



UNIFACIG - CENTRO UNIVERSITÁRIO

ANÁLISE CRÍTICA DA REFORMA TRABALHISTA- LEI 13.467 DE 2017

Bárbara Ângelo Muratori

MANHUAÇU / MG
2019



BÁRBARA ÂNGELO MURATORI

ANÁLISE CRÍTICA DA REFORMA TRABALHISTA- LEI 13.467 DE 2017

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado no Curso de Superior de Direito da UniFacig - Centro Universitário, como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Direito.

Área de concentração: Direito Trabalhista

Orientador: Alexander Lacerda Ribeiro

MANHUAÇU / MG
2019

BÁRBARA ÂNGELO MURATORI

ANÁLISE CRÍTICA DA REFORMA TRABALHISTA- LEI 13.467 DE 2017

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado no Curso de Superior de Direito da UniFacig - Centro Universitário, como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Direito.

Área de concentração: Direito Trabalhista

Orientador: Alexander Lacerda Ribeiro

Banca Examinadora

Data de Aprovação: 02 de Julho de 2019

Titulação e Nome do Professor Orientador; Nome da Instituição

Titulação e Nome do Professor Convidado; Nome da Instituição

Titulação e Nome do Professor Convidado; Nome da Instituição

“Uma máquina pode fazer o trabalho de cinquenta pessoas comuns. Nenhuma máquina pode fazer o trabalho de uma pessoa extraordinária.”

Elbert Hubbard

RESUMO

O presente trabalho tece as principais mudanças legislativas consequentes da reforma trabalhista. Observou-se que com as mudanças decorrentes da crise econômica mundial, surge a proposta de flexibilizar as normas trabalhistas, como uma garantia a constância dos empregos. A Lei 13.467/17, a “Reforma Trabalhista”, representa uma leitura neoliberal de solução para questões econômicas. O trabalhador, considerado a parte “hipossuficiente” durante décadas lutou em busca de melhorias e garantias, porém diante da realidade atual foram suprimidas a fim de evitar o desemprego. A força de trabalho não é uma mercadoria qualquer, pois é impossível separá-la da pessoa do trabalhador, devendo ter delimitações a fim de se evitar que as relações de trabalho se tornem insustentáveis. A legislação, em especial a Constituição Federal, já permite a flexibilização desde que não viole o princípio da dignidade da pessoa humana. Contudo a possibilidade de negociação, põe em risco as garantias fundamentais e segurança das relações empregatícias, além de ferir o princípio da vedação ao retrocesso social. À medida que a sociedade passa por modificações é preciso que a legislação acompanhe a evolução. A alteração na consolidação cria a imagem do trabalho hipersuficiente, permitindo liberalidade de negociação. Permite férias parceladas e a reversão de uma parcela em abono pecuniário. Nesse diapasão, é analisado as alterações conduzidas pela reforma trabalhista, com a finalidade de averiguar a precarização das condições de trabalho.

Palavras-Chave: Princípio Protetivo; Direito do Trabalho; Lei 13.467/2017; Reforma Trabalhista.

ABSTRACT

This paper studies the main legislative changes resulting from the labor reform. It was observed that with the changes resulting from the global economic crisis, the proposal to flexibilize the labor standards, as a guarantee the constancy of jobs. Law 13467/17, the "Labor Reform" represents a neoliberal reading of the solution to economic issues. The worker, considered the "hyposufficient" part for decades fought for improvements and guarantees, but faced with the current reality were suppressed in order to avoidance of unemployment. The labor force is not a commodity at all, since it is impossible to separate it from the person of the worker, and must be delimited in order to avoid that labor relations become unsustainable. Legislation, especially the Federal Constitution, allows for flexibility, provided they do not violate the principle of the dignity of the human person. However, the possibility of negotiation jeopardizes the fundamental guarantees and security of employment relations, as well as harming the principle of the prohibition of social retrogression. As society undergoes changes, legislation must follow developments. The change in consolidation creates the image of labor that is oversensitive, allowing negotiation liberality. It allows vacation installments and the reversion of a portion in cash payment. In this context, the changes brought about by the labor reform are analyzed, in order to ascertain the precariousness of working conditions.

Keywords: Protective Principle; Labor Law; Law 13,467 / 2017; Labor Reform.



LISTA DE TABELAS

Tabela 1- Proventos mensais resultantes do contrato intermitente.....	23
Tabela 2- Modificações nas férias.....	26
Tabela 3-Comparativo entre empregado e autônomo.....	29



LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1- Evolução da taxa de desemprego.....	35
Gráfico 2- Número de demandas trabalhistas peticionadas em 2017 e 2018.....	35

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	10
2 PRINCÍPIO PROTETIVO, UMA CONQUISTA HISTÓRICA	12
2.1. REFLEXOS DO PRINCÍPIO PROTETIVO NO DIREITO MATERIAL DO TRABALHO	14
3. A REFORMA TRABALHISTA E PRINCIPAIS MUDANÇAS	16
3.1. O TRABALHADOR HIPERSUFICIENTE	18
3.2. JORNADA DE TRABALHO E SUA PRORROGAÇÃO	20
3.3. CONTRATO INTERMITENTE	21
3.4. RESCISÃO POR ACORDO ENTRE AS PARTES	23
3.5. O DIREITO ÀS FÉRIAS A LUZ DA REFORMA	24
3.6. O TELETRABALHO	26
3.7. O TRABALHO AUTÔNOMO	27
3.8. CONTRIBUIÇÃO SINDICAL	29
4. DIREITOS HUMANOS COMO LIMITES À REFORMA TRABALHISTA	31
4.1. O PRINCÍPIO DA VEDAÇÃO AO RETROCESSO	33
4.2. OS IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA APÓS UM ANO DE VIGÊNCIA	34
5. CONCLUSÃO	37
REFERÊNCIAS	39

1 INTRODUÇÃO

O direito do trabalho é produto do industrialismo advindo do século XVIII, período em que se deu a Revolução Francesa, bem como crescentes produções por conta do surgimento das máquinas a vapor. Operários concentrados nas grandes indústrias eram submetidos à exercícios repetitivos, ambientes degradantes e à longas jornadas de trabalho, chegando ao ápice de dezoito horas diárias, possuindo até uma espécie de contrato de trabalho onde, inclusive, os mestres poderiam impor castigos corporais aos aprendizes.

Diante de um cenário indubitavelmente prejudicial ao trabalhador, surgiu o princípio da proteção, cuja finalidade é de eximir as disparidades entre empregados e empregadores. Com a crescente revolta dos trabalhadores que convivem com ambientes e situações degradantes, o Estado torna-se incapaz de controlar e reprimir a busca por melhorias, propiciando, desde então, normas e leis que garantam uma jornada de trabalho mais flexível, além da proibição do trabalho infantil.

Tocante à supramencionada reforma, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), consentida pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, resultou em superação de conquistas sociais históricas traçando um paralelo entre o advento da reforma e os princípios da proteção do trabalhador.

No Brasil, durante o mandato de Michel Temer foi aprovada a Lei 13.467/2017, alterando pontos polêmicos e criando três novas modalidades de contratação, sendo elas: o teletrabalho, o trabalho por hora de serviço e o trabalho autônomo.

Ressalte-se que qualquer alteração na legislação tem o poder de impactar a sociedade, haja vista que modifica as relações contratuais e causa a impressão de insegurança quanto ao cumprimento. Sendo necessário uma análise dos pontos negativos e positivos, tanto para o empregador quanto para o empregado.

A reforma trouxe o contexto da flexibilidade da legislação trabalhista, contudo esta não se limitará a elasticidade de normas e princípios, mas à adaptação conforme realidade econômica e social, resgatando valores éticos e morais. O Estado continua regulando as relações de trabalho e emprego entre

trabalhador e empregador, porém a nova lei permite acordos individuais entre as partes, observando desta maneira regras menos rígidas.

Destarte, que modificando substancialmente vários aspectos das relações trabalhistas, tais como regras sobre trabalho autônomo e possibilidade de acordo como nova modalidade de rescisão, trouxe, na opinião de muitos doutrinadores, precarização das relações de trabalho, engessamento da jurisprudência trabalhista e fragilização da representação sindical.

Neste contexto, o empregador torna-se fator determinante de como se dará a prestação dos serviços pelo trabalhador, tendo, portanto, riscos quanto aos desdobramentos da liberdade de pactuar normas. Ao final, buscar-se-á costurar a malha do raciocínio jurídico em compreender à medida da liberdade a qual se dá ao empregador para pactuar relações de trabalho, tendo em vista a garantia de saúde e dignidade do empregado.

2 PRINCÍPIO PROTETIVO, UMA CONQUISTA HISTÓRICA

Com o fito de analisar as alterações trazidas pela Lei 13.467/2017 (Reforma Trabalhista), labuta é, sem ambição de esgotar o assunto, tecer um breve arrazoado da história dos direitos trabalhistas, uma vez que a história está entrelaçada a preservar o trabalho como valor, e à criação de uma mentalidade visando o respeito e a dignidade do trabalhador (GEMIGNANI, 2014).

Na antiguidade o trabalho era considerado indigno, por isso, na velha Grécia, Platão e seu discípulo Aristóteles afirmavam que o trabalho impedia o ser humano de realizar suas verdadeiras vocações, sendo submetido ao trabalho braçal.

No início da humanidade, a escravidão foi a grande força motriz responsável por impulsionar o projeto de expansão comercial e agrícola dos países colonizadores. O Código de Hammurabi, contemplava a honra e defendia o direito de propriedade, sendo considerado como o primeiro registro de um ordenamento jurídico, já que apresentava itens discutindo a relação entre os escravos e os seus senhores.

De fato, a escravidão durante muitos séculos alavancou a economia e, conforme leciona Thomas Marky (1996, p.29), a escravidão era instituto comum aos povos antigos, fato que estavam relacionados à guerra e aos que não se submetiam pacificamente à dominação invasora .

Já a servidão predominou na Idade Média, nota-se que o servo já não era mais escravo, entretanto, estava sujeito a severas restrições de locomoção. O servo diferia do escravo por uma garantia apenas: ele e sua família permaneciam vinculados ao feudo, em seu próprio pedaço de terra, e se o senhor feudal transferisse a posse do feudo a outro senhor, o servo teria um novo senhor. Assim, por pior que fosse o tratamento dispensado ao servo, este possuía família e lar, além da utilização de alguma terra. (HUBERMAN, 1985, p. 15).

Mais tarde, a Revolução Francesa (1789), insurge contra a dignidade da escravidão e varreu os últimos vestígios da servidão, dando início ao regime das corporações, com surgimento de grupos profissionais compostos por aprendizes, oficiais e mestres. Contudo, contrastando com um cenário de grande progresso tecnológico, observou-se uma exploração sem limite da classe trabalhadora, sendo muito comum o trabalho de idosos, mulheres e crianças em

condições penosas e desumanas. (GEMIGNANI, 2014). A antiguidade conhecia o trabalho assalariado e exatamente no livro sagrado cristão, no Antigo Testamento, encontramos a transcrição abaixo:

Deuteronomio, 24: 14,15 - Não oprimirás o jornaleiro pobre e necessitado, seja ele teu irmão ou estrangeiro que está na tua terra e na tua cidade. No seu dia, lhe darás o seu salário, antes do pôr-do-sol, porquanto é pobre, e disso depende a sua vida; para que não clame contra ti ao SENHOR, e haja em ti pecado. (BÍBLIA, 2012, p. 304).

A Revolução Industrial eclodiu na segunda metade do século XVIII na Inglaterra e a migração de mão de obra dos campos para a cidade, conseqüentemente, o trabalho assalariado tornou-se predominante, o que segundo Tereza Aparecida Asta Gemignani (2014), não resultou em melhorias e implementações aos direitos e garantias do trabalhador, pois não raramente se trabalha pela troca do alimento do dia, sem que houvesse qualquer amparo ou proteção estatal.

Desdenhável dizer que a ausência de regulamentação normativa implicava em desumana exploração, pois a grande massa assalariada nada podia contra o industrial capitalista.

Então os trabalhadores julgando-se vítimas da parafernália, com forte inspiração do pensamento marxista, eclodem por reivindicações de melhores condições de trabalho e remuneração. Segundo Evaristo de Moraes Filho, a situação chegou a um ponto onde tudo era motivo para deflagração de uma greve, reunindo-se os operários em sindicatos, sendo a situação da época retratada em *O movimento comunista*¹, de 1848.

As lutas prosseguiram e nascia o Direito do Trabalho, além de outros fatos que influenciaram: os efeitos da 1ª Guerra Mundial, o Tratado de Versalhes (1919), a Convenção de Genebra (1921), a criação da OIT, a 2ª Guerra, a segunda Revolução Industrial com a explosão tecnológica, a transformação da grande empresa e a reformulação geoeconômica mundial.

¹ Mil oitocentos e quarenta e oito foi um ano que a Europa jamais esquecerá, pois nunca houve uma revolução tão global quanto efêmera no mundo dos vivos, atingindo não só as partes desenvolvidas quanto às atrasadas do velho continente. Ademais, o seu espírito atravessou todo o oceano atlântico, inspirando levantes em países tão longínquos do epicentro revolucionário como a Colômbia e o Brasil. Porém, entre todos os episódios revolucionários, talvez o que tenha provocado mais impacto na história mundial tenha sido o Manifesto do partido comunista de 1848, obra conjunta de Marx e Engels, cujo objetivo era definir uma doutrina—o comunismo. Disponível em <http://www.tjpe.jus.br/judiciario/didoc/memorial/revista/revista012010/5_DoManifComun_ao_DirTrabalho.pdf>. Acesso em 20 mai.2019.

2.1. REFLEXOS DO PRINCÍPIO PROTETIVO NO DIREITO MATERIAL DO TRABALHO

O princípio de proteção do trabalhador nasce do embate entre desigualdades jurídicas notáveis que se verificava entre a classe trabalhadora e os proprietários. Para Tereza Aparecida Asta Gemignani (2014, p.26), o direito surge como “via de inclusão dos não proprietários ao sistema jurídico”.

Conforme Macedo (2015) o direito do trabalho, surge pela necessidade de uma sociedade capitalista, por meio de mão de obra livre, mas subordinada. O capitalismo de Marx seria inaceitável se comparado aos tempos atuais já que os trabalhadores estavam sujeitos a longas jornadas de trabalho, ambientes inseguros e sem qualquer controle da segurança.

Mas aquele que vende sua força de trabalho também vive uma existência social e política por si mesma, fora do alcance direto do capital. Nas palavras de Harry Bravermann (1997, p.319), essa classe trabalhadora:

[...] protesta e submete-se, rebela-se ou é integrada na sociedade burguesa, percebe-se como uma classe ou perde de vista sua própria existência, de acordo com as forças que agem sobre ela e os sentimentos conjunturais e conflitos da vida social e política. Mas a partir de então, em sua existência permanente, é a parte viva do capital, sua estrutura ocupacional, modos de trabalho e distribuição pelas atividades da sociedade que são determinados pelo processo em curso de acumulação do capital. É captada, liberada, arremessada pelas diversas partes da maquinaria social e expelida por outras, não de acordo com sua própria vontade ou atividade própria, mas de acordo com os movimentos do capital.

Porém, a primeira lei trabalhista da contemporaneidade foi editada apenas em 1802. O *Peel's Act*, também conhecido como *Health and Moral's of Apprentices* reunia atas do Parlamento do Reino Unido que consolidaram vários estatutos anteriores. Conforme assinala Oliveira (1994, p.70), a lei visava colocar limites à exploração de crianças aprendizes que trabalhavam em moinhos em condições desumanas. Com sua publicação, o trabalho noturno de crianças ficou proibido, além de estabelecer normas relativas à higiene no ambiente de trabalho e educação.

DELGADO (2018, p.105/106), assinala que após o *Peel's Act*, surge uma segunda fase, entre 1848 e 1890, apontando os marcos iniciais do já mencionado Manifesto Comunista, com instauração da liberdade de associação e a criação do Ministério do Trabalho. Na terceira fase temos marcos como a

Conferência de Berlim que trouxe uma nova visão sobre as questões sociais. Maurício Godinho Delgado menciona que na última fase, que se estende por quase todo o século XX, especialmente no Brasil por volta dos anos 80 do século passado tem início a um processo de *“desestabilização e reforma dos padrões justralhistas até então imperantes”*, atingindo seu apogeu no recrudescimento no ano de 2017.

Conforme ensina Carlos Henrique Bezerra Leite, o princípio da proteção constitui a gênese do direito do trabalho, consistindo em estabelecer uma igualdade jurídica real, entre empregado e empregador (LEITE, 2017, p.93).

E continua :

O princípio da proteção deriva da própria razão de ser do processo do trabalho, o qual foi concebido para realizar o Direito do Trabalho, sendo este ramo da árvore jurídica criado exatamente para compensar a desigualdade real existente entre empregado e empregador, naturais litigantes do processo laboral.

Isto posto, denota-se que a proteção ao trabalhador se respalda nos direitos sociais, econômicos e na vertente de que a ordem social é fundada no trabalho, equalizando as relações de trabalho e invocando o princípio constitucional da isonomia (art. 5º, caput, CF)², buscando por um lado a melhoria da condição de vida do trabalhador e a higidez do meio ambiente laboral, de forma a prevenir conflitos sociais.

² **Art. 5º CF /88** - Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes [...]

3. A REFORMA TRABALHISTA E PRINCIPAIS MUDANÇAS

As mudanças na economia mundial, o enfraquecimento das políticas internas dos países, ocasionaram em transformações e adaptações no cenário do Direito do Trabalho, surgindo conceitos de flexibilização e desregulamentação, os quais possuem uma cisão entre doutrinadores³. O mercado de atividades sofre alterações em razão da volatilidade, estreitamento da margem de lucro, aumento da competição e dificuldade em geração de empregos.

Diante deste processo, é vital a análise sobre a concretização da democracia. Os neoliberais discutem e criticam o modelo protetivo do trabalhador, defendendo pela redução, o que possibilitaria a redução de gastos e o aumento da competitividade no mercado⁴.

Contudo no Brasil, ainda possuem indícios de trabalho escravo, visto que na contemporaneidade houve uma ampliação e modificação a concepção doutrinária de trabalho análogo à escravo, conforme as definições de João Trajano Sento-Sé a seguir :

Toda aquela relação na qual o empregador sujeita o empregado a condições de trabalho degradantes, inclusive quanto ao meio ambiente em que realizará a sua atividade laboral, submetendo-o, em geral, a constrangimento físico e moral, que vai desde a deformação do seu convencimento ao celebrar o vínculo empregatício, passando pela proibição imposta ao obreiro de resilir o vínculo quando bem entender, tudo motivado pelo interesse mesquinho de ampliar os lucros à custa da exploração do trabalhador. (SENTO-SÉ, 2001, p.48)

Em rol ao Direito do Trabalho no Brasil, era pressurosa a modernização da legislação, ainda que, notório não ter um parâmetro em relação aos direitos sociais, ao enfoque de garantir aos trabalhadores a razoabilidade de garantias e proteções. O princípio protetor ao trabalhador refletia na economia, já que o empregador era sucumbente em grande parte das causas trabalhistas, afastando assim a atração para novos investimentos, diante do risco à saúde financeira de qualquer negócio.

O Projeto das alterações trabalhistas foi enviado à Câmara dos Deputados em dezembro de 2016, tramitado sob regime de urgência, o qual modifica cerca de 117 artigos. Nesse sentido o Ministério Público do Trabalho

³ CASSAR, Vólia Bomfim. Flexibilização dos Direitos Trabalhistas: prevalência do negociado coletivamente sobre o legislado. Revista de Direito do Trabalho, São Paulo, v. 187, mar. 2018. p. 91 -107.

⁴ CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho. 10. ed. São Paulo: Método, 2015. p. 71 e 72.

relatou sobre a inconstitucionalidade em alguns pontos do projeto, além de alertar sobre a inviolabilidade do princípio democrático da vedação ao retrocesso social⁵.

O objetivo da reforma em linhas gerais é possibilitar ao trabalhador e empregador ajustarem diretamente suas questões contratuais, ainda assim devolvendo melhor diálogo, traduzindo vínculos empregatícios mais saudáveis e duradouros, (CAMPOS, 2017).

O então Deputado Federal Rogério Marinho expôs alguns motivos e justificativas da Reforma Trabalhista⁶:

[...] Essa modernização trabalhista deve então assumir o compromisso não apenas de manter os direitos dos trabalhadores que possuem um emprego formal, mas também de proporcionar o ingresso daqueles que hoje não possuem direito algum. Esse desequilíbrio deve ser combatido, pois, escudada no mantra da proteção do emprego, o que vemos, na maioria das vezes, é a legislação trabalhista como geradora de injustiças, estimulando o desemprego e a informalidade. Temos, assim, plena convicção de que essa reforma contribuirá para gerar mais empregos formais e para movimentar a economia, sem comprometer os direitos tão duramente alcançados pela classe trabalhadora. Não resta dúvida de que, hoje, a legislação tem um viés de proteção das pessoas que estão empregadas, mas a rigidez da CLT acaba por deixar à margem da cobertura legal uma parcela imensa de trabalhadores, em especial, os desempregados e os trabalhadores submetidos ao trabalho informal. [...] Em nosso país, além do excesso de normas trabalhistas, elas são muito rígidas. E essa rigidez, por sua vez, provoca um alto grau de insegurança jurídica na contratação do trabalhador, fazendo com que, primeiro, o empregador tenha receio de contratar a mão de obra e, depois, que investimentos importantíssimos para o crescimento do País sejam direcionados a outros países. [...]

Apesar de questionável, esta é uma das mais impactantes mudanças no Direito do Trabalho, desde sua origem, alterando a assimilação normativa de teorias e esquematização principiológica das fontes materiais. Assim, procederemos à análise das principais alterações concernentes ao Contrato Individual do Trabalho.

⁵ BRASIL. Ministério Público do Trabalho. Nota Técnica n. 8 da Secretaria de Relações Institucionais. [S.l.], 26 jun. 2017. Disponível em: <http://portal.mpt.mp.br/wps/wcm/connect/portal_mpt/204a16b7-0bca-409d-a7fd-6f9eec6bcc4f/Nota%2BT%C3%A9cnica%2Bn%C2%BA%2B08.2017.pdf?MOD=AJPERES&CONVERT_TO=url&CACHEID=ROOTWORKSPACE.Z18_395C1B00K89D40AM2L613R2000204a16b70bca-409d-a7fd-6f9eec6bcc4f-IVoXaqb>. Acesso em: 21 mai. 2019.

⁶ BRASIL. Câmara dos Deputados. Parecer da Comissão Especial ao Projeto de Lei 6.787/2016. Relator: Deputado Rogério Marinho. Brasília, DF, 22 mar. 2017. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1544961>. Acesso em: 21 mai. 2019.

3.1. O TRABALHADOR HIPERSUFICIENTE

Na gleba trabalhista, “a aplicação da igualdade de tratamento no direito individual é consequência direta do princípio geral da igualdade entre os cidadãos de um Estado, refletido no direito privado.” (GUNTHER; GUNTHER, 2015, p. 114) e no ensejo do artigo 444 da Consolidação das Leis Trabalhistas, permitia-se a livre estipulação contratual, desde que reverenciados os direitos estabelecidos na legislação.

Entretanto, por meio da Lei 13.467/2017, inseriu-se o parágrafo único ao artigo 444, o qual excepcionalmente o empregado que acatar aos critérios estabelecidos terá autonomia para negociar sobre aspectos contratuais e poderão se sobrepor às normas trabalhistas. Portanto, vejamos:

Art. 444 - As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.

Parágrafo único. A livre estipulação a que se refere o caput deste artigo aplica-se às hipóteses previstas no art. 611-A desta Consolidação, com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos, no caso de empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017).

Assenta-se, desse modo, a possibilidade de alterações contratuais que consequentemente resultam em prejuízos ao trabalhador, sem ao menos anuir aos sindicatos o ensejo de abdicar os possíveis abusos ocorridos nesta negociação entre o empregador e o trabalhador hipersuficiente (DELGADO,2018).

Ao entender que o empregado que possua graduação em nível superior e cumulativamente remuneração mensal maior ou igual a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral da Previdência Social, valor este correspondente a R\$ 11.678,45, é pesar que o trabalhador goze de privilégios idênticos aos administradores de empresas, à concepção que este empregado não estaria exposto a subordinação, não possuindo subsídio teórico ou científico para fundamentar que a diferenciação ocorra.

Todavia, o empregado hipersuficiente está obrigado a um regramento idêntico ao “empregado comum”. Com isso, além de romper o direito fundamental da igualdade acaba com “quatro barreiras teóricas: a dos limites para a atuação individual, desconsiderando, assim, o fundamento básico do Direito do Trabalho, que

é a desigualdade das partes; a da proteção; a da irrenunciabilidade; e a da melhoria da condição social dos trabalhadores.” (MAIOR, 2018, p.17).

Segundo a doutrinadora Patrícia Bertolin, quanto ao trabalhador hipersuficiente não se trata de uma discriminação de cor, raça, opinião política ou nacionalidade, mas sim uma discriminação em razão de critério não comprovado empiricamente sobre a sua verdadeira influência no poder negocial. É necessário ponderar que muitas formas de discriminação ainda perduram no ambiente de trabalho e o mais preocupante é que a discriminação tem reconhecido novas e mais sutis formas.

Sendo assim, o legislador ao criar uma categoria de trabalhadores hipersuficientes confronta com a vedação à distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual trazida pelo artigo 5º e inciso XXVII do artigo 7º da Constituição Federal, ocasionando na busca de regramentos estabelecidos internacionalmente:

Sem dúvida, os principais instrumentos para o estabelecimento desse desiderato são os tratados internacionais, e, em especial os tratados firmados no âmbito da Organização Internacional do Trabalho, que recebem o nome de convenções internacionais, nome *de per si* utilizado por outros ramos do Direito Internacional, como as convenções sobre título de crédito etc. Além de tais convenções internacionais, temos as chamadas ‘recomendações internacionais’, bem como as ‘declarações’ e ‘resoluções’, todas no âmbito da OIT. Não confundimos e não reduzimos, no entanto, o Direito Internacional do Trabalho apenas às regras da OIT, embora estas ocupem o maior espaço, porque todos os tratados internacionais, mesmo fora do âmbito desse organismo internacional, que contenham regras sociais devem ser postos dentro desse ramo de estudo. (HUSEK, 2017, p. 73).

Reforçando a importância em germinar a igualdade de oportunidades e tratamento, desejando pela erradicação de toda forma de discriminação nas relações de trabalho Luiz Eduardo Gunther evidencia a necessidade de o Estado prezar pelo cumprimento da Convenção n. 111, estabelecendo uma política nacional para isso:

A declaração da OIT de 1988 garante que eliminar a discriminação em matéria de emprego e ocupação, conforme estabelecido nas Convenções ns. 100 e 111 constitui direito fundamental. Pela primeira, o Estado-Membro deve garantir a aplicação do princípio da igualdade de remuneração entre a mão de obra masculina e a mão de obra feminina por trabalho de igual valor. Pela segunda, obriga-se o Estado-Membro a formular e aplicar uma política nacional que promova a igualdade de oportunidades e de tratamento com o fim de eliminar qualquer discriminação. (GUNTHER;GUNTHER, 2015, p. 119)

De acordo com Adriana de Souza Vieira, a alegação de vícios do consentimento é sustentável. Qual limite, ou distinção fazer diante da autonomia

da vontade e autonomia privada? Apesar de conceituadas diferentemente, as duas são alusivas à liberdade jurídica e conferem a cada pessoa o agir ou não.

Assim, nota-se em que pese a liberdade de contratar, deve-se ter cooperação entre as partes, de maneira adstrita aos limites que garantam o cumprimento do ordenamento jurídico e a dignidade do trabalhador.

3.2. JORNADA DE TRABALHO E SUA PRORROGAÇÃO

Podemos apontar vários fundamentos de saúde pública que norteiam a duração do trabalho, já que jornadas excessivas podem causar de forma direta: estresse, perda da concentração laboral e esgotamento mental. As doenças, transtornos e abalos ocupacionais atingem cada vez mais trabalhadores, conforme relatórios da Organização Internacional do Trabalho e dos Órgãos Oficiais, por isso gerir sua duração é uma questão de política e estratégia de saúde pública.

Este assunto se faz presente na Constituição Federal e na Consolidação das Leis Trabalhista (CLT), principal regulação trabalhista, em seu artigo 58 que diz:

A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite.

§ 1º Não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário no registro de ponto não excedentes de 5 (cinco) minutos, observado o limite máximo de 10 (dez) minutos diários.

§ 2º 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.

§ 3º (Revogado)

Na visão de Maurício Godinho Delgado (2017, p.120), a desregulamentação dos princípios e preceitos jurídicos sobre a duração do trabalho tem impacto objetivo e profundo sobre a retribuição pecuniária pelo labor prestado e compromete a realidade socioeconômica do país.

O primeiro ponto da reforma se deu em relação a tema já pacificado pela jurisprudência do C. TST, as horas *in itinere*, conforme consta do item II da Súmula 90 do C. TST e a questão de transporte intermunicipal.

Confirmamos a antiga redação do §2º do artigo 58 da CLT:

§2º O tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, não será computado na jornada de trabalho, salvo quando, tratando-se de local de difícil acesso

ou não servido por transporte público, o empregador fornecer a condução. (Parágrafo incluído pela Lei nº 10.243, de 19.6.2001).

Corroborando, o entendimento da Súmula 90:

I - O tempo despendido pelo empregado, em condução fornecida pelo empregador, até o local de trabalho de difícil acesso, ou não servido por transporte público regular, e para o seu retorno é computável na jornada de trabalho. (exemplo Súmula nº 90 - RA 80/1978, DJ 10.11.1978).

II - A incompatibilidade entre os horários de início e término da jornada do empregado e os do transporte público regular é circunstância que também gera o direito às horas "in itinere". (exemplo OJ nº 50 da SBDI-1 - inserida em 01.02.1995).

Acontece que, em muitos feitos os empregados estão à disposição do empregador precedentemente de adentrarem ou de se ausentarem dos locais de trabalho, porém desde sua implementação gerou-se questionamentos e ponderações como a de Amauri Mascaro Nascimento:

Nos grandes centros industriais e empresariais em geral, nas megalópoles, o trabalhador deixa a sua residência antes de o sol nascer e para ela retorna já depois do ocaso. Os tempos despendidos no trajeto são enormes. Os sistemas coletivos de transporte são deficientes. Horas de espera em filas de ônibus aumentam muito o tempo que o empregado deixa de desfrutar para fins pessoais ou familiares e que, embora não sendo de trabalho, é empregado no interesse do cumprimento das obrigações trabalhistas. Entretanto, como seria possível o controle sobre essas horas de trajeto? Com base em que critério, essas horas de transporte seriam remuneradas? É justo que por elas pague o empregador, já que as deficiências de transporte e as distâncias longas entre a residência e o centro de trabalho, além de variáveis, são estabelecidas não pelo empregador, mas pelo trabalhador ao fixar sua residência? (NASCIMENTO; NASCIMENTO, 2014, p. 294-295).

Diante da mudança legislativa, veda-se a inclusão das horas *in itinere* à jornada de trabalho, porém, a partir do momento que o trabalhador se encontra dentro da condução da empregadora o mesmo se encontra sob supervisão, inibindo-o de desfrutar-se da sua individualidade, resolver seus problemas pessoais ou mesmo de se comunicar por telefone, já que em geral encontram-se também seus superiores.

3.3. CONTRATO INTERMITENTE

A modalidade contratual intermitente funda-se na necessidade de regularizar trabalhadores que exerciam suas atividades apenas em alguns dias da semana, seja por motivos de ganhos financeiros, para preparação intelectual e

profissional em outras áreas ou pela atividade não demandar de empregados fixos em tempo integral.

Segundo o dicionário Aurélio a denominação intermitente refere-se ao que tem interrupções, que possuem intervalos desiguais (FERREIRA,p. 176).

Regulado pelo artigo 443, caput , da CLT prevê:

Art. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente.

E continua no §3º :

§ 3º Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria.

É fundamental destacar que no contrato intermitente a subordinação permanece como em qualquer outra relação de emprego. Além do que, a parte que descumprir o pactuado sem justificativa pagará, no prazo de 30 dias, multa correspondente a 50% da remuneração que seria contratada (BRASIL,2017).

Desta forma a CLT autoriza uma jornada de trabalho mais flexível, cabendo ao empregador comunicar com antecedência de três dias sobre a necessidade de execução das atividades e o empregado um dia útil para aceitar um recusar, presumindo-se no silêncio a recusa.

No tocante ao pagamento, prevê o art.452-A, §6º, da CLT, as verbas devidas pela execução do serviço ainda que este seja em dias ou horas, como vejamos:

Art.452-A §6º Ao final de cada período de prestação de serviço, o empregado receberá o pagamento imediato das seguintes parcelas:

- I - remuneração;
- II - férias proporcionais com acréscimo de um terço;
- III - décimo terceiro salário proporcional;
- IV - repouso semanal remunerado e ;
- V - adicionais legais.

Além do que, ao empregado regido sob contrato intermitente, a cada doze meses, irá adquirir o gozo de 30 dias de férias. Por fim estabelece que o período de inatividade não será considerado como tempo à disposição do empregador, podendo o empregado prestar serviços a outros contratantes.

Assim, se um empregado com contrato intermitente trabalha 15 dias em abril e 20 dias em maio, terá direito a receber as verbas salariais conforme abaixo:

VERBAS RECEBIDAS EM ABRIL	VERBAS RECEBIDAS EM MAIO
Saldo de Salário de 15 dias;	Saldo de Salário de 20 dias;
Horas extras (se houver);	Horas extras (se houver);
Descanso semanal remunerado;	Descanso semanal remunerado;
Férias proporcionais de 1/12 avos (15 dias trabalhados em abril);	Férias proporcionais de 1/12 avos (20 dias trabalhados em maio);
1/3 adicional constitucional;	1/3 adicional constitucional;
13º Salário proporcional de 1/12 avos (15 dias trabalhados em abril);	13º Salário proporcional de 1/12 avos (20 dias trabalhados em maio);
Adicionais legais;	Adicionais legais;
Desconto de INSS;	Desconto de INSS;
Desconto de Imposto de Renda (se houver);	Desconto de Imposto de Renda (se houver);
Depósito do FGTS sobre as verbas pagas.	Depósito do FGTS sobre as verbas pagas.

Fonte :Elaborado pela autora com base na Lei 13.467/2017

3.4. RESCISÃO POR ACORDO ENTRE AS PARTES

Antes da Lei 13.467/2017 (Reforma Trabalhista) não havia qualquer possibilidade legal do empregado e empregador fazer um acordo de desligamento que pudesse, ao mesmo tempo, atender a vontade do empregado em ser desligado da empresa para poder sacar o FGTS e o seguro-desemprego, ou de atender a vontade do empregador em desligar o empregado sem ter que desembolsar os 40% da multa do saldo fundiário a que o empregado tem direito.

Isto porque, em síntese, só haviam duas possibilidades de ocorrer o desligamento, sendo:

a) Empregado pede demissão: neste caso não teria direito ao aviso prévio indenizado, ao saque do FGTS, nem à multa de 40% do saldo fundiário, bem como não teria direito ao seguro desemprego; e

b) Empresa demite o empregado: neste caso a empresa teria que arcar com todos os custos de um desligamento imotivado, ou seja, pagar o aviso prévio

(trabalhado ou indenizado), depositar a multa de 40% sobre o saldo fundiário e conceder as guias para saque do FGTS e recebimento do seguro desemprego.

Ainda que não houvesse lei que permitisse o "acordo de rescisão", na prática não eram raros os casos em que a empresa fazia o desligamento do empregado, pagava a multa de 40% e depois o empregado devolvia "por fora" o valor da multa para a empresa, configurando a chamada rescisão fraudulenta.

Nestes casos, se o Ministério do Trabalho apurasse a rescisão fraudulenta, além de aplicar multa para a empresa, poderia, ainda, determinar a devolução dos valores recebidos indevidamente.

A partir da inclusão do art. 484-A da CLT o acordo entre empregador e empregado para extinção do contrato de passou a ser válido, deixando de ser fraude, desde que obedecidos alguns critérios :

Art. 484A- 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.

Vale ressaltar que qualquer acordo fora do previsto legalmente, bem como anotações na CTPS com o intuito de demonstrar um vínculo de emprego que não existiu ou de um desligamento que não ocorreu, para se valer do recebimento do FGTS ou do seguro-desemprego, ainda continua sendo fraude e configura crime de estelionato previsto no art. 171 do Código Penal.

3.5. O DIREITO ÀS FÉRIAS A LUZ DA REFORMA

As férias são destinadas para que o empregado após um período de trabalho possa descansar e evitar problemas psicológicos ou físicos pelo excesso de trabalho. Regulamentado no Brasil pelo Decreto nº 4.982 de 24 de dezembro de 1925, concedia aos empregados do comércio, indústria, bancos e empresas jornalísticas 15 dias após 12 meses de efetivo trabalho.

Maurício Godinho explica, que as férias atendem, inquestionavelmente, a todos os objetivos justificadores dos demais intervalos e descansos trabalhistas, quais sejam, metas de saúde e segurança laborativas e de reinserção familiar, comunitária e política do trabalhador (2016, p.1080).

Também neste sentido :

As férias atendem [...] metas de saúde e segurança laborativas e de reinserção familiar, comunitária e política do trabalhador. De fato elas fazem parte de uma estratégia concentrada de enfrentamento dos problemas relativos à saúde e segurança no trabalho, à medida que favorecem a ampla recuperação das energias físicas e mentais do empregado após longo período de prestação de serviços. São ainda, instrumentos de realização da plena cidadania do indivíduo, uma vez que propiciam sua maior interação familiar social e, até mesmo, no âmbito político mais ampla (MARTINS, 2006, p. 1102).

Com previsão legal na Constituição Federal, art 7º, inciso XVII garante aos trabalhadores rurais e urbanos o direito de férias, efetivando sobre sua irrenunciabilidade.

Com a alteração, desde que acertado entre empregado solicite ao empregador poderão as férias serem usufruídas em até três vezes, podendo até dez dias terem sua reversão em abono pecuniário. Ficando revogado o §2º do art.136 da CLT que tratava da impossibilidade de fracionamento para menores de 18 anos e maiores de 50 anos⁷.

Mas em razão ao princípio do poder diretivo do empregador e enunciado do art. 136 da CLT, o período de concessão das férias é decisão do empregador:

Art. 136 - A época da concessão das férias será a que melhor consulte os interesses do empregador.

Contudo, houve uma regulação sobre o início da concessão das férias, vejamos o §3º do art. 134 da CLT :

Art.134 § 3º É vedado o início das férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado.

Ressalta-se que quanto a comunicação de férias não houve modificação, devendo o empregado ser comunicado com antecedência de 30 dias e o pagamento realizado 02 dias antes do período de gozo.

⁷ Art. 136, § 2º da CLT : Aos menores de 18 anos e aos maiores de 50 anos de idade, as férias serão sempre concedidas de uma só vez (revogado).

COMO ERA	COMO FICOU
Divisão das férias em 2 períodos	Divisão das férias em 3 períodos
Não tinha regra sobre o início das férias	As férias não poderão iniciar dois dias antes de feriado ou de descanso semanal remunerado
Era vedado ao menor de 18 anos e maior de 50 anos dividir o período de férias	Autorização para menores de 18 anos e maiores de 50 anos dividirem em até 03 períodos as férias
Quem definia o mês de férias era o empregador	Permanece assim

Fonte :Elaborado pela autora com base na Lei 13.467/2017

3.6. O TELETRABALHO

O termo teletrabalho está associado ao trabalho realizado remotamente, trabalhando em local diverso, podendo ser em tempo integral ou parcial, porém não possui definição unívoca. Segundo Rosenfield e Alves podemos categorizar 6 teletrabalhos :

- a) trabalho em domicílio: também identificado com o termo small office/home office (SOHO), trata-se do trabalho realizado na casa do trabalhador;
- b) trabalho em escritórios-satélite: os trabalhadores executam o trabalho em pequenas unidades espalhadas de uma empresa central;
- c) trabalho em telecentros: o trabalho é realizado em estabelecimentos normalmente instalados próximo ao domicílio do trabalhador que oferecem postos de trabalho a empregados ou várias organizações ou serviços telemáticos a clientes remotos;
- d) trabalho móvel: fora do domicílio ou do centro principal de trabalho, compreendendo viagens de negócios ou trabalho de campo ou em instalações do cliente;
- e) trabalho em empresas remotas ou off-shore: call-centers ou telesserviços por meio das quais firmas instalam seus escritórios-satélite ou subcontratam empresas de telesserviços de outras zonas do globo com mão de obra mais barata;
- f) trabalho informal ou teletrabalho misto: arranjo com o empregador para que se trabalhe algumas horas fora da empresa.

A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado.

Para Vilhena (2005, p. 526), a subordinação permanece na relação do teletrabalho, porém com parâmetros diferentes, o empregado não está

entrelaçado ao modo da prestação do serviço, mas sim ao objetivo contido na realização da atividade.

Delgado (2017, p.329) pondera sobre as dificuldades quanto à sujeição nos trabalhos realizados a distância, uma vez que não a presunção do controle do labor, o que, conseqüentemente, traz ao teletrabalhador o ônus de provar sua jornada extraordinária. Assim sendo, o teletrabalho se enquadraria como atividade externa incompatível com controle de jornada, art 62, inciso I, da CLT.

Entretanto, a Constituição Federal, em seu art. 7º, inciso XIII, limita a duração normal do labor, devendo esta ser de 8 horas diárias, limitada a 44 horas semanais. Porém, cabível de excepcionalidades, mas primordialmente pensando sempre no bem estar, proteção e segurança do teletrabalhador.

Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual.

Outro ponto que pode ser levado em consideração, está elencado no art.244, §2º da CLT, o qual estabelece :

Art.244 § 2º CLT : Considera-se de "sobreaviso" o empregado efetivo, que permanecer em sua própria casa, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço. Cada escala de "sobreaviso" será, no máximo, de vinte e quatro horas, As horas de "sobreaviso", para todos os efeitos, serão contadas à razão de 1/3 (um terço) do salário normal.

O dispositivo, segundo Carlos Leite (2017, p.211-212), não previa pela regulamentação do teletrabalho, além de não abarcar sobre os meios telemáticos e informatizados, mas, posteriormente à reforma trabalhista, houve o seu reconhecimento na figura do teletrabalho, trazendo maior proteção e garantias.

3.7. O TRABALHO AUTÔNOMO

Trabalhador Autônomo é todo aquele que exerce sua atividade profissional sem vínculo empregatício, por conta própria e com assunção de seus próprios riscos. A prestação de serviços é de forma eventual e não habitua, afastando as qualidades de empregado previstas no art. 3º da CLT :

Art. 3º CLT:Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Nesse mesmo sentido, o art. 4º, “c”, da Lei nº 5.890, de 1973 traz uma conceituação de trabalhador autônomo: “Trabalhador autônomo é aquele que exerce habitualmente, e por conta própria, atividade profissional remunerada”.

Conforme o §1º do art. 442-B da CLT, é vedada a celebração de cláusula de exclusividade no contrato previsto no caput do citado artigo, não caracterizando a qualidade de empregado prevista no art. 3º o fato de o autônomo prestar serviços a apenas um tomador de serviços.

Segundo Godinho (2017, p. 164) “ O prestador autônomo de serviços é, em geral, um profissional no tocante às tarefas para a qual foi contratado. Nesse sentido, tende a ter o mínimo de conhecimento técnico-profissional para cumprir suas tarefas de modo autossuficiente”.

O trabalhador autônomo poderá prestar serviços de qualquer natureza a outros tomadores de serviços que exerçam ou não a mesma atividade econômica, sob qualquer modalidade de contrato de trabalho, inclusive como autônomo.

Fica inofensivo ao autônomo a possibilidade de recusa de realizar atividade demandada pelo contratante, garantida a aplicação de cláusula de penalidade prevista em contrato.

Atendendo as condições do caput do art. 442-B da CLT, não possuirão a qualidade de empregado prevista o art. 3º da CLT as atividades compatíveis com o contrato de autônomo, tais como:

- Organizador de festas;
- Coaching profissional;
- Consultor;

Com a Lei 13.467/2017, desde que não esteja presente a subordinação jurídica nos termos do § 6º do art. 442-B da CLT, os trabalhadores contratados como autônomos não poderão mais requerer na justiça o direito ao reconhecimento do vínculo empregatício, uma vez cumprida as formalidades legais por parte da empresa.

Para melhor exemplificar segue quadro comparativo com as principais características que retratam a diferenciação entre o autônomo e o empregado :

AUTÔNOMO	EMPREGADO
Independente;	Subordinado;
Serviço eventual;	Serviço habitual;
Recebe honorários;	Recebe salário;
Direito ao valor dos serviços prestados	Direitos trabalhistas

Fonte :Elaborado pela autora com base na Lei 13.467/2017

As relações de trabalho se modificam com o passar do tempo acompanhando os anseios da sociedade e o papel do Estado é se modificar conforme for surgindo as necessidades a serem supridas .

3.8. CONTRIBUIÇÃO SINDICAL

Antes da Reforma Trabalhista, o desconto da contribuição sindical em folha de pagamento, um dia de salário, pela empresa era obrigatório para todos os empregados no mês de março de cada ano, sindicalizados ou não, sem direito a oposição e ponto.

Feito o desconto, a empresa recolhia o valor total para o respectivo sindicato da categoria.

Segundo Zylberstajn (2005), até 2008, o montante recolhido pelo governo com a contribuição sindical era distribuído seguindo a premissa de: 60% ao Sindicato, 15% deste valor é recolhido pela Federação, 5% do montante é enviado às Confederações, e 20% enviado ao Ministério do Trabalho e Emprego. Porém, com as alterações ocorridas na Lei 11.648/2008, os 20% enviados ao MTE passaram a ser apenas 10%, e o percentual restante é enviado às Centrais sindicais as quais, passaram a existir oficialmente apenas em 2008.

A Lei 13.467/2017 (Reforma Trabalhista) alterou o art. 582 da CLT, condicionando este desconto a uma autorização prévia e expressa do empregado.

Diante da não obrigatoriedade do desconto por parte das empresas, os sindicatos representativos ingressaram com milhares de ações judiciais (com pedidos liminares) exigindo que as empresas descontassem e depositassem o valor da contribuição sindical ao respectivo sindicato representativo.

A grande questão é que até as decisões de primeiro grau da Justiça do Trabalho sobre o tema eram divergentes, o que deixava as empresas num beco sem saída.

Este impasse para as empresas se estendeu desde o início da Reforma Trabalhista (11/11/2017) até a publicação da Medida Provisória 873/2019, que alterou alguns artigos da CLT, inclusive o art. 582, cujo caput passou a ter a seguinte redação:

Art. 582. A contribuição dos empregados que autorizarem, prévia e expressamente, o recolhimento da contribuição sindical será feita exclusivamente por meio de boleto bancário ou equivalente eletrônico, que será encaminhado obrigatoriamente à residência do empregado ou, na hipótese de impossibilidade de recebimento, à sede da empresa.

Portanto, o recolhimento da contribuição sindical é uma obrigação que deve ser tratada diretamente entre o sindicato da categoria e o empregado, desde que este tenha optado por escrito em fazer tal contribuição.

4. DIREITOS HUMANOS COMO LIMITES À REFORMA TRABALHISTA

A Declaração dos Direitos Humanos, bem como a Constituição Brasileira de 1988, zelam pelo cumprimento às normas e promoção ao aperfeiçoamento das garantias das políticas públicas frente ao direito do trabalhador.

Em um contexto atual, os reflexos decorrentes das alterações da Lei 13.467/2017 serão gradativas, podendo refletir como um conjunto nebuloso, demonstrando a precarização das relações de trabalho no Brasil.

Assim, as regras internacionais e nacionais de Direito do Trabalho, analisam as prerrogativas e casos reais que possam se materializar no cotidiano laboral, debatendo temas e dando recomendações.

A SIDH (Sociedade Internacional de Direitos Humanos) é um exemplo de entidade internacional que possui prerrogativas para proteção. Inclusive no art.8º do *Pacto de San Jose*, autoriza que na relação de trabalho possua fiscalização, como se vê a seguir:

Artigo 8º - Garantias judiciais

1. Toda pessoa terá o direito de ser ouvida, com as devidas garantias e dentro de um prazo razoável, por um juiz ou Tribunal competente, independente e imparcial, estabelecido anteriormente por lei, na apuração de qualquer acusação penal formulada contra ela, ou na determinação de seus direitos e obrigações de caráter civil, trabalhista, fiscal ou de qualquer outra natureza. (PACTO DE SAN JOSE).

Flávia Piovesan(2015, p.106 a 114) , classifica alguns casos levados para análise da Corte Internacional de Direitos Humanos:

Considerando a atuação da Corte Interamericana, é possível criar uma tipologia de casos baseadas em decisões concernentes a seis diferentes categorias de violação a direitos humanos: 1) Violações que refletem o legado do regime autoritário ditatorial; 2) Violações que refletem questões da justiça de transição; 3) Violações que refletem desafios acerca do fortalecimento de instituições e da consolidação do Estado de Direito; 4) Violações de direitos de grupos vulneráveis; 5) Violações a Direitos Sociais 6) Violações a novos direitos da agenda contemporânea.

Por ora fica evidente que serão várias as situações em que as entidades internacionais poderão intervir. E nesse sentido que o Comitê de Peritos da OIT (Organização Internacional do Trabalho) voltaram a analisar a reforma trabalhista brasileira no dia 10 de junho de 2019, após receberam denúncia que a Lei 13.467/2017 que entrou em vigor no dia 11 de novembro de 2017, fere a

Convenção 98⁸ da agência multilateral da Organização das Nações Unidas (ONU).

O novo art. 611-A da CLT, preleciona a prevalência do negociado sobre o legislado, colocando em confronto ao subprincípio da norma mais favorável ao trabalhador, trazendo exceções às regras de prejuízo da reforma trabalhista temos julgados recentes sobre o tema:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. HORAS EXTRAS. BANCO DE HORAS. Ante a demonstração de possível contrariedade à Súmula nº 85, V, do TST, merece processamento o recurso de revista. Agravo de instrumento conhecido e provido. B) RECURSO DE REVISTA. HORAS EXTRAS. BANCO DE HORAS. O Tribunal Regional considerou inválido o sistema de banco de horas no período em que inexistente norma coletiva autorizando a sua instituição. Ressaltou que a norma coletiva acostada aos autos que autorizou a adoção do referido sistema passou a vigor a partir de 1º/4/2013 em diante, não tendo o reclamante apresentado argumentos capazes de invalidá-la. Diante de tal premissa fática, para se concluir 40pela invalidade do regime de compensação na modalidade banco de horas durante todo o período em que foi implementado, como pretende o reclamante, seria necessário o reexame de fatos e provas, o que encontra óbice na Súmula nº 126 do TST. Nada obstante, a Corte de origem entendeu que, em se tratando de invalidação do regime de compensação banco de horas, a condenação a horas extras consiste no pagamento das horas irregularmente compensadas com adicional de 50% , e não das horas excedentes à 8ª diária e à 44ª semanal. Com efeito, tendo o Regional limitado a condenação a horas extras ao pagamento das horas irregularmente compensadas com adicional de 50% , observa-se que ficou contrariado o item V Súmula nº 85 do TST, segundo o qual suas disposições não se aplicam ao regime compensatório na modalidade banco de horas. Recurso de revista conhecido e parcialmente provido.

TST - RECURSO DE REVISTA RR 102141320165180083 (TST) Data de publicação: 31/08/2018

Ademais, o artigo 611-A da Reforma Trabalhista reduz drasticamente os direitos trabalhistas, que eram protegidos constitucionalmente, passando a ser considerados a direitos contratuais, pacta sunt servanda, ou contrato faz lei entre as partes, como se empregado e empregador tivessem em uma relação de igualdade, que de fato nunca existirá.

⁸ Em defesa do direito de sindicalização e de negociação coletiva dos trabalhadores, a Convenção 98 da Organização Internacional do Trabalho – OIT foi ratificada em 1952 pelo Brasil. Segundo a norma, nenhum trabalhador pode ser prejudicado ou dispensado devido à participação em atividades sindicais em suas horas livres ou durante o trabalho, quando há o consentimento do empregador. A convenção também combate a ingerência nas organizações de trabalhadores, assegurando que os sindicatos não sejam dependentes financeiramente de um empregador. A aplicação destas garantias para as forças armadas e para a polícia deve ser determinada pela legislação nacional. Disponível em : <http://www.acaointegrada.org/o-que-e-convencao-98-e-convencao-154> . Acesso em 07 de Jun de 2019.

4.1. O PRINCÍPIO DA VEDAÇÃO AO RETROCESSO

O princípio da vedação ao retrocesso tem sua matriz axiológica nos princípios da segurança jurídica, aludindo a ideia de que após o Estado implementar um direito fundamental não pode retroceder, ou seja, praticar ato que estava passível de fruição sem que haja medida compensatória correspondente.

Insta sublinhar que a moderna doutrina constitucional aduz acerca da chamada eficácia paralisante das normas constitucionais, que significa que a norma constitucional, ainda que classificada como limitada, possui carga valorativa e impede, no mínimo, a atuação contrária do poder público em relação a um direito estabelecido constitucionalmente.

Estabelece que o legislador deve criar leis sempre em um caráter de progresso social, não devendo elaborar leis que retrocedam as “conquistas fundamentais” já concretizadas, tratam-se do efeito *cliquet*:

A expressão ‘efeito cliquet’ é utilizada pelos alpinistas e define um movimento que só permite ao alpinista ir para cima, ou seja, subir. A origem da nomenclatura, em âmbito jurídico, é francesa, onde a jurisprudência do Conselho Constitucional reconhece que o princípio da vedação de retrocesso (chamado de ‘*effet cliquet*’) se aplica inclusive em relação aos direitos de liberdade, no sentido de que não é possível a revogação de uma lei que protege as liberdades fundamentais sem a substituir por outra que ofereça garantias com eficácia equivalente. (...) Pensa-se, contudo, que apenas no caso de retrocesso social, em que o Estado brasileiro abriria mão de conquistas sociais já atingidas, é que a justificação da reserva do possível não prosperaria. As conquistas sociais têm efeito de catraca (Efeito Cliquet), não podendo retroceder, conforme defendeu o português Canotilho na primeira edição de sua obra. No julgamento da ADIn 1.946/DF, o STF entendeu que o direito ao salário-maternidade seria uma cláusula pétrea; houve uma aplicação, ainda que não tão evidente, do chamado princípio do não retrocesso. (...) a jurisprudência do Conselho Constitucional reconhece que o princípio da vedação de retrocesso (por ele chamado de ‘*effet cliquet*’) se aplica inclusive em relação aos direitos de liberdade, no sentido de que não é possível a revogação total de uma lei que protege as liberdades fundamentais sem a substituir por outra que ofereça garantias com eficácia equivalente (LEITE apud GARCIA, 2010, p.05).

Apesar da tutela exercida pelo princípio da vedação ao retrocesso, o cenário da crise econômica vem de forma negativa flexibilizando, ou seja, reduzindo, suprimindo direitos dos trabalhadores, utilizando-se de discurso de aumento de vagas no mercado de trabalho.

Nesse sentido, SARLET leciona que:

Oportunamente denominado de filho da moderna sociedade industrial, o Estado social de Direito não poderá jamais permanecer imune às suas transformações e desenvolvimento. Limitando-nos, por exemplo, a uma

das manifestações da atuação do Estado Social e analisando a problemática dos sistemas de segurança social e, quando for o caso, também da implementação dos direitos sociais assegurados na Constituição ou mesmo na esfera legal (infraconstitucional), verifica-se que é particularmente nesta esfera que o dilema representado pela simultânea necessidade de proteção e, por outro lado, de uma constante adequação dos níveis de segurança social vigentes à realidade sócio-econômica cambiante e tendencialmente desfavorável se manifesta com particular agudeza. Se, por um lado, a necessidade de uma adaptação dos sistemas de prestações sociais às exigências de um mundo em constante transformação não pode ser desconsiderada, simultaneamente o clamor elementar da humanidade por segurança e justiça sociais – em suma, por direitos sociais efetivos - continua a ser um dos principais desafios e tarefas do Estado.

Muito embora não exista proibição expressa ao retrocesso na Constituição Federal de 1988, é entendida como princípio implícito, além de evidente sua conexão com normas internacionais. O que importa é não deixar os direitos fundamentais e tampouco retornar ao vazio anterior a sua concretização.

4.2. OS IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA APÓS UM ANO DE VIGÊNCIA

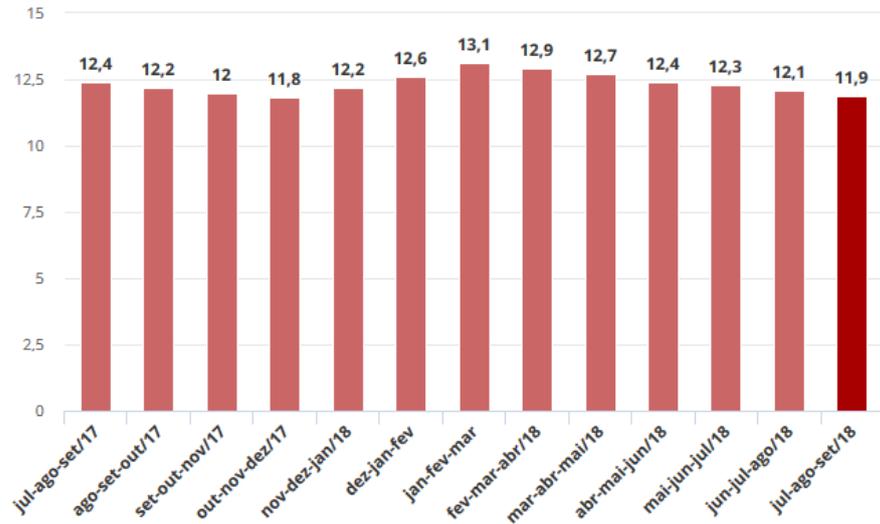
As alterações legislativas no direito do trabalho, visavam ser uma solução contra o desemprego e a informalidade, o que segundo o ex- ministro do trabalho, Ronaldo Nogueira, entre 2018-2019, 2 milhões de novas vagas seriam abertas.⁹

Contudo, para o economista Hélio Zylberstajn, as alterações na CLT por si só não seriam suficientes para a geração de empregos. Em reflexo a economia se encontra estagnada, os impactos foram colossais e ainda são desconhecidos por grande parte dos trabalhadores. O nível de desemprego voltou ao mesmo patamar do período pré- reforma, quando a taxa estava em 11,8%, conforme pode-se analisar pelos dados publicados pelo IBGE, segundo informações transmitidas através do CAGED(Cadastro Geral de Empregados e Desempregados).

⁹<<https://economia.uol.com.br/reportagens-especiais/apos-um-ano-reforma-trabalhista-nao-criou-empregos-prometidos-e-informalidade-cresceu/index.htm#governo-prometeu-2-milhoes-de-vagas-criou-298-3-mil-ate-agora> . Acesso em 14 jun 2019.

Evolução da taxa de desemprego

Índice no trimestre móvel, em %



Fonte: IBGE

As demandas judiciais trabalhistas caíram bruscamente. Conforme dados estatísticos do TST, especula-se que a redução do número de demandas trabalhistas está totalmente relacionado à insegurança jurídica, sobretudo no aspecto financeiro.



Fonte: Coordenadoria de Estatística do TST

A explicação para a redução de demandas trabalhistas está nas mudanças do direito material e processual, podendo ressaltar as seguintes modificações: a) previsão de pagamentos de honorários periciais pela parte que perdeu a perícia, ainda que beneficiária da justiça gratuita; b) previsão dos honorários de sucumbência, valor devido ao advogado da parte vencida, sendo fixados de 5% a 15% do valor da causa; c) previsão da prescrição intercorrente, que é a perda de direito pelo decurso de 02 anos durante o processo, quando o exequente deixa de cumprir determinação judicial.

Em junho de 2018, O Pleno do TST, aprovou a Instrução Normativa 41/2018, definindo o marco temporal sobre a aplicabilidade das normas processuais previstas, no sentido de oferecer diretrizes com os pilares de incidência do direito intertemporal, objetivando preservar o ato jurídico perfeito.

Outro cenário de mudanças foi a redução da arrecadação dos Sindicatos, sofrendo queda de aproximadamente 90%, segundo dados divulgados pelo MTE, já que a contribuição obrigatória era a principal fonte de receita.

Por fim estamos na iminência de um novo governo, com propostas liberais que promete o crescimento econômico. De fato, prematuro concluir sobre os efetivos impactos, incumbindo aos magistrados a análise criteriosa e cuidadosa de cada caso, esperando-se no bom senso dos julgamentos.

5. CONCLUSÃO

O Direito do trabalho nasce para debelar as tratativas com os colaboradores advindas da grande produção na revolução industrial, minimizando os abusos e supressão de garantias fundamentais.

Para atender ao objetivo proposto o estudo foi fundamentado em uma pesquisa bibliográfica, onde através de pesquisas em artigos, livros, leis, pode se chegar a uma conclusão e uma linha de estudo sobre o tema elencado.

O ponto norteador, priorizou a proteção aos colaboradores, notadamente da condição mais benéfica ao trabalhador, sendo este a parte hipossuficiente e frágil da relação jurídica, fato ao diminutivo poder de barganha com o empregador que explorava a mão de obra .

Anterior a consolidação, a Constituição já definia a jornada de trabalho, limitando a 44 horas semanais (anteriormente eram 48 horas), além da busca pela igualdade material e formal, trazendo patamares mínimos de civilização à relação capital/trabalho em detrimento dos interesses do empregador.

No difícil momento histórico do Direito Laboral no Brasil, as inovações trazidas pela Lei 13.467/2017 causam rumores e inseguranças jurídicas visto que entidades internacionais se manifestaram contrárias às mudanças, alegando violação dos direitos humanos e sociais.

Nesse diapasão, as alterações implicam em conteúdos flexibilizadores, que esbarram por sua vez na vedação ao retrocesso social. Desse feito, altera-se as modalidades de rescisão de contrato, possibilitando o acordo entre as partes.

Antes da reforma, não havia qualquer possibilidade de acordo entre as duas partes. Isso porque só era possível que o empregado pedisse demissão e perdesse direito ao aviso prévio, saque do FGTS, multa de 40% do saldo e seguro-desemprego ou que a empresa o demitisse e arcasse com estes custos.

Esta situação criava um impasse que fazia com que a empresa tivesse profissionais que quisessem de sair do emprego, por qualquer motivo que seja, mas não queriam pedir demissão, já que esta opção não era vantajosa a eles. Era criado então uma rotina de “corpo-mole” com o intuito de serem demitidos sem justa causa.

Ademais as alterações tiveram extensão quanto às férias, possibilitando o fracionamento das férias em até 03 períodos; criação e regulamentação do

trabalho intermitente, sendo estes os serviços de prestação não contínua que conta com a subordinação; extinção da contribuição sindical obrigatória, passando o desconto ser devido somente com autorização prévia e expressa do trabalho.

Dada a importância do assunto, os primeiros reflexos foram notórios nas varas trabalhistas, visto que as demandas reduziram drasticamente possibilitaram que processos antigos pendentes de julgamentos fossem extintos.

Por todos esses aspectos, ressalta-se o retrocesso que esta reforma trabalhista vem ocasionando aos colaboradores, reprimindo garantias e benefícios que foram inseridos como medida a fomentar a economia brasileira.

REFERÊNCIAS

GEMIGNANI, Tereza Aparecida Asta. **Direito constitucional do trabalho : da análise dogmática à concretização de questões polêmicas** / Tereza Aparecida Asta Gemignani, Daniel Gemignani. – São Paulo : LTr, 2014.

MARKY, Thomas. **Curso Elementar de Direito Romano**, São Paulo, Ed. Bushatsky, 1996.

HUBERMAN, Leo. **A história da riqueza do homem**. Waltensir Dutra (trad.) - 20.ed. - Rio de Janeiro : Zahar Editores, 1985.

MACEDO, Francielle de Souza. **Direito das relações de trabalho**: livro didático/Francielle de Souza Macedo. Palhoça: UnisuVirtual, 2015.

BRAVERMAN, H. **Trabalho e capital monopolista**. Rio de Janeiro: Zahar, 1997.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do trabalho**. 17. ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: LTr, 2018a.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do trabalho**. 9. ed.- São Paulo: Saraiva Educação, 2017.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito Processual do Trabalho: Doutrina e Prática Forense; Modelos de Petições, Recursos, Sentenças e Outros**: Atlas, 2005.

BÍBLIA. Português. **Bíblia de Estudos Esquematzada**. Texto bíblico: Almeida. Revista e Atualizada. Barueri : Sociedade Bíblica do Brasil, 2.a.ed., 2012, 1984 p.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF:Senado Federal, 2013.

Declaração Universal dos Direitos Humanos" (217 [III] A). Paris. Disponível em <<http://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/>> Acesso em junho/2019.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. Ed. 31º. São Paulo: LTr, 2005.

BORCEDA, Gustavo. **Tabela das verbas salariais e indenizatórias trabalhistas antes e após a reforma (Lei 13.467/17)**. Disponível em <<https://www.valordotrabalho.com.br/tabela-das-verbas-salariais-e-indenizatorias-antes-e-apos-a-reforma.php>> Acesso em maio/2019.

Revista eletrônica **A Reforma Trabalhista II**. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. V.7 – n.62 – Setembro/Outubro 2017. Disponível em:

<http://www.trt9.jus.br/portal/noticias.xhtml?id=6527351>. Acesso em abril/2019.
Tribunal Superior do Trabalho. **Primeiro ano da reforma trabalhista: efeitos.**
<http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/id/24724445>
Acesso em 10 jun. 2019.

_____. Constituição da República Federativa do Brasil, de 5 de outubro de 1988.
Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Poder Executivo, Brasília, DF, 5
out. 1988

BRASIL. Projeto de Lei 6.787, de 23 de dezembro de 2016. Altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho, e a Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, para dispor sobre eleições de representantes dos trabalhadores no local de trabalho e sobre trabalho temporário, e dá outras providências. Brasília (DF), 12 mar. 2019.