


A REFORMA TRABALHISTA DEVERÁ DIMINUIR OS EMPREGOS INFORMAIS NO BRASIL COM AS NOVAS FORMAS DE CONTRATAÇÃO DO EMPREGADO

DRA. BEATRIZ MORAES



Após a aprovação da Reforma Trabalhista, que consistiu na alteração da CLT e na Lei de Contrato Temporário, conhecida hoje como Lei de Terceirização, permitiu a abertura do leque de contratações, seja em razão da possibilidade de terceirização da atividade-fim, ou com a criação das novas modalidades de contratações celetistas.

Além disso, com a alteração do artigo 47 da CLT, o valor da multa administrada a ser aplicada ao empregador que contratar empregados de maneira informal foi aumentada, ou seja, para cada empregado irregular a empresa pagará o valor de R\$ 3.000,00, que poderá ser dobrado em casos de reincidência.

A expectativa é de que a contratação informal torne-se inviável ao empregador, com a formalização das contratações, que também irá beneficiar o empregado, uma vez que este estará segurado pelo Seguro Social, contribuindo para o sistema previdenciário, com cômputo formal do tempo de trabalho para aposentadoria, além do recolhimento do Fundo de Garantia por Tempo de Serviços e demais benefícios decorrentes da formalização do emprego.

Assim, as empresas devem, em tese, passar a utilizar as novas formas de contratação com o intuito de gerar empregos formais.

Vejamos as novas possibilidades de contratação:

1. Teletrabalho

O trabalho homeoffice, ou remoto não era regulamentado, tínhamos uma lacuna legislativa que foi preenchida pós reforma trabalhista.

Assim, é possível a contratação do teletrabalhador, assim como a alteração do contrato de trabalho normal para o teletrabalho, facilitando a continuidade da prestação de serviços pelo empregado de acordo com a necessidade do empregador, e vice e versa. A contratação é normal, mas o empregado prestará serviços de sua residência, por exemplo, não utilizando da estrutura do empregador, tendo os mesmos direitos do empregado interno.

Além disso, em razão do teletrabalho ser realizado fora das dependências do empregador, o empregado não terá controle de jornada, não se aplicando à ele o pagamento das horas extraordinárias em razão da exceção acrescida no artigo 62 da CLT.

A manutenção ou fornecimento de equipamentos e infraestrutura para o teletrabalho deve constar no contrato de trabalho, podendo ser tanto de responsabilidade do empregador quanto do próprio empregado.

No mais, o empregador deverá instruir devidamente o teletrabalhador quanto às medidas de segurança do trabalho, considerando a dificuldade em fiscalizar o ambiente e as probabilidades de desenvolvimento de doença do trabalho e eventual acidente de trabalho.

2. Regime parcial de tempo

Essa forma de contratação já estava prevista na CLT, no entanto, teve sua carga horária ampliada de 25 horas para 30 horas semanais, tornando-se interessante para os empregadores que não necessitam de empregados por 8 horas diárias.

Além do aumento da carga horária, foi incluída na CLT a possibilidade de realização de hora extraordinária, considerando que o trabalhador que cumprir jornada de trabalho de 26 horas semanais, poderá trabalhar até 6 horas a mais durante a semana e recebê-las com o acréscimo legal de 50%.

No tocante às férias, esta também sofreu alterações, uma vez que é possível que o empregado a tempo parcial venda ao empregador um terço de suas férias.

3. Jornada 12 X 36

Outra alteração é a possibilidade de contratação do empregado com jornada de 12 X 36, permitindo que as empresas contratem trabalhadores para trabalharem por 12h e descansarem por 36h, sendo que o pagamento salarial mensal já contemplará o descanso semanal remunerado.

É possível que esta jornada seja instituída através de acordo individual, firmado entre empregado e empregador, acordo coletivo de trabalho, firmado entre empregador e sindicato da categoria, ou convenção coletiva de trabalho, firmado entre os sindicatos patronal e da categoria.

4. Jornada Intermitente

Outra forma de contratação inserida na CLT foi o trabalho intermitente, que consiste na contratação de trabalhador para prestar serviços de forma não contínua, aplicável, por exemplo, aos freelancers e ao ramo da agricultura, já que não haverá necessidade do empregado trabalhar todos os dias em razão da inexistência de demanda contínua. Nessa hipótese, a contratação se dá de maneira normal, com anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, no entanto, há necessidade de convocação do empregado com 3 dias de antecedência, para que querendo, aceite o trabalho com período pré-estabelecido.

O silêncio do empregado será considerado recusa da demanda, que por sua vez não poderá ser considerada insubordinação, já que o empregado passou a ter autonomia para aceitar e recusar as demandas, podendo, inclusive, prestar serviços para mais de um empregador.

A diferença desse trabalhador para o trabalhador comum, além da ausência de continuidade, é o pagamento, considerando que ao final de cada período de prestação de serviços o empregador irá desembolsar o saldo de salário mais o pagamento do FGTS, férias proporcionais + 13, 13º salário proporcional, descanso semanal remunerado e eventual insalubridade e periculosidade.

5. Trabalhador Temporário

A contratação do trabalhador temporário foi regulamentada pela Lei nº. 6019/74, cabível em apenas duas hipóteses: substituição temporária de empregados ou demanda extraordinária não prevista.

Essa contratação não se confunde com a terceirização, já que a empresa intermediadora da mão de obra deve preencher requisitos formais para intermediar a contratação deste empregado temporário.

A contratação era limitada a 3 meses, prorrogáveis por mais 3 meses e após a reforma é possível a contratação por 180 dias, sem necessidade de prorrogação.

6. Terceirização

A Lei de Trabalho Temporário sofreu alterações para regulamentação também da terceirização da atividade meio e da atividade fim, viabilizando a intermediação da mão-de-obra de mais empregados, abrindo novas oportunidades de emprego.

Assim, é possível terceirizarmos a atividade-fim, respeitando os limites impostos pela própria CLT no tocante aos requisitos do vínculo empregatício, ou seja, o empregado terceirizado poderá prestar serviços relacionados à atividade fim da empresa contratante, dentro de sua estrutura, mas não poderá, por exemplo, receber determinações diretas dos prepostos da empresa contratante, apenas de seus superiores hierárquicos.

Portanto, a reforma trabalhista como um todo visa a formalização das contratações formais de emprego, beneficiando também o empresariado que necessita da contratação da mão-de-obra especializada em determinada atividade, seja ela fim ou meio.



55 11 3231-0133

AV. BRIGADEIRO LUIS ANTÔNIO, 2504 - CJ 171 - ED. LONDON TRADE CENTER,
JD PAULISTA - CEP 01402-000 | SÃO PAULO