



A VIGÊNCIA DA REFORMA TRABALHISTA E AS VANTAGENS PARA AS ORGANIZAÇÕES EMPRESARIAIS

The validity of the labor reform and the benefits for business organizations

Gustavo Zede Barros

Pós-graduado em Legislação e Práticas Trabalhistas. Faipe. Faculdade Garça Branca Pantanal.

Fabiana Sampaio

Mestranda em Direito pela UNOESC/SC e Coordenadora de Pós-graduação. Faipe. Faculdade Garça Branca Pantanal.

Alessandro Meyer da Fonseca

Especialista em Direito. Faipe. Faculdade Garça Branca Pantanal.

Nello Augusto dos Santos Nocchi

Mestre em Direito. Faipe. Faculdade Garça Branca Pantanal.

Oscemario Forte Daltro

Mestre em Educação. Faipe. Faculdade Garça Branca Pantanal.

Elyria Bianchi

Mestre em Educação. Faipe. Faculdade Garça Branca Pantanal.

Evandro Luiz Echeverria

Mestre. Faipe. Faculdade Garça Branca Pantanal.

Darla Martins Vargas

Mestre em Direito. Faipe. Faculdade Garça Branca Pantanal.

RESUMO

A Reforma Trabalhista, transformou a relação empregado-empregador, alterou a legislação trabalhista, e estrutura do Direito do Trabalho. Quais as inovações da Lei nº 13.467/17? Quais as vantagens às organizações empresariais? O estudo aborda as "novidades" trazidas pela nova lei, focando nos benefícios gerados às empresas. A relevância econômica e social, ao trazer conhecimentos aprofundados sobre o tema, justifica o estudo, pois há vários questionamentos com relação às mudanças. É uma pesquisa bibliográfica, com abordagem qualitativa de natureza dedutiva. Houve alterações no direito material e processual, sendo importante empregadores e gestores empresariais; conhecer esse novo ambiente da relação empregatícia. A redução de custos e novas oportunidades de contratos, são vantagens que fortalecem o crescimento econômico.

Palavras-chave: Consolidação das Leis do Trabalho. Direito do Trabalho. Lei nº 13.467/17.

ABSTRACT

The Labor Reform, transformed the employee-employer relationship, changed the labor legislation, and the structure of Labor Law. What are the innovations of Law N°. 13467/17? What are the advantages for business organizations? The study addresses the "news" brought by the new law, focusing on the benefits generated for companies. The economic and social relevance, by bringing in-depth knowledge on the topic, justifies the study, as there are several questions regarding the changes. It is a bibliographic research, with a qualitative approach of a deductive nature. There were changes in material and procedural law, with employers and business managers being important; to know this new environment of the employment relationship. Cost reduction and new contract opportunities are advantages that strengthen economic growth.

Keywords: Consolidation of Labor Laws. Labor Law. Law N° 13,467 / 17.





INTRODUÇÃO

Tradicionalmente, o sistema capitalista foi estabelecendo certos modelos produtivos para sua adequação às demandas sociais e econômicas de acordo com cada período da história. Nas últimas décadas, uma forte tendência tem acendido nas organizações empresariais, pautada na necessidade de reduzir o quadro de pessoal, na eficiência e qualidade da prestação de serviços (FERREIRA, 2019). Para melhorar as relações trabalhistas, várias normas foram criadas para atender às imposições pertinentes à tal relação, e, por seu caráter público, tais normas, não podem ser renunciadas pelas partes envolvidas (DIAS, 2017).

Nessa toada, Delgado (2015) relata que o Direito do Trabalho surgiu da combinação de fatores econômicos, como o início do trabalho livre subordinado; por fatores sociais, como é o caso do novo modelo de organização do processo produtivo, o qual se caracteriza por uma ampla industrialização dos setores de produção; e ainda por fatores políticos, como a necessidade de se estabelecer parâmetros para a contratação de mão de obra. Para Martinez (2018), o Direito do Trabalho se constitui de complexos institutos, princípios e normas jurídicas, também resultantes de cada contexto histórico específico.

Diante disso, a publicação da Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017, alterou mais de 117 artigos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), assim como das Leis nº 8.213/91, nº 8.036/90 e nº 13.429/17 (TONELLI, 2017). A Reforma Trabalhista, como passou a ser chamada, teve seu início de forma tímida por um projeto contendo apenas sete artigos, e; se transformou em uma mudança bastante radical, não apenas no tocante a legislação trabalhista, mas abrangendo estruturalmente o Direito do Trabalho, seus fundamentos e princípios. Na prática as alterações tiveram impacto em mais de 200 dispositivos legais (GARCIA, 2018).

Sendo assim, o presente estudo encontra-se centrado nos seguintes questionamentos: quais as principais inovações sobrevindas com as alterações promovidas pela Lei nº 13.467/17? Quais as vantagens que a vigência da nova legislação trouxe às organizações empresariais? Tem-se como objetivo abordar as principais "novidades" trazidas com a publicação da Reforma Trabalhista, exibindo um breve detalhamento acerca destes e, das mudanças legislativas ocorridas; ainda tendo-se como foco principal expor as vantagens geradas com a sua vigência às organizações empresariais, no âmbito do Direito do Trabalho.

O estudo se justifica, por sua relevância econômica e social, ao trazer conhecimentos doutrinários aprofundados, sobre a temática em pauta, haja vista os vários questionamentos suscitados com relação às mudanças. Trata-se de uma pesquisa bibliográfica, com abordagem



qualitativa de natureza dedutiva, ancorada em pesquisas jurisprudenciais, doutrinárias, e na legislação pertinente; para a análise e discussão da problemática apontada, e visando atender os objetivos propostos (BITTAR, 2014), abarcando institutos do direito laboral brasileiro, e seus aspectos socioeconômicos; dando um enfoque interdisciplinar ao Direito.

DESENVOLVIMENTO

MAIOR ABRANGÊNCIA DA TERCEIRIZAÇÃO DO TRABALHO

De acordo com seu conceito original, a terceirização proporcionava uma flexibilização da relação em emprego, pois possibilita às empresas a contratação de terceiros para a execução de algumas atividades que não se constituem como objeto principal da empresa. Cabe salientar que, a partir de meados do século XX, esse mecanismo tornou-se uma das estratégias de gestão empresarial e de contratação de mão de obra, de ampla notoriedade no meio empresarial (RÊGO, 2018). No âmbito do Direito do Trabalho, a terceirização consiste em um "fenômeno pelo qual se dissocia a relação econômica de trabalho da relação justralhista que lhe seria correspondente" (DELGADO, 2015, p. 430).

A contratação se dá por empresa intermediária, onde o contratante transfere a terceiros a realização de serviços que poderiam ser executados de forma direta; visando reduzir gastos com pessoal, enxugar a estrutura empresarial, e buscar qualidade na prestação de serviços, nos setores que não fazem parte da finalidade do Estado (DIAS, 2017). No sentido jurídico, deixa-se de estar vinculado aos direitos e princípios trabalhistas que constituem uma relação trabalhista *strito sensu* (RÊGO, 2018). Por tal instituto, "insere-se o trabalhador no processo produtivo do tomador de serviços sem que se estendam a este os laços justralhistas, que se preservam fixados com uma atividade interveniente" (DELGADO, 2015, p. 430).

A redação inserida pela Lei nº 13.429/2017, aos dispositivos da Lei nº 6.019/1974, admitiu um conceito mais abrangente ao instituto. As modificações foram bastante profundas, de modo que para fins de terceirização, se ultrapassou a distinção entre atividades-fim e meio; outrora adotado pela jurisprudência, a qual permitia a terceirização somente das atividades que não constituíssem o objeto principal da tomadora (DIAS, 2017). A nova lei propicia ao empregador contratar trabalhadores autônomos ou serviços terceirizados para execução de funções sem qualquer exclusividade. O Art. 4º-A, passou a vigorar do seguinte modo:

Art. 4º- A. Considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito



privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução (BRASIL, 2017).

O empregador pode se beneficiar não apenas com a economia, mas com garantia de serviços de qualidade, sem aumentar o seu quadro de funcionários, e ainda contribuindo na geração de postos extras de trabalho. Face ao exposto, para se contratar um autônomo, basta atentar-se ao contrato e suas cláusulas, não devendo conter qualquer exclusividade com a contratante (RÊGO, 2018). Cabe frisar que a lei trouxe divergências; pois no entendimento de alguns estudiosos, com os novos dispositivos, as empresas poderão contratar pessoas jurídicas terceirizadas, as quais dispõem de mão de obra cujos salários são menores (DIAS, 2017).

Embora a decisão do Supremo Tribunal Federal (STF) seja de que é lícita e constitucional a terceirização irrestrita em todas as atividades, e não somente em atividades de meio, como antes (RÊGO, 2018), uma polêmica surge da probabilidade de o empregador demitir seus funcionários e contratá-los como terceirizados, reduzindo salários e outras obrigações, como contemplado na legislação. Para bloquear essa possibilidade, a reforma criou uma quarentena de 18 meses, impedindo que a empresa demita o efetivo para recontratá-lo deste modo de imediato (FERREIRA, 2019).

PREVISÃO E REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO INTERMITENTE

O Art. 443 §3º da CLT, define o trabalho intermitente como a prestação de serviço com subordinação não contínua, com alternância de períodos de prestação de serviço e inatividade, em horas, dias ou meses, independente da atividade, porém impedindo a aplicação aos aeronautas, que possuem regimentos próprios (FERREIRA, 2019). Embora os atributos da relação de emprego sejam os mesmos, essa modalidade contratual, se distingue do contrato regular quanto a não eventualidade, que não é obrigatória, incidindo na jornada de trabalho, e custos trabalhistas assegurados na relação de emprego (CARVALHO, 2019).

Ferreira (2019) explica que os dispositivos da Reforma Trabalhista, a prestação de serviço não contínua pelo trabalhador, nomeado como trabalho intermitente; passou a ter previsão legal, e devida regulamentação. As empresas passaram a ter a opção do trabalho sazonal, de um determinado empregado, sem que isso traga os elevados custos vinculantes. Na visão de Carvalho (2019), o surgimento de diversas inovações nas relações de trabalho, e as constantes tentativas de flexibilização dos direitos trabalhistas, contribuíram imensamente para a regulamentação de tais atividades, anteriormente sem qualquer amparo legal.

Para Martinez (2018, p. 369-370), no contrato intermitente:



[...] a prestação dos serviços subordinados é oferecida de maneira fracionada, com alternância de períodos de atividade e de inatividade, segundo a lógica do just in time, vale dizer, do consumo fatiado, a granel, do número exato de horas, dias ou meses necessários à satisfação dos interesses patronais.

Com essa modalidade de contrato, o profissional é remunerado apenas durante o período de serviço prestado, sem limite mínimo de tempo, podendo ser computado em horas. O recolhimento de benefícios previdenciários, corresponderá ao tempo de trabalho realizado, reduzindo o ônus da empresa e garantindo o direito do trabalhador (FERREIRA, 2019). Diante das inovações e dificuldades encaradas por vários países, do ponto de vista financeiro, trata-se de uma opção para manter a oferta de emprego, e regularizar certas relações de trabalho que não exibiam proteção jurídica da forma com que vinham sendo prestadas (CARVALHO, 2019).

Segundo Carvalho (2019), no Brasil, há vários trabalhadores como os garçons em restaurante e bares, que nunca foram funcionários fixos, pois eram convocados a prestar serviço, em determinadas datas ou dias da semana. Com essa inovação contratual a prestação de serviço pode permanecer alternada, mas com garantias de remuneração e todos os direitos da relação de emprego. Porém, a autora, relata o posicionamento contrário por parte de alguns juristas, acerca desse modelo de contrato, uma vez que ele apresenta várias lacunas deixadas pelo legislador no texto legal, sobretudo no que diz respeito aos direitos mínimos dos trabalhadores.

199

FRACIONAMENTO DE FÉRIAS E A NEGOCIAÇÃO DE BANCO DE HORAS

No Brasil, o direito das férias, se inicia na década de 1920, tornando-se lei somente no ano de 1943 com surgimento da CLT (TONELLI, 2017), e ainda mediante promulgação da Constituição Federal de 1988, que por meio de seu Art. 7º, inciso XVII, assegurou a todos os trabalhadores, o direito ao "gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal" (BRASIL, 1988). Resumidamente, todo empregado após 12 meses de contrato de trabalho, tem direito a férias, sem prejuízo da remuneração, por um período de 30 dias, caso não tenha mais de 5 faltas injustificáveis, e neste caso, o Art. 130 da CLT instituiu uma proporcionalidade para a concessão das férias (GARCIA, 2018).

A concessão de férias, era tida em ato único visando repor a energia física e mental do trabalhador, e sua inserção familiar. Todavia, para as empresas, sempre foi inconveniente dispor de um funcionário tido como essencial nas atividades corporativas durante 30 dias. Cabe lembrar que o fracionamento era, antes, previsto apenas em casos excepcionais. Pela



Reforma Trabalhista, as férias podem ser fracionadas em até 3 períodos, conforme for oportuno ao empregado e empregador, que devem ajustar-se em comum acordo (TONELLI, 2017). A norma atual permite o parcelamento das férias, não mais condicionada a situação excepcional em até 3 vezes, alterando os parágrafos do Art. 134 da CLT, como segue:

§ 1º Desde que haja concordância do empregador, as férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um.

§ 2º vetado.

§ 3º É vedado o início das férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semana remunerado (BRASIL, 2017).

Com isso, o trabalhador pode atender suas reais necessidades de lazer e descanso, diluindo suas férias, no máximo em 3 períodos a cada período aquisitivo, onde um não pode ser inferior a 14 dias corridos, enquanto os restantes não podem ser inferiores a 5 dias corridos, cada um. Na visão de Garcia (2018) o fracionamento do benefício propicia as empresas, isto é, ao empregador condições melhores de planejar e gerenciar suas atividades sem comprometimento da produtividade. Entretanto, Tonelli (2017) relata que a alteração prevista na Lei nº 13.429/2017, vem sendo discutida pela alta corte trabalhista, que defende o fracionamento como medida excepcional, por não permitir o real descanso do empregado.

Nesta toada, alterou-se o entendimento sobre horas extras e banco de horas, que segundo Almeida (2017) era feito por negociação coletiva com o sindicato, e nos casos de negociação direta com o empregador, a compensação das horas extras era feita no prazo máximo de 01 ano, por acordo individual por escrito. Para Garcia (2018) houve uma simplificação na implementação desses mecanismos, exigindo rápida adequação por parte das empresas, prevenindo futuros problemas judiciais. Uma das principais alterações, é a dispensa da participação dos sindicatos para implantar o sistema de banco de horas, conforme o Art. 59, §5º, da CLT, podendo ser formalizado por simples acordo individual entre as partes.

Com a nova legislação, a compensação de horas pode ser feita com a reversão das horas trabalhadas adicionalmente em dias de descanso. Caso seja necessário a extensão do trabalho, o empregador pode pagar as horas extras por meio de dias de descanso e, não mais em valores. O banco de horas, pode ser instituído por simples acordo individual, sem negociação coletiva, desde que a compensação ocorra no máximo em até 6 meses (GARCIA, 2018). A adoção do banco de horas, propicia a redução nos custos de produção, pois se aplicado de forma correta, evita o pagamento mensal das horas extras e do adicional de, no mínimo 50%, e reflexos sobre 13º salário, FGTS, férias e outros (ALMEIDA, 2017).



O prazo de compensação deve ser rigidamente observado, sob pena de pagamento das horas extras com acréscimo do respectivo adicional de, no mínimo, cinquenta por cento. Deve-se atentar ao máximo de horas semanais trabalhadas, evitando futuros problemas e solicitações trabalhistas (GARCIA, 2018). Ademais o banco de horas permite a adequação da jornada do empregado conforme a necessidade de produção, facilitando o uso de forma legal, sobretudo por pequenas empresas. Sendo assim, tornou-se mais fácil e menos burocrático para as empresas essa sistemática de compensação de horas extras, sobretudo pela dispensa de aprovação do sindicato da categoria para implementação (ALMEIDA, 2017).

EXTINÇÃO DAS HORAS IN ITINERE E INTERVALOS INTRAJORNADAS

Conceitualmente, horas *in itinere* ou horas de percurso, de itinerário, refere-se ao tempo que se leva para percorrer certo trajeto, de um ponto X, até o ponto Y. No Direito do Trabalho, as horas *in itinere* estão vinculadas à jornada de trabalho, isto é, ao tempo à disposição da empresa; e, portanto, diretamente ligado ao pagamento de horas extras, visto que comumente seu reconhecimento alude em tal dever patronal (OLIVEIRA, 2017). Portanto, esse trajeto se dá entre a residência do funcionário e seu local de trabalho; e vive versa. Tratando-se justamente do período desse trajeto se trata as horas *in itinere*, que para todos os efeitos, considera-se como de efetivo trabalho (CERDEIRA; NIERO, 2018).

201

Segundo Delgado (2015, p. 936), o Art. 58, §2º da CLT, define que:

[...] considera-se integrante da jornada laborativa o período que o obreiro despenda no deslocamento ida-e-volta para local de trabalho considerado de difícil acesso ou não servido por transporte regular público, desde que transportado por condução fornecida pelo empregador (Sum. 90, I, TST; art. 58, §2º, CLT).

Todavia, o texto do artigo supracitado foi alterado, com o visível propósito da supressão do pagamento desse período de percurso, assim definindo que:

o tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador (BRASIL, 2017).

Conforme explica Oliveira (2017) o tempo que leva, o funcionário, para chegar ao trabalho, seja com locomoção própria ou cedida pelo empregador, segundo a reforma, não será mais computada como jornada de trabalho. Para Cerdeira e Niero (2018) o que integrava a remuneração anteriormente à nova lei, com as atuais disposições, não é mais vista como responsabilidade do empregador. Tais autores também destacam que, no tocante a jornada



de trabalho, o horário de almoço pode ser reduzido, favorecendo o funcionário que pode sair mais cedo do expediente, todavia, não se extinguiu a obrigatoriedade da pausa, apenas flexibilizou-a tendo em vista atender melhor às demandas das partes.

Um ponto bastante relevante a observar, segundo Silva e Mattos (2017), é que, com a desobrigação do pagamento das horas *in itinere* por parte do empregador, é possível excluir certos custos que ele teria, e, ao se "congelar" as horas dos trabalhadores até que cheguem efetivamente ao seu posto de trabalho para se iniciar a "contagem" das horas diariamente cumpridas, as empresas de modo geral, podem assegurar um maior conforto, bem como não fornecer o transporte. Tais situações trazem como vantagem uma expressiva redução dos custos operacionais. No entendimento dos autores, não se trata apenas de uma questão jurídica, mas sobretudo econômica e ética por parte das próprias empresas.

RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO DE COMUM ACORDO

Tinha-se na CLT, duas modalidades de rescisão do contrato de trabalho, a rescisão unilateral, sendo com ou sem justa causa; e, o pedido de demissão. Segundo Garcia (2018) com a vigência da Lei nº 13.467/17, conta-se também com a rescisão do contrato de trabalho de comum acordo; que anteriormente a edição da norma, ocorria no meio empresarial de modo informal, e, portanto, acarretando futuros riscos às empresas. Na realidade, conforme Neves (2018) explica, a Reforma Trabalhista normatizou uma conduta bastante corriqueira até então; a qual era praticada de modo fraudulento, popularmente chamadas de "casadinhas".

Conforme explica Neves (2018, p.1), por meio das "casadinhas",

o empregado que queria ser demitido, mas não queria pedir demissão, fazia um "acordo" extrajudicial com o empregador, no qual recebia suas verbas trabalhistas de rescisão e conseguia sacar o FGTS, mas em contrapartida tinha que devolver a multa de 40% para o empregador. Muitas vezes havia, inclusive, a simulação de uma reclamação trabalhista para que o "acordo" fosse homologado na Justiça do Trabalho trazendo maior segurança jurídica [...] este tipo "acordo" continua sendo ilegal, não possuindo validade alguma na Justiça do Trabalho e, caso constatada a simulação no processo, isso pode gerar sanções até para os advogados.

Assim, querendo desligar-se da empresa, o funcionário propõe a "demissão de comum acordo", ou seja, a rescisão do contrato de trabalho de comum acordo, também chamada de distrato (SILVA, 2019). Se houver concordância, o indivíduo tem direito a movimentar 80% do Fundo de Garantia (FGTS), e a empresa pagará multa de 20% sobre o saldo do mesmo. Na antiga lei, arcava-se com 40% do valor. Logo, a multa cai pela metade, havendo



uma economia significativa, incentivando a negociação amigável, e garantindo os direitos instituídos por lei, fazendo-se jus a metade do aviso prévio e verbas rescisórias na integralidade (NEVES, 2018).

Tal modalidade de rescisão, foi introduzida à CLT pelo Art. 484-A, in verbis:

Art. 484-A. O contrato de trabalho poderá ser extinto por acordo entre empregado e empregador, caso em que serão devidas as seguintes verbas trabalhistas:

I – por metade:

a) o aviso prévio, se indenizado; e

b) a indenização sobre o saldo do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, prevista no § 1º do art. 18 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990;

II – na integralidade, as demais verbas trabalhistas.

§ 1º A extinção do contrato prevista no caput deste artigo permite a movimentação da conta vinculada do trabalhador no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço na forma do inciso I-A do art. 20 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, limitada até 80% (oitenta por cento) do valor dos depósitos.

§ 2º A extinção do contrato por acordo prevista no caput deste artigo não autoriza o ingresso no Programa de Seguro-Desemprego (BRASIL, 2017).

Ao concordar, o empregado não terá direito às parcelas de seguro-desemprego, diferente do que antes ocorria nas demais formas de rescisão de contrato (GARCIA, 2018); pois, sua demissão não ocorreu repentinamente, e sim, por interesse do mesmo, não havendo o que suscitar sobre o direito ao seguro-desemprego, visto que finalidade deste é prover financeiramente assistência temporária ao indivíduo que tem inesperadamente interrompido o contrato de trabalho (SILVA, 2019). Ao empregador é vantajoso, não apenas pela economia com encargos, mas quando o empregado deseja a demissão, e seu rendimento cai, com o intuito de "forçar" uma demissão sem justa causa (NEVES, 2018).

NOVO MOTIVO PARA A DEMISSÃO EMPRESARIAL POR JUSTA CAUSA

Ainda no tocante à rescisão do contrato de trabalho, a Reforma Trabalhista, trouxe nova previsão à demissão por justa causa. Cabe preliminarmente enfatizar que o instituto jurídico da dispensa por justa causa, conforme explica Michel (2014) se refere à pena máxima aplicada no Direito do Trabalho; sendo determinada em razão de alguma conduta do empregado que, nos termos da lei, possa ser considerada como falta grave. Na CLT, as justas causas encontram-se elencadas de forma taxativa, em seu Art. 482. Diante disso, tornam-se oportunas



as palavras do doutrinador Maurício Godinho Delgado (2015, p. 1180), o qual descreve que:

Para o Direito brasileiro, justa causa é o motivo relevante, previsto legalmente, que autoriza a resolução do contrato de trabalho por culpa do sujeito contratual comitente da infração. Trata-se, pois, da conduta tipificada em lei que autoriza a resolução do contrato de trabalho por culpa da parte comitente.

Assim, conforme elucida Oliveira (2019) com a vigência da Lei nº 13.467/17, foi introduzida a alínea "m" no artigo antes mencionado, determinando a dispensa por justa causa ao funcionário que tiver cassada a sua carteira nacional de habilitação (CNH) ou, que deixe de preencher certos quesitos legais para o exercício da profissão decorrente de conduta dolosa, isto é, intencional. Seguindo certas tendências mundiais, o autor relata ainda que outras condutas vêm sendo enquadradas aos poucos nessa nova jurisdição, como por exemplo, de manifestações impróprias em redes sociais, seja contra o empregador ou empresa.

Nessa perspectiva, Oliveira (2019) esclarece que, é o que pode vir a acontecer com determinados profissionais, cujo suas profissões requerem habilitação especial do respectivo conselho de classe para que possam executar legalmente o seu trabalho, a exemplo disso, tem-se: os contadores, engenheiros, enfermeiros, médicos, veterinários, advogados, dentre outros. Ainda cabe exemplificar o caso do empregado que "perde sua CNH" por força da lei, deste modo o impossibilitando de exercer regularmente o seu ofício, e que, conforme a redação dada pela atual legislação, torna-se motivo de desligamento justificado.

204

RESPONSABILIDADE POR DANO PROCESSUAL AO LITIGANTE DE MÁ-FÉ

Uma questão bastante conflituosa, e que sempre trouxe preocupações tanto para empregadores, quanto para advogados, se refere às ações trabalhistas em excesso, sendo tais ações comumente abertas em razão de fatos que nem sempre ocorreram dentro da relação nas empresas (D'OLIVEIRA; D'OLIVEIRA, 2018). Ou seja, ações partindo-se, no âmbito do jurídico do denominado abuso do direito processual. Nesse sentido, cabe frisar que tal conduta, encontra-se presente no Art. 187 do Código Civil, que diz: "Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes" (BRASIL, 2002).

O artigo, evidencia que o abuso do direito é um ato ilícito. Como se sabe, o Estado democrático de Direito demanda de toda a sociedade determinadas regras, leis e condutas capazes de assegurar a boa convivência entre todos; pautando-se em boa-fé e probidade, com respeito aos limites sociais e éticos indispensáveis às atividades de cada indivíduo na vida social. No momento em que o agente do direito excede os limites impostos pela boa-fé,



pelo fim social ou econômico do mesmo direito, há abuso do direito (D'OLIVEIRA; D'OLIVEIRA, 2018).

Nesse sentido, a Reforma Trabalhista, segundo D'Oliveira e D'Oliveira (2018) inovou de forma brilhante ao acrescentar quatro novos artigos, os quais passaram a regular a conduta dos integrantes do processo trabalhista, em sua seção "Da Responsabilidade por Dano Processual". Deste modo, incluindo a possibilidade da parte litigante com demonstrada má-fé ser responsabilizada, bem como a testemunha que deturpar ou omitir fatos que possam vir a definir o julgamento da ação. A sanção refere-se ao pagamento de multa no valor entre 1% a 10% sobre o valor da causa ou, caso litigante atestar hipossuficiência econômica, em até duas vezes o limite dos benefícios vindos do Regime Geral de Previdência Social (RGPS).

Nessa toada, Pereira (2008, p. 153) afirma que:

Tais dispositivos trouxeram ao processo do trabalho maior rigor no tratamento da litigância de má-fé, o que implica numa melhor reparação dos danos causados ao litigante prejudicado pelo abuso processual. A fixação da multa é feita pelo juiz, considerando a reprovabilidade do ato praticado pelo litigante, não possuindo, por outro lado, ligação com os prejuízos causados ao lesado, nem mesmo com a quantificação de eventual indenização.

Assim, cabe ao judiciário fiscalizar os atos cometidos pelas partes e intervenientes, impedindo a prática de ações protelatórias, bem como prevenindo ou reprimindo qualquer ato que seja contrário à dignidade da justiça, sob pena das sanções previstas nos Arts. 793-A a 793-D da nova CLT. Ressalta-se que a justiça trabalhista, encontrava-se abarrotada de ações abusivas, cujo único objetivo era auferir os benefícios dos dispositivos laborais ilegalmente. A relevância dessa nova normatização em consonância aos Arts 79 a 80 do Código Processo Civil (CPC), não decorre apenas do prejuízo trazido à outra parte da demanda, mas também envolve ofensa à dignidade da justiça (D'OLIVEIRA; D'OLIVEIRA, 2018).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo, listou e discutiu os principais pontos da Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017, contudo não se exaurindo tal assunto. Com sua vigência, a "nova lei" vem sendo aplicada nos tribunais de todo o país e, transformando a relação empregado-empregador. Assim, empregados, empregadores e advogados trabalhistas precisam estar constantemente atentos às mudanças legislativas e tendências dos tribunais, tanto para desenvolver melhor seus papéis nas relações de trabalho, quanto para orientar e prevenir futuros impasses judiciais. Ao contrário do que se prega, a Reforma Trabalhista não veio com intuito de prejudicar; todavia, recomenda-se aos empregadores que busquem sempre a



consulta especializada tendo em vista auxiliar as relações e elucidar as dúvidas da nova legislação.

As modificações da CLT, foram expressivas e visam tanto o direito material, quanto processual, sendo de ampla relevância conhecer seus principais pontos, sobretudo no que tange empregadores e gestores empresariais; aos quais torna-se de grande valia o conhecimento desse novo ambiente a relação empregatícia adentra. As alterações de regulação foram de fundamental importância para que se pudesse acompanhar as várias modificações ocorridas no mundo do trabalho. A redução de custos e novas oportunidades de contratos, são as principais vantagens colhidas pelas organizações empresariais com sua vigência, fazendo impulsionar um ambiente fortalecedor ao crescimento econômico. Os objetivos da Reforma Trabalhista são progressistas e modernistas, e visam o desenvolvimento econômico do país, mediante a apreciação dos valores do trabalho e da livre iniciativa.

REFERENCIAS

ALMEIDA, Ana Carolina. Nova lei trabalhista: Banco de horas poderá ser negociado diretamente com o empregador. **JusBrasil**, jul. 2017. Disponível em: <<https://carolalmeidab.jusbrasil.com.br/artigos/482069545/nova-lei-trabalhista-banco-de-horas-podera-ser-negociado-diretamente-com-o-empregador>>. Acesso em: 10 dez. 2019.

BITTAR, Eduardo Carlos Bianca. **Metodologia da pesquisa jurídica**: Teoria e Prática da Monografia para os Cursos de Direito. 12. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

BRASIL. **Decreto-Lei n.º 5.452, de 01 de maio de 1943**. Consolidação das Leis do Trabalho, São Paulo. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 01 dez. 2019.

_____. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil, promulgada em 08 de outubro de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em 02 dez. 2019.

_____. **Lei nº 10406 de 10 de janeiro de 2002**. Institui o Código Civil. Diário Oficial da União, Brasília, jan. 2002. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406.htm>. Acesso em: 12 dez. 2019.

_____. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm>. Acesso em: 01 dez. 2019.

CARVALHO, Letícia Brito. O Trabalho Intermittente Consoante a Reforma Trabalhista no Brasil à Luz do Direito Comparado. **Revista Âmbito Jurídico**, Rio Grande, out. 2019. Disponível em: <<https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-do-trabalho/o-trabalho-intermittente-consoante-a-reforma-trabalhista-no-brasil-a-luz-do-direito-comparado/>>. Acesso em: 05 dez. 2019.



CERDEIRA, Marcelo Tavares; NIERO, Ana Luiza. **Horas *in itinere* e a reforma trabalhista.** Portal Migalhas, Ribeirão Preto, jun. 2018. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI281608,61044-Horas+in+itinere+e+a+reforma+trabalhista>> Acesso em: 12 dez. 2019.

D'OLIVEIRA, Gerlane Cristina da Silva Bossi; D'OLIVEIRA, Bruno Loureiro Bossi. Responsabilidade por dano processual à luz da reforma trabalhista. **Revista Jus Navigandi**, Teresina, v. 23, n. 5368, mar. 2018. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/63945>>. Acesso em: 13 dez. 2019.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 14. ed. São Paulo: LTr, 2015.

DIAS, Eliezer Coelho. **A Nova Lei da Terceirização do Trabalho (Lei Nº13.429/2017).** Conteúdo Jurídico, Brasília, nov. 2017. Disponível em: <<https://conteudojuridico.com.br/consulta/Artigos/51072/a-nova-lei-da-terceirizacao-do-trabalho-lei-n-13-429-2017>>. Acesso em: 09 dez. 2019.

ÊGO, Evellyn Barbosa. A terceirização e a reforma trabalhista no Brasil. uma análise crítica da possibilidade de terceirização das atividades-fim. **Revista Jus Navigandi**, Teresina, v. 23, n. 5521, ago. 2018. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/66910>>. Acesso em: 09 dez. 2019.

FERREIRA, Vinícius Sousa. As possibilidades de trabalho intermitente após a reforma trabalhista. **Revista Consultor Jurídico**, São Paulo, mar. 2019. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2019-mar-02/vinicius-ferreira-trabalho-intermitente-reforma-trabalhista>>. Acesso em: 08 dez. 2019.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Reforma Trabalhista: Análise Crítica da Lei 13.467/2017 - Conforme a Medida Provisória 808/2017.** 3. ed. Salvador: Juspodivm, 2018.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho.** 9. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

MICHEL, Verônica Lima. Considerações sobre a demissão por justa causa. **Revista Lex Magister**, Porto Alegre, 2014. Disponível em: <https://www.lex.com.br/doutrina_27621342_CONSIDERACOES_SOBRE_A_DEMISSAO_POR_JUSTA_CAUSA.aspx>. Acesso em: 11 dez. 2019.

NEVES, Aline. **Rescisão do contrato de trabalho por comum acordo.** Portal Migalhas, jun. 2018. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI281260,61044-Rescisao+do+contrato+de+trabalho+por+comum+acordo>>. Acesso em: 12 dez. 2019.

OLIVEIRA, Mauro Celi. **Da (im)possibilidade da caracterização das horas *in itinere* no contrato de trabalho:** uma releitura a partir de seus elementos constitutivos. Jus.com.br., São Paulo, out. 2017. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/61195/da-im-possibilidade-da-caracterizacao-das-horas-in-itinere-no-contrato-de-trabalho-uma-releitura-a-partir-de-seus-elementos-constitutivos/1>>. Acesso em: 11 dez. 2019.

OLIVEIRA, Rodrigo. A demissão por justa causa e o valor do método conta-gotas. **Revista Consultor Jurídico**, São Paulo, jun. 2019. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2019-jun-06/rodrigo-oliveira-demissao-justa-causa-metodo-conta-gotas>>. Acesso em: 12 dez. 2019.

PEREIRA, Hélio do Valle. **Manual de direito processual civil.** 2. ed. Florianópolis: Conceito Editorial, 2008. p. 153.

SILVA, Aarão Miranda da.; MATTOS, Débora Moura de. As horas *in itinere* na reforma



trabalhista (Lei nº 13.467/2017). **Revista Jus Navigandi**, Teresina, v. 22, n. 5289, dez. 2017. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/61929>>. Acesso em: 11 dez. 2019.

SILVA, Michel Augusto Pereira da. **Demissão em comum acordo entre empregado e empregador, o distrato!** Jus.com.br., São Paulo, mar. 2019. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/72842/demissao-em-comum-acordo-entre-empregado-e-empregador-o-distrato>>. Acesso em: 12 dez. 2019.

TONELLI, Ricardo Fajan. **A Reforma Trabalhista e o fracionamento de férias.** JusBrasil, set. 2017. Disponível em: <<https://ricardotonelli.jusbrasil.com.br/artigos/496329883/a-reforma-trabalhista-e-o-fracionamento-de-ferias>>. Acesso em: 11 dez. 2019.