

## PRINCIPAIS ASPECTOS DA REFORMA TRABALHISTA

Jair Jacomelli

Wellinton Jacomelli

## Resumo

A consolidação dos do direito do trabalho chamada de CLT, criada pelo então presidente da época Getúlio Vargas tinha como objetivo validar e regularizar as relações de trabalho no Brasil em todos os âmbitos tanto rural quanto urbano, individuais ou coletivas. Assim o então presidente decretou a lei 5.452/43 e sua vigência buscava regular relações de trabalho de processo do trabalho e também proibir as relações abusivas que na época eram muito comuns, não havia dispositivo algum para controlar horas trabalhadas e nem de benefícios para trabalhos considerados perigosos. Hoje já podemos ver que a CLT deu certo, pois graças a essa legislação que é garantido a igualdade salarial e a igualdade de gênero além de benefícios diversos em várias áreas de atuação tanto do empregado quanto do empregador e também, mas não menos importante com o advento desse decreto com as relações trabalhistas já em vigor tornou o processo do trabalho muito mais rápido pois as leis e dispositivos legais já estavam consolidados em um dispositivo de lei. Trouxe também consigo o direito para os trabalhadores de ter uma carteira de trabalho e previdência social, além do salário mínimo e o direito a greve, entre vários outros direitos.

Palavras-chave: Reforma, empregado, direitos, trabalho, salário.

## 1 INTRODUÇÃO

O demonstrativo tem o intuito de certificar algumas das principais alterações e mais discutidas após a reforma trabalhista a qual foi a maior feita na história desde sua criação a CLT em 1943, que ao todo são cerca de 114 alterações, demonstrando os aspectos positivos e negativos para ambos os lados tanto do empregado quanto do empregador. A reforma vinha com uma proposta do governo de diminuir a taxa de desemprego no Brasil, mas será que alguns anos depois da edição da lei as alterações

foram de ajuda para classe trabalhadora e ainda mais impulsionou o aumento de empregos ofertados no mercado pelos empregadores?

O grande problema enfrentado é principalmente na Reforma é o entendimento dos artigos alterados e incluídos no qual mesmo para alguns entendedores do direito são um pouco complicados de entender e ainda mais para leigos na matéria que são a grande maioria das pessoas em manifestações e passeatas com isso vem a tona a preocupação de exemplificar o que foram as alterações feitas pela reforma trabalhista.

A fim de alcançar respostas sobre os impactos causados nos temas mais polêmicos foram usadas doutrinas e artigos científicos para a melhor compreensão do novo texto legal assim obtendo uma visão mais ampla de onde a nova lei beneficia e prejudica a vida dos trabalhadores.

## 2 DESENVOLVIMENTO

2.1) A consolidação dos direitos dos trabalhadores já passou por várias alterações advindas de normas de maior escalão como as normas constitucionais e as supralegais, além de tudo com o passar dos anos as sumulas de tribunais superiores vem se tornando importantíssimas para o melhor entendimento das normas, por ser um decreto de mais de 60 anos é claro que estaria sujeita a alterações em seus artigos, como a recepção ou não da Constituição vigente em cada período da história.

2.2) Porem foi em 2017 após a posse do presidente da república na época Michel Temer que instituiu uma das mais polemicas normas sobre as leis trabalhistas a qual foi alvo de críticas manifestações e também de elogios da população, a vigência da nova reforma trabalhista que entrou que entrou vigor no dia 11 de novembro de 2017 algumas mudanças notáveis foram feitas no texto legal passando a aumentar direitos e suprimir alguns direitos dos trabalhadores onde os mais pode dizer que alguns foram mais impactantes que outros.

2.3) Dentre as mais discutidas mudanças legislativas trazidas em 2017 serão abordados alguns pontos que foram mais debatidos como o Art. 484-A no qual se refere Demissão em acordo agora é legal pois em seu texto de diz que: Art. 484-A. O contrato de trabalho poderá ser extinto por acordo entre empregado e empregador, caso em que serão devidas as seguintes verbas trabalhistas:

I - por metade: a) o aviso prévio, se indenizado; e

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

II - na integralidade, as demais verbas trabalhista.

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

§ 2o A extinção do contrato por acordo prevista no caput deste artigo não autoriza o ingresso no Programa de Seguro-Desemprego (BRASIL, 2017, Art. 484-A)

Segundo Martinez, (2017) “é uma inovação. Ele autoriza a cessação do contrato de emprego por acordo realizado entre empregado e empregador.” O que é um benefício para ambas as partes já que o empregado tem todos seus direitos assegurados e o empregador terá que pagar uma multa menor que aquela antes prevista na CLT.

Trabalho intermitente, como diz Sales et al., (2018, p. 24) o novo § 3º do art. 443 da CLT passou a ver o trabalho intermitente como norma expressa na CLT e não apenas como uma interpretação nas entrelinhas da lei assim assegurou o trabalhador de prestar serviços como modalidade de prestação de serviços subordinada, mas não contínua, podendo o empregado prestar serviços e ficar, alternadamente, por horas, dias ou até meses sem desconfigurar o estado de sujeição jurídica ao empregador.

Também Sales et al (2018, p. 31) afirmam que na Constituição Federal em seu Art. 7º inciso IV prevê que o salário hora pago pelo trabalhador intermitente não pode ser inferior ao salário mínimo vigente no país.

Novas jornadas parciais e temporárias: Com as inclusões feitas no Art. 58-A da CLT. Aquele cuja duração não exceda a 30 (trinta) horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares semanais, ou

Aquele cuja duração não exceda a 26 (vinte e seis) horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até 6 horas extras semanais. Essas horas extras podem ser compensadas na semana seguinte. Não o sendo, deverão ser quitadas na folha de pagamento.

Já as férias passam a ser concedidas da mesma forma que para os empregados em regime tradicional (com jornada de 44 horas semanais), ou seja, em períodos que vão de 12 a 30 dias, conforme a quantidade de faltas no período aquisitivo das férias.

Os empregados nesse regime passam a ter direito a converter 1/3 do período de férias em abono pecuniário.

§ 3º As horas suplementares à duração do trabalho semanal normal serão pagas com o acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o salário-hora normal.

§ 4º Na hipótese de o contrato de trabalho em regime de tempo parcial ser estabelecido em número inferior a vinte e seis horas semanais, as horas suplementares a este quantitativo serão consideradas horas extras para fins do pagamento estipulado no § 3º, estando também limitadas a seis horas suplementares semanais.

§ 5º As horas suplementares da jornada de trabalho normal poderão ser compensadas diretamente até a semana imediatamente posterior à da sua execução, devendo ser feita a sua quitação na folha de pagamento do mês subsequente, caso não sejam compensadas.

§ 6º É facultado ao empregado contratado sob regime de tempo parcial converter um terço do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário.

§ 7º As férias do regime de tempo parcial são regidas pelo disposto no art. 130 desta Consolidação.” (BRASIL, 2017, Art. 58-A)

Assim afirma Martinez (2017, p. 48), o art. 58-A teve muitas mudanças. Manteve apenas os 2 primeiros parágrafos. E foram criados cinco novos parágrafos como propósito de detalhar aspectos relacionados a essa peculiar a esse sistema. Essa pratica também possibilita com que haja redução salarial caso o empregado reduza as horas de jornada trabalhadas igualmente proporcional ao valor do salário em tempo integral. Logo em seguida Martinez (2017, p. 49) “Na Administração Pública direta, [...] não é válida remuneração de empregado público inferior ao salário mínimo, ainda que cumpra jornada de trabalho reduzida”

Intervalo intrajornada: Nesta modalidade o único ponto que mudou foi o paragrafo quarto no qual diz, o pagamento tem natureza indenizatória, e não salarial, aqui superando a disposição da Súmula nº 437, III, do TST. Dessa maneira, o valor do pagamento do intervalo não usufruído deixa de repercutir no cálculo de outras parcelas. (SALES et al., 2018. p. 7)

O ponto de vista de Martinez (2017 p. 70) é que a única diferença da redação antiga do artigo é que onde antes existia disposição de remuneração de todo o intervalo,

passou a existir previsão de indenização unicamente do tempo suprimido. Dessa forma fica menos vantajoso para o empregado uma vez que a indenização não é calculada para o pagamento do 13º entre outros pagamentos que devam levar em consideração tudo o que foi recebido pelo empregado.

Acabou a obrigação do empregado pagar imposto sindical: Com a nova redação da CLT a contribuição sindical passou a ser facultativa. Art. 582 Os empregadores são obrigados a descontar da folha de pagamento de seus empregados relativa ao mês de março de cada ano a contribuição sindical dos empregados que autorizaram prévia e expressamente o seu recolhimento aos respectivos sindicatos. (BRASIL, 2017, Art. 582).

Assim conclui que com esta modificação Martinez (2017, p. 154), A mudança descrita nesse artigo autoriza o trabalhador a contribuir facultativamente para o sindicato se ele expressamente concordar em contribuir e não sendo mais obrigatório como na redação antiga que a contribuição era fixada para o mês de março de cada ano para cada qual respectiva categoria, e mesmo sem contribuir o trabalhador tem todos os direitos garantidos do que aquele que contribui.

Flexibilização do horário de trabalho: De acordo com a nova redação Art. 59 da CLT, foi quase todo modificado mantendo apenas alguns pontos, porém o mais importante foi a dispensa da forma escrita dos acordos individuais da prorrogação da jornada de trabalho, e novos incisos permitem acordos individuais escritos desde que sejam semestrais, sempre vale lembrar que deve ser respeitada a sumula 376, I, do TST, que veda a jornada extra de trabalho diária em até duas horas.

Parcelamento de férias: A posição doutrinária diz que: O § 10 do art. 452-A da CLT espanca qualquer dúvida quanto à possibilidade de parcelamento, em até três períodos, das férias do empregado intermitente, reafirmando a regra prevista no § 1º e no § 2º do art. 134 da CLT, para a qual se remete o leitor. Apenas deverá haver prévio acordo entre o empregado intermitente e o seu empregador, algo que equivale à “concordância do empregado” com o parcelamento, conforme previsto no § 1º do ART. 452-A art. 134 da CLT, visto que não se pode falar em acordo sem a vontade (concordância) de ambas as partes. (SALES, 2018)

Ainda no mesmo contexto Martinez (2017 p. 80) reafirma que as férias individuais podem ser parceladas desde que cumpridos alguns requisitos, no período de aquisição o empregado deve pagar pelo menos em dois dias antes o 1/3 de férias devido ao

trabalhador, no primeiro período concedido deve ser de 14 dias ou mais os outros dois períodos devem ser iguais ou maiores de 5 dias.

Relação à gestantes e lactantes: 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, durante a gestação;

III - atividades consideradas insalubres em qualquer grau, durante a lactação.

§ 2º Cabe à empresa pagar o adicional de insalubridade à gestante ou à lactante, efetivando-se a compensação, 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, durante todo o período de afastamento. (BRASIL, 2017)

Muitas observações foram feitas a partir deste artigo uma delas é a que: O art. 394-A da CLT foi amplamente modificado. Onde existia previsão genérica de que a empregada gestante ou lactante seria afastada, enquanto durasse a gestação e a lactação, de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres, e de que haveria de exercer as suas atividades em local salubre, passou a existir norma claramente violadora do direito fundamental à proteção à maternidade. A Lei n. 13.467/2017 passou a cogitar a presença da gestante ou da lactante em ambientes insalubres em imenso exemplo de retrocesso social. (MARTINEZ, 2017, p. 92)

Hora in itinere: Pela reforma do Art. 4º da consolidação da leis trabalhistas o tempo de deslocamento até o local de serviço pelo empregado não será mais computado como hora in itinere uma vez por ter como entendimento que o empregado não estaria a disposição do empregador, inclusive se o transporte for fornecido pela firma, é apenas contado como hora trabalhada o horário que o empregador estiver na empresa esperando ordens ou executando ordens a ele destinada.

Teletrabalho: Uma das inovações da CLT foi a criação do teletrabalho que antes era regulamentado por analogia a algumas normas da CLT e alguns dispositivos da CF.

Art. 75-A. A prestação de serviços pelo empregado em regime de teletrabalho observará o disposto neste Capítulo.

Art. 75-B. Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.

Parágrafo único. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho.

Art. 75-C. 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.

Art. 75-D. As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito.

Parágrafo único. As utilidades mencionadas no caput deste artigo não integram a remuneração do empregado.

Art. 75-E. O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho.

Parágrafo único. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.

A Implantação desse artigo foi tão importante que até mesmo Silva (2017 p. 55-56) trouxe em sua obra um rol explicativo de cada artigo no qual fala que, no Art.

75-A, fala sobre o anúncio e a criação do teletrabalho, já no 75-B explica que o teletrabalho pode incluir algumas atividades eventuais nas dependências do empregador, como reuniões, treinamentos e prestações de contas, no Art. 75-C requer cláusula contratual expressa, com descrição das atribuições embora ainda seja muito fácil de burlar os contratos de adesão, no mesmo artigo admite a conversão do trabalho presencial para o teletrabalho e vice-versa, mediante acordo contratual, o 75-C aborda um ponto bastante peculiar do teletrabalho que não deixa claro de quem são os custos dos equipamentos, da manutenção de insumos, como a conta de energia e de internet, o artigo apenas prevê que precisa de uma cláusula escrita a respeito desses itens, mas ficou longe de apresentar uma solução viável para o problema, caso essas despesas sejam acordadas elas não assumem o caráter salarial, Art. 75-E consta que o empregador deverá instruir o empregado de como ele deve se prevenir de eventuais acidentes de trabalho e doenças que possa desenvolver, isso pode ser regulado como a postura na qual o empregado deve trabalhar para evitar tendinite e problemas de coluna.

### 3 CONCLUSÃO

Apesar da linha de desemprego nos anos antecedentes a reforma trabalhista ser negativa no sentido de estar baixando drasticamente o número de carteiras assinadas pelos brasileiros a crise econômica enfrentada também serviu como alavanca para aumentar o índice de desemprego.

Quase que todos os pontos alterados tem como objetivo aumentar a contratação pelas empresas por outro lado o setor industrial brasileiro vem sofrendo com a economia mundial no qual não permite ao pequeno empregador que gere novos empregos, pois os encargos trabalhistas ainda são muito altos para empresas que não tem muita lucratividade em suas atividades, um reflexo disso é a diminuição de empresas nos anos últimos anos e a diminuição de CNPJ ativos afeta diretamente no desemprego no Brasil.

Como é de conhecimento a Reforma Trabalhista não alcançou seu principal objetivo, gerar mais empregos estudos da revista UOL apontam que o número de empregos novos formais com carteira assinada aumentou timidamente na casa de duzentos mil empregos o que é muito baixo se comparar que cerca de 12.5 milhões de



brasileiros vivem a realidade do desemprego, porém após a reforma de um ano para outro as ações propostas no TST diminuiram quase que pela metade.

## REFERÊNCIAS

- BRASIL. [Constituição (1988)]. Constituição da Republica Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm)>. Acesso em: 5 de mai. de 2020
- BRASIL. DECRETO-LEI N° 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452compilado.htm)>. Acesso em: 5 de mai. de 2020.
- CANALTECH. As 10 mudanças mais importantes da Reforma Trabalhista. Disponível em: <<https://canaltech.com.br/carreira/as-10-mudancas-mais-importantes-da-reforma-trabalhista-97628/>>. Acesso em: 29 abr. 2020.
- DEPARTAMENTO PESSOAL PARA STARTUPS. Artigos da CLT - Antes e Depois Reforma Trabalhista. Disponível em: <<file:///C:/Users/User/Downloads/Artigos%20da%20CLT%20-%20Antes%20e%20Depois%20Reforma%20Trabalhista.pdf>>. Acesso em: 5 mai. 2020.
- IPOG. Reforma Trabalhista acaba com o pagamento de horas in itinere. Disponível em: <<https://blog.ipog.edu.br/direito/reforma-trabalhista-acaba-com-o-pagamento-de-horas-in-itinere/>>. Acesso em: 4 mai. 2020.
- MIGALHAS. Reforma trabalhista: impactos gerados após um ano da vigência da lei 13.467/17. Disponível em: <[www.migalhas.com.br/depeso/291410/reforma-trabalhista-impactos-gerados-apos-um-ano-da-vigencia-da-lei-13467-17](http://www.migalhas.com.br/depeso/291410/reforma-trabalhista-impactos-gerados-apos-um-ano-da-vigencia-da-lei-13467-17)>. Acesso em: 6 mai. 2020.
- MARTINEZ, Luciano. Reforma trabalhista: entenda o que mudou: CLT comparada e comentada. 2. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2017.
- SALES, Cleber Martins et al. REFORMA TRABALHISTA COMENTADA: mp 808/2017: análise de todos os artigos. Florianópolis: Empório do Direito, 2018.
- SILVA, Homero Batista Mateus. Comentários á Reforma Trabalhista: análise da lei 13.467/2017. São paulo : Revistas dos Tribunais , 2017.
- UOL. Mais mudanças no emprego. Disponível em: <<https://economia.uol.com.br/reportagens-especiais/reforma-trabalhista-completa-dois-anos-/#tematico-1>>. Acesso em: 6 mai. 2020.

Sobre o(s) autor(es)

Jair Jacomelli. Acadêmico em Direito da Universidade do Oeste de Santa Catarina – UNOESC, campus de São Miguel do Oeste. E-mail: [jairjacomelli@gmail.com](mailto:jairjacomelli@gmail.com)

Wellinton Jacomelli. Acadêmico em Direito da Universidade do Oeste de Santa Catarina – UNOESC, campus de São Miguel do Oeste. E-mail: [wellintonjacomelli@gmail.com](mailto:wellintonjacomelli@gmail.com).