



CIÊNCIA E TECNOLOGIA:
IMPLICAÇÕES NO ENSINO, PESQUISA E EXTENSÃO

FEPEG

F Ó R U M
ENSINO • PESQUISA • EXTENSÃO • GESTÃO

REALIZAÇÃO:



APOIO:



ISSN: 1806-549X

NOVAS MODALIDADES DO CONTRATO DE TRABALHO

Autores: LUIZ AFONSO AGUIAR SILVA, EMANUEL LIMA ANDRADE, GABRIEL VITOR PINHEIRO GOMES, LEANDRO LUCIANO DA SILVA

Introdução

A Reforma Trabalhista de 2017, concretizada pela Lei 13.467/2017, e que entrou em vigor em 11 de novembro do mesmo ano, acarretou em mudanças significativas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Foi apresentada em um momento de tensão política e social e, desde então, tem sido alvo de críticas tanto positivas quanto negativas.

Dentre as principais mudanças estabelecidas pela reforma estão a admissão de novas modalidades do contrato de trabalho, bem como a regulamentação de antigas modalidades. O objetivo do trabalho realizado foi, portanto, de realizar uma análise dessas novas modalidades do contrato de trabalho e das antigas modalidades que foram afetadas pela Reforma Trabalhista.

O estudo das novas formas contratuais é de suma importância, uma vez que, de maneira geral, elas oferecem um suporte para as mudanças trazidas pela Reforma Trabalhista, apresentando maneiras mais flexíveis de execução das relações de trabalho, de acordo com a atual realidade brasileira.

Material e Métodos

Para alcançar os objetivos estabelecidos, utilizou-se o método de pesquisa bibliográfica e documental. Dessa forma, o objeto da pesquisa tratou-se de análise de artigos, *papers*, monografias e demais tipos de produção científica que abordam o tema de diversos pontos de vista e com diversas informações que possam agregar valor ao trabalho produzido. As palavras-chaves foram: Reforma Trabalhista, flexibilização das normas trabalhistas, novas formas de contrato de trabalho e relacionados. Quanto à legislação aplicável, optou-se pela análise sistemática da Constituição da República Federativa do Brasil, de 5 de outubro de 1988 e da Consolidação das Leis do Trabalho, Decreto-Lei nº 5.442, de 01 de maio de 1943.

Resultados e Discussão

A relação trabalhista, tutelada pelo Direito do Trabalho, é marcada pela relação desigual entre o empregador e o empregado. Historicamente, aquele prevalecia sobre este, com o trabalhador sofrendo em um cenário de ausência de direitos, em que precisava trabalhar jornadas exaustivas e insalubres, além de não possuir estabilidade em seu serviço. Dessa forma, o Direito trabalhista surge para regular e balancear essa relação, de modo que o trabalhador tenha seus direitos e mínimo existencial preservados, sem no entanto inviabilizar a atividade do empregador de geração de riqueza.

Notadamente, as relações de trabalho são marcadas por mudanças frequentes, como é próprio do capitalismo. Novos cenários de empreendimento e inovações tecnológicas sempre modificaram as formas de trabalhar, com antigos contratos de trabalho desaparecendo e novos surgindo. Portanto, o Direito do Trabalho é marcado por rápidas mudanças de seu objeto, tendo a legislação que evoluir junto com o panorama trabalhista para acompanhá-lo e garantir os direitos do trabalhador, respaldando as novas formas de exercer atividade econômica. Uma legislação trabalhista granítica, então, prejudicaria ambas as partes, deixando de proteger o funcionário em relações modernas de trabalho, como era demonstrado pela grande incidência de irregularidades e abusos no trabalho, e colapsando o exercício econômico por parte do empresário. É importante ressaltar que, em sentido contrário, muitos consideram as mudanças



CIÊNCIA E TECNOLOGIA:
IMPLICAÇÕES NO ENSINO, PESQUISA E EXTENSÃO

FEPEG

F Ó R U M
ENSINO • PESQUISA • EXTENSÃO • GESTÃO

REALIZAÇÃO:



APOIO:



ISSN: 1806-549X

Assim, no Direito do Trabalho, a flexibilização representa o conjunto de medidas destinadas a adaptar, reduzir ou eliminar direitos trabalhistas conforme a realidade econômica e produtiva enfrentada. Também é vista como um instrumento de política social capaz de adequar as normas jurídicas à realidade econômica, social e institucional.

Dessa forma, cumpre-se ressaltar ainda que as mudanças e a flexibilização das leis de trabalho sempre foram realizadas no Brasil, tanto no âmbito do Poder Judiciário, que, sentindo de forma concreta as necessidades de mudança, alterava suas decisões de modo a atualizá-las e flexibilizar a interpretação das leis, como no próprio âmbito do Poder Legislativo.

[...] o Direito do Trabalho em nosso ordenamento jurídico, desde sua concepção, possui em sua essência a marca da flexibilização, e, com o passar dos anos, muito embora permaneça com a visão protecionista ao trabalhador, reconhece a ocorrência de diferentes necessidades protetivas, adequadas ao nível e situação específica de cada trabalhador, de modo a manter o equilíbrio das relações de trabalho (CARVALHO; NETO; GIRÃO, 2017, p.59).

As necessidades de modernização da legislação se intensificaram com a recente recessão econômica enfrentada pelo país. Apesar de algumas mudanças na CLT, o mercado entendeu ser necessárias reformas maiores. Desse contexto, surge a Reforma Trabalhista, instituída através da Lei 13.467/2017, que visou, entre outras coisas, atualizar a legislação trabalhista à nova realidade social e econômica do país.

No que tange à formação dos contratos, a Reforma Trabalhista inovou em criar novas formas de contrato de trabalho, que buscam se adequar às nuances da contemporaneidade, bem como ampliar o alcance das relações trabalhistas até então vigentes. As principais inovações desse tipo são: teletrabalho ou *home office*, trabalho intermitente, o regime de trabalho parcial e a jornada de 12 por 36 horas.

Torna-se necessário, diante da matéria estudada, conceituar o contrato de trabalho, que segundo Delgado (2017, p. 574) é “o negócio jurídico expresso ou tácito mediante o qual uma pessoa natural obriga-se perante pessoa natural, jurídica ou ente despersonalizado a uma prestação pessoal, não eventual, subordinada e onerosa de serviços”.

Antes considerado uma modalidade informal, hoje o teletrabalho (ou *home office*) está previsto nos artigos 75-A a 75-E da Lei 13.467/2017, e caracteriza-se por ser uma prestação de serviços fora das dependências do empregador, mediante a utilização da tecnologia (informática), redes de telefonia, internet, ou outras formas de telecomunicação e comunicação à distância. Nesse caso, devem constar expressamente do contrato individual de trabalho as atividades que serão realizadas pelo empregado, além de ser fixada a responsabilidade sobre aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos próprios para a realização do serviço (PANTALEÃO, 2018).



CIÊNCIA E TECNOLOGIA:
IMPLICAÇÕES NO ENSINO, PESQUISA E EXTENSÃO

FEPEG

F Ó R U M
ENSINO • PESQUISA • EXTENSÃO • GESTÃO

REALIZAÇÃO:



APOIO:



ISSN: 1806-549X

De acordo com Pantaleão (2018), o objetivo da Reforma Trabalhista, nesse ponto, foi formalizar uma prática que já vinha sendo adotada por várias empresas e profissionais diante da dificuldade encontrada pelo funcionário em se deslocar da residência para o trabalho (e vice-versa), bem como nos custos de se manter toda uma estrutura para acolher o empregado no ambiente da empresa. Desse modo, os empregadores optaram por se render à tecnologia e a possibilidade de reduzir os custos, visando manter o contrato de trabalho com seu empregado, o que, como toda mudança, não é isenta de críticas, como as de que o funcionário poderá se distrair facilmente com as atividades domésticas, ou mesmo porque não há uma cultura de prestação de serviços como essa no Brasil.

Diferentemente, o trabalho intermitente vem previsto no art. 452-A, considerado a prestação de serviços de forma descontínua, com a possibilidade de alternância de períodos de trabalho e de inatividade, cabendo ao empregador o pagamento pelas horas efetivamente trabalhadas. Nesse sentido, a nova lei traz algumas regras de celebração, tais como: o contrato deve ser escrito, conter o valor da hora de serviço, não inferior ao valor horário do salário mínimo ou mesmo aquele devido aos demais funcionários do estabelecimento. Na forma do trabalho intermitente, o empregado deve ser convocado para o serviço, no mínimo, com três dias de antecedência e responder em um dia útil se aceita ou não a proposta. Detalhe é que, no período de inatividade, o trabalhador poderá prestar serviços a outros contratantes (GOMES, 2018).

Outra atualização da Lei da Reforma Trabalhista é o regime de tempo parcial, que, apesar de já existir na antiga legislação, agora passa a admitir dois modos de contratação: o primeiro, de até 30 horas semanais, veda a prestação de horas extras, enquanto o segundo é aquele que não ultrapassa 26 horas semanais, com a possibilidade de 6 horas extras na semana. Dessa maneira, o tempo extra deve ser compensado na semana seguinte, caso contrário, será quitado a título de horas extras na folha de pagamento. Ademais, as férias passaram a ser concedidas da mesma forma que para os empregados em regime tradicional, bem como o direito a converter 1/3 do período de férias em abono pecuniário, o que lhes era vedado antes da Reforma. O objetivo, portanto, foi ampliar a contratação e os benefícios de trabalhadores para cargos e funções que não necessitam da jornada integral de oito horas diárias.

Por fim, cabe observar a jornada de 12 por 36 horas, que se consagrou como uma mudança bastante positiva para o setor industrial, uma vez que esta modalidade só era possível mediante convenção coletiva, de acordo com a CLT de 1943. Contudo, uma vez disposto no art. 59-A da nova lei, passou a ser facultado às partes, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, estabelecer horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação, conforme ensina Gomes (2018). Além disso, conforme dispõe o art. 59-A, §1º, da CLT, a remuneração mensal pactuada para esse tipo de jornada deve abranger os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados, e serão considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno.

Conclusão

A Reforma Trabalhista é fruto do contexto político-econômico nacional, com vistas a atender as necessidades, tanto do mercado - assegurando o exercício da atividade de empresa e, assim, viabilizando o desenvolvimento econômico -, bem como dos trabalhadores, fornecendo uma maior dinâmica para as relações de trabalho e apresentando novas regras que versam sobre matérias que provocam conflitos entre empregados e empregadores.



CIÊNCIA E TECNOLOGIA:
IMPLICAÇÕES NO ENSINO, PESQUISA E EXTENSÃO

FEPEG

F Ó R U M
ENSINO • PESQUISA • EXTENSÃO • GESTÃO

REALIZAÇÃO:



APOIO:



ISSN: 1806-549X

A Reforma Trabalhista representou uma solução viável e necessária para os problemas gerados pela recente recessão econômica que trouxe efeitos demasiadamente negativos e que afetam ambas as partes, tais como: aumento do desemprego, queda do nível de investimento e diminuição da renda.

As novas formas de contrato expressas na Reforma Trabalhista constituem uma das principais materializações das alterações realizadas no campo normativo. Nota-se, portanto, que o objetivo geral da Reforma em admitir expressamente as novas modalidades de contrato de trabalho foi a de flexibilizar as relações entre o empregado e o empregador, regulamentar práticas antes consideradas informais e atender às novas exigências da sociedade no tempo, considerando o contexto socioeconômico do Brasil.

Referências bibliográficas

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-lei no 5.452, de 1 de maio de 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm. Acesso em: 25 de setembro de 2018, às 13h07min.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm. Acesso em: 25 de setembro de 2018, às 13h04min.

CARVALHO, Alexander Perazo Nunes de; NETO, Abimael Clementino Ferreira de Carvalho; GIRÃO, Henrique Andrade. **A reforma trabalhista como consequência da necessidade de flexibilização das relações de trabalho diante da evolução da sociedade**. Rev. Direito Econ. Socioambiental, Curitiba, v. 8, n. 3, p. 49-66, set./dez. 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. São Paulo (SP): LTr Editora Ltda., 2017.

GOMES, Jamile Santos. **Novas formas de contrato de trabalho após a Reforma Trabalhista**. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/66816/novas-formas-de-contrato-de-trabalho-apos-a-reforma-trabalhista>. Acesso em 18 de setembro de 2018, às 15h03min.

MEROLA, Sérgio. **Como fica a jornada 12x36 com a reforma trabalhista?** Disponível em: <https://sergiomerola85.jusbrasil.com.br/artigos/507384558/como-fica-a-jornada-12x36-com-a-reforma-trabalhista>. Acesso em: 18 de setembro de 2018, às 15h26min.

PANTALEÃO, Sérgio Ferreira. **Teletrabalho e a possibilidade legal de reduzir os custos e manter o emprego**. Disponível em: <http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/Teletrabalho-reforma-trabalhista.htm>. Acesso em: 18 de setembro de 2018, às 15h10min.

PORTO, Noêmia; PESSOA, Flávia Moreira Guimarães. **Reformatrabalhista, trabalho como construção de cidadania e necessidade de proteção aos direitos fundamentais**. Revista de Direitos Fundamentais nas Relações do Trabalho, Sociais e Empresariais, v. 3, n. 1, p. 18 – 37. Brasília, Jan/Jun. 2017.