º Negar ou obstar emprego em empresa privada.

§ 1º Incorre na mesma pena quem, por motivo de discriminação de raça ou de cor ou práticas resultantes do preconceito de descendência ou origem nacional ou étnica:

- I - deixar de conceder os equipamentos necessários ao empregado em igualdade de condições com os demais trabalhadores;
- II - impedir a ascensão funcional do empregado ou obstar outra forma de benefício profissional;
- III - proporcionar ao empregado tratamento diferenciado no ambiente de trabalho, especialmente quanto ao salário (BRASIL, 1989).

A Constituição Federal de 1988 dispõe a proibição de salários diferenciados, de exercício de funções e com preconceito na parte da admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil, discriminação de trabalhador portador de deficiência e tem que ter igualdade de direitos entre o empregado com vínculo empregatício permanente e o empregado avulso (NETO e CAVALCANTE, 2013).

2.2.6 Princípio da Primazia da Realidade

O princípio da primazia da realidade se define pela situação de fato, ou seja, pela forma que realizou a prestação de serviço. É importante destacar que muitas vezes o contrato de trabalho formalmente assinado pelo empregado e empregador não condiz com a realidade dos fatos, pois o trabalhador pode ser contratado para exercer uma função, mas exerce outra. Assim, cabe ao Poder Judiciário, ao decidir a demanda entre trabalhador e empregador, observar o caso concreto como de fato ocorreu e não meramente o formalismo produzido documentalmente (BARROS, 2013).

De acordo com Martins (2014, p. 38) “No direito do trabalho valem mais os fatos do que o constante de documentos. São privilegiados, portanto, os fatos, a realidade, sobre a forma ou a estrutura empregada.”

Para o doutrinador Américo Plá Rodriguez (2000) o elemento trabalhista é importante o que ocorre na prática mais do que as partes definirem em forma mais explícito ou que se relata nos documentos ou instrumentos de contrato. Portanto, deve prevalecer a verdade real sobre os contratos firmados entre o empregador e empregado.

2.3 PRINCIPAIS MUDANÇAS DECORRENTES DA REFORMA TRABALHISTA

As principais mudanças da reforma trabalhista (Lei nº 13.467/2017) têm como ideal proporcionar uma maior flexibilidade na aplicação das normas da

Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), com mais facilidade de negociação dos contratos individuais e negociação coletivas (MONTEIRO, 2017).

Com as mudanças implementadas pela atual reforma houve um enfrentamento a normas históricas no sentido de retirar da tutela estatal parte da regulamentação da relação do trabalho e reconhecendo a autonomia entre trabalhadores e empregadores para ajustar o que for mais conveniente para ambos (CNC, 2017).

A nova legislação não atinge alguns direitos, como FGTS, 13º salário, férias e outras situações. No entanto, a legislação trabalhista flexibiliza as relações do trabalho, apostando no diálogo entre as partes, com questões pontuais, como duração de jornada de trabalho, compensação de horas, Teletrabalho e outros casos. De acordo com Freitas (2017) com estes acordos haverá menos ações trabalhistas no Brasil, que hoje indicam que 90% de todos os litígios trabalhistas no mundo ocorrem no Brasil, onde são 11 mil novas demandas judiciais por dia (CNI, 2017).

A seguir passa-se a esclarecer as principais mudanças da reforma trabalhista.

2.3.1 Dano Extrapatrimonial

Os danos extrapatrimoniais ocorrem quando for violados a honra de uma pessoa, sua intimidade, sua imagem, dignidade ou outros direitos da personalidade, seja pessoa física ou jurídica (GARCIA, 2013).

No tocante ao dano extrapatrimonial referente às pessoas jurídicas, há previsão expressa no novo artigo 223-D da CLT incluído pela Lei 13.467/2017: “A imagem, a marca, o nome, o segredo empresarial e o sigilo da correspondência são bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa jurídica.” (BRASIL, 2017).

Por sua vez, dano extrapatrimonial das pessoas físicas decorre de previsão expressa no artigo 5º, inciso X, da Constituição Federal de 1988: “são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação.” (BRASIL, 1988).

Segundo Cassar (2015, p. 890) “O dano é o fato gerador da responsabilidade de pagamento de indenização ou de reparação. Pode haver responsabilidade sem culpa, mas não pode haver responsabilidade sem danos.”

Conforme com a Lei 13.467/2017, art. 223- G:

§ 1º Se julgar procedente o pedido, o juízo fixará a indenização a ser paga, a cada um dos ofendidos, em um dos seguintes parâmetros, vedada a acumulação:

I - ofensa de natureza leve, até três vezes o último salário contratual do ofendido;

II - ofensa de natureza média, até cinco vezes o último salário contratual do ofendido;

III - ofensa de natureza grave, até vinte vezes o último salário contratual do ofendido;

IV - ofensa de natureza gravíssima, até cinquenta vezes o último salário contratual do ofendido (BRASIL, 2017).

O dano extrapatrimonial ou moral restou classificado pela lei em quatro níveis diferentes e com valores estabelecidos. Os parâmetros fixos de indenização por danos extrapatrimoniais deverão ser tomados conforme a extensão do dano (CASSAR, 2017).

2.3.2 Trabalhador Autônomo

Trabalhador autônomo é uma pessoa física que presta serviço normalmente por conta própria, assumindo riscos das suas atividades e sem subordinação, pois exerce suas atividades econômicas com fins lucrativos ou não (MARTINS, 2014).

Para Cassar (2015, p. 276) “Autônomo é o trabalhador que explora seu ofício ou profissão com habitualidade, por conta e risco próprio.”

Conforme a Lei 13.467/2017 que incluiu o art. 442-B à CLT: “A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação.” (BRASIL, 2017).

Assim, trabalhador autônomo realiza suas atividades ao tomador de serviço sem subordinação, de forma que o próprio trabalhador é quem estabelece cotidianamente a realização do seu serviço. Entretanto, caso haja subordinação do

trabalhador autônomo, será reconhecido e considerado vínculo empregatício, tendo todos os direitos de qualquer trabalhador regido pela CLT (DELGADO 2014).

2.3.3 Terceirização

Na terceirização, a empresa passa atribuir suas atividades para outra empresa prestadora de serviço. A terceirização tem por objetivo a redução de custos e melhora na qualidade de produtos e serviços. Já para a tomadora de serviço a vantagem é alcançar melhores resultados empresariais (NETO e CAVALCANTE, 2013).

Na contratação de trabalhadores pela empresa terceirizada é sua a responsabilidade pela contratação, não cabendo à tomadora qualquer interferência. Portanto, é de responsabilidade da empresa terceirizada todo o ônus trabalhista, porém a empresa tomadora deve fiscalizar se todos os direitos dos trabalhadores e recolhimentos tributários estão sendo devidamente quitados, sendo que no caso de não pagamento pela empresa terceirizada a tomadora responderá subsidiariamente (DELGADO, 2014).

De acordo com Neto e Cavalcante (2013, p. 437):

Os trabalhadores são subordinados diretamente à empresa prestadora e não a tomadora. A relação jurídica é triangular, existindo entre a empresa tomadora e a prestadora um contrato regido pelas leis do direito civil, de evidente prestação de serviço.

Diante deste contexto, a subordinação e a pessoalidade são de responsabilidade da empresa terceirizada e não diretamente da empresa tomadora de serviços terceirizados.

É necessário salientar que a responsabilidade da empresa prestadora de serviço pelos direitos trabalhistas dos trabalhadores, como as verbas de contribuições previdenciárias, remuneração e indenização, será de responsabilidade da empresa tomadora caso a empresa prestadora tenha decretada sua falência (DELGADO 2014).

Desta forma, Cassar (2015, p. 510) afirma que:

Empregador que sonega direitos trabalhistas de seu empregado comete ato ilícito, e o tomador dos serviços abusa do direito de terceirizar, pois deveria

fiscalizar o cumprimento do contrato e escolher melhor as empresas intermediadoras de mão de obra (BRASIL, 2017).

De acordo com Lei 13.429/2017, art. 9, § 3º “O contrato de trabalho temporário pode versar sobre o desenvolvimento de atividade-meio e atividades-fim a serem executadas na empresa tomadora de serviços.” (BRASIL, 2017).

Antes da Lei Federal 13.467/2017 a terceirização no Brasil estava amparada na jurisprudência sumulada do Tribunal Superior do Trabalho, no sentido de que apenas à atividade-meio seria cabível terceirizar (Súmula da 331 do TST).

No entanto, com a alteração perpetrada pela nova lei poderá haver terceirização tanto da atividade-meio como das atividades-fim. Por derradeiro, para que uma tomadora de serviços tenha um antigo trabalhador laborando na condição de terceirizado a nova lei determina que haja um período ou quarentena de no mínimo 18 meses (AZEVEDO, 2017).

2.3.4 Trabalho Empregado Gestante ou Lactante

No que diz respeito à empregada gestante ou lactante, só poderá ser afastada do trabalho em local insalubre, com grau máximo, enquanto durar a gestação sendo obrigada apresentar atestado de saúde, emitido por médico da empregada (BRASIL, 2017).

Conforme artigo 394-A da CLT incluído pela Lei 13.467/2017:

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

I - atividades consideradas insalubres em grau máximo, enquanto durar a gestação;

II - atividades consideradas insalubres em grau médio ou mínimo, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a gestação;

III - atividades consideradas insalubres em qualquer grau, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a lactação.

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

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

Quanto à amamentação, o horário de intervalo deverá ser definido em acordo individual entre o empregador e a empregada (BRASIL, 2017). No entanto, não há previsão estabelecida na lei determinando que o intervalo seja remunerado, de forma que a empresa não está obrigada a pagar o horário de intervalo de amamentação, podendo ser deduzidos na jornada de trabalho (MARTINS, 2014).

É importante destacar que as empresas que tiverem pelo menos 30 mulheres com mais de 16 anos de idade deverão ter local apropriado para as empregadas acompanharem, sob sua vigilância, os seus filhos no período da amamentação (NETO e CAVALCANTE, 2013).

2.3.5 Trabalho Intermitente

O trabalho intermitente é uma nova espécie contratual na legislação trabalhista brasileira. Conforme o artigo 452-A da CLT incluído pela Lei 13.467/2017:

Art. 452-A. O contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito e deve conter especificamente o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não (BRASIL, 2017).

No trabalho intermitente o trabalhador é remunerado por hora de trabalho na prestação de serviço, podendo ser contratado para algumas horas, dias ou meses de trabalho e independe do tipo do ramo de atividade exercido pelo empregado ou empregador, sendo que a lei proíbe expressamente a utilização desta espécie contratual para os aeronautas (MONTEIRO, 2017).

Segundo previsão do § 6º, do artigo 452-A da CLT incluído pela Lei 13.467/2017:

Ao final de cada período de prestação de serviço, o empregado receberá o pagamento imediato das seguintes parcelas:
I - remuneração;
II - férias proporcionais com acréscimo de um terço;
III - décimo terceiro salário proporcional;
IV - repouso semanal remunerado; e
V - adicionais legais (BRASIL, 2017).

É fundamental destacar que no trabalho intermite permanece a subordinação como em qualquer outra relação de emprego, porém o que diferencia é a ausência de continuidade. Outro fator relevante, é que o trabalhador terá os mesmos direitos que um trabalhador contratado por prazo indeterminado, devendo receber a mesma remuneração, mas proporcional ao período prestado (MONTEIRO, 2017).

Aceito o contrato de trabalho intermitente, a parte que descumprir o pactuado sem justificativa, a lei determina um pagamento como forma de punição à outra parte, no prazo de trinta dias, uma multa de 50% da remuneração que seria contratada (BRASIL, 2017).

Diante do exposto, a alteração da CLT implementada pela Lei 13.467 de 2017, além de autorizar uma jornada flexível e trabalho variável, traz segurança para os trabalhadores e empregadores que prestam serviço por hora, mas que antes não possuíam uma legislação que lhe garantisse direitos trabalhistas (MAIOR e SEVERO, 2017).

2.3.6 Teletrabalho

O Teletrabalho, incluído pela reforma trabalhista de 2017, oportuniza que o trabalhador exerça sua atividade profissional distante do estabelecimento do empregador com o respectivo controle, sendo que para o empregador o que realmente é relevante é o resultado final da atividade desenvolvida e não a presença física do trabalhador (BARROS, 2013).

O novo artigo 75-B da CLT incluído pela Lei 13.467/2017 prevê que “Considera-se Teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação.” (BRASIL, 2017).

Para Neto e Cavalcante (2013) o Teletrabalho possui vantagens e desvantagens tanto para o trabalhador como para o empregador. A vantagem para o trabalhador é uma redução de gastos com transporte, perda de tempo de deslocamento e obtenção mais conforto em sua residência. Já a desvantagem, seria o risco da eliminação da progressão da carreira profissional, trocas de experiências e ideias com os colegas de trabalho. Ainda ressalta o autor que a vantagem para o

empregador é a economia de espaço no estabelecimento e aumento de produtividade. Enquanto as desvantagens são a confidencialidade da informação e acesso não autorizado de segredos técnicos.

Conforme artigo 75-C da CLT incluído pela Lei 13.467/2017:

A prestação de serviços na modalidade de Teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado.

§ 1º Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de Teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual.

§ 2º Poderá ser realizada a alteração do regime de Teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual (BRASIL, 2017).

Visto que o empregador estabelece as normas específicas, obtendo responsabilidade pela segurança e medicina do trabalho. Além disso, é responsável pelas despesas consequentes das realizações do trabalho, como energia, telefonia, *internet* e fornecendo ferramentas (MONTEIRO, 2017). Portanto esta prevista em lei as despesas obtidas pelo empregado deve constar em contrato escrito (BRASIL, 2017).

2.3.7 Registro do Empregado

O registro do empregado é um procedimento básico e essencial no sentido de que todo trabalhador antes do início de suas atividades deve ter sua carteira de trabalho registrada, para evitar que a empresa corra risco desnecessário, como um acidente de trabalho ou fiscalização das instituições trabalhistas competentes.

De acordo com o artigo 41 do Decreto-lei 5.452/1943:

Em todas as atividades será obrigatório para o empregador o registro dos respectivos trabalhadores, podendo ser adotados livros, fichas ou sistema eletrônico, conforme instruções a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho.

Parágrafo único - Além da qualificação civil ou profissional de cada trabalhador, deverão ser anotados todos os dados relativos à sua admissão no emprego, duração e efetividade do trabalho, a férias, acidentes e demais circunstâncias que interessem à proteção do trabalhador (Brasil, 1943).

O novo artigo 47 da CLT alterado pela Lei 13.467/2017 define que o empregado que não estiver com a carteira de trabalho registrada, a multa se aplicada da seguinte forma:

O empregador que mantiver empregado não registrado nos termos do art. 41 desta Consolidação ficará sujeito a multa no valor de R\$ 3.000,00 (três mil reais) por empregado não registrado, acrescido de igual valor em cada reincidência.

§ 1º Especificamente quanto à infração a que se refere o caput deste artigo, o valor final da multa aplicada será de R\$ 800,00 (oitocentos reais) por empregado não registrado, quando se tratar de microempresa ou empresa de pequeno porte.

§ 2º A infração de que trata o caput deste artigo constitui exceção ao critério da dupla visita.

Art. 47-A. Na hipótese de não serem informados os dados a que se refere o parágrafo único do art. 41 desta Consolidação, o empregador ficará sujeito à multa de R\$ 600,00 (seiscentos reais) por empregado prejudicado (BRASIL, 2017).

Assim, o empregado não poderá prestar serviço ao empregador sem registro na Carteira de trabalho e Previdência Social (CTPS), mesmo que o empregado solicite que a carteira não seja registrada, devendo as anotações na carteira corresponder à data de admissão, remuneração e demais condições (MARTINS, 2014).

2.3.8 Permanência do empregado na empresa para atender interesse pessoal

A permanência do empregado na empresa para atender interesse pessoal também foi tratada pela Lei 13.467/2017. O objetivo é evitar discussões jurídicas, com pagamento de horas extras por troca de uniforme, lanche, higiene pessoal ou qualquer outro período à disposição do empregador sem a prestação de serviço. A finalidade da reforma foi afastar a aplicação da jurisprudência sumulada do Tribunal Superior do Trabalho (Súmula nº 366), que obrigava o pagamento de horas extras de todo o tempo que o trabalhador estivesse à disposição da empresa.

Conforme da alteração da CLT pela Lei 13.467/2017:

Por não se considerar tempo à disposição do empregador, não será computado como período extraordinário o que exceder a jornada normal, ainda que ultrapasse o limite de cinco minutos previsto no § 1º do art. 58 desta Consolidação, quando o empregado, por escolha própria, buscar proteção pessoal, em caso de insegurança nas vias públicas ou más

condições climáticas, bem como adentrar ou permanecer nas dependências da empresa para exercer atividades particulares, entre outras:

I - práticas religiosas;

II - descanso;

III - lazer;

IV - estudo;

V - alimentação;

VI - atividades de relacionamento social;

VII - higiene pessoal;

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

Com esta alteração da lei deixa de ser computado como jornada de trabalho o tempo à disposição do empregador, sendo computadas somente as horas efetivamente trabalhadas.

2.3.9 Jornada de Trabalho

A jornada de trabalho encontra seus limites na própria Constituição Federal de 1988, sendo que no ato da contratação o empregador e o empregado definem os respectivos horários que serão realizadas as atividades. Martins (2014, p.178) define a jornada de trabalho como sendo “é o espaço de tempo em que o empregado presta serviços ao empregador, contado do momento em que se inicia o trabalho até seu término, não se computando porém o tempo de intervalo.”

A duração da jornada de trabalho é baseada na apuração do salário-hora, que é de 220 horas mensal e 44 horas semanal (NETO e CALVACANTE, 2013).

Ainda sobre a jornada de trabalho, cabe destacar que, conforme Decreto-Lei 5.542/1943 art. 58 § 1o “Não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário no registro de ponto não excedentes de cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários.” (BRASIL, 1943).

Segundo Brondi e Bermúdez (2007, p. 149), “existem atividades que, pelas suas peculiaridades, exigem limites diversos de jornada, em razão das condições específicas em que são realizadas.” Assim, com a reforma trabalhista de 2017, serão mais flexíveis os horários, conforme as atividades do empregador e trabalhador, que poderão efetivar acordo individual sobre a jornada de trabalho a exercer.

2.3.10 Jornada de Trabalho 12x36

Com a recente mudança (Lei Federal 13.467 de 2017), haverá flexibilidade para a realização da jornada de trabalho 12x36 para qualquer tipo de atividade, que agora poderá ser ajustada mediante acordo individual.

Com esta alteração deixa de haver exclusividade da jornada 12x36 para modalidades de trabalho específicas, como segurança, vigilantes e profissionais da saúde (CNI, 2017).

De acordo com a lei 13.467/2017 art. 60 “Excetua-se da exigência de licença prévia as jornadas de doze horas de trabalho por trinta e seis horas ininterruptas de descanso.” (BRASIL, 2017).

Portanto, na jornada 12x36 o intervalo para repouso será indenizado, prevê também que o pagamento abrangerá o descanso semanal remunerado e feriados, bem como serão compensadas as prorrogações de horas noturnas (BRASIL, 2017).

2.3.11 Intervalo Intrajornada

O intervalo intrajornada é o período de tempo na jornada de trabalho, que a legislação concede ao trabalhador para descansar ou se alimentar.

Conforme o art. 611-A da CLT incluído pela lei 13.467/2017: “intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornada superior a seis horas.” (BRASIL, 2017). É importante destacar que antes da alteração da recente lei, o intervalo mínimo era de uma hora e máximo era duas horas. No entanto, ainda permanecem algumas exceções, como a destacada por Martins (2014, p.193) “Se o empregado trabalhar menos de 4 horas diárias, não será obrigatório a concessão de nenhum intervalo.”

De acordo com a Lei 13.467/2017 art. 71:

§ 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 (BRASIL, 2017).

O período de descanso e alimentação é medida necessária para atender as necessidades do trabalhador (NASCIMENTO, 2013). Conforme a nova legislação prevalecem os acordos e convenções sobre a legislação, de modo que bastará que os sindicatos dos trabalhadores acordem com as empresas ou com os sindicatos patronais para que haja a redução do intervalo intrajornada.

2.3.12 Horas *In Itinere*

As horas *in itinere* são consideradas como jornada de trabalho e significa que se a empresa está localizada em local de difícil acesso, não atendido por transporte público e quando o transporte é efetivado pelo empregador, o empregado tem direito de receber pelo tempo de deslocamento (BARROS, 2013).

Com a recente mudança na legislação (Lei 13.467/2017) foi revogada a possibilidade de que o tempo utilizado no percurso até o local de trabalho seja considerado jornada de trabalho, pois se trata de maior custo para as empresas sem a devida contraprestação de trabalho (TORRES e MARTINS, 2017).

De acordo com o artigo 58, § 2º, da CLT alterado pela Lei 13.467/2017:

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

Assim, restou alterada a CLT para desconsiderar o tempo utilizado pelo empregado no transporte de casa ao trabalho ou vice-versa, independente se o empregador fornecer o meio de transporte e, mesmo que seja acesso difícil, não será considerado como jornada de trabalho (CASSAR, 2017).

2.3.13 Horas extras

A regra na legislação trabalhista é a limitação da jornada de trabalho, sendo extrapolção, a exceção, sendo que as horas extras quando trabalhadas deverão ser computadas e quitadas com o valor mínimo de 50%. Afirma Neto e

Cavalcante (2013, p. 642) “Quando se excede a duração da jornada normal, o empregado tem direito a percepção da hora extra.”

Conforme Martins (2014, p.183) “As horas extras são prestadas além do horário contratual, legal ou normativo, que devem ser remuneradas com o adicional respectivo.” O mesmo autor destaca que as horas extras poderão ser realizadas no início de seu horário de trabalho, após o término ou durante os intervalos destinados a repouso.

De acordo com a alteração determinada pela Lei 13.467/2017, 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.

§ 1º A remuneração da hora extra será, pelo menos, 50% (cinquenta por cento) superior à da hora normal (BRASIL, 2017).

Portanto, a lei deixa expresso que o empregador deve ficar atento nos acordos e nas convenções coletivas de sua categoria profissional, devendo adotar o valor do pagamento das horas extras estipulado nos citados documentos, em especial os reflexos que as horas extras incidem sobre outras verbas trabalhistas.

2.3.14 Compensação de horas extras

A compensação de horas é uma forma de pagar as horas extraordinárias do trabalhador, em que o empregador não precisa remunerar em dinheiro as horas realizadas. Existe quando o empregado trabalha nos dias que não seja da sua jornada de trabalho normal ou quando é ultrapassada a jornada, possibilitando o trabalhador compensar suas horas extras em folga (ANDRADE e CASTILHO, 2017).

Segundo Garcia (2013, p. 909) “Deve-se observar o limite máximo de duas horas prorrogadas por dia, para não expor o empregado a longas prorrogações de jornada, em prejuízo à sua saúde e de segurança do trabalho.”

Expõe Cassar (2015), que a compensação de jornada de trabalho tem a vantagem de evitar a redução do quadro de funcionários em época de crise, adequando à produção e diminuindo os custos nas horas extras.

De acordo com os §5o e § 6o artigo 59 da CLT alterado pela Lei 13.467/2017:

§ 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.

§ 6º É lícito o regime de compensação de jornada estabelecido por acordo individual, tácito ou escrito, para a compensação no mesmo mês (BRASIL, 2017).

Desta maneira, a compensação de horas extras pode ser negociada individualmente, sem o acordo ou convenção coletivo do trabalho. Nesta hipótese a empresa poderá acertar a compensação de horas de acordo com suas necessidades, tornando a negociação mais flexível (CASSAR, 2017).

2.3.15 Férias

O período de férias tem objetivo de proporcionar ao trabalhador um descanso, pois não há prestação de serviço, mas o salário deve ser remunerado, sendo que todo trabalhador tem direito ao período de férias ao completar 12 (doze) meses de trabalho (GARCIA, 2013).

De acordo com § 1º, do artigo 134 da CLT alterado pela Lei 13.467/2017 “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 há cinco dias corridos, cada um.” (BRASIL, 2017).

Outra alteração relevante foi a inclusão pela Lei 13.467/2017 do § 3º do artigo 134 que estabelece “É vedado o início das férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado.” (BRASIL, 2017).

Define Neto e Cavalcante (2013) que o trabalhador tem a possibilidade de converter um terço do período de férias em abono pecuniário, no valor da remuneração que lhe seria devida nos dias equivalente.

Conforme a CLT, artigo 130, no período aquisitivo o número de faltas injustificadas do empregado poderá ocasionar a redução dos dias ocorridos de gozo, na forma da tabela que segue.

Quadro 1 Proporcionalidade de gozo de férias.

Nº de faltas injustificadas no período Aquisitivo	Período de gozo de férias
Até 5	30 dias corridos
De 6 a 14	24 dias corridos
De 15 a 23	18 dias corridos
De 24 a 32	12 dias corridos
Acima de 32	Perda de direito

Fonte: (Brasil, 1943).

Segundo Brondi e Bermudez, (2007, p.591) “Se o empregador não conceder as férias dentro do período concessivo, estará obrigado a pagar a remuneração em dobro, além de assegurar o descanso ao empregado.” O empregador deverá ficar atento para evitar o pagamento em dobro de férias ao empregado. De outro lado, o empregado não poderá renunciar o direito de usufruir suas férias.

2.3.16 Equiparação Salarial

O empregador deverá pagar o mesmo salário ao trabalhador quando existir prestação de serviço na mesma função, quando exerçam as mesmas atividades no mesmo estabelecimento, não importando a raça, sexo ou idade (MARTINS, 2014).

A equiparação salarial decorre do princípio da igualdade, pois afirma Barros (2013, p.656) que “O princípio da igualdade foi inserido, originariamente, na CLT, assegurando a igualdade de salário para o trabalho igual valor, independentemente de sexo.”

Conforme na Lei 13.467/2017, que alterou o art.461 da CLT:

Sendo idêntica à função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento empresarial, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade.

§ 1º Trabalho de igual valor, para os fins deste Capítulo, será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço para o mesmo empregador não seja superior a quatro anos e a diferença de tempo na função não seja superior a dois anos.

§ 2º Os dispositivos deste artigo não prevalecerão quando o empregador tiver pessoal organizado em quadro de carreira ou adotar, por meio de

norma interna da empresa ou de negociação coletiva, plano de cargos e salários, dispensada qualquer forma de homologação ou registro em órgão público.

§ 3º No caso do § 2º deste artigo, as promoções poderão ser feitas por merecimento e por antiguidade, ou por apenas um destes critérios, dentro de cada categoria profissional (BRASIL, 2017).

De modo, para que haja direito a equiparação salarial, será necessário fazer comparação salarial pelos empregados analisados, desde exerçam a mesma função a menos de 2 (dois) anos, tenha o tempo de serviço inferior a 4 (quatro) anos.

2.3.17 Procedimento de rescisão contratual

A rescisão contratual determina o fim da relação contratual entre empregado e empregador, existindo várias modalidades para finalizar o contrato de trabalho, como dispensa do empregado sem justa causa, dispensa do empregado com justa causa, por pedido de demissão ou término de contrato de experiência (GONÇALVES, 2010).

Com a nova alteração da legislação trabalhista passará a existir a modalidade do acordo mútuo, que pode ser encerrado o contrato de trabalho por concordância de ambas as partes, sendo que ao empregado fica assegurado a movimentação de até 80% do saldo do (FGTS) Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e são pagos, pela metade o aviso prévio e a indenização sobre o saldo do FGTS (CNI,2017).

O pagamento devido pela rescisão do contrato de trabalho deverá ser efetuado, em dinheiro, depósito bancário ou em cheque, não poderá ser pago em parcelamento (MARTINS, 2014). E o prazo para o pagamento rescisório será até o décimo dia útil para os contratos de todas as modalidades.

Em regra em uma rescisão contratual é necessária à entrega ao empregado, o termo de rescisão do contrato de trabalho, CTPS (carteira de trabalho e previdência social) com as anotações devidamente atualizadas, o requerimento do seguro-desemprego e a movimentação da conta vinculada no (FGTS) Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (GONÇALVES, 2010).

De acordo com o artigo 477-A incluído pela Lei 13.467/2017

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

Além da previsão do novo artigo 477-A da CLT, também não mais obrigatoriedade de homologação no sindicato de rescisão do contrato de trabalho de trabalhadores com tempo de serviço superior a 01 (um) ano, o que antes da reforma de 2017 era proibido pela CLT (CNI, 2017).

2.3.18 Contribuição Sindical

A contribuição sindical é o antigo imposto sindical, que é originada na Constituição Federal de 1934. A contribuição era considerada de relevante para categoria profissional e econômica como forma de manter a sobrevivência sindical (MARTINS, 2014).

De acordo com Martins (2014, p.262) “Os empregados contribuem com um dia de trabalho equivalente uma jornada normal de trabalho, se o pagamento feito pelo empregador for por unidade de tempo; ou 1/30 da quantia percebida do mês anterior.”

Conforme a alteração do artigo 545 da CLT pela Lei 13.467/2017:

Os empregadores ficam obrigados a descontar da folha de pagamento dos seus empregados, desde que por eles devidamente autorizados, as contribuições devidas ao sindicato, quando por este notificado (BRASIL, 2017).

O artigo 582 da CLT alterado pela lei 13.467/2017 afirma que há não mais obrigatoriedade do desconto da folha de pagamento no mês de março de cada ano:

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 (BRASIL, 2017).

Como a contribuição sindical não será mais obrigatória, somente será possibilitado à cobrança com autorização expressa do empregado. Se o empregado

não estiver registrado no mês de março na empresa e pretender contribuir, o recolhimento será efetuado no mês subsequente (MONTEIRO, 2017).

2.3.19 Negociado *versus* legislado

O negociado *versus* o legislado é tendência atual no Brasil para promover a flexibilização das leis trabalhistas. Desse modo, ainda que a negociação coletiva seja prejudicial, se sobrepõe sobre a lei (FREITAS, 2017).

Segundo Martins (2009, p.143) “há uma corrente que defende que o negociado prevaleça sobre o legislado, desde que a negociação seja feita com a participação do sindicato dos trabalhadores.” O autor ressalta ainda que o negociado já tem prevalecido sobre o legislado quando traz condições mais benéficas para o trabalhador.

Para Torres e Martins (2017, p.2) o “enfoque Negociado x Legislado ganha força, dando maior liberdade dos empregados negociarem suas condições de trabalho da melhor forma que lhes convém.”

Com reforma trabalhista as convenções e acordos coletivos poderão prevalecer sobre a legislação. Conforme art.611-A incluído pela Lei 13.467/2017:

A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre: I - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais; II - banco de horas anual; III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superior a seis horas; IV - adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE); V - plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança; VI - regulamento empresarial; VII - representante dos trabalhadores no local de trabalho; VIII - Teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente; IX - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual; X - modalidade de registro de jornada de trabalho; XI - troca do dia de feriado; XII - enquadramento do grau de insalubridade; XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho; XIV - prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo; XV - participação nos lucros ou resultados da empresa (BRASIL,2017).

Segundo o art. 611-B da CLT incluído na Lei 13.467/2017 o empregador não poderá fazer acordo ou retirar os seguintes direitos assegurados pela Constituição Federal de 1988:

I - normas de identificação profissional, inclusive as anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social; II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário; III - valor dos depósitos mensais e da indenização rescisória do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS); IV - salário mínimo; V - valor nominal do décimo terceiro salário; VI - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno; VII - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa; VIII - salário-família; IX - repouso semanal remunerado; X - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% (cinquenta por cento) à do normal; XI - número de dias de férias devidas ao empregado; XII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal; XIII - licença-maternidade com a duração mínima de cento e vinte dias; XIV - licença-maternidade nos termos fixados em lei; XV - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei; XVI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei; XVII - normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previsto em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho; XVIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas; XIX - aposentadoria; XX - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador; 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; XXII - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência; 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; XXIV - medidas de proteção legal de crianças e adolescentes; XXV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso; 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; XXVII - direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender; XXVIII - definição legal sobre os serviços ou atividades essenciais e disposições legais sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade em caso de greve; XXIX - tributos e outros créditos de terceiros; (BRASIL,2017).

Diante do exposto, o reconhecimento das convenções e acordos coletivos sobre a legislação, que o negociado *versus* o legislado, serve para que o empregado e o empregador possam decidir melhor seu cotidiano na relação de trabalho.

2.3.20 Demandas trabalhistas

A Justiça do Trabalho se encontra sobrecarregada com um número excessivo de ações, o que resulta em um maior custo econômico ao Brasil. Na prática ocorre um exagero de ações por parte dos trabalhadores, em busca de

direitos muitas vezes incertos, o que gera para as empresas um grande custo de conflitos trabalhistas (FREITAS, 2017).

Com reforma trabalhista a tendência é uma redução de demandas trabalhistas no Brasil, pois foram impostas medidas com este objetivo, como no caso de não comparecimento do reclamante na audiência que o obrigará a pagar as custas do processo, mesmo que seja beneficiário pela justiça gratuita, salvo se comprovar no prazo de 15 dias a justificativa da ausência (CNI,2017).

Outra importante mudança diz respeito ao perdedor do processo. Conforme o artigo 791-A incluído na CLT pela Lei 13.467/2017:

Ao advogado, ainda que atue em causa própria, serão devidos honorários de sucumbência, fixados entre o mínimo de 5% (cinco por cento) e o máximo de 15% (quinze por cento) sobre o valor que resultar da liquidação da sentença, do proveito econômico obtido ou, não sendo possível mensurá-lo, sobre o valor atualizado da causa.

§ 1º Os honorários são devidos também nas ações contra a Fazenda Pública e nas ações em que a parte estiver assistida ou substituída pelo sindicato de sua categoria.

§ 2º Ao fixar os honorários, o juízo observará:

I - o grau de zelo do profissional;

II - o lugar de prestação do serviço;

III - a natureza e a importância da causa;

IV - o trabalho realizado pelo advogado e o tempo exigido para o seu serviço.

§ 3º Na hipótese de procedência parcial, o juízo arbitrará honorários de sucumbência recíproca, vedada a compensação entre os honorários (BRASIL, 2017).

Outro ponto que merece destaque é que aquele que litigar de má-fé como reclamante, reclamado ou intermitente, haverá uma punição, conforme artigo 793-B da CLT incluído pela Lei 13.467/2017:

Considera-se litigante de má-fé aquele que:

I - deduzir pretensão ou defesa contra texto expresso de lei ou fato incontroverso;

II - alterar a verdade dos fatos;

III - usar do processo para conseguir objetivo ilegal;

IV - opuser resistência injustificada ao andamento do processo;

V - proceder de modo temerário em qualquer incidente ou ato do processo;

VI - provocar incidente manifestamente infundado;

VII - interpuser recurso com intuito manifestamente protelatório (BRASIL, 2017).

Se o litigante agir de má-fé terá a punição entre 1% e 10% do valor corrigido da causa, como indenização pelo prejuízo que sofreu a parte adversa, bem como arcar com os honorários do advogado e todas as despesas (CNI, 2017).

Nas ações trabalhistas que for necessária perícia, a parte que perde a demanda será responsável pelo pagamento dos honorários periciais. Caso o beneficiário utiliza a justiça gratuita não tenha obtido créditos e não seja capaz de suportar as despesas referentes do processo, quem responderá pelos encargos será a União (BRASIL, 2017).

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Neste capítulo será especificado o enquadramento metodológico do estudo, como também os procedimentos utilizados no desenvolvimento do presente estudo, que foram essenciais para a realização da pesquisa.

3.1 ENQUADRAMENTO METODOLÓGICO

No que se refere a abordagem do problema a pesquisa é feita de forma qualitativa. Segundo Beuren (2004), a pesquisa qualitativa faz uma análise mais profunda em relação do caso que está sendo estudado. Desta forma a entrevista em profundidade, com os empregadores e trabalhadores de várias categorias.

Em relação aos objetivos serão caracterizados com uma pesquisa descritiva. Pradanov e Freitas (2013, p. 52) afirmam: “Os fatos são observados, registrados, analisados, classificados e interpretados, sem que o pesquisador interfira sobre eles, ou seja, os fenômenos do mundo físico e humano são estudados.” A pesquisa descreve a percepção dos trabalhadores e empregadores sobre a mudança da legislação trabalhista do ano de 2017, com análise das percepções para o resultado.

Quanto aos procedimentos, trata-se de um estudo de levantamento. Para Andrade (2010) este tipo de pesquisa é entrevista focalizada, elabora-se um roteiro com os tópicos e não com perguntas rigorosamente formalizadas, que serão abordados, transcorre mais como uma conversa informal, onde este tipo de pesquisa dando mais liberdade ao pesquisador quanto para o entrevistado. Neste sentido a coleta de dados será efetivada por entrevistas pessoalmente gravadas, com comparativo das percepções dos entrevistados.

3.2 PROCEDIMENTOS PARA COLETA E ANÁLISE DE DADOS

Com o intuito de realizar o diagnóstico do estudo de caso foi efetuada entrevista gravada e escrita, direcionando aos trabalhadores e empregadores contendo 19 (dezenove) tópicos das principais mudanças da reforma trabalhista, trazendo um comparativo da reforma trabalhista. Conforme Gil (1996) a coleta de dados nos levantamentos podem ser executada aplicando em questionário,

entrevista e formulário. No âmbito da entrevista com objetivo de demonstrar a percepção e fazer um comparativo de qual foi o impacto entre os trabalhadores e empregadores.

O instrumento da pesquisa foi entrevista gravada e pessoalmente, com duração de tempo de trinta minutos à uma hora com cada entrevistado, realizada com 10 (dez) trabalhadores nas empresas da categoria procedimentos de dados, comercial, metalúrgica, cooperativa, servidor público e a saúde. E 10 (dez) empregadores nas empresas da categoria Metalúrgica, Restaurante, Confeccção, Construção Civil, Transportadora, Cerâmica e Condomínio na região extremo sul catarinense.

Após a coleta de dados analisados, trata-se de forma qualitativa, que abrange os seguintes pontos, entendendo as percepções individuais, reunindo os dados narrativos e comparando as percepções. Com isso, os dados estudados na pesquisa são apresentados neste trabalho por meio de gráficos e de forma descritiva.

4 ANÁLISE DOS DADOS DA PESQUISA

O presente trabalho tem por objetivo relatar as percepções dos trabalhadores e empregadores da região do extremo sul catarinense, identificando as percepções favoráveis ou desfavoráveis sobre a reforma trabalhista.

4.1 CONHECER A PERCEPÇÕES DOS TRABALHADORES E EMPREGADORES SOBRE AS PRINCIPAIS MUDANÇAS NA REFORMA TRABALHISTA

A metodologia de aplicação das entrevistas se deu da seguinte maneira: aos entrevistados foram elencadas as diferenças entre as leis trabalhistas, decreto-lei 5.452 de 1943 e a nova lei 13.467, de 13 de julho de 2017, sugerindo aos entrevistados que os mesmos explanassem suas percepções quanto aos principais tópicos da reforma trabalhista.

Seguem as entrevistas com os trabalhadores e empregadores de diferentes ramos de profissão, conforme citado nos procedimentos de coleta de dados.

Quadro 2 – Perfil dos entrevistados trabalhadores

Segmento Empresaria I	Cargo	Gênero	Escolaridade	Idade	Tempo de Empresa
Comercial	Administrativo	F	Superior incompleto	30	5 anos
Comercial	Venda	F	2º grau completo	22	1 ano
Servidor Público	Professor	M	Superior Completo	28	3 anos
Metalúrgica	Inspetor de Qualidade	M	Superior Incompleto	26	3 anos
Procedimentos de Dado	Técnico de Suporte	M	Superior Incompleto	26	1 ano
Comercial	Auxiliar Contábil	F	Superior Incompleto	22	10 meses
Confecção	Serviços Gerais	F	Superior Incompleto	24	2 anos
Cooperativa	Auxiliar de Atendimento	M	Pós Graduado	30	6 anos
Comercial	Escrita Fiscal	M	2º grau completo	25	6 anos
Laboratório	Técnica Enfermeira	F	2º grau completo	42	4 anos

Fonte: Elaborado pela autora.

De acordo com o Quadro 2 foram entrevistados 10 trabalhadores acima de 22 anos, sendo 05 homens e 05 mulheres. Apenas 02 possuem curso superior, 05 possuem curso superior incompleto e os demais possuem o ensino médio.

Quadro 3 – Perfil dos entrevistados empregadores

Segmento Empresarial	Cargo	Gênero	Escolaridade	Idade	Tempo de Empresa
Condomínio	Gerente DP	F	2º completo	46	11 anos
Confecção	Gerente DP	M	Superior Completo	35	1 ano
Confecção	Proprietária	F	Superior Incompleto	36	6 anos
Metalúrgica	Gerente RH	F	Pós Graduação	29	3 anos
Restaurante	Proprietária	F	2º completo	36	7 anos
Construção Civil	Gerente RH	M	Superior Completo	38	9 anos
Transportadora	Gerente RH	M	Pós Graduação	40	10 anos
Comercial	Gerente RH	F	Superior Completo	28	8 meses
Cerâmica	Gerente DP	F	Pós Graduação	38	6 anos
Confecção	Coordenador Contabilidade	M	Superior Completo	37	1 ano

Fonte: Elaborado pela autora.

Conforme o Quadro 3 foram entrevistados 10 empregadores acima de 28 anos, sendo 04 homens e 06 mulheres. Sendo que 04 possuem curso superior, Somente 01 possui curso superior incompleto, 03 possuem pós-graduação e os demais possuem o ensino médio.

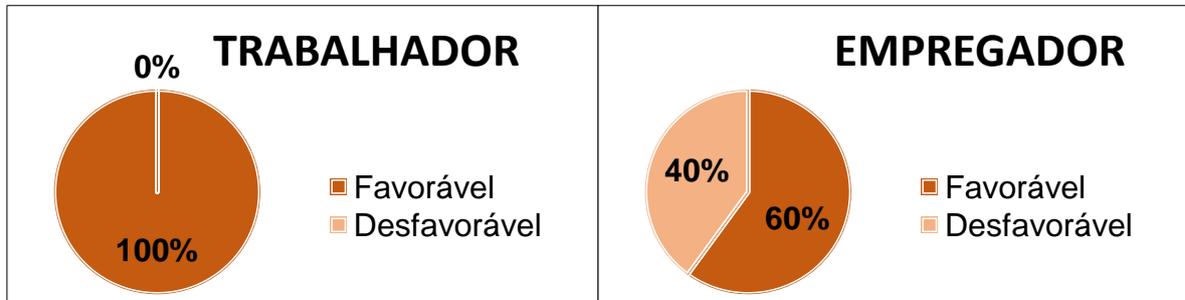
Nas alíneas a seguir serão apresentados os principais tópicos no tocante a reforma trabalhista de 2017. As razões pelas quais foram escolhidos estes tema estão relacionadas ao impacto na vida dos empregadores e trabalhadores.

4.1.1 Dano extrapatrimonial

Antes da reforma trabalhista não havia uma preocupação com a formulação de parâmetro fixo para a indenização por dano extrapatrimonial nas

relações trabalhistas entre empregador e empregado, sendo que após a reforma haverá um parâmetro que estabelece o nível da ofensa e os respectivos valores.

Gráfico 1 Dano Extrapatrimonial



Fonte: Elaborado pela autora.

Conforme Gráfico resultou que 100% dos trabalhadores entrevistados se declaram favoráveis à mudança. Entendem que se nota um aumento dos casos de ofensas e agressões entre o trabalhador e empregador nas relações trabalhistas.

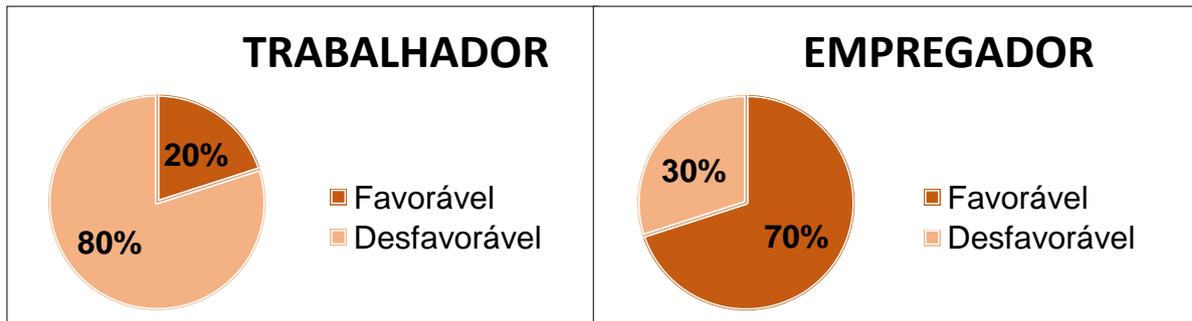
Na visão dos empregadores, 60% foram favoráveis, argumentaram que será mais coerente um parâmetro fixo de indenização, pois limita o juiz ao decidir a sentença trabalhista. No entanto, a legislação não deixou claro quais serão as ofensas leve, média, grave e gravíssima.

Por outro lado, 40% dos entrevistados empregadores foram desfavoráveis, relatam que o parâmetro não está bem especificado, o que vai possibilitar ao juiz estabelecer o critério.

4.1.2 Trabalhador Autônomo

Antes da reforma trabalhista, o trabalho autônomo era utilizado para realizar determinadas atividades sem subordinação e sem direito trabalhista, como pedreiro, encanador, pintor, etc. Com a reforma trabalhista, haverá a possibilidade de contratação de autônomo para trabalhar em qualquer atividade empresarial, mas sem direito trabalhista.

Gráfico 2 Trabalhador Autônomo



Fonte: Elaborado pela autora.

Conforme a pesquisa, 20% dos trabalhadores argumentaram que são favoráveis ao trabalho autônomo. Alegam que é uma grande oportunidade poder trabalhar sem subordinação independente da área de atuação.

Em contrapartida, 80% dos trabalhadores são desfavoráveis à nova lei, pois relatam que só é vantajoso para quem já é autônomo, porque quem já é empregado não vai renunciar seus direitos trabalhistas para ser um autônomo. De acordo com os entrevistados a reforma vai fazer com as empresas dispensem seus empregados para posterior contratação como de forma autônoma, prejudicando o trabalhador, pois o mesmo não terá direito trabalhista.

Em relação aos empregadores, 70% dos entrevistados foram favoráveis, afirmaram atualmente a sociedade e os mercados de trabalho estão mais dinâmicos e as relações de trabalho devem ser mais flexíveis, porque o empresário precisa de um contrato diferenciado, para que facilite para as empresas para atender suas necessidades.

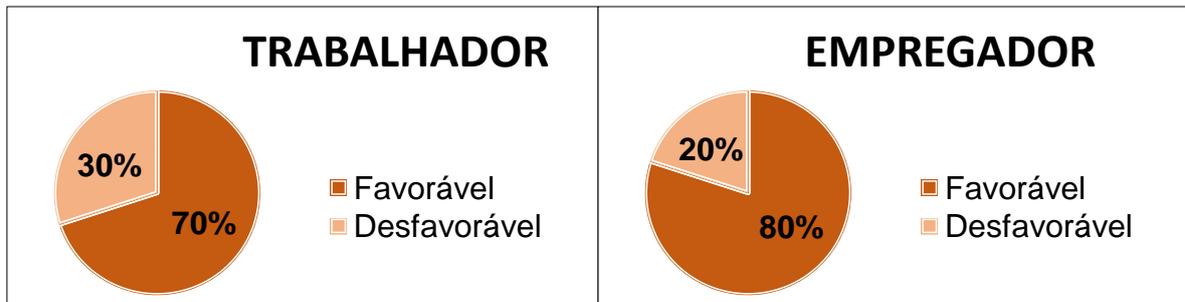
Por outro lado, 30% dos empregadores foram desfavoráveis. Mencionam que a questão do autônomo dentro da empresa é positivo, pois diminui os gastos da empresas em relação ao direitos trabalhistas, porém ainda acreditam que há riscos, em especial se a Justiça do Trabalho reconhecer que não é autônomo, tendo que arcar com um eventual passivo trabalhista.

4.1.3 Terceirização

As terceirizações de mão de obra para atividades meio são autorizadas em todo país, entretanto as atividades fim são proibidas de se terceirizar. Com a reforma trabalhista, qualquer tipo de atividade, seja ela atividade meio ou atividade

fim, poderá ser terceirizado, ou seja, uma empresa poderá terceirizar toda sua produção. É necessário, contudo respeitar o período mínimo de 18 meses para terceirizar um empregado que foi dispensado da própria empresa.

Gráfico 3 – Terceirização



Fonte: Elaborado pela autora

Na pesquisa, 70% dos trabalhadores demonstraram-se favoráveis a terceirização de todas as atividades. Destacaram que esta mudança ampliará as oportunidades de emprego. Salientaram que com a regra de respeitar o período de 18 meses para recontratar um trabalhador por terceiros impossibilitará demissões em massa.

Os demais pesquisados 30% dos trabalhadores demonstraram ser desfavoráveis a terceirização no sentido de que terceirizar significa receber salário mais baixo, pois as empresas de terceirizações lucram em cima do trabalhador e a terceirização estimulará as demissões nas empresas.

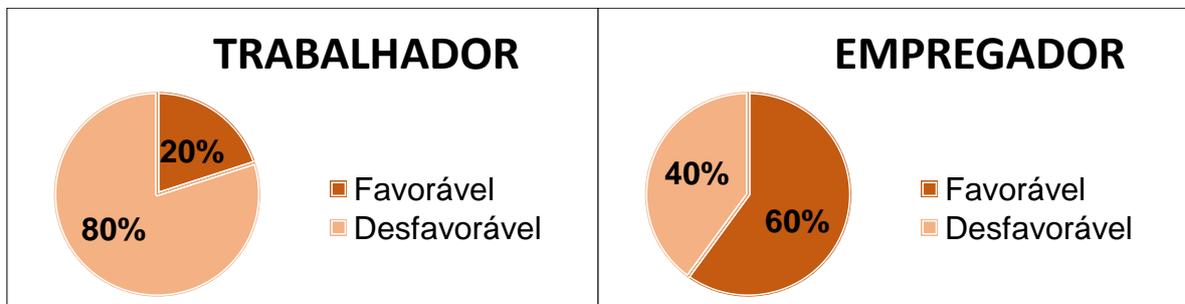
Para 80% dos empregadores pesquisados demonstraram ser favoráveis a nova proposta. Afirmam que na construção civil, para construir uma obra temporária em outra cidade há dificuldades em contratar empregados. Atualmente a legislação não permitia a terceirização da atividade principal, o que trazia transtorno para efetivação de obras temporárias. Outros empregadores que foram favoráveis mencionaram que algumas empresas já terceirizam determinadas certas atividades, sendo que a atual reforma trabalhista não prejudicará o trabalhador, pois a tomadora de serviço estará sempre fiscalizando.

Por sua vez, 20% dos empregadores foram desfavoráveis. Relatam que a quarentena de questão 18 (dezoito) meses é um ponto negativo, uma vez vai acabar prejudicando o trabalhador que poderia ser um microempreendedor e, por consequência, haverá prejuízo de tempo, qualidade e eficiência.

4.1.4 Trabalho Empregado Gestante ou Lactante

Antes da reforma trabalhista a gestante era proibida de trabalhar em local insalubre. Quando lactante possuía direito a dois períodos para amamentação, sendo de meia hora cada. Após a reforma a gestante só deverá ser afastada do seu local de trabalho se o local for de insalubridade máxima (40%) ou através de atestado médico requisitando o afastamento. Nos casos de período para amamentação, poderá ser acordado entre a mulher e o empregador sobre o melhor período para amamentar.

Gráfico 4 Trabalho Empregado Gestante ou Lactante



Fonte: Elaborado pela autora.

De acordo com o gráfico acima, 20% dos trabalhadores pesquisados foram favoráveis a nova proposta, relatando que as empresas fornecem os equipamentos de proteção, não ocasionando riscos para a gestante, não havendo motivo para ser afastada do posto de trabalho. Também destacaram que não é recomendável a gestante ser deslocada para uma função que não domina como forma de evitar o local insalubre. Quanto amamentação concordam que é melhor acordo entre os interessados para amamentar em um horário que seja flexível para ambas as partes.

De outro lado, 80% dos trabalhadores foram desfavoráveis, evidenciando que locais que dão direito a insalubridade de grau mínimo ou médio também apresentam grande risco a saúde na gestação, sendo muita responsabilidade do médico liberar atestado autorizando o trabalho em locais insalubres. Quanto a amamentação, os entrevistados acreditam que o fato de não haver regras e apenas depender de um acordo entre as partes, certamente os acordos serão benéficos à empresa e não à trabalhadora.

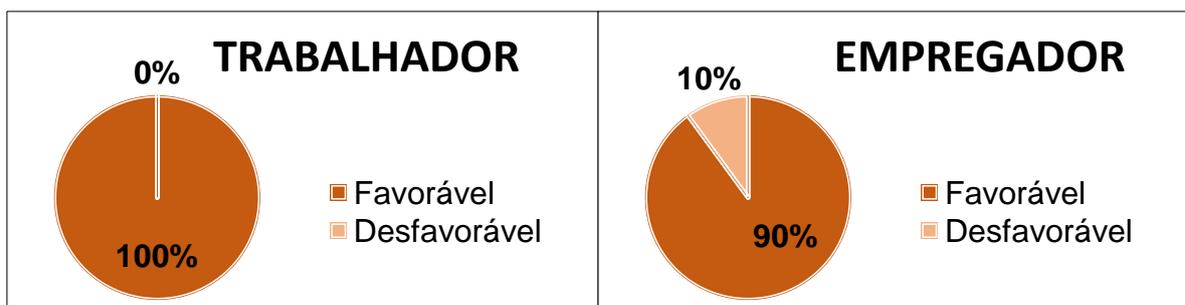
No que se referem empregadores, 60% dos pesquisados são favoráveis, afirmam que a norma fica mais flexível, em razão de estar amparada por atestado médico, que pode proibir que gestante permaneça no posto de trabalho.

Em contrapartida, 40% dos empregadores foram desfavoráveis. Argumentam que trabalhar em local insalubre é um risco para gestante. Como já houve caso, por exemplo, em que o médico não determinou o afastamento da gestante de local insalubre e a criança nasceu com deficiência. Dessa forma, a gestante necessita de um cuidado maior, não devendo ser repassado para o médico a responsabilidade empresarial.

4.1.5 Trabalho Intermitente

Não havia norma no tocante ao trabalho intermitente antes da reforma. Com a vigência da reforma, o trabalho intermitente será remunerado proporcional pelas horas trabalhadas, sendo quitados todos direitos trabalhistas, devendo a parte que descumprir o contrato sem justificativa ser sujeita a punição de 50% da remuneração contratada.

Gráfico 5 – Trabalho Intermitente



Fonte: Elaborado pela autora.

Na pesquisa sobre o trabalho intermitente, 100% dos trabalhadores foram favoráveis, relatando que desta forma o trabalhador poderá ter mais de um emprego com seus direitos assegurados, podendo aumentar a renda familiar. Quanto a punição por descumprimento, todos entrevistados concordaram e alegaram que é uma forma de prevenção.

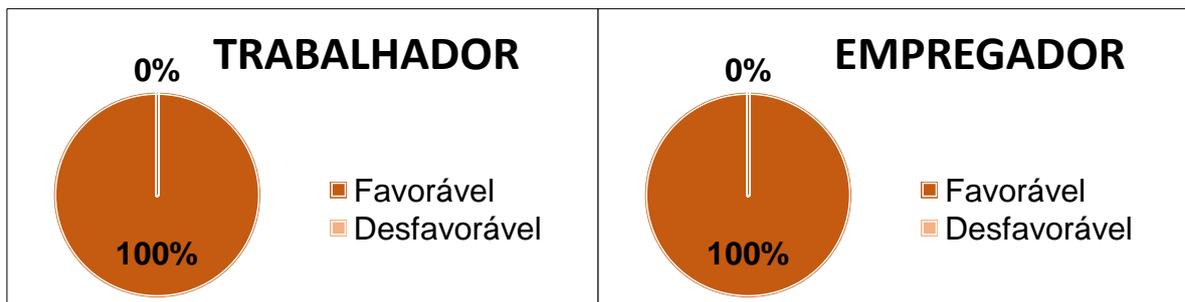
Para os empregadores, 90% foram favoráveis, argumentando que já havia muitos trabalhadores prestando serviço de forma intermitente, mas a partir da reforma estarão dentro da legalidade. A empresa transportadora entrevistada relatou que quando o volume de operação aumenta, é necessário a contratação de trabalhadores temporários. Agora, com a reforma, o contrato de trabalho intermitente vai facilitar para evitar custo fixo.

De acordo com a pesquisa somente 10% dos empregadores foram desfavoráveis. Relatam que a possibilidade do trabalhador ter mais de um emprego é um importante avanço, porém o empregador que receber o trabalhador na segunda jornada de trabalho correrá o risco de ter um trabalhador esgotado e com menor produção.

4.1.6 Teletrabalho

Antes da reforma não havia legislação sobre Teletrabalho. Após a vigência da reforma, o Teletrabalho será efetivado mediante contrato individual, com especificação de trabalho à distância, podendo receber ordens do empregador, ou seja, subordinação. O trabalhador não terá direito a hora extra e adicional noturno, porém os custos relacionados a atividade no trabalho (telefone, computador, energia etc.) serão estabelecidos pelo contrato escrito.

Gráfico 6 – Teletrabalho



Fonte: Elaborado pela autora.

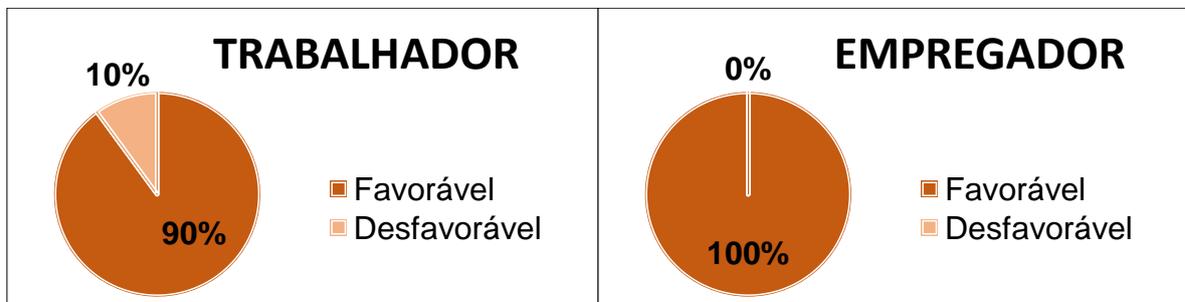
Segundo a pesquisa 100% dos trabalhadores e empregadores foram favoráveis a mudança, destacando que o trabalhador terá um horário flexível, porém serão cobrados por resultados, devendo o trabalhador organizar seu horário para não exceder sua jornada de trabalho. O trabalhador terá como vantagem a comodidade

lar e a desnecessidade de deslocamento, enquanto para o empregador haverá redução de custos.

4.1.7 Registro do Empregado

As empresas que não efetivavam o registro do empregado desde o primeiro dia do seu trabalho havia uma multa de R\$ 402,53. Após a reforma o valor da multa ficará no valor de R\$ 3.000,00, sendo para microempresa e empresa de pequeno porte valor de R\$ 800,00.

Gráfico 7 – Registro do Empregado



Fonte: Elaborado pela autora.

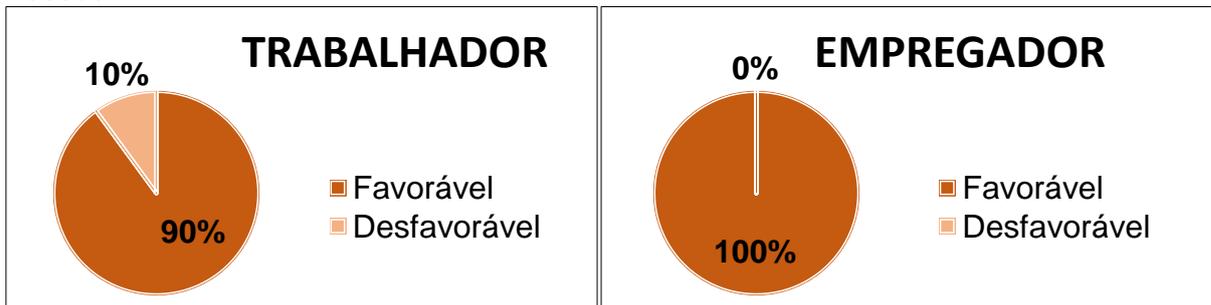
A pesquisa demonstrou que 90% dos trabalhadores foram favoráveis, destacando que com o novo valor elevado da multa as empresas serão estimuladas a registrar o trabalhador de forma correta. Os 10% que foram desfavoráveis frisaram que em certas situações o empregado pode se beneficiar pelo registro irregular, como por exemplo, receber o seguro desemprego enquanto está trabalhando.

Já 100% dos empregadores foram favoráveis, argumentam que com o aumento da multa faz com que as empresas se regularizam.

4.1.8 Permanência do empregado na empresa para atender interesse pessoal

Antes da reforma não existia previsão legal sobre permanência do empregado na empresa para atender interesse pessoal. Após a vigência da reforma, o trabalhador poderá ficar na empresa fora do horário de trabalho realizando atividades de interesse pessoal, não sendo considerado como tempo de serviço.

Gráfico 8 – Permanência do Empregado na Empresa para Atender Interesse Pessoal



Fonte: Elaborado pela autora.

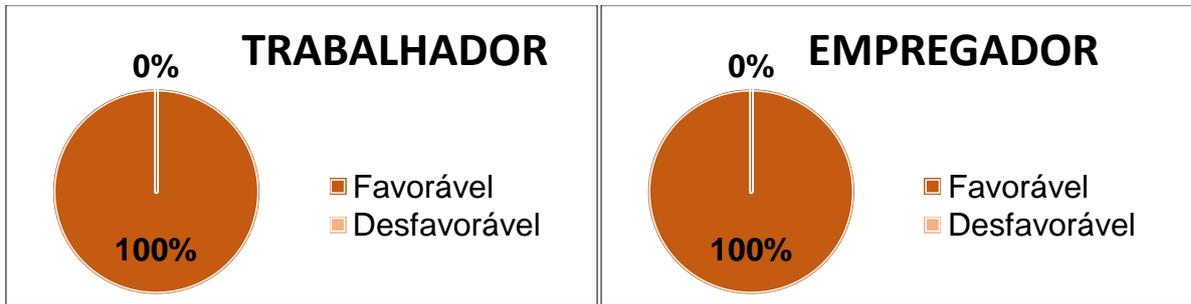
Na pesquisa dos trabalhadores, 90% dos entrevistados declararam que a mudança é favorável, uma vez que o trabalhador muitas vezes mora distante da empresa e necessita de um espaço para tratar de interesses pessoais, tais como: estudo, crenças religiosas, descanso, etc. Por sua vez, para 10% dos entrevistados, a mudança não é coerente, mencionando que pode abrir precedentes para que a empresa solicite ao trabalhador realize atividades, pois consideram que há empregadores que não possuem bom senso.

No entender de 100% dos empregadores entrevistados a mudança é positiva, pois acreditam que com este ponto da reforma trabalhista haverá mais produtividade.

4.1.9 Jornada de Trabalho

Atualmente a jornada de trabalho semanal tem duração 44 horas, sendo 8 horas diárias no máximo. Após reforma, haverá a possibilidade realizar 8 horas no mínimo e 12 horas no máximo, respeitando o limite de 44 horas semanais na forma determinado por acordo individual.

Gráfico 9 – Jornada de Trabalho



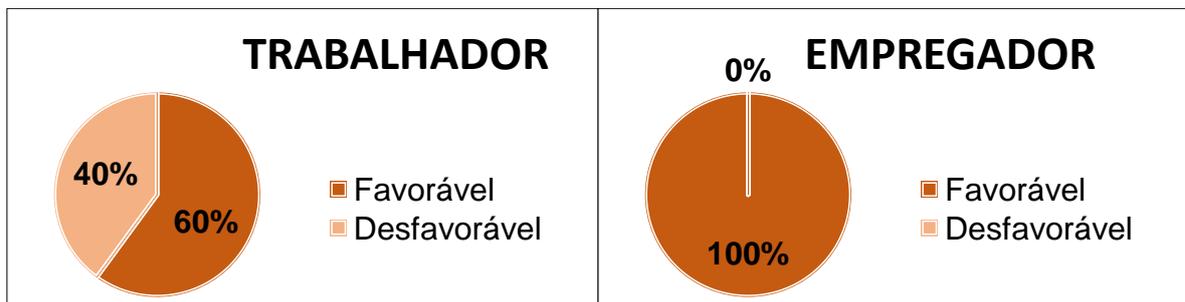
Fonte: Elaborado pela autora.

No entender de 100% dos entrevistados a flexibilidade da jornada de trabalho via acordo individual é positivo e não traz prejuízos, de modo que muitas empresas já realizam na informalidade.

4.1.10 Jornada de Trabalho 12X36

Atualmente a jornada de trabalho 12x36 é atribuída apenas para alguns ramos de atividades. Após a vigência da reforma o sistema 12x36 poderá ser realizado em todos os ramos de atividade, serão indenizados os intervalos e o salário abrangerá domingo e feriado, bem como o trabalho noturno não poderá ser prorrogado.

Gráfico 10 – Jornada de Trabalho 12X36



Fonte: Elaborado pela autora.

Conforme a pesquisa, 60% dos trabalhadores são favoráveis, enfatizando que o trabalhador ganhará com a indenização do intervalo e a empresa lucrará com não pagamento com horas extras nos domingos e feriados trabalhados, sendo que a

relação de ganhos e perdas ficará equilibrada, tanto para a empresa, como para o trabalhador.

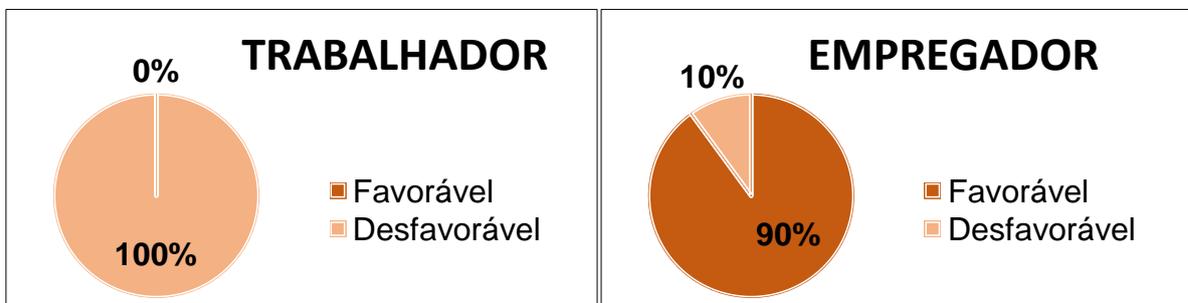
Por outro lado, 40% dos entrevistados foram desfavoráveis, relatando que desta forma o empregado acaba ficando lesado, pois muitos de seus direitos serão retirados.

Os empregadores entrevistados, 100% foram favoráveis. Alegam que diminuí os problemas das empresas na justiça do trabalho, como os condomínios, que quem trabalha como vigilante não tem como fazer intervalo.

4.1.11 Intervalo Intra jornada

Atualmente, o tempo mínimo de intervalo da intrajornada é de uma hora, para a jornada que exceda seis horas diárias. Com a vigência da reforma, o intervalo intrajornada poderá ser no mínimo trinta minutos, desde que acordado via ACT ou CCT.

Gráfico 11 – Intervalo Intra jornada



Fonte: Elaborado pela autora.

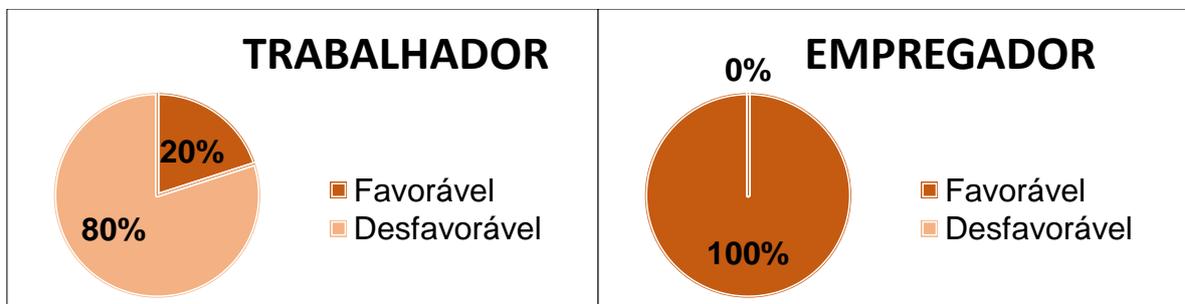
De acordo com a pesquisa realizada, 100% dos trabalhadores entrevistados foram contrários, relatando que o horário de intervalo reduzido para trinta minutos não é suficiente para o empregado fazer seu descanso e alimentação de forma satisfatória.

Por oportuno 90% dos empregadores entrevistados declaram favoráveis. Relataram que dependendo do seguimento, o intervalo de uma hora é muito tempo. Porém 10% dos empregadores entrevistados foram desfavoráveis. Afirmam que meia hora de intervalo não será suficiente para o empregado descansar.

4.1.12 Horas *In Itinere*

Antes da reforma trabalhista, era considerado jornada de trabalho para os profissionais que trabalham em empresas em local de difícil acesso, não atendido por transporte público e quando o transporte era realizado pelo empregador, o empregado teria direito de receber pelo tempo de deslocamento. Após a reforma, mesmo a empresa sendo de difícil acesso e, mesmo o empregador fornecendo o meio de transporte, não será considerado como jornada de trabalho.

Gráfico 12 – Horas *In Itinere*



Fonte: Elaborado pela autora.

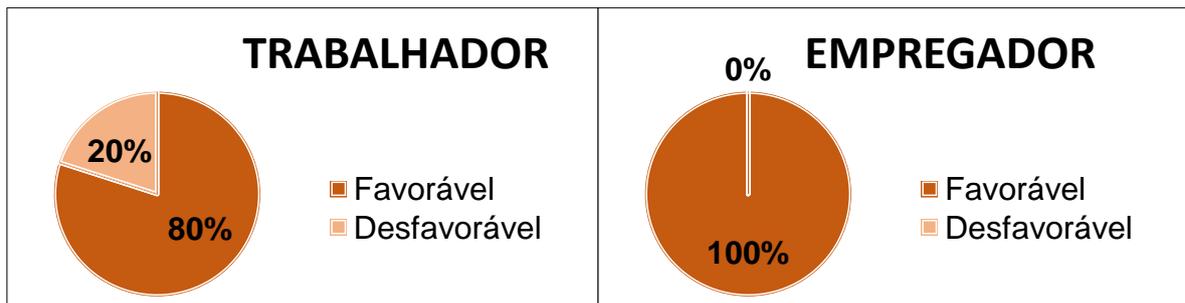
Nota-se que dos trabalhadores entrevistados, 20% foram favoráveis, destacando que apesar de afetar alguns trabalhadores que já possuem este direito, não é justo ser computado como jornada de trabalho se não estão trabalhando.

Em contrapartida, 80% dos entrevistados foram desfavoráveis, concluindo que desde o momento que a empresa fornece transporte e estabelece horário de chegada e saída, já se caracteriza jornada de trabalho, ocasionando com a reforma retirara de direitos. Os empregadores entrevistados, 100% foram favoráveis. Mencionaram que esta mudança foi necessária. Além disso, na contratação dos trabalhadores, a empresa dava preferência na contratação o empregado que utilizava ônibus público para evitar responsabilidades e pagamento pelo período de deslocamento.

4.1.13 Compensação de Horas Extras

A compensação de horas é uma forma de quitar as horas extras do trabalhador sem que o empregador necessite efetivar pagamento em dinheiro, ou seja, oportuniza o pagamento de horas com folga.

Gráfico 13 – Compensação de Horas Extras



Fonte: Elaborado pela autora.

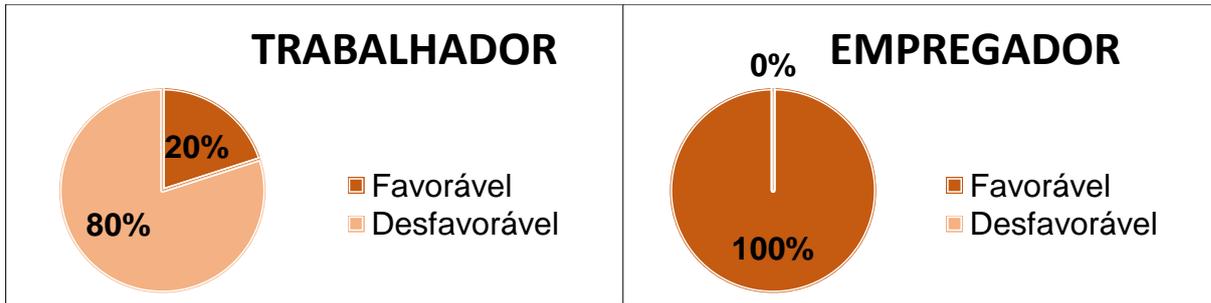
Conforme a pesquisa, 80% dos entrevistados foram favoráveis, salientando que poderá utilizar seu banco de horas em menor tempo não dependendo de concordância do sindicato. Porém, 20% dos entrevistados foram desfavoráveis, mencionando que seria melhor manter a situação anterior a lei, ou seja, compensação anual, pois prejudica quem faz poucas horas extras. Também destacam que o melhor é que horas extras sejam remuneradas e não compensadas.

Quanto aos empregadores, 100% dos entrevistados argumentam que atualmente essas compensações de horas já vêm sendo acontecendo na prática, sendo que muitas vezes é o próprio trabalhador que prefere fazer bancos de horas bem como que o sindicato não facilitava esta negociação.

4.1.13 Férias

Antes de reforma as férias eram de 30 dias com possibilidade de dividir em no máximo duas vezes, sendo uma delas não inferior a 10 dias. Após a reforma, as férias poderão ser divididas em até três vezes, não podendo um dos períodos ser inferior a quatorze dias e os demais não inferior a cinco dias corridos.

Gráfico 14 - Férias



Fonte: Elaborado pela autora

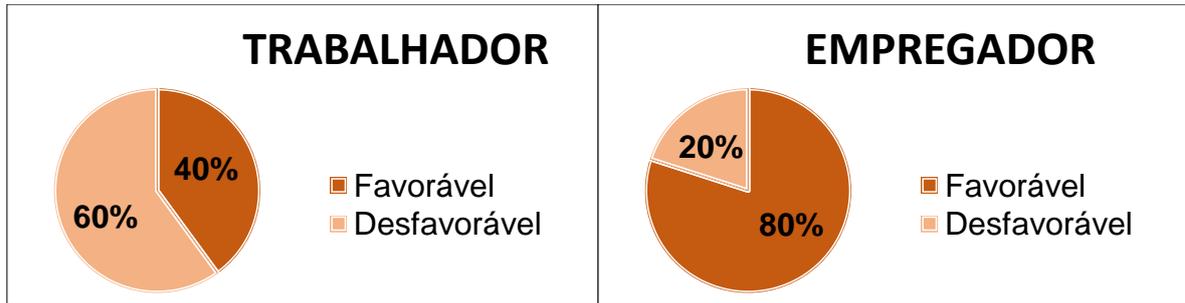
Como pode ser constatado no gráfico apresentado, 20% dos trabalhadores entrevistados foram favoráveis. Alegaram que preferem férias fracionadas em mais vezes com pagamento fracionado, pois assim percebem o desconto das férias adiantadas do mês seguinte. De outro lado, 80% dos entrevistados foram desfavoráveis, afirmando que às férias fracionadas não possibilita descanso suficiente.

Já para 100% dos empregadores a mudança é favorável. Argumentam que no setor de produção não ocasiona alterações, mas a alteração das férias fracionadas será mais favorável para os setores administrativos e cargos de liderança, que atualmente não conseguem usufruir suas férias em trinta dias corridos e acabam fracionando de forma irregular. Também alegam que seria mais benéfico se não fossem limitados os dias fracionados.

4.1.14 Equiparação Salarial

Antes da reforma a equiparação salarial podia ser exigida pelo trabalhador que exercia a mesma função, na mesma localidade e máximo dois anos de tempo de serviço. Após a reforma, para que haja direito a equiparação salarial, será necessário que exerçam a mesma função a menos de 2 (dois) anos e tenha o tempo de serviço inferior a 4 (quatro) anos.

Gráfico 15 - Equiparação Salarial



Fonte: Elaborado pela autora.

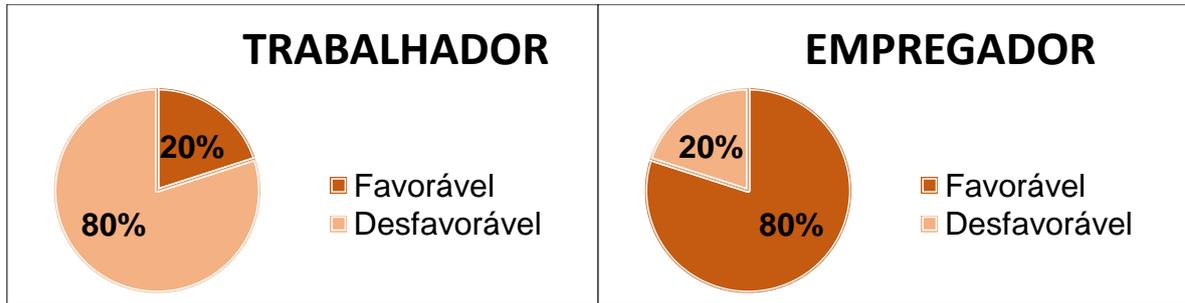
De acordo com a pesquisa, 40% dos trabalhadores entrevistados são favoráveis, pois consideram que com esta alteração a equiparação salarial ficou mais justa, porque faz com que o trabalhador labore com mais empenho para mais para alcançar um salário superior. Entretanto, 60% são desfavoráveis e afirmam que não é correto que a equiparação salarial abranja somente os trabalhadores do mesmo estabelecimento.

Quanto aos empregadores, percebe-se que 80% são favoráveis. Consideram que a lei fará reduzir a equiparação salarial, mas destacam que equiparação salarial não deveria existir, pois existe diferença de produtividade e dedicação entre profissionais. Já 20% dos empregadores foram desfavoráveis e relatam que o trabalhador que possui menos tempo de serviço tem mais produtividade do que o trabalhador com mais tempo de serviço.

4.1.15 Rescisão Contratual

O pagamento da rescisão era no 1º dia útil imediato ao término de contrato de experiência e do aviso prévio trabalhado, sendo que para o restante das modalidades de contratação o prazo era até o 10º dia útil. Com a alteração, a homologação no sindicato deixou de ser obrigatória e os pagamentos da rescisão permaneceram até o 10º dia útil no término de contrato para todas modalidades. Também haverá um novo acordo do aviso prévio indenizado com pagamento de metade do aviso e assegurada movimentação de 80% do FGTS.

Gráfico 16 – Rescisão Contratual



Fonte: Elaborado pela autora.

Segundo a pesquisa, 20% dos trabalhadores entrevistados são favoráveis, ou seja, concordaram que está alteração pode ocasionar melhorias nas negociações e pagamentos, além de diminuir os transtornos de homologações. Quanto a possibilidade de fazer acordo, este procedimento será melhor para evitar acordos irregulares, que beneficiará ambas as partes, pois estará amparado na legislação trabalhista.

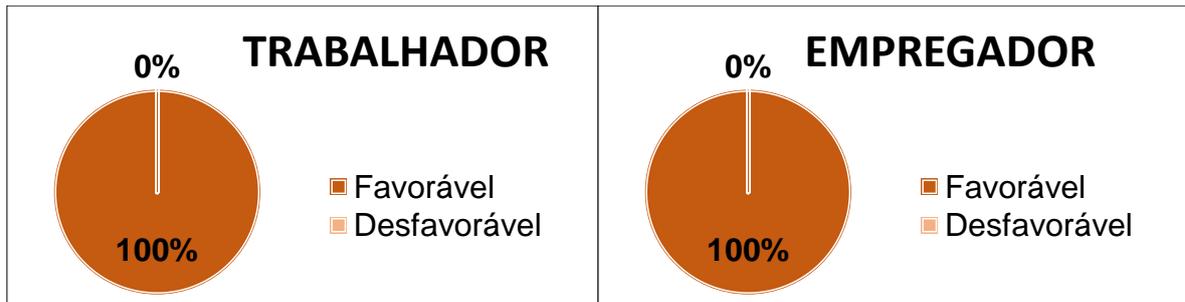
Em contrapartida, 80% dos trabalhadores entrevistados foram desfavoráveis. Afirmaram que com a não obrigatoriedade da homologação no sindicato algumas empresas poderão enganar os trabalhadores, pois o trabalhador não tem conhecimento dos seus direitos e poderá ser prejudicado.

Quanto aos empregadores, 80% demonstraram-se favoráveis. Alegam que o acordo atualmente já ocorre de forma irregular, mas agora a lei poderá dentro da legalidade. Outra vantagem é que, como não haverá seguro desemprego, o trabalhador voltará ao mercado de trabalho rapidamente. Quanto o pagamento da rescisão, não faz diferença para o trabalhador que vai receber mais alguns dias, mas para a empresa é relevante pela burocracia que possui uma rescisão. A seu turno, 20% dos entrevistados argumentaram que a homologação deve continuar obrigatória, pois rescisão no sindicato diminui a probabilidade de erros na rescisão. Destacam que o acordo não vai funcionar, pois é um desembolso para empresa ao ter que pagar metade do aviso prévio indenizado, bem como o trabalhador não poder receber o seguro desemprego, o que poderá estimular a continuação dos acordos irregulares.

4.1.16 Contribuição Sindical

A contribuição sindical antes da reforma trabalhista de 2017 era obrigatória. Após a reforma será facultativa, salvo com autorização do trabalhador.

Gráfico 17 - Contribuição Sindical



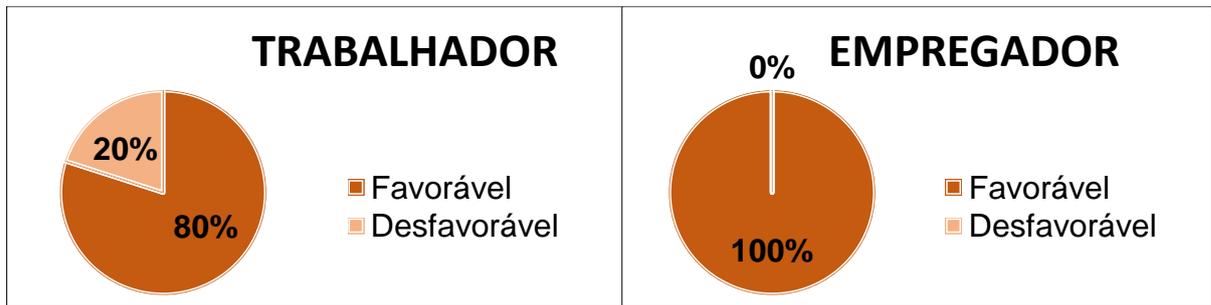
Fonte: Elaborado pela autora.

Na pesquisa sobre contribuição sindical, 100% dos trabalhadores e empregadores foram favoráveis, alegaram que o empregado não precisa contribuir, mas a facultatividade incentivará que o sindicato preste um melhor serviço ao trabalhador, caso contrário, não receberá a contribuição.

4.1.17 Demandas Trabalhistas

Antes da reforma, a responsabilidade pelo pagamento pelos honorários periciais era da parte sucumbente objeto da perícia, salvo se beneficiado da justiça gratuita. Após a reforma, mesmo sendo beneficiário da justiça gratuita a parte sucumbente terá que pagar os honorários periciais. É importante destacar que caso o empregado não comparecer na audiência, terá que pagar à custa do processo e que quem perder a demanda terá que pagar entre 5% a 15% dos honorários sucumbências para o advogado da parte contrária, e se agir de má-fé, pagará de 1% a 10% do valor da causa.

Gráfico 18 – Demanda Trabalhista



Fonte: Elaborado pela autora.

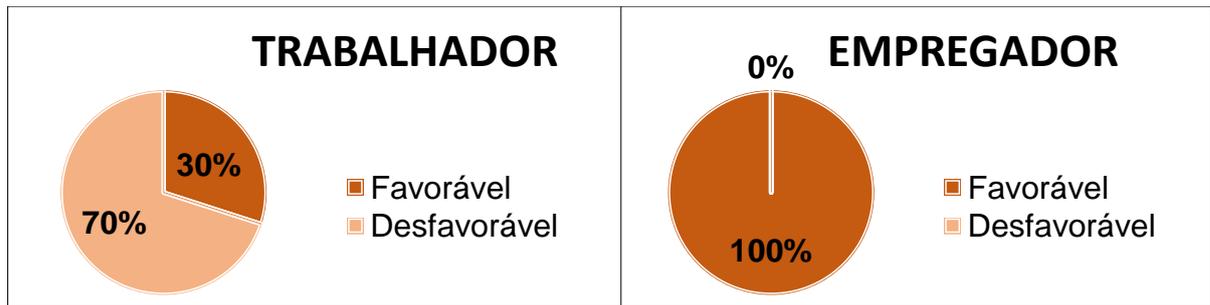
Conforme a pesquisa 80% dos trabalhadores e 100% dos empregadores entrevistados foram favoráveis. Relataram que a justiça do trabalho se tornou uma indústria e que existem advogados fazem a mesma ação para vários trabalhadores da mesma empresa e fazem muitos pedidos muito além do que o próprio trabalhador solicitou, as vezes causando até supressa para o próprio trabalhador. Assim, com a alteração da lei, irá diminuir as demandas trabalhistas e o trabalhador vai ajuizar ação apenas quando realmente se sentir lesado.

Por outro lado, 20% dos trabalhadores entrevistados foram desfavoráveis. Argumentaram que com a nova reforma trabalhista de 2017, os trabalhadores podem ficar com receio de ajuíza ação trabalhista, pois além de perder a ação, ainda terão que pagar a custas processuais.

4.1.18 Negociado *versus* Legislado

Antes da reforma as convenções e os acordos coletivos poderiam estabelecer regras diferentes das previstas na legislação, mas apenas se fosse mais benéfico ao trabalhador. Após a reforma, as convenções e acordos coletivos poderão prevalecer sobre a legislação.

Gráfico 19 – Negociado Versus Legislado



Fonte: Elaborado pela autora.

De acordo com a pesquisa, 30% dos trabalhadores e 100% dos empregadores entrevistados foram favoráveis. Afirmam que os acordos devem possuir um equilíbrio, pois atualmente beneficia muito o trabalhador. Com a reforma, fica mais flexível a relação entre empregado e empregador. Agora, com alteração, haverá mais poder para as partes decidirem o melhor para ambos. Por outro lado 70% dos trabalhadores são desfavoráveis. Relatam que as empresas só fazem acordos quando são realmente obrigadas.

4.2 RESULTADO DAS PERCEPÇÕES DOS TRABALHADORES E EMPREGADORES FRENTE AS PRINCIPAIS MUDANÇAS NA REFORMA TRABALHISTA DE 2017

Não restam dúvidas que os direitos dos trabalhadores têm relevante importância para a sociedade e também é importante destacar que qualquer reforma que impacta a sociedade ocasiona insegurança, conflitos e divergências, seja por parte dos empresários, seja por parte dos empregados, sendo necessário realizar uma análise focada nos pontos negativos e positivos, tanto para o empregador quanto para o empregado.

A Consolidação das Leis do Trabalho é uma norma de interesse social, tendo em vista que as decisões julgadas em litígios decorrentes da sua aplicação não se limitam às partes envolvidas, pois muitas decisões aplicando a CLT possuem repercussão, além de servirem de parâmetro para toda sociedade.

A reforma trabalhista de 2017 determina a prevalência dos acordos e convenções coletivos em relação à lei, propõe mudanças ao trabalho terceirizado,

permite um maior parcelamento de férias anuais, amplia a jornada diária de trabalho, modifica alguns aspectos sobre a insalubridade, banco de horas, rescisão e torna a contribuição sindical facultativa.

As novas alterações podem resultar consequências aos trabalhadores e empregadores. Diante deste contexto cabe indagar sobre a percepção dos trabalhadores e empregadores quanto ao impacto da reforma trabalhista decorrente da Lei Federal 13.467 de 13 de julho de 2017, no cotidiano das organizações e na vida profissional dos trabalhadores.

Assim, é necessário realizar uma análise mais focada nos pontos negativos e positivos, tanto para o empregador quanto para o empregado. Dos dados decorrentes da pesquisa, restaram analisadas as percepções dos trabalhadores e empregadores sobre os principais tópicos da reforma trabalhista. Analisando os comparativos descritos nos gráficos, observa-se que nos tópicos das principais mudanças trabalhistas os empregadores foram mais beneficiados.

Por sua vez, os trabalhadores, em algumas situações foram favorecidos e em outras foram prejudicados. Portanto, só o tempo poderá dizer quais os reflexos da reforma trabalhista de 2017 na vida dos trabalhadores e empregadores.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo teve como princípio o fato da pesquisadora ter interesse em entender a nova lei 13.467/2017, tendo em vista que trabalha no atendimento ao trabalhador e empregador de uma empresa, havendo, portanto, como ponto principal, analisar as alterações da reforma trabalhista de 2017. Assim, surgiu o principal objetivo do trabalho: comparar as percepções dos trabalhadores e empregadores da região extremo sul catarinense frente às principais mudanças na legislação trabalhista e se os mesmos serão beneficiados ou prejudicados com as inovações da lei.

A lei 13.467/2017 trouxe um grande impacto para os trabalhadores e empregadores, tanto que durante a pesquisa foi observado que os maiores afetados pelas mudanças não têm conhecimento da lei. O que foi necessário que a pesquisadora efetivasse explicações sobre as mudanças para conseguir obter as respostas dos questionamentos.

A respeito do objetivo geral do estudo, foram verificadas que na percepção dos empregadores a mudança será vantajosa, pois haverá possibilidade de as organizações terem uma redução de custos, com destaque ao fato de que, em alguns pontos, os acordos poderão prevalecer sobre as leis.

Em contrapartida, os trabalhadores em algumas situações ficarão prejudicados e em outros pontos beneficiados. Pode ser destacado como ponto negativo o fato dos acordos prevalecerem sobre as leis, pois muitos acordos não serão efetivamente acordos, mas uma imposição ou condição para o empregado continuar no emprego.

No tocante aos objetivos específicos, é necessário destacar que a reforma poderá modificar o cotidiano das organizações e dos profissionais. Ainda cabe destacar que alguns tópicos da lei merecem melhor esclarecimento, como o caso do dano extrapatrimonial, que os parâmetros estabelecem o nível da ofensa e os respectivos valores, mas não foram especificados os níveis certos para o dano, deixando ao critério do juiz.

Pode-se ainda, que o trabalhador tinha uma visão de que esta reforma trabalhista iria retirar todos os seus direitos que eles possuíam, mas com a entrevista e os esclarecimentos da pesquisadora os empregados tiveram um melhor conhecimento da reforma trabalhista de 2017. Os trabalhadores, conforme as

pesquisas demonstraram que não concordam com os acordos individuais, bem com outros aspectos que se, na sua visão, se sentiram prejudicados, como empregada gestante poder trabalhar em local insalubre e as horas *in itinere*. Porém, os entrevistados também destacaram havia situações que não existiam leis sobre o tema e com reforma trabalhista restou legalizado, sendo que a modificação da CLT pela lei 13.467/2017 foi positiva.

Em relação aos empregadores, verificou-se que alguns já possuíam conhecimento sobre a reforma trabalhista, destacando que a sociedade e as empresas se encontram em constante evolução e a legislação trabalhista não estava acompanhado este progresso. Deste modo as organizações procediam de forma irregular, que com a reforma haverá regularização maior flexibilidade, prevalecendo os acordos e diminuindo o passivo trabalhista.

Outro ponto digno de nota percebe-se que no comparativo das percepções, os empregadores entendem que a reforma trabalhista foi mais favorável, trazendo mais flexibilidade e regularização. Porém, para os trabalhadores não foi tão favorável, não concordando com alguns pontos como a força dos os acordos.

Assim, observa-se que esta pesquisa com foco nas percepções dos trabalhadores e empregadores, trouxe expressivo conhecimento da reforma trabalhista de 2017 do ponto de vista empresarial e do trabalhador. Sugere-se novas pesquisas voltadas ao levantamento de redução de custos nos benefícios que as empresas obterão com alteração da CLT pela lei 13.467/2017.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes; CASTILHO, Larissa Ximenes. **O Conflito Entre Redução Versus Prorrogação Da Jornada De Trabalho**: As Proposições Da Teoria Jurídico-Trabalhista Clássica E Da Teoria Jurídico Trabalhista Crítica, No Contexto Da Reforma Trabalhista Brasileira. Revista da Faculdade Mineira de Direito, v. 20, n. 39, p. 91-110, 2017.

ANDRADE, Maria Margarida. **Introdução à Metodologia do Trabalho Científico**. 10^o. Ed. São Paulo:Atlas,2010.

AZEVEDO, Alessandra. **Ganhos e Perdas da Reforma**. Brasília: Economia, 2017.
BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 9 ed. São Paulo: LTR, 2013.

BEUREN, Ilse Maria. **Como elaborar trabalhos monográficos em contabilidade: teoria e prática**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2004.

BERMÚDEZ, René Raúl Zambrana; BRONDI, Bejamin. Departamento de **Pessoal**. Modelo. 4 ed. São Paulo: IOB, 2007.

BRASIL. Jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº. 212**, de 21 de novembro de 2003. Despedimento. Ônus da prova (mantida). Disponível em <http://www.tst.jus.br/web/guest/sumulas>. Acesso em 01 de Setembro de 2017.

BRASIL. Jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº. 331**, de 31 de maio de 2011. Contrato de prestação de serviços. Legalidade. Disponível em <http://www.tst.jus.br/web/guest/sumulas>. Acesso em 29 de agosto 2017.

BRASIL. Jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº. 366**, de 18 de maio de 2015. Cartão de ponto. Registro. Horas extras. Minutos que antecedem e sucedem a jornada de trabalho. Disponível em <http://www.tst.jus.br/web/guest/sumulas>. Acesso em 07 de Setembro de 2017.

BRASIL. **Lei nº 5.452** de 1º de maio de 1943. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452.htm Acesso em: 25 de agosto de 2017.

BRASIL. **Lei nº 13.429** de 31 de março de 2017. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13429.htm Acesso em: 29 de julho de 2017.

BRASIL. **Lei nº 13.467** de 13 de julho de 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm Acesso em: 19 de agosto de 2017.

BRASIL. **Lei nº 7.716 de 5** de janeiro de 1989. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7716.htm. Acesso em: 19 de outubro de 2017.

CASSAR. Volim Bomfim. **Direito Do Trabalho. 11 ed.** São Paulo: LTR, 2015.

CASSAR. Volim Bomfim. **Direito Do Trabalho. 14 ed.** São Paulo: LTR, 2017.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DO COMERCIO DE BENS, SERVIÇOS E TURISMO.CNC. **Cartilha a Reforma Trabalhista Lei 13.467/2017: A nova consolidação das leis do trabalho.** Brasília, 2017.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDUSTRIA.CNI. **Modernização Trabalhista: Lei 13.467/2017**, Brasília, 2017

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho.** 13. ed. São Paulo: LTR, 2014.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho.** 7. ed. rev. e atual Rio de Janeiro: Forense, 2013.

GIL, Antônio Carlo. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social.** 4. ed. São Paulo: Atlas, 1994.

GONÇALVES, Gislou. **Resumo Prática de Rescisão de Contrato de Trabalho.** 4 ed. Curitiba: Juruá, 2010.

MAIOR, Jorge Luiz Soutor; SEVERO, Valdete Souto. **O acesso à justiça sob a mira da reforma trabalhista: ou como garantir o acesso à justiça diante da reforma trabalhista.** , 2017.

MARTINS, Sergio Pinto. **Curso de direito do trabalho.** 6 ed. São Paulo: Atlas, 2014.

MONTEIRO, Carolina Masotti. **A Reforma Trabalhista E O Retrocesso Social.** Revista Científica Faculdades do Saber, v. 2, n. 3, 2017.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho.** 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

NETO, Jorge Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do trabalho.** 7. ed. São Paulo, SP: Atlas, 2013.

PRODANOV, Cleber C. FREITAS, Ernani C. **Metodologia do Trabalho Científico: Métodos e Técnicas da Pesquisa e do Trabalho Acadêmico.** 2.ed. Novo Hamburgo: Feevale. 2013.

TORRES, Fernando Iacia; MARTINS, Fernando Batistuzo Gurgel. **Aspectos Gerais Da Reforma Trabalhista.** Etic-Encontro De Iniciação Científica-ISSN 21-76-8498, v. 13, n. 13, 2017.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios De Direito Do Trabalho**. 3 ed. São Paulo: LTR, 2000.

APÊNDICE(S)

APÊNDICE A

Universidade do Extremo Sul Catarinense – UNESC
Curso de Graduação em Ciências Contábeis
Instrumento de Coleta de dados – Monografia de Graduação

Acadêmica: Sabrina Euzébio de Oliveira

1 Perfil dos Entrevistados

1.1 () Empregador () Trabalhador

1.2. Segmento empresarial que sua empresa faz parte:

1.3 Área que atua:

1.4. Gênero: () Masculino () Feminino

1.5. Grau de Escolaridade:

1.6. Ano em que você nasceu:

1.7. Tempo que está trabalhando nesta empresa:

2 Reforma trabalhistas: Opinião dos Entrevistados

Explicar o que era antes da reforma e depois da reforma. Após a explicação fazer a seguinte pergunta: Como você avalia a(o) após a reforma trabalhista? (Fazer este exercício em todos os demais).

COMPARATIVO DA REFORMA TRABALHISTA

DANO EXTRAPATRIMONIAL

ANTES DA REFORMA	APÓS A REFORMA
Sem parâmetros legal fixo	I - ofensa de natureza leve, até três vezes o último salário contratual do ofendido; II - ofensa de natureza média, até cinco vezes o último salário contratual do ofendido; III - ofensa de natureza grave, até vinte vezes o último salário contratual do ofendido; IV - ofensa de natureza gravíssima, até cinquenta vezes o último salário contratual do ofendido.

TRABALHADOR AUTÔNOMO

ANTES DA REFORMA	APÓS A REFORMA
Trabalhador autônomo tradicional. Ex.: eletricitista, encanador, etc.	Independente do tipo de atividade. Sem qualquer direito trabalhista

TERCEIRIZAÇÃO

ANTES DA REFORMA	APÓS A REFORMA
Apenas pode terceirizar atividade meio	Pode terceirizar qualquer tipo de atividade-meio e atividade-fim. Terceirização quarentena poderão contratar seus empregados demitidos somente após 18 meses.

TRABALHO EMPREGADO GESTANTE OU LACTANTE

ANTES DA REFORMA	APÓS A REFORMA
<ul style="list-style-type: none"> • Deve ser afastada em local insalubre • Para amamentação, a mulher terá direito duas horas de descanso especiais, de meia hora cada um 	<ul style="list-style-type: none"> • Poderá trabalhar em atividade insalubre com grau mínimo ou médio, com atestado seu médico. • Amamentação acordo individual entre a mulher e o empregador.

TRABALHO INTERMITENTE

ANTES DA REFORMA	APÓS A REFORMA
Sem previsão anterior	Um novo contrato é remunerado por horas a prestação de serviço, com subordinação e não é contínua, tem proteção trabalhista, o trabalhador terá mesmo direito que o contrato de trabalho indeterminado, terá a remuneração por hora com mesmo valor do trabalhador permanente na mesma função. As partes que descumprir sem justificativa, terá uma punição 50% da remuneração contratada.

TELETRABALHO

ANTES DA REFORMA	APÓS A REFORMA
Não existia previsão em lei	Contrato de trabalho individual, trabalho distancia da empresa. Não haverá direito horas extras e adicionais noturnos. O empregador define as normas especifica, mas que ficará com os custos do empregado, especificando no contrato escrito.

REGISTRO DO EMPREGADO

ANTES DA REFORMA	APÓS A REFORMA
O empregado não registrado ficará sujeita a multa de valor de R\$ 402,53, por empregado não registrado. Em cada reincidência, a multa será acrescida de igual valor.	Por cada empregado não registrado ficara sujeita a multa no valor de R\$ 3.000,00, acrescido de igual valor em cada reincidência. Quando se tratar de Microempresa ou Empresa de Pequeno Porte o valor da multa será de R\$ 800,00.

PERMANÊNCIA DO EMPREGADO NA EMPRESA PARA ATENDER INTERESSE PESSOAL

ANTES DA REFORMA	APÓS A REFORMA
Não existia previsão em lei.	O tempo que o empregado esta na empresa, mas não trabalhando como: I práticas religiosas; II descanso; III lazer; IV estudo; V alimentação; VI atividades de relacionamento social; VII higiene pessoal; VIII troca de roupa ou uniforme, quando não houver obrigatoriedade de realizar a troca na empresa Não será considerado como tempo de serviço.

JORNADA DE TRABALHO

ANTES DA REFORMA	APÓS A REFORMA
Duração de horas 44 semanais com máximo 8 horas diária	Possibilidade de jornada diferentes de 8 horas com limite de 12 horas diárias, 44 horas semanais (acordo individual).

JORNADA DE TRABALHO 12X36

ANTES DA REFORMA	APÓS A REFORMA
Esta jornada estabelecida para os vigilantes, porteiros e área da saúde.	Indenizar o intervalo de descanso; O pagamento já abrangerá os domingos e feriados trabalhados; Trabalho noturno após 5 horas;

INTERVALO INTRAJORNADA

ANTES DA REFORMA	APÓS A REFORMA
Trabalho que excediam seis horas deveria ter no mínimo uma hora de descanso/alimentação	Poderá ter trinta minutos via ACT ou CCT. Caso o intervalo para o descanso não seja observado, o funcionário terá direito 50% de acréscimo sobre o valor remuneração da hora normal de trabalho.

HORAS IN ITINERE

ANTES DA REFORMA	APÓS A REFORMA
O tempo gasto pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, quando a localidade seja de difícil acesso ou não servida de transporte público, e o empregador fornecer o transporte, é computado como jornada de trabalho	O tempo utilizado de transporte, ainda que fornecido pelo empregador, não será computada como jornada de trabalho.

COMPENSAÇÃO DE HORAS EXTRAS

ANTES DA REFORMA	APÓS A REFORMA
<ul style="list-style-type: none"> • Compensação de horas era semanal via acordo coletivo ou individual. • Banco de horas era anual via ACT ou CCT 	<ul style="list-style-type: none"> • Compensação de horas no mês acordo individual. • Banco de horas compensação no período máximo 6 meses, acordo individual.

FÉRIAS

ANTES DA REFORMA	APÓS A REFORMA
30 dias com a possibilidade de dividir em, no máximo, duas vezes, sendo uma delas não inferior a 10 dias.	30 dias, divididas em até três vezes. Sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos.

EQUIPARAÇÃO SALARIAL

ANTES DA REFORMA	APÓS A REFORMA
Sendo idêntica a função, todo trabalho igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, correspondera igual o salário. Diferença de tempo de serviço não for superior a 2 anos.	Sendo idêntica a função, todo trabalho igual valor, prestado ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento, correspondera igual o salário. Diferença de tempo de serviço não seja superior a quatro anos e o tempo na função não seja superior a 2 anos.

RESCISÃO CONTRATUAL

ANTES DA REFORMA	APÓS A REFORMA
<ul style="list-style-type: none"> • Era obrigatória a homologação da rescisão. • O pagamento da rescisão era ao 1º dia útil imediato ao término do contrato e aviso-prévio trabalhado e ao 10º dia, no caso de ausência do aviso-prévio, indenização deste ou dispensa. 	<ul style="list-style-type: none"> • Homologação deixa de ser Obrigatório. • O pagamento da rescisão é 10º dia para término de contrato de trabalho para todas as modalidades. • Acordo aviso prévio indenizado, sendo pago metade do aviso e assegura movimentação de 80% do FGTS.

CONTRIBUIÇÃO SINDICAL

ANTES DA REFORMA	APÓS A REFORMA
Obrigatória	Contribuição sindical, desde a previa e expressamente autorizada. Facultativa.

DEMANDAS TRABALHISTAS

ANTES DA REFORMA	APÓS A REFORMA
<p>A responsabilidade pelo pagamento dos honorários periciais era parte sucumbente objeto da perícia, salvo beneficiária de justiça gratuita.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • A responsabilidade de pagamento dos honorários periciais é da parte sucumbente na pretensão objeto da perícia, ainda que beneficiária da justiça gratuita. • O empregado tem comparecer na audiência caso não compareça paga os custos do processo. • Quem perde a causa terá que pagar entre 5% a 15% para honorária sucumbência para o advogado. • Se for da justiça gratuita, o credito obtidos dos outros processos para pagar as despesas. • Má-fé 1% a 10% da causa.

NEGOCIADO *VERSUS* LEGISLADO

ANTES DA REFORMA	APÓS A REFORMA
<p>Convenções e acordos podiam estabelecer regras diferentes das prevista na legislação, apenas se conferissem ao trabalhador um benefício superior ao legal.</p>	<p>Convenções e acordos coletivos poderão prevalecer sobre a legislação.</p>

ANEXO (s)

ANEXO A – MEDIDA PROVISÓRIA

EDIÇÃO EXTRA

ISSN 1677-7042



DIÁRIO OFICIAL DA UNIÃO

República Federativa do Brasil - Imprensa Nacional

Em circulação desde 1º de outubro de 1862



Ano CLIV Nº 218-A

Brasília - DF, terça-feira, 14 de novembro de 2017

Sumário

	PÁGINA
Atos do Poder Executivo.....	1
Presidência da República.....	2

Atos do Poder Executivo

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 14 DE NOVEMBRO DE 2017

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, no uso da atribuição que lhe confere o art. 62 da Constituição, adota a seguinte Medida Provisória, com força de lei:

Art. 1º A Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 59-A. Em exceção ao disposto no art. 59 e em leis específicas, é facultado às partes, por meio de 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.”

§ 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.

§ 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)

“Art. 223-C. A etnia, a idade, a nacionalidade, a honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, o gênero, a orientação sexual, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa natural.” (NR)

“Art. 223-G.”

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

I - para ofensa de natureza leve - até três vezes o valor do

TABELA DE PREÇOS DE JORNAIS AVULSOS		
Páginas	Distrito Federal	Demais Estados
de 04 a 28	R\$ 0,50	R\$ 2,00
de 32 a 76	R\$ 0,90	R\$ 2,40
de 80 a 156	R\$ 1,90	R\$ 3,40
de 160 a 250	R\$ 2,50	R\$ 4,00
de 264 a 500	R\$ 5,00	R\$ 6,50

- Acima de 500 páginas = preço de tabela mais excedente de páginas multiplicado por R\$ 0,0179

limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social;

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

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

IV - para ofensa de natureza gravíssima - até cinquenta vezes o valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

§ 3º Na reincidência de quaisquer das partes, o juízo poderá elevar ao dobro o valor da indenização.

§ 4º Para fins do disposto no § 3º, a reincidência ocorrerá se ofensa idêntica ocorrer no prazo de até dois anos, contado do trânsito em julgado da decisão condenatória.

§ 5º Os parâmetros estabelecidos no § 1º não se aplicam aos danos extrapatrimoniais decorrentes de morte.” (NR)

“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.”

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

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

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

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

§ 2º Não caracteriza a qualidade de empregado prevista no art. 3º o fato de o autônomo prestar serviços a apenas um tomador de serviços.

§ 3º O autônomo poderá prestar serviços de qualquer natureza a outros tomadores de serviços que exerçam ou não a mesma atividade econômica, sob qualquer modalidade de contrato de trabalho, inclusive como autônomo.

§ 4º Fica garantida ao autônomo a possibilidade de recusa de realizar atividade demandada pelo contratante, garantida a aplicação de cláusula de penalidade prevista em contrato.

§ 5º Motoristas, representantes comerciais, corretores de imóveis, parceiros, e trabalhadores de outras categorias profissionais reguladas por leis específicas relacionadas a atividades compatíveis com o contrato autônomo, desde que cumpridos os requisitos do caput, não possuirão a qualidade de empregado prevista o art. 3º.

§ 6º Presente a subordinação jurídica, será reconhecido o vínculo empregatício.

§ 7º O disposto no caput se aplica ao autônomo, ainda que exerça atividade relacionada ao negócio da empresa contratante.” (NR)

“Art. 452-A. O contrato de trabalho intermitente será celebrado por escrito e registrado na CTPS, ainda que previsto acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva, e conterá:

I - identificação, assinatura e domicílio ou sede das partes;
II - valor da hora ou do dia de trabalho, que não poderá ser inferior ao valor horário ou diário do salário mínimo, assegurada a remuneração do trabalho noturno superior à do diurno e observado o disposto no § 12; e
III - o local e o prazo para o pagamento da remuneração.”

§ 2º Recebida a convocação, o empregado terá o prazo de vinte e quatro horas para responder ao chamado, presumida, no silêncio, a recusa.

§ 6º Na data acordada para o pagamento, observado o disposto no § 11, o empregado receberá, de imediato, as seguintes parcelas:

§ 10. O empregado, mediante prévio acordo com o empregador, poderá usufruir suas férias em até três períodos, nos termos dos § 1º e § 2º do art. 134.

§ 11. Na hipótese de o período de convocação exceder um mês, o pagamento das parcelas a que se referem o § 6º não poderá ser estipulado por período superior a um mês, contado a partir do primeiro dia do período de prestação de serviço.

§ 12. O valor previsto no inciso II do caput não será inferior àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função.

§ 13. Para os fins do disposto neste artigo, o auxílio-doença será devido no seguro da Previdência Social a partir da data do início da incapacidade, vedada a aplicação do disposto § 3º do art. 60 da Lei nº 8.213, de 1991.

§ 14. O salário maternidade será pago diretamente pela Previdência Social, nos termos do disposto no § 3º do art. 72 da Lei nº 8.213, de 1991.

§ 15. Constatada a prestação dos serviços pelo empregado, estarão satisfeitos os prazos previstos nos § 1º e § 2º.” (NR)

“Art. 452-B. É facultado às partes convençionar por meio do contrato de trabalho intermitente:

I - locais de prestação de serviços;
II - turnos para os quais o empregado será convocado para prestar serviços;

III - formas e instrumentos de convocação e de resposta para a prestação de serviços;

IV - formato de reparação recíproca na hipótese de cancelamento de serviços previamente agendados nos termos dos § 1º e § 2º do art. 452-A.” (NR)

“Art. 452-C. Para fins do disposto no § 3º do art. 443, considera-se período de inatividade o intervalo temporal distinto daquele para o qual o empregado intermitente haja sido convocado e tenha prestado serviços nos termos do § 1º do art. 452-A.”

§ 1º Durante o período de inatividade, o empregado poderá prestar serviços de qualquer natureza a outros tomadores de serviço, que exerçam ou não a mesma atividade econômica, utilizando contrato de trabalho intermitente ou outra modalidade de contrato de trabalho.

§ 2º No contrato de trabalho intermitente, o período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador e não será remunerado, hipótese em que restará descaracterizado o contrato de trabalho intermitente caso haja remuneração por tempo à disposição no período de inatividade.” (NR)



"Art. 452-D. Decorrido o prazo de um ano sem qualquer convocação do empregado pelo empregador, contado a partir da data da celebração do contrato, da última convocação ou do último dia de prestação de serviços, o que for mais recente, será considerado rescindido de pleno direito o contrato de trabalho intermitente." (NR)

"Art. 452-E. Ressalvadas as hipóteses a que se referem os arts. 482 e art. 483, na hipótese de extinção do contrato de trabalho intermitente serão devidas as seguintes verbas rescisórias:

I - pela metade:
a) o aviso prévio indenizado, calculado conforme o art. 452-F; e

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

II - na integralidade, as demais verbas trabalhistas.

§ 1º A extinção de contrato de trabalho intermitente permite a movimentação da conta vinculada do trabalhador no FGTS na forma do inciso I-A do art. 20 da Lei nº 8.036, de 1990, limitada a até oitenta por cento do valor dos depósitos.

§ 2º A extinção do contrato de trabalho intermitente a que se refere este artigo não autoriza o ingresso no Programa de Seguro-Desemprego." (NR)

"Art. 452-F. As verbas rescisórias e o aviso prévio serão calculados com base na média dos valores recebidos pelo empregado no curso do contrato de trabalho intermitente.

§ 1º No cálculo da média a que se refere o caput, serão considerados apenas os meses durante os quais o empregado tenha recebido parcelas remuneratórias no intervalo dos últimos doze meses ou o período de vigência do contrato de trabalho intermitente, se este for inferior.

§ 2º O aviso prévio será necessariamente indenizado, nos termos dos § 1º e § 2º do art. 487." (NR)

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

"Art. 452-H. No contrato de trabalho intermitente, o em-

pregador efetuará o recolhimento das contribuições previdenciárias próprias e do empregado e o depósito do FGTS com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações, observado o disposto no art. 911-A." (NR)

"Art. 457.

§ 1º Integram o salário a importância fixa estipulada, as gratificações legais e de função e as comissões pagas pelo empregador.

§ 2º As importâncias, ainda que habituais, pagas a título de ajuda de custo, limitadas a cinquenta por cento da remuneração mensal, o auxílio-alimentação, vedado o seu pagamento em dinheiro, as diárias para viagem e os prêmios não integram a remuneração do empregado, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de encargo trabalhista e previdenciário.

§ 12. A gorjeta a que se refere o § 3º não constitui receita própria dos empregadores, destina-se aos trabalhadores e será distribuída segundo os critérios de custeio e de rateio definidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

§ 13. Se inexistir previsão em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, os critérios de rateio e distribuição da gorjeta e os percentuais de retenção previstos nos § 14 e § 15 serão definidos em assembleia geral dos trabalhadores, na forma estabelecida no art. 612.

§ 14. As empresas que cobrarem a gorjeta de que trata o § 3º deverão:

I - quando inscritas em regime de tributação federal diferenciado, lança-la na respectiva nota de consumo, facultada a retenção de até vinte por cento da arrecadação correspondente, mediante previsão em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, para custear os encargos sociais, previdenciários e trabalhistas derivados da sua integração à remuneração dos empregados, hipótese em que o valor remanescente deverá ser revertido integralmente em favor do trabalhador;

II - quando não inscritas em regime de tributação federal diferenciado, lança-la na respectiva nota de consumo, facultada a retenção de até trinta e três por cento da arrecadação correspondente, mediante previsão em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, para custear os encargos sociais, previdenciários e trabalhistas derivados da sua integração à remuneração dos empregados, hipótese em que o valor remanescente deverá ser revertido integralmente em favor do trabalhador; e

III - anotar na CTPS e no contracheque de seus empregados o salário contratual fixo e o percentual percebido a título de gorjeta.

§ 15. A gorjeta, quando entregue pelo consumidor diretamente ao empregado, terá seus critérios definidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, facultada a retenção nos parâmetros estabelecidos no § 14.

§ 16. As empresas anotarão na CTPS de seus empregados o salário fixo e a média dos valores das gorjetas referente aos últimos doze meses.

§ 17. Cessada pela empresa a cobrança da gorjeta de que trata o § 3º, desde que cobrada por mais de doze meses, essa se incorporará ao salário do empregado, a qual terá como base a média dos últimos doze meses, sem prejuízo do estabelecido em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

§ 18. Para empresas com mais de sessenta empregados, será constituída comissão de empregados, mediante previsão em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, para acompanhamento e fiscalização da regularidade da cobrança e distribuição da gorjeta de que trata o § 3º, cujos representantes serão eleitos em assembleia geral convocada para esse fim pelo sindicato laboral e gozarão de garantia de emprego vinculada ao desempenho das funções para que foram eleitos, e, para as demais empresas, será constituída comissão intersindical para o referido fim.

§ 19. Comprovado o descumprimento ao disposto nos § 12, § 14, § 15 e § 17, o empregador pagará ao trabalhador prejudicado, a título de multa, o valor correspondente a um trinta avos da média da gorjeta por dia de atraso, limitada ao piso da categoria, assegurados, em qualquer hipótese, o princípio do contraditório e da ampla defesa.

§ 20. A limitação prevista no § 19 será triplicada na hipótese de reincidência do empregador.

§ 21. Considera-se reincidente o empregador que, durante o período de doze meses, descumprir o disposto nos § 12, § 14, § 15 e § 17 por período superior a sessenta dias.

§ 22. Consideram-se prêmios as liberalidades concedidas pelo empregador, até duas vezes ao ano, em forma de bens, serviços ou valor em dinheiro, a empregado, grupo de empregados ou

terceiros vinculados à sua atividade econômica em razão de desempenho superior ao ordinariamente esperado no exercício de suas atividades.

§ 23. Incidem o imposto sobre a renda e quaisquer outros encargos tributários sobre as parcelas referidas neste artigo, exceto aquelas expressamente isentas em lei específica." (NR)

"Art. 510-E. A comissão de representantes dos empregados não substituirá a função do sindicato de defender os direitos e os interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas, hipótese em que será obrigatória a participação dos sindicatos em negociações coletivas de trabalho, nos termos dos incisos III e VI do caput do art. 8º da Constituição." (NR)

"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:

XII - enquadramento do grau de insalubridade e prorrogação de jornada em locais insalubres, incluída a possibilidade de contratação de pericia, afastada a licença prevista 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;

§ 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)

"Art. 911-A. O empregador efetuará o recolhimento das contribuições previdenciárias próprias e do depósito do FGTS com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações.

§ 1º Os segurados enquadrados como empregados que, no somatório de remunerações auferidas de um ou mais empregadores no período de um mês, independentemente do tipo de contrato de trabalho, receberem remuneração inferior ao salário mínimo mensal, poderão recolher ao Regime Geral de Previdência Social a diferença entre a remuneração recebida e o valor do salário mínimo mensal, em que incidirá a mesma alíquota aplicada à contribuição do trabalhador retida pelo empregador.

§ 2º Na hipótese de não ser feito o recolhimento complementar previsto no § 1º, o mês em que a remuneração total recebida pelo segurado de um ou mais empregadores for menor que o salário mínimo mensal não será considerado para fins de aquisição e manutenção de qualidade de segurado do Regime Geral de Previdência Social nem para cumprimento dos períodos de carência para concessão dos benefícios previdenciários." (NR)

Art. 2º O disposto na Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, se aplica, na integralidade, aos contratos de trabalho vigentes.

Art. 3º Ficam revogados os seguintes dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943:

- I - os incisos I, II e III do caput do art. 394-A;
- II - os § 4º, § 5º e § 8º do art. 452-A; e
- III - o inciso XIII do caput do art. 611-A.

Art. 4º Esta Medida Provisória entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 14 de novembro de 2017; 196ª da Independência e 129ª da República.

MICHEL TEMER
Ronaldino Nogueira de Oliveira

Presidência da República

DESPACHO DO PRESIDENTE DA REPÚBLICA

MENSAGEM

Nº 446, de 14 de novembro de 2017. Encaminhamento ao Congresso Nacional do texto da Medida Provisória nº 808, de 14 de novembro de 2017.

**REPÚBLICA
FEDERAL DO BRASIL**

**PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA
CASA CIVIL
IMPRESA NACIONAL**

MICHEL MIGUEL ELIAS TEMER LULLA
Presidente da República

FELIPE FEMOS PADILHA
Ministro de Estado Chefe da Casa Civil

PEDRO ANTONIO BERTONE ATAIDE
Diretor-Geral da Imprensa Nacional

DIÁRIO OFICIAL DA UNIÃO
SEÇÃO 1
Publicação de atos normativos

SEÇÃO 2
Publicação de atos relativos a pessoal da Administração Pública Federal

SEÇÃO 3
Publicação de contratos, editais, avisos e inserções

ALEXANDRE MARIANA MACHADO
Coordenador-Geral de Publicação e Divulgação

HELDER KLEIST OLIVEIRA
Coordenador de Elaboração e Divulgação Eletrônica dos Jornais Oficiais

EIMAR BAZILIO VAZ FILHO
Coordenador de Produção

A Imprensa Nacional não possui representantes autorizados para a comercialização de assinaturas impressas e eletrônicas

http://www.in.gov.br imprensa@in.gov.br
SIG, Quadra B, Lote 1000, CEP 70161-900, Brasília - DF
CNPJ: 03.19646-1/0001-00
Fone: (61) 3441-9420