

REFORMA TRABALHISTA – LEI 13.467 DE 13 DE JULHO DE 2017: Um Estudo Comparativo das Mudanças nos Contratos de Trabalhos

Ana Carolina Pereira Nascimento

Graduanda em Ciências Contábeis,
Faculdades Integradas de Três Lagoas – FITL/AEMS

Raquel Prediger Anjos

Doutoranda em Desenvolvimento Local pela UCDB; Mestre em Contabilidade – UFPR
Docente das Faculdades Integradas de Três Lagoas – FITL/AEMS

Luiz Augusto de Assis Coleti

Bacharel em Direito – FITL/AEMS;
Pós Graduando em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho – Damásio Educacional

RESUMO

As relações de trabalho que norteiam empregador e empregado no Brasil são normatizadas pela Consolidação das Leis do Trabalho. O presente estudo busca fazer um comparativo das principais mudanças nos contratos de trabalho conforme a reforma trabalhista que entrou em vigor em Novembro de 2017, com base legal na Lei 13.467 de 13 de Julho de 2017. Antes de fazer a confrontação de dados, partimos de um trajeto pela definição dos principais termos que serão utilizados nesse trabalho, tais como empregador, empregado e contrato de trabalho. O comparativo sendo o foco desse estudo apresentara a lei antes e após com as principais análises e pontos específicos sobre a remodelação das cláusulas na Constituição das Leis do Trabalho a fim de facilitar a compreensão maior sobre esse tema. A reforma trabalhista veio a vigor como uma intervenção do governo com o objetivo de melhorar a situação do brasileiro trabalhador, que hoje em grande maioria estão desempregados com a justificativa da crise financeira no país mas não houve grandes modificações. Buscando sobre esse assunto nota-se que sendo um tema atual e pouco aprofundado, gerando duvidas a quem não tem conhecimento sobre esse conteúdo. Para melhor embasamento buscou-se como procedimento metodológico a pesquisa Bibliográfica.

PALAVRAS-CHAVE: reforma trabalhista; trabalho; desemprego.

1 INTRODUÇÃO

Com a alteração da CLT (Consolidação das leis de trabalho) pela lei nº 13.467 de 13 de Julho de 2017 mais conhecida como a reforma trabalhista, altera cria ou revoga mais de cem artigos e parágrafos da CLT, abrindo brechas para realizar o que já era feito antes. Movido por uma crise econômica o governo de Michel Temer buscando confortar financeiramente, os empresários e assim gerar novos empregos aprovou essas profundas alterações no ordenamento jurídico. Porém fazendo uma análise mais detalhada dessas alterações notamos que não foi transformado rigorosamente o que já existia antes. Ressaltando que conforme art. 5º XXXVI da Constituição Federal “A lei não prejudicará o direito adquirido, o ato

jurídico perfeito e a coisa julgada”.

Motivo de muita discussão e revolta por uns, a reforma trabalhista foi vista como um vilão que roubaria os direitos dos trabalhadores brasileiros, contudo não foi isso que aconteceu visto que, algumas inclusões já eram feitas por parte de acordo entre empregado versus empregador fora do contrato de trabalho. Muitas vezes em que essa mesma mediação terminava em um processo trabalhista onde se declara estar sendo ludibriado pela empresa.

Os contratos de trabalho são indispensáveis e obrigatórios nas contratações, nele estão todos os seus direitos e deveres perante a empresa que está prestando serviço. Nas admissões, todos os contratos de trabalho devem estar expressamente identificados tanto a modalidade de registro, horário de trabalho, remuneração, as atividades a serem executadas e tudo o que for definido no ato da contratação. Caso haja alterações no decorrer do vínculo empregatício, tem que haver uma notificação por escrito onde a mesma estará assinada em concordância por ambas às partes.

Facilitando a negociação, foram criados dois regimes de contratação e alterado um. Criou-se o teletrabalho, um *home office*, Intermitente, uma brecha para o *free lance* e a alteração do limite de horas para contrato por tempo parcial, antes de 25 horas para 30 horas semanais. Quanto às demissões, foi incluída a modalidade de desligamento pelo acordo entre ambas as partes. Nas demais alterações continuam a prevalecer onde o empregado não pode ser exageradamente prejudicado.

Neste sentido surge a problemática, quais foram as principais mudanças trabalhistas alteradas ou introduzidas, na admissão: Contrato por tempo parcial, Intermitente, Teletrabalho e na demissão: Acordo entre as partes pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017?

2 OBJETIVOS

O objetivo desse trabalho é apresentar as principais mudanças trabalhistas alteradas ou introduzidas pela lei 13.467, de 13 de Julho de 2017.

3 MATERIAL E MÉTODOS

Visando fazer o confronto temos nosso objetivo específico, em que uma

grande análise será feita conforme as modificações e descrever os principais direitos trabalhistas; tanto como as definições padrões como por exemplo, classificação de empregado e empregador, para o entendimento completo desse trabalho.

Optou-se pelo método de pesquisa bibliográfica como única fonte de busca utilizando procedimento comparativo, onde para os conceitos autores sobre o tema e para o material comparativo o embasamento ríspido da lei em si. O período de busca foi de novembro de 2017 até data atual e as palavras chaves foram Reforma Trabalhista, alteração CLT, comparação de leis antes e após reforma.

Antes de abordamos as principais mudanças com a Reforma trabalhista, recorreremos aos temas iniciais de classificação dos termos utilizados no âmbito de trabalho e suas caracterizações.

4 CONCEITO DE EMPREGADOR E EMPREGADO

4.1 Empregador

De acordo com art. 2º da CLT, “Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria, e dirige a prestação de serviço”. Em outras palavras conceituamos como pessoa física ou jurídica que dirige a prestação pessoal de serviços e quem irá controlar o trabalho a ser executado. Equiparam-se a empregador os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos que admitem trabalhadores como empregados.

FIGURA 1. Definição de empregado.



Fonte: Adaptado de MARTINS, 2012.

4.2 Empregado

Conforme Art. 3º da CLT “Considera-se empregado toda pessoa física que

prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante a salario”. Para que o trabalhador seja considerado empregado, é preciso preencher alguns requisitos: Subordinação, Continuidade ou Habitualidade, Onerosidade, Pessoalidade e Alteridade. É obrigação do empregado, executar seu trabalho conforme as regras determinadas pelo empregador. Com isso é importante analisar cinco requisitos quanto a caracterização de empregado, conforme mostra a Figura 1.

5 REFORMA TRABALHISTA: ALTERAÇÕES NOS CONTRATOS DE TRABALHO

5.1 Definição

Conforme art 442 da CLT estabelece que o contrato individual de trabalho é o acordo, tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego. Quando pensamos em começar a prestar um serviço remunerado, o primeiro requisito é ter Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS). A mesma é obrigatória para exercício em qualquer emprego, trabalhador rural e urbano. O Contrato de trabalho é o princípio, onde são estabelecidos os termos que ambos, empresa e empregado vão seguir; definindo salário, função, carga horária, contrato de experiência e demais cláusulas conforme necessidade da empresa; havendo um dever do empregado em contrapartida há do empregador, ou seja, prestações recíprocas.

5.2 Requisitos

São características do contrato de trabalho, (i) continuidade (prestação de serviço ininterrupta); (ii) onerosidade (recebe salários pelo serviço prestado); (iii) subordinação (deve obedecer as ordens do empregador); (iv) alteridade (presta serviços por conta alheia) e (v) pessoalidade (pessoa física insubstituível).

5.3 Contrato de Trabalho por Tempo Parcial

A alteração da cláusula do contrato por tempo parcial é o Art 58 A da CLT (consolidação das leis do trabalho) é específico nele dizer que será considerado como trabalho por tempo parcial aquele que não exceder a trinta horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares (extras) ou aquele que não exceda a vinte e seis horas semanais com a possibilidade de seis horas suplementares (extras).

Ainda assim, essas seis horas vale para contratos com a carga horária inferior a vinte e seis horas semanais. Essas horas, se feitas serão remuneradas com o adicional de 50% sobre o salário-hora normal ou então, poderão ser compensadas até semana posterior à da sua execução, se não compensadas, deverão ser quitadas na folha de pagamento até o mês subsequente (Tabela 1).

Tabela 1. Comparação do contrato por tempo parcial.

QUADRO COMPARATIVO CONTRATO POR TEMPO PARCIAL	
ANTES DA REFORMA	DEPOIS DA REFORMA
Art. 58-A Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a vinte e cinco horas semanais. §1º Não alterado §2º Não alterado	Art. 58-A Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a trinta horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares semanais, ou ainda aquele cuja duração não exceda a vinte e seis horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até seis horas suplementares por semana
§3º Sem previsão	§ 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 Sem previsão	§ 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 Sem previsão	§ 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 Sem previsão	§ 6º É facultado ao empregado contratado sob regime de tempo parcial converter um terço de férias a que tiver direito em abono pecuário
§ 7º Sem previsão	§ 7º As férias do regime de tempo parcial são regidas pelo disposto no art.130 desta Consolidação.

Fonte: Adaptado de PLANALTO, 2018.

5.4 Contrato de Trabalho por Teletrabalho

Incluído pelo Capítulo II A Art. 75-A, define-se como teletrabalho:

Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologia de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo (BRASIL, 2017, p. 5).

O teletrabalho uma nomenclatura mais formal para home-office, defini que é todo serviço prestado fora da empresa, mas não declarado como serviço externo, pois esses são funções específicas obrigatórias para serem executadas exteriormente. Como propriamente dito são serviços preponderantemente, ou seja

poderá ser realizado alguma prestação na sede da empresa se exigida.

No contrato individual de trabalho deve constar expressamente esse regime, podendo o mesmo ser alterado para presencial por determinação do empregador, num prazo mínimo de quinze dias para essa transição registrando em um aditivo contratual. Se for alteração de trabalho presencial para teletrabalho, deverá ser por mútuo acordo do funcionário e o empregador também registrado por aditivo contratual.

Apesar das tecnologias existentes no meio de trabalho, o contrato por teletrabalho não tem sua jornada regularizada. Sendo assim dispensado do controle de jornada padrão, não recebendo adicionais noturnos, horas extras, horas intrajornadas e em contrapartida não poderá sofrer advertências, suspensões ou descontos salariais por faltas ou atrasos (Tabela 2).

Tabela 2. Comparação do contrato por teletrabalho.

QUADRO COMPARATIVO TELETRABALHO	
ANTES DA REFORMA	DEPOIS DA REFORMA
Acrescido	Art. 75-A. A prestação de serviços pelo empregado em regime de teletrabalho observará o disposto neste Capítulo.
Acrescido	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.
Acrescido	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.
Acrescido	Art. 75-C A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificara as atividades que serão realizadas pelo empregado.
Acrescido	§ 1º Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mutuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual
Acrescido	§ 2º Poderá ser realizada alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido o prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual.
Acrescido	Art. 75-D As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamento 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 por escrito.
Acrescido	Parágrafo único. As utilidades mencionadas no caput deste artigo não integram a remuneração do empregado.
Acrescido	Art. 75-E O empregador deverá instruir so empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho.

Continuação da Tabela 2.

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

Fonte: Adaptado de PLANALTO, 2018.

5.5 Contrato de Trabalho Intermitente

Segundo o dicionário Aurélio, intermitente é o “que apresenta interrupções ou suspensões; não contínuo” (FERREIRA, 2010, p. 1174). Nesse contexto, a reforma trabalhista incluiu a nova modalidade de contratação, o contrato de trabalho intermitente que é designado quando a prestação de serviços com subordinação não é contínua, sucedendo com alternância de períodos e de inatividade. Assim como os demais contratos de trabalho, o intermitente deve ser oficializado por escrito contendo o valor da hora trabalhada. Por ser um contrato descontínuo, o mesmo não tem incumbência de estabelecer horários e deveres quanto a empresa, pois já descaracterizaria a modalidade assinada. O empregador convocará com três dias corridos de antecedência o empregado, e recebida a convocação o mesmo tem um dia útil para responder, pressupondo no silêncio, rejeição.

Tabela 3. Comparação do contrato intermitente.

QUADRO COMPARATIVO CONTRATO INTERMITENTE	
ANTES DA REFORMA	DEPOIS DA REFORMA
Art. 443 O contrato individual de trabalho poderá ser tácito ou expressamente, verbalmente ou por escrito e por prazo determinado ou indeterminado.	Art.443 O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente.
Acrescido	§ 3º Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria.
Acrescido	Art. 452-A O contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito e deve conter especificamente o valor da hora 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.
Acrescido	§ 1º O empregador convocará, por qualquer meio de comunicação eficaz, para a prestação de serviços, informando qual será a jornada, com, pelo menos, três dias corridos de antecedência.
Acrescido	§ 2º Recebida a convocação, o empregado terá o prazo de um dia útil para responder ao chamado, presumindo-se, no silêncio, a recusa.
Acrescido	§ 3º A recusa da oferta não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente.

Continuação da Tabela 3.	
Acrescido	§4º Aceita a oferta para o comparecimento ao trabalho, a parte que descumprir, sem justo motivo, pagará à outra parte, no prazo de trinta dias, multa de 50% (cinquenta por cento) da remuneração que seria devida, permitida a compensação em igual prazo.
Acrescido	§ 5º O período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador, podendo o trabalhador prestar serviços a outros contratantes.
Acrescido	6º 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
Acrescido	§7º O recibo de pagamento deverá conter a discriminação dos valores pagos relativos a cada uma das parcelas referidas no §6º deste artigo.
Acrescido	§8º O empregador efetuará o recolhimento da contribuição previdenciária e o depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, na forma da lei, com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações.
Acrescido	§9º A cada doze meses, o empregado adquire direito a usufruir, nos doze meses subsequentes, um mês de férias, período no qual não poderá ser convocado para prestar serviços pelo mesmo empregador.

Fonte: Adaptado de PLANALTO, 2018.

Aceita a oferta para o trabalho, a parte que descumprir sem justo motivo, indenizará num prazo de trinta dias, multa de 50% da remuneração tratada; possibilitado a compensação da mesma. O empregado receberá de remuneração ao fim de cada prestação de serviço, parcelas referentes ao salário, férias proporcionais com o acréscimo de um terço, décimo terceiro proporcional, repouso semanal remunerado e adicionais legais. Essas parcelas estarão descritas e discriminadas no recibo de pagamento (Tabela 3).

5.6 Demissão por Acordo entre as Partes

Antes de entrar em vigor a lei 13.467/2017, a legislação trabalhista permitia apenas dois tipos de extinção do contrato de trabalho: pedido de demissão e demissão por iniciativa do empregador (com ou sem justa causa). Com a finalidade de legalizar o que já era feito extralegal, a reforma trabalhista traz a inclusão do seu Art. 484-A a rescisão por acordo entre partes.

A demissão consensual é o tipo em que funcionário e empregador chegam ao consenso de rescindir o contrato de trabalho, ficando conveniente para ambos os lados. No qual o colaborador recebe por metade o aviso prévio (se indenizado), a indenização sobre o saldo do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (multa rescisória – GRRF), na integralidade o restante das verbas. Apenas poderá sacar

oitenta por cento dos valores depositados no FGTS e não terá direito a dar entrada no programa de Seguro Desemprego (Tabela 4).

Tabela 4. Comparação demissão por acordo entre as partes

QUADRO COMPARATIVO RESCISÃO POR ACORDO ENTRE AS PARTES	
ANTES DA REFORMA	DEPOIS DA REFORMA
Acrescido	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:
Acrescido	I - Por metade:
Acrescido	a) o aviso prévio, se indenizado; e
Acrescido	b) a indenização sobre o saldo do Fundo de Garantia de Tempo de Serviço, prevista no §1º do art.18 da Lei nº8.036, de 11 de maio de 1990.
Acrescido	II- Na integralidade, as demais verbas trabalhistas.
Acrescido	§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.
Acrescido	§ 2º A extinção do contrato por acordo prevista no caput deste artigo não autoriza o Ingresso no Programa de Seguro-Desemprego.

Fonte: Adaptado de PLANALTO, 2018.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A reforma trabalhista foi temida por todos, tanto pela empresa quanto pelo empregado, mas o que nem todos esperavam é que as alterações fossem debilitadas a ponto de não prejudicar o trabalhador brasileiro. Todos sabemos que é proibido por lei retraindo um direito adquirido, podendo ser apenas modificado e mesmo assim não causando malefícios ao usuário.

Esse trabalho buscou trazer as principais alterações nos contratos de trabalhos com a reforma trabalhista, evidenciando ainda as definições básicas para fundamentar o entendimento da pesquisa. Observa-se que, as mudanças que ocorreram foram em virtude de uma modernização trabalhista no país, com a finalidade de facilitar as negociações entre empresa e empregado, gerando assim novos empregos.

REFERÊNCIAS

CAPITAL SOCIAL. <<https://capitalsocial.cnt.br/rescisao-por-acordo/>> Acesso em 10 set. 2018.

CARNEIRO, J. O contrato de trabalho intermitente: a relação laboral cimentada na

segurança do emprego através do trabalho descontinuo. Lisboa: Universidade Católica Portuguesa, Faculdade de Direito, 10 dez.2016. Disponível em <<https://www.ajj.pt/publicacoes/9>>. Acesso em: 15 jul. 2018.

DIREITO M1 UNIVERSO FILES
<<https://direitom1universo.files.wordpress.com/2016/08/sc3a9rgio-pinto-martins-direito-do-trabalho.pdf>> Acesso em 12 set.2018.

EBAH. <<http://www.ebah.com.br/content/ABAAAA5NAAH/direito-individual-trabalho>> Acesso em 13 set.2018.

ECONET EDITORA. <<http://www.econeteditora.com.br/index.asp?url=inicial.php>> Acesso em 17 set. 2018.

FERREIRA, A. B.; FERREIRA M.B; ANJOS, M. Dicionário Aurélio de Língua Portuguesa.5.ed.Curitiba: Positivo, 2010.2222p.

MARTINS, S. P. DIREITO DO TRABALHO. 28º edição. São Paulo: Atlas, 2012.

PLANALTO. <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm> Acesso em 01 mar. 2018.

PLANALTO. <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm> Acesso em 01 mar.2018.