

SEBASTIÃO DAMASCENO RAMOS (RA 8044346)

Pós-Graduação em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho

**A REFORMA TRABALHISTA E OS EFEITOS INICIAIS
POSITIVOS E NEGATIVOS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO**

Orientador: Prof. Msc. Túlio Pires de Carvalho.

Claretiano – Centro Universitário

RIO BRANCO

2018

A REFORMA TRABALHISTA E OS EFEITOS INICIAIS POSITIVOS E NEGATIVOS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

RESUMO

O trabalho versa sobre a Reforma Trabalhista e os efeitos iniciais positivos e negativos nas relações de trabalho. De início levantou-se alguns aspectos sobre o tema, relacionados a esses efeitos e seus impactos sociais. O Artigo se sustenta nas recentes alterações promovidas na legislação trabalhista, em especial da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, vigente a partir de 11 de novembro desse mesmo ano. O cerne do trabalho está na ampliação ou redução de direitos consagrados pelo direito do trabalho, baseados em doutrina especializada como Carvalho, Cassar, Trindade e outros. Elencou-se alguns pontos conflitantes entre a legislação mais recente e o seu posicionamento na ordem jurídica nacional, notadamente com relação à Constituição Federal de 1988, a Consolidação das Leis do Trabalho e aos princípios do direito do trabalho firmados em pactos internacionais supervisionados pela Organização Internacional do Trabalho (OIT).

Palavra Chave: Reforma trabalhista. Direitos consagrados. Pontos conflitantes.

INTRODUÇÃO

O presente Artigo sustenta-se nas alterações promovidas na legislação trabalhista, com o advento da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, vigente a partir de 11 de novembro desse mesmo ano, que “Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), [...] a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho”, cujo tema é “A Reforma Trabalhista e os Efeitos Iniciais Positivos e Negativos nas Relações de Trabalho”.

O objetivo é apresentar as modificações ocorridas na legislação trabalhista e possíveis efeitos na relação empregado *versus* empregador. O tema é palpitante, apresenta opiniões que confrontam o interesse dos trabalhadores frente ao interesse dos empregadores, demonstrando-se a pertinência e a atualidade do assunto proposto.

A nossa CLT remonta à década de 40, espelhando o momento pelo qual passava a sociedade, sobretudo no meio empresarial. Segundo Carlos e Pretti (2010, p. 10) “O Direito do Trabalho surgiu com o nascimento da sociedade industrial e o trabalho assalariado” acrescentando ainda, que

[...] seu aparecimento decorreu de causas econômicas, políticas jurídicas e sociais, assim sintetizadas: **Causas econômicas** – Revolução Industrial (Século XVIII): desenvolvimento tecnológico decorrente da implementação do vapor como fonte de energia e do surgimento da máquina[...]. **Causas Políticas** – Transformação do Estado de liberal em intervencionista, com a finalidade de conter os abusos que vinham sendo cometidos pelos empregadores[...], impondo garantias mínimas à parte mais fraca da relação de emprego. **Causas Jurídicas** – Exercício do direito de associação e reivindicação pelos trabalhadores atingidos pelas péssimas condições de trabalho nas fábricas [...]. **A ideia de justiça social e o marxismo** – [...] começaram a surgir doutrinas que influenciaram a criação do Direito do Trabalho, [...] representada pela Encíclica *Rerum Novarum* (“coisas novas”), de 1891 [...] e a doutrina marxista [...]. (CARLOS E PRETTI, 2010) (grifo no original)

No Brasil, a legislação foi consolidada em um volume, seguindo o modelo da Carta del Lavoro, da Itália, facilitando a pesquisa e o entendimento sobre a legislação laboral da época.

Nessa perspectiva, o presente Artigo almeja analisar as alterações promovidas pela Reforma Trabalhista.

A metodologia de estudo aplicada é a pesquisa bibliográfica, em paralelo à interpretação da lei reformista e os novos conceitos a respeito de temas já pacificados.

Para tanto, utilizou-se do conhecimento de caráter transdisciplinar, com incidência de investigações contidas entre searas distintas do Direito Trabalhista, Direito Constitucional e no âmbito do Pacto sobre os direitos trabalhistas no plano internacional.

O artigo dividir-se-á em 04 (quatro) capítulos. O primeiro, intitulado “Direitos Trabalhistas constitucionalizados pela Carta Nacional de 1988”, abordar-se-á o princípio da dignidade humana e o direito ao trabalho digno. No segundo capítulo será abordado “A Constitucionalização dos direitos internacionais que tratam de direitos humanos - Pacto Internacional sobre normas e direitos trabalhistas”. O terceiro capítulo, trata da “alteração ocorrida na CLT – Consolidação das Leis do Trabalho” que explanará as principais alterações e suas consequências para os trabalhadores. O Quarto capítulo finaliza avaliando os pontos em conflito social da reforma trabalhista proposta pela Lei em comento.

1. DIREITOS TRABALHISTAS CONSTITUCIONALIZADOS PELA CARTA NACIONAL DE 1988 – O PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA E O DIREITO AO TRABALHO DIGNO.

1.1 O PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA E O DIREITO AO TRABALHO DIGNO

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CF/88), consagrou no Art. 1º, Inciso III, um dos fundamentos mais importantes do regime jurídico moderno: o princípio da dignidade da pessoa humana.

Para Carvalho (1997, p. 187) “A dignidade da pessoa humana que a Constituição Federal de 1988 inscreve como fundamento do Estado, significa não só um reconhecimento do valor do homem [...], como também de que o próprio Estado se constrói com base nesse princípio”.

Nesta esteira, o Supremo Tribunal Federal – STF, decidindo a ADPF 153 em sede de controle concentrado de constitucionalidade, manifestou-se pela existência sobrenatural, ou

mesmo, sobre direito, uma vez que é da sua essência, e sua existência independe de qualquer proclamação escrita:

[...] a dignidade da pessoa humana precede a Constituição de 1988 e esta não poderia ter sido contrariada, em seu art. 1º, III, anteriormente a sua vigência. [...] Tem razão a arguente ao afirmar que a dignidade não tem preço. As coisas têm preço, as pessoas têm dignidade. A dignidade não tem preço, vale para todos quantos participam do humano [...]

[ADPF 153, voto do rel. min. Eros Grau, j. 29-4-2010, P, *DJE* de 6-8-2010.]

Portanto, o princípio da dignidade da pessoa humana, protege acima de tudo o Homem. Decerto, o art. 60, §4º, Inciso IV da Carta Federal proíbe a deliberação de propostas de emendas tendentes a abolir os direitos e garantias individuais. Há então, possibilidade da reforma de direitos sociais, fato que será objeto de análise deste trabalho.

2. A CONSTITUCIONALIZAÇÃO DOS DIREITOS INTERNACIONAIS QUE TRATAM DE DIREITOS HUMANOS - PACTO INTERNACIONAL SOBRE NORMAS E DIREITOS TRABALHISTAS

2.1 A CONSTITUCIONALIZAÇÃO DOS DIREITOS INTERNACIONAIS

A constitucionalização do direito internacional é um tema amplo, e não é o principal objetivo desse trabalho. Em apertada síntese, para Trindade:

O uso mais comum do termo ‘constituição’ no direito internacional diz respeito a tratados que estabelecem organizações internacionais. [...]. Nesses casos, o termo ‘constituição’ é sinônimo da expressão ‘instrumento constitutivo’, conforme estabelecido pelo artigo 5 da Convenção de Viena sobre o Direito dos Tratados entre

Estados e Organizações Internacionais ou entre Organizações Internacionais [...].
(TRINDADE, 2008)

Para o referido autor, o termo constituição estaria afeto à expressão “instrumento constitutivo”, representando tão só aquele documento, utilizado para criar uma norma. Segue explicando que a “ideia de um direito internacional objetivo está associada ao que se denominou *jus gentium*, isto é, um direito que vincule Estados, povos e indivíduos”, no entanto, a soberania estatal e os interesses no plano interno impossibilitam a concretude dessa norma superior que vincule todos os Estados existentes.

Nesse contexto, devido a diversos fatores visceralmente ligados a questão de segurança jurídica no plano interno (p.ex. a questão religiosa, em que o Brasil optou por manter um Estado laico (CF, art. 19, I) prevendo a liberdade e a inviolabilidade de cultos e manifestações religiosas (CF, art. 5º, VI), etc) inviabiliza a institucionalização de uma Constituição Mundial, daí, a previsão na Carta Magna brasileira da recepção de tratados internacionais que versem sobre os direitos humanos adquirirem status de infraconstitucionalidade (CF, art. 5º, §3º), equivalentes a Emendas Constitucionais, ou seja, posicionada acima das leis ordinárias que versem sobre o mesmo tema.

Corroborando, o art. 5º, § 2º da Carta Magna (1988) é taxativa ao afirmar que “Os direitos e garantias expressos nesta Constituição não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, ou **dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte**” combinado com o § 3º, incluído em 2004 através da Emenda Constitucional nº 45, que assim explana “**Os tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos que forem aprovados**, em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros, **serão equivalentes às emendas constitucionais.**” (BRASIL, 1988) (grifo nosso).

A soberania do País não pode ser afetada, uma vez que esses tratados, no plano interno, tem a característica de infraconstitucionalidade e supralegalidade, ou seja, estão acima das leis ordinárias e devem obediência ao texto constitucional interno. Esse foi o entendimento do Ministro Celso de Melo, em relatoria do MI 772 AgR, de 24.10.2007: “Nenhum valor jurídico terá o tratado internacional, que, incorporado ao sistema de direito positivo interno, transgredir, formal ou materialmente, o texto da Carta Política”.

2.2 TRATADOS INTERNACIONAIS SOBRE DIREITOS HUMANOS

Os tratados internacionais sobre direitos humanos, considerados “*jus gentium*”, ou seja, o direito das gentes, dos povos, afirma Trindade (Apud MACEDO, 2007, p. 67-69) que “Para Francisco de Vitória, o *jus gentium* aplicava-se aos mais distintos povos de todo o mundo” acrescenta ainda (Apud MOSLER, 1974, p. 137) que “Seria um direito cuja validade decorria da *recta ratio* inerente à humanidade, e não da vontade de seus sujeitos”.

Ainda acrescenta o renomado Mestre que

A vontade dos Estados estaria, pois, limitada por esse direito [...]. "A transformação do *jus gentium* em direito internacional teve como estopim a Reforma Protestante e o desmembramento da unidade cristã européia, com a conseqüente erosão de uma moral universal. A criação de uma sociedade de Estados soberanos pela Paz de Westphalia levou à necessidade de se determinarem as normas aplicáveis aos Estados. (TRINDADE, 2008).

Assevera-se, portanto, que se referindo a tratados internacionais (pactos, acordos, etc) que versem sobre direitos humanos, a sua obediência é taxativa, uma vez que estes estão interiorizados à condição da existência humana, ao direito mínimo consagrado a toda a humanidade. Esse é o entendimento consagrado na nossa Carta Maior, conforme ensinamento do artigo 5º, § 3º:

Os tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos [...] aprovados, em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por três quintos dos votos [...] serão equivalentes às emendas constitucionais. (BRASIL, 2018)

Logo, a validade interna depende do aval do Congresso Nacional. Destacou-se os tratados mais importantes já firmados e consagrados no direito brasileiro, são:

a) Declaração Universal dos Direitos do Homem, criado pela Resolução da Organização das Nações (ONU) – Assembleia realizada em 10/12/1948;

b) Convenção Americana sobre Direitos Humanos, também conhecida por Pacto de San José da Costa Rica, aprovada pelo Decreto Legislativo nº 27, em 25/09/1992 e promulgada pelo Decreto nº 678, de 06/11/1992;

c) Convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT), ratificadas pelo Brasil (Em vigor: Convenções nº 6, 14, 19, 26, 29, 89, 95, 98, 100, 102, 103, 105, 106, 111, 131, 132, 135, 154, 155, 159, 161, 168, 171, 182 e 189): Fonte: OIT/Brasília Disponível em: <<http://www.ilo.org/brasil/convencoes/lang--pt/index.htm>>. Acesso em: 02 mai. 2018

3. PRINCIPAIS ALTERAÇÕES OCORRIDAS NA CLT – CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO (Pela Lei nº 13.467/17)

A Lei da reforma trouxe consigo, alterações políticas, econômicas e socialmente estratégicas, visto tratar de temas já consagrados pela doutrina, em particular amparadas pelo texto constitucional vigente. Políticas porque equalizam o acirrado discurso a nível de Congresso Nacional; econômicas pois alteram o custo de bens e serviços, afetando empregados e empregadores, haja vista que todos de alguma forma, ou labutam, ou são donos dos meios de produção; e sociais porque afetam os empregados, as empresas, sindicatos de classes, governos, sobretudo a justiça trabalhista.

A reforma aponta alterações na CLT, na Lei nº 6.019/74, na Lei nº 8.036/90, dentre outras. Das alterações ocorridas, destacam-se pontos sensíveis, que afetam a renda do trabalhador:

3.1 O TEMPO A DISPOSICÃO DO EMPREGADOR (Art. 4º, §2º, Incisos I a VIII)

Antes reforma, considerava-se tempo a disposição do empregador, apenas o período em que o empregado estaria efetivamente à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens.

A partir da vigência da reforma, o tempo despendido com atividades improdutivas para a empresa, p.ex.: moções de apreço ou desapreço dentro do recinto, descanso, alimentação, estudo, troca de uniforme sem a permissividade da lei, etc., ou quaisquer outras atividades fora do horário de funcionamento. (Art. 4º, §2º). Durante o horário de expediente, o

empregado não poderá ausentar-se do local de trabalho sem que haja alguma perda, seja a contagem negativa no banco de horas, se houver, ou a perda financeira ocorrida pelo desconto salarial do tempo despendido.

3.2 – REGISTRO DE EMPREGADOS (Art. 47)

O Art. 47 previa a punição apenas para as empresas que mantivessem empregados sem registro; o valor da multa era de um salário mínimo regional por empregado não registrado; em caso de reincidência, mesmo valor da multa.

O Art. 47 sofreu alteração para diferenciar a aplicação da multa entre:

a) empresários de “modo geral”: multa em R\$ 3.000,00 (três mil reais) por empregado não registrado, adotou o mesmo valor em caso de reincidência.

b) micro e pequena empresa, multa de R\$ 800,00 (oitocentos reais) por empregado não registrado.

c) caso não informados os dados a que se refere o parágrafo único do art. 41 (CLT) o valor da multa é de R\$ 600,00 (seiscentos reais) por empregado prejudicado.

3.3 TRABALHO EM REGIME DE TEMPO PARCIAL (ART. 58-A, Caput e §§3º, 4º e 7º)

A [CLT](#) previa jornada máxima de 25 horas semanais, vedadas as horas extras. O trabalhador tinha direito a férias proporcionais de no máximo 18 dias e não poderia vender suas férias.

Atualmente, a duração pode ser de até 30 horas semanais, vedadas horas extras em quaisquer hipóteses.

Caso o contrato de trabalho parcial seja de até 26 horas semanais, há a permissibilidade de até 6 horas extras, pagas com acréscimo de 50%. Horas suplementares, poderão ser compensadas até a semana seguinte da sua execução e, caso não compensadas, deverão ser quitadas no mês seguinte. Há a possibilidade da venda de até um terço do período de férias, pagas em dinheiro.

3.4 HORAS EXTRAS (ART. 59, § 1º)

A remuneração do serviço extraordinário era, segundo a Constituição da República, art. 7º, XVI, no mínimo, em cinquenta por cento superior à da hora normal; Horas suplementares formalizadas por acordo escrito, entre o empregador e o empregado, ou mediante acordo individual, convenção ou contrato coletivo, não excedente a duas horas diárias; Estabelecimento de banco de horas, com as devidas compensações; Vedado aos empregados sob regime de tempo parcial prestarem horas extras.

A nova redação do art. 59, incluiu a convenção coletiva, como modalidade de negociação à disposição do trabalhador, que a partir da vigência, a duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, mediante acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

A negociação do banco de horas pode ser direta entre a empresa e o empregado, valendo de modo independente de haver ou não acordo coletivo. O empregador continua sujeito ao pagamento das horas extras, com o acréscimo de 50% (art. 59, § 1º). O máximo permitido é de 2 horas por dia. A reforma assegurou no art. 59, § 3º, que ocorrendo a rescisão do contrato de trabalho sem a devida compensação integral da jornada extraordinária, o trabalhador terá direito ao pagamento das horas suplementares não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão.

3.5 JORNADA DE TRABALHO/HORA *IN ITINERE* (ART. 58 “Caput”, §§ 1º, 2º E 3º)

A jornada era limitada a 8 horas diárias, 44 horas semanais e 220 horas mensais, poderia haver até 2 horas extras por dia e tratando-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, e a condução fosse fornecida pelo empregador, o tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, era considerado tempo à disposição da empresa (*in itinere*).

Na atualidade, a jornada diária poderá ser de 12 horas com 36 horas de descanso, respeitando o limite de 44 horas semanais e 220 horas mensais. O art. 59 (CLT) admite que a duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

Atividades fora do âmbito da empresa não fazem parte da jornada de trabalho, p. ex. as horas com alimentação, troca de uniforme, descanso, tempo que o trabalhador passa em trânsito de sua casa até o trabalho e vice-versa, mesmo com transporte fornecido pela empresa, deixa de ser obrigatório o pagamento ao funcionário (art. 58, § 2º).

3.6 JORNADA 12 X 36 (Art. 59-A, Caput e Parágrafo único)

Sem correspondente. Não havia previsão na CLT.

A partir da reforma, é permitido o estabelecimento de horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, por acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

A remuneração mensal (12x36) incluirá os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados, sendo considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno, quando houver, acrescidos de adicional sobre o valor da hora diurna, se reduzidos os intervalos para repouso e alimentação, deverão ser indenizados.

3.7 BANCO DE HORAS (ART. 59, §2º)

A regra anterior previa que o excesso de horas em um dia de trabalho poderia ser compensado em outro dia, desde que não excedesse, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas. Havia também um limite de 10 horas diárias.

Essa regra continua válida, e o banco de horas pode ser pactuado por acordo individual escrito, desde que a compensação se realize no mesmo mês (Art. 59, § 6º), caso não compensadas devem ser pagas em, no máximo, seis meses. Vencido esse prazo, devem ser pagas em dinheiro com acréscimo de 50%, como outrora. O banco de horas pode ser negociado por acordo individual, dispensando a aprovação por convenção coletiva.

3.8 TELETRABALHO (Arts. 75-A, 75-B, 75-C, 75-D)

Antes da reforma não havia correspondente na CLT.

Trata-se de contrato laboral, em que o empregado trabalha fora do ambiente da empresa.

Cassar (2017, p. 660) afirma que “O teletrabalho pode ser desenvolvido no domicílio do empregado ou em um centro de computação, um escritório virtual ou alugado por hora para este fim aos interessados, pois há uma descentralização da empresa [...]”.

Tudo o que o trabalhador usar em casa será formalizado com o patrão via contrato, como: manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto (*home office*), que não caracterizam remuneração, devendo o empregador prestar informações e instruções, conforme o art. 75-E “de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho”. O empregado deverá assumir o compromisso de seguir as normas da empresa, assinando termo de responsabilidade (art. 75-E, Parágrafo único); o reembolso de despesas arcadas pelo empregado são devidas e o controle do trabalho será feito por atividades. (Art. 75-D)

O empregador poderá alterar o regime de teletrabalho, para o regime normal, após o período mínimo de 15 dias, mediante aditivo do contrato (art. 75-C, § 2º).

3.9 FÉRIAS (Art. 134, §§ 1º e 3º)

As férias eram concedidas em período único de 30 dias. Em casos excepcionais poderiam ser fracionadas em até dois períodos e um deles não poderia ser inferior a 10 dias. As férias de menores de 18 anos e maiores de 50 anos de idade, eram concedidas de uma só vez.

Agora, as férias poderão ser fracionadas em até três períodos; um dos quais não pode ser inferior a 14 dias corridos. Os outros não podem ser inferiores a cinco dias corridos cada um (Art. 134 da CLT). Vedado início de férias nos dois dias anteriores a feriado ou dia de repouso semanal remunerado (§ 3º). Revogada a concessão das férias aos menores de 18 e aos maiores de 50 anos de uma vez.

3.10 DANO EXTRA-PATRIMONIAL (TÍTULO II-A)

Sem correspondente na CLT, no entanto o Art. 5º, V e X, da CF/88 assegura indenização por dano material, moral, honra e à imagem.

Cassar (2017, p. 894) acrescenta que “desde a Constituição de 1988, o dano moral ou extrapatrimonial não está mais atrelado apenas à dor, tristeza, sofrimento humano. A doutrina e a jurisprudência evoluíram para abraçar também a violação ao nome, à imagem, à voz, à estética”.

A reforma ampliou a lista de bens jurídicos protegidos das pessoas físicas (Art. 223-C), e agora também possui a tutela da Lei trabalhista, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física. Bens Jurídicos protegidos das pessoas jurídicas (Art. 223-D), também foi ampliada para acrescentar: a marca, o nome, o segredo empresarial e o sigilo da correspondência. Responsáveis pelo dano extrapatrimonial: todos que de alguma medida colaborarem na ofensa, conforme a ação ou a omissão. Havendo reincidência entre as mesmas partes, o valor poderá elevar ao dobro do valor da indenização.

3.11 GESTANTES (Art. 394-A e 396, § 1º e 2º)

Anteriormente, era vedado a Mulheres grávidas ou lactantes trabalharem em ambientes insalubres.

Agora poderá ser permitido o trabalho de mulheres grávidas em ambientes considerados insalubres, desde que a mulher apresente atestado médico, emitido por médico da sua confiança, que garanta que não há risco ao bebê nem à mãe. No entanto, tratando-se de insalubridade de grau máximo, o afastamento é compulsório.

A mulher terá direito a dois descansos especiais de meia hora cada um, durante a jornada de trabalho, com a finalidade de amamentar seu filho, inclusive filhos adotados. Os horários deverão ser definidos em acordo individual entre a mulher e o empregador (§2º).

3.12 TRABALHO INTERMITENTE (Arts. 443 Caput, §3º e 452-A)

A CLT não tinha previsão para esta modalidade de trabalho.

Com a reforma, o trabalhador perceberá pelo período de trabalho efetivo: horas, dias ou meses. No período de inatividade (férias), pode prestar serviços a outros contratantes. Terá direito a férias, FGTS, previdência e 13º salário proporcionais.

No contrato de trabalho intermitente deverá ser estabelecido de forma escrita (Art. 452-A), o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor do salário mínimo por hora, ou à remuneração dos demais empregados que exerçam a mesma função. O empregador deverá convocar o empregado, três dias corridos, no mínimo, de antecedência e o empregado dispõe de um dia útil para responder se aceita, presumindo-se, no silêncio, a recusa da oferta.

3.13 CONVENÇÕES COLETIVAS E ACORDOS COLETIVOS - PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO INDIVIDUALMENTE SOBRE O LEGISLADO (AT. 444, PARÁGRAFO ÚNICO C/C ART. 611-A)

Convenções e acordos coletivos estabeleciam condições de trabalho diferentes das previstas na legislação apenas se conferissem ao trabalhador um patamar superior ao previsto na lei. O plano de cargos e salários era homologado no Ministério do Trabalho e observado no contrato de trabalho.

Agora, as convenções e acordos coletivos poderão prevalecer sobre a legislação (art. 611-A). Sindicatos e empresas podem negociar condições de trabalho diferentes das previstas em lei; em Convenções e Acordos coletivos, sobre redução de salários ou de jornada, deverá conter cláusula protetiva dos empregados contra demissão imotivada durante sua vigência. Não necessita prever contrapartidas para um determinado item negociado.

O acordo individualizado de livre negociação prevalece sobre o acordo coletivo para os empregados com instrução de nível superior, e salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do INSS. A negociação passa a ser linear entre as partes no que tange ao banco de horas, férias, plano de cargos e salários, vedadas as tratativas sobre os direitos essenciais, que são salário mínimo, férias, décimo terceiro salário e FGTS.

3.14 NORMAS COLETIVAS – EFICÁCIA NO TEMPO E HIERARQUIA (ART. 614, §3º E ART. 620)

As cláusulas dos acordos e convenções coletivas de trabalho integravam os contratos individuais de trabalho e permaneciam imutáveis até que ocorresse nova assembleia e novas negociações coletivas. A vigência era prorrogada, valendo até que fossem feitos novos acordos ou convenções coletivas.

Hoje, os sindicatos e as empresas disporão de modo espontâneo dos prazos de validade das convenções e acordos coletivos; deliberarão de um modo voluntário sobre a permanência ou não dos direitos ali previstos quando vencido o termo. Após isso, novas negociações deverão ser feitas.

Vedada a validade superior a dois anos (CLT, art. 514, §3º), para convenções ou acordos coletivos; aos quais passam a ser proibidas a ultratividade. Condições específicas de acordos coletivos de trabalho, prevalecem sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho (art. 620, caput).

3.15 TERCEIRIZAÇÃO (Lei nº 6.019/74, Arts. 2º, 4º-A, 5º)

Antes, o trabalhador temporário era contratado pela empresa, para atender necessidade transitória de pessoal regular e permanente ou à acréscimo extraordinário de serviços.

A reforma alterou a Lei nº 6.019/74, autorizando as empresas a terceirizar qualquer atividade, até mesmo a atividade-fim (art. 2º), embora essa permissão para contratação seja possível, ela não contempla a substituição de trabalhadores em greve, salvo nos casos previsto em lei (art. 2º, § 1º); Vedada a recontração do empregado demitido na qualidade de empregado de empresa prestadora de serviços antes do decurso de prazo de dezoito meses, contados a partir da demissão do empregado (Art. 5º-D). O empregador é obrigado a fornecer as mesmas condições de trabalho dos empregados comuns aos terceirizados, como atendimento médico e ambulatorial, refeição, transporte, etc.

3.16 RESCISÃO/EXTINÇÃO CONTRATUAL/DISTRATO (Art. 477, § 4º, Incisos I e II e §§ 6º e 10 e Art. 484-A)

A homologação (pela entidade de classe ou representante do Ministério do Trabalho) do pedido de demissão ou recibo de pagamento de rescisão contratual era obrigatória para contratos vigentes a mais de um ano, caso contrário, rescisão a era inválida.

O prazo para pagamento das verbas rescisórias dependia da modalidade do aviso prévio, se:

- a) Indenizado: 10 dias contados da notificação da demissão ou
- b) Trabalhado; 1º dia útil subsequente ao término do aviso.

Atualmente, independe do tipo de aviso prévio, o prazo é único para liquidação das verbas rescisórias: 10 dias a partir do término do contrato laboral. É obrigação do empregador: anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social-CTPS; comunicação da dispensa aos órgãos competentes; Desobrigada a participação da entidade de classe para homologar a rescisão, de modo independente da duração do contrato laboral. Por outro lado, sendo do interesse das partes, a homologação poderá ser feita junto à entidade de classe da categoria.

Se a extinção do contrato ocorrer por acordo as verbas trabalhistas são reduzidas à metade: o prazo do aviso prévio reduzirá para quinze dias e a indenização sobre o saldo do FGTS, será de 20 (vinte) por cento (art. 484-A, I).

As demais verbas trabalhistas, poderão ser movimentadas na sua integralidade (art. 484-A, II). Saque da conta vinculada do FGTS, fica limitado a 80% do valor dos depósitos (art. 484-A, §1º). Se o distrato for acordado, não há direito ao seguro-desemprego (art. 484, § 2º).

3.17 DISPENSAS IMOTIVADAS INDIVIDUAIS, PLÚRIMAS OU COLETIVAS (ART. 477-A)

Anteriormente, era assegurado indenização a todo empregado, nas demissões sem justo motivo, com base no último salário percebido. Necessária a mediação de entidade sindical.

Agora, as dispensas sem justa causa, sejam individuais, múltiplas ou coletivas igualam-se para todas finalidades, desnecessária autorização antecipada de entidade sindical ou de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para se efetivar (Art.477 da CLT);

3.18 PLANO DE DEMISSÃO VOLUNTÁRIA – PDV (Art. 477-B)

Sem correspondente na CLT, antes da reforma.

Atualmente, no PDV ou na demissão incentivada, para dispensa individual, plúrima ou coletiva, previsto em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, enseja quitação total e irretroatável dos direitos decorrentes do contrato laboral, salvo condição contrária, estipulada em termo pelas partes. (Art. 477-B, CLT)

4. CONFLITOS SOCIAIS DA LEI DE REFORMA TRABALHISTA

A pesquisa indica que os direitos ditos economicos, ou financeiros, em geral não sofreram impactos expressivos, não observou-se que essas mudanças alterem bastante os direitos dos empregados, visto que a Lei de Reforma veda as supressões ou reduções indicadas no Art. 611-B da CLT, ressaltando que **constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos:** normas de identificação profissional, inclusive as anotações na CTPS; seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário; depósitos mensais e da indenização rescisória do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS); salário mínimo; décimo terceiro salário; remuneração do trabalho noturno superior à do diurno; proteção do salário, constituindo crime sua retenção dolosa; salário-família; repouso semanal remunerado; remuneração por horas extras trabalhadas com no mínimo, 50% (cinquenta por cento) a mais; férias anuais integrais ou proporcionais, remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal; licença-maternidade de no mínimo de cento e vinte dias; e outros direitos já consagrados.

Quanto aos empregadores, é notável o ganho em face da agilidade que alguns institutos terão para resolução de negociações efetuadas de acordo com os preceitos da administração, dispensando a interferência de entidades de classe, p.ex. na assistência

promovida por ocasião das resilições contratuais, estipulação de acordos individuais no plano interno, p.ex. banco de horas, compensações, etc.

CONCLUSÃO

Neste artigo, tecemos breves comentários acerca das alterações propostas pela Lei 13.467/2017, especialmente referentes a alguns dispositivos acrescentados ou modificados da CLT, que estão relacionados ao direito material do trabalho e que impactam do ponto de vista das finanças, o pacto laboral. O principal objetivo é demonstrar os efeitos desse impacto nas contas dos empregados e dos empregadores. Para os primeiros, de fato com relação a ganho financeiro não constatou-se que houvesse impacto expressivo; para os patrões, no entanto, é factível afirmar, que a Reforma Trabalhista, possuidora de forte caráter social, apresenta impactos econômicos para uma parcela considerável do empresariado que no momento atual representa importante papel para a sociedade: os micros, pequenos e médios empresários, haja vista que flexibiliza notavelmente as relações entre patrão e empregado, desonerando e objetivando a promoção das negociações no âmbito administrativo, valorizando acima de tudo, o acordo particular.

A reforma proposta, no entanto, segundo a doutrina aplicada, padece de inconstitucionalidade, uma vez que autoriza atos contrários à Constituição da República. Isto ocorrendo, fere a efetividade do direito fundamental do trabalhador, princípios fundamentais da cidadania, da dignidade da pessoa humana, do valor social do trabalho e da livre iniciativa, em especial o direito conquistado através de mobilizações sindicais, tratados internacionais, etc., o que nos autoriza concluir, nesses breves comentários, que a nova lei aponta no sentido da desconstitucionalização de direitos já consagrados e assimilados pelo senso comum.

Nesse sentido, conclama-se os operadores do direito, advogados, defensores, promotores e procuradores públicos, associações e sindicatos, em particular os juízes e tribunais trabalhistas para que estejam atentos à adequada interpretação e aplicação dos novos dispositivos da CLT, utilizando a melhor técnica de interpretação constitucional visando assegurar os direitos e garantias fundamentais, principalmente da classe trabalhadora, mais vulnerável e hipossuficiente do ponto de vista econômico e financeiro, que têm garantido na

Constituição Federal, um aliado independente como mediador justo para resgatarem seus direitos lesados ou ameaçados de lesão: a Justiça do Trabalho.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. **Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 11 abr. 2018.

_____. Lei n. 6.019, de 3 de janeiro de 1974. **Dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas, e dá outras providencias**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6019.htm>. Acesso em: 11 abr. 2018.

_____. Lei n. 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 nºs 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/113467.htm>. Acesso em: 14 abr. 2018.

_____. Presidência da República. **Constituição da República Federativa do Brasil**, de 5 de outubro de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em 11 abr. 2018.

CARLOS, V. L.; PRETTI, G. **Direito do Trabalho: Para Aprender Direito**. São Paulo: Barros, Fischer & Associados, 2010.

CARVALHO, K.G. **Direito Constitucional Didático**. 5. ed. rev. e ampl. Belo Horizonte: Del Rey, 1997.

CASSAR, V. B. **Direito do Trabalho**. 14. ed. Rio de Janeiro: Método, 2017.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. **Convenções Ratificadas pelo Brasil**.

Disponível em: <<http://www.ilo.org/brasil/convencoes/lang--pt/index.htm>>. Acesso em: 21 mai. 2018.

TRINDADE, O.C. **A Constitucionalização do Direito Internacional: Mito ou Realidade?**.

Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/ril/edicoes/45/178/ril_v45_n178_p271.pdf>
Acesso em: 14 mai. 2018.