

FUNDAÇÃO DE ENSINO “EURÍPIDES SOARES DA ROCHA” CENTRO
UNIVERSITÁRIO DE MARÍLIA- UNIVEM
CURSO DE DIREITO

Fernando Junior de Oliveira Alves da Cruz

A NOVA REFORMA TRABALHISTA DO BRASIL

MARÍLIA
2021

FERNANDO JUNIOR DE OLIVEIRA ALVES DA CRUZ

A NOVA REFORMA TRABALHISTA DO BRASIL

Trabalho de curso apresentado ao curso de Direito da Fundação de Ensino “Eurípides Soares da Rocha”, mantenedora do Centro Universitário Eurípides de Marília UNIVEM, como requisito parcial para obtenção do grau de bacharel em Direito.

Orientadora: Profa. Dra. Andréa Ântico Soares

MARÍLIA

2021

DEDICATÓRIA

Agradeço a Deus em sua trindade santa por tudo, pois sem ele não teria iniciado e nem concluído este trabalho. Ele esteve comigo em todos os momentos. Agradeço à professora orientadora, pela paciência e dedicação, à professora tutora por estar sempre pronta a ajudar e aos componentes da banca examinadora pelo tempo concedido para avaliação do trabalho.

AGRADECIMENTOS

A todos os amigos e familiares pelo incentivo, apoio, carinho e solidariedade sem fim.

Aos companheiros do Curso de Direito da UNIVEM pela amizade, disposição, solidariedade e cooperação.

A todos os professores, estudantes, profissionais dos serviços e representantes da comunidade da UNIVEM por todos os momentos compartilhados ao longo destes anos e pela cooperação para o desenvolvimento deste trabalho.

Aos companheiros da UNIVEM pela oportunidade de ser parte de um movimento solidário, militante e rico de experiências e formulações.

A minha esposa pelo interesse, carinho e apoio em momentos críticos.

À minha família, especialmente a minha mãe, que me incentivou, me deu forças para seguir em frente e permanecerá sempre em meu coração e em minha memória.

Luz, quero luz,
Sei que além das cortinas
São palcos azuis
E infinitas cortinas
Com palcos atrás
Arranca, vida
Estufa, veia
E pulsa, pulsa, pulsa
Pulsa, pulsa mais
Mais, quero mais
Nem que todos os barcos
Recolham ao cais
Que os faróis da costeira
Me lancem sinais
Arranca, vida
Estufa, vela
Me leva, leva longe
Longe, leva mais

Chico Buarque

CRUZ Junior de Oliveira Alves da, Fernando. A Reforma Trabalhista no Brasil. 2021. 25 f. Trabalho de curso. (Bacharelado) - Centro Universitário Eurípides de Marília, Fundação de Ensino “Eurípides Soares da Rocha”, Marília, 2021.

RESUMO

O Direito do Trabalho é permeado por diversos princípios, os quais procuram buscar a interpretação e aplicação da norma jurídica, de modo que os dispositivos legais novos deverão ser aplicados de acordo com a princiologia que é típica do direito trabalhista e de acordo com a CF. Essas mudanças legislativas vão ser interpretadas à luz da Constituição Federal e não, isoladamente, como se fará com toda norma jurídica. Ao pesquisar a Reforma Trabalhista vemos um retrocesso social; revogar e suprimir direitos trabalhistas já consagrados há muito tempo. Contudo, em alguns outros pontos, por exemplo, a assimilação doutrinária e jurisprudencial. Ou seja, houve momentos em que o legislador trouxe para a CLT (através da reforma), através da Reforma, entendimentos que já estavam em discussão no âmbito da jurisprudência, inclusive, no TST, e também no âmbito da doutrina. Buscar-se-á, registrar que nem tudo foi negativo, contudo, do ponto de vista do trabalhador, a perda foi muito maior do que o ganho. A crítica que se fizer a Reforma, no geral, é mais vantajosa para empregador, pois suprime uma série de direitos do trabalhador, sem conferir uma contrapartida. Situação essa que vai acabar violando o princípio do retrocesso social, ou seja, traz uma supressão de direitos já, historicamente, consagrados no direito brasileiro, sem trazer a correspondente contraprestação, sem trazer algo que balanceie essa retirada.

Palavras-chave: CLT, Reforma Trabalhista, Trabalhador

CRUZ Junior de Oliveira Alves da, Fernando. The Labor Reform in Brazil. 2021. 25 f. Coursework. (Bachelor's Degree) - Eurípides de Marília University Center, Educational Foundation "Eurípides Soares da Rocha", Marília, 2021.

ABSTRACT

The Labor Law is permeated by several principles, which guide the interpretation and application of the legal norm, so that the new legal provisions must be applied in accordance with the principle that is typical of labor law and in accordance with the Federal Constitution. These legislative changes need to be interpreted in light of the Federal Constitution and not, in isolation, as is done with any legal norm. It is not worthy that the Labor Reform brings a social setback; it revokes and suppresses long-established labor rights. However, in some other points, there was, for example, doctrinal and jurisprudential assimilation. In other words, there were times when the legislator brought to the CLT (through their form), through the Reform, under standing that were already under discussion in the scope of jurisprudence, including in the TST, and also in the scope of doctrine. Therefore, it should be noted that no very thing was negative, however, from the worker's point of view, the loss was much greater than the gain. The criticism that is made is that the reform, in general, is more advantageous for the employer, as it suppresses a series of worker rights, without providing a counterpart. This situation ends up violating the principle of social retrogression, that is, it brings a suppression of rights that are historically enshrined in Brazilian law, without bringing the corresponding consideration, without bringing something to balance this withdrawal.

Keywords: CLT, Labor Reform, Worker

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CF	Constituição Federal
CLT	Consolidação das Leis Trabalhistas
MP	Medida Provisória
RT	Reforma Trabalhista
TCC	Trabalho de Conclusão de Curso

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	10
CAPITULO 1 – A REFORMA TRABALHISTA	11
1.1 HORAS EXTRAS	11
2.2 MULTA PELA FALTA DE REGISTRO DE EMPREGADO	11
2.3 DEPÓSITO RECURSAL	12
2.4 COMPENSAÇÃO DE HORAS EXTRAS	12
2.5 BANCO DE HORAS	12
2.6 TRABALHO AUTÔNOMO	13
2.7 FÉRIAS	13
2.8 HORAS <i>IN ITINERE</i>	13
2.9 CONTRATO DE TRABALHO POR TEMPO PARCIAL (part time JOB)....	13
2.10 JORNADA 12 X 36*.....	14
2.11 REDUÇÃO DO INTERVALO INTRAJORNADA* DEMISSÃO POR ACORDO MÚTUO (HORÁRIO DE ALMOÇO)	14
2.12 DEMISSÃO POR ACORDO MÚTUO	14
2.13 CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE*.....	14
2.14 TERCEIRIZAÇÃO	15
2.15 TRABALHO REMOTO (<i>HOME OFFICE</i>) OU "TELETRABALHO	16
2.16 ARBITRAGEM	16
2.17 LIVRE ESTIPULAÇÃO DAS REGRAS DO CONTRATO DE TRABALHO	16
2.18 PREVALÊNCIA DO ACORDADO REMUNERAÇÃO SOBRE O LEGISLADO	16
2.19 REMUNERAÇÃO	17
2.20 HOMOLOGAÇÃO DA RESCISÃO PELO SINDICATO	17
2.21 CONTRIBUIÇÃO SINDICAL	17
2.22 GESTANTES E LACTANTES	17
2.23 DANOS EXTRAPATRIMONIAIS - PARÂMETROS DE SENTENÇA	18

2.24 INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS	18
CAPITULO 2 – DISCUSSÃO	19
CONCLUSÃO	22
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	24

INTRODUÇÃO

Os tempos hoje vividos são muito delicados no Brasil e no mundo, nas mais variantes declarações da vida em sociedade: no Direito, na Economia, na sociologia, na Ética, entre diferentes sociedades, as quais, entrelaçadas numa teia de interdependência, aquiescem um presente que funde o método evolutivo do progresso e faz prever um amanhã mísero para as relações humanas.

O presente trabalho tem como pergunta problema se os argumentos demonstrados são supostamente favoráveis para a realização da reforma; e será que realmente são procedentes? De acordo com o contexto apresentado e diante desta mudança qual é a concepção dos trabalhadores sobre os impactos da Reforma Trabalhista, e no que refere aos acordos coletivos, Trabalho Intermitente e Terceirização?

Nesta pesquisa busca se demonstrar o impacto de eventuais mudanças que podem vieram com a nova Reforma Trabalhista, e buscar informações por meio de pesquisas, para demonstrar os aspectos positivos e negativos sobre o que foi alterado na Reforma Trabalhista, e fazer uma análise de alguns itens que foram alterados na Lei 13.467/2017, que gerou preocupação para os trabalhadores, de perder os direitos já conquistados desde 1943. Através desta pesquisa pretende se demonstrar o objetivo do governo, em que se fez necessário tal alteração.

A escolha do tema, deve-se ao fato que a Reforma Trabalhista implementou grandes mudanças que afetam a todos os trabalhadores, tendo pontos que trouxeram mudanças profundas. Dessa forma pretende se esclarecer alguns destes pontos, por ser uma Reforma ainda muito recente e ampla, tanto os trabalhadores, como sindicalistas, advogados, contadores e até mesmo juízes, tem ainda algumas dúvidas.

A metodologia empregada nesse trabalho é de caráter descritivo baseado na abordagem qualitativa de acordo com a revisão literária de autores que aprofundaram seus estudos acerca da temática apresentada. É de grande relevância que seja apresentado um método científico consistente para a abordagem do trabalho, pois conforme descreve Gill (1999).

CAPITULO 1 – A REFORMA TRABALHISTA

Em 11 de novembro de 2017 entrou em vigor, no Brasil, a Lei nº 13.467, conhecida como Lei da Reforma Trabalhista. A nova lei alterou mais de 100 artigos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) cerca de 200 dispositivos do referido estatuto além da Lei nº 6.019 de 1974, da Lei nº 8.036 de 1990 e da Lei nº 8.212 de 1991 (CASSAR, 2018).

A Lei nº 13.467/2017, conhecida como Lei da Reforma Trabalhista, apresentou inúmeras alterações nas relações de trabalho, bem como regulamentou temas de extrema relevância. Trata-se de um instrumento que representa um avanço para a modernização trabalhista no Brasil, ainda que sujeito a aperfeiçoamentos (CASSAR, 2018).

As principais modificações promovidas pela Lei, bem como outros aspectos previstos na Medida Provisória (MP) nº 808, de 14 de novembro de 2017, e seus impactos para os pequenos negócios através da Medida Provisória no 808/2017 Cabe ressaltar que a Medida Provisória nº 808 de 14 de novembro de 2017, a qual alterou alguns pontos da Lei nº 13.467/2017 (CASSAR, 2018).

2.1 HORAS EXTRAS

Antes da Reforma Devidas horas extras pelo tempo que o empregado permanecia à disposição do empregador. **Após a Reforma:** Não será considerada hora extra quando o empregado permanecer na empresa por escolha própria para: práticas religiosas, descanso, lazer, estudo, alimentação, atividades de relacionamento social, higiene pessoal, troca de roupa ou uniforme, quando não houver obrigatoriedade de realizar a troca na empresa onde existe um impacto para o empreendedor onde se é possível aumento da produtividade por hora trabalhada (BRASIL, 2017).

2.2 MULTA PELA FALTA DE REGISTRO DE EMPREGADO

Antes da Reforma: A CLT previa que a empresa que mantivesse empregado não registrado incorreria na multa de valor igual a um salário regional, por empregado não registrado, acrescido de igual valor em cada reincidência. Ainda sujeitava a empresa, nas demais infrações referentes ao registro de empregados (admissão no emprego, duração e efetividade no trabalho, férias, acidentes e demais circunstâncias de proteção do trabalhador), à multa de valor igual à metade do salário mínimo regional, a qual seria aplicada em dobro, no caso de reincidência (BRASIL, 2017). **Após a Reforma:** A reforma mantém a ausência de

registro do empregado como infração sujeita a multa, mas altera o seu valor para R\$ 3.000 por empregado não registrado, acrescido de igual valor em cada reincidência, e explicita que essa infração constitui exceção à dupla visita (art. 627 da CLT). Inova para estabelecer que, quando se tratar de microempresa ou empresa de pequeno porte, o valor final da multa aplicada será de R\$ 800 por empregado não registrado. Acrescenta, ainda, que na hipótese de não serem informados outros dados do empregado (admissão no emprego, duração e efetividade no trabalho, férias, acidentes e demais circunstâncias de proteção do trabalhador – art. 41, parágrafo único da CLT) o empregador ficará sujeito a multa de R\$ 600 por empregado prejudicado (art. 47 e 47-A da CLT) (BRASIL, 2017).

2.3 DEPÓSITO RECURSAL

Antes da Reforma: A CLT determinava que a correção do depósito recursal feito na conta vinculada ao FGTS do empregado seria realizada com base nos parâmetros fixados para atualização dos saldos dos depósitos de poupança e capitalização, com juros de 3% ao ano (BRASIL, 2017). **Após a Reforma:** Registra expressamente na própria CLT que o depósito recursal será feito em conta vinculada ao juízo e corrigido com os mesmos índices da poupança. Acrescenta que o valor do depósito recursal será reduzido pela metade para entidades sem fins lucrativos, empregadores domésticos, microempreendedores individuais, microempresas e empresas de pequeno porte e que são isentos os beneficiários da justiça gratuita, as entidades filantrópicas e as empresas em recuperação judicial. O depósito recursal poderá ser substituído por fiança bancária ou seguro garantia judicial (DELGADO; DELGADO, 2017).

2.4 COMPENSAÇÃO DE HORAS EXTRAS

Antes da Reforma: compensação mediante acordo escrito e limitado ao período de uma semana (MARTINEZ, 2018). **Após a Reforma:** Compensação por acordo individual (tácito ou expresso), dentro do mesmo mês. (MARTINEZ, 2018).

2.5 BANCO DE HORAS

Antes da Reforma: Obrigatória negociação com o sindicato, limitado o acordo a um período de no máximo 12 meses (MARTINEZ, 2018). **Após a Reforma:** Novas regras, a saber: negociação por acordo individual firmado por escrito com o empregado, limitado ao prazo máximo de seis meses para gozo (repouso) ou pagamento das horas excedentes; negociação com sindicato permanece quando o período de vigência do banco de horas for

entre sete e 12 meses; horas extras habituais não descaracterizam o banco de horas; devido apenas o adicional quando a compensação não atender às exigências legais e desde que não ultrapassada a duração máxima semanal (MARTINEZ, 2018).

2.6 TRABALHO AUTÔNOMO

Antes da Reforma: Sem previsão específica na legislação (MARTINEZ, 2018). **Após a Reforma:** A Medida Provisória nº 808/2017 estabelece que é vedada cláusula de exclusividade nesse tipo de contrato. Sem a cláusula de exclusividade, um profissional autônomo que trabalha para apenas uma empresa teria vínculo empregatício? A Medida Provisória determina que trabalhar para apenas uma empresa não gera vínculo empregatício. É importante lembrar que o profissional autônomo não é empregado e, portanto, não cumprirá as mesmas regras dos demais, como controle de horários e subordinação (MARTINEZ, 2018).

2.7 FÉRIAS

2.7.1 Antes da Reforma: Fracionamento das férias era limitado a casos excepcionais, no máximo em dois períodos, dos quais nenhum poderia ser inferior a 10 dias, não sendo permitido o fracionamento para empregados menores de 18 ou maiores de 50 anos (MARTINEZ, 2018). **Após a Reforma:** Férias poderão ser fracionadas em até três períodos. Pelo menos um dos períodos de gozo de, no mínimo, 14 dias corridos, e nenhum período inferior a cinco dias corridos. Menores de 18 anos e maiores de 50 podem fracionar férias. Vedado o início das férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado (MARTINEZ, 2018).

2.8 HORAS *IN ITINERE*

(tempo de deslocamento do funcionário com transporte fretado pela empresa) (MARTINEZ, 2018).

Antes da Reforma: Devidas horas *in itinere* no percurso até o local de trabalho quando de difícil acesso (não servido por transporte público) e com fornecimento de transporte pelo empregador (MARTINEZ, 2018). **Após a Reforma:** Não são mais devidas horas *in itinere* (MARTINEZ, 2018).

2.9 CONTRATO DE TRABALHO POR TEMPO PARCIAL (part time JOB)

Antes da Reforma: Contratação era limitada a 25 horas semanais, não sendo permitida realização de horas extras. Direito às férias variava de acordo com o número de horas trabalhadas e não se podia vender parte das férias (MARTINEZ, 2018). **Após a**

Reforma: Novas regras, a saber: Contratação por até 30 horas semanais, sendo proibido o trabalho extraordinário; ou; Contratação por até 26 horas semanais, com limite de até seis horas extras ou suplementares (pré-contratadas) semanais. Férias em iguais condições ao trabalho em tempo integral, com possibilidade de “venda” de até 1/3 do período de gozo das férias (MARTINEZ, 2018).

2.10 JORNADA 12 X 36*

Antes da Reforma: Era possível mediante negociação com o sindicato (MARTINEZ, 2018). **Após a Reforma:** De acordo com a Medida Provisória nº 808/2017 esse tipo de jornada só poderá ser negociada em convenção ou acordo coletivo, com exceção do setor de saúde (MARTINEZ, 2018).

2.11 REDUÇÃO DO INTERVALO INTRAJORNADA* DEMISSÃO POR ACORDO MÚTUO (HORÁRIO DE ALMOÇO)

Antes da Reforma: No caso de empregados com jornada igual ou superior a seis horas diárias, o intervalo intrajornada poderia ser reduzido para 30 minutos, mediante prévia autorização do Ministério do Trabalho em acordos coletivos (MARTINEZ, 2018). **Após a Reforma:** Intervalo intrajornada pode ser objeto de negociação com o sindicato através de acordo coletivo, ou de maneira individual com empregados com nível superior e salário maior ou igual a duas vezes o teto da previdência (equivalente Após a Reforma a R\$ 11.062,62), sempre respeitado o intervalo mínimo de 30 minutos (MARTINEZ, 2018).

2.12 DEMISSÃO POR ACORDO MÚTUO

Antes da Reforma: Inexistência de previsão legal (MARTINEZ, 2018). **Após a Reforma:** Mútuo acordo para rescisão do contrato de trabalho, no qual o empregado terá direito a: 50% do aviso prévio. 20% de multa sobre o saldo do FGTS. Levantar 80% do saldo do FGTS. Demais verbas trabalhistas (13º, férias etc). Sem direito ao seguro-desemprego (MARTINEZ, 2018).

2.13 CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE*

Antes da Reforma: Não havia previsão legal. **Após a Reforma:** Esta é a maior inovação da Reforma, o trabalho intermitente é aquele em que o empregado, embora subordinado ao empregador, não tem habitualidade na prestação de serviços – a qual ocorre com alternância entre períodos de trabalho e de inatividade (que podem ser de horas, dias ou meses – art. 452-A e ss., CLT). No caso de extinção do contrato de trabalho intermitente, o

empregado terá direito às mesmas verbas da rescisão por acordo, a seguir analisada (art. 452-E, CLT). Considera-se também extinto o contrato quando decorrido o prazo de um ano sem qualquer convocação do empregado pelo empregador, contado a partir da data da celebração do contrato, da última convocação ou do último dia de prestação de serviços, o que for mais recente (PEREIRA; ORSI, 2018).

Este tipo de contrato de trabalho fica regulamentado. Na prática esse modelo de contrato pode ser utilizado, por exemplo, por bares e restaurantes que podem fixar este tipo de trabalho com garçons, cozinheiros e seguranças que atuarem nos períodos com maior público. Outro exemplo são lojas de varejo que podem fixar contrato com vendedores para trabalharem em datas cujo movimento do comércio é maior (Dia das Mães, Natal etc.). Suas principais características são: Trabalho que intercala períodos de prestação de serviços (horas, dias ou mesmo meses) e de inatividade; Empregado pode prestar serviços para vários empregadores; Empregado deve ser convocado três dias antes do início da prestação dos serviços e terá o prazo de 24 horas* para aceitar ou não, não podendo a recusa ser considerada como insubordinação. No período trabalhado serão aplicáveis as mesmas regras trabalhistas de qualquer contrato de trabalho, inclusive quanto ao valor da hora de trabalho a ser paga, que deverá ser igual à dos demais trabalhadores; No término da prestação dos serviços, o empregado deverá receber as verbas rescisórias proporcionais ao período trabalhado; Nenhum pagamento é devido no período de inatividade (MARTINEZ, 2018).

2.14 TERCEIRIZAÇÃO

Antes da Reforma: A Lei nº 6.019/1974, já havia sido alterada pela 13.419/2017, permitindo a terceirização de qualquer atividade exercida pela empresa, e não apenas das atividades secundárias. **Após a Reforma:** Está autorizada a terceirização de todas as atividades, inclusive da atividade principal da empresa contratante, desde que a contratação seja feita através de uma empresa prestadora de serviços. São assegurados aos terceirizados os mesmos direitos dos empregados da contratante, quanto à alimentação (quando oferecida em refeitórios), serviços de transporte, atendimento médico ou ambulatorial existente nas dependências da contratante ou local por ela designado, treinamento adequado fornecido pela contratada quando a atividade o exigir (MARTINEZ, 2018).

2.15 TRABALHO REMOTO (*HOME OFFICE*) OU "TELETRABALHO"

Antes da Reforma: Não havia previsão legal. **Após a Reforma:** O contrato deve ser por escrito e o trabalho predominantemente fora das dependências do empregador. Responsabilidade pelo fornecimento e manutenção de equipamentos de TI e pelo reembolso de despesas feitas pelo empregado a ser definida no contrato escrito. Possível a mudança de sistema presencial para *home office* e vice versa por mútuo acordo. Ou, no caso de mudança do sistema de *home office* para presencial, por imposição do empregador. Comparecimento às dependências do empregador não descaracteriza o regime de teletrabalho. Empregados em *home office* não têm direito a horas extras (MARTINEZ, 2018).

2.16 ARBITRAGEM

Antes da Reforma: A Justiça Trabalhista considerava como nula a Cláusula de Compromisso Arbitral. **Após a Reforma:** A Cláusula de Compromisso Arbitral pode ser incluída no contrato de trabalho de empregados com nível superior e salário maior ou igual a duas vezes o teto da previdência (equivalentes Após a Reforma à R\$11.062,62) (MARTINEZ, 2018).

2.17 LIVRE ESTIPULAÇÃO DAS REGRAS DO CONTRATO DE TRABALHO

Antes da Reforma: A vontade das partes (autonomia da vontade) era limitada pelas regras presentes na CLT. **Após a Reforma:** Aqueles empregados com nível superior e salário maior ou igual a duas vezes o teto da previdência (equivalentes Após a Reforma à R\$ 11.062,62) poderão estipular livremente condições contratuais, sempre respeitando as orientações da lei (artigo 611-A da CLT).

2.18 PREVALÊNCIA DO ACORDADO REMUNERAÇÃO SOBRE O LEGISLADO

Antes da Reforma: Acordos e convenções não poderiam ser contrários à lei. **Após a Reforma:** Acordos e convenções se sobrepõem à lei, salvo se extinguirem direitos básicos previstos na Constituição ou Legislação Trabalhista (por exemplo, salário mínimo, aviso prévio, FGTS etc.). Norma coletiva é válida ainda que não haja contrapartida expressa. Discriminam direitos que podem se sobrepor à lei, por exemplo: pacto quanto à jornada de trabalho (observados os limites constitucionais), banco de horas anual, intervalo intrajornada respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas, dentre outros. Discriminam direitos que não podem ser reduzidos ou suprimidos (normas de

identificação profissional, seguro-desemprego em caso de desemprego involuntário, valor dos depósitos mensais e da indenização rescisória do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, salário mínimo, dentre outros) (MARTINEZ, 2018).

2.19 REMUNERAÇÃO

Antes da Reforma: Integravam o salário não só a importância fixa estipulada, como também as comissões, percentagens, gratificações ajustadas, diárias para viagens e abonos pagos pelo empregador. **Após a Reforma:** As importâncias, ainda que habituais, pagas a título de ajuda de custo, limitadas a 50% da remuneração mensal, o auxílio-alimentação (vedado o seu pagamento em dinheiro), as diárias para viagem e os prêmios não integram a remuneração do empregado, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de encargo trabalhista e previdenciário. Nota: consideram-se prêmios as liberalidades concedidas pelo empregador, até duas vezes ao ano, em forma de bens, serviços ou valor em dinheiro, a empregado, grupo de empregados ou terceiros vinculados à sua atividade econômica em razão de desempenho superior ao ordinariamente esperado no exercício de suas atividades (MP 808/2017). (MARTINEZ, 2018).

2.20 HOMOLOGAÇÃO DA RESCISÃO PELO SINDICATO

Antes da Reforma: O pedido de demissão ou recibo de quitação de rescisão do contrato de trabalho, firmado por empregado com mais de um ano de serviço, só era considerado válido quando feito com a assistência do respectivo sindicato ou perante a autoridade do Ministério do Trabalho e Previdência Social. **Após a Reforma:** Após a alteração da legislação, não haverá mais necessidade de homologação da rescisão, quer pelo sindicato, quer pela autoridade do Ministério do Trabalho e Previdência Social, independentemente do tempo de serviço do empregado (MARTINEZ, 2018).

2.21 CONTRIBUIÇÃO SINDICAL

Antes da Reforma: A contribuição sindical era obrigatória e equivalente a um dia de salário por ano. **Após a Reforma:** A contribuição sindical da empresa, dos autônomos e dos profissionais liberais também será opcional. Já as contribuições sindicais dos empregados passarão a ser voluntárias, mediante autorização expressa do empregado (MARTINEZ, 2018).

2.22 GESTANTES E LACTANTES

Antes da Reforma: Proibidas de trabalhar em local insalubre, independente do tipo de exposição. **Após a Reforma:** Proíbe o trabalho em ambiente insalubre, salvo em ambientes de grau médio ou mínimo e desde que a gestante apresente um atestado emitido por médico

de sua confiança, liberando o serviço. As lactantes, no entanto, ficam sob a regra prevista inicialmente pela lei da reforma (MARTINEZ, 2018).

2.23 DANOS EXTRAPATRIMONIAIS - PARÂMETROS DE SENTENÇA

Antes da Reforma: Não havia previsão legal de condenação do reclamante (empregado) os honorários de sucumbência ou a indenização ao empregador. **Após a Reforma:** Será facultado ao juiz da causa fixar condenação ao reclamante, na proporcionalidade do pedido que não puder ser comprovado por ele, ou se o pedido for de natureza falsa ou fraudulenta (MARTINEZ, 2018).

2.24 INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS

Vincula a indenização ao teto do INSS, entre três e 50 vezes esse limite, a depender da gravidade do dano.

CAPITULO 2 – DISCUSSÃO

Apesar de situado entre os “reformadores moderados”, pelos organismos internacionais, o Brasil foi um aluno exemplar no que se refere a implementação de um projeto liberal de inserção ao processo de globalização. Ante os efeitos do colapso econômico da década perdida (anos 80), desde o início dos anos 90 foram implantados, aqui, com esmero, uma agenda de liberalização comercial e financeira, privatizações, reforma fiscal regressiva, maior flexibilização do mercado de trabalho, entre outros aspectos, que formaram uma teia complexa de reformas estruturais, envolta pela ortodoxia da política econômica, fundada em juros permanentemente altos, câmbio valorizado, sempre que possível, e uma política fiscal hostil ao avanço dos investimentos e das políticas públicas. sob o espírito fundamentalista de combate à inflação dominante entre os condutores da política econômica e o avanço da liberalização cercada pelos interesses financeiros externos e internos, em conjunturas distintas, a obsessão pela estabilidade foi permanentemente acompanhada pelo aumento da instabilidade macroeconômica seja por meio de uma grande expansão da dívida pública, seja através de instabilidade cambial e pelo reduzido crescimento econômico (CARNEIRO, 2006).

O estabelecimento de normas para a concorrência produz impactos diretos nas decisões de gasto dos empresários no que se refere à contratação de trabalhadores e à colocação em funcionamento dos meios de produção (máquinas, equipamentos e insumos). Tais decisões são tomadas a partir das expectativas dos empresários sobre o comportamento das receitas líquidas, deduzidos os custos salariais e o custo de uso do empreendimento em seu conjunto. Importante notar, conforme destaca Belluzzo (2012), que a noção de custo de uso não se confunde com o de depreciação, mas envolve o risco não calculável de obsolescência econômica da empresa. Trata-se, na verdade, de incerteza decorrente da incapacidade de se antecipar ou prevenir a entrada no mercado de concorrentes mais competitivos, dotados de novas tecnologias, novos produtos ou novas formas organizacionais. Numa economia monetária da produção, o processo de concorrência exige dos empresários não apenas manter a empresa, mas os obriga, simultaneamente, à busca permanente da violação e da superação das normas de produção existentes. Em outras palavras, a classe empresarial capaz de gastar acima de sua renda corrente para enriquecer, deve, ao mesmo

tempo, se submeter à disciplina implacável do movimento do conjunto, sobretudo do avanço da produtividade e das mudanças organizacionais das empresas-líderes. Estas últimas dizem respeito particularmente às inovações nas relações de trabalho hierarquias empresariais e processos motivacionais na procura incessante de padrões de gestão mais ajustados ao objetivo de suplantarem os padrões estabelecidos (BELLUZZO, 2012).

Falando sobre a Reforma Trabalhista e sobre a Terceirização a mesma foi possibilitada após a Reforma Trabalhista, por meio da Lei 13.467/17, que veio alterar a redação da Lei 6.019/74, a terceirização da atividade fim passou a ser prevista expressamente nos arts. 4º-A e 5º-A, *caput*, da nova lei. Anterior à promulgação desta, não havia lei que a especificava, apropriadamente, apenas a Súmula 331 do TST, que não admitia a terceirização da atividade fim, somente da atividade inicial (estágio inicial) e da atividade meio. Houve, também, a Lei 13.429, de 2017, a qual, embora abordasse o tema terceirização, não o fazia com a devida clareza, propiciando lacunas que ensejavam à insegurança jurídica.

Naturalmente, essa alteração trouxe inúmeras discussões que dividiram opiniões, pois a reforma poderia se fazer positiva para a economia do país bem como beneficiaria os trabalhadores, que agora poderiam negociar com seus empregadores as condições de trabalho, tanto quanto feriria os direitos e a saúde desses mesmos trabalhadores (DELGADO, 2017).

Vimos que a Reforma Trabalhista, dada pela Lei 13.467/17, legalizou algo bastante controverso, pois que o tema terceirização tem sido amplamente debatido, ao longo das últimas décadas. Positivamente, faz-se notável o empenho em se beneficiar o empresariado, sob o fito do impulso ao crescimento da economia do país, com geração de empregos e a dinamização do mercado. Todavia, aspectos negativos referentes aos direitos dos trabalhadores têm-se sobreposto à legislação em comento, devido ao seu caráter visivelmente exploratório, abusivo, pautado no capitalismo exacerbado. Depreende-se, mediante análise teórica aqui realizada, que o formato de terceirização da atividade fim, estabelecido na lei da Reforma Trabalhista, traz em si mais prejuízos do que vantagens aos trabalhadores, que por ela se tornarão, progressivamente, subjugados ao bel prazer de seus empregadores, cada vez mais diversos e distantes, afastando-se, dessa maneira, a visão tríade da relação de trabalho. Configura-se, pois, o atual contexto da terceirização da atividade fim estabelecido entre a própria modernidade e o retrocesso que dela provem (DELGADO, 2019).

A lei da reforma trabalhista (13.467/2017) que alterou alguns dispositivos presente na CLT regulamentou o teletrabalho no Brasil e incluiu o artigo 75-B a CLT que considera 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. É necessário prestar atenção no fato de que o artigo apenas estabelece serviços prestados fora das dependências do empregador, sendo assim se um trabalhador está realizando seu trabalho dentro do carro por meio de um telefone, ele está realizando teletrabalho e como será realizado o controle da jornada de trabalho? A lei 13.467/2017 é ausente no que tange a este controle, sendo que o empregador pode optar ou não por pagar hora extras (OLIVEIRA, 2021).

No sistema capitalista em que o mundo globalizado está imerso, os empregadores estão voltados para o lucro, não estou discutindo aqui o sistema capitalista e sim até que ponto a flexibilização das leis trabalhistas podem chegar tirando direito dos trabalhadores e não cumprindo o seu papel protetivo (OLIVEIRA, 2021).

A ideia fundamental que subsidia muitos dos argumentos dos apoiadores da reforma trabalhista é a de que, no mercado de trabalho, o salário é a variável de ajuste que equilibra oferta e demanda. Ou seja, em condições de “concorrência perfeita” – situação onde não há intervenção do Estado e o salário é determinado exclusivamente pela oferta e demanda – o mercado se ajustaria automaticamente até alcançar o equilíbrio.

Desta perspectiva, a presença de qualquer imperfeição neste mercado, seja por conta de intervenções governamentais, das atividades dos sindicatos, da rigidez dos salários ou da escassez de mão-de-obra qualificada, conduziria, obrigatoriamente, a um desajuste entre oferta e demanda, cujas consequências seriam menos empregos ou prejuízos econômicos para as empresas. (MANZANO, 2017).

CONCLUSÃO

Diante de tudo que foi ponderado, algumas conclusões se apresentam de maneira clara.

Todas as normas do ordenamento jurídico, em especial as relacionadas ao Direito do Trabalho devem ser criadas, analisadas, interpretadas e aplicadas à luz do princípio constitucional da dignidade da pessoa humana, em razão dos objetivos e fundamentos do Estado Democrático de Direito, nos moldes da Constituição Federal de 1988.

A Carta Magna de 1988 realizou estrutural escolha pelo modelo legislado das relações de trabalho.

Num sistema democrático, todas as estruturas devem ser pensadas de forma que os atores sociais envolvidos tenham igualdade de forças e de armas.

Como demonstrado, a liberdade sindical no Brasil ainda não foi alcançada e, portanto, a reforma trabalhista que tratou dos limites da negociação coletiva (negociado versus legislado) só poderia ser tida como adequada aos preceitos constitucionais se primeiro fossem resolvidas as questões que hoje tornam os sindicatos nacionais fracos e pulverizados.

Conclui-se, pois, que antes de se pensar em uma norma que estabeleça um sistema privatístico de imposição do *negociado* sobre o legislado, era preciso pensar uma reforma que criasse condições de igualdade no que tange ao exercício da autonomia de vontade coletiva nacional. Sem uma ordem jurídica que efetivamente prestigie a liberdade sindical, a introdução do *negociado* sobre o legislado significa, em verdade, a pura renúncia de direitos dos trabalhadores brasileiros.

O tele trabalho surgiu no Brasil no começo dos anos 2000 e até a reforma trabalhista não havia uma regulamentação específica sobre o mesmo, porém é interessante analisar que essa mesma reforma flexibilizou vários direitos do trabalhador trouxe dispositivos regulamentando esta modalidade de trabalho.

Quando a OMS declarou a pandemia do novo Corona vírus em março deste ano, o mundo se viu obrigado a se adaptar a esta nova situação e no Brasil não foi diferente. Com a chegada da doença no país e a necessidade do isolamento social as atividades consideradas não essenciais estavam precisavam buscar uma maneira de continuar a funcionar, sendo assim o caminho escolhido por várias empresas e trabalhadores foi o tele trabalho.

A Organização Internacional do trabalho (OIT) define tele trabalho como atividade realizada mediante recursos de tecnologia facilitadora de informação e comunicação, prestada a partir de lugar distante da empresa ou estabelecimento, que permite que permite a separação física entre o local de produção ou prestação de serviço e o de funcionamento da empresa. É necessário considerar que estamos especulando sobre uma questão futura: a tendência do aumento do trabalho remoto no Brasil. O fato é que diante deste cenário há uma necessidade de discutir sobre o tema e pensar maneiras de buscar uma legislação mais rígida que regulamente este tipo de trabalho no país.

Ainda, é fundamental salientar que a chegada da pandemia de Covid-19 gerou abalos no âmbito do ordenamento jurídico trabalhista brasileiro, a partir da implementação da Medida Provisória 927/2020, a qual possibilitou o crescimento do emprego do tele trabalho e necessita ser apresentada, apesar de tal medida já ter caducado e perdido a sua vigência. Outrossim, com o avanço dessa modalidade de trabalho à distância é necessário que se realize uma análise crítica das consequências dessa inovação na vida do trabalhador, ressaltando os positivos desse instituto sobretudo em um contexto de pandemia, sem perder de vistas as transformações negativas no dia-a-dia daquele que depende do trabalho para o seu sustento.

É evidente que necessária uma regulamentação mais rígida do tele trabalho de modo a abarcar de forma protetiva o trabalhador, a lacunas deixadas pela lei 13.467/2017 possibilitam vários abusos por parte do empregador. A legislação atual deixa várias lacunas como por exemplo definir de maneira objetiva que o responsável por fornecer os equipamentos é o empregador, deixar para que tudo seja resolvido por meio de contrato é um absurdo pois se sabe que como o empregador sempre vai visar o lucro a tendência é que estes contratos sejam abusivos e desvantajosos para os funcionários.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BELLUZZO, Luiz Gonzaga de Mello. **O capital e suas metamorfoses**. São Paulo: Ed. UNESP, 2012.

BRASIL. Lei 13.467/17, 13 de julho de 2017. **Altera a Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm. Acessada em: 30 out. 2021.

CARNEIRO, Ricardo. A supremacia dos mercados e a política econômica do governo Lula. **Política Econômica em Foco**, 7. Campinas: CECON-IE/UNICAMP, nov. 2005/abr.2006.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 15. ed. [s. l.]: Método, 2018.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores**. 18. ed. São Paulo : LTr, 2019.

_____. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. rev. ampl. São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil**. São Paulo: LTR, 2017.

_____. **Constituição da República e direitos fundamentais: dignidade da pessoa humana, justiça social e direito do trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2015.

DELGADO, Mauricio Godinho. **O Poder Empregatício**, LTr Editora, 1996.

GILL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 5. Ed. São Paulo: Atlas. 1999.

MANZANO, Marcelo. Doze anos de desenvolvimento contingente. Tese de doutorado. Campinas, SP: Instituto de Economia - UNICAMP, 2017. Disponível em: <https://goo.gl/RroKnU> . Acesso em 20 jul de 2021.

MARTINEZ, Luciano. **Reforma Trabalhista- Entenda o que mudou: CLT comparada e comentada**. 2. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018. 310 p. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/user/check?userCheckReturnTo=/reader/books/9788553600885/cfi/312!/4/4@0.00:0.00>. Acesso em: 30 out. 2021.

OLIVEIRA, N.; Teletrabalho ganha impulso na pandemia mas regulação é objeto de controvérsia. **Agência senado**,2020. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/infomaterias/2020/07/teletrabalho-ganha-impulso-na-pandemia-mas-regulacao--objeto-de-controversia>. Acesso em: 09 de jul. de 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Notícia veiculada pela Organização Internacional do Trabalho.** Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_737676/lang--pt/index.htm. Acesso em: 30 out 2021.

PEREIRA Leone; ORSI Renata. Reta Final **OAB Conteúdo Complementar: Reforma Trabalhista.** Thomson Reuters Brasil Conteúdo e Tecnologia LTDA. 2018.

ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do trabalho.** Carla Teresa Martins Romar; coordenador Pedro Lenza. – 5. ed. – São Paulo : Saraiva Educação, 2018. (Coleção esquematizado®)