



PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS
ESCOLA DE DIREITO E RELAÇÕES INTERNACIONAIS
NÚCLEO DE PRÁTICA JURÍDICA
COORDENAÇÃO ADJUNTA DE TRABALHO DE CURSO
MONOGRAFIA JURÍDICA

CONTRATOS DE NATUREZA TRABALHISTA

REFORMA TRABALHISTA COM O FOCO DO CONTRATO INDIVIDUAL DE
TRABALHO EM RELAÇÃO AO TELETRABALHO E À JORNADA INTERMITENTE.

ORIENTANDO (A) – JÚLIO CÉSAR DO ESPÍRITO SANTOS
ORIENTADOR (A) - PROF. (A) GIL CESAR COSTA DE PAULA

GOIÂNIA
2021

JÚLIO CÉSAR DO ESPÍRITO SANTOS

**CONTRATOS DE NATUREZA TRABALHISTA
REFORMA TRABALHISTA COM O FOCO DO CONTRATO INDIVIDUAL DE
TRABALHO EM RELAÇÃO AO TELETRABALHO E À JORNADA
INTERMITENTE.**

Monografia Jurídica apresentado à disciplina Trabalho de Curso II, da Escola de Direito e Relações Internacionais, Curso de Direito, da Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUC-GOIÁS). Prof. (a) Orientador (a) Gil César Costa de Paula.

GOIÂNIA
2021

JÚLIO CÉSAR DO ESPÍRITO SANTOS

**CONTRATOS DE NATUREZA TRABALHISTA
REFORMA TRABALHISTA COM O FOCO DO CONTRATO INDIVIDUAL DE
TRABALHO EM RELAÇÃO AO TELETRABALHO E À JORNADA
INTERMITENTE.**

Data da Defesa: 27 de maio de 2021

BANCA EXAMINADORA

Orientador: Prof. Mestre – Gil César Costa de Paula

Examinador Convidado: Mestre - Cláudia Glênia Silva de Freitas

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiro a Deus por ter me mantido na trilha certa durante este projeto de pesquisa com saúde e forças para chegar até o final.

Agradeço a esta Universidade, todo o seu corpo docente, direção e administração que oportunizaram a janela que hoje vislumbro um horizonte superior. Deixo um agradecimento especial a meu orientador Gil César Costa de Paula, pelas valiosas contribuições dadas durante todo o processo, pelo incentivo e pela dedicação do seu escasso tempo ao meu projeto de pesquisa, quem mesmo diante dos momentos de dificuldade, no qual estamos passando não deixou nenhum momento de nos orientar.

Aos meus colegas do curso de Direito pelas trocas de ideias e ajuda mútua, juntos conseguimos avançar e ultrapassar todos os obstáculos.

Sou grato à minha família pelo apoio que sempre me deram durante toda a minha vida, agradeço também a meu Pai Valter (in memoriam), que mesmo em sua breve partida, sei que onde estiver estais alegre neste momento.

Agradeço a minha Mãe (Creuza) conhecida como “Dona Noca”, que se fez e se faz presente em todos os momentos de minha vida. Como eu mesmo sempre falo “Minha Melhor Companhia”, ela que sempre me apoiou e incentivou nos meus estudos, minha eterna gratidão.

Aos meus amigos (as), esses que posso contar nos dedos, agradeço o apoio de forma direta e indireta, sem vocês nada disso seria possível.

Esta monografia é a prova de que todos os esforços foram necessários, para alcançar meus objetivos, e que os próximos passos serão dados em direção ao que escolhi e me propus a ser e viver.

RESUMO

O objetivo desta monografia visa demonstrar a realidade da Justiça do Trabalho em toda sua estrutura. Parte da história da criação da CLT (Consolidação das Lei do Trabalho), bem como seu avanço diante as lides apresentadas no decorrer do tempo. A relação do homem x trabalho, e a mudança que a Reforma Trabalhista apresenta para sociedade. Causas essas que devemos analisar criteriosamente, em busca de reparação para ambas as partes, empregado e empregador. A visão que elas nos trouxeram e seu objetivo em regulamentar, vínculos existentes e pré-existentes.

Palavras-chave: Trabalho. Reforma Trabalhista. Jornada Intermitente. Teletrabalho, *Home Office*.

RESUMEN

El objetivo de esta monografía tiene como objetivo demostrar la realidad de la Justicia Laboral en toda su estructura. Parte de la historia de la creación del CLT (Consolidación de la Ley del Trabajo), así como su avance ante las tapas presentadas a lo largo del tiempo. La relación entre el hombre y el trabajo, y el cambio que la Reforma Laboral presenta a la sociedad. Estas causas debemos analizar cuidadosamente en busca de reparación para ambas partes, empleado y empleador. La visión que nos han traído y su objetivo en la regulación, los vínculos existentes y preexistentes.

Palabras clave: Trabajar. Reforma Laboral. Viaje intermitente. Teletrabajo, Ministerio del Interior.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	6
1 EVOLUÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO	7
1.1 HISTÓRICO DAS RELAÇÕES DO DIREITO NO TRABALHO NO BRASIL	7
1.2 REVOLUÇÃO INDUSTRIAL.....	9
1.3 HISTÓRIA DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL.....	10
2 DOS TIPOS DE CONTRATO EXISTENTES NO BRASIL	12
2.1 DO CONTRATO INDIVIDUAL/ DO CONTRATO PRAZO DETERMINADO DO CONTRATO INTERMITENTE	13
2.1.1 Contrato por tempo indeterminado.....	14
2.1.2 Do contrato prazo determinado	14
2.1.3 Do contrato intermitente	16
2 DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL	19
2.1 CLT – CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO – HISTÓRICO	19
2.2 REFORMA TRABALHISTA - LEI 13.467/2017.....	20
3 REFORMA TRABALHISTA	25
3.1 JORNADA INTERMITENTE	25
3.2 TELETRABALHO	26
3.2.1 Modelo de contrato para exercício na prática.....	27
3.2.2 Cálculos para fins trabalhistas na reforma trabalhista.....	27
CONCLUSÃO	29
REFERÊNCIAS	30

INTRODUÇÃO

Pretende-se com este trabalho demonstrar e evidenciar a relação de trabalho existente no Brasil. Criada em a Lei n. 5.452, de 01 de maio de 1943, sancionada pelo então presidente Getúlio Vargas, unificando toda legislação trabalhista existente no Brasil. A Consolidação das Leis do Trabalho, cuja sigla é CLT, regulamenta as relações trabalhistas, tanto do trabalho urbano quanto do rural. Seu principal objetivo é a regulamentação das relações individuais e coletivas do trabalho, nela previstas.

Embora existam varias conquistas, a CLT é o resultado de 13 anos de trabalho, que se empenharam em criar uma legislação trabalhista que atendesse à necessidade de proteção do trabalhador, dentro de um contexto de estado regulador.

Desde sua publicação já sofreu várias alterações, visando adaptar o texto às nuances da modernidade. Apesar disso, ela continua sendo o principal instrumento para regulamentar as relações de trabalho e proteger os trabalhadores. O objetivo desde trabalho é avaliar os ganhos e os prejuízos para o trabalhador após a reforma trabalhista. Evidenciar e caracterizar as relações de trabalho, conceituar o princípio da proteção do trabalhador, dentro do contexto “estado regulador”. Demonstrando a aplicação da Consolidação das Leis do Trabalho no Brasil. Gerando e discutindo com a sociedade a reforma trabalhista, bem como sua aprovação e aceitação.

Portanto, com a evolução do conceito de trabalho, houve a necessidade de adequar relações de trabalhos a necessidade do empregador e do empregado. Nesse contexto podemos evidenciar o teletrabalho, embora não houvesse previsão em lei, era bastante utilizado e após a reforma trabalhista podemos observar com mais ênfase seu real objetivo. O momento atual que vivenciamos de pandemia, demonstra a utilização desse modelo de trabalho, mais conhecido como “home office”.

1 EVOLUÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO

1.1 HISTÓRICO DAS RELAÇÕES DO DIREITO NO TRABALHO NO BRASIL

Como doutrinou Evaristo de Moraes Filho, os fatos históricos ou os tipos historicamente situados não se repetem jamais, esgotam-se com o tempo, após desempenharem o seu papel ao longo da sucessão humana. Assim, o novo regime surge não é mais o mesmo que passou e se tornou irrecuperável em suas características essenciais. Suas notas se alteram, mantiveram-se algumas e surgiram outras ditadas pelas próprias necessidades sociais, para a própria continuidade histórica. O que se diz como alguém que chegou apregoar o fim da história. Não constitui novidade nenhuma. Representa a marcha natural da própria história.

No Brasil, particularmente, chegou-se a um exagero de estatização, de intervenção estatal, de paternalismo, de substituição da vontade dos particulares pela vontade única, toda poderosa do estado. No campo do direito do trabalho, até a um pouco tempo (1978), não se permitia que empregadores e empregados pudessem dizer, como nos casamentos: “enfim, sós!”. O trabalho é tão antigo quanto o homem, são inseparáveis e confundem-se até com a própria personalidade. Durante toda a história os seres humanos são conduzidos pela obrigação de satisfazer necessidades essenciais de sobrevivência, como se alimentar (pescar, caçar) e proteger a sua espécie. Na antiguidade o trabalho foi concebido como um castigo, uma dor, uma atividade penosa. Durante muito tempo o vocábulo trabalho significou fadiga, esforços, sofrimento, valores negativos, dos quais os ricos ficavam afastados. É este tipo de trabalho que se tem no período da escravidão e da servidão, por exemplo. Ainda na Idade Média, porém, em um momento mais avançado vamos ter as corporações de ofício que acabaram sendo suprimidas com a Revolução Francesa, por serem incompatíveis com o Estado Liberal.

O trabalho na antiguidade e idade média; para Manuel Alonso Olea:

"Tal relação jurídica era pura e simplesmente a de domínio; o amo fazia seus o resultado do trabalho, em face da sua condição de proprietário ou dono do escravo, por força da qual era o próprio dono quem executava o trabalho. Juridicamente, o escravo se encontrava relegado à condição de coisa ou semovente, e, no sentido mais radical do termo, privado do controle sobre sua

própria pessoa, incapaz, por certo, de relações jurídicas de domínio sobre qualquer objeto, inclusive sobre o resultado de seu trabalho".

Os portugueses chegaram ao Brasil e escravizaram os índios e, posteriormente, os negros trazidos da África. Em 13 de maio de 1888, houve a abolição da escravidão no Brasil. Já no período do feudalismo, temos o regime de servidão, onde os senhores feudais ofereciam proteção militar e política aos seus trabalhadores, que não possuíam liberdade. Os servos entregavam parte da produção aos senhores feudais em troca de permanência e uso da terra. Neste período o trabalho deixa de ser escravo e passa a ser servil. Ou seja, alguém se torna vassalo de um senhor, presta obediência e serviços e recebe sustento e proteção. Inicialmente, o servo, assim como o escravo, era visto como uma "coisa", porém, no início da Idade Média lhe é reconhecida a personalidade jurídica. A servidão passa então a representar os laços de dependência pessoal entre o colono e o dono da terra. Apesar de ser um trabalho produtivo não era livre e sim um labor forçado. Afinal, o servo não poderia trabalhar para quem quisesse, estava ligado à terra, inclusive por laços hereditários

O trabalho na Roma Antiga não era regulamentado, denominado como corporações seguia o regime escravagista, porém, foram criados organismos que se agruparam conforme as profissões, principalmente os artesãos. Representavam as organizações de fundo religioso, eram pouco influentes na República, pois, a base da economia popular ainda era o trabalho do escravo.

A partir do Século X, os habitantes dos feudos passaram a adquirir mercadorias em feiras e mercados nas margens dos rios, lagos e mares. Esses locais eram propícios ao intercâmbio de produtos manufaturados ou naturais, inclusive com os próprios feudos, que forneciam alimentos, mantimentos para essas pessoas e em troca recebiam mercadorias e objetos fabricados. Essas comunas de artesãos e mercadores evoluíram para as corporações de ofício. As corporações de ofício atingiram seu apogeu no século XIII e decaíram a partir do século XV, tinham uma estrutura hierarquizada e apresentavam alguma proteção ao trabalhador. Os abusos praticados pelos mestres nas corporações de ofícios geravam greves e revoltas dos companheiros, principalmente em face da tendência de transformar o ofício em um bem de família. Aliado a isso, existia o apego à forma superada de produção e a tendência monopolizadora, motivos que aguçaram a transição da sociedade artesanal para o capitalismo mercantil.

Em 1791 a lei Chapelier extinguiu definitivamente as corporações, trazendo em seu artigo 7ª:

"a partir de 1º de abril, todo homem é livre para dedicar-se ao trabalho, profissão, arte ou ofício que achar conveniente, porém estará obrigado a prover-se de uma licença, a pagar os impostos de acordo com as tarifas seguintes e a conformar-se com os regulamentos da polícia que existam ou que se expeçam no futuro".

A abolição das corporações causou uma degradação do ser humano. O trabalhador se sujeitava a laborar por um preço vil em condições sub-humanas em troca da liberdade contratual.

1.2 REVOLUÇÃO INDUSTRIAL

A Revolução Industrial surge nos séculos XVIII e XIX na Inglaterra e, posteriormente se espalha por toda a Europa e Estados Unidos, tal expressão compreende um conjunto das transformações técnicas, sociais e econômicas que surgiram com a sociedade industrial. Com a Revolução houve um avanço populacional e surgimento de cidades por toda a Europa. O regime do Feudalismo e a sua economia de subsistência se tornaram insuficientes para satisfazer as necessidades emergentes da sociedade europeia. A descoberta da máquina a vapor como fonte de energia é um marco histórico, pois acaba substituindo a força humana. A partir de agora a necessidade é de pessoas para operar as máquinas a vapor e têxteis, então, há a substituição do trabalho escravo, servil e corporativo pelo trabalho assalariado.

Os empregadores exigiam jornadas excessivas de trabalhos, exploravam mulheres e menores, que constituíam mão de obra mais barata, os acidentes de trabalho aconteciam corriqueiramente além dos baixos salários, tudo isso foi marcante na nova era do meio proletariado. O fundamento político é bem explicado por Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante e Francisco Ferreira Jorge Neto, vejamos:

"O fundamento político reside na adoção do estado Liberal, com a valorização da igualdade formal e da plena liberdade (autonomia plena da manifestação de vontades dos seres humanos). O Estado deveria ter uma posição não intervencionista, atuando somente se fosse o caso de violação desta liberdade. O capitalismo industrial, com o liberalismo econômico, necessita de um Estado

não-regulador, não devendo existir entre o capitalista e o proletariado nenhuma norma que regulasse a relação capital versus trabalho.”

O motivo pelo qual surge o Direito do Trabalho é decorrente da intitulada questão social, a busca pela harmonia entre o capitalismo e o trabalho. A evolução dos acontecimentos fez com que o Estado, como forma de tentar encontrar um equilíbrio, passasse a legislar sobre as condições de trabalho, criando normas que visam a equiparação jurídica entre o empregador detentor dos meios de produção e do trabalhador hipossuficiente.

As fases históricas que levam ao surgimento das normas jurídicas trabalhistas podem ser divididas em três momentos: a) o primeiro, compreende um período denominado de formação até o Manifesto Comunista de Marx e Engels (1802 a 1848); b) o segundo momento, que abrange o período de 1848 até 1919; c) o terceiro momento que se inicia em 1919 e avança ao longo do século XX.

1.3 HISTÓRIA DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL

As fases históricas que levam ao surgimento das normas jurídicas trabalhistas podem ser divididas em três momentos: a) o primeiro compreende um período denominado de formação até o Manifesto Comunista de Marx e Engels (1802 a 1848); b) o segundo momento, que abrange o período de 1848 até 1919; c) o terceiro momento que se inicia em 1919 e avança ao longo do século XX. Após a abolição da escravidão e a proclamação da República iniciou-se o período liberal do direito do trabalho.

Como doutrinou Antonio Carlos Flores de Moraes, o direito do trabalho é um produto típico do século XIX. Somente nesse século surgiram as condições sociais que tornaram possível o seu aparecimento, como um ramo novo da comum ciência jurídica, com características próprias e autonomia doutrinária.

Os motivos que levaram o Estado a dar esse passo decisivo na história dos destinos humanos podem ser sumariados, didaticamente, da seguinte ordem: os vícios e as consequências da liberdade econômica e do liberalismo político; o maquinismo; a concentração de massas humanas e de capitais; as lutas de classes, as consequências rebeliões sociais; os livres acordos entre grupos profissionais; a

guerra. Em 1824 a Constituição assegurava a liberdade do trabalho e extinguiu as corporações de ofício.

Em 1830, foi promulgada a primeira lei que regulamentava o contrato por escrito sobre prestação de serviço celebrado por brasileiro ou estrangeiro dentro do Império. Em 1837 houve uma normativa sobre contratos de prestação de serviços entre colonos dispondo sobre justas causas de ambas as partes. Em 1850 é criado o Código Comercial, que dispõe sobre preposição mercantil, salários, nomeação por escrito dos caixeiros, indenização para os empregados, relação de justa causa, aviso prévio, etc.

Em 1889 com a abolição da escravatura e proclamação da República que o quadro econômico começa a mudar. Em 1891 temos a primeira Lei com cunho tutelar e trabalhista, que proibia no Distrito Federal o trabalho dos menores de 12 (doze) anos, salvo a título de aprendiz, entre os oito e doze anos.

Em 1903 foi criada a lei sobre a sindicalização dos profissionais da agricultura. Em 1916 entra em vigor o Código Civil com o capítulo sobre a locação de serviços, regulamentando a prestação de serviços de trabalhadores.

Em 1930, pelo Decreto nº 19.443, criou-se o ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, com a finalidade de prestar um amparo aos trabalhadores nacionais. Para a grande maioria da doutrina este é o marco inicial do Direito do Trabalho no Brasil, embora anteriormente já existisse um ambiente propício para seu surgimento, em face da legislação antecedente. O salário mínimo foi instituído pela Lei nº 185 de 14 de janeiro de 1936.

Em 1º de maio de 1939 com o Decreto Lei nº 1.237, foi constituída a Justiça do Trabalho, instalada oficialmente em 1º de abril de 1941 e tendo como órgãos as Juntas, os Conselhos Regionais do Trabalho e o Conselho Nacional do Trabalho, estes últimos alterados em 1946 para Tribunal Regional do Trabalho e Tribunal Superior do Trabalho. Em 1943, temos o diploma mais importante para a matéria, que é a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT). Foram reunidas as leis sobre direito individual do trabalho, direito coletivo do trabalho e processo do trabalho. A Constituição de 1946 foi promulgada e apesar do seu cunho social e democrático, conviveu com o pensamento corporativista existente na Consolidação das Leis de Trabalho.

Em 1967 tivemos a Emenda Constitucional que revisou a Constituição, mas, não alterou os direitos sociais de forma acentuada.

Em 1988 tem-se uma nova Constituição, com a essência do Estado Democrático de Direito. As modificações expressivas foram, entre outras, a redução da jornada de trabalho de 48 para 44 horas semanais, generalização do regime do fundo de garantia com a conseqüente supressão da estabilidade decenal, criação da indenização prevista para os casos de dispensa arbitrária, aumento de 1/3 da remuneração das férias, ampliação da licença gestante para 120 dias, elevação do adicional de hora extra para o mínimo de 50%, elevação da idade mínima para admissão no emprego para 14 anos, a criação da figura do representante dos trabalhadores nas empresas com mais de 200 empregados, a inclusão de três estabilidades especiais: a do dirigente sindical, a do dirigente das Comissões Internas de Acidentes e a das empregadas gestantes.

2 DOS TIPOS DE CONTRATO EXISTENTES NO BRASIL

Para Maurício Godinho Delgado (1999), “o contrato é o acordo tácito ou expresso mediante a qual ajustam as partes pactuantes direitos e obrigações recíprocas.” No Brasil, a regulamentação das relações trabalhistas é exercida pela Constituição Federal, pela CLT (Consolidação das Leis do trabalho) e por outras leis complementares. Essas medidas visam garantir direitos e deveres aos empregados e empregadores. Os contratos de trabalho são recorrentes nesse universo, já que são responsáveis por determinar os vínculos entre os contratados e contratantes. Conhecer esses contratos é de extrema importância para seu posicionamento e sua atuação no mercado de trabalho.

Trazendo uma definição de contrato de trabalho, expressamente regido no artigo 442 da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), ademais, a Constituição Federal expõe nos incisos do art. 7º direitos de trabalhadores urbanos e rurais.

Para que estes direitos sejam garantidos é necessário estabelecer um determinado vínculo entre quem emprega e quem é empregado, o que é definido por contratos. Essa relação contratual, poderá sofrer alterações mediante escolhas entre as partes no objetivo de beneficiar mutuamente os envolvidos. Isso significa que, através de acordo, é possível alterar a regulamentação sobre a jornada de trabalho (observados os limites constitucionais), remuneração por produtividade, troca do dia de feriado, participação nos lucros da empresa e dentre outros de acordo o art. 611-A da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho). Ressaltando

também que antes mesmo do contrato ser efetivado a empresa já deve seguir algumas exigências, o que é denominado de responsabilidade pré-contratual. Ou seja, a Justiça do Trabalho assegura que a relação entre as partes antes do contrato tenha amparo jurídico caso seja necessário, por isso existem leis como a de nº 9.029 que traz em pauta a proibição de qualquer prática discriminatória na seleção dos empregados.

Assim, é essencial a efetiva investigação de existência de prática discriminatória e, em caso positivo, de sua necessária reparação e punição.

Tal questão está dentro do conceito de estigmas, explicado por Carlos Roberto Bacila (2005), porquanto o indivíduo que não se enquadra no estereótipo do “empregado ideal” muitas vezes é visto como alguém menos qualificado para o trabalho.

O estigma é definido por Bacila (2005) como:

“um sinal ou marca que alguém possuiu, que recebe um significado depreciativo, gera profundo descrédito e pode também ser entendido como defeito, fraqueza ou desvantagem. Daí a criação absurda de duas espécies de seres: os estigmatizados e os ‘normais’, pois, afinal, considera-se que o estigmatizado não é completamente humano”.

2.1 DO CONTRATO INDIVIDUAL/ DO CONTRATO PRAZO DETERMINADO DO CONTRATO INTERMITENTE

O contrato de trabalho, é evidentemente, ato jurídico bilateral à medida que duas partes comparecem para sua celebração e cumprimento. Não é, desse modo, seguramente, ato jurídico unilateral. No entanto, o ramo justrabalhista refere-se, classicamente, à noção de contrato individual de trabalho, valendo-se, pois, de expressão aparentemente contraditória.

De acordo Mauricio Godinho Delgado (1999), contrato individual de trabalho é aquele que tem um único empregado no polo ativo da relação jurídica formada. Por outro lado, há doutrinadores que relacionam o contrato de trabalho plurímo é aquele que tem mais de um ou diversos obreiros no polo ativo dessa relação, indo em contrapartida ao contrato de trabalho individual.

Mediante o pagamento de salário, a pessoa física (empregado) se compromete a prestar pessoalmente serviços subordinados, com determinada continuidade, a outrem (empregador), são, portanto, requisitos do contrato de trabalho: a pessoalidade, a subordinação, a continuidade e a alteridade, que se

traduz no fato de o empregado prestar os serviços por conta alheia, já que não assume nenhum risco por estar cumprindo serviço em nome de terceiro. O prazo para o contrato individual de trabalho pode ser indeterminado ou determinado, devendo este último se dar por escrito.

2.1.1 Contrato por tempo indeterminado

É o tipo de contrato mais utilizado pelas empresas, e consiste na indeterminação do prazo do término da relação entre o empregador e empregado. Além disso, poder-se-á presumir contratos indeterminados aqueles que extrapolaram as regras de outros tipos de contratos.

Em suma, vale dizer que um funcionário de uma empresa X ao ser contratado, teve determinada pela empresa a data de início do vínculo de trabalho. Como é um contrato por tempo indeterminado não há uma data limite para que o funcionário continue naquela empresa. Logo, o trabalhador executa seu serviço constantemente com seus direitos garantidos, podendo permanecer vinculado àquele trabalho por muitos anos. Tem efeitos próprios e específicos, se contraposto aos contratos a termo. Esses efeitos jurídicos tendem, de maneira geral, a ser francamente mais favoráveis ao empregado, elevando o nível de pactuação da força de trabalho ao mercado.

Efeitos esses abrangendo três dimensões principais: as repercussões da interrupção e suspensão do contrato; as repercussões das garantias especiais de emprego e estabilidade empregatícia; o número de parcelas rescisórias incidentes no instante da ruptura do contrato.

2.1.2 Do contrato prazo determinado

Mais conhecido como a termo, a determinação contratual constitui, como visto, a regra geral incidente aos contratos empregatícios. Em harmonia a essa regra clássica, a ordem justralhista considera excetivos os pactos por prazo prefixado existentes na realidade socio jurídica. O contrato por prazo determinado é aquele em que se determina início e término antecipadamente. O tempo de duração do contrato é combinado entre o trabalhador e o empregador. Esta modalidade de contrato geralmente é utilizada em casos de maior fluxo sazonal de trabalho.

A legislação descreve três situações distintas para a contratação nesta modalidade. Conforme a Lei n.º 9.601/98, este tipo de contrato pode ser utilizado para formalizar as atividades temporárias (período transitório ou sazonal), transitórias (execução de uma obra específica) e o contrato de experiência. A duração legal do contrato por tempo determinado tem limitação de dois anos, podendo ser renovado por uma única vez. Se ocorrer mais de uma prorrogação, passam a vigorar as normas da CLT prevista para o contrato por prazo indeterminado. Já o contrato de experiência, que também se enquadra nesta modalidade, tem caráter temporário e não poderá exceder 90 dias. Neste tipo de contrato não há observações legais sobre prazo mínimo, o que poderá ser acordado conforme a vontade das partes.

O parágrafo 1º do art. 443 da CLT considera como contrato por prazo determinado “o contrato de trabalho cuja vigência dependa de termo prefixado ou da execução de serviços especificados ou ainda da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada.”

Art. 443 da CLT após a reforma trabalhista, surge com nova redação:

Parágrafo 1º “considera-se como de prazo determinado o contrato de trabalho cuja vigência dependa de termo prefixado ou da execução de serviços especificados ou ainda da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada.”

Deverá seguir a termo estabelecido: cronológica (ex.: número de dias, de meses, ou até tal dia); serviço específico (ex.: até o término da obra); realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada (ex.: término da colheita).

O trabalhador em contrato por tempo determinado tem direito a todos os benefícios previstos pela legislação e adicionais previstos em lei ou convenção coletiva. Por isso, independente do prazo determinado no contrato, o trabalhador tem direito a: – Salário de acordo com o piso da categoria; – Depósitos do FGTS; – Horas extras; – Adicional noturno; – Vale transporte e outros benefícios; – Licença maternidade; Licença paternidade.

A única diferença em relação ao trabalhador contratado por prazo indeterminado está na ausência do direito ao aviso prévio e a multa de 40% sobre o saldo do FGTS. Mas se o contrato for extinto antecipadamente por iniciativa do empregador, o empregado receberá as verbas rescisórias pertinentes e a indenização prevista no art. 479, da CLT. O ressarcimento equivale à metade dos

salários que seriam devidos até o término normal do contrato. – Férias acrescidas de 1/3 proporcional ao período do contrato de trabalho; – Gratificação natalina proporcional; – Liberação dos depósitos existentes em sua conta do FGTS. A contratação por prazo determinado só poderá ocorrer mediante celebração de convenção ou acordo coletivo, ou seja, através de negociação coletiva, e, por isso, as entidades sindicais representativas dos trabalhadores têm um papel fundamental. A convenção ou acordo coletivo deverá prever, pelo menos, indenização devida nos casos de término antecipado do contrato, a multa pelo descumprimento do que foi negociado e o valor dos depósitos mensais que o empregador fará em benefício dos seus empregados e quando estes poderão sacar os valores.

Por outro lado, o acompanhamento desses contratos, a defesa dos direitos dos trabalhadores e a vigilância para evitar abusos e fraudes também são funções das entidades sindicais, a serem exercidas em conjunto com as Delegacias Regionais do Ministério do Trabalho e o Ministério Público do Trabalho.

2.1.3 Do contrato intermitente

O Contrato de Trabalho Intermitente é uma nova modalidade de contratação do trabalhador, expressamente prevista na Lei da Reforma Trabalhista.

A Medida Provisória 808/2017 havia alterado o art. 452-A da CLT, estabelecendo que o contrato de trabalho intermitente deveria ser celebrado por escrito e registrado na CTPS, ainda que previsto acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva, bem como deveria constar:

- Identificação, assinatura e domicílio ou sede das partes;
- Valor da hora ou do dia de trabalho, que não poderá ser inferior ao valor horário ou diário do salário mínimo, assegurada a remuneração do trabalho noturno superior à do diurno e observado o disposto no § 12; e
- o local e o prazo para o pagamento da remuneração.

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. Interessante destacar que o trabalhador poderá prestar serviços de qualquer natureza a outros tomadores de

serviço, que exerçam ou não a mesma atividade econômica, utilizando contrato de trabalho intermitente ou outra modalidade de contrato de trabalho.

Verificamos que a MP 808/2017 tenha perdido a validade a partir de 23/04/2018, a Portaria MTB 349/2018 manteve a exigência de se fazer constar no contrato intermitente tais informações, uma vez que visa apenas garantir os direitos e para ambas as partes. O empregador deverá convocar o empregado com pelo menos 3 dias de antecedência, podendo estabelecer em cronograma, as datas em que o empregado deverá comparecer ao trabalho. Com a perda da validade da MP 808/2017, recebida a convocação, o empregado terá o prazo de um dia útil (antes era de 24 horas), para responder ao chamado, presumida, no silêncio, a recusa.

O período de inatividade não se considera como tempo de serviço à disposição do empregador. A contribuição previdenciária e o FGTS deverão ser recolhidos mensalmente pela empresa nos termos da lei. Assim como para os demais empregados, a cada 12 meses trabalhados o empregado tem direito de usufruir, nos 12 meses subsequentes, um mês de férias, período no qual não poderá ser convocado para prestar serviços pelo mesmo empregador.

Rege o art. 444 da CLT (CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO):

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

Nos termos do art. 444 da CLT e da Portaria MTB 349/2018, é facultado às partes convencionar por meio do contrato de trabalho intermitente:

- I - Locais de prestação de serviços;
- II - Turnos para os quais o empregado será convocado para prestar serviços;
- III - Formas e instrumentos de convocação e de resposta para a prestação de serviços;
- IV - Formato de reparação recíproca na hipótese de cancelamento de serviços previamente agendados.

Esta modalidade (contrato de trabalho intermitente) é uma novidade trazida pela Reforma Trabalhista, que é classificada como um novo modelo de trabalho, criado para acompanhar o cenário econômico atual e as necessidades tanto do empregador quanto do empregado. A principal característica do contrato de trabalho intermitente é não exigir legalmente que os trabalhos exercidos por um funcionário

tenham continuidade. Nesse modelo, os serviços podem ser prestados com períodos de alternância. Basicamente, o empregado é convocado quando a empresa tem uma demanda a ser suprida.

2 DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL

2.1 CLT – CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO – HISTÓRICO

A CLT foi criada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e sancionada pelo presidente Getúlio Vargas, durante o período do Estado Novo. A Consolidação foi assinada pelo então presidente no Estádio de São Januário (Club de Regatas Vasco da Gama), que estava lotado para comemorar o feito. Dois anos antes, em 1941, Getúlio havia assinado a criação da Justiça do Trabalho, no mesmo local e mesmo dia do ano.

A sigla CLT significa Consolidação das Leis do Trabalho e é o conjunto das leis trabalhistas que regulamentam as relações entre os trabalhadores e as empresas, seja no meio rural ou urbano. É ela que determina resoluções como jornada de trabalho, horas extras, férias, FGTS etc.

A Consolidação unificou toda a legislação trabalhista então existente no Brasil e foi um marco por inserir, de forma definitiva, os direitos trabalhistas na legislação brasileira. Seu objetivo principal é regulamentar as relações individuais e coletivas do trabalho, nela previstas. Ela surgiu como uma necessidade constitucional, após a criação da Justiça do Trabalho. Em janeiro de 1942 o presidente Getúlio Vargas e o ministro do trabalho, Alexandre Marcondes Filho, trocaram as primeiras ideias sobre a necessidade de fazer uma consolidação das leis do trabalho.

"Todo o Homem que trabalha tem direito a uma remuneração justa e satisfatória, que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana, e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social". (Declaração Universal dos Direitos do Homem.)

Entre as fontes materiais da CLT, podem ser citadas três. Em primeiro lugar, as conclusões do 1º Congresso Brasileiro de Direito Social, realizado em maio de 1941, em São Paulo, para festejar o cinquentenário da Encíclica Rerum Novarum, organizado pelo professor Cesarino Júnior e pelo advogado e professor Rui de Azevedo Sodré. A segunda foram as convenções internacionais do trabalho. A terceira, a própria Encíclica Rerum Novarum (em português, "Das Coisas Novas"), o documento pontifício escrito pelo Papa Leão XIII a 15 de maio de 1891,

como uma carta aberta a todos os bispos sobre as condições das classes trabalhadoras.

Em novembro de 1942, foi apresentado o anteprojeto da CLT, publicado posteriormente no Diário Oficial, para receber sugestões. Após estudar o projeto, Getúlio Vargas deu-o aos co-autores, nomeando-os para examinar as sugestões e redigir o projeto final, assinado em 1º de maio de 1943. A CLT é tão importante para os empregadores e, sobretudo, para os trabalhadores que até quem ainda não entrou no mercado de trabalho já deve ter ouvido algo a respeito.

A Constituição de 1988, que hoje vigora, ao incorporar direitos trabalhistas essenciais, inéditos à época no texto constitucional e já incorporados definitivamente ao cotidiano das relações formais de trabalho, cumpriu com seu mister de assegurar aos brasileiros direitos sociais essenciais ao exercício da cidadania. A palavra "trabalho", que na concepção antiga tinha o sentido de sofrimento e esforço, ganhou, assim, uma roupagem social, relacionada ao conceito de dignidade da pessoa humana.

2.2 REFORMA TRABALHISTA - LEI 13.467/2017

É importante destacar seu contexto, antes de adentrarmos na Lei que trata sobre a Reforma Trabalhista.

Em 2016 foi apresentado pelo presidente da república o Projeto de Lei nº 6.787, chamado de minirreforma trabalhista. Ela foi chamada assim pois alterava dez dispositivos da CLT. Houve também a implantação da Lei 6.019/74, que trata do trabalho temporário e da terceirização de serviços.

Já em abril de 2017, o projeto da reforma trabalhista foi aprovado pela Câmara dos Deputados, contudo, com a alteração de quase cem artigos em relação ao projeto original. Essas alterações modificaram não só a CLT, mas diversas leis esparsas, como as leis 8.036/90 (FGTS), 6.109/74 (trabalho temporário) e 8.212/91 (seguridade social).

O projeto da reforma trabalhista foi, então, encaminhado ao Senado Federal para votação em regime de urgência.

Segundo esclarece Henrique Correia, autor do livro Direito do Trabalho, “o mote da Reforma Trabalhista consistiu na valorização dos instrumentos coletivos de trabalho” diz que:

“Em diversas hipóteses por ela [a reforma trabalhista] previstas, verifica-se a prevalência do negociado sobre o legislado, o que assegura maior poder de negociação e representação dos trabalhadores pelos sindicatos.”

Mesmo sem o apoio popular, o projeto de lei recebeu 50 votos a favor e 26 contra, sendo sancionado pelo presidente da república sem vetos. Isso culminou com a promulgação da Lei 13467/17, que passou a vigorar após 120 dias de aprovação, em 11/11/2017. Deixando claro a ampliação significativa da flexibilização trabalhista no âmbito individual, através de novas hipóteses de acordos entre empregado e empregador, podendo-se negociar livremente, ocorreu, portanto, significativa alteração na legislação que rege as relações individuais e coletivas de trabalho, a CLT.

“Nova CLT” é um dos nomes dados à Reforma Trabalhista, em função do alto volume de mudanças promovidas na legislação vigente, apresentando novidades que devem ser conhecidas por empresas e trabalhadores. Com isso a Reforma Trabalhista de 2017 promoveu mais de cem alterações na Consolidação das Leis do Trabalho.

Em vigor desde 2017, a reforma trabalhista (Lei 13.467, de 2017) mudou as regras relativas à remuneração, plano de carreira e jornada de trabalho, entre outras. A norma foi aprovada para flexibilizar o mercado de trabalho e simplificar as relações entre trabalhadores e empregadores.

Os favoráveis a mudança acreditava que ela seria a esperança de gerar mais empregos. Porém passado o tempo as expectativas ainda não se confirmaram. O que mudou foi a desconsideração de algumas atividades como tempo de trabalho. Descanso, tempo de deslocamento, almoço, interação com a equipe, tempo de troca de uniforme e até mesmo higiene não são mais contabilizados como horas de trabalho.

Algumas das mudanças nos direitos, afetados pela reforma trabalhista (Lei 13467/17);

- Fim da contribuição sindical obrigatória;
- Prevalência do negociado sobre o legislado;
- Regulamentação do teletrabalho;
- Inclusão do trabalho intermitente;

- Fim da previsão de horas in itinere;
- Permissão do fracionamento das férias em três períodos, com a condição de que um deles não seja inferior a 14 dias;
- Permissão de banco de horas estipulado por acordo individual;
- Regime de compensação de jornada estipulado por acordo individual;
- Acordo individual escrito para jornada 12x36;
- Tarifação do dano extrapatrimonial;
- Trabalhador autônomo;
- Regulamentação do Plano de Demissão Voluntária;
- Prevalência do acordo coletivo sobre a convenção coletiva.

Mudanças na esfera processual

Já na esfera processual, as principais alterações da Lei 13467/17 se referem aos seguintes assuntos:

- Restrições a criação e alteração de súmulas e Orientações Jurisprudenciais do TST e dos TRTs;
- Possibilidade de acordo trabalhista extrajudicial;
- Contagem dos prazos em dias úteis;
- Requisitos para a concessão dos benefícios da justiça gratuita;
- Condenação em honorários periciais;
- Condenação em honorários de sucumbência;
- Litigância de má-fé;
- Requisitos da petição inicial trabalhista;
- Consequências do não comparecimento das partes em audiência;
- Desistência da ação;
- Preposto;
- Correção monetária dos créditos trabalhistas;
- Garantia ou penhora nos embargos à execução;
- Prescrição intercorrente;
- Transcendência no recurso de revista;
- Depósito recursal.

Vale ressaltar que as alterações feita pela Reforma Trabalhista foram bastante significativas, embora em sua maioria ainda ocorra grande discursão no

âmbito jurídico. O fato é que após quase três anos de vigência da Lei 13467/2017, a insegurança jurídica perdura e muitos entendimentos conflitantes são proferidos por juízes e Tribunais.

Se muitos direitos dos empregados foram afetados, para os advogados a reforma trabalhista trouxe, igualmente, consequências diretas na rotina e na demanda de trabalho.

No campo do direito material, as mudanças ocorridas demandam do advogado atualização e constante acompanhamento dos entendimentos jurisprudenciais.

Mas, algumas alterações promovidas pela Lei 13467/17 na CLT afetaram diretamente o trabalho dos advogados, como a contagem dos prazos e os requisitos da petição inicial, por exemplo. Não bastasse, novas regras e exigências aplicadas ao processo do trabalho acabaram por “mitigar” a proposição de ações trabalhistas. Isso acabou impactando na quantidade e na qualidade dos pedidos constantes na petição inicial, assim como no número de ações ajuizadas após a vigência da reforma trabalhista.

CLT trouxe avanço para trabalhadores e empregadores, já que evita a busca pela justiça por aqueles que agem de má-fé. Também com o intuito de evitar lides desmotivadas, a reforma trabalhista (Lei 13467/17) trouxe no § 3º do art. 791-A a previsão de honorários de sucumbência recíproca nos casos de procedência parcial da ação.

Com isso, a Reforma Trabalhista, não isenta de plano os beneficiários da justiça gratuita do pagamento de honorários advocatícios, conforme estabelece o § 4º do art. 791-A da CLT.

Vejamos;

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

Tornando assim, os honorários advocatícios que, antes, dependiam da declaração de hipossuficiência e da assistência do sindicato da categoria, passaram

a ser devidos pela mera sucumbência, inclusive nos casos de procedência parcial da ação.

Todavia não se tenha decisão majoritária no TST, nem pronunciamento pelo STF, o fato é que tais limitações aos beneficiários da justiça gratuita, assim como outras previsões trazidas com a reforma trabalhista, reduziu drasticamente o número de ações ajuizadas após a vigência da Lei 13.467/17. Obviamente, que a reforma trabalhista (Lei 13.467) atingiu a rotina de trabalho dos advogados. Se, por um lado, trouxe benefícios, como os prazos contados em dias úteis e o pagamento de honorários sucumbenciais, a reforma trabalhista freou o ajuizamento de novas ações. Disso se extrai que, após a vigência da Lei 13467/17, o grau de zelo com as petições iniciais aumentou, os pedidos se tornaram melhor fundamentados, exigindo maior atenção e sapiência jurídica por parte dos advogados.

3 REFORMA TRABALHISTA

3.1 JORNADA INTERMITENTE

A CLT dispõe sobre essa modalidade no §3.º do artigo 443, conforme podemos ver a seguir:

§3.º — 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.

O trabalho intermitente regulamentado pela reforma trabalhista é o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade. Esses períodos podem ser determinados em horas, dias ou meses.

O desemprego vem batendo sucessivos recordes deste então e o contrato intermitente abre poucas vagas e paga mal. Estudo do Dieese mostra que, em 2019, a remuneração mensal média dessa modalidade de contratação foi de R\$ 637 – 64% do salário mínimo do ano passado, menos ainda do que em 2018 – 80%.

As horas trabalhadas no contrato intermitente têm limite máximo de 44 horas semanais ou 220 horas mensais, contudo não existe previsão legal quanto ao limite de horas trabalhadas semanalmente pelo trabalhador intermitente, outros direitos que abrange a jornada intermitente salário; férias coletivas; férias proporcionais com acréscimo de 1/3; descanso semanal remunerado; décimo terceiro salário proporcional; adicionais legais.

Segundo o texto da Reforma, o prazo para o pagamento das verbas rescisórias no contrato intermitente é de 10 dias. O mesmo período é estipulado para a entrega de documentos que comprovem a comunicação da extinção contratual no e-Social.

3.2 TELETRABALHO

Essa é a modalidade na qual a prestação de serviços não é contínua e se alterna entre os períodos em que o trabalho é realizado e em períodos em que o prestador não trabalha. Essa regulamentação favorece principalmente as carreiras onde o profissional atua como freelancer ou autônomo.

Conhecido como o home office, que foi chamado pela nova legislação de teletrabalho, e o trabalho intermitente, apesar de já existirem na informalidade, passaram a ter regulamentação expressa, o que certamente trará maior segurança a empregados e empregadores. Para validade dessa nova modalidade de contratação, a nova lei exige a formalização da contratação através de um contrato escrito, o qual deverá conter expressamente as atividades que serão realizadas pelo empregado. A nova lei, apesar de não ser detalhista neste aspecto, estabelece que é possível às partes acordarem a responsabilidade pela aquisição, manutenção e fornecimento dos equipamentos e da infraestrutura necessária à prestação dos serviços em home office, bem como a responsabilidade pelos seus custos, o que também deverá vir expresso em contrato.

O Teletrabalho, popularmente conhecido como home office, foi definido como a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação e que não se confunde com trabalho externo. O trabalho externo é aquele que, por sua natureza, deve ser prestado fora das dependências do empregador. Já o teletrabalho envolve a prestação de um serviço que normalmente deveria ser executado nas dependências do empregador, mas, em face das tecnologias modernas de comunicação e informação, podem ser executados em qualquer local, sem a necessidade permanente da presença física do empregado nas dependências da empresa.

Sua formalização de contratação através de contrato escrito, o qual deve conter o valor da hora de trabalho, além de todas as demais condições contratuais negociadas entre as partes. Importante destacar que a remuneração por hora será sempre a mesma em todas as convocações, e os serviços a ser realizados devem ser sempre os previstos no contrato. Nos períodos de inatividade o empregado não recebe nada, mas em contrapartida pode usar esse tempo para prestar serviços para outras empresas.

A lei alterou, também, a forma de pagamento para esse tipo de contrato. O pagamento não será mais periódico (mensal, quinzenal, semanal, diário), mas deve ser feito imediatamente ao término de cada trabalho. No valor pago devem estar incluídos de forma discriminada a remuneração acordada, as férias proporcionais, o décimo terceiro proporcional, o repouso semanal remunerado e os adicionais legais, como horas extras. Além disso, deve-se realizar o recolhimento do FGTS.

3.2.1 Modelo de contrato para exercício na prática

Alguns requisitos que precisam de atenção na elaboração do contrato de trabalho intermitente

- 1- Registro em carteira de trabalho;
- 2- Períodos de inatividade;
- 3- Possibilidade de prestar serviço para mais de um empregador;
- 4- Antecedência mínima de 72 horas para convocação;
- 5- Aceite do chamado em até 24 horas;

3.2.2 Cálculos para fins trabalhistas na reforma trabalhista

A remuneração é a soma do salário com outras parcelas salariais percebidas pelo empregado. Tais

parcelas decorrem da prestação de serviços, e, regra geral, são pagas diretamente pelo empregador. Contudo, situações há em que o pagamento não vem diretamente do empregador, como, por exemplo, a gorjeta, que é paga por terceiros.

Assim, a remuneração é o gênero do qual o salário é espécie. Os salários poderão ser fixados por unidade de tempo ou por unidade de obra. O primeiro leva em conta o tempo que o empregado fica à disposição da empresa e toma por base, para pagamento, o número de horas, dias, etc.

A reforma trabalhista trouxe algumas mudanças em relação às exigências feitas pela lei da CLT sobre o cálculo trabalhista. As verbas rescisórias foram reajustadas em cada um dos casos. Cada um deles tem suas particularidades;

Vejamos;

Demissão sem justa causa

O colaborador tem direito no cálculo trabalhista a férias proporcionais, férias vencidas + 1/3, aviso prévio, 13º salário proporcional, saldo de salário, seguro-desemprego e multa de 40% sobre seu FGTS.

Demissão com justa causa

Quando a empresa possui uma justa causa para a demissão, o colaborador só terá direito ao valor das férias vencidas e ao saldo do salário.

Pedido de demissão

Nos casos em que o colaborador decide se desligar da empresa o cálculo trabalhista se baseia no 13º salário proporcional, férias vencidas e/ou proporcionais e saldo de salário, nesse caso o colaborador não tem direito ao seguro-desemprego, nem pode acessar o dinheiro do FGTS.

Demissão de comum acordo

Quando as duas partes concordam com a demissão, o cálculo trabalhista é realizado considerando a metade do valor do aviso prévio, 13º salário proporcional, possibilidade de movimentar 80% do FGTS, além da multa de 20% sobre o fundo, lembrando que nesse caso o colaborador não tem direito ao seguro-desemprego.

Para conseguir realizar o cálculo trabalhista nas rescisões, portanto, é fundamental que o profissional conheça os direitos do colaborador diante de cada um dos tipos de rescisão de contrato. É comum as pessoas terem dificuldade em realizar os cálculos trabalhistas, isso porque é um processo bastante complexo e que demanda de atenção e preparo dos profissionais que irão cuidar disso.

Vejamos alguns itens trabalhistas essenciais a serem calculados;

- Saldo de salário;
- Cálculo de aviso prévio;
- Pagamento de férias;
- Recebimento de férias proporcionais;
- Pagamento do 13º salário;

CONCLUSÃO

Em virtude dos fatos mencionados, o direito do trabalho vem assegurar relações existentes e pré-existentes no ambiente laboral. A natureza do contrato de trabalho, desde a Constituição Federal nos remete o sentido de boas relações.

Levando-se em consideração esses aspectos, as vivências e as mudanças ocorridas desde os primórdios da nossa existência, onde o trabalho era sinônimo de tristeza e dor, até os dias atuais transformações ocorreram para que pudéssemos em conjunto construir relações de trabalho solidas e respeitando os direitos de ambos, empregado x empregador. Outra preocupação constante remete-se até onde se dá o limite dessa relação, de nos preocupar e observar algo ou situação que nos traga, ou retire do contexto que o direito de trabalho regulamenta.

Normas foram criadas, como por exemplo a CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) que rege toda a esfera do direito do trabalho como do direito processual do trabalho, complementadas com várias Leis específicas que unidas nos dá a segurança de ambos.

Convenhamos lembrar que: apesar de vários ganhos com um Código específico que nos rege, a “Nova CLT”, como é conhecida após a reforma trabalhista, não exerceu até o presente momento seu real sentido. Por outro lado, vários juristas e pesquisadores, acreditam que a Reforma trouxe além de um “enxugamento” na esfera processual da justiça do trabalho, a equiparação entre polo ativo e passivo da relação. Uma vez que, ambos podem ser condenados a pagamento parcial e todas das custas processuais, por exemplo.

Todavia, nos apresenta sentido oposto quando não se é usado corretamente. A figura do trabalhador entende-se ser o elo mais frágil em uma relação de trabalho, acredita-se que para se chegar à esfera processual, ocorreu tais procedimentos que difere da natureza do contrato.

Portanto, o que se conclui é que o direito precisa sempre estar em processo de evolução, buscando atender os anseios da sociedade, visto que essa se encontra em constante evolução, não podendo a lei ficar intacta perante severas mudanças.

REFERÊNCIAS

BACILA, Carlos Roberto. **Estigmas**: estudos sobre preconceitos. Rio de Janeiro: Lúmen Júris, 2005.

BRASIL. Lei n. 13.467 de 13 de julho de 2017. Brasília, DF: Casa Civil, Subchefia para Assuntos Jurídicos, 2002. Disponível em. Acesso em: 09/04/2020.

_____. Lei n. 5.452 de 01 de maio de 1943. Brasília, DF: Casa Civil, Subchefia para Assuntos Jurídicos, 2002. Disponível em. Acesso em: 09/04/2020.

_____. Lei nº 13.467 de 13 julho de 2017. Disponível em/ www.aurum.com.br / Acesso em 25/03/2021.

DELGADO, Maurício Godinho. **Contrato de Trabalho - caracterização, distinções, efeitos**, LTr, São Paulo, 1999.

FLORES DE MORAES, Antônio Carlos. **Introdução ao Direito do Trabalho**. 09º Ed. São Paulo: LTr, 2003.

MORAES FILHO, Evaristo. **Introdução ao Direito do Trabalho**. 09º Ed. São Paulo: LTr, 2003.

PAULA, Vicente. **Manual de Direito do Trabalho**. Disponível em: www.academia.edu/6483326/ Acesso em: 12 abril. 2020.



PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE
GOIÁS
PRÓ-REITORIA DE DESENVOLVIMENTO
INSTITUCIONAL
Av. Universitária, 1069 | Setor Universitário
Caixa Postal 86 | CEP 74605-010
Goiânia | Goiás | Brasil
Fone: (62) 3946.3081 ou 3089 | Fax: (62)
3946.3080
www.pucgoias.edu.br | prodin@pucgoias.edu.br

RESOLUÇÃO n°038/2020 – CEPE

ANEXO I

APÊNDICE ao TCC

Termo de autorização de publicação de produção acadêmica

O(A) estudante Júlio César do Espírito Santo
do Curso de Direito, matrícula 2016.2.001.0037-0,
telefone: 62.98521.1607 e-mail jesuscam@gmail.com, na
qualidade de titular dos direitos autorais, em consonância com a Lei n° 9.610/98 (Lei dos
Direitos do autor), autoriza a Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUC Goiás) a
disponibilizar o Trabalho de Conclusão de Curso intitulado
Contratos de Natureza Trabalhista

,
gratuitamente, sem ressarcimento dos direitos autorais, por 5 (cinco) anos, conforme
permissões do documento, em meio eletrônico, na rede mundial de computadores, no formato
especificado (Texto (PDF); Imagem (GIF ou JPEG); Som (WAVE, MPEG, AIFF, SND);
Vídeo (MPEG, MWV, AVI, QT); outros, específicos da área; para fins de leitura e/ou
impressão pela internet, a título de divulgação da produção científica gerada nos cursos de
graduação da PUC Goiás.

Goiânia, 25 de maio de 2021.

Assinatura do(s) autor(es): Júlio César do Espírito Santo

Nome completo do autor: Júlio César do Espírito Santo

Assinatura do professor-orientador: Gil César Costa de Paula

Nome completo do professor-orientador: Doutor Gil César Costa de Paula