

**FACULDADE NOSSA SENHORA APARECIDA  
CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS  
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO**

**REFORMA TRABALHISTA  
PRINCIPAIS MUDANÇAS, APLICAÇÃO E ATUAÇÃO DOS  
SINDICATOS**

Aluna: Pollyanna dos Santos Silva

Orientador: Prof. Esp. Raimundo Nonato F. Fonseca

Aparecida de Goiânia, 2017

**FACULDADE NOSSA SENHORA APARECIDA  
CIÊNCIAS CONTÁBEIS  
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO**

Pollyanna dos Santos Silva

**REFORMA TRABALHISTA  
PRINCIPAIS MUDANÇAS, APLICAÇÃO E ATUAÇÃO DOS  
SINDICATOS**

Artigo apresentado em cumprimento às exigências para término do Curso de Ciências Contábeis sob orientação do Prof. Esp. Raimundo Nonato Ferreira Fonseca.

Aparecida de Goiânia, 2017

**FACULDADE NOSSA SENHORA APARECIDA  
CIÊNCIAS CONTÁBEIS  
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO**

Pollyanna dos Santos Silva

**REFORMA TRABALHISTA  
PRINCIPAIS MUDANÇAS, APLICAÇÃO E ATUAÇÃO DOS  
SINDICATOS**

Artigo apresentado em cumprimento às exigências para término do Curso de Ciências Contábeis sob orientação do Prof. Esp. Raimundo Nonato Ferreira Fonseca.

Avaliado em \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

Nota Final: (      ) \_\_\_\_\_

---

Professor- Orientador Esp. Raimundo Nonato Ferreira Fonseca

---

Professor Examinador Edilourdes Vieira de Freitas Pitta

Aparecida de Goiânia, 2017

## RESUMO

O Mercado de trabalho vem se modernizando a cada dia e precisa de leis e normas que atendam às necessidades dessa nova realidade. Partindo do princípio de atualizar a legislação trabalhista, o governo aprovou esse ano uma reforma trabalhista que modificou diversos aspectos na legislação e gerou muitas dúvidas para a população. O presente estudo tem o objetivo apresentar algumas das principais alterações decorrentes da reforma, realizando um estudo de alguns dos pontos alterados, visando esclarecer as principais dúvidas de forma simples e clara. Foram abordadas nessa pesquisa as mudanças que vão influenciar diretamente nas relações de trabalho, ou seja, regras que estão presentes no dia-a-dia do vínculo entre empregadores e os funcionários. Além de apresentar as principais mudanças, esse estudo buscou esclarecer as dúvidas em relação à aplicação da reforma e à atuação dos sindicatos. A metodologia utilizada para desenvolver esse estudo foi a pesquisa bibliográfica em livros e materiais da área trabalhista. Para identificar as principais dúvidas a respeito da reforma, foi realizada uma pesquisa qualitativa. Esse estudo evidenciou a extrema importância para os empregadores e profissionais que atuam na área trabalhista de estarem atentos às constantes mudanças nas leis para melhor aplicá-las nas relações de trabalho e conseguir resultados positivos e diminuir risco de processos trabalhistas.

**Palavras – chave:** Reforma trabalhista, Aplicação, Principais Mudanças.

## **ABSTRACT**

The labor market is being modernized every day and it needs laws and regulations that meet the needs of this new reality. Based on the principle of updating labor legislation, the government approved a labor reform this year that modified several aspects in the legislation and generated many doubts for the population. The present study aims to present some of the main changes of this renovation, performing an analysis of each altered point, aiming to clarify the main doubts in a simple and clear way. In this research, we discuss the changes that will influence directly in the labor relations, that is, rules that are present in the day-by-day relations between employee and employer. Besides presenting the main changes, this study sought to clarify the doubts regarding the application of the reform and the actions of the unions. The methodology used to develop this study was the bibliographical research in books and materials of the labor area. To identify the main doubts about the reform, a qualitative research was carried out. This study showed that it is extremely important for employers and professionals in the labor area to be aware of the constant changes in the laws, in order to better apply them in labor relations and to achieve positive results and decrease the risk of labor lawsuits.

**Keywords:** Working Reform, Application, Main Changes.

## INTRODUÇÃO

O governo brasileiro, na busca por soluções para os problemas econômicos do país, e com o objetivo de reduzir os números de processos trabalhistas que tramitam na justiça do trabalho, aprovou esse ano uma reforma trabalhista. A reforma aprovada pelo senado brasileiro modificou pontos específicos na legislação no que diz respeito às relações de trabalho e também ao direito processual.

A reforma trabalhista alterou diversos pontos de legislação trabalhista, entre eles as opções de contratos de trabalhos, aumentou as multas por falta de registro, modificou alguns pontos nas jornadas de trabalho, horas extras, equiparação salarial, férias, composição dos salários, banco de horas, rescisões, convenções coletivas, contribuição sindical, entre outros. Devido à grande quantidade de pontos alterados pela reforma, muitas dúvidas surgiram a respeito dessas mudanças. O presente estudo, além de abordar algumas das mudanças ocorridas, também apresentou algumas explicações a respeito da aplicação das novas regras.

O presente artigo tem como objetivo esclarecer as principais dúvidas sobre a reforma, entre elas como será a aplicação das novas regras e como será a atuação dos sindicatos agora com a reforma.

O principal problema da reforma trabalhista é a dificuldade de entendimento, observando isso o presente trabalho visa agregar conhecimentos e ajudar a esclarecer as dúvidas, mostrando de forma simples e clara as novas regras, tornando-se uma ferramenta de estudo que possa ajudar empregadores, profissionais da área trabalhistas, estudantes e até mesmo trabalhadores que queiram conhecer mais sobre seus direitos. A escolha da temática foi definida com o intuito de aumentar os conhecimentos a respeito das mudanças ocorridas com a reforma. Houve também a intenção de compartilhar esses conhecimentos.

A metodologia utilizada foi a pesquisa bibliográfica, baseando-se em livros recentemente publicados sobre a reforma, além de revistas, artigos e vídeos. Almejando identificar quais as principais dúvidas em relação à nova legislação, foi realizada uma pesquisa para descobrir os principais questionamentos dos

empregados e empregadores. As novas regras também vão influenciar na atuação dos sindicatos, pois a respeito destes foram modificados pontos significativos. Esta pesquisa também buscou evidenciar como vai ser a atuação dos sindicatos a partir dessas mudanças.

Esse trabalho está estruturado da seguinte forma: o primeiro capítulo, fala a sobre a legislação trabalhista e o surgimento da reforma, em seguida um capítulo apresentando os principais pontos alterados pela reforma, que está dividido de acordo com as rotinas trabalhistas, apresentando as mudanças ligadas à admissão de funcionário, depois jornada de trabalho, horas extra, férias, rescisão, entre outros. Logo depois, foram apresentados dois capítulos, que contêm alguns esclarecimentos relacionadas à aplicação da reforma trabalhista, e à atuação dos sindicatos..

## **REVISÃO DA LITERATURA**

### **Legislação Trabalhista e a Reforma**

A legislação trabalhista regulamenta os vínculos de trabalho através de um conjunto de regras e normas.

O Direito do Trabalho é parte do ordenamento jurídico que rege as relações de trabalho subordinado, prestado por uma pessoa a um terceiro, sob a dependência deste e em troca de uma remuneração contratualmente ajustada (SAAD, BRANCO, 2004, p. 21)

A CLT é um instrumento fundamental de aplicação dos direitos trabalhistas, que surgiu através da necessidade de consolidar leis que regulamentassem as relações de trabalho, definindo os direitos e obrigações.

A Consolidação das Leis do Trabalho, popularmente chamada de CLT, regulamenta as relações trabalhistas, tanto do trabalho urbano quanto do rural, de relações individuais ou coletivas. Ela foi decretada no Estado Novo, governo ditatorial de Getúlio Vargas, em 1º de maio de 1943. Essa legislação visa a proteger o trabalhador, a regular as relações de trabalho e criar o direito processual do trabalho. (MEIRELES, 2017)

Os conflitos em torno dos direitos trabalhistas existem desde a época da escravidão, devido à exploração e às condições precárias de trabalho. Juntamente com o fim da escravidão, iniciou-se a luta pelos direitos dos trabalhadores, originando as novas leis. Desde a sua criação, a Consolidação

das Leis Trabalhistas passou por várias mudanças com a finalidade de estar sempre atualizada e com uma estrutura mais voltada à proteção dos trabalhadores.

O mercado de trabalho obteve muitas mudanças com o passar dos anos, e, para o governo, as leis trabalhistas necessitavam ser atualizadas para conseguir atender às necessidades do mercado de trabalho atual. Com o intuito de promover essas atualizações na CLT, este ano foi aprovada a reforma que modificou vários pontos na legislação atual. A reforma aprovada estimula acordos entre patrões e empregados, promovendo a legalidade entre negociações através dos sindicatos, que serão superiores a legislação.

O projeto sancionado por Michel Temer foi aprovado primeiro pela Câmara, depois, no dia 11 de julho, pelo Senado brasileiro, com a justificativa de modernizar a legislação trabalhista para ajudar o país economicamente gerando mais empregos. As novas regras já estão em vigor desde novembro/2017. (BATISTA, 2017, p. 22)

Segundo o governo, os principais objetivos dessa reforma é gerar harmonia nas relações de trabalho, mais empregos, segurança jurídica, aumentar o desenvolvimento econômico e social e mais proteção ao trabalhador. As alterações realizadas também têm como finalidade diminuir o desemprego e gerar novas condições de contratações

O projeto da reforma foi analisado e aprovado de forma muito rápida, sendo que os senadores tiveram um curto prazo para analisar todas as alterações. E com isso, muitos pontos na reforma estão com divergências e serão modificados com de medidas provisórias.

Diversos pontos específicos foram alterados com a reforma ou poderão ser negociados entre empregado e empregador. Entre esses pontos estão inclusos multas e penalidades por faltas de registro, teletrabalho, trabalho intermitente, jornada, parcelamento das férias, contribuição sindical, intervalo durante a jornada de trabalho, transporte até o local de trabalho, rescisão, equiparação salarial, banco de horas e outros pontos.



Embora sejam muitos os aspectos modificados ou que poderão ser negociados entre empregadores e empregados, alguns pontos permanecem sem alterações; entre eles o salário mínimo, as normas de segurança do trabalho, repouso remunerado, férias anuais, pagamento de FGTS, 13º salário, seguro desemprego, salário família, licença-maternidade, seguro contra acidente do trabalho, entre outros.

Todas empresas que visam crescimento necessitam de uma boa gestão de pessoal, pois essa área influencia diretamente nos resultados da organização. A melhor forma para uma empresa garantir a boa gestão dessa área é estando atualizada em relação às constantes mudanças das leis, incluindo a reforma trabalhista. Conhecer essas mudanças não é importante só aos empregadores e profissionais da área; os empregados também devem conhecer seus direitos e suas novas condições de trabalho.

### **Principais pontos modificados com a reforma trabalhista**

#### Processo de Admissão

Em relação ao processo de contratações de funcionários, alguns pontos específicos sofrerão alterações, sendo que a maioria dessas mudanças estão relacionadas aos contratos de trabalho. A contratação de empregados é um processo com vários procedimentos que devem ser realizados e obrigações que devem ser cumpridas pelo empregador. Este processo inicia-se com a seleção, depois solicitação de documentos, exame admissional, e o registro do colaborador. De acordo com a legislação trabalhista, é obrigação do empregador fazer o registro dos funcionários em livros ou ficha de registro de imediato ao início das atividades, ou seja, o registro deve ser realizado antes do funcionário começar a trabalhar, bem como as devidas anotações na Carteira de Trabalho.

Dê acordo com a Art. 47º da CLT, as multas e as penalidades para o empregador que mantiver funcionário sem registro sofrerão alterações significativas. A multa que anteriormente era equivalente ao salário mínimo, agora pode chegar até R\$ 3.000,00 para empresas de grande porte e R\$ 800,00 para entidades de médio e pequeno porte. (BRASIL, 2017)

Ainda em relação ao processo de admissão, os contratos ganharam novas opções, que são o contrato intermitente, contratação de autônomos e o teletrabalho. A modalidade conhecida como teletrabalho passou a ser uma nova opção para a contratação para os empregadores. Esse tipo de contrato corresponde a todo trabalho prestado fora das dependências do empregador que podem ser realizados à domicílio ou à distância, utilizando equipamentos tecnológicos ou de comunicação. Mesmo que essa modalidade não seja realizada presencialmente nas dependências do empregador, não significa que o colaborador não possa comparecer quando tenha necessidade para realizar atividades presenciais, como palestras, reunião, treinamentos entre outros.

Conforme previsto no Art. 75 da CLT, para a contratação de trabalhadores nessa modalidade, é necessário que seja feito um contrato, especificando quais trabalhos serão realizados, bem como a responsabilidade pela aquisição dos equipamentos e o reembolso das despesas arcadas pelo colaborador. Os empregados que atuam em regime presencial poderão passar para o contrato de teletrabalho sem restrições, desde que haja concordância entre as duas partes, sendo registrado em contrato. (BRASIL, 2017)

O trabalho intermitente agora é regido pela legislação trabalhista como modalidade de contrato. É considerado trabalho intermitente, toda prestação de serviço realizado de forma periódica ou eventual, com alternância na subordinação, ou seja, corresponde a um contrato em que o empregado vai trabalhar alguns períodos e outros não. Normalmente, neste tipo de contrato, o trabalho é determinado em dias.

Para ter valor legal, esses tipos de contratos devem ser celebrados por escrito e nele deve ser especificado o valor da hora, respeitando o valor do salário mínimo em horas. Nos contratos intermitentes, nos períodos em que não estiver trabalhando, o empregado poderá prestar serviços para outros empregadores, esses períodos não serão vistos como período à disposição de um único empregador, como nos contratos normais.

Dê acordo com Art. 452º da CLT, para a realização dos trabalhos na modalidade de contrato intermitente, é necessário que haja a convocação por

parte do empregador com uma antecedência mínima de três dias, e a concordância do empregado em um dia. Se algumas das partes descumprirem o que foi acordado no contrato, será devida uma multa de 50 % da remuneração que deve ser paga respeitando um prazo máximo de 30 dias. Nessa modalidade de contrato intermitente, no final de cada serviço prestado, o empregador deverá quitar com o funcionário, pagando suas férias proporcionais, 13º salário proporcional, remuneração, repouso e outros adicionais legais. Esse pagamento deverá ser realizado através de um recibo detalhando tudo que está sendo pago. (BRASIL, 2017)

A contratação de autônomos também passou a ser regida pela CLT. Se enquadra nessa modalidade a prestação de serviço exercida por pessoa física sem que haja eventualidade e subordinação.

Antes, a maioria das empresas sentia insegurança em contratar autônomos, pois segundo o que estava regulamentado na legislação, se esse serviço fosse prestado com subordinação e continuidade, ou seja, se o empregado prestasse o serviço exclusivamente para um único empregador de forma contínua, caracterizava-se um vínculo empregatício e, devido a isso, os empregadores sentiam medo de fazer esse tipo de contratação e depois serem surpreendidos com processos trabalhistas. Porém, agora os empregados poderão se sentir mais seguros para este tipo de contratação. Mas além de estar regulamentado pela legislação, conforme o Art. 442 da CLT, o trabalho autônomo não caracterizará vínculo empregatício, mesmo quando o serviço for prestado de forma contínua e exclusiva. (BRASIL, 2017)

### Jornada de Trabalho

Considera-se jornada de trabalho todas as horas que o empregado se encontrar efetivamente trabalhando, ou seja, o horário em que ele está executando seu trabalho ou encontra-se à disposição do empregador.

Conforme o Art. 58 da CLT, a jornada de trabalho em regime parcial, agora pode ser de até 30 horas por semana. O empregado que trabalhar com esse regime, realizando até 25 horas semanais, também poderá realizar horas extras,

devendo estas ser acrescidas de 50%. As horas extras nesse regime são limitadas a seis horas semanais e podem ser compensadas. (BRASIL, 2017)

O tempo gasto pelo funcionário para se locomover da sua casa até o estabelecimento de trabalho ou do trabalho para a residência, se tratando de local de difícil acesso, não será mais considerado jornada de trabalho.

A jornada de trabalho de 12x36, utilizada principalmente pelos profissionais da área da saúde, só podia ser adotada pelos empregadores através de acordos coletivos ou cláusulas em convenção coletiva. Mas esse tipo de jornada passou a ser regulamentado pela legislação, e agora pode ser adotado pelos empregadores sem interferência dos sindicatos. De acordo com o Art. 59, fica permitido aos empregadores adotar a jornada 12x36 através de acordo individual ou coletivo, também fica facultado aos empregadores conceder para os trabalhadores com essa jornada o intervalo para descanso e alimentação de forma indenizado. (BRASIL, 2017)

Dê acordo com o que está previsto agora na lei, fica permitido para as empresas aderir à jornada de 12x36 sem precisar recorrer ao sindicato para fazer acordos coletivos, mas sempre atentando que para tornar a adoção dessa jornada possível, o empregado deverá estar de acordo, sendo necessário que tudo seja documentado.

A pausa que o empregado faz durante as horas de trabalho para se alimentar e poder descansar corresponde ao intervalo intrajornada que é obrigatório por lei. Ou seja, as empresas são obrigadas a conceder esse intervalo.

Para todos os trabalhos contínuos com duração superior a seis horas por dia, deve ser concedido no mínimo uma hora de intervalo intrajornada, que não pode ultrapassar duas horas, e este intervalo não entra na duração do trabalho. Embora antes não era permitido agora, para os trabalhadores com jornada normal, o intervalo intrajornada poderá ser negociado em convenção coletiva podendo ser reduzido para até 30 minutos.

Hora extra

As horas extra são consideradas as horas que excedem a jornada normal de trabalho; é quando o empregado continua exercendo suas funções mesmo depois de ter cumprido seu horário de trabalho ou em outro horário excedendo a sua jornada normal. Para a realização das horas extras, existe um limite diário estipulado pela legislação e essas horas extraordinárias devem ser pagas com um acréscimo determinado pela legislação, ou o valor determinado na convenção coletiva. Conforme o Art. 59 da CLT, as horas extras realizadas pelos trabalhadores não podem ser superior a duas horas por dia, e conforme as novas regras devem ser pagas acrescentando no mínimo 50% a mais do seu valor normal, ou o percentual estipulado pelos acordos coletivos, ou poderão ser compensadas em outros dias como folgas ou redução de jornada se assim estiver na convenção coletiva. (BRASIL, 2017)

Segundo o Art. 58 da CLT, os empregados que atuam em regime de tempo parcial, poderão fazer até seis horas extras semanalmente (BRASIL, 2017).

As horas contadas após o final do expediente, em que o funcionário estiver nas instalações do local de trabalho por contra própria, exercendo atividades de interesse particular, como estudar, fazer refeições, cuidar da higiene pessoal, realizar a troca de vestimentas e uniforme, descansar entre outros, não serão mais computadas como horas extras ou jornada de trabalho.

O banco de horas agora é regido pela legislação, e conforme está descrito no Art. 59 da CLT, as empresas poderão adotar através de acordos individuais escritos, dispensando os acordos coletivos. As compensações de horas feitas através do banco de horas devem respeitar o prazo máximo de até seis meses (BRASIL, 2017)

O banco de horas é uma ferramenta utilizado para compensação das horas extras com dias de folgas, ou de faltas em horas extraordinárias. Antes as empresas que se interessavam em adotar esse sistema de compensação precisavam que estivesse autorizado em convenção coletiva, ou deveriam fazer acordos coletivos com os sindicatos dos seus funcionários.

Equiparação Salarial

O trabalhador que exercer determinada função semelhante e com a mesma qualidade, com valor igual nas mesmas verdades que outro empregado para a mesma empresa ou empregador e receber um salário inferior tem direito a equiparação salarial. Porém, para exigir a equiparação salarial existem vários requisitos que devem ser observados e respeitados. De acordo com o Art. 461 da CLT alguns dos critérios necessários para ter direito a equiparação salarial é a igualdade na função tendo que ser idêntica, é prestada para o mesmo empregador no mesmo estabelecimento, sendo o trabalhador que execute com a mesma produtividade e valor técnico, é com o tempo de serviço não podendo ser superior a quatro anos. Quando a empresa utiliza plano de cargo e carreira ou plano de cargo e salários. (BRASIL, 2017)

O plano de cargos e carreiras ou plano de cargos e salários são ferramentas que as empresas adotam para organizar os cargos e salários de forma hierárquica, com um conjunto de normas maximizando o funcionamento da empresa.

### Férias

Independente da função exercida, da área ou cargo, todos os empregados têm direito de gozar as férias anualmente. Esse direito é uma garantia prevista na consolidação das leis trabalhistas, e também na constituição. O direito das férias visa garantir a saúde e qualidade de vida, além de ser essencial para a qualidade profissional. O empregado adquire o direito ao gozo das férias após 12 meses de trabalho, sendo que as faltas não justificadas podem reduzir o período de férias ou até mesmo fazer o empregador perder o direito.

De acordo com o que estava previsto antes no Art. 134 da CLT as férias só podiam ser concedidas de uma só vez, ou seja, em um único período, podendo ser fracionada em até dois períodos em casos excepcionais. (BRASIL, 2016)

Agora, o Art. 134 da CLT prevê que se o empregador e o empregado estiverem de comum acordo, o gozo das férias poderá ser fracionado em até três períodos, porém um desses períodos não pode ser inferior a 14 dias e os outros dois não podem ser menores que 5 dias. O início das férias não pode mais iniciar

no período de dois dias antes de feriados e do repouso semanal remunerado. (BRASIL, 2017).

De acordo com o Art. 135 da CLT, para a concessão das férias, continua sendo obrigatório que o funcionário seja avisado de forma escrita com antecedência de mínima de 30 dias. O período que será concedido as férias continua sendo o período que o empregador definir, ou seja, aquele que melhor atender aos seus interesses. Durante o período em que estiver gozando as férias, o empregado não poderá realizar ou prestar serviços para outros empregadores. (BRASIL, 2017)

Os empregadores devem observar que para conceder as férias de forma fracionada as duas partes devem estar de acordo. Se o empregador quiser conceder as férias fracionadas e o empregado não aceitar por não estar de acordo, o empregador não poderá fracionar as férias do seu funcionário. Mesmo nesse caso, os períodos em que serão concedidas as férias continuam sendo de escolha do empregador.

### Salário e Remuneração

O salário é a recompensa que o empregado recebe pela execução dos seus serviços, ou seja, e contraprestação devida pelo empregador é atribuída ao desempenho dos serviços prestados pelo funcionário.

Os valores dos salários são determinados de acordo com o mercado de trabalho, área profissional e função, porém sempre respeitando o valor mínimo definido nacionalmente. O valor do salário também é definido pelos sindicatos de acordo com cada categoria.

A remuneração corresponde a todas as importâncias que o empregado recebe decorrente dos serviços realizados, isto é, salário e as demais vantagens recebidas atribuídas ao serviço.

Algumas das importâncias pagas ao empregador que compunham a remuneração não vão mais integrar os salários para reflexo dos encargos trabalhistas.

De acordo com as novas regras estabelecidas no Art. 457 da CLT, as importâncias como a de ajuda de custo, diárias para viagens, prêmios, abonos, auxílio alimentação, assistência médica, odontológica, medicamentos, óculos, aparelhos ortopédicos, prótese, despesas com medicamentos entre outros similares, integrarão mais as remunerações dos trabalhadores. (BRASIL, 2017)

### Rescisão de Contrato de Trabalho

A rescisão é um processo que envolve vários procedimentos para realizar o desligamento do empregado das suas respectivas funções; esse desligamento pode partir de iniciativa do empregado ou pelo empregador. Para o desligamento de funcionários, são necessários vários procedimentos e documentos, além de também ser obrigatório que o empregador faça a quitação de todos os direitos adquiridos pelo empregado desde a admissão até a data da saída.

Conforme estabelecido no Artigo 477 da CLT, na rescisão de contrato, além da quitação dos direitos trabalhistas, as empresas têm a obrigação de fazer comunicação do desligamento a todos os órgãos competentes, providenciar e assinar a documentação necessária, fazer as devidas anotações em carteira de trabalho, e realizar o pagamento dentro do prazo estabelecido por lei. (BRASIL, 2017)

E conforme também no Art. 477 da CLT, para realizar a quitação das verbas rescisórias, a rescisão deve discriminar de forma detalhada cada parcela que está sendo paga ao empregado, o pagamento pode ser feito utilizando dinheiro, depósito bancário ou cheque visado. Com as alterações feitas pela reforma, o prazo para pagamento da rescisão e entrega dos documentos passa a ser de dez dias, contados a partir do desligamento para todos os tipos de rescisões. (BRASIL, 2017)

De acordo com as mudanças ocorridas, o prazo para pagamento das rescisões, que antes era determinado pela legislação de acordo com o aviso prévio ou tipo de rescisão, agora foi padronizado e será de dez dias para os tipos de rescisão e de aviso seja ele trabalhado ou indenizado. A mudança no prazo para pagamento das rescisões facilita muito para os empregadores se



organizarem e providenciarem as verbas rescisórias e todos os documentos necessários para quitar com funcionários.

Os tipos de rescisão de contrato existentes anteriormente eram dispensados pelo empregador sem justa causa, pedido de demissão, dispensa pelo empregador com justa causa, termino ou antecipação do contrato de experiência.

O desligamento de funcionários ganhou mais uma opção, que é a demissão feita através de acordo consensual, ou seja, um acordo realizado entre empregado e empregador. Porém nos desligamentos com essa modalidade, o pagamento das verbas rescisórias se diferencia da dispensa pelo empregador ou do pedido de demissão, o colaborador irá sacar apenas uma parte do FGTS, é não vai ter direito de sacar Seguro Desemprego e nessa modalidade o aviso prévio e devido só metade.

De acordo com a Consolidação da Leis Trabalhistas, está previsto no Art. 484, que nas rescisões feitas por acordos entre as partes o aviso prévio será devido pela metade, a multa rescisória também, sendo que o funcionário só poderá sacar 80% do FGTS e não terá direito ao seguro desemprego (BRASIL, 2017).

Foi revogada da CLT o parágrafo que definia que para os contratos de mais de um ano a rescisão deveria ser revisada em sindicato, porém mesmo que não esteja mais previsto em lei a obrigatoriedade da homologação no sindicato as empresas devem verificar se não há cláusula em convenção coletiva que exija que a homologação deva ser feita no sindicato.

#### Sindicato e Contribuição sindical

Existem dois tipos de sindicatos: o dos empregados e o patronal. O sindicato dos empregados luta pelos direitos e melhorias nas condições de trabalho, reunindo pessoas de um mesmo segmento profissional e econômico. Os sindicatos patronais atuam na defesa dos empregadores, lutando por melhorias e acordos que visam garantir a sobrevivência das empresas. O objetivo principal dos sindicatos dos trabalhadores é defender os interesses

econômicos, profissionais, políticos e sociais dos associados, lutando por melhoria salarial, aperfeiçoamento profissional e melhores condições de trabalho. Os sindicatos dependem principalmente das contribuições sindicais para se manter, sendo que essa contribuição é a fonte de renda principal; antes da reforma, o desconto dessa contribuição na folha dos empregados era obrigatório por lei. Os empregadores tinham a obrigação de descontar e repassar os valores correspondentes a essa contribuição para os sindicatos uma vez ao ano.

De acordo com o Art. 578 da CLT, as contribuições devidas pelos trabalhadores para os sindicatos, só poderão ser recolhidas e pagas pelo empregador se houver a expressa autorização do empregado. Para os empregados que autorizarem de forma prévia, o recolhimento será uma vez ao ano no mês de março, para os respectivos sindicatos, para esse desconto deverá ser considerado um dia de trabalho. (BRASIL, 2017)

Mesmo com a contribuição sindical sendo opcional do empregado, o empregador continua sendo obrigado a realizar o desconto quando autorizado pelo trabalhador e a repassar para o sindicato através do pagamento da guia de contribuição. A autorização para o desconto deverá ser feita com antecedência, para que os empregadores tenham tempo de repassar para o departamento pessoal antes do fechar as folhas de pagamento de março.

Conforme Art. 587 da CLT, para os sindicatos patronais, a contribuição sindical também é opcional. Os empregadores que optarem pela contribuição sindical para registro ou licença de atividades deverão fazer a contribuição uma vez ao ano. (BRASIL, 2017)

### Convenção Coletiva Trabalho

A convenções coletivas regulamentam regras e condições de trabalho acordadas entre os sindicatos que defendem a categoria dos trabalhadores e os sindicatos patronais. Ou seja, é uma negociação entre os sindicatos que representa as categorias econômicas e os sindicatos que representam os empregados, que regulamentam e estabelecem condições de trabalho e as

regras e serem executadas nas relações de trabalho de acordo com as categorias profissionais.

A reforma aumentou de maneira significativa a força das convenções e dos acordos. As cláusulas presentes nas convenções terão força de lei quando não ferir a constituição. Dessa forma, as convenções coletivas têm poder para tratar de alguns direitos com mais liberdade. Se as convenções passarem pela da Justiça do Trabalho, não serão analisadas as cláusulas que abordam direitos que as convenções estão autorizadas a regulamentar; serão analisados exclusivamente os elementos jurídicos.

As convenções coletivas e os acordos agora têm poder sobrepor algumas leis e alguns direitos, entre eles a jornada, banco de horas, intervalos intrajornada, cargos e salários, teletrabalho, seguros, trabalho na modalidade de contrato intermitente, remunerações, prêmios, participação nos lucros e outros direitos. Segundo a CLT, as convenções poderão demandar acordos e mudanças nesses direitos que terão força de lei. (BRASIL, 2017). Em alguns direitos, as convenções não poderão deliberar acordos entre. Alguns exemplos são as normas de identificação profissional, o direito e regras para receber o seguro desemprego, o FGTS, as verbas indenizatórias de rescisão, o salário mínimo, direitos como décimo terceiro, remuneração do trabalho noturno, a proteção salarial, o salário família, entre outros que estão previstos no Art. 611-B da CLT.

#### Aplicação da Reforma trabalhista

A nova legislação trabalhista passou a valer em 10 de novembro deste ano e diversos pontos foram alterados com a reforma. As mudanças realizadas estão associadas diretamente com o processo trabalhista, relações individuais e coletivas, e também com a área do direito trabalhista e processual.

São inúmeras as dúvidas relacionadas aos pontos alterados pela reforma, principalmente em relação a aplicação das novas regras, ainda e muito inserto os efeitos das mudanças na legislação, mas as mudanças já estão em vigor e tem sua aplicabilidade obrigatória para os contratos novos que forem firmados.

As novas regras podem abranger os contratos que já estão em vigor, porém para que seja possível adotar as mudanças nos contratos vigentes, são necessários alguns cuidados para não prejudicar os direitos já adquiridos pelos funcionários, sempre adotando medidas que preservem o que for mais favorável para o empregado.

A nova legislação não pode ser aplicada de forma retroativa; portanto, as cláusulas existentes nos contratos firmados antes da reforma ou os direitos adquiridos que não forem compatíveis com a nova legislação, deverão permanecer. Tudo que já aconteceu nas relações trabalhistas ou foi estabelecido antes das mudanças será regido pela legislação antiga. As contratações e os contratos celebrados depois das mudanças deverão obrigatoriamente ser regulamentados pela legislação atual.

Alguns dos aspectos alterados pela reforma antes ser aplicados nas relações trabalhistas devem ser negociados entre o empregado e o empregador, tendo valor apenas quando houver concordância das duas partes devendo ser tudo documentado.

Antes de aplicar qualquer mudança nos contratos já existentes, o empregador sempre deve observar se essas alterações não são lesivas e prejudiciais aos empregados, respeitando sempre os conceitos básicos do direito e se atentando sempre que não é possível alterar a natureza jurídica de um contrato já existente. Os empregadores também devem ter conhecimento de que não é correto demitir os colaboradores para recontrata-los aplicando as novas normas da legislação, esse tipo de conduta caracteriza fraude das normas trabalhistas.

Para melhor se adequar à nova legislação, é fundamental que todos os empregadores busquem conhecer e interpretar as mudanças, para ter total conhecimento dos seus direitos e deveres e dessa forma conseguir aplicar da melhor maneira que for possível. Estar atento aos pontos que são obrigatórios mudar é de extrema importância para as relações de trabalho. Antes de aplicar qualquer uma das novas regras, os empregadores precisam observar o que está

previsto nas convenções coletiva de trabalho das categorias dos seus funcionários. Deve ser verificado se existe cláusula nas convenções.

#### Atuação dos Sindicatos após as mudanças da reforma trabalhista

A função dos sindicatos é representar e reivindicar os interesses da classe ou categoria representada, podendo ser dos empregados ou empregadores. O sindicato dos empregados fornece orientações e representa os trabalhadores tentando conseguir melhores condições de trabalho e melhores salários, exigindo o cumprimento dos direitos e buscando soluções para os impasses entre os trabalhadores e seus patrões. Já o sindicato patronal atua em defesa dos empregadores, lutando por melhorias e buscando acordos que visam a sobrevivência das empresas.

Grande parte dos trabalhadores desconhecem a função dos sindicatos e os serviços prestados por eles, que atuam na conquista de direitos e benefícios, como aumento salarial, melhorias nas condições de trabalho entre outros. Além de lutar pelos direitos dos trabalhadores, os sindicatos também fornecem outros serviços, incluindo assistência médica, odontológica, jurídica entre outros atendimentos e serviços. Os sindicatos têm grande influência nas relações de trabalho, pois são responsáveis por regulamentar as condições de trabalho, dando origem às convenções e os acordos coletivos.

Antes da reforma, os sindicatos dos trabalhadores negociavam com os sindicatos patronais, formalizando as convenções coletivas ou negociavam com as empresas formalizando os acordos coletivos, os sindicatos já atuavam buscando melhores condições de trabalho através dos direitos já garantidos. Antes das novas regras entrarem em vigor judicialmente, podia atuar intensamente na análise das cláusulas previstas nas convenções e quando necessário julgar como inválida ou nula.

Agora as convenções têm força de lei nos temas que não restringem os direitos constitucionais. A reforma fortaleceu ainda mais as convenções, deixando aberto o poder de suprimir direitos podendo tratar de alguns temas. Dessa forma, o poder judicial fica impedido de anular ou considerar inválidas determinadas cláusulas das convenções coletivas, pois na própria legislação

está estabelecido que as convenções terão liberdade para negociar sobre alguns direitos.

Além de serem responsáveis pelas negociações coletivas, os sindicatos também são devem conceder assistência jurídica aos empregados e também orientar os empregadores das providências corretas a se tomar em relações aos empregados, de acordo com a legislação trabalhistas e convenções.

Nessa assistência jurídica prestada pelos sindicatos, está inclusa a homologação das rescisões, que antes era obrigatória por força de lei para todos os colaboradores que tem mais de um ano registrado. O parágrafo existente na CLT com essa obrigação foi revogado, deixando a obrigatoriedade das homologações de acordo com as convenções coletivas.

Mesmo não sendo obrigatório por força de lei, as empresas devem continuar homologando as rescisões em sindicato e os empregados continuam tendo toda assistência dos sindicatos para tirar dúvidas, e exigir seus direitos em relação as verbas rescisórias.

A grande parte das convenções tem cláusula que exige a homologação das rescisões em sindicato; é devido a isso as empresas continuaram homologando as rescisões. Os sindicatos que ainda não contam com essa cláusula provavelmente estão acrescentando na convenção coletiva do próximo ano.

Uma das principais rendas dos sindicatos é a contribuição sindical, que também conhecemos como imposto sindical. Essa contribuição é descontada nas folhas de pagamento dos empregados uma vez ao ano, e normalmente recolhida em março ou no mês seguinte às admissões realizadas após esse mês. As contribuições patronais, que são feitas pelos empregadores, também não são mais obrigatórias.

A Contribuição sindical era uma contribuição obrigatória por lei, porém agora será uma contribuição facultativa, sendo opcional pelo empregado contribuir ou não. O empregador só poderá descontar a contribuição na folha do funcionário se o mesmo autorizar.

Os sindicatos necessitam das contribuições sindicais para ser manter, pois essa contribuição é a principal fonte de renda dos sindicatos. Com essa contribuição eles conseguem manter suas estruturas e exercer suas atividades.

Mesmo os sindicatos tendo poder de instituir cláusulas em convecção coletiva que tem força de lei, eles são vedados de colocar cláusulas obrigando os empregados a realizar a contribuição sindical, ou penalizar quem optar por não contribuir. Agora com novas regras os sindicatos terão que lutar mais pelos direitos dos trabalhadores, conseguir mais conquista e benefícios para poder incentivar os trabalhadores a contribuir.

#### Pontos negativos e positivos da Reforma Trabalhista para o trabalhador

Inicialmente, quando surgiu o projeto da reforma, todas as propostas que estavam presentes no projeto foram vistas de forma muito negativa principalmente por parte dos empregados e de quem defende as classes trabalhadoras, muito se foi discutido sobre a reforma. Vários veículos de comunicação abordaram discursões sobre o tema, muitos artigos na internet em revistas foram publicados.

Na maioria das discussões a respeito do tema, as opiniões expressadas eram contra a reforma, pois inicialmente as primeiras impressões causadas pela reforma mostrava que a maioria das mudanças iriam prejudicar os trabalhadores tirando direitos conquistados ao longo do tempo e ferindo alguns princípios do direito do trabalho.

Porém, com a análise realizada das novas leis, foi possível perceber que embora existam alguns aspectos nas novas regras que são ruins para os trabalhadores, também houveram mudanças positivas. A mesma coisa ocorreu com os empregadores: algumas mudanças têm reflexos positivos e outras, reflexos negativos.

Segue abaixo um quadro comparativo demonstrando alguns dos principais pontos negativos e positivos para os trabalhadores:

Quadro 1 – Pontos positivos e negativos da reforma trabalhista para os empregados

Pontos Positivos	Pontos Negativos
Mais opções de contratação, agora os trabalhadores poderão trabalhar com novas opções de contrato como teletrabalho e trabalho intermitente.	O intervalo de repouso e alimentação poderá ser negociado nas convenções poderá ser reduzido para até 30 minutos.
As férias poderão ser parceladas em até 3 períodos se o funcionário estiver de acordo	Perda do horário intineri, o tempo gasto para se deslocar até o trabalho não será mais considerado como jornada de trabalho.
Contribuição Sindical, agora não é mais obrigatória é o funcionário pode optar por contribuir ou não.	Remuneração algumas importâncias não vão mais compor a remuneração para efeito de encargos.
Rescisão em comum acordo, agora as empresas podem fazer acordos com os empregados pois e não é ilegal.	Pagamento das horas extras realizadas no intervalo para alimentação de forma parcial .

Fonte: Autora

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo permitiu analisar as principais as alterações ocorridas na legislação trabalhista com a reforma e ajudou a compreender como será a aplicação das novas regras nas relações de trabalho, gerando conhecimentos que vão ajudar a diminuir o risco de reclamações trabalhistas.

Algumas das normas alteradas incentiva a negociação entre as empresas e os funcionários, e é de extrema importância que os empregadores e os profissionais que atuam na área trabalhista tenha conhecimentos de todos os pontos modificados para aplicar da melhor forma possível as novas regras, e adotar os acordos que agora estão previsto em lei.

Com essa pesquisa, foi possível perceber que a aplicação das novas regras está acontecendo de forma gradativa e natural, porém os empregadores



têm que tomar alguns cuidados, em relação aos contratos de trabalho firmados antes da reforma. Esses cuidados que devem ser tomados evidenciam a extrema importância de se manter atualizado em relação às mudanças na legislação.

Conforme foi esclarecido na pesquisa, mesmo com a perda de algumas vantagens que ocorreu por causa da reforma, os sindicatos vão continuar tendo forte influência nas relações de trabalho, pois na nova legislação a convenção coletiva ganhou mais força. Porém sem a obrigatoriedade da contribuição sindical, os sindicatos vão perder uma das principais fontes de renda e terão que ser mais representativos para conseguir incentivar os colaboradores a continuar contribuindo.

Os principais recursos utilizados para esse estudo, foram pesquisas em matérias que abordaram a reforma trabalhista, além de entrevistas e questionários que possibilitaram identificar quais são as principais dúvidas em relação à nova legislação. Estes recursos evidenciaram que as principais dúvidas estão relacionadas diretamente com a aplicação das mudanças, pontos positivos e com a atuação dos sindicatos depois das mudanças.

No decorrer da pesquisa surgiram dúvidas e questionamentos que podem ser abordados em futuras pesquisas, entre eles a nova modalidade de rescisão de comum acordo. Esse estudo contribuiu com conhecimentos em torno da reforma trabalhista e pode servir como material de estudo para alunos e profissionais da área. Além de mostrar as novas regras, também ajudou a evidenciar que a reforma também tem pontos positivos e mudanças que serão importantes para ajudar as relações trabalhistas.

## REFERÊNCIAS

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**: CLT. Acadêmica e Constituição Federal de 2015. Decreto-lei, de 1º de maio de 1943, acompanhamento de Legislação Complementar, Súmulas, Orientação Jurisprudências, Precedentes Normativos e Índices. 13ªEd. Brasil: Saraiva, 2016.

FRANZIN, Adriana; JADE, Liria. **Reforma trabalhista**: veja ponto a ponto como ficou a lei aprovada pelo Congresso. Brasília, 07 de julho de 2017. Disponível em <<http://agenciabrasil.ebc.com.br/politica/noticia/2017-07/reforma-trabalhista-veja-principais-mudancas-enviadas-sancao-oprehttp://agenciabrasil.ebc.com.br/politica/noticia/2017-07/reforma-trabalhista-veja-principais-mudancas-enviadas-sancao-presidenciaisidencional>>. Acessado em: 06 de set. 2017.

GARCIA, Roni Genicolo. **Manual de Rotinas Trabalhistas**: Problemas Práticos na Atuação Diária. 7ª ed. São Paulo: Atlas, 2013.

MERELES, Carla. **O que é a CLT**. Santa Catarina, 16 mar. 2017. Disponível em <<http://www.politize.com.br/clt-o-que-e/>>. Acessado em: 06 de set. 2017.

OLIVEIRA, Aristeu. **Reforma Trabalhista**: CLT e Legislação Comparadas. São Paulo: ATLAS, 2017.

OLIVEIRA, Aristeu. **Manual de Práticas Trabalhistas**. 48ª Ed. São Paulo: Editora Atlas S.A 2013.

SAAD, Eduardo Gabriel; SAAD Jose Eduardo Duarte; BRANCO Ana Maria Saad Castello. **CLT Comentada**: Consolidação das Leis Trabalhistas. 37ªEd. São Paulo, 2004.

SILVA, Homero Batista Matheus de. **Comentários à Reforma Trabalhista**: Análise da Lei 13.467/2017. São Paulo: RT, 2017.

SOUZA, Isabela. **O que muda com a reforma trabalhista?** Santa Catarina, 04 abr. 2017. Disponível em <<http://www.politize.com.br/reforma-trabalhista-principais-pontos>>. Acessado em: 06 de set. 2017.

## ANEXO

### Pesquisa

- Você já leu sobre a reforma trabalhista?  
Resposta: Sim
- Você tem dúvidas a respeito das mudanças?  
Resposta: Sim
- Quais são suas principais dúvidas?  
Como será aplicação das novas leis, e como vai ficar os sindicato
- Para você a reforma é capaz de promover melhorias?  
Resposta: Não