



**Fundação Educacional do Município de Assis  
Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis  
Campus "José Santilli Sobrinho"**

**NATHALIA DE PAIVA**

**NOVA REFORMA TRABALHISTA ESQUEMATIZADA: UMA VISÃO  
DA MUDANÇA DA LEGISLAÇÃO**

**Assis/SP  
2018**

**NATHALIA DE PAIVA**

**NOVA REFORMA TRABALHISTA ESQUEMATIZADA: UMA VISÃO  
DA MUDANÇA DA LEGISLAÇÃO**

Monografia apresentada ao Departamento do curso de Direito do IMESA (Instituto Municipal de Ensino Superior), como requisito para a conclusão de curso, sob a Orientação específica do Prof. Fernando Antônio Soares de Sá Junior e Orientação Geral do Prof. Dr. Rubens Galdino da Silva.

**Orientanda:** Nathalia de Paiva

**Orientador:** Prof. Fernando Antônio Soares de Sá Junior

**Assis/SP  
2018**

## FICHA CATALOGRÁFICA

P149n PAIVA, Nathalia de.

**Nova Reforma Trabalhista Esquematizada: Uma Visão da Mudança da Legislação** / Nathalia de Paiva. -- Assis, 2018.

65 p.

Trabalho de conclusão do curso (Direito). – Fundação Educacional do Município de Assis-FEMA

Orientador: Ms. Fernando Antônio Soares de Sá Junior

1. Direito do Trabalho. 2. Reforma-Legislação. 3. Dignidade.

CDD 342.69

# NOVA REFORMA TRABALHISTA ESQUEMATIZADA: UMA VISÃO DA MUDANÇA DA LEGISLAÇÃO

NATHALIA DE PAIVA

Trabalho de Conclusão de Curso  
apresentado ao Instituto Municipal de  
Ensino Superior de Assis, como requisito do  
Curso de Graduação, avaliado pela seguinte  
comissão examinadora:

Orientador: \_\_\_\_\_  
Prof. Fernando Antônio Soares de Sá Junior

Examinador: \_\_\_\_\_  
Prof.<sup>a</sup> Lenise Antunes Dias de Almeida

Assis/SP  
2018

## DEDICATÓRIA

Dedico a minha família, amigos e ao professor Fernando Antônio Soares de Sá Junior, pelo apoio, paciência e motivação durante a elaboração deste trabalho.

## AGRADECIMENTOS

Agradeço, primeiramente, a Deus pelo privilégio e satisfação de poder compartilhar tamanha experiência e aprendizado adquirido ao longo da pesquisa.

A minha família por me tolerar e me apoiar durante minha ausência e meus momentos de estresse.

Aos meus amigos que me incentivaram durante essa caminhada da vida.

E ao professor Fernando Antônio Soares de Sá Junior que me orientou na formação deste trabalho de conclusão de curso.

## RESUMO

Este trabalho de conclusão de curso tem por objetivo analisar e compreender os aspectos funcionais da mudança da legislação trabalhista feita pela lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017 que alterou a consolidação das leis do trabalho formada pelo decreto- Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991. Foi modificado mais de 100 artigos dos quais 23 deles serão enfatizados com uma reflexão comparativa a partir dos dados disponíveis. O intuito é esclarecer um assunto tão pertinente à vida de cada trabalhador brasileiro.

**Palavras-chave:** Direito do Trabalho; Legislação; Dignidade da Pessoa Humana; Reforma.

## ABSTRACT

This course completion work has the objective of analyzing and understanding the functional aspects of the change in labor legislation made by Law nº. 13,467 of July 13, 2017, which changed the consolidation of labor laws formed by Decree-Law nº. 5,452, May, 1943, and Laws nº. 6,019, 3 January 1974, 8,036, May 11, 1990, and 8,212, July 24, 1991. More than 100 articles have been modified, 23 of which will be emphasized with a from the available data. The purpose is to clarify a subject so relevant to the life of each Brazilian worker.

**Keywords:** Labor Law; Legislation; Dignity of the Human Person; Reform.



## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO</b> .....	<b>11</b>
<b>1. BREVE RELATO HISTÓRICO DAS RELAÇÕES TRABALHISTA</b> .....	<b>12</b>
1.1. ORIGENS HISTÓRICAS .....	12
<b>2. REFORMA DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA, LEI Nº 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017: AS ALTERAÇÕES MAIS RELEVANTES</b> .....	<b>20</b>
2.1. DAS NEGOCIAÇÕES DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO: ACORDADO SOBRE O LEGISLADO .....	20
2.2. PRAZO DE VALIDADE DAS NORMAS COLETIVAS .....	23
2.3. DO CONTRATO INTERMITENTE .....	24
2.4. DO TRABALHO PARCIAL .....	26
2.5. DO TRABALHO AUTÔNOMO.....	28
2.6. HOME OFFICE OU TELETRABALHO .....	29
2.7. DO ACORDO PARA DEMISSÃO .....	32
2.8. DA QUITAÇÃO DE OBRIGAÇÕES EM CASO DE PLANO DE DEMISSÃO VOLUNTÁRIA E PLANO OU DEMISSÃO INCENTIVADA .	33
2.9. DEMISSÃO EM MASSA.....	34
2.10. INTERVALO INTRAJORNADA .....	34
2.11. BANCO DE HORAS .....	36
2.12. HORAS DE DESCOLAMENTO / “IN ITINERE” .....	37
2.13. INTERVALO ANTES DA HORA EXTRA .....	38
2.14. DA RESCISÃO, REPRESENTAÇÃO E IMPOSTO SINDICAL .....	39
<b>2.14.1. Da Rescisão Contratual no Sindicato</b> .....	<b>39</b>
<b>2.14.2. Do Imposto Sindical</b> .....	<b>39</b>
<b>2.14.3. Da Representação Sindical</b> .....	<b>40</b>

2.15. LIVRE NEGOCIAÇÃO POR FAIXA SALARIAL E NÍVEL SUPERIOR.....	40
2.16. PLANO DE CARGO E SALÁRIO .....	41
2.17. GRÁVIDAS NO AMBIENTE DE TRABALHO: DA AMAMENTAÇÃO E DEMISSÃO DA GESTANTE .....	43
<b>2.17.1. Grávidas no Ambiente de Trabalho .....</b>	<b>43</b>
<b>2.17.2. Da Amamentação .....</b>	<b>44</b>
<b>2.17.3. Da Demissão da Gestante .....</b>	<b>44</b>
2.18. DAS FÉRIAS .....	44
2.19. TERCEIRIZAÇÃO.....	45
2.20. FALTA DE REGISTRO NA CARTEIRA DE TRABALHO .....	47
2.21. PRÊMIO COMO SALÁRIO.....	48
2.22. DANO EXTRAPATRIMONIAL.....	49
2.23. CUSTAS JUDICIAIS.....	51
<b>3. REFLEXÕES SOBRE AS ALTERAÇÕES FEITAS PELA LEI Nº 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017.....</b>	<b>54</b>
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>	<b>61</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>62</b>

## INTRODUÇÃO

O empregado é o lado mais fraco da relação empregatícia, é ele quem deve ter maior proteção jurídica. Com a reforma trabalhista o estudo sobre o direito de trabalho e a nova legislação que rege essas relações humanas, deve ser sistemático e constante, para manter as pessoas informadas e principalmente ter o efeito de fiscalizar as normas para que nenhum direito seja suprimido, ignorado ou modificado de forma a prejudicar direitos já existentes.

É um momento de muitos questionamentos a respeito das mudanças que trazem a nova reforma trabalhista, em vigor desde 13 de julho de 2017, a Lei 13.467 já faz muitas pessoas refletirem a respeito de sua efetividade, se será benéfica ou maléfica a população, quais seus efeitos na economia e dentro das empresas, bem como dúvidas a respeito de como deve o empregado e o empregador se comportar perante esta alteração e como se adequar à lei. Infelizmente essas dúvidas apenas serão respondidas e resolvidas ao longo do tempo, somente possível sua resolução analisando a prática dos reais efeitos das novas alterações na norma já existente.

Entretanto, este trabalho de conclusão de curso vem com o objetivo de amparar as dúvidas ou ajudar a esclarecer o que mudou, primeiramente, terá um breve relato histórico da legislação trabalhista enfatizando o ambiente de trabalho, a relação do empregado com o empregador ao longo do tempo, as mudanças legislativas e as relações humanas adaptadas com a evolução social, política, tecnológica e econômica. Contudo a reforma atual da legislação trabalhista é o que realmente importa sendo que em segundo momento ela será enfatizada a partir dos artigos mais relevantes que serão comparados com a antiga legislação, anterior a vigência desta nova lei. Após nos aprofundarmos no tema anterior, é necessário por fim, fazer reflexões a respeito das modificações na legislação, apontando algumas de suas maiores críticas e avaliações, bem como, quais as atuais discussões relacionadas a cada artigo mencionado neste trabalho. O intuito é de orientar o trabalhador na busca e defesa de seus direitos.

# 1. BREVE RELATO HISTÓRICO DAS RELAÇÕES TRABALHISTAS

## 1.1. ORIGENS HISTÓRICAS

Antigamente o trabalho era visto como castigo. Relatos bíblicos contam que Adão e Eva quando foram expulsos do paraíso como penitência, tiveram que trabalhar para poder sobreviver. A primeira civilização conhecida já era escravocrata sendo que a palavra trabalho tem como origem a palavra em latim *Tripalium* nome dado a um instrumento Romano de tortura.

Foi após a revolução industrial que o direito do trabalho surgiu, preocupados com a questão humanista, passou a se preservar também a dignidade da pessoa humana, bem como o desenvolvimento da ciência e o trabalho das indústrias deram uma nova visão para o sistema de produção e venda de bens e serviços.

Primeiramente o trabalho não era visto como realização pessoal ou dignificante envolvia apenas força física, em Roma os escravos faziam o trabalho difícil enquanto as outras pessoas poderiam ser livres participando dos negócios das cidades por meio de palavras. Inicialmente a primeira forma de trabalho foi à escravidão já que os negros eram considerados uma coisa e não um ser provido de direitos.

Como esclarece Cunha:

A escravidão, instituição amplamente difundida no mundo antigo, era, aquela época, a principal fonte de mão de obra, e não discrepam os historiadores em afirmar que as civilizações grega e romana foram construídas com o trabalho forçado (CUNHA, 2010, p. 15-16).

Ainda no período de escravidão a Constituição Federal do Brasil de 1934 enaltecia a eugenia desmerecendo as pessoas decorrentes de cruzamento entre etnias diferentes.

Após a abolição da escravidão no Brasil em 1888, através da lei áurea assinada pela princesa Isabel filha de D. Pedro II, que os negros passaram a ser livre, porém apesar de serem legalmente livres eram socialmente desprezados, ignorados. Ao longo dos anos

foram incansáveis lutas para acabar com este tipo de trabalho e integrar o negro a seu devido lugar na sociedade como cidadão de bem, um exemplo disso é a Lei nº 14.946/2013 que pune empresas do estado de São Paulo envolvidas com trabalho análogo a escravidão em seu processo produtivo.

Em um segundo momento na história do mundo surge a servidão que se caracterizava como entregar parte da produção rural a senhores Feudais em troca de proteção e pelo uso da terra. Nesta fase, o Feudalismo, os nobres também não trabalhavam. O sistema era conforme este trecho da obra de Cunha:

Os servos viviam em uma aldeia ao redor da casa do senhor, estendendo-se as terras para fora do povoado. A divisão da terra era feita em dois ou três grandes campos, que eram cultivados, alternadamente, para que não se esgotasse o solo. O método de cultura era comum a todos, embora cada qual cultivasse seu próprio terreno, enquanto o do senhor era cultivado pelos servos, que lhe deviam prestações pessoais (CUNHA, 2010, p. 19).

Posteriormente houve uma terceira forma de trabalho, as corporações de ofícios onde existiam três personagens; os mestres que eram proprietários de oficinas; os companheiros que trabalhavam e recebiam salário dos mestres; e os aprendizes, geralmente com idade entre 12 a 14 anos, recebiam dos mestres ensino para a profissão e futuramente poderiam ir para o grau de companheiro. Havia maior liberdade entre os indivíduos, porém, era sob os interesses das corporações. Era uma relação autoritária sem direitos dignos aos trabalhadores. Tinha uma estrutura hierárquica e com o objetivo de melhorar a capacidade e técnica de produção. A jornada de trabalho era muito longa em média 18 horas. Com a evolução da máquina e das indústrias o trabalho passou a ser chamado de emprego e os funcionários passaram a receber salários de seus empregadores.

Os direitos dos trabalhadores e o contrato de trabalho se desenvolveram junto com essas mudanças no meio de trabalho. Como esclarece Jorge Neto e Cavalcante:

É inegável que o direito do trabalho surge com a sociedade industrial e o trabalho assalariado. A manufatura cedeu lugar à fábrica e, posteriormente, à linha de produção, havendo a substituição de trabalho nas corporações pelo trabalho livre e assalariado. A exploração industrial sistematizada e organizada leva ao surgimento de duas classes sociais: a proletária e a capitalista (CAVALCANTE e NETO, 2017, p. 5).

Começa haver a necessidade de intervenção estatal nas relações empregatícias já que de modo geral as empresas exigiam jornadas de trabalho excessivas maiores de 16 horas por dia, não apenas para homens, mas para menores e mulheres, entre outros abusos, pagavam metade ou menos da metade dos salários dos homens para as mulheres. Os proprietários das máquinas dirigiam a relação com o trabalhador sem limites.

Segundo Cavalcante e Neto, a expressão revolução industrial significa:

O conjunto das transformações técnicas, sociais e econômicas que surgiram com a sociedade industrial no século XVIII e XIX na Inglaterra e, posteriormente, irradiou-se para a Europa e Estados Unidos (CAVALCANTE e NETO, 2017, p. 3).

No início deste momento histórico as circunstâncias de trabalho eram precárias chegavam até 80 horas de trabalho por semana além do baixo salário. Ao longo desse período a evolução nas horas de trabalho foi sendo modificadas da seguinte forma de 80 horas semanais em 1780 passou para 67 horas no ano 1820; há 53 horas em 1860 e assim por diante até chegar ao modelo atual de 44 horas.

Devido às organizações e movimentos organizados pelos trabalhadores o salário cresceu ao longo dos anos sendo medido a partir do que é necessário para mínima subsistência, levando em consideração fatores sociais, econômico e políticos.

Na revolução industrial as máquinas passaram a substituir o trabalho humano, a criação do motor a vapor criado por John Watt, como fonte energética, foi primordial na revolução na forma de produção. Inicia a substituição do trabalho manual para o trabalho com uso de máquinas.

Esses novos métodos de produção geraram desemprego no campo e surgiu a necessidade de pessoas especializadas, que soubessem operar as máquinas. A indústria estava a todo vapor, porém um movimento chamado Ludistas expressava o constante inconformismo dos trabalhadores com as precárias condições de vida e de salário, muitos operários começaram a invadir as fábricas e destruir as máquinas, enquanto outros como os trabalhadores ingleses se organizaram em associações, posteriormente foi criado os sindicatos, que são entidades fundadas com o objetivo de cuidar dos interesses do proletariado. Por trás desses sindicatos foram feitas importantes conquistas como férias, aumento de salários, aposentadoria, descanso semanal remunerado, entre outros.

Em geral as fabricas eram locais quentes e úmidos, sem ventilação. A expectativa de vida dos operários era baixa, devido ao alto índice de acidentes, doenças, e da má alimentação servida pelas indústrias a seus funcionários. Até o trabalho de homens muitas vezes foram substituídos por de mulheres e criança devido fato de trabalharem maior carga horária e receberem salários menores.

Outro exemplo de trabalho abusivo seria a instalação de indústrias de carvão, operários exerciam seu trabalho de forma insalubre sujeito a situações de risco de morte como explosões e incêndios, além de várias doenças decorrentes de poeira e gases emitidos nessas locais.

Como explica Cunha:

As fabricas eram insalubres, o que, agregado as jornadas excessivas, contribuía para a diminuição da capacidade produtiva do trabalhador, e para o crescimento dos acidentes de trabalho (CUNHA, 2010, p. 31).

Os contratos muitas vezes eram verbais e vitalícios em que certos trabalhadores eram comprados e podiam ser vendidos junto até mesmo com seus filhos.

Com o passar dos anos o estado passou a intervir cada vez mais nas relações empregatícias e junto aos movimentos dos trabalhadores estes passaram a receber proteção econômica e jurídica.

O dia 1º maio é comemorado atualmente o dia do trabalho, é um bom exemplo dos efeitos da organização de trabalhadores que visavam melhores condições de trabalho, e direitos, especialmente uma jornada menor de trabalho de 14 horas para 8 horas. Neste dia histórico, operários entraram em choque com a polícia e muitos acabaram morrendo ou sendo presos, condenados a morte.

Segundo Cunha (2010), a igreja passou a se importar com a questão do trabalho, passou a afirmar que o trabalho dignifica o homem. Encíclicas como a *Rerum Novarum* de 1891 do Papa Leão XIII entre outras, foram utilizadas para a nova visão sobre o trabalho humano com cunho mais filosófico e social.

Mas foi a partir do termino da primeira guerra mundial que a questão social, direitos fundamentais do trabalhador, começou a ser incluso nas constituições. Como podemos ver também no livro de Jorge Neto e Cavalcante:

Após a segunda Guerra Mundial, houve a adoção de uma série de novas políticas públicas, tendo por escopo a valorização do pleno emprego e do trabalho sindicalizado, além do incremento das funções estatais e da expansão dos benefícios concedidos ao cidadão. O Estado passa de um guardião das relações sociais para um ativador de novas providências sociais para os seus cidadãos (CAVALCANTE e NETO, 2017, p. 7).

Segundo Martins (2007), o tratado de Versalhes criado em 1919 previu a criação da OIT - Organização Internacional de Trabalho, obstinado a proteger as relações de trabalho no âmbito internacional.

Na Itália em 1927 foi criada a Carta Del Lavoro que inspirou países como Espanha, Portugal e o Brasil. Documento primordial para o corporativismo que visava uma organização econômica tendo como base o estado com interesse internacional e impor regras sociais.

Surgiu a categoria de profissionais e cada categoria dividia-se por sindicatos monitorados pelo estado. Essa experiência corporativista marcou todo sistema, os sindicatos, por exemplo, até hoje seguem o princípio de sindicalismo de direito público e não de direito privado.

Cunha (2010), por sua vez, relata que em 1948 teve mais uma realização importante na constituição dos direitos do trabalho como a Declaração Universal do Homem, que entre outras garantias, prevê a limitação razoável do trabalho, repouso e lazer, férias remuneradas periódicas, e etc.

Após o feudalismo que tinha o poder centralizado na mão do estado surgiu o pensamento liberalista que limita o poder do estado pregando a lei da oferta e da procura produzida pelo mercado, que deve regularizar a contratação e os salários bem como a não necessidade de intervenção do estado na relação entre empregado e empregador, mais sim, a proteção aferida ao empregado devido à condição desigualdade entre eles.

Os direitos podem ser divididos entre gerações de primeira, segunda e terceira sendo que essas são respectivamente: a valorização do homem, depois em segundo momento os direitos coletivos e econômicos e por último, mas não menos importante que inclui: a paz, meio ambiente, e o patrimônio comum da humanidade.

Em resumo o trabalhador é a razão da existência do direito do trabalho e dentre as conquistas da revolução industrial a evolução da tecnologia e do maquinismo se ganha destaque.



Segundo Cunha (2010), no século XVI o desemprego na área rural com o desenvolvimento da indústria nas cidades fez com que a mão de obra principal fosse do campo.

O ordenamento jurídico no âmbito do trabalho foi de adaptando a medida do crescimento da indústria e se estendendo para outras atividades logo também, passou a se preocupar com a proteção ao operário pensando em uma justiça social. Legislações contemporâneas foram criadas na França e na Alemanha e serviram como moldes para outros países. A organização Internacional do Trabalhador e a união de países Europeus em tratados internacionais bilaterais ou multilaterais foram imprescindíveis na alteração na legislação bem como, o desenvolvimento do direito em si, agregando maior autonomia e consistência ao direito do trabalho.

O direito do trabalho passou a ter o objetivo de bem-estar social envolvendo o âmbito da política, da economia e organização e convivência dos homens dando prioridade à dignidade da pessoa humana.

No Brasil houve uma grande imigração, no período da evolução industrial, vieram italianos, portugueses e espanhóis em busca de melhores condições de vida. Houve poucas greves reivindicando para melhores condições de trabalho sendo que estas se acentuaram no início do século XX.

Conforme Martins (2010), em 1906 iniciou-se um movimento sindical defendendo os interesses do operário e após tantas lutas e, 1824 pela primeira vez a constituição passou a defender a liberdade do exercício de ofícios e profissões, em 1891 passou a ser admitida liberdade de associação e reunião desde que sem armas, não podendo a polícia intervir exceto para manter a ordem pública. Sendo que apenas em 1930 começou a surgir uma política trabalhista como, por exemplo, a criação do ministério do trabalho, idealizações do presidente a época Getúlio Vargas.

Neste mesmo período a estrutura e ordem jurídica trabalhista foram criadas, o direito começou a expandir, outros exemplos temos: instituição da carteira profissional, disciplinou a jornada de trabalho do comércio e na indústria, bem como, o trabalho de mulheres e de menores foi regulamentado. Surgiram as convenções coletivas de trabalho, o salário mínimo, nova estrutura sindical e também a justiça do trabalho.

Mas efetivamente, apenas em 1934 o direito do trabalho passou a se fixar na constituição e garantir isonomia salarial, liberdade e pluralismo sindical, proteção ao trabalho das

mulheres e dos menores, férias anuais e remuneradas e o repouso semanal. O Brasil sofreu influência externas para todas essas modificações.

A constituição de 1937 marcada pelo golpe de Getúlio Vargas é marcada por uma fase de intervenções do estado, os sindicatos passaram a ser único e imposto por lei, exercendo funções delegadas pelo poder público posto isso, foi criado também, o imposto sindical. Neste período havia várias normas esparsas do direito do trabalho sendo que em 01 de maio de 1943 foi decretado e aprovado a consolidação das leis trabalhistas, que fez reunir todas as leis já existentes em um único documento.

Como exemplifica Martins:

Existiam várias normas esparsas sobre os mais diversos assuntos trabalhistas. Houve a necessidade de sistematização dessas regras. Para tanto, foi editado o Decreto-lei nº 5.452, de 1º-5-1943, aprovando a consolidação das leis do trabalho (CLT). O objetivo da CLT foi apenas o de reunir as leis esparsas existentes na época, consolidando-as. Não se trata de um código, pois este pressupõe um Direito novo. Ao contrario, a CLT apenas reuniu a legislação existente na época, consolidando-a (MARTINS, 2008, p. 10).

A partir da constituição de 1946 inicia-se uma fase mais democrática rompendo com o corporativismo.

Como afirma Martins:

A constituição de 1946 é considerada uma norma democrática, rompendo com o corporativismo da constituição anterior. Nela encontramos a participação dos trabalhadores nos lucros (art.157, IV), repouso semanal remunerado (art.157, VI), estabilidade (art.157, XII), direito a greve (art. 158) e outros direitos que estavam na norma constitucional anterior (MARTINS, 2008, p. 10).

Para esse autor (2010), em 1967 a nova constituição manteve os direitos já adquiridos, porém teve vestígios da ditadura militar.

A atual constituição formada em 1988 por uma assembleia nacional constituinte sofreu um processo democrático.

Lembra Martins que:

Em 5-10-1988, foi aprovada a atual Constituição, que trata de direitos trabalhistas nos arts.7<sup>a</sup> a 11. Na norma Magna, os direitos trabalhistas foram incluídos no capítulo II, "Dos Direitos sociais", do título II, "Dos Direitos e Garantias Fundamentais", ao passo que nas constituições anteriores os direitos trabalhistas sempre eram inseridos no âmbito da ordem econômica e social. Para alguns autores, o art. 7º da lei maior vem a ser uma verdadeira CLT, tantos os direitos trabalhistas nele albergados (MARTINS, 2008, p. 11).

Alguns dos temas mais relevantes desta constituição foram com relação ao direito trabalhista como: auto-organização sindical, rendimento das relações entre os sindicatos e o estado e autonomia da administração dos sindicatos. Houve efetiva redução da jornada de trabalho de 48 horas para 44 horas, aumento em 1/3 da remuneração das férias, ampliação da licença-gestante para 120 dias, licença paternidade, idade mínima de 14 anos para ser admitido, regulamentou o FGTS e etc.

Por fim considerando a afirmação de Jorge Neto e Cavalcante que dispõe que:

Atualmente, dúvidas não há de que ocorre uma fase de transição democrática na evolução do direito do trabalho na ordem jurídica nacional. A busca de um novo modelo de tutela para o trabalhador é o ponto de destaque em toda e qualquer discussão doutrinária jurisprudencial ou legal. (CAVALCANTE e NETO, 2017, p. 9).

A legislação trabalhista surgiu de forma desorganizada e sofreu grandes modificações ao longo dos anos se adaptando a cada período da sociedade e suas modernidades. A Consolidação das Leis Trabalhista sofreram recentemente uma impactante reforma termos em que esta pesquisa vem esclarecer.

## 2. REFORMA DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA, LEI Nº 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017: AS ALTERAÇÕES MAIS RELEVANTES

### 2.1. DAS NEGOCIAÇÕES DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO: ACORDADO SOBRE O LEGISLADO

O art. 444 da CLT, incluído pela Lei nº 13.467/2017 dispõe que:

Art. 444. As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.

Parágrafo único. A livre estipulação a que se refere o caput deste artigo aplica-se às hipóteses previstas no art. 611-A desta Consolidação, com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos, no caso de empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

É algo que antes era permitido, mas não havia lei que disciplinava as possibilidades de negociações, havia apenas os limites estabelecidos na constituição federal. As negociações diretas entre funcionário e o chefe após a mudança na legislação trabalhista ficaram permitidas, bem como especifica quais direitos previstos na CLT podem ser alterados, e ainda impõe que acordos coletivos se tiverem, se sobrepõe a CLT. No art. 611-A da CLT dispõe os direitos que podem ser convencionados entre as partes, como:

Art. 611-A (...):

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 superiores a seis horas;

IV - adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei no 13.189, de 19 de novembro de 2015;

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.

§ 1º No exame da convenção coletiva ou do acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho observará o disposto no § 3º do art. 8º desta Consolidação.

§ 2º A inexistência de expressa indicação de contrapartidas recíprocas em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho não ensejará sua nulidade por não caracterizar um vício do negócio jurídico.

§ 3º Se for pactuada cláusula que reduza o salário ou a jornada, a convenção coletiva ou o acordo coletivo de trabalho deverão prever a proteção dos empregados contra dispensa imotivada durante o prazo de vigência do instrumento coletivo.

§ 4º Na hipótese de procedência de ação anulatória de cláusula de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, quando houver a cláusula compensatória, esta deverá ser igualmente anulada, sem repetição do indébito.

§ 5º Os sindicatos subscritores de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho deverão participar, como litisconsortes necessários, em ação individual ou coletiva, que tenha como objeto a anulação de cláusulas desses instrumentos.

O que importa realmente nestes casos é a vontade das partes, respeitando os limites constitucionais e observando também o princípio da imodificabilidade, pois toda alteração na condição de trabalho tem que ser de mutuo consentimento, não pode causar de forma direta ou indireta prejuízo ao empregado, sob pena de ser declarada nula a alteração pactuada, apenas em situações excepcionais o empregador pode alterar unilateralmente o contrato de trabalho. Com isso o legislador estabeleceu limites presentes no art. 611-B da CLT, que trata do que não pode ser objeto de convenção ou acordo coletivo, como:

Art. 611-B (...):

- 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-paternidade 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 previstas 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;
- XXX - as disposições previstas nos arts. 373-A, 390, 392, 392-A, 394, 394-A, 395, 396 e 400 desta Consolidação.

Parágrafo único. Regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto neste artigo.

Estas liberalidades e limitações impostas pela nova lei nas negociações entre patrão e empregado mudou a percepção de toda legislação trabalhista e até nos dias atuais não se consolidarão, padece de questionamentos e direitos conflitantes.

## 2.2. PRAZO DE VALIDADE DAS NORMAS COLETIVAS

O art. 611 da CLT trata do conceito de convenção coletiva, dispondo o seguinte:

Art. 611 - Convenção Coletiva de Trabalho é o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho.

Assim a convenção coletiva é o meio pelo qual os sindicatos de categorias profissionais estabelecem normas individuais de trabalho para as categorias que eles representam. E o acordo coletivo é feito com empresas de determinada categoria econômica que o sindicato representa, e, portanto, as regras nele firmadas aplicam-se as empresas que fizeram o acordo, mas não a toda categoria representada.

Antes da reforma os acordos e convenções coletivas de trabalho faziam parte do contrato individual de trabalho e só podiam ser alterados por um novo acordo coletivo e mesmo após o período de vigência valeria até a criação de novos acordos.

Agora o negociado não precisa necessariamente incorporar o contrato. Os prazos de validade dos acordos e convenções coletivas podem ser dispostos de forma livre e os direitos ali contidos podem ou não ser mantidos. E quando acabar a vigência novas negociações deve ser feitas.

Ou seja, além das mudanças previstas no art. 611-A e 611-B tratadas no texto anterior a este, em que os acordos e convenções coletivas poderão prevalecer sobre a lei, às condições previstas em acordos coletivos irão prevalecer sobre as regras e direitos das convenções coletivas, art. 620 da CLT com a seguinte redação:

Art. 620. As condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho.

Outra mudança é o artigo 614 da CLT que dispõe que:

Art. 614 - Os Sindicatos convenientes ou as empresas acordantes promoverão, conjunta ou separadamente, dentro de 8 (oito) dias da assinatura da Convenção ou Acordo, o depósito de uma via do mesmo, para fins de registro e arquivo, no Departamento Nacional do Trabalho, em se tratando de instrumento de caráter nacional ou interestadual, ou nos órgãos regionais do Ministério do Trabalho e Previdência Social, nos demais casos.

§ 1º As Convenções e os Acordos entrarão em vigor 3 (três) dias após a data da entrega dos mesmos no órgão referido neste artigo.

§ 2º Cópias autênticas das Convenções e dos Acordos deverão ser afixados de modo visível, pelos Sindicatos convenientes, nas respectivas sedes e nos estabelecimentos das empresas compreendidas no seu campo de aplicação, dentro de 5 (cinco) dias da data do depósito previsto neste artigo.

§ 3º Não será permitido estipular duração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho superior a dois anos, sendo vedada a ultratividade.

Portanto, os acordos e convenções coletivas passam a ter duração de 2 anos e é proibida a sua ultratividade, ou seja, deve serem feitos novos acordos após a revogação de acordo ou convenção coletiva assim alterou o entendimento do TST previsto na sumula 277:

SÚMULA Nº 277. CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO OU ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. EFICÁCIA. ULTRATIVIDADE redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) – Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012. As cláusulas normativas dos acordos coletivos ou convenções coletivas integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser modificadas ou suprimidas mediante negociação coletiva de trabalho.

### 2.3. DO CONTRATO INTERMITENTE

Foi uma inovação trazida pela reforma da legislação trabalhista, antes não existia, o artigo 443 foi alterado e o artigo 452 e seguintes foram criados com a finalidade de atender as necessidades econômicas tanto do empregador quanto do empregado. Trazendo um novo modelo de trabalho.

Nesta nova modalidade o empregado é convocado quando a empresa tem alguma demanda. Podem ser prestados os serviços de forma alternada, sem continuidade.



Na lei foram estabelecidas regras para a validade do contrato intermitente, os documentos devem ser escritos bem como, devem ser detalhadas todas as informações a respeito da função e especificações do trabalho exercido pelo funcionário como o salário-hora que não pode ser menor que o salário mínimo vigente ou menor que os valores pagos aqueles que exercem a mesma função.

O empregador pode criar acordos com várias empresas diferentes desde que saiba administrar as datas disponíveis para atender todos os chamados. O empregado deve receber o valor combinado bem como os valores do 13º salário, férias e adicionais, sendo necessária a emissão de recibo por parte do empregador. O contratante é responsável pelo recolhimento da contribuição previdenciária, juntamente com o FGTS.

O funcionário pode a cada 12 meses de trabalho usufruir das férias, não podendo ser convocado pelo mesmo empregador. Deve ser informado no mínimo três dias antes da data que irá prestar o serviço sendo o funcionário obrigado a responder no prazo de 24 horas, caso o indivíduo não responda, não caracteriza a subordinação e por tanto não gera obrigações para ambos. Se o acordo for feito e por algum motivo o funcionário venha a descumprir-lo, cabe a aplicação de até 50% de multa sobre a remuneração paga. Vejamos o que dispõem os artigos:

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.

§ 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.

Artigo 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.

§ 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.

§ 2º Recebida a convocação, o empregado terá o prazo de um dia útil para responder ao chamado, presumindo-se, no silêncio, a recusa.

§ 3º A recusa da oferta não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente.

§ 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.

§ 5º O período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador, podendo o trabalhador prestar serviços a outros contratantes.

§ 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;

V - adicionais legais.

§ 7º O recibo de pagamento deverá conter a discriminação dos valores pagos relativos a cada uma das parcelas referidas no § 6º deste artigo.

§ 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.

§ 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.

De acordo com Borges e Cassar:

Além dos direitos previstos nos incisos I a V do § 6º do art. 452-A da CLT, os demais direitos trabalhistas devem ser estendidos aos empregados intermitentes, apesar de não mencionados no § 6º. Logo, os incisos são exemplificativos, e não taxativos (BORGES e CASSAR, 2017, p. 47).

Portanto, o empregado pode gerir suas tarefas cotidianas fazendo a gestão pessoal de sua mão de obra podendo trabalhar para quantas pessoas quiser. É a criação da nova modalidade do convite e do aceite.

Esta modalidade é destinada para eventos que a previsibilidade do aumento da demanda não é constante e em seu ápice possibilita maiores contratações. Carece apenas de sua característica básica da não continuidade do trabalho e do não vínculo empregatício padecendo de uma extensa discussão jurisprudencial e doutrinária.

## 2.4. DO TRABALHO PARCIAL

Foi criada a Convenção nº 175, da OIT, em 1994, era considerado o trabalho em regime parcial de tempo o qual a duração não ultrapassasse vinte e cinco horas semanais sem a possibilidade de horas extras e com férias no período de 8 a 18 dias dependendo da carga horária.

Atualmente esse regime mudou sendo que a carga horária pode ser de 30 horas semanais sem horas extras ou 26 horas semanais com horas extras, possibilitando que em ambos os casos as férias sejam em tempo igual ao trabalhador de período integral.

Segundo Vólia Bomfim Cassar e Leonardo Dias Borges:

Se o empregador adotar o regime parcial depois da admissão do trabalhador, poderá, inclusive, fazer a redução do salário e da jornada (de forma proporcional ou não) se a norma coletiva assim autorizar (flexibilização autorizada pelo art. 7º, VI, da CRFB). (BORGES e CASSAR, 2017, p. 03).

Para adotar o regime o empregado pode escolher e se manifestar perante a empresa utilizando a negociação coletiva ou na contratação de novos empregados.

Vejamos o texto do artigo 58 CLT com partes incluídas pela lei nº 13.467/2017:

Art. 58 - Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a trinta horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares semanais, ou, ainda, aquele cuja duração não exceda a vinte e seis horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até seis horas suplementares semanais.

§ 1º O salário a ser pago aos empregados sob o regime de tempo parcial será proporcional à sua jornada, em relação aos empregados que cumprem, nas mesmas funções, tempo integral.

§ 2º Para os atuais empregados, a adoção do regime de tempo; parcial será feita mediante opção manifestada perante a empresa, na forma prevista em instrumento decorrente de negociação coletiva.

§ 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.

§ 5. 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.

Assim trabalhador está sujeito a um limite semanal e não a um limite diário que anterior à reforma era de 8 horas diárias, tendo todos seus direitos garantidos de forma proporcional ao tempo de trabalho, salvo algumas exceções.

## 2.5. DO TRABALHO AUTÔNOMO

Para Jorge Neto e Cavalcante, o trabalhador autônomo é:

O que não se submete ao poder diretivo de quem contrata os seus serviços. Os elementos característicos: Exerce livremente a sua atividade, estabelecendo quando e como os seus serviços serão realizados; assume os riscos da sua atividade; é comum que os serviços prestados estão vinculados a um determinado resultado de trabalho; o resultado do trabalho pode ser obtido de forma individual pelo próprio trabalhador autônomo ou com auxílio de outros trabalhadores por ele remunerados. Em suma: é um trabalhador por conta e risco próprio (CAVALCANTE e NETO, 2017, p. 116).

Por sua vez, o trabalhador empregado é descrito por esses mesmos autores como aquele que:

Executa serviços por conta alheia, sendo que os riscos são de responsabilidade de quem contrata, no desempenho de suas tarefas contratuais, fica vinculado aos poderes de fiscalização, de punição e de direção exercidos pelo empregador; o objeto da contratação não é resultado do trabalho e sim a própria prestação dos serviços. Vale dizer: é um trabalhador por conta e risco alheio (CAVALCANTE e NETO, 2017, p. 117).

Modo que antes da reforma para ser autônomo era necessário não ter exclusividade, forma contínua e subordinação com o empregador, se tivesse essas características os indivíduos são considerados com vínculo empregatício. Atualmente basta ter contrato formal entre as partes para não ter vínculo empregatício, independente se o serviço tiver continuidade, exclusividade e subordinação, o contrato afasta a qualidade de empregado.

O art. 3º da CLT dispõe que:

Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.

O artigo 442-B da lei nº 13.467/17 acrescenta que “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”.

Deste modo, pode ser de qualquer natureza o serviço prestado pelo trabalhador autônomo desde que tenha ocorrido o contrato entre as partes.

## 2.6. HOME OFFICE OU TELETRABALHO

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.

Antes da edição da chamada reforma da trabalhista com a lei nº 13.467/2017, não havia lei que regulamentava essa prática do *Home Office*, também chamado de teletrabalho, dentro das empresas.

O teletrabalho se caracteriza segundo Jorge Neto e Cavalcante:

Geralmente, a atividade é realizada a distância, ou seja, fora dos limites de onde os seus resultados são almejados; as ordens são dadas sem condições de se ter o controle físico ou direto da execução. O controle é ocasionado pelos resultados das tarefas executadas; as tarefas são executadas por intermédio de computadores ou de outros equipamentos de informática e telecomunicações. O trabalho é mais uma forma de organização da atividade do empresário, do que necessariamente um novo tipo de trabalho, com uma autorregulamentação. Logo, em qualquer das suas modalidades, o teletrabalho poderá ser autônomo ou subordinado (CAVALCANTE e NETO, 2017, p. 86).

Devido aos avanços tecnológicos houve um rápido avanço dessa nova modalidade de organização de trabalho, sendo necessária sua normatização para conferir maior segurança jurídica ao funcionário e a empresa, assim surgiu o artigo 75-A da CLT que disciplina essa matéria.

A exigência é de que o trabalhador fique maior período longe da dependência da empresa não impedindo que o mesmo compareça temporariamente na sede da empresa. O teletrabalho não configura trabalho externo, ou seja, aquele trabalho que a própria atividade obriga o funcionário a atuar fora da empresa como o caso de técnicos de TV, instaladores de antenas, entre outros. No caso dessa modalidade o trabalho que seria realizado dentro da empresa pode ser realizado em outro ambiente como, por exemplo, a casa do funcionário. Assim sendo possível a realização do trabalho em outro local que não seja na empresa é difícil estabelecer a jornada de trabalho deste teletrabalhador.

No que dispõe o artigo 6º da CLT:

Art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.

Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.

Podemos deduzir que a jornada de trabalho pode ser controlada, por meios de aparelhos de monitoramento, pelo empregador já que existe vínculo empregatício. Portanto dentro desse raciocínio se o empregado ficar sobreaviso em algum momento, ou seja, aguardado ordens, ou de plantão, deve ser remunerado como horas extras.

Entretanto o artigo 62, III, da CLT dispõe que:

Art. 62 - Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo:  
III - os empregados em regime de teletrabalho.

Ou seja, segundo Borges e Cassar:

O legislador entendeu que o teletrabalhador é o empregado que executa seus serviços preferencialmente a distância, com instrumentos de informática e da telemática e, apesar de trabalhar fora do estabelecimento da empresa, não o considerou como trabalhador externo. Tal incongruência teve a intenção de o excluir do inciso I do art. 62 da CLT, e, para tanto, foi criado um inciso só para o teletrabalhador. Dessa forma, mesmo que controlado, o teletrabalhador não terá direito à hora extra, noturna, adicional noturno, intervalo intrajornada e entrejornada (BORGES e CASSAR, 2017, p. 03).

O teletrabalhador possui direitos diversos aos trabalhadores que atuam dentro da empresa, foram dispensados dele qualquer controle de jornada de trabalho como o direito a hora extra, trabalho noturno, intervalo intrajornada e entrejornada por outro lado estes funcionários não podem sofrer suspensões, advertências ou descontos salariais por faltas e/ou atrasos.

O teletrabalho deve constar no contrato de trabalho de forma expressa, sendo que o regime presencial de trabalho pode ser alterado para o *Home Office* desde que seja mutuo a vontade e registrado em aditivo contratual. Deve conter no contrato a forma que haverá reembolso pelo empregador ao trabalhador com as despesas como de manutenção, aquisição e ou fornecimento de equipamentos, fazendo jus à responsabilidade do empregador pelo ônus de sua atividade. Para concluir nesta modalidade o empregado deve assumir um termo de responsabilidade se comprometendo

a seguir as instruções fornecidas pelo empregador para, por exemplo, seguir algumas instruções para evitar acidentes.

## 2.7. DO ACORDO PARA DEMISSÃO

O art. 484-A da CLT dispõe 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;
- 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 trabalhistas.

§ 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.

Primeiramente o acordo entre os funcionários para o destrato não era permitido, o funcionário podia pedir demissão, ser demitido por justa causa ou sem justa causa.

Se fosse demitido sem justa causa teria direito a multa de 40% do saldo do FGTS, podendo saca-lo, além do direito ao seguro desemprego; se fosse demitido por justa causa não tem direito a sacar o FGTS, bem como perde o seguro desemprego. Se o Profissional pedir demissão assim como nos outros casos tem direito a suas verbas rescisórias, ou seja, salário, décimo terceiro, saldo de salário, férias vencidas, férias proporcionais a tempo trabalhado, mas não tem direito de receber a multa de 40% do FGTS da dispensa sem justa causa e o seguro desemprego. Agora nesta nova modalidade o patrão e empregado podem chegar a um acordo de demissão no qual além das verbas rescisórias pode receber 20% da multa e sacar até 80% do FGTS, porém, não recebe seguro desemprego. Em relação ao aviso prévio o trabalhador pode ser comunicado com 30 dias de antecedência da demissão e trabalhar esse período ou a empresa paga o mês sem que o funcionário precise trabalhar.



## 2.8. DA QUITAÇÃO DE OBRIGAÇÕES EM CASO DE PLANO DE DEMISSÃO VOLUNTÁRIA E PLANO OU DEMISSÃO INCENTIVADA

O PDV e o PDI (Plano de Demissão Voluntária e o Plano de demissão Incentivada) são instrumentos utilizados pelas empresas como forma de enxugar o número de funcionários, visando uma racionalização na gestão de pessoas e otimização de custos.

Podem ocorrer em aposentadorias voluntarias para os funcionários que já possuem idade mínima para aposentar ou/e tempo mínimo de trabalho. Esses planos hoje em dia ocorrem com menos frequência e são planejados principalmente por grandes empresas quando existe uma crise econômica, mudança de estratégia ou reestruturação da empresa e podem ser utilizados tanto por empresas privadas como públicas.

Esses planos têm como efeitos liquidar apenas os valores e parcelas contidos no recibo de quitação assinado pelo empregado que aderiu ao plano por vontade ou incentivado. São formados pelos seguintes elementos: deve ter liberdade de adesão, apresentação da justificção do plano, os direitos envolvidos devem ser de cunho patrimonial e transacionável, a transação deve envolver partes ligadas por relação jurídica de emprego, deve conter bilateralidade, demonstrando reciprocidade de concessão, condições de igualdade sem discriminar trabalhadores e descrição das vantagens concedidas.

Geralmente as empresas oferecem benefícios aos empregados que aderem ao plano, como, assistência medica ao empregado e dependentes de 6 meses a 1 ano após o desligamento, se necessário complementação do plano de previdência privada, um salário nominal por ano de trabalho. As empresas em contra partida se beneficiam com as condições pré-acordadas com empregado, sindicato e governo; redução nas propostas de ações trabalhistas em função de indenizações e benefícios pagos adicionais; maior satisfação do empregado em estar optando pelo desligamento e não estar sendo demitido unilateralmente e pode melhorar até a imagem da empresa com a sociedade devido a preocupação e a assistência prestada ao empregado.

Primeiramente estes planos não eram regulamentados assim abria brecha para reclamações trabalhistas, entretanto atualmente é permitido e regulamentado e conseqüentemente em tese ao ocorrer o acordo mutuo fica mais difícil sua discussão perante a justiça.

Está previsto no art. 477-B da Lei de n<sup>o</sup> 13.467/17, que dispõe que:

Art. 477-B. Plano de Demissão Voluntária ou Incentivada, para dispensa individual, plúrima ou coletiva, previsto em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, enseja quitação plena e irrevogável dos direitos decorrentes da relação empregatícia, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes.

## 2.9. DEMISSÃO EM MASSA

Antes da reforma trabalhista de 2017 a demissão em massa não era regulamentada no Brasil, porém pela justiça do trabalho considerava a participação do sindicato nesses procedimentos para validar o ato.

Com a nova lei existem 3 modalidades de dispensa que podem ser individual, plúrima e coletiva sendo que a participação do sindicato para fiscalização não é mais necessária dando maior liberdade ao empregador. Para evidenciar os tipos de demissão a individual é aquela que a demissão é desmotivada, basta o empregador não querer manter o vínculo empregatício. A demissão Plúrima é a que não tem finalidade de diminuir a quantidade de funcionários e sim, apenas a diminuição de trabalhadores de um setor, departamento, baseado no tempo de serviço ou qualificação profissional, tem a intenção de contratar novos trabalhadores ou substituir em parte ou todos os empregados. Já a demissão coletiva que também é chamada de demissão em massa, é a dispensa da coletividade de empregados pelo mesmo motivo e de forma simultânea, tem a intenção de diminuir o quadro de funcionários.

O artigo que dispõe sobre esse tema é o 477-A da CLT que tem a seguinte redação:

Art. 477-A - 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.

## 2.10. INTERVALO INTRAJORNADA

O intervalo intrajornada é o tempo concedido ao funcionário para repouso e alimentação dentro do período em que está trabalhando, tem a finalidade de recompor fisicamente o trabalhador.

O artigo que dispõe sobre esse assunto tem a seguinte redação:

Art. 71 - Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas.

§ 1º - Não excedendo de 6 (seis) horas o trabalho, será, entretanto, obrigatório um intervalo de 15 (quinze) minutos quando a duração ultrapassar 4 (quatro) horas.

§ 2º - Os intervalos de descanso não serão computados na duração do trabalho.

§ 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.

Ou seja, segundo Jorge Neto e Cavalcante:

A jornada de trabalho com até 4 horas não existe obrigatoriedade para concessão de intervalo, salvo disposição específica de lei ou norma coletiva de trabalho. Duração de trabalho superior a 4 horas e inferior a 6, o intervalo será de 15 minutos. Por fim, quando o trabalho for prestado por mais de 6 horas contínuas, o intervalo para refeição e descanso será de 1 hora, podendo estender-se até 2 horas (CAVALCANTE e NETO, 2017, p. 292).

No parágrafo 3º e 5º deste artigo está previsto as possibilidades de redução do intervalo intrajornada em tempo inferior a 1 horas, sendo uma exceção à regra geral, dispondo o que segue:

§ 3º - O limite mínimo de uma hora para repouso ou refeição poderá ser reduzido por ato do Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, quando ouvido o Serviço de Alimentação de Previdência Social, se verificar que o estabelecimento atende integralmente às exigências concernentes à organização dos refeitórios, e quando os respectivos empregados não estiverem sob regime de trabalho prorrogado há horas suplementar.

§ 5º - O intervalo expresso no caput poderá ser reduzido e/ou fracionado, e aquele estabelecido no § 1º poderá ser fracionado, quando compreendidos entre o término da primeira hora trabalhada e o início da última hora trabalhada, desde que previsto em convenção ou acordo coletivo de trabalho, ante a natureza do serviço e em virtude das condições especiais de trabalho a que são submetidos

estritamente os motoristas, cobradores, fiscalização de campo e afins nos serviços de operação de veículos rodoviários, empregados no setor de transporte coletivo de passageiros, mantida a remuneração e concedidos intervalos para descanso menores ao final de cada viagem.

Entretanto a Lei nº 13.467/17 trouxe o artigo 611-A a CLT, e no que se refere ao intervalo intrajornada estabelece que:

Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas;

Portanto a nova lei retirou a obrigatoriedade de no mínimo uma hora de intervalo, possibilitando a redução para 30 minutos desde que esteja previsto em convenção coletiva ou acordo coletivo.

## 2.11. BANCO DE HORAS

Estabelecido no artigo 59 da CLT que dispõe sobre a hora extra, tem a seguinte redação:

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.

§ 2º Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias.

§ 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.

O banco de horas é uma alternativa ao pagamento de horas extras, é um acordo para compensar as horas trabalhadas excedentes.

Com a nova lei passou a ser possível a negociação direta com a empresa em relação ao banco de horas, que pode ser feito de forma individual entre patrão e funcionário devendo

ser compensada em no máximo 6 meses de sua realização. Antes só era possível se tivesse convenção ou acordo coletivo. Atualmente devem ser respeitados os seguintes quesitos: contrato escrito constando o valor da hora e o início e término da compensação. Deve ter controle das horas do banco de horas de cada funcionário e o acréscimo diário pode ser de no máximo 2 horas. Se passar de seis meses a compensação deve ter intervenção sindical assim como era antes.

## 2.12. HORAS DE DESLOCAMENTO / "IN ITINERE"

Antes da reforma a CLT era considerado hora trabalhada o tempo que o trabalhador leva para chegar ao trabalho, esse acréscimo de horas era o respectivo adicional de horas "in itinere". O conceito desta hora de deslocamento está presente também na sumula nº 90 do TST, que assim dispõe:

I - O tempo despendido pelo empregado, em condução fornecida pelo empregador, até o local de trabalho de difícil acesso, ou não servido por transporte público regular, e para o seu retorno é computável na jornada de trabalho.

II - A incompatibilidade entre os horários de início e término da jornada do empregado e os do transporte público regular é circunstância que também gera o direito às horas "in itinere".

III - A mera insuficiência de transporte público não enseja o pagamento de horas "in itinere".

IV - Se houver transporte público regular em parte do trajeto percorrido em condução da empresa, as horas "in itinere" remuneradas limitam-se ao trecho não alcançado pelo transporte público.

V - Considerando que as horas "in itinere" são computáveis na jornada de trabalho, o tempo que extrapola a jornada legal é considerado como extraordinário e sobre ele deve incidir o adicional respectivo.

Contudo com a nova redação da CLT em 2017 o artigo 58, enfatizando seu parágrafo 2º, foi alterado, passando a ter o seguinte texto:

Art. 58 - A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite.

§ 2º O tempo despendido pelo empregado desde a sua residência 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.

O legislador não considera mais como horas trabalhadas o período que o trabalhador leva para chegar a empresa, e sim, apenas o período que o mesmo está no ambiente de trabalho. Isso foi modificado com o intuito de igualar aqueles funcionários que utilizam transporte público daqueles que o transporte é fornecido pela empresa já que levar em consideração apenas o transporte fornecido pela empresa gerava um desequilíbrio nos contratos.

## 2.13. INTERVALO ANTES DA HORA EXTRA

Jorge Neto e Cavalcante dispõem que:

Não há diferença entre os intervalos quanto ao homem e a mulher: intervalo de 11 horas entre duas jornadas de trabalho (art. 382, CLT); intervalo de uma a duas horas para refeição (art. 383). Em caso de prorrogação do horário normal, para a empregada será obrigatório um descanso de 15 minutos no mínimo, antes do início da jornada suplementar de trabalho (art. 384, CLT) (CAVALCANTE e NETO, 2017, p. 450).

A reforma trabalhista trazida pela lei nº 13.467/17 revogou o artigo 384 da CLT o qual protegia o direito da mulher de ter 15 minutos antes de prestar horas extras. Esse dispositivo foi criado em 1943, se enquadrando em uma época em que caso a mulher precisa-se ficar mais tempo no serviço ela teria 15 minutos para pedir permissão ao marido. Visto que os tempos são outros a permanência desse artigo no ordenamento jurídico não o cabe, fazendo jus sua revogação. Tal direito encarecia a contratação de mulheres que em determinado serviço exigisse eventualmente trabalhar algumas horas a mais.

Art. 384 – Em caso de prorrogação do horário normal, será obrigatório um descanso de 15 minutos, antes do início do período extraordinário do trabalho. (revogado pela lei nº 13.467 de 2017)

## 2.14. DA RESCISÃO, REPRESENTAÇÃO E IMPOSTO SINDICAL.

### 2.14.1. Da Rescisão Contratual no Sindicato

Art. 477 da CLT. Na extinção do contrato de trabalho, o empregador deverá proceder à anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, comunicar a dispensa aos órgãos competentes e realizar o pagamento das verbas rescisórias no prazo e na forma estabelecidos neste artigo.

Os sindicatos são entidades que quando autorizados tem permissão para representar seus filiados no âmbito judicial ou extrajudicial e até mesmo no âmbito administrativo. Cabe a ele a defesa de direitos e interesses coletivos ou individuais.

Antes era necessário que a homologação da rescisão do contrato de trabalho fosse feita pelo sindicato, hoje pode ser feita pela empresa contando com a presença do advogado do empregador e o funcionário que será desligado, sendo que este último pode escolher em ter ou não a assistência do sindicato. A nova redação da lei não impõe um critério para cálculo das verbas rescisórias e o cálculo deve ter como base a última remuneração recebida pelo empregado.

### 2.14.2. Do Imposto Sindical

Segundo Jorge Neto e Cavalcante:

A contribuição sindical é anual e corresponde á importância de um dia de trabalho para os empregados, sendo para os agentes ou trabalhadores autônomos e para os profissionais liberais – importância equivalente a 30% do maior valor de referência (MRV) fixado pelo Poder Executivo (CAVALCANTE e NETO, 2017, p. 562).

Obrigatoriamente, em geral, no mês de março é descontado o equivalente a um dia de trabalho como contribuição ao sindicato, porém isso foi alterado e com a lei nº 13.467/17, o trabalhador deve indicar se autoriza o desconto do salário para contribuir com o sindicato.

### 2.14.3. Da Representação Sindical

Primeiramente já eram autorizadas pela constituição federal em seu art. 11, empresas com mais de 200 empregados elegerem um representante dos trabalhadores sendo que este representante possui todos os direitos comuns aos trabalhadores e tem estabilidade por 2 anos. Atualmente esse assunto está previsto no art. 510-A da CLT, e estabeleceu algumas regras e direitos a mais como: empresas com no mínimo 200 funcionários podem eleger até 3 representantes, sendo que estes não precisam ser sindicalizados. Os sindicatos continuam atuando em acordos e convenções coletivas, mas agora sua atuação é opcional.

Vejamos o artigo art. 510-A:

Art. 510-A - Nas empresas com mais de duzentos empregados, é assegurada a eleição de uma comissão para representá-los, com a finalidade de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores.

§ 1º A comissão será composta:

I - nas empresas com mais de duzentos e até três mil empregados, por três membros;

II - nas empresas com mais de três mil e até cinco mil empregados, por cinco membros;

III - nas empresas com mais de cinco mil empregados, por sete membros.

§ 2º 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, na mesma forma estabelecida no § 1º deste artigo.

### 3.15. LIVRE NEGOCIAÇÃO POR FAIXA SALARIAL E NÍVEL SUPERIOR

Previsto no artigo 444 da CLT, estabelece que:

Art. 444 - As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.

Parágrafo único. A livre estipulação a que se refere o caput deste artigo aplica-se às hipóteses previstas no art. 611-A desta Consolidação, com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos, no caso de empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou



superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

Antes a reforma era necessária à presença do sindicato e estavam estabelecidas condições mínimas, que não poderiam ser alteradas só possibilitando a alteração se conferisse situação melhor que a prevista em lei.

A nova medida permite que funcionários e seus superiores façam negociações sem a participação do sindicato somente em alguns pontos como, 13º salário e seguro desemprego, não podem ser negociados. Na nova regra funcionários com nível superior que receba valor acima do dobro do teto dos benefícios do INSS podem negociar de forma livre. É claro que não perde o direito de ser representado pelo sindicato, porém tem a opção de fazer individualmente.

Pode ser matéria de negociações: banco de horas, intervalo intrajornada respeitando o limite de 30 minutos para jornadas superiores a seis horas; jornada de trabalho observado os limites constitucionais, *home office*, troca do dia de feriado, remuneração por produtividade e prêmios de incentivo em bens, entre outros, sem precisar de licença previa das autoridades competentes do ministério do trabalho. É necessário vontade de ambas as partes. Esta lei presume que funcionários neste nível de carreira teria maior possibilidade de entrar em um acordo comum com a empresa.

Conforme esclarece Borges e Cassar:

Os requisitos são cumulativos: ter diploma de curso superior+percepção de salário acima do teto legal. Dessa forma, prevalecerá para os direitos alí estampados a vontade das partes, e não a lei. (BORGES e CASSAR, 2017, p. 47).

## 2.16. PLANO DE CARGO E SALÁRIO

Na nova legislação trouxe uma flexibilização das normas trabalhistas, antigamente planos de carreiras e de salário deviriam ser homologados pelo ministério do trabalho e deveria constar no contrato de trabalho. Atualmente pode ser feita uma negociação interna, direta com empregado.

Portando agora depende apenas do trabalhador e sua dedicação diária para conseguir uma promoção, mostrar que é relevante no mercado de trabalho e que pode crescer dentro da empresa.

Diante da Sumula 51 do TST é previsto que:

I - As cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento. (ex-Súmula nº 51 - RA 41/1973, DJ 14.06.1973)

II - Havendo a coexistência de dois regulamentos da empresa, a opção do empregado por um deles tem efeito jurídico de renúncia às regras do sistema do outro. (ex-OJ nº 163 da SBDI-1 - inserida em 26.03.1999)

Assim, quem ingressou na empresa antes da nova lei entra em vigor o que importa é o plano de salário e de cargo na época que o indivíduo foi contratado. Porém, se novo plano foi mais benéfico ao empregado este pode escolher aderi-lo.

Outra característica é que em regra deve ter equiparação de salário, ou seja, nos contratos com funcionários de mesma função não pode ter salário desigual, como está previsto seu conceito no art. 461 da CLT:

Art. 461 - Sendo idêntica a 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.

Garante o direito de ter um salário igual e não uma remuneração igual. Entretanto para fim de planos de carreiras e de salário a equiparação não é obrigatória, assim não podendo o empregado recorrer a justiça. Nas palavras de Volia Bomfim Cassar e Dias Borges:

Constitui obstáculo ao pedido de equiparação salarial a prévia existência de plano de cargos e salários, seja ele adotado na norma interna ou por norma coletiva. Esse plano não mais precisa da chancela do Ministério do Trabalho, como exigia a norma anterior, nem da alternância de critérios por antiguidade e merecimento. Agora, se o plano contiver apenas um dos critérios, também será válido como obstáculo à equiparação salarial (BORGES e CASSAR, 2017, p. 55).

Deixando claro que é necessário estar presente no contrato claramente as atribuições de cada função bem como seus benefícios e salário. Tem que ser evidente a perspectiva de crescimento dentro da empresa.

## 2.17. GRÁVIDAS NO AMBIENTE DE TRABALHO: DA AMAMENTAÇÃO E DEMISSÃO DA GESTANTE

### 2.17.1. Grávidas no Ambiente de Trabalho

Na redação da reforma trabalhista em seu artigo 394-A permite que gestante trabalhe em ambientes de grau de insalubridade médio ou mínimo, salvo se o medido não autorizar. Não pode trabalhar em lugares com máximo grau de insalubridade. Entretanto as lactantes podem trabalhar em qualquer grau de insalubridade dependendo de laudo médico que a limite. A empregada deve ser afastada se sua função e colocada em outra salubre se a atividade for prejudicial a sua saúde, receberá, portanto, o adicional de insalubridade podendo a empresa compensar neste caso o valor com a previdência social. Se for gravidez de risco ocorrerá suspensão do contrato de trabalho e receberá salário-maternidade. Vejamos o art. 394-A da CLT:

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.

Lembrando que primeiramente não era permitido o trabalho de gestantes no ambiente insalubre, essa alteração foi dada com a lei nº 13.467/17.

### **2.17.2. Da Amamentação**

Prevista no artigo 396 da CLT dispõe que:

Art. 396 - Para amamentar seu filho, inclusive se advindo de adoção, até que este complete 6 (seis) meses de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a 2 (dois) descansos especiais de meia hora cada um.

§ 1º Quando o exigir a saúde do filho, o período de 6 (seis) meses poderá ser dilatado, a critério da autoridade competente.

§ 2º Os horários dos descansos previstos no caput deste artigo deverão ser definidos em acordo individual entre a mulher e o empregador.

São concedidas as gestantes dois intervalos na jornada de trabalho para que a empregada possa amamentar seu filho até ele completar 6 meses, todavia a norma não regulamentava o período do intervalo. A nova lei definiu que deve ser feito um acordo entre empregado e patrão mesmo que oralmente e tem que ocorrer dentro da jornada de trabalho.

### **2.17.3. Da Demissão da Gestante**

Antes não havia limites previstos em lei para a mulher avisar a empresa sobre a gravidez, atualmente mulheres demitidas tem até 30 dias para informar a empresa sobre sua situação.

## **2.18. DAS FÉRIAS**

Jorge Neto e Cavalcante conceituam férias como:

É o direito do empregado de paralisar a prestação dos serviços, por iniciativa do empregador, durante um certo número de dias em cada ano, com a percepção da remuneração, após ter adquirido o direito no decurso dos 12 meses anteriores, a fim de lhe proporcionar a recuperação psíquica e física, além do convívio social (CAVALCANTE e NETO, 2017, p. 312).

Prevista no art. 134 da CLT que dispõe que:

Art. 134 - As férias serão concedidas por ato do empregador, em um só período, nos 12 (doze) meses subsequentes à data em que o empregado tiver adquirido o direito:

§ 1º Desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um.

§ 3º É vedado o início das férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado.

Logo, antes da reforma as férias eram dadas de uma vez só, respeitando os 30 dias, entretanto excepcionalmente poderiam ser divididas em 2 períodos sendo que um deles não poderia ser menor que 10 dias, agora pode ocorrer divisão das férias em até 3 períodos, contudo nenhum deles podem ser menor que 5 dias e um deles deve ser maior que 14 dias corridos.

É proibido que as férias iniciem dois dias antes de feriado ou dia de descanso semanal. A divisão deve ser negociada com o empregado, ficando proibido o empregador impor uma divisão.

Atualmente o trabalhador pode vender até 10 dias de suas férias para receber o valor do salário que corresponde a esse período. Feriados podem ser trocados também dependendo apenas de acordo entre patrão e funcionário.

## 2.19. TERCEIRIZAÇÃO

Como conceitua Jorge Neto e Cavalcante:

Com a terceirização, a empresa passa a atribuir parte de suas atividades para outras empresas. Transfere-se a realização das atividades iniciais e secundárias (atividade-meio) e mantém-se a das atividades principais. Como atividade principal ou fim entenda-se aquela cujo objetivo é essencial à consecução do objetivo social da própria empresa. O objetivo da terceirização é a diminuição dos custos, além da melhora quanto a qualidade do produto ou do serviço (CAVALCANTE e NETO, 2017, p. 138).

Está prevista no art. 4º-A da lei nº 6.019 de 3 de janeiro de 1974, a qual foi alterada com a reforma trabalhista, dispondo o que segue:

Art. 4º-A - Considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 1º A empresa prestadora de serviços contrata, remunera e dirige o trabalho realizado por seus trabalhadores, ou subcontrata outras empresas para realização desses serviços. (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)

§ 2º Não se configura vínculo empregatício entre os trabalhadores, ou sócios das empresas prestadoras de serviços, qualquer que seja o seu ramo, e a empresa contratante

A terceirização foi aprovada a fim de se adequar as novas relações de trabalho. A lei que regula esse tema foi aprovada antes da reforma trabalhista em março de 2017 e a reforma trabalhista lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017 a complementou. Após a reforma a terceirização essas leis regulamentaram e ampliaram as possibilidades de terceirização para qualquer atividade da empresa inclusive a atividade fim ou principal. Estabeleceu também medidas para proteção ao trabalhador como a quarentena, uma forma de impedir que o funcionário efetivo seja demitido para contratação de um terceirizado.

Está previsto também que os funcionários terceirizados devem ter os mesmos direitos e condições de trabalho que os demais funcionários como: alimentação, transporte, segurança, capacitação, equipamento de segurança, entre outros que podem ser combinados com cada empregador. Garante que os funcionários terceirizados tenham os mesmos direitos previstos na legislação trabalhista.

Existe ainda regra de contratação estabelecida pelo art. 6, inciso III, da lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, alterada pela lei nº 13.467/17, que dispõe que:

Art. 6º São requisitos para funcionamento e registro da empresa de trabalho temporário no Ministério do Trabalho:

I - prova de inscrição no Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica (CNPJ), do Ministério da Fazenda;

II - prova do competente registro na Junta Comercial da localidade em que tenha sede;

III - prova de possuir capital social de, no mínimo, R\$ 100.000,00 (cem mil reais).

São requisitos para o registro e funcionamento da empresa de trabalho temporário para o Ministério do Trabalho. Por meio dessas regras agrega mais segurança na contratação das prestadoras de serviços.

## 2.20. FALTA DE REGISTRO NA CARTEIRA DE TRABALHO

O texto anterior à reforma trabalhista estabelecia multa de meio salário mínimo para algumas infrações sobre o registro na carteira de trabalho, para falta de dados a multa chegava a de mil reais. Atualmente essa multa está prevista no art. 47 da CLT que dispõe que:

Art. 47 - 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

O legislador protege o funcionário, e neste caso alterou a lei aplicando uma multa mais severa. Está previsto também multa por falta de anotações na CTPS relativas à admissão estabelecido no art. 47-A da CLT:

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.

Sendo que no art. 41 o texto da lei prevê que:

Art. 41 - 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.

É evidente a obrigação das empresas de registrar seus funcionários, sendo punida qualquer omissão.

## 2.21. PRÊMIO COMO SALÁRIO

Na lei anterior a reforma trabalhista o posicionamento era que prêmio pago habitualmente teria natureza salarial, geralmente pago devido à produção do trabalhador e incidia inclusive em contribuições previdenciárias. Houve uma alteração no artigo 457 da CLT em que seu parágrafo 2º que dispõe:

Art. 457 - As importâncias, ainda que habituais, pagas a título de ajuda de custo, auxílio-alimentação, vedado seu pagamento em dinheiro, diárias para viagem, prêmios e abonos não integram a remuneração do empregado, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário.

Sendo o conceito de prêmio dado pelo próprio artigo em seu parágrafo 4º:

§ 4º - Consideram-se prêmios as liberalidades concedidas pelo empregador em forma de bens, serviços ou valor em dinheiro a empregado ou a grupo de empregados, em razão de desempenho superior ao ordinariamente esperado no exercício de suas atividades.

Para o prêmio não integrar a remuneração para fins previdenciários e trabalhistas deve ter as seguintes características como: independente de habitualidade, os prêmios podem ser pagos em no máximo 2 vezes ao ano, o prêmio não pode substituir parcela salarial prevista no contrato de trabalho, o prêmio deve estar vinculado a desempenho superior ao esperado do empregado no exercício de sua função e o pagamento do prêmio deve decorrer de liberalidade do empregador. A reforma trabalhista buscou incentivar a



produtividade do trabalhador e a meritocracia, pois reduz o custo do empregador ao premiar o funcionário que teve bom desempenho.

## 2.22. DANO EXTRAPATRIMONIAL

Primeiramente os valores de danos extrapatrimoniais eram estipulados pelos juízes, atualmente a nova lei limita o valor a ser pleiteado pelo trabalhador para alguns pedidos de indenização. O empregador que cometer ofensa grave a indenização deve ser no máximo 50 vezes tendo como base o último salário contratual do ofendido.

A indenização por dano extrapatrimonial tem como referência o art. 5 incisos III, V e X da Constituição Federal, ou seja, no direito a resposta se cabível, é assegurado sem prejuízo de reparação de dano material ou moral. Ninguém será submetido a tratamento desumano ou degradante e é evidente a inviolabilidade da intimidade, da vida privada, da honra e da imagem, preservando o direito a indenização caso violado esses direitos. Para avalia-lo antigamente não havia critérios legais, sendo que na relação empregatícia o dano extrapatrimonial se configura quando o empregador atura atitudes prejudiciais no exercício de sua função ou em função delas, por meio de funcionários ou de seus superiores, tem como base o art. 932, inciso III do Código Civil, que dispõe que é obrigação do empregador reparar esse dano desde que seja comprovado o fato e os danos causados. Para julga-lo são utilizados critérios de razoabilidade e proporcionalidade, critérios subjetivos. A lei nº 13.467/17 veio para regulamentar a aplicação da indenização por dano extrapatrimonial, o art. 223 regulamenta que:

Art. 223-A. Aplicam-se à reparação de danos de natureza extrapatrimonial decorrentes da relação de trabalho apenas os dispositivos deste Título.

Assim é evidente que neste artigo e os seguintes que derivam dele, aborda o dano extrapatrimonial dentro do direito do trabalho e que somente os dispositivos elencados em seguida dentro do título podem ser aplicados o dano derivado da relação de trabalho. Os bens jurídicos tutelados das pessoas físicas são os seguintes: honra, intimidade, imagem, sexualidade, saúde, autoestima, liberdade de ação, integridade física, laser; entre outros. Se for pessoa jurídica é protegido o bem jurídico da imagem, nome, segredo empresarial,

marca, sigilo de correspondência e etc. Os pedidos de indenização por danos extrapatrimoniais podem ser cumulados com danos materiais.

No art. 223-G da nova lei está previsto o que deve ser considerado pelo juiz ao julgar, tendo a seguinte redação:

Art. 223-G. Ao apreciar o pedido, o juízo considerará:

- I - a natureza do bem jurídico tutelado;
- II - a intensidade do sofrimento ou da humilhação;
- III - a possibilidade de superação física ou psicológica;
- IV - os reflexos pessoais e sociais da ação ou da omissão;
- V - a extensão e a duração dos efeitos da ofensa;
- VI - as condições em que ocorreu a ofensa ou o prejuízo moral;
- VII - o grau de dolo ou culpa;
- VIII - a ocorrência de retratação espontânea;
- IX - o esforço efetivo para minimizar a ofensa;
- X - o perdão, tácito ou expresso;
- XI - a situação social e econômica das partes envolvidas;
- XII - o grau de publicidade da ofensa.

§ 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.

§ 2º Se o ofendido for pessoa jurídica, a indenização será fixada com observância dos mesmos parâmetros estabelecidos no § 1º deste artigo, mas em relação ao salário contratual do ofensor.

§ 3º Na reincidência entre partes idênticas, o juízo poderá elevar ao dobro o valor da indenização.

Deve ser observado esses critérios para definir qual é a gravidade do dano e assim fica o valor a ser pago a título de indenização ao ofendido. Os danos são valorados conforme a sua gravidade, podendo ser de natureza leve, média, grave ou gravíssima sendo que na lei são apontados apenas os critérios para valoração do dano, cabendo ao juiz avaliar e não explica que ofensa configura cada dano. O valor a se pago é limitado diante da gravidade do dano e tem como base o último salário contratual do ofendido como pode

ser notado no art.223-G, § 1º, citado a cima. Para pessoa jurídica o valor da indenização é fixado da mesma forma, mas tendo como base o salário contratual do ofensor. Se a ofensa for entre partes iguais à indenização pode ser o dobre se o juiz assim entender.

## 2.23. CUSTAS JUDICIAIS

Art. 789. Nos dissídios individuais e nos dissídios coletivos do trabalho, nas ações e procedimentos de competência da Justiça do Trabalho, bem como nas demandas propostas perante a Justiça Estadual, no exercício da jurisdição trabalhista, as custas relativas ao processo de conhecimento incidirão à base de 2% (dois por cento), observado o mínimo de R\$ 10,64 (dez reais e sessenta e quatro centavos) e o máximo de quatro vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social, e serão calculadas:

Art. 790, § 3º - É facultado aos juízes, órgãos julgadores e presidentes dos tribunais do trabalho de qualquer instância conceder, a requerimento ou de ofício, o benefício da justiça gratuita, inclusive quanto a traslados e instrumentos, àqueles que perceberem salário igual ou inferior a 40% (quarenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

§ 4º O benefício da justiça gratuita será concedido à parte que comprovar insuficiência de recursos para o pagamento das custas do processo.

Art. 790-B. A responsabilidade pelo pagamento dos honorários periciais é da parte sucumbente na pretensão objeto da perícia, ainda que beneficiária da justiça gratuita.

§ 1º Ao fixar o valor dos honorários periciais, o juízo deverá respeitar o limite máximo estabelecido pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho.

§ 2º O juízo poderá deferir parcelamento dos honorários periciais.

§ 3º O juízo não poderá exigir adiantamento de valores para realização de perícias.

§ 4º Somente no caso em que o beneficiário da justiça gratuita não tenha obtido em juízo créditos capazes de suportar a despesa referida no caput, ainda que em outro processo, a União responderá pelo encargo.

Art. 791-A. 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 arbitraré honorários de sucumbência recíproca, vedada a compensação entre os honorários.

§ 4º Vencido o beneficiário da justiça gratuita, desde que não tenha obtido em juízo, ainda que em outro processo, créditos capazes de suportar a despesa, as obrigações decorrentes de sua sucumbência ficarão sob condição suspensiva de exigibilidade e somente poderão ser executadas se, nos dois anos subsequentes ao trânsito em julgado da decisão que as certificou, o credor demonstrar que deixou de existir a situação de insuficiência de recursos que justificou a concessão de gratuidade, extinguindo-se, passado esse prazo, tais obrigações do beneficiário.

§ 5º São devidos honorários de sucumbência na reconvenção.

Art. 793-A. Responde por perdas e danos aquele que litigar de má-fé como reclamante, reclamado ou interveniente.

Art. 793-B. Considera-se litigante de má-fé aquele que:

I - deduzir pretensão ou defesa contra texto exposto 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 - interpor recurso com intuito manifestamente protelatório.

Art. 793-C. De ofício ou a requerimento, o juízo condenará o litigante de má-fé a pagar multa, que deverá ser superior a 1% (um por cento) e inferior a 10% (dez por cento) do valor corrigido da causa, a indenizar a parte contrária pelos prejuízos que esta sofreu e a arcar com os honorários advocatícios e com todas as despesas que efetuou.

§ 1º Quando forem dois ou mais os litigantes de má-fé, o juízo condenará cada um na proporção de seu respectivo interesse na causa ou solidariamente aqueles que se coligaram para lesar a parte contrária.

§ 2º Quando o valor da causa for irrisório ou inestimável, a multa poderá ser fixada em até duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

§ 3º O valor da indenização será fixado pelo juízo ou, caso não seja possível mensurá-lo, liquidado por arbitramento ou pelo procedimento comum, nos próprios autos.

Diante dos artigos citados acima podemos dizer que a reforma trabalhista modernizou e modificou muitos aspectos processuais, suprimindo várias omissões como, por exemplo: Antigamente era possível o trabalhador faltar em até três audiências. Quem entrava com ação não tinha nenhum custo e os honorários periciais eram pagos pela união.

Agora o trabalhador é obrigado a comparecer na audiência, e se perder a ação tem que arcar com as custas processuais. A parte vencedora deve receber de 5% a 15% do valor da sentença em relação aos honorários e sucumbência dos advogados. Quem tem direito a justiça gratuita diante do art. 790 e seguintes da CLT. Poderá pagar as despesas com a perícia caso seja comprovado que obteve créditos em outros processos e é capaz de suportar a despesa, se não tiver a união continua a arcar. E caso o beneficiário da assistência gratuita perca a ação terá que pagar honorários a parte vencedora, a cobrança pode ficar suspensa por 2 anos, e nesse período o credor deve demonstrar que a parte pode pagar os devidos honorários, passado o prazo a dívida se extingue. A parte que agir de má-fé, ou seja, agir de forma desleal, usar o processo de forma ilegal, alterar a verdade dos fatos, entre outros atos, cabe multa de 1% a 10% da causa e indenização a parte contraria. É determinado que valor da causa fique bem definida na ação e se a rescisão contratual for assinada pelo empregado, é proibido questiona-la posteriormente perante a justiça. Foi imposto também um limite de 8 anos para duração das ações trabalhista no judiciário e se até a data prevista não for julgada o processo pode ser extinto.

### **3. REFLEXÕES SOBRE AS ALTERAÇÕES FEITAS PELA LEI Nº 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017**

Após uma breve noção histórica dos direitos do trabalhador e verificarmos as atuais e mais notáveis mudanças da legislação trabalhista com a lei nº 13.467/17, fazendo uma comparação direta e literal de quais direitos foram alterados ou suprimidos, é necessário fazer algumas observações a respeito da real necessidade, efetividade e eficácia destas alterações na vida de cada brasileiro, para concretizar este trabalho de conclusão de curso e avaliarmos com mais clareza nossos direitos. Assim, vejamos cada ponto impactante da legislação já analisada:

O acordado sobre o legislado tem como objetivo adequar à legislação a realidade de muitas empresas. Possibilitando maior liberdade entre os contratantes e a criação de benefícios não previstos em lei desde que não viole os próprios limites impostos na lei e a constituição federal. A enumeração dos incisos previstas no artigo 611 da CLT é exemplificativa. O direito passa a ser mais privado do que público quando o que prevalece é a vontade das partes e não os direitos previstos em lei. Essa alteração enfraquece o princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas e o princípio da prevalência da norma mais favorável.

Para Rodrigues (2017), o prazo de validade das normas coletivas foi um ponto positivo na reforma, pois põe fim a antiga e longa discussão a respeito da ultratividade dos acordos e convenções trabalhistas, ou seja, a discussão a respeito da duração destes e a legalidade da sumula 277 TST que era favorável a ultratividade da convenção coletiva. Discussão que causava insegurança jurídica e gerava dúvidas gerando custos processuais e desgaste para os envolvidos.

Conforme ensinam Borges e Cassar (2017), o contrato intermitente carece de sua característica da não continuidade de trabalho e o não vínculo empregatício. Cabe multa ao empregado e ao empregador que não cumprir com o acordo, mais a dúvidas paira a respeito de como deve ser cobrado à multa, ou seja, pelo dia de trabalho ou será sobre todo o trabalho, não está claro na lei. Outra discussão é a respeito da época de pagamento do trabalho que poderá o empregado receber seu salário em período maior

que o mensal, desrespeitando o artigo 459 da CLT, já que o art. 452-A, § 6º, da CLT em seu texto diz que deve ser pago no final de cada período de trabalho deixando uma brecha ao pensamento que poderia ser pago, por exemplo, no final de cada semestre, ou o motorista intermitente pago no final da viagem mesmo que está demore longos meses. É alvo de extensas discussões doutrinarias e jurisprudencial.

O trabalho parcial a partir da reforma sofreu grandes alterações tanto com relação a sua duração semanal quanto à relação de férias, agregando mais direitos.

O trabalho autônomo não tem salário fixo e nem vínculo empregatício é diferente do trabalhador contratado nas regras da CLT. O autônomo não possui vínculo empregatício. Quem contrata o profissional autônomo não assume qualquer risco. O trabalhador autônomo mesmo prestando serviço de forma a parecer ter vínculo empregatício continua ser autônomo se tiver assim previsto no contrato.

Para Borges e Cassar (2017), o *home office* ou teletrabalho possui direitos distintos aos trabalhadores internos e assim abre espaço para discussão doutrinaria e jurisprudencial a respeito da forma de controle e monitoramento desse tipo de trabalho que atualmente é possível mais a lei não esclarece e com isso esses trabalhadores poderiam ter seus direitos assegurados assim como os demais que estão dentro da empresa, na mesma esteira está à crítica que se faz aos teletrabalhadores em se responsabilizar por eventual acidente de trabalho. A questão de controle do serviço do teletrabalhador fica mais evidente quando se nota que a meta de trabalho é superior aos demais que executam a mesma atividade no ambiente empresarial justamente por trabalhar em lugar diferente que não seja a empresa. O lado bom do não controle da jornada de trabalho do teletrabalhador é que devido a isso não tem como sofrer advertências, suspensões ou descontos salariais por faltas ou atrasos. O legislador também é confuso a estipular que é permitido que a negociação fosse unilateral e exigir termo aditivo ao contrato, colocado em dúvida se o empregado pode ter escolhas. Outra dúvida é a respeito das despesas ordinárias, as que não decorrem do teletrabalho, se são de responsabilidade do empregador ou não.

Acordo para demissão não precisa mais de autorização do sindicato pode ser feito acordo entre as partes, está alteração foi muito relevante e importante visto que a ato de fazer acordos para demissão eram constantes, porém, ilegais e agora com a nova lei passou a ser regulamentado e limitado. Ficou mais econômico para empresa que quer demitir determinado funcionário e mais vantajoso para o funcionário que deseja sair da empresa

e é um artifício contra empregados que antes da lei faziam esses acordos de má-fé e entravam com ações trabalhistas.

O plano de demissão voluntária e o plano de demissão incentivada, na nova regra se o funcionário aderir e estiver estipulado no plano bem como se o plano for aprovado na convenção coletiva o funcionário perde o direito de reclamar na justiça os direitos trabalhistas que não foram convencionados.

A demissão em massa, a participação do sindicato não é mais necessária nesses procedimentos assim confere maior liberdade ao empregador.

O intervalo Intra jornada trazia uma questão que gerava discussões doutrinárias o fato do art.611-B ter o seguinte texto:

Art. 611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos:

XVII - normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho;

E assim entra em contradição com o artigo 611-A que permite que o intervalo intra jornada possa ser negociado entre as partes. Já que para alguns doutrinadores e com base na constituição federal que dispõe em seu art. 7º, inciso XXII, o seguinte texto:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

O intervalo intra jornada era considerado questão de saúde, higiene e segurança não podendo ser matéria do art. 611-A da CLT. Assim para encerrar essa discussão o art. 611-B em seu parágrafo único trouxe a seguinte redação:

Art. 611-B (...)

Parágrafo único. Regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto neste artigo.



Mas o problema não foi totalmente resolvido, pois muitos acreditam que está divergindo diretamente com a constituição federal já que não somente o art. 7, inciso XXII, mas também o disposto no artigo 5º, § 2º, estabelece que:

Art. 5º (...)

§ 2º Os direitos e garantias expressos nesta Constituição não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte.

E, conforme Benevides (2018), considerando que o Brasil integra a organização Internacional do Trabalho – OIT, a qual a convenção de nº 155 trata sobre a segurança e a saúde dos trabalhadores e o meio de trabalho, promulgada 1.254/94, prevê que o tempo de trabalho deve integrar a política nacional na matéria de segurança e saúde dos trabalhadores e o meio ambiente de trabalho, deixando plausível o questionamento da inconstitucionalidade do parágrafo único do art. 611-B que não considera o intervalo intermitente como norma de saúde, higiene e segurança do trabalho. Trazendo assim insegurança jurídica.

O banco de horas é permitido na forma negociada direta com o funcionário. Foi uma alteração importante, visto que agora o banco de horas pode ser adequado às necessidades da empresa e do funcionário. Uma crítica que se faz é de que se o poder de negociação do trabalhador for pequeno ele terá que aceitar as regras impostas pela empresa.

A “hora in itinere”, a alteração foi uma forma de igualar os trabalhadores, o legislador excluiu a obrigação de pagamento de horas “in itinere” para fim de também incentivar o empregador a fornecer transporte particular e assim melhorar o transporte do empregado ao seu posto de trabalho. Entretanto desobriga também a responsabilidade do empregador de eventual acidente sofrido pelo empregado no percurso ao chegar ao trabalho que acarreta no não pagamento de auxílio doença em razão de acidente de trabalho. A criação deste artigo revoga tacitamente o art.21, inciso IV, da lei nº 8.213/91, que prevê que:

Art. 21. Equiparam-se também ao acidente do trabalho, para efeitos desta Lei:

IV - o acidente sofrido pelo segurado ainda que fora do local e horário de trabalho:

- a) na execução de ordem ou na realização de serviço sob a autoridade da empresa;
- b) na prestação espontânea de qualquer serviço à empresa para lhe evitar prejuízo ou proporcionar proveito;
- c) em viagem a serviço da empresa, inclusive para estudo quando financiada por esta dentro de seus planos para melhor capacitação da mão-de-obra, independentemente do meio de locomoção utilizado, inclusive veículo de propriedade do segurado;
- d) no percurso da residência para o local de trabalho ou deste para aquela, qualquer que seja o meio de locomoção, inclusive veículo de propriedade do segurado.

Para Silva (2017), o pensamento que o empregador irá fornecer transporte particular ao trabalhador é um benefício ilusório, pois o fato de retirar as horas “in itinere” já exclui custos ao empregador. A hora passa a contar quando o funcionário efetivamente chega a seu local de trabalho. Assim fica a dúvida se seria vantajoso ao empregador fornecer o transporte ao empregado. É evidente que a não obrigação do pagamento de horas “in itinere” gera aumento na jornada de trabalho tendo em vista que parte da população tem dificuldade para o deslocamento até o serviço, sobretudo quando a empresa fica situada em local de difícil acesso, longe de centros urbanos ou em até mesmo cidades grandes que o trabalhador costuma demorar horas para chegar ao trabalho devido a distância de sua casa. Portanto é necessária adaptação do funcionário em sua rotina para a realidade do trabalho que presta para determinada empresa, gerando a sensação de retrocesso social que visa apenas à eliminação de custos para empresa e não o bem estar do funcionário, assim tornando-se uma norma inconstitucional.

O intervalo antes da hora extra, a nova lei tenta reduzir a desigualdade entre homens e mulheres, e visto que essa norma foi criada em um período que a mulher tinha a necessidade de informar seu marido que iria sair mais tarde do serviço e atualmente as mulheres possuem outro papel na sociedade, foi necessário à revogação deste artigo.

A contribuição sindical na prática sua não obrigatoriedade deixa mais fraca os pleitos e discussões coletivas por categorias de trabalhadores. É evidente também que a principal receita dos sindicatos são as contribuições obrigatórias e se não a exigissem diminuíam os recursos e conseqüentemente a atuação e poderes desta instituição.

A livre negociação por faixa salarial alguns veem como forma de contratação mais dinâmica e flexível enquanto outros enxergam uma forma de facilitar os abusos contra os trabalhadores. Deve ser analisado, contudo que os trabalhadores não são iguais a seus

contratantes podendo ficar vulneráveis a vontade de seus superiores, visto que a iniciativa de negociação pode partir da empresa.

O plano de carreira e de salário, atualmente as empresas podem por lei promover quem agrega valor a ela, aquele funcionário mais eficiente. Gera uma disputa saudável e estimula a dedicação dos trabalhadores e conseqüentemente o crescimento da empresa.

As grávidas no ambiente de trabalho ganharam mais espaço com a nova lei. Podem trabalhar em lugares de grau de insalubridade mínimo e médio, desde que seja permitido por seu médico. Mas em hipótese alguma pode trabalhar em lugares com grau de insalubridade máximo. A mulher que está amamentando pode trabalhar em ambientes com qualquer grau de insalubridade, para seu afastamento é necessário laudo médico. Antigamente empresas que possui em seu ambiente de trabalho insalubridade optavam por não contratar mulheres devido ao risco de futuramente terem que arcar com o risco de seu afastamento e assim todas as mulheres perdiam oportunidades. Hoje essa situação pode melhorar com a nova lei, pois, gera maiores possibilidades, mas é claro, tem que ser evidente que a proteção ao trabalho não pode ser superior à proteção a vida. As alterações da lei são extremamente importantes para questão de igualdade de gênero e ainda tem muito que avançar.

As férias passaram a ser mais flexível. É possível a negociação do período de férias e sua divisão bem como trabalhadores de qualquer idade podem negociar, tendo o limite de até 3 vezes a parcela do período de descanso e não excedendo 30 dias. Ocorrem ainda restrições de datas de início e término das férias para proteção do trabalhador. Proporciona maior liberdade ao trabalhador e pode ser adequada a realidade da empresa, sendo bom para as partes. É necessário ter registro do acordo e este deve estar devidamente assinado.

A terceirização gerou muita polêmica em sua regulamentação. Foi criada para acompanhar o mercado de trabalho que está mais moderno com os avanços tecnológicos, existem novos modelos de negócios e a lei precisa acompanhar para garantir os direitos dos trabalhadores. Com a lei 13.467/17 a terceirização passou a ter limites e foram criadas leis para proteger os funcionários contratados pelas empresas a fim de evitar o desemprego e a instabilidade.

A falta de registro na carteira, sendo um ato ilegal praticado pelo empregador, passou-se a ter regras mais rígidas para punição, com multas maiores. Protege a honra e a dignidade do trabalhador.

Ensina Cardoso (2018) que o prêmio como salário é diferente de gratificação está segunda é uma forma de recompensar o funcionário pelo tipo de trabalho ou pelo tempo de serviço prestado ao empregador, a pagamento pode ser mensal, bimestral, trimestral, semestral ou anual, sendo um valor fixo ou variável, a gratificação integra o salário. O prêmio permitido pela nova lei está relacionado ao desempenho individual do funcionário, é uma forma de beneficia-lo por algo bom que foi feito. Pode ser pago em uma única parcela e depende de alguns requisitos objetivos ou subjetivos da empresa. Sua natureza é indenizatória e não integra o salário.

O dano moral visto como valor indenizatório a ser pago ao trabalhador ou empregador, passou a ser limitado pela nova lei e não depende mais apenas da livre análise do juiz. Existem parâmetros previstos em lei a serem verificados.

As custas judiciais foram amplamente modificadas pela reforma trabalhista. As novas alterações têm o intuito de impedir pedidos sem procedência, fazendo com que apenas direitos que se acredita ser efetivamente reais sejam pleiteados no judiciário.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esses pontos de forma resumida é o que se faz discussão acerca da reforma da legislação trabalhista que foi aprovada recentemente e está em curso. Só com o tempo é possível esclarecer e verificar os reais efeitos dessas alterações.

A reforma prevalece para todos para os trabalhadores regidos pela CLT, ou seja, afeta funcionários de iniciativa privada. Os servidores públicos possuem regime próprio, exceto aqueles que foram contratados sob o regime da CLT.

Com a mudança os trabalhadores podem ter alterações em seu contrato dependendo da alteração que for adotada pela empresa como a mudança de jornada ou passar a ser trabalhador intermitente e ou teletrabalhador. Algumas dessas mudanças poderão não constar no contrato de trabalho como o período de férias a ser combinado com o empregador. Outras alterações ainda dependem de convenções coletivas e acordos feitos com sindicato e a empresa como a diminuição da hora do almoço, jornada de trabalho de 12 horas seguidas e troca de feriado. Os acordos individuais podem ser aplicados, como o banco de horas, divisão das férias e demissão por comum acordo. Deve ser levado em consideração também os acordos individuais especiais como o feito com funcionários que possuem curso superior e recebem o dobro do teto do INSS.

Enfim, ainda existem muitas dúvidas e insegurança jurídica a respeito das alterações feitas pela lei 13.467 de 2017, que até mesmo não foram anotadas e exemplificadas no presente trabalho de conclusão de curso, mas é notável que não existam posicionamentos jurisprudenciais sólidos sobre os temas haja vista que são muito recentes as reformas legislativas que só o tempo irá esclarecer, tendo como base o dia a dia de cada trabalhador brasileiro.

## REFERÊNCIAS

ABRANTES, Talita. **Quais os direitos do profissional que pede demissão?**. Disponível em <<https://exame.abril.com.br/carreira/quais-os-direitos-do-profissional-que-pede-demissao/>>. Acesso em julho/2018.

BENEVIDES, Evandro Monezi. **Redução do intervalo intrajornada prevista na reforma trabalhista é inconstitucional**. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2018-mai-07/evandro-monezi-reducao-intervalo-intrajornada-inconstitucional>>. Acesso em setembro/2018.

BORGES, Leonardo Dias, CASSAR, Vólia Bomfim. **Comentários à reforma trabalhista**. 1ª ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2017.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)>. Acesso em julho/2018.

\_\_\_\_\_. **Decreto-lei nº 5.452**, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em <<http://www.camara.gov.br/sileg/integras/110811.pdf>>. Acesso em junho/2018.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 6.019**, de 3 de janeiro de 1974. Dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/De15452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452.htm)>. Acesso em julho/2018.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 13.467**, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm)>. Acesso em julho/2018.

BRÊTAS, Pollyanna. **Reforma Trabalhista: nova lei prevê home office sem cálculo de jornada de trabalho**. Disponível em <<https://extra.globo.com/noticias/economia/reforma-trabalhista-nova-lei-preve-home-office-sem-calculo-de-jornada-de-trabalho-22057922.html>>. Acesso em julho/2018.

CALCINI, Ricardo Souza. **A nova lei de terceirização e a reforma trabalhista**. Disponível em <<http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI267633,21048-A+nova+lei+da+terceirizacao+e+a+reforma+trabalhista>>. Acesso em julho/2018.

CALDAS, Edson. **Reforma Trabalhista: funcionários com alto salário podem negociar sem o sindicato**. Disponível em <<https://epocanegocios.globo.com/Carreira/noticia/2017/07/reforma-trabalhista-funcionarios-com-alto-salario-podem-negociar-sem-o-sindicato.html>>. Acesso em julho/2018.

CARDOSO, Alessandro Mendes *et al.* **Reforma trabalhista e a exclusão do prêmio do salário de contribuição**. Disponível em

<<http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI275447,71043-Reforma+trabalhista+e+a+exclusao+do+premio+do+salario+de+contribuicao>>. Acesso em julho/2018.

CARVALHO, Railídia. **Reforma trabalhista facilita demissão coletiva e fragiliza trabalhador**. Disponível em <<http://www.vermelho.org.br/noticia/305181-1>>. Acesso em julho/2018.

CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa, NETO, Francisco Ferreira Jorge. **Manual de Direito do Trabalho**. 4ª ed. São Paulo: Atlas, 2017.

CAVALLINI, Marta. **Nova lei trabalhista prevê demissão por acordo**. Disponível em <<https://g1.globo.com/economia/noticia/nova-lei-trabalhista-preve-demissao-por-acordo-entenda.ghtml>>. Acesso em julho/2018.

CEZAR, Frederico Gonçalves. **O Processo de Elaboração da CLT: Histórico da Consolidação das Leis Trabalhistas Brasileiras em 1943**. Revista Processos de Estudos de Gestão, Jurídicos e Financeiros. v.3. 7ª ed. ISSN 2178-2008.

CRUZ, Carlos Henrique. **Afinal, como fica a indenização por danos morais após as mudanças trabalhistas?**. Disponível em <<http://chcadvocacia.adv.br/blog/indenizacao-apos-mudancas-trabalhistas/>>. Acesso em julho/2018.

CUNHA, Maria Inês Moura. **Direito do Trabalho**. 6ª ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

DINO. **O que é contrato de trabalho intermitente e como funciona**. Disponível em <<https://exame.abril.com.br/negocios/dino/o-que-e-contrato-de-trabalho-intermitente-e-como-funciona>>. Acesso em junho/2018.

DRECHSEL, Denise. **Juíza contraria reforma trabalhista e suspende demissão de 66 professores**. Disponível em <<https://www.gazetadopovo.com.br/justica/juiza-contraria-reforma-trabalhista-e-suspende-demissao-de-66-professores-9arn86hov56i06gxbfv20zamn->>. Acesso em junho/2018.

FAGUNDEZ, Ingrid. **Reforma Trabalhista: como mudam as negociações entre patrões e empregados**. Disponível em <<https://www.bbc.com/portuguese/brasil-40566802>>. Acesso em junho/2018.

GOMES, Orlando *et al.* **Curso de Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 2002.

HRUSCHKA, Cristian Luis. **Home office e a reforma trabalhista**. Disponível em <<https://jus.com.br/artigos/61197/home-office-e-a-reforma-trabalhista>>. Acesso em junho/2018.

LOPES, Ariadne. **Banco de Horas e a Reforma Trabalhista**. Disponível em <<http://www.administradores.com.br/artigos/economia-e-financas/banco-de-horas-e-a-reforma-trabalhista/110144/>>. Acesso em julho/2018.

MARINGONI, Gilberto. **A longa jornada dos direitos trabalhistas**. Disponível em <[http://www.ipea.gov.br/desafios/index.php?option=com\\_content&view=article&id=2909:catid=28&Itemid=23](http://www.ipea.gov.br/desafios/index.php?option=com_content&view=article&id=2909:catid=28&Itemid=23)>. Acesso em julho/2018.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 24ª ed. São Paulo: Atlas, 2008.

NASCIMENTO, Marcelo Mascaro. **Isto é o que mudou na regra de férias com a reforma trabalhista**. Disponível em <<https://exame.abril.com.br/carreira/isto-e-o-que-mudou-na-regra-de-ferias-com-a-reforma-trabalhista/>>. Acesso em julho/2018.

NETO, Alberto Emiliano de Oliveira. **Representação dos trabalhadores nas empresas**. Disponível em <<https://jus.com.br/artigos/20114/representacao-dos-trabalhadores-nas-empresas>>. Acesso em julho/2018.

ORGIS, Anna Simas. **Planos de cargos e salários vai priorizar competência e não mais o tempo de serviço**. Disponível em <<https://www.gazetadopovo.com.br/economia/pos-e-carreira/plano-de-cargos-e-salarios-vai-priorizar-competencia-e-nao-mais-o-tempo-de-servico-dbeyriqab5eo2oycahbwwveof>>. Acesso em julho/2018.

PANTALEÃO, Sergio Ferreira. **Teletrabalho e a possibilidade legal de reduzir os custos e manter o emprego**. Disponível em <<http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/Teletrabalho-reforma-trabalhista.htm>>. Acesso em julho/2018.

PEREIRA, Vinicius Guimarães Mendes. **Ministro do TST compara reforma trabalhista a “servidão voluntária”**. Disponível em <[https://viniusgmp.jusbrasil.com.br/noticias/474381079/ministro-do-tst-compara-reforma-trabalhista-a-servidao-voluntaria?utm\\_campaign=newsletter-daily\\_20170704\\_5564&utm\\_medium=email&utm\\_source=newsletter](https://viniusgmp.jusbrasil.com.br/noticias/474381079/ministro-do-tst-compara-reforma-trabalhista-a-servidao-voluntaria?utm_campaign=newsletter-daily_20170704_5564&utm_medium=email&utm_source=newsletter)>. Acesso em junho/2018.

ROCHA, Rafael. **Reforma Trabalhista**. Disponível em <<https://jus.com.br/artigos/59115/reforma-trabalhista>>. Acesso em julho/2018.

RODRIGUES, Larissa Almeida. **Inaplicabilidade da súmula 277 na nova legislação trabalhista**. Disponível em <<https://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI267069,91041-Inaplicabilidade+da+sumula+277+na+nova+legislacao+trabalhista>>. Acesso em setembro/2018.

ROESLER, Átila da Rold. **Reforma trabalhista prejudicou muito vida de quem “trabalha de casa”**. Disponível em <<http://justificando.cartacapital.com.br/2017/08/29/reforma-trabalhista-prejudicou-muito-vida-de-quem-trabalha-de-casa/>>. Acesso em julho/2018.

SANTOS, Gilmar. **Após reforma, 41 mil sacaram FGTS em acordo de demissão com empresa**. Disponível em <<https://veja.abril.com.br/economia/apos-reforma-41-mil-sacaram-fgts-em-acordo-de-demissao-com-empresa/>>. Acesso em julho/2018.



SCHIAVI, Mauro. **A reforma trabalhista e o processo do trabalho: aspectos processuais da lei nº 13.467/17**. 1ª ed. São Paulo: LTr, 2017.

SILVA, Aarão Miranda da. **As horas in itinere na reforma trabalhista**. Disponível em <<https://jus.com.br/artigos/61929/as-horas-in-itinere-na-reforma-trabalhista-lei-n-13-467-2017>>. Acesso em julho/2018.

SILVA, Lucas Alves Lemos. **As vantagens do contrato de trabalho intermitente, trazido pela reforma trabalhista**. Disponível em <<https://www.gazetadopovo.com.br/justica/as-vantagens-do-contrato-de-trabalho-intermitente-trazido-pela-reforma-trabalhista-bql1lujk6xcplhsvrngezvyk5>>. Acesso em junho/2018.

SOUZA, Isabela. **Como funciona o plano de demissão voluntária**. Disponível em <<http://www.politize.com.br/plano-de-demissao-voluntaria-como-funciona/>>. Acesso em julho/2018.

TUROLLA, Rodolfo. **Uma breve história dos direitos trabalhistas**. Disponível em <<https://guiadoestudante.abril.com.br/blog/atualidades-vestibular/uma-breve-historia-dos-direitos-trabalhistas/>>. Acesso em julho/2018.