

DIREITO TRABALHISTA FRENTE ÀS MUDANÇAS NO MUNDO CONTEMPORÂNEO

LABOR LAW IN FRONT OF CHANGES IN THE CONTEMPORARY WORLD

ANDREIA SILVA KÓS¹, JACINAURA DOS SANTOS QUIRINO²,
ROSEANE DE OLIVEIRA TORRES³, DORACI BATISTA DE TOLEDO
MANGUCI⁴

RESUMO

O direito trabalhista frente às mudanças no mundo contemporâneo apresenta um estudo e compreensão das Leis Trabalhistas brasileira, norteando os empregados e empregadores quanto a importância do entendimento da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, designada como "Reforma Trabalhista". Ainda neste contexto, enriquecer este estudo com análise das medidas normativas vigentes em 2020, introduzidas na legislação até o presente momento. O objetivo geral desta pesquisa, analisar as principais mudanças e impactos relevantes da Reforma trabalhista de 2017 e verificar as atualizações contemporâneas no que referi os direitos do empregado e empregador, frente ao emprego e renda. Para atingir objetivo geral proposto, a metodologia da pesquisa é de cunho bibliográfico, pautada em livros, revista, sites oficiais, leis, normas e medidas provisórias. Realizado um estudo da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e suas mudanças consoantes a Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, elaborando entendimento da Lei com informações fidedigna que nos evidencie todo o contexto temporal. Diante disso, demonstrar os resultados da reforma trabalhista, pontos negativos e/ou positivos, se os direitos foram preservados e indicar as medidas trabalhistas adotadas pelo governo brasileiro em 2020, devido ao surto de pandemia mundial, o COVID 19.

Palavras-chave: Direito. Trabalhista. Empregado. Empregador. Mudanças.

ABSTRACT

Labor law in the face of changes in the contemporary world presents a study and understanding of Brazilian Labor Laws, guiding employees and employers as to the importance of understanding Law No. 13,467, of July 13, 2017, designated as " Labor Reform " . Still in this context, enrich this study with an analysis of the normative measures in force in 2020, introduced in the legislation up to the present moment. The general objective of this research, to analyze the main changes and relevant impacts of the 2017 Labor Reform and to check the contemporary updates regarding the rights of the employee and employer, regarding employment and income. In order to achieve the proposed general objective, the research methodology is bibliographic, based on books, magazines, official websites, laws, rules and provisional measures. A study was carried out on the Consolidation of Labor Laws (CLT) and its changes according to Law No. 13,467, of July 13, 2017, elaborating an understanding of the Law with reliable information that highlights the entire temporal context. Therefore, demonstrate the results of the labor reform, negative and / or positive points, if the rights were preserved and indicate the labor measures adopted by the Brazilian government in 2020, due to the outbreak of the global pandemic, COVID 19.

Keywords: Law. Labor. Employee. Employer. Changes.

¹ Graduanda do Curso de Ciências Contábeis da FACUNICAMPS. e-mail: posto.andreia@moreira.com.br

² Graduanda do Curso de Ciências Contábeis da FACUNICAMPS. e-mail: jacinaradossantos2016@gmail.com

³ Graduanda do Curso de Ciências Contábeis da FACUNICAMPS. e-mail: roseane_olivertorres@hotmail.com

⁴ Mestre em Serviço Social. Professora na FACUNICAMPS. e-mail: toledo.sucesso@gmail.com

1 INTRODUÇÃO

No Decreto da Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, criou-se a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), sancionada pelo então presidente Getúlio Vargas, durante o período do Estado Novo, no mandato de 1930 a 1945. A Harmonia das leis foi assinada por este eminente presidente no Estádio de São Januário (Clube de Regatas Vasco da Gama), que estava lotado para prestigiar o feito transformador na ordem jurídica. Em 1941, Getúlio Vargas havia assinado a criação da Justiça do Trabalho, vindo a ser integralizada na Constituição em 1943.

Conforme exposto, no Brasil naquele momento, um marco para população do País, de forma definitiva, os direitos trabalhistas, em um único texto, consolidou as leis esparsas, cujo objetivo principal é regulamentar as relações individuais e coletivas do trabalho respeitando a dignidade da pessoa humana. A CLT surgiu como uma necessidade constitucional, após a criação da Justiça do Trabalho.

A Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, denominada como “reforma trabalhista” trouxe alterações na Lei nº 5.452, de 1ª de maio de 1943, conhecida como CLT. No presente trabalho serão tratadas as evoluções sob as perspectivas dos benefícios para o Empregado e Empregador, tais como, a regulamentação do trabalho intermitente construído com base nos argumentos de que as empresas terão mais facilidade e flexibilidade na contratação de trabalhadores nessa modalidade, propondo redução no número de desempregados no país. Além disso, argumenta-se que a referida legislação regulamenta a prática de trabalho informal, assegurando uma maior proteção aos trabalhadores nessa situação.

Igualmente, apresentar que a rescisão por acordo admite o aviso prévio na modalidade trabalhada, com a Reforma Trabalhista (Lei 13.467/17), a rescisão de contrato de trabalho não precisa ser homologada. Analisar as demissões em comum acordo, após a Reforma da CLT. Demonstrar o que mudou na jornada dos trabalhadores, quanto à flexibilidade da jornada diária, intervalo intrajornada, assim como, a ampliação do intervalo máximo ou reduzir o intervalo mínimo para repouso e alimentação, após a Reforma Trabalhista.

Dessa forma, apontar o que mudou na Lei nº 13.467/2017, no que tange à terceirização de funcionários da atividade fim da empresa. Avaliar no Direito do Trabalho os acordos celebrados entre empregadores e empregados são absolutos após mudança na Lei Nº 13.467 de 13 de julho de 2017, apresentar circunstâncias para possibilidades de redução do salário, entre outras alterações na Lei nº 13.467/2017, relevantes para esta pesquisa.

Deste modo, apresentar fatores da alta infecção do COVID 19 e sua influência no âmbito trabalhista, com efeito aos impactos para os empregados e empregadores, diante das normas brasileiras aprovadas em 2020 que regulamentam as Leis Trabalhistas, dentre eles estão, a rescisão contratual, férias, como defendem as novas negociações sobre a jornada de trabalho, remuneração, terceirização, ou seja, o comportamento da população presente aos novos dispositivo da consolidação, do atendimento aos requisitos da relação de emprego e das determinações existentes na nova legislação, bem como, a supressão temporária de direitos trabalhista devido o COVID 19.

A problemática da pesquisa visa nas seguintes questões: Quais as principais mudanças na reforma trabalhista com maiores relevâncias aos empregados e empregadores? Quais os impactos das medidas provisórias trabalhistas no mundo contemporâneo perante o COVID 19?

O objetivo geral desta pesquisa, analisar as principais mudanças e impactos relevantes da Reforma trabalhista de 2017, e verificar as atualizações contemporâneas no que refere aos direitos do empregado e empregador, frente ao emprego e renda.

Os objetivos específicos da pesquisa propõem: a) estudar o Direito Trabalhista demonstrando um Breve Histórico, b) compreender a Relação de Trabalho e Emprego, c) analisar a Reforma trabalhista (Lei Nº 13.467/2017) referente causas e efeitos, d) verificar as principais mudanças da Reforma Trabalhista para empregado e empregador, e diante do COVID 19, identificar os aspectos das mudanças sociais, e) avaliar as Medidas Provisórias Trabalhistas aprovadas no ano de 2020, compreender as normas regimentar do emprego e renda (MP 927/2020), em sequência verificar os reflexos frente o emprego e renda (MP 936/2020), examinar o Julgamento da ADI 6.363 no STF (2020).

A justificativa para a pesquisa, tendo em vista o momento social que atinge toda população brasileira, especialmente nas esferas trabalhistas, demonstrando a importância no conhecimento da base legal, frente seus direitos e deveres enquanto empregado e empregadores, além da necessidade de atualizar-se sobre as alterações pertinentes na legislação em momento de calamidade pública.

A metodologia de pesquisa será realizada através de estudos bibliográficos, a fim de buscar informações sobre o tema da Reforma trabalhista, pautada em livros, artigos da internet, revista, *sites* oficiais, leis, normas e medidas provisórias. O método escolhido será o indutivo, pois, este aborda a pesquisa em mínimos detalhes, partindo do senso abstrato ou concreto.

A ciência é um pensamento científico que se constrói através do esforço de grupos de pessoas que dão sentido àquilo que se busca analisar. Nesse sentido, a pesquisa “é atividade básica da Ciência na sua indagação e construção da realidade. É a pesquisa que alimenta a atividade de ensino e a atualiza frente à realidade do mundo. Portanto, embora seja uma prática teórica, a pesquisa vincula pensamento e ação” (MINAYO, 2011, p. 17).

De acordo Albornoz (2002), o trabalho significa, em português, apesar de haver labor e trabalho, é possível achar na mesma palavra trabalho ambas as significações: a de realizar uma obra que te expresse que dê reconhecimento social e permaneça além da tua vida; e a de esforço rotineiro e repetitivo, sem liberdade, de resultado consumível e incômodo inevitável.

Conforme a Medida Provisória 927/2020, apresenta grande liberdade ao empregador através de acordo individual no artigo 2º, “os acordos prevalecem sobre as normas da CLT, sendo respeitada a Constituição Federal da República federativa do Brasil”.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

A pesquisa divide-se em cinco títulos, sendo que o primeiro compreender uma breve história do Direito do Trabalho, o segundo descrever a Relação de Trabalho e Emprego, o terceiro analisar a Reforma trabalhista (Lei Nº 13.467/2017) causas e efeitos, o quarto demonstrar as principais mudanças da reforma trabalhista para empregado e empregador, e diante do COVID 19, identificar os aspectos das mudanças sociais e o quinto estudar as Medidas Provisórias para regimentar o emprego e renda devido ao COVID 19. Por fim, demonstrar a metodologia, descrever a apresentação e análise dos resultados, apresentar as considerações finais e concluir com referências bibliográficas.

2.1 Direito Trabalhista: Breve Histórico

Consiste o trabalho como um conjunto de atividades realizadas por um indivíduo que objetiva atingir uma meta através de ações, habilidades, e iniciativas para satisfazer as necessidades humanas a partir de prestações de serviços e produções de bens para a própria sobrevivência que envolve alimentação, vestuário, abrigo e também necessidades sociais culturais, artísticas, espirituais, psíquicas sentidas e/ou criadas pelo homem, sentimento de

satisfação pessoal e difuso. Lazzareschi (2009) define o trabalho como uma ação humanizada (inerente ao próprio ser humano) por ser a única ação diferente de outros animais.

Pinho e Bezerra (2017) afirmam que a Consolidação das Leis Trabalhista prioriza três cabeçalhos comuns, a justiça do trabalho, os direitos dos trabalhadores, e a organização sindical, a mesma também veio com o intuito de normatizar o trabalho da mulher e o trabalho de menor.

Direito trabalhista é uma das esferas jurídica que o estuda as relações de trabalho, composta por princípios, normas, dentre outras fontes jurídicas que regulamentam as relações de trabalho. Surgiu com a necessidade de proteção jurídica para a classe trabalhadora, buscando harmonizar o relacionamento entre o trabalhador e seu empregador, o que lhe dar a oportunidade de exercer o trabalho e consequentemente adquirir seus direitos, condicionado a deveres.

Desde o início, o trabalho foi visto por vários autores como um processo praticado pelo homem a fim de se satisfazer de acordo com as suas necessidades, ou seja, a capacidade de se obter uma interação com a natureza, utilizando recursos para garantir sua sobrevivência. Ao longo do tempo o conceito do trabalho foi sendo alterado e composto com a história e cultura da sociedade, assegurando novos valores e domínios políticos, separando as relações pessoais e sociais. No sistema capitalista, o trabalho se desenvolve e é abordado como uma divisão social de trabalho, com vários meios de profissões e de produção.

Conforme a Constituição Federal do Brasil (1988, Art. 1º, I ao V), trata o trabalho como “a constitucionalidade foram reconhecidos pela República Federativa do Brasil em paridade com outros princípios como o da Soberania, Cidadania, Dignidade da Pessoa Humana, os Valores Sociais do Trabalho e da Livre Iniciativa, e do Pluralismo Político”. Conforme Art. 6º(CF/88) “o trabalho é incluído como um dos direitos sociais do cidadão, referindo a um trabalho digno, assegurando sua valorização conforme sua evolução, visando melhoria de sua condição social”.

Bernardes (2019) afirma que o direito do trabalho nasceu com o intuito de minimizar as desigualdades entre empregador e empregado, por meio da interferência do estado. O direito do trabalho brotou na sociedade contemporânea, mediante a revolução industrial, levando em consideração o direito do trabalho no Brasil, este sofre influência direta de fatores externos e internos.

De acordo Albornoz (2002), o trabalho significa, em português, apesar de haver labor e trabalho, é possível achar na mesma palavra trabalho ambas as significações: a de realizar

uma obra que te expresse que dê reconhecimento social e permaneça além da tua vida; e a de esforço rotineiro e repetitivo, sem liberdade, de resultado consumível e incômodo inevitável.

Para Guimarães (2007, p. 13), “há também alguns princípios do Direito do Trabalho; princípio da proteção que se refere ao critério fundamental que orienta o direito do trabalho, princípios universais de Direito do Trabalho”.

Contudo, constitui outro Princípio do direito do trabalho da isonomia, que responde ao objetivo de estabelecer um amparo preferencial a uma das partes, sendo o trabalhador, a parte mais fraca na relação de trabalho.

2.2 Relação de Trabalho e Emprego

A Relação de Trabalho corresponde a qualquer vínculo jurídico, por meio do qual uma pessoa natural executa obra ou serviços para outrem, mediante o pagamento de contraprestação. No que tange relação de trabalho e gênero, a qual abrange relação de emprego que é uma espécie, toda relação de trabalho corresponde uma relação de emprego, mas nem toda relação de emprego é relação de trabalho.

São diversas as relações de trabalho, serão destacadas algumas espécies, sendo, no trabalho autônomo não existe dependência ou subordinação jurídica entre o prestador do serviço e o tomador, assume o risco da atividade desenvolvida, pode ser desenvolvida por uma ou mais pessoas, consoante a Reforma Trabalhista de 13 de julho de 2017, especificamente em seu artigo 442-B.

Além disso, no trabalho avulso não existe vínculo permanente entre o trabalhador portuário avulso e o tomador de serviço, mas apenas uma relação de trabalho, na qual o Órgão Gestor de Mão de Obra (OGMO) atua na escalação dos avulsos devidamente registrados. Porém, trabalho eventual é aquele realizado em caráter esporádico, temporário, de curta duração, em regra, não relacionado com atividade fim da empresa.

Da mesma forma, o trabalho institucional é uma relação de trabalho de natureza estatutária existente entre servidores públicos e as pessoas de direito público interno. Sendo que, o estagiário deve estar matriculado numa instituição de ensino para ser contratado, o estudante pode ser de curso profissionalizante ou superior.

Destaca ainda que, o trabalho voluntário, regulado pela Lei 9.608/1998, em regra é prestado a título gratuito, não há pagamento de remuneração, o reconhecimento do vínculo empregatício torna impossível.

Conforme exposto, os requisitos que são elencados na relação de emprego: trabalho por pessoa física; pessoalidade; não eventualidade; onerosidade; subordinação.

A Lei nº 13.467/2017 em seu artigo 3º, parágrafo único, destaca que,

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.

Destarte, a relação de trabalho é mais ampla, pois, se refere a toda contratação do ser humano, com objetivo de um fim agradável, as duas partes na relação *Jus Labore*. Quanto a relação de emprego, o emprego é sempre a forma de trabalho, há uma contraprestação pelo trabalho.

2.3 Reforma Trabalhista - Lei 13.467/2017: Causas e Efeitos

Com intuito de solucionar o desemprego e crise econômica que no Brasil, que vinha se alastrando mais profundamente desde o ano 2014, foi visto a necessidade de adequação da legislação para as relações de trabalho, a Reforma Trabalhista foi projetada pelo então Presidente da República, Michel Temer, proposta no dia 23 de dezembro de 2016, na Câmara dos Deputados. A aprovação na Câmara dos deputados ocorreu para no ano seguinte, vindo a ser aprovado em 26 de abril de 2017, pelos deputados, na sequência aprovada pelos Senadores em 11 de julho 2017, e posteriormente sancionada pelo Presidente da República.

Com isto, o governo federal acreditava ser necessário modernizar a CLT, visando garantir geração de novos empregos, assim como, a permanência dos existentes, ajustar o déficit público, instigar a economia a se desenvolver propiciando aos empresários um mercado mais competitivo, menores encargos trabalhistas e aumento de ofertas de empregos.

Contudo, ao aprofundar a pesquisa nos impactos pós Reforma Trabalhista e depois sua promulgação, a Reforma Trabalhista foi alvo de inúmeras críticas, provenientes das mais diversas instituições concernentes ao Direito do Trabalho.

Conforme Delgado (2017, p. 39), “o sentido da Reforma Trabalhista Brasileira de 2017, está ligado ao antigo objetivo do Direito na História como Instrumento de exclusão, segregação e sedimentação da desigualdade entre as pessoas humanas e grupos sociais”. O autor cita, apresentando o entendimento constitucional de 1988, referenciando os direitos

fundamentais constante em nossa base legal, com uma abordagem aos direitos humanos e com uma abordagem social, assim, o autor Delgado (2017), apresenta a garantia à todas pessoas, os seus direitos no campo trabalhista, porém, ressalta a necessidade de entender as diversas construções que podem levar à visão com retrocesso ao direitos dos trabalhadores.

É um dos principais fundamentos da moderna teoria contratual, a função social do contrato, pois, como prescreve o novo Código Civil (Artigos 421, 422 e 425), a liberdade de contratar será exercida em razão e nos limites da função social, e os contratantes são obrigados a guardar, na conclusão do contrato, como em uma execução de probidade e boa-fé, os contratos atípicos são lícitos, desde que, observadas as normas gerais.

Para Guimarães (2007), o contrato é o acordo feito por duas ou mais pessoas que desejam algo em comum, podendo ser um contrato específico como é o caso do contrato de trabalho ou com formato mais aprimorado, como é o caso do contrato de emprego, pois nem todo trabalhador é necessariamente um empregado.

2.4 Principais mudanças da Reforma Trabalhista para Empregado e Empregador

A Lei nº 13.467/2017, conhecida como Reforma Trabalhista, complementou uma série de mudanças visando modernizar as relações de trabalho e atualizar a legislação trabalhista, cuja principal compilação, a Consolidação das Leis do Trabalho, fora originalmente editada em 1943. A Reforma alterou diversos artigos da CLT, foi publicada em 14 de julho de 2017, e entrou em vigor no dia 13 de novembro de 2017 (BRASIL, 2017).

A reforma trouxe novidades para a legislação do trabalho. O Trabalho intermitente é uma nova modalidade de contratação do trabalhador trazida pela reforma trabalhista, onde que, neste tipo de contrato a gestão de mão de obra é o próprio empregado que poderá ter mais de um empregador, segundo o Ministério do Trabalho, a nova Lei traz mudanças na CLT com regras que valem para os contratos de trabalhos vigentes, tanto antigos como novos.

Além da nova modalidade de contratação, há outras alterações importantes, tais como, férias, jornada de trabalho (12x36/Parcial), plano de carreira, *Home Office* (Trabalho remoto), acordo coletivo, contribuição sindical, homologação, intervalo, banco de horas, higiene e troca de uniforme, demissão (consensual/coletiva), gratificações e comissões, remuneração por produtividade, equiparação salarial, ações na justiça, termo de quitação, terceirização, autônomos, gestantes, validade das normas coletivas, plano de demissão voluntária, representantes dentro da empresa.

Para Empregados, entre as mudanças, importante ressaltar tratada na Lei nº 13.467/2017, referente às férias poderem ser fracionadas em até três períodos, sendo o primeiro obrigatoriamente de 14 dias e outros dois períodos podem ser de mínimos cinco dias cada, possibilitando maior comodidade para negociar as datas com os empregadores, além disso, ainda vetou o início das férias 02 dias que antecedem feriados ou o descanso semanal (DSR), traduzindo pontos positivos para o trabalhador, pois, não foi extinto o seu direito a férias remuneradas e os dias úteis para as férias mais flexíveis. Anteriormente, só era permitido dividir em dois períodos em casos excepcionais ou por tratamento em convenção coletiva, sendo mínimos 10 dias e outro de 20 dias para completar o período aquisitivo.

Outro ponto importante são as horas extras superiores às horas normais, possibilitando acréscimo de 50%, que antes era de pelo menos 20%. Na hipótese de rescisão de contrato de trabalho, o empregado tem direito a receber as horas extras não compensadas e calculadas no pagamento da rescisão.

Com o exposto, outra alteração na Lei nº 13.467/2017, artigo 394-A § 2º, definia que “o exercício de atividades e operações insalubres em grau médio ou mínimo, pela gestante, somente será permitido quando ela, voluntariamente, apresentar atestado de saúde, emitido por médico de sua confiança, do sistema privado ou público de saúde, que autorize a sua permanência no exercício de suas atividades”. Porém, foi emitida uma medida liminar em 2018, (Adin 5938) que revogou alteração do artigo 394-A, preservando os direitos das grávidas e lactantes, voltando a impedir que laborem em locais insalubres durante a gestação ou lactação.

No entanto, as mudanças para os empregados compreendem também pontos desfavoráveis para a classe, onde as empresas tiveram maiores vantagens com as alterações sofridas, tais como, a perda do direito a hora *in itinere*, que não conta mais o tempo de disposição do empregado na empresa, compreendendo o percurso de ida para o trabalho e o retorno para casa. Anteriormente esse tempo era contado como jornada de trabalho, sendo o empregador o responsável pelo empregado em casos que ocorriam algum acidente no percurso ou itinerário do mesmo. Com isso, as empresas acabaram sendo a parte mais beneficiada, pois deixou de ser encargo obrigatório.

Para empregadores, as mudanças relevantes (Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017), compreende a “extinção da hora *in itinere*, desobrigando o pagamento de horas extras no trajeto do trabalho do empregado”, conforme explanado acima. A contratação de trabalhadores autônomos desonera a empresa de possuir vínculo de emprego, o intervalo de descanso na jornada de trabalho diária não é mais contabilizando como horas trabalhadas e

disposição do empregado à empresa, observado, é fato que, esta prática deve ser bem estabelecida e cumprida, o empregado ainda tem o direito ao descanso para almoço.

A Lei 13.467/2017, inseriu na CLT o artigo 484-A, que dispõe sobre a possibilidade de “rescisão contratual trabalhista por meio de acordo entre empregado e empregador, desde que respeitadas as imposições especificadas no dispositivo legal”.

Conforme a Lei 13.467/2017, foi introduzido uma nova modalidade de rescisão contratual com a criação da demissão por acordo entre as partes, enseja o pagamento do aviso prévio indenizado (50%) e indenização do FGTS (20%), além da integralidade das demais verbas rescisórias, podendo o empregado sacar até 80% do seu FGTS, mas impedido de se habilitar no seguro-desemprego. O artigo alterado possibilita benefícios tanto para empregados, como trabalhadores, pois ambas podem receber verbas indenizatórias pela decisão do encerramento do contrato.

Um fator importante com a introdução do artigo 484-A da CLT/2017, que trata a relação à demissão por acordo é que anteriormente a lei não comportava esse tipo de prática, baseado em históricos e reclamações na justiça de empresas que praticavam negociações ilícitas, houve a necessidade de regulamentação.

Outrossim, umas das mudanças relevantes foi a extinção da necessidade de homologação nas rescisões contratuais. A reforma revogou o §1º do art. 477, que tornava obrigatória a homologação trabalhista para os contratos com mais de 1 ano. Dessa forma, independentemente do tempo que durou o contrato de trabalho, a rescisão não precisa mais ser homologada pelo sindicato.

2.4.1 COVID-19: Os Aspectos das Mudanças Sociais

O COVID 19 é uma doença causada por corona vírus, que levam os pacientes contaminados à graus baixos, médios e altos de riscos, em casos mais graves este vírus acomete as vias respiratórias, podendo até causar a morte da pessoa. Em 2020, o COVID 19 tornou-se pandemia, ocasionando enorme preocupação em todos os âmbitos, social, econômico e sanitário, o qual vem contaminando as pessoas devido seu alto poder de disseminação, o principal transmissor é devido aglomerações entre indivíduos.

Com efeito, as entidades governamentais estão adotando medidas, para preservação do bem maior, que é a vida humana. O isolamento social neste momento de pandemia mostra ser a medida mais eficaz, pois, estamos convivendo com um inimigo invisível, ao qual a maneira

de se proteger é tomando as devidas precauções estabelecidas pelos órgãos sanitários, mantendo o distanciamento social.

Por outro lado, no que tange os direitos do trabalho, também foram inseridas em nosso ordenamento jurídico a Medida Provisória, como políticas preventivas para continuidade do emprego e renda, tendo em vista que, algumas atividades empresárias obtiveram suas atividades com atendimento normal, isto é, comércio e indústria com portas abertas, frente o cumprimento das medidas legais de prevenção e outras áreas somente com tele trabalho, enfim, outras ramos empresarias, tais como, shoppings centers, galerias e outras entidades com alto trânsito de pessoas, sofreram maiores impactos econômicos, não tendo outra oportunidade a não ser fechar as portas em cumprimento das normas vigentes.

No que tange aos empregadores no momento instabilidade econômica, encontra com fluxo de caixa baixo, ou seja, sem ou pouco recurso financeiro para cumprir suas obrigações, tais como: folha pagamento de salários, fornecedores, encargos tributários e conseqüentemente da produção/serviços. Para muitos dos empregados, a triste realidade de perderem seus empregos, aumentando um colapso que afeta tanto o trabalhador como seus familiares, devido à situação as decisões governamentais impactaram as relações *Jus Labore*, sendo em algumas situações com um agravante de maior intensidade.

A população fica com um sentimento de insegurança jurídica, mesmo com os incentivos ofertados pelo ente estatal, sendo que a população almeja maior atenção frente suas à necessidades básicas, assim como, a classe empresarial.

Contudo, o direito trabalhista frente ao mundo contemporâneo, onde muitas das determinações da Reforma trabalhista sofrem alterações, o empregador encontra-se suscetível com as novas normas trabalhistas, trazendo insegurança à classe trabalhadora.

Conforme exposto acima, o Governo edita Medidas Trabalhistas para Regimentar o Emprego e Renda, como é o caso da MP 927/2020, porém, assim apresentando diretrizes para o cumprimento da função social da empresa, especificamente na empregabilidade.

2.5. Das Medidas Trabalhistas Para Regimentar o Emprego e Renda na MP 927/2020.

As novas diretrizes trabalhistas para o enfretamento do estado de calamidade pública decorrente do COVID-19 que contamina simultaneamente a humanidade, e por meio da Medida Provisória 927, publicada no dia 22 de março de 2020, no período da infecção regulamenta a preservação do emprego e renda. A asserção irá abordar os principais reflexos.

Conforme a MP 927/2020, apresenta grande liberdade ao empregador através de acordo individual no artigo 2º, “os acordos prevalecem sobre as normas da CLT, sendo respeitada a Constituição Federal da República federativa do Brasil”.

Propiciar o teletrabalho e o trabalho remoto por decisão exclusiva do empregador que vai apenas comunicar ao trabalhador, o patrão pode determinar o retorno do funcionário à atividade presencial a qualquer tempo, independentemente de acordo notificando o obreiro, com 48 horas de antecedência por escrito ou meio eletrônico.

Em virtude do momento, os colaboradores das empresas podem entrar de férias coletivas, pois, as demandas de consumo diminuíram e as alterações de férias serão promovidas nesse período, o artigo 6º da MP 927/2020, regimenta que neste caso específico o prazo é de 48 horas, fora dessa circunstância a regra geral fala de 30 dias, no artigo 135 da CLT. O período mínimo de férias de 5 dias pode ser fracionado, a concessão de férias mesmo antes do período aquisitivo pode conceder 1 mês de férias. Os profissionais da área de saúde, o empregador nesse período de pandemia pode suspender as férias.

No caso de empresas ficarem fechadas por três meses, é possível os empregados ficarem esses exatos meses de férias e nos próximos três anos não tem direito ao gozo de férias. Também há possibilidade de pagamento de 1/3 junto com o décimo terceiro salário, que o prazo máximo é 20 de dezembro, os trabalhadores são colocados de férias, mas o adicional de 1/3 na CRFB (1988) em seu artigo XVII, foi postergado para o final do ano.

A conversão das férias por dinheiro que era um direito do empregado, agora precisa ser negociado com o empregador, ou seja, precisa da autorização deste. O pagamento do descaso que era antes do gozo, passa seu pagamento no 5º dia útil do mês subsequente, o legislador torna flexível o máximo possível no que se refere às férias.

Nas férias coletivas, um grande problema para o empregador é manter os pontos de trabalho, e antecipar o pagamento das férias (antecipar o pagamento e antecipar 1/3 das férias isto gerava um custo maior por esta neste período de COVID-19), podendo pagar até 5º dia útil subsequente das férias.

Ademais, os Sindicatos e Ministérios deveriam ser comunicados com antecedência mínima de 15 dias quanto às coletivas, esse período passa para 48 horas, não há limites mínimos e máximos de férias de 10 dias. Basta que a comunicação seja feita com quarenta e oito horas de antecedência diretamente ao trabalhador, sem limites mínimos e máximos apenas os 5 dias.

Visto que, o banco de horas tradicionalmente no artigo 59 da CLT, prevê que o banco de horas tácito deveria ser mensal, o banco de horas por acordo individual escrito semestral e

o banco de horas por negociação coletiva pode ser por até 1 ano. O artigo 14 da MP 927, prevê a possibilidade de acordo individual pelo prazo de até 18 meses após o encerramento do estado de calamidade.

No momento poderá ocorrer antecipação dos feriados por determinação exclusiva do empregador, desde que, os envolvidos não sejam religiosos, ou seja, você vai poder descansar agora e trabalhar no futuro em dia de feriado, desde que não seja religioso. Os feriados religiosos, também são possíveis de antecipação da folga agora, e trabalhar depois, desde que haja acordo individual com o trabalhador e a notificação com prazo de 48 horas, é possível a compensação no banco de horas.

Suspensão do recolhimento do FGTS de competência de março, abril e maio (2020), por motivo da pandemia, o qual poderá ser pago parcelado até 6 vezes, sendo este com pagamento no 7º dia de cada mês. O artigo 26, da MP 927, normatiza a possibilidade dos profissionais de saúde a realizar horas extras mesmo com de 12/36 com acordo individual, justificada necessidade do trabalho destes.

Enfim, outro ponto de grande relevância o artigo 30 da MP 927/2020, que prorroga a negociação coletiva em vigor, a qual o prazo vence em 180 dias após 22 de março de 2020, a critério do empregado por até 90 dias, ou seja, a negociação coletiva que está em vigor, bem como, a que vai vencer no prazo de 180 dias após 22 de março de 2020 pode ser estendida por mais 90 dias pelo empregador.

2.5.1 Os Reflexos Frente o Emprego e Renda da MP 936 (2020)

As medidas de redução da jornada de trabalho, salário e suspensão do contrato de trabalho poderão ser estabelecidos por acordo individual escrito para trabalhadores que recebem salários igual ou inferior a R\$ 3.135,00 (3 salários mínimos), para trabalhadores que recebem salários igual ou superior a R\$ 12.202,12, portadores de nível superior consoante o parágrafo único do artigo 444 da CLT, conforme a reforma de 2017, sem participação do Sindicato.

Quanto os demais trabalhadores, as medidas deverão ser constituídas através da negociação coletiva de trabalho, exceto para redução de jornada/ salário de 25%, a qual através de acordo individual poderá pactuar. Porquanto, o empregador deverá comunicar ao Ministério da Economia a redução da jornada de trabalho, salário ou suspensão temporária do contrato de trabalho, no prazo de 10 dias, contados a data da celebração do acordo. Caso o

empregador não respeitar o prazo de 10 (dez) dias, é comunicando ao Ministério da economia, o benefício somente começará a ser pago ao empregado no prazo de 30 dias a contar da data em que a comunicação foi realizada, neste caso deverá pagar os valores de salário de forma integral ao empregado, tendo inclusive, que recolher os respectivos encargos sociais.

O Ministério da economia (ME) disciplinará a forma de transmissão da informação, a forma de pagamento do benefício ao trabalhador. O recebimento do Benefício Emergencial de preservação de emprego, da renda não impede a concessão e não altera o valor do seguro desemprego que o empregado vier a ter direito no futuro.

Logo, o valor do Benefício terá como base o valor do seguro-desemprego que teria direito o trabalhador, devendo ser observado algumas disposições conforme o caso, aos empregados que tiverem o contrato suspenso, o Benefício será equivalente a 100% do valor do seguro desemprego que seria devido (exceto para os empregados de empresas), que tenham receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00 no ano de 2019, que receberá uma ajuda compensatória de 30% de seus empregadores, sendo o benefício de 70% do valor do seguro desemprego. No que tange aos empregados, que tiver a redução da jornada e do salário, o valor do Benefício será calculado aplicando o percentual da redução sobre o valor do seguro desemprego, que seria devido nos respectivos percentuais (20%, 50% ou 70%).

Nesse contexto, o Benefício será concedido aos empregados independente do período aquisitivo do seguro desemprego e o tempo de registro que tenha na empresa. O Benefício não é devido aos trabalhadores ocupantes de cargos ou empregos públicos, que estiverem em gozo do Benefício de Prestação Continuada, os que estiverem recebendo o seguro desemprego e que estiverem em gozo da bolsa de qualificação profissional de que trata a Lei nº 7.998/90.

Todavia, o empregado com vínculo formal de emprego poderá receber cumulativamente um benefício à cada vínculo, com redução proporcional de jornada de trabalho, salário ou com suspensão temporária do contrato de trabalho, aos trabalhadores intermitentes caberá o recebimento do Benefício Emergencial de R\$ 600,00 por três meses, não podendo este Benefício ser acumulado com outro Benefício Emergencial.

A MP 927/2020 destaca que, deve ser comprovado o nexo de causalidade, ou seja, o ônus da prova é, o reclamante empregado comprovar que ele contraiu a doença no trabalho. O STF mudou o entendimento e “revogou o artigo 18 da medida provisória e tal responsabilidade passa a ser objetiva”. Tal decisão é para proteger os profissionais que estão na linha de frente contra a doença, como trabalhadores da saúde e atividades essenciais. Sendo que tais profissionais tem estabilidade de 12 meses no emprego, caso pegue o COVID-19 no trabalho.

A redução proporcional da jornada de trabalho e do salário deve ser pactuada em um acordo individual escrito entre empregado e empregador, acordando a redução proporcional da jornada de trabalho e do salário, respeitado o valor do salário recebido pelo empregado, tal acordo, pode ser cumprido no prazo de 90 dias, devendo ser encaminhado ao empregado com antecedência mínima de dois dias corridos ao início. A redução da jornada, salário, exclusivamente, será nos seguintes percentuais: 25%, 50% e 70%.

Durante o período de calamidade pública, o empregado poderá ser suspenso temporariamente pelo prazo máximo de 60 dias, podendo este prazo ser fracionado em até dois períodos 30 dias cada, a suspensão do contrato de trabalho pode ser pactuada através de acordo individual por escrito e encaminhado ao empregado com antecedência mínima de 2 dias corridos. No período de suspensão do contrato o empregado fará jus à todos os benefícios concedidos pelo empregador (assistência médica, odontológica, vale alimentação etc.).

Sobretudo, a empresa que tiver auferido no ano calendário do ano de 2019, receita bruta superior a R\$4.800.000,00, deverá pagar o empregado durante o período de suspensão contratual uma ajuda compensatória mensal equivalente a 30% do valor do seu salário. As demais empresas também poderão pagar a seus empregados que tiveram o contrato suspenso ou redução do salário, um valor de ajuda compensatória mensal, que deve ser definido entre acordo individual ou negociação coletiva.

Realmente, o Benefício Emergencial de preservação do emprego e renda pode ser acumulada com o pagamento da ajuda compensatória mensal. A ajuda compensatória mensal terá natureza indenizatória não integrando a base de cálculo do IR, da Previdência Social (INSS) e do FGTS.

Contando que o empregado não será demitido durante o período acordado à suspensão contratual ou redução de sua jornada de trabalho e salário, permanecendo com garantia de emprego, após o encerramento do acordo pelo mesmo prazo acordado, suspensão do contrato ou da redução da jornada de trabalho e do salário.

Assim, há estabilidade se o empregado tiver seu contrato de trabalho suspenso por 60 dias, o mesmo é garantido o emprego por este período, ficando o empregador sujeito ao pagamento de indenização previsto no parágrafo primeiro inciso II, do artigo 10 da MP 936/2020.

Destarte, as negociações coletivas ou acordos coletivos de trabalho celebrados anteriormente a MP 936/2020, poderão ser renegociadas para adequação dos seus termos no prazo de 10 dias corridos, contados da data de publicação desta MP. No entanto, os acordos individuais para suspensão para redução da jornada/salário, deverão ser comunicados aos

Sindicados dos trabalhadores no prazo de 10 dias corridos, contados da data de celebração do acordo.

2.5.3 Julgamento da ADI 6.363 no STF (2020)

Desde março de 2020, o governo tem adotado medidas provisórias com intuito de minimizar os impactos da pandemia da COVID-19 em relação à manutenção do emprego e renda. A primeira MP foi a 927/2020 e depois a 936/2020, a medida provisória 927/2020, já previa a possibilidade de suspensão dos contratos de trabalho o que demonstrava que era uma vontade dos empregadores permitindo os a suspensão dos contratos de trabalho, mas não previa pagamento de Benefícios à classe trabalhadora nem salário, prestação de serviços e contagem de tempo de serviços.

O Presidente da República, no dia seguinte editou a MP 927/2020, para revogar o artigo 18 da MP 927/2020, que não previa suspensão remunerada para os trabalhadores nos contratos de trabalhos, porque deixaria os trabalhadores sem direitos. E após vem a medida proviria 936/2020, que prevê o pagamento de um Benefício caso trabalhador aceite o acordo individual com seu empregador para optar umas das duas normas ali previstas, no caso a redução do salário proporcional, a redução da jornada de trabalho e suspensão dos contratos de trabalhos trazidos por esta medida.

A grande questão posta, é que essa redução de salário e suspensão poderiam ocorrer fora do âmbito do Sindicato, ou seja, uma negociação sem participação do Sindicato, uma negociação direta entre empregado e empregador e isso trouxe a discussão a respeito da Constitucionalidade da MP 936/2020, já que, o artigo 7º, inciso XVI, da CF/1988, prevê expressamente que a redução de salário só pode ocorrer mediante uma negociação coletiva.

O artigo 7º (CF/1988, inciso VI e XIII), dispõe sobre a redução salarial e duração de jornada,

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

VI - Irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;
XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

Através da Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI 6.363), que foi proposta pelo Partido Rede Sustentabilidade e nessa ADI, tinha o pedido para que houvesse liminarmente a suspensão dos efeitos dessa MP. Tal ação foi distribuída ao Ministro Ricardo Lewandowski, “proferiu uma discursão cautelar no sentido de que a medida provisória devia ser interpretada em conformidade com a Constituição”. O Ministro Ricardo Lewandowski naquela oportunidade não entrou no mérito à respeito da Constitucionalidade ou Inconstitucionalidade.

Então foi empregada a interpretação conforme a Constituição, pois, a MP prevê essa obrigatoriedade dos acordos passarem pelo Sindicato para que tenha validade deverá necessariamente haver a notificação deste. No caso, gera uma insegurança jurídica, porque, no momento em que vive-se, sabe-se que os empregadores estão desesperados para resolver questões relacionadas ao contrato de trabalho, em razão das medidas de isolamento social, as empresas têm dificuldades de obter faturamento, já que, em boa parte elas não estão funcionando 100%, e as que estão em funcionamento são de forma reduzida.

Segundo o entendimento do Ministro Ricardo Lewandowski na medida cautelar STF,

O ministro Lewandowski reiterou a decisão cautelar, segundo a qual, após a comunicação aos sindicatos dos acordos individuais previstos na MP 936/2020, as entidades devem se manifestar sobre sua validade. A não manifestação do sindicato, na forma e nos prazos estabelecidos na legislação trabalhista, representa anuência com o acordo.

Para o ministro, o artigo 11, parágrafo 4º, da MP 936 (que, mesmo prevendo a notificação das entidades sindicais, não informou sua finalidade) deve ser interpretado segundo a Constituição. Ele destacou a necessidade de preencher essa lacuna na norma para dar um mínimo de efetividade à comunicação, para que os sindicatos possam, caso entendam necessário, atuar para proteger direitos dos trabalhadores.

Lewandowski salientou que os acordos produzem efeitos imediatos a partir da assinatura e prevalecem até que sejam modificados por meio de negociação coletiva. Informou ainda que, desde o deferimento da cautelar, mais de dois milhões de acordos individuais já foram celebrados. (BRASIL, ADI 6363/2020).

O Sindicato pode criar embaraços para homologação desses acordos, especialmente porque os Sindicatos perderão forças em razão da reforma trabalhista. Desta reforma trabalhista, os Sindicatos sofrem dificuldades de se manterem, em razão de sua principal fonte de renda ser o imposto sindical.

O julgamento no STF não referendou a Cautelar na ADI 6363/2020, de forma acertada, porque não referendar a Cautelar no momento em que se está, significa dar segurança jurídica a esses acordos, pois, muitos empregadores passam por incertezas, caso fiquem na mão de Sindicatos, criam um entrave nas medidas emergenciais.

Portanto, o constituinte originário quer a participação dos Sindicatos quando da redução do salário esta entidade é responsável pela defesa dos interesses individuais da categoria, normalmente trabalhadora, geralmente os obreiros se encontram em situação de vulnerabilidade, por isso, são suscetíveis a aceitarem determinadas condições para que fiquem nos empregos.

Conforme o STF, pode-se julgar na análise na ADI 6363/2020, no mérito poderá declarar a inconstitucionalidade, mas com os efeitos moduladores da MP 936 de 2020, ou a partir da Lei que, por ventura, venham se tornar e regimentar o ordenamento jurídico brasileiro.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Esta pesquisa tem como objetivo desenvolver uma análise sobre os impactos da Reforma Trabalhista para os trabalhadores e patrões com ênfase nas principais mudanças, bem com os efeitos do Covid-19 regulamentado nas MPs 927/2020 e 936/2020.

A ciência é um pensamento científico que se constrói através do esforço de grupos de pessoas que dão sentido àquilo que se busca analisar. Nesse sentido, a pesquisa “é atividade básica da Ciência na sua indagação e construção da realidade. É a pesquisa que alimenta a atividade de ensino e a atualiza frente à realidade do mundo. Portanto, embora seja uma prática teórica, a pesquisa vincula pensamento e ação” (MINAYO, 2011, p. 17).

Prodanov e Freitas (2013, p. 24) destacam que método científico é “o conjunto de processos ou operações mentais que devemos empregar na investigação. É a linha de raciocínio adotada no processo de pesquisa”.

Para Gil (2008, p. 26), a pesquisa tem um caráter pragmático, é um “processo formal e sistemático de desenvolvimento do método científico. O objetivo fundamental da pesquisa é descobrir respostas para problemas mediante o emprego de procedimentos científicos”.

A metodologia de pesquisa será realizada através de estudos bibliográficos, a fim de, buscar informações sobre o tema da Reforma trabalhista, pautada em livros, artigos da internet, revista, *sites* oficiais, leis, normas e medidas provisórias. O método escolhido é o indutivo, pois, este abordar a pesquisa em mínimos detalhes, partindo do senso abstrato ou concreto.

Lakatos e Marconi (2007, p. 86) esclarecem que,

a indução é parte de um processo mental em que a partir de dados particulares e suficientemente contatados “infere-se uma verdade geral ou universal, não contida nas partes examinadas. Portanto, o objetivo dos argumentos indutivos é levar a conclusões cujo conteúdo é mais amplo do que o das premissas nas quais se basearam.”

Tal método está direcionado ao trabalho em estudo, no qual, o histórico repercutirá no presente por meio de comparação. O estudo sistemático partindo de relatos passados, onde tem influenciado grandes mudanças nos dias atuais, a sociedade em constata contribuição. A indução é um método do qual, partindo de dados históricos, transforma a verdade estrita, em ampla.

Por meio do método indutivo será minuciosamente descrito a pesquisa bibliográfica, onde relata o direito do menor, comparado outrora, em não tinha nenhum direito. O tipo de pesquisa será a bibliográfica, a partir de material publicado, constituído de livros, revistas especializadas e dados publicados via internet.

A técnica de coletas de dados será o levantamento bibliográfico e leitura analítica do material básico, e análise documental (doutrinas, Constituição Federal, Consolidação das Leis do Trabalho, Legislação esparsa vigente), no que diz respeito ao assunto em questão.

Destarte, de posse de todo material bibliográfico colhido para a confecção do trabalho, proceder-se-á a uma análise analítica do mesmo, seguindo os processos básicos desse tipo de leitura.

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Apresenta-se aqui a Lei nº 13.467/2017, destacando algumas das principais mudanças, que no cotidiano dos empregados e empregadores possuem grande relevância. Foi realizado uma análise comparativa dos artigos alterados da lei referida, que possibilita a compreender a importância dos dispositivos legais.

Quadro 1- Mudanças relevantes para Empregados (Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017).

	Artigos relevantes para Empregados	Comentários
Férias	CLT - Art. 134 - § 1º Desde que haja concordância do empregado , as férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior	No regramento anterior as férias deviam ser concedidas em apenas um período de 30 dias, sendo o fracionamento aceito excepcionalmente. Com a reforma, passa a ser permitido, desde que

	<p>a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um.</p> <p>§ 3º É vedado o início das férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado.” (NR)</p>	<p>haja anuência do empregado, o fracionamento em três períodos, sendo um de pelo menos quatorze dias e os demais de, pelo menos, cinco dias cada.</p>
<p>Contribuições Sindicais</p>	<p>CLT - Art. 545. Os empregadores ficam obrigados a descontar da folha de pagamento dos seus empregados, desde que por eles devidamente autorizados, as contribuições devidas ao sindicato, quando por este notificados.</p> <p>CLT - Art. 578. As contribuições devidas aos sindicatos pelos participantes das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas pelas referidas entidades serão, sob a denominação de contribuição sindical, pagas, recolhidas e aplicadas na forma estabelecida neste Capítulo, desde que prévia e expressamente autorizadas.</p>	<p>Torna facultativa a contribuição sindical dos empregados e profissionais liberais, ou seja, não é mais obrigatória;</p> <p>Eliminou a natureza tributária da contribuição sindical, alterando o nome de “imposto sindical” para “contribuição sindical”.</p>
<p>Descanso</p>	<p>CLT - Art. 71- § 4º A não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento, de natureza indenizatória, apenas do período suprimido, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.</p>	<p>O novo dispositivo veio pacificar uma grande divergência. A redação anterior não deixa claro se a remuneração adicional era relativa a todo o período de intervalo ou apenas ao período suprimido. Além disso, não informava a natureza jurídica do pagamento. A nova redação impõe o entendimento mais favorável ao trabalhador, ou seja, obriga ao pagamento apenas do período suprimido e com natureza indenizatória.</p>
<p>Demissão por acordo</p>	<p>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: (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)</p>	<p>Havendo interesse e acordo entre as partes, o contrato de trabalho poderá ser extinto e o trabalhador poderá receber os seus direitos trabalhistas. Observando-se os direitos estão: recebimento das verbas rescisórias, 50% de aviso prévio, multa FGTS de 40%, porém só receberá 20% e sacar o valor correspondente ao FGTS em 80% do saldo. Contudo, o trabalhador perde o direito das parcelas de seguro desemprego.</p>
<p>Extinção de contrato</p>	<p>CLT - Art. 477 - § 6º A entrega ao empregado de documentos que comprovem a comunicação da extinção contratual aos órgãos competentes bem como o pagamento dos valores constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação deverão ser efetuados até dez dias contados a partir do término do contrato.</p>	<p>Unifica o prazo para pagamento das verbas rescisórias. Antes, era de 10 dias em caso de aviso prévio indenizado e no primeiro dia útil depois do término do contrato, em caso de aviso prévio trabalhado. Pela nova redação, em qualquer caso o prazo passa a ser de 10 dias a contar do fim do contrato. Precisamos verificar como a jurisprudência interpretará este artigo, mas a leitura literal indica o pagamento em 10 dias depois do aviso prévio, mesmo quando indenizado.</p>

Pagamentos rescisórios	<p>CLT - Art. 477 - § 4º O pagamento a que fizer jus o empregado será efetuado:</p> <p>I – em dinheiro, depósito bancário ou cheque visado, conforme acordem as partes; ou:</p> <p>II – em dinheiro ou depósito bancário quando o empregado for analfabeto.</p>	<p>Regula a forma de pagamento das verbas rescisórias. Antes eram pagas na homologação. Como esta foi extinta, passa a ser feito por depósito em conta, cheque ou dinheiro.</p>
Equiparação Cargos e Salários	<p>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.</p> <p>CLT - Art. 461 - § 1º Trabalho de igual valor, para os fins deste Capítulo, será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço para o mesmo empregador não seja superior a quatro anos e a diferença de tempo na função não seja superior a dois anos.</p>	<p>Limita a equiparação salarial a empregados trabalhando no mesmo estabelecimento (mesma unidade/filial). Antes, bastava laborar na mesma cidade, ainda que em estabelecimentos diferentes.</p> <p>Veda a equiparação salarial com empregados que tenham mais de 4 anos de trabalho para o mesmo empregador, ou mais de 2 anos na função. No modelo anterior, havia apenas a limitação de 2 anos na função o trabalhador ficou prejudicado.</p> <p>No regramento anterior, já era possível ter planos de cargos e salários que, uma vez regulando promoções com base em critérios de antiguidade e merecimento e sendo registrados no Ministério do Trabalho, elidiam a equiparação salarial. A obrigação de registro, porém, dificultava a implementação, pois originava fiscalizações. A Reforma dispensa o registro e dá mais liberdade para eleição dos critérios do quadro de carreira.</p>

Fonte: Consolidação das Leis trabalhista. Adaptada pelas autoras (2020)

No Quadro 01 foram elaboradas análises com base em artigos da Consolidação das Leis de Trabalho no âmbito da reforma de 2017. Buscando destacar os pontos importantes que apresentam relevância para o entendimento do trabalhador, devido as alterações impactantes para a sua rotina, onde o conhecimento dos seus direitos tem caráter preventivo, pois, havendo o descumprimento do empregador, o empregado pode requerer seus direitos, para não ser lesado. A falta de conhecimento ou entendimento inadequado do empregado em relação aos direitos, assim como, os deveres nas relações de trabalho acabar por gerar conflitos internos, desentendimentos, ocasionado até mesmo uma demissão.

No Quadro 2, as informações seguem os mesmos padrões de análises do Quadro 1, sendo que, os empregadores contemplaram maiores novidades alteradas pela Reforma Trabalhista, sob as perspectivas empresariais houve um ganho mais vantajoso e muitas das ações que eram praticadas foram oficialmente legalizadas.

Quadro 2- Mudanças relevantes para Empregadores (Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017).

	Artigos relevantes para Empregadores	Comentários
Trabalho Intermitente	<p>CLT - 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.</p> <p>§ 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.</p>	Inclui nova forma de prestação de serviços (contrato de trabalho intermitente).
Home Office	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.	Regulamentação do trabalho home office. Forma de trabalho prevista, muito usada atualmente devido ao estado de calamidade pública.
Horas In itinere	CLT-art. 58 - § 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. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência).	O empregador foi desonerado com novo dispositivo, extingue o conceito de jornada <i>in itinere</i> , que era o período despendido pelo empregado para ir e voltar do trabalho, quando este era em local de difícil acesso ou não servido por transporte público. No regramento anterior, tal período era considerado parte da jornada de trabalho; agora não é mais computado, do trabalhador foi suprimido.
Regime de Tempo Parcial	CLT - Art. 58-A - Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a trinta horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares semanais, ou, ainda, aquele cuja duração não exceda a vinte e seis horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até seis horas suplementares semanais.	No ordenamento passado os empregados sob o regime de tempo parcial não poderiam prestar horas extras. No novo sistema, criam-se dois tipos de regime de tempo parcial: o de trinta horas semanais, que não permite realização de horas extras, e o de vinte e seis horas por semana, que permite até seis horas extras semanais.
Uniformes	CLT - Art. 456-A. Parágrafo único. A higienização do uniforme é de responsabilidade do trabalhador , salvo nas hipóteses em que forem necessários procedimentos ou produtos diferentes dos utilizados para a higienização das vestimentas de uso comum. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017).	As indústrias com produção o qual os uniformes tenham manuseio e uso de produto específico deixando aos uniformes adequados ao ramo de produção.

<p>Horas extras</p>	<p>CLT - 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.</p> <p>CLT - Art. 59 - § 3º Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, na forma dos §§ 2º e 5º deste artigo, o trabalhador terá direito ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão.</p>	<p>A nova redação apenas deixou claro o entendimento – que já era majoritário – no sentido de que a jornada diária – e não a semanal – poderia ser acrescida de duas horas extras, tanto empregado com empregado foram beneficiados.</p> <p>O dispositivo anterior regulava o pagamento, na rescisão, das horas pendentes em banco de horas, o qual, obrigatoriamente, dependia de acordo ou convenção coletiva. A reforma trabalhista inseriu uma nova forma de banco de horas (§5º do art. 59 da CLT), que independe de acordo ou convenção coletiva. Assim, o dispositivo em questão apenas estende a tal nova modalidade de banco de horas a regra de quitação das horas pendentes, em caso de rescisão do contrato de trabalho.</p>
<p>Gestantes/ lactantes</p>	<p>Art. 394 - Mediante atestado médico, à mulher grávida é facultado romper o compromisso resultante de qualquer contrato de trabalho, desde que este seja prejudicial à gestação.</p> <p>Art. 394-A. Sem prejuízo de sua remuneração, nesta incluído o valor do adicional de insalubridade, a empregada deverá ser afastada de:</p> <p>I - atividades consideradas insalubres em grau máximo, enquanto durar a gestação; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)</p> <p>II - atividades consideradas insalubres em grau médio ou mínimo, durante a gestação; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)</p> <p>III - atividades consideradas insalubres em qualquer grau, (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)</p>	<p>Na aprovação inicial havia sido aprovado que a mulher poderia trabalhar em locais insalubres de mínimo e médio grau e ainda que fosse afastada devido atestado médico comprovando grau máximo de insalubridade, perderia o direito ao adicional de insalubridade. Com uma liminar do STF Adin 5938 esta decisão foi revogada.</p>
<p>Rescisão de Contrato e Homologação</p>	<p>CLT - Art. 477 - 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.</p> <p>CLT - Art. 477 - § 4º O pagamento a que fizer jus o empregado será efetuado:</p> <p>I – em dinheiro, depósito bancário ou cheque visado, conforme acordem as partes; ou:</p> <p>II – em dinheiro ou depósito bancário quando o empregado for analfabeto.</p>	<p>Exclui uma indenização por rescisão que já não era observada na prática, e impõe a obrigatoriedade de comunicação da rescisão às autoridades competentes. Esta comunicação não existia, pois, a rescisão era homologada e, como se vê pelos dispositivos seguintes, a homologação deixa de existir.</p> <p>Regula a forma de pagamento das verbas rescisórias. Antes eram pagas na homologação. Como esta foi extinta, passa a ser feito por depósito em conta, cheque ou dinheiro.</p>

No Quadro 2 procurou-se demonstrar alterações importantes, as quais toda empresa juntamente com o seu departamento contábil deve estar preparado, interpretando a Lei e as alterações que ela vem a sofrer, eliminando condutas errôneas, colaborando para bom relacionamento entre seus empregados, certificando que as devidas obrigações trabalhistas estejam em conformidade.

Ressalta-se que, nos Quadros foram destacados alguns dos artigos da Reforma Trabalhista, não todos, até mesmo porque, a lei trabalhista é composta por vários artigos, devido o extenso ordenamento jurídico que possui, todos com grande importância e relevância. Contudo, para a pesquisa foram elencados os que apresentam pontos críticos e merecidos de atenção, pois são os artigos presente nas rotinas comuns das empresas e classe de trabalhadores.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo geral desta pesquisa foi analisar as principais mudanças e impactos relevantes da Reforma Trabalhista de 2017 e verificar as atualizações contemporâneas no que se refere aos direitos do empregado e empregador, frente ao emprego e renda.

Para atingir o objetivo geral proposto pela pesquisa foi aplicada a metodologia através de estudos bibliográficos, a fim de buscar informações sobre o tema da Reforma trabalhista, pautada em livros, artigos da internet, revista, *sites* oficiais, leis, normas e medidas provisórias. O método escolhido foi o indutivo, pois, promove mínimos detalhes à pesquisa, partindo do senso abstrato ou concreto.

O primeiro objetivo específico era estudar o Direito Trabalhista demonstrando um Breve Histórico. Os resultados mostram que, foi necessário estudar e compreender a história do Direito do Trabalho e as lutas vividas pelos trabalhadores, que nos primórdios eram desprovidos de direitos, com o trabalho precário e escravo.

O segundo objetivo específico era compreender a Relação de Trabalho e Emprego. Os resultados mostram que a atividade laboral depende de pessoas e essas pessoas dependem das empresas para terem trabalho, asseguradas por direitos, assim como, deveres por quem os contrata.

O terceiro objetivo específico era analisar a Reforma trabalhista (Lei Nº 13.467/2017), referente causas e efeitos. Os resultados mostram que todas as mudanças são passíveis de críticas e discussões, no que refere a Lei 13.467/2017, despertou-se o interesse do

assunto por diversos autores, foi um marco na legislação trabalhista brasileira, sobre onde e quando afeta o empregador e ou o empregado.

O quarto objetivo específico era verificar as principais mudanças da Reforma Trabalhista para empregado e empregador, e diante ao COVID 19 identificar os aspectos das mudanças sociais. Os resultados mostram que a Lei Trabalhista brasileira se tornou mais flexível, após análise comparativa de algumas das principais mudanças, constatou-se que são as empresas foram as mais beneficiada, com a possibilidade de diminuir custos e adequar às práticas que antes a Lei não permitia. Neste sentido, o assunto da atualidade devido à pandemia mundial, causado pelo corona vírus (COVID 19), vem tomando novas discussões, ocasionado novamente modificações na legislação trabalhista, com intuito de conter uma nova crise de desempregos no Brasil, onde, boa parte das atividades empresarias estão de portas fechadas, sem poder girar a economia do país.

O quinto objetivo específico era avaliar as Medidas Provisórias Trabalhistas aprovadas no ano de 2020, compreender a norma regimentar do emprego e renda (MP 927/2020), em sequência verificar os reflexos frente o emprego e renda (MP 936/2020), examinar o Julgamento da ADI 6.363 no STF (2020). Os resultados mostram que, apresentadas as interpretações das CLT das MPs. 927 e 936 e da ADI 6.363, ambas em 2020, de modo a demonstrar que, a legislação está sujeita a alterações sempre, e tornar-se necessário para resolver o enfrentamento de problemas acometidos por todos os cidadãos brasileiros.

Diante dos resultados encontrados, conclui-se quanto ao objetivo geral que, pela observância dos aspectos analisados na pesquisa, foram demonstrados as alterações da Reforma Trabalhista e das MPs 927 e 936, para os empregados e empregadores. A proposta da Reforma Trabalhista veio para melhorar as condições de trabalho, porém ela trouxe perda dos Direitos trabalhistas já conquistados anteriormente com a CLT, esta análise demonstrou como os empregados foram os mais afetados e a aplicabilidade da lei até o presente momento, com o surgimento da pandemia mundial COVID 19, assim, o estudo esclareceu os avanços e retrocessos frente às leis e normas vigentes.

Sugere-se que o estudo continue sendo apreciado em novas obras, pois, por ser uma reformulação na Lei trabalhista ainda muito recente e ampla, tanto os trabalhadores, como as empresas, sindicalistas, os profissionais jurídicos, tem ainda algumas dúvidas quanto às principais alterações na matéria, e atualizar-se é extremamente importante, visto que, toda sociedade ao longo dos anos, vem educando e repugnando as formas de segurança relacionado ao trabalho, as leis e normas modificam a medida que as mudanças na sociedade são necessárias.

6 REFERÊNCIAS

ALBORNOZ, S. **O que é trabalho**. Coleção primeiros passos. São Paulo: Editora Brasiliense, 2002.

BERNARDES, S. S. **Direito do Trabalho**. 4.Ed. Minas Gerais: Editora Jus Podivw, 2019.

BRASIL. **Decreto de Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)**. Brasília, 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm. Acesso em: 20 março 2020.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, 5 de outubro de 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 20 março 2020.

BRASIL. **Decreto de Lei nº 5.452**. Rio de Janeiro, 1 de maio de 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 22 maio 2020.

BRASIL. **Decreto de Lei nº 9.608, de 18 de fevereiro de 1998**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9608compilado.htm. Acesso em: 24 maio 2020.

BRASIL. **Medida Provisória Nº 936**. Brasília, 01 de abril de 2020. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/Mpv/mpv936.htm. Acesso em: 22 maio 2020.

BRASIL. **Medida Provisória Nº 927**. Brasília, 22 de março de 2020. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/Mpv/mpv927.htm. Acesso em: 22 maio 2020.

BRASIL. **Supremo Tribunal Federal, Ação Direta de Constitucionalidade 5.938**. STF invalida norma da Reforma Trabalhista que permitia trabalho de grávidas e lactantes em atividades insalubres. Brasília, DF. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=412571>. Acesso em: 20 março 2020.

BRASIL. **Supremo Tribunal Federal, Ação Direta de Constitucionalidade 6.363: Direito do Trabalho. Relator: Ministro Ricardo Lewandowski**. Brasília, DF. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=441245>. Acesso em: 24 maio 2020.

DELGADO, M. G. **A Reforma Trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017 / Mauricio Delgado Godinho, Gabriela Neves Delgado**. São Paulo: Editora LTR, 2017.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. Ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GUIMARÃES, J. C. S., **Roteiro de Legislação Trabalhista**. 5 Ed. São Paulo: Editora Linotec, 2007.

JUS BRASIL – **Crise econômica e Reforma Trabalhista: A flexibilização as condições de trabalho e os direitos já conquistados pelos trabalhadores.** Disponível em: <https://suellendf.jusbrasil.com.br/artigos/382845441/crise-economica-e-reforma-trabalhista-a-flexibilizacao-das-condicoes-de-trabalho-e-os-direitos-ja-conquistados-pelos-trabalhadores>. Acesso em: 25 março 2020.

JUS BRASIL – **História da Criação da CLT.** Disponível em: <https://trt-24.jusbrasil.com.br/noticias/100474551/historia-a-criacao-da-clt>. Acesso em: 13 abril 2020.

KAUARK, F. D. S; MANHÃES, F. C; MEDEIROS, C. H: **Metodologia da pesquisa: Um Guia Prático.** Itabuna-BA: Editora Via Litterarum, 2010. Disponível em: <https://docplayer.com.br/1122732-Metodologia-da-pesquisa-um-guia-pratico.html>. Acesso em: 29 abril 2020.

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. de A. **Fundamentos de metodologia científica.** São Paulo: Atlas, 2007.

LAZZARESCHI, Noêmia. **Sociologia do Trabalho.** Curitiba: IESDE Brasil S.A. 2009.

MINAYO, M. C. de S. (Org.). et al., **Pesquisa social: Teoria, método e criatividade.** 30. Ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2011.

PINHO, L. C; BEZERRA, M. S: **Direitos Trabalhistas No Brasil: uma aproximação crítica.** Florianópolis, SC: Universidade Federal de Santa Catarina, 2017.

PRODANOV, C. C.; FREITAS, E. C. D: **Metodologia do Trabalho Científico: Métodos e Técnicas da Pesquisa e do Trabalho Acadêmico.** 2. Ed. Novo Hamburgo, RS: Universidade Feevale, 2013.