



UNISUL

UNIVERSIDADE DO SUL DE SANTA CATARINA

PHILIPPE RUZA TORNIER MIRANDA

**REFORMA TRABALHISTA:
EVOLUÇÃO OU RETROCESSO FRENTE A LEI Nº 13.467/2017**

Tubarão

2017

PHILIPPE RUZA TORNIER MIRANDA

**REFORMA TRABALHISTA:
EVOLUÇÃO OU RETROCESSO FRENTE A LEI Nº 13.467/2017**

Monografia apresentada ao Curso de Direito da Universidade do Sul de Santa Catarina como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Direito.

Linha de pesquisa: Justiça; Sociedade

Orientador: Maria Nilta Ricken Tenfen, Me

Tubarão
2017

PHILIPPE RUZA TORNIER MIRANDA

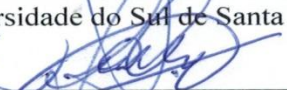
**REFORMA TRABALHISTA:
EVOLUÇÃO OU RETROCESSO FRENTE A LEI Nº 13.467/2017**

Esta Monografia foi julgada adequada à obtenção do título de Bacharel em Direito e aprovada em sua forma final pelo Curso de Direito da Universidade do Sul de Santa Catarina.

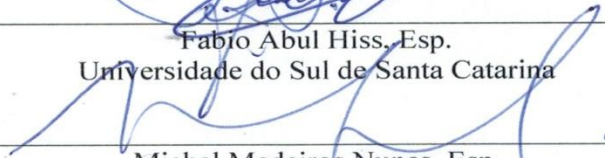
Tubarão, 30 de novembro de 2017.



Maria Nilta Ricken Tenfen, Me
Universidade do Sul de Santa Catarina



Fábio Abul Hiss, Esp.
Universidade do Sul de Santa Catarina



Michel Medeiros Nunes, Esp.
Universidade do Sul de Santa Catarina

Dedico este trabalho primeiramente a Deus, por ser essencial em minha vida, Autor de meu destino, meu guia, socorro presente na hora da angústia; à minha mãe Rosana e à minha Esposa Francielle.

AGRADECIMENTOS

A Deus por ter me dado saúde e forças para superar as dificuldades.

À minha Orientadora, Maria Nilta Ricken Tenfen pelo suporte e pelas suas correções e incentivos.

À minha mãe, pelo amor, incentivo e apoio incondicional.

À minha esposa, pela incentivo, carinho, amor e paciência durante todos esses anos.

E a todos que direta ou indiretamente fizeram parte da minha formação, o meu muito obrigado.

“Só engrandecemos o nosso direito à vida cumprindo o nosso dever de cidadãos do mundo.”

(Mahatma Gandhi)

RESUMO

No presente estudo o tema abordado é “REFORMA TRABALHISTA: EVOLUÇÃO OU RETROCESSO FRENTE A LEI Nº 13.467/2017”, cujo objetivo geral é analisar a atual reforma trabalhista em consonância com o sistema jurídico legal e constitucional, destacando alguns direitos materiais propostos e quais benefícios e melhorias são oferecidos aos trabalhadores, ou seja, se houve evolução ou retrocesso frente a Lei nº 13.467/2017. Para a elaboração do estudo, que se classifica como uma pesquisa qualitativa e exploratória, utilizou-se do método de abordagem dedutivo e o monográfico como método de procedimento, uma vez que se analisarão documentos, inerentes às normas e leis, e doutrinas vinculadas ao tema proposto, do âmbito geral para o específico. Faz-se um delineamento da história trabalhista numa visão mundial e das importantes conquistas obtidas pelos trabalhadores através dos séculos, dando ênfase à Legislação brasileira. Aborda-se o conceito de Direito do Trabalho como sendo o ramo da ciência do direito que tem por objeto as normas e as instituições jurídicas, bem como, os princípios que disciplinam as relações de trabalho e determinam os seus sujeitos e as organizações destinadas à proteção desse trabalho em sua estrutura e atividade. No Direito do Trabalho encontram-se princípios estabelecidos pelo Direito Constitucional, onde dentre outros temas, foram abordados os Princípio da Proteção (ou Tutela); Princípio da Primazia da realidade (ou Supremacia dos Fatos); Princípio da Irrenunciabilidade dos Direitos Trabalhistas e Princípio da Continuidade, com a finalidade de identificar possíveis direitos dos trabalhadores suprimidos com a reforma. Conclui-se que diante da aprovação da Lei nº 13.467/2017, direitos fundamentais conquistados ao longo de séculos foram achatados, trazendo grande perda a categoria trabalhista e beneficiando os empregadores, isso tudo causando um grande retrocesso ao Direito do Trabalho e ao Direito Social tão bem resguardado pela nossa Carta Magna.

Palavras-chave: Justiça do trabalho. Direito do Trabalho. Relações trabalhistas.

ABSTRACT

In the present study, the topic addressed is "LABOR REFORM: EVOLUTION OR BACKSPACE AGAINST LAW n° 13.467 / 2017", whose general objective is to analyze the current labor reform in line with the legal and constitutional legal system, highlighting the fundamental rights proposed and what benefits and improvements are offered to the workers, that is, if there was evolution or retrogression before Law n° 13.467/2017. For the elaboration of the study, which is classified as a qualitative and exploratory research, the method of deductive approach was used, and the monographic one as method of procedure, since it will analyze documents, inherent to the norms and laws, and doctrines related to the subject proposed, from the general scope to the specific. A history of labor is outlined in a worldwide vision and the important achievements of workers throughout the centuries, with emphasis on Brazilian legislation. The concept of labor law is approached as the branch of the science of law whose object is juridical norms and institutions, as well as the principles that govern labor relations and determine their subjects and organizations for protection of this work in its structure and activity. In Labor Law we find principles established by Constitutional Law, where, among other topics, the Principle of Protection (or Guardianship) was addressed; Principle of the primacy of reality (or Supremacy of Facts); Principle of the Irrenunciability of Labor Rights and Principle of Continuity, with the purpose of identifying possible rights of the workers suppressed with the reform. It is concluded that before the approval of Law n° 13.467/17, fundamental rights won over the centuries were flattened, bringing great loss to the labor category and benefiting employers, all of which caused a major setback to Labor Law and Social Law as well guarded by our Magnun Latter.

Keywords: Work justice. Labor Law. Working relationships

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	10
1.1 DESCRIÇÃO DA SITUAÇÃO PROBLEMA	10
1.2 FORMULAÇÃO DO PROBLEMA	12
1.3 HIPÓTESE.....	12
1.4 DEFINIÇÃO DOS CONCEITOS OPERACIONAIS	13
1.5 JUSTIFICATIVA	13
1.6 OBJETIVOS	14
1.6.1 Geral.....	14
1.6.2 Específico.....	14
1.7 DELINEAMENTO DA PESQUISA	14
1.8 CARACTERIZAÇÃO BÁSICA	15
2 DIREITO DO TRABALHO	16
2.1 DEFINIÇÃO	16
2.2 EVOLUÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS NO MUNDO	18
2.3 EVOLUÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS NO BRASIL	26
3 DIREITOS SOCIAIS E/OU FUNDAMENTAIS.....	31
3.1 CLAUSULAS PÉTREA	31
3.2 PRINCÍPIOS TRABALHISTAS.....	33
3.2.1 Princípio da Proteção (ou Tutelar).....	34
3.2.1.1 <i>In dubio pro operário</i>	34
3.2.1.2 Aplicação da norma mais favorável	36
3.2.1.3 Prevalência da condição mais benéfica	37
3.2.2 Princípio da Primazia da Realidade (ou supremacia dos fatos)	38
3.2.3 Princípio da Irrenunciabilidade dos Direitos Trabalhistas.....	39
3.2.4 Princípio da Continuidade da Relação de Emprego	39
4 REFORMA TRABALHISTA: EVOLUÇÃO OU RETROCESSO FRENTE A LEI Nº	
13.467/2017	41
4.1 FLEXIBILIZAÇÃO E NEGOCIAÇÃO COLETIVA.....	42
4.1.1 Parcelamento de férias.....	44
4.1.2 Jornada de trabalho.....	45
4.1.3 Teletrabalho.....	46
4.1.4 Jornada intermitente.....	48

4.2	TRABALHO EM REGIME DE TEMPO PARCIAL	49
4.3	SALÁRIOS	51
4.4	HORAS <i>IN ITINERE</i>	52
4.5	RESCISÃO	53
5	CONCLUSÃO	55
	REFERÊNCIAS	57
	ANEXOS	60
	ANEXO A – LEI N° 13.467/2017	61

1 INTRODUÇÃO

Para elaboração de uma análise mais precisa da evolução ou retrocesso dos Direitos do Trabalho, que é o que aqui se propõe, delineou-se a visão trabalhista numa visão mundial e das importantes conquistas obtidas pelos trabalhadores através dos séculos, dando ênfase à Legislação brasileira.

A pergunta feita foi: A atual reforma trabalhista em consonância com o sistema jurídico legal e constitucional, com destaque aos direitos fundamentais propostos, benefícios e melhorias que são oferecidos aos trabalhadores, trará evolução ou retrocesso frente a Lei nº 13.467/2017?

O presente trabalho monográfico faz um breve relato das reformas trabalhistas durante a história mundial e brasileira, tendo por finalidade analisar se as principais mudanças materiais outorgadas pela Lei de nº 13.467/2017, aprovada em 13 de julho de 2017 vem, de fato, ao encontro dos interesses da classe trabalhadora brasileira, ou seja, se houve evolução ou retrocesso dos direitos já constitucionalizados.

1.1 DESCRIÇÃO DA SITUAÇÃO PROBLEMA

Em um breve resumo, delineando a história trabalhista em uma visão mundial, percebe-se os principais pontos dessa evolução e das importantes conquistas obtidas pelos trabalhadores através dos séculos.

A história nos mostra que:

A primeira forma de trabalho foi a escravidão, em que o escravo era considerado apenas uma coisa, não tendo qualquer direito, muito menos trabalhista. O escravo, portanto, não era considerado sujeito de direito, pois era propriedade do *dominus*. Nesse período, constata-se que o trabalho do escravo continuava no tempo, até de modo indefinido, ou mais precisamente até o momento em que o escravo vivesse ou deixasse de ter essa condição. Entretanto, não tinha nenhum direito, apenas o de trabalhar. Faziam serviços que não eram feitos por cidadãos livres. (MARTINS, 2017, p. 46)

Ainda sob os relatos do autor, a escravidão foi explorada por diversos países durante séculos e só a partir do século XIV, poucos trabalhadores passaram a ter uma forma de remuneração superficial, formando então as corporações de ofício. As conquistas foram se dando lentamente até o século XVIII quando se deu a Revolução Industrial na Inglaterra, onde os trabalhadores começaram a trabalhar por salários e obterem direitos, que segundo o autor,

“[...] houve uma nova cultura a ser apreendida e uma antiga a ser desconsiderada”.
(MARTINS, 2017, p 49)

Em relação a Revolução Industrial:

Porém o Direito do Trabalho não apenas serviu ao sistema econômico deflagrado com a Revolução Industrial, no século XVIII, na Inglaterra; na verdade, ele fixou controles para esse sistema, conferiu-lhe certa medida de civilidade, inclusive buscando eliminar as formas mais perversas de utilização da força de trabalho pela economia. (DELGADO, 2016, p. 87)

Somente no México, por volta de 1917, é que se consolida a primeira Constituição que incluiu, além de outras normas de interesse social, o Direito ao Trabalho. Seguida a esta Constituição mexicana vieram outras e não menos importante como a Weimar, de 1919, Constituição do Império alemão, que também tratou dos direitos do trabalho e da representação dos trabalhadores na empresa, bem como a formação da OIT - Organização Internacional do Trabalho. (DELGADO, 2016, p. 102)

As duas Constituições mencionadas foram, de fato, pioneiras na inserção em texto constitucional de normas nitidamente trabalhistas ou, pelo menos, pioneiras no processo jurídico fundamental de constitucionalização do Direito do Trabalho, que seriam uma das marcas distintivas do século XX. (DELGADO, 2016, p. 98)

O mundo começa a mudar com relação aos direitos do trabalho e muitas conquistas foram adquiridas nas diversas legislações que foram surgindo ao longo da história e em muitos países, no entanto, no Brasil a preocupação em instituir direitos ao trabalhador foi muito mais lenta e apenas com muita luta das classes interessadas é que houve uma real preocupação em oferecer direitos aos trabalhadores. (MARTINS, 2017, p. 46-59)

Até o ano de 1850 as demandas trabalhistas eram regidas por leis civis e comerciais, e tinham as lides julgadas pela magistratura ordinária, obedecendo o rito ordinário comum. A partir de 25 de novembro de 1850 foi criado o Regulamento nº 737 que estabeleceu o rito sumário para ações oriundas dos contratos de trabalho. (DAMASCENO, 2002, p. 11).

Por volta de 1934, no governo de Getúlio Vargas, é que de fato alguns direitos foram concretizados e garantidos por lei.

A Constituição de 1934 é a primeira constituição brasileira a tratar especificamente do Direito do Trabalho. É a influência do constitucionalismo social, que em nosso país só veio a ser sentida em 1934. Garantia a liberdade sindical (art. 120), isonomia salarial, salário mínimo, jornada de oito horas de trabalho, proteção do trabalho da

mulheres e menores, repouso semanal, férias anuais remuneradas (§ 1º do art. 121). (MARTINS, 2017, p. 56)

A partir desta Constituição muitas outras mudanças foram ocorrendo ao longo dos anos e somente em 1º de maio de 1943 foi promulgada a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que unificou as leis do trabalho garantindo partes das demandas dos trabalhadores e a partir disso, outras leis também surgiram garantindo outros direitos como décimo terceiro salário, repouso semanal remunerado, dentre outros.

Em 05 de outubro de 1988 foi aprovada a atual Constituição Federal do Brasil que:

[..] possui diversos e importantes princípios gerais, que não se compreendem sem a devida referência ao Direito do Trabalho e o seu papel na economia e na sociedade. Trata-se, ilustrativamente, dos princípios da dignidade da pessoa humana; da justiça social; da inviolabilidade do direito à vida; do respeito à privacidade e à intimidade; da não discriminação; da valorização do trabalho e emprego; da proporcionalidade; da segurança; da subordinação da propriedade à sua função socioambiental; da vedação do retrocesso social. (DELGADO, 2016, p. 63)

A Lei nº 13.467/2017 aprovado em 13 de julho de 2017, altera diversos pontos da Consolidação das Leis do Trabalho, da Lei nº 6.019/1974, que dispõe sobre o trabalho temporário e, sobre a Constituição Federal, com a justificativa de trazer melhorias em um momento que o país passa por crises econômica/social. Enquanto proposta desencadeou calorosas discussões no sentido de identificar se a reforma resulta em benefícios aos trabalhadores ou não, levando-se em conta a segurança jurídica já existente.

1.2 FORMULAÇÃO DO PROBLEMA

A atual reforma trabalhista em consonância com o sistema jurídico legal e constitucional, com destaque aos direitos materiais propostos, benefícios e melhorias que são oferecidos aos trabalhadores, trará evolução ou retrocesso frente à Lei nº 13.467/2017?

1.3 HIPÓTESE

Com embasamento empírico, tem-se de primeiro plano a inviabilidade da aceitação da Lei nº 13.467/2017, acreditando-se que alguns direitos conquistados ao longo do tempo foram achatados por atribuições que beneficiarão ao empregador, impossibilitando muitas vezes a manifestação dos empregados frente aos seus empregadores.

1.4 DEFINIÇÃO DOS CONCEITOS OPERACIONAIS

Tem-se como relevante a definição dos conceitos operacionais para que se possa compreender melhor a pesquisa e os temas a serem estudados. Os pontos importantes foram conceituados através de composição e estão relacionados abaixo:

Direitos Trabalhistas: São leis que asseguram os direitos dos empregados e empregadores perante uma relação de trabalho, com o objetivo de se manter uma segurança jurídica.

Reforma trabalhista: É a alteração da legislação já existente ou parte desta, com o propósito de melhorias.

Evolução: Desenvolvimento e transformação gradual e progressiva.

Retrocesso: Movimento para trás, recuo, retirada.

1.5 JUSTIFICATIVA

O presente trabalho monográfico faz um breve relato das reformas trabalhistas durante a história, e tem por finalidade analisar se a Lei de nº 13.467/2017, aprovada em 13 de julho de 2017 vem, de fato, ao encontro dos interesses da classe trabalhadora brasileira, ou seja, se houve evolução ou retrocesso dos direitos materiais já constitucionalizados.

À luz da história, é possível compreender com mais acuidade os problemas atuais. A concepção histórica mostra como foi o desenvolvimento de certa disciplina, além das projeções que podem ser alinhadas com base no que se fez no passado, inclusive no que diz respeito à compreensão dos problemas atuais. Não se pode, portanto, prescindir de seu exame. É impossível ter o exato conhecimento de um instituto jurídico sem se fazer seu exame histórico, pois se verifica suas origens, sua evolução, os aspectos políticos ou econômicos que o influenciaram. Ao analisar o que pode acontecer no futuro, é preciso estudar e compreender o passado, estudando o que ocorreu no curso do tempo. (MARTINS, p. 45)

Pela aprovação do projeto, muitos cidadãos brasileiros poderão ser atingidos direta ou indiretamente e inúmeras demandas trabalhistas ou conflitos sociais poderão acontecer.

Deve-se analisar o projeto para que verifique se direitos conquistados, ao longo dos anos, não estão sendo usurpados, causando prejuízos a inúmeros trabalhadores.

Salienta-se a importância da análise do tema, pois, deve-se ter consciência que:

Quando alguém pegar com suas mãos o texto das leis trabalhistas de um país, saiba que ali estão séculos de sofrimentos calados ou de revoltas e que aquelas páginas,

nas entrelinhas da composição em linotipo, foram escritas a sangue e fogo, porque, até hoje, infelizmente, nenhuma classe dominante abriu mão de seus privilégios apenas por ideais por fraternidade ou por espírito ou por amor aos homens. (RUSSOMANO, 1984, p. 11).

Sendo assim, o tema em questão é de suma relevância, pois poderá levar à mudança de toda uma história de direitos já conquistados ao longo dos anos.

1.6 OBJETIVOS

1.6.1 Geral

Analisar a atual reforma trabalhista em consonância com o sistema jurídico legal e constitucional, destacando alguns direitos materiais propostos e quais benefícios e melhorias são oferecidos aos trabalhadores, ou seja, se houve evolução ou retrocesso frente a Lei nº 13.467/2017.

1.6.2 Específico

- . Demonstrar benefícios ou perdas de direitos já promulgados com os propostos atualmente;
- . Verificar o que se propõe como prevalência em face do legislativo;
- . Destacar algumas questões que foram modificadas no direito material pela Lei;
- . Identificar perdas, danos ou ganhos de direitos aos trabalhadores no que tange ao direito material.

1.7 DELINEAMENTO DA PESQUISA

Este Projeto de Pesquisa delinear-se-á através da pesquisa bibliográfica para, primeiro, colocar a legislação vigente diante do que se propõe de reforma; e, segundo, descrever e comparar as mudanças de direitos matérias aprovados pela Lei nº 13.467/2017, com os direitos trabalhistas anteriores e de que forma os diversos autores percebem essas mudanças.

Conforme Lakatos e Marconi (apud LEONEL; MARCOMIM) “Trata-se de levantamento de toda a bibliografia já publicada, em forma de livros, revistas, publicações avulsas e imprensa escrita. Sua finalidade é colocar o pesquisador em contato direto com tudo que foi escrito sobre determinado assunto.”

Para que se entenda a evolução e conquistas do trabalhador, far-se-á um breve resumo da evolução das conquistas no decorrer dos séculos até os dias atuais e, em seguida, far-se-á uma análise das mudanças aprovadas na lei, destacando-se qual evolução ou retrocesso causou.

1.8 CARACTERIZAÇÃO BÁSICA

Na caracterização básica da pesquisa é necessário detalhar:

a) O trabalho monográfico tem como natureza da pesquisa a exploratória, conforme elucidam Leonel e Marcomim:

São consideradas as pesquisas que visam a aproximar o pesquisador de um problema pouco conhecido ou sobre o qual se tenha pouca familiaridade. Desse modo, esta pesquisa volta-se à busca de maior familiaridade com o que se queira pesquisar (problema de pesquisa). Normalmente trata de questões sobre as quais se queira uma compreensão básica, inclusive para se ter melhor condição e domínio para compreender melhor o problema e suas hipóteses de resposta. Configuram-se, normalmente, em pesquisas bibliográficas e estudos de casos. (LEONEL; MARCOMIM, 2015, p. 12).

b) o *corpus* da pesquisa é a Lei nº 13.467/2017 que trata da reforma trabalhista;

c) o processo de levantamento será realizado através do estudo bibliográfico;

d) é uma pesquisa qualitativa, pois se tem como objeto de estudo a ser analisado e investigado, em consonância com a legislação anterior, a fonte de análise dos principais aspectos que sofreu reforma na Lei nº 13.467/2017.

O conteúdo da lei a ser analisado será:

- Flexibilização e negociação coletiva – Parcelamento de férias, jornada de trabalho, planos de cargos e salários, hora *in itinere*, teletrabalho, jornada intermitente, remuneração por produtividade e gorjeta, registro da jornada de trabalho)

- Salários

- Trabalho em regime de tempo parcial;

- Rescisão

2 DIREITO DO TRABALHO

Legislação industrial, legislação operária, legislação trabalhista e legislação social foram as primeiras denominações atribuídas ao Direito do Trabalho, que se justificavam quando a disciplina era destituída de autonomia científica, traduzindo um conjunto de leis esparsas. Sua denominação foi alterada para Direito com qualificação operário a partir do momento em que o Direito do Trabalho passou a usar de autonomia científica, didática, metodológica e constitucional com princípios e regras próprias. (BARROS, 2016, p. 68).

Apontar-se-á definições sobre direito do trabalho, sua evolução em âmbito mundial e no Brasil, num breve relato das lutas e conquistas realizadas ao longo dos séculos, conforme descrito por alguns autores.

2.1 DEFINIÇÃO

Os conceitos de Direito do Trabalho poderão ser reunidos em três categorias: conceitos subjetivistas que realçam a condição do empregado como o economicamente fraco na relação jurídica; conceitos objetivistas, cuja corrente toma como referência a prestação de trabalho subordinado, objeto do contrato de trabalho; e, conceito misto que harmonizam os sujeitos do contrato de trabalho com o seu objeto, que é a prestação do serviço subordinado. (BARROS, 2016, p. 68-69)

O conceito subjetivista como definições que partem dos tipos de trabalhadores a que se aplica o direito do trabalho e coloca que alguns entendem que esses trabalhadores são todas as pessoas, ou seja, todos os trabalhadores. Para outros, que esses direitos não se aplicam a todos os trabalhadores, mas apenas aqueles denominados empregados. Já nas definições objetivistas parte-se da matéria que se ocupa e não das pessoas sobre as quais o direito do trabalho se aplica. Alega que aqui também há divergências uma vez que para alguns o direito do trabalho disciplina todas as relações de trabalho e para outros, recai apenas sobre o trabalho subordinado e não sobre o trabalho autônomo ou outras atividades prestadas continuamente pela pessoa física. E por último afirma que as definições mistas se referem tanto às pessoas como à matéria do direito do trabalho. (NASCIMENTO, 2009)

Com as considerações acima, Nascimento (2009, p. 59) afirma que:

É possível definir direito do trabalho como o ramo da ciência do direito que tem por objeto as normas, as instituições jurídicas e os princípios que disciplinam as relações de trabalho e determinam os seus sujeitos e as organizações destinadas à proteção desse trabalho em sua estrutura e atividade.

No mesmo entendimento Martins (2017, p. 65) conceitua:

Direito do Trabalho é o conjunto de princípios, regras e instituições atinentes à relação de trabalho subordinado e situações análogas, visando assegurar melhores condições de trabalho e sociais ao trabalhador, de acordo com as medidas de proteção que lhe são destinadas.

Para ele “a palavra conjunto revela que o Direito do Trabalho é composto de várias partes organizadas, formando um sistema, um todo”, e que esses princípios são objetos comuns que geram as demais normas.

No Direito do Trabalho, não existem apenas conjuntos de princípios e regras, mas também de instituições, de entidades que criam e aplicam o referido ramo do Direito. O Estado é o maior criador de normas de Direito do Trabalho. O Ministério do Trabalho edita as portarias, resoluções, instruções normativas, etc. A Justiça do Trabalho julga as questões trabalhistas. (MARTINS, 2017, p. 66)

Delgado (2016, p. 46) aborda que das três definições enfocadas utilizadas para a construção destas, do ponto de vista científico, o menos coeso é o subjetivista, uma vez que não se define sob o ponto de vista técnico, a partir de qualquer de seus sujeitos, mas sim, a partir da sua categoria fundamental. O autor afirma ainda, que “Não obstante suas deficiências, o enfoque subjetivista não é de todo inválido”.

Na busca da essência e elementos componentes do Direito do Trabalho, os juristas tendem a adotar posturas distintas. Ora enfatizam os sujeitos componentes das relações jurídicas reguladas por esse ramo jurídico especializado – trata-se das definições subjetivistas, com enfoque nos sujeitos das relações trabalhistas. Por vezes enfatizam o conteúdo objetivo das relações jurídicas reguladas por esse mesmo ramo do Direito: são as definições objetivistas, que afirmam enfoque da matéria de conteúdo das relações trabalhistas. Há, finalmente, a elaboração de concepções mistas, que procuram combinar, na mesma definição, os dois enfoques acima especificados. (DELGADO, 2016, p. 45)

Em suma, na concepção subjetivista, tem-se como conceito o Direito do Trabalho como conjunto de princípios e regras jurídicas aplicáveis às relações interpessoais, enquanto o enfoque objetivista são os princípios e normas que ordenam a prestação do trabalho subordinado e os riscos que dela se originam, e, na mista, como sendo o “conjunto de princípios, institutos e regras que ordena a alienação da energia produtiva e criativa do trabalhador, fundado na dignidade da pessoa humana e no valor social do trabalho e da livre-iniciativa.” (BASILE, 2014, p. 15)

Muito tempo foi percorrido para as conquistas dos Direitos Trabalhistas, tanto na esfera mundial como na nacional e muito se fez para que direitos fossem consolidados como veremos a seguir.

2.2 EVOLUÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS NO MUNDO

É indispensável compreender com mais profundidade como se deu o surgimento dos direitos trabalhistas para que se tenha uma visão mais abrangedora a respeito dos problemas atuais, podendo assim, identificar, baseado no que se fez no passado, as origens, evolução, aspectos econômicos e os aspectos políticos que o influíram.

Ao analisar o que pode acontecer no futuro, é preciso estudar e compreender o passado, estudando o que ocorreu no curso do tempo. Heráclito já dizia: “o homem que volta a banhar-se no mesmo rio, nem o rio é o mesmo rio nem o homem é o mesmo homem”. Isso ocorre porque o tempo passa e as coisas não são exatamente iguais ao que eram, mas precisam ser estudadas para se compreender o futuro. Para fazer um estudo sobre o que pode acontecer no futuro é necessário não perder de vista o passado. Não se pode romper com o passado, desprezando-o. É impossível compreender o Direito do Trabalho sem conhecer seu passado”. (MARTINS, 2017, p. 45 – 46)

Martins (2017, p. 46) cita o livro da Gênese, 3, afirmando que o trabalho na Bíblia, após Adão ter comido o fruto proibido, foi considerado como castigo, uma vez que após esse ato, tinha que trabalhar para se alimentar.

Explica que “Trabalho vem do latim tripalium, que era uma espécie de instrumento de tortura de três paus ou uma canga que pesava sobre os animais. Era um instrumento usado pelos agricultores para bater, rasgar e esfiapar o trigo, espiga de milho e o linho.

Da mesma forma Barros (2016, p. 45) aponta que:

Sustenta-se que os primeiros trabalhos foram os da Criação. É o que se infere do Pentateuco, mais precisamente do livro Gênese, que narra a origem do mundo: “Deus acabou no sétimo dia a obra que tinha feito; e descansou...” (Gen.2,2). O trabalho não tem aqui conotação de fadiga e o repouso é desprovido do sentido de recuperação de esforços gastos. Do mesmo livro Gênese consta que: “... o Senhor Deus tomou o homem e o colocou no paraíso de delícias para que o cultivasse e guardasse...” (Gen. 2:15). Verifica-se dessa passagem que, mesmo antes do pecado original, Adão já trabalhava. O trabalho é uma possibilidade de continuar a obra de Deus.

A primeira forma de trabalho foi a escravidão. Nessa época o escravo não era considerado cidadão ou sujeito de direito, mas uma coisa necessária e propriedade do

dominius. Eram obrigados a trabalhar nas terras pertencentes aos seus senhores e sem nenhum direito. (BARROS, 2016; MARTINS, 2017; NASCIMENTO, 2009; ROSSOMANO, 1984)

Trabalho foi sinônimo de escravidão e de falta de capacidade intelectual e era destinado aos desprovidos de técnicas para exercerem outras funções como as políticas ou as intelectuais.

Na Antiguidade Clássica, no mundo greco-romano, o trabalho possuía um sentido material, era reduzido a coisa, o que tornou possível a escravidão. A condição de escravo derivava do fato de nascer de mãe escrava, de ser prisioneiro de guerra, de condenação penal, de descumprimento de obrigações tributárias, de deserção do exército, entre outras razões. Nessa forma de trabalho, o homem perde a posse de si mesmo. Ao escravo era confiado o trabalho manual, considerado vil, enquanto os homens livres dedicavam-se ao pensamento e à contemplação, para os quais os escravos eram considerados incapazes. (BARROS, 2016, p. 45)

Russomano (1984, p. 1), diz que o Direito do Trabalho apreciado nos dias de hoje é resultado da culminância da preocupação por parte dos sociólogos, moralistas, filósofos, juristas e políticos, em defesa da massa trabalhadora, sofrida, de pouco rendimento, que era a maioria, a mesma maioria “para a qual apela o Estado democrático, quando quer auscultar, sobre seus destinos, o instinto infalível das coletividades.”

A religião, a ciência, a administração pública, a política e tantos outros fatores, com seu trabalho de doutrina, chamaram a atenção dos governantes e dos legisladores para os problemas cheios de vida e dramas da questão social, exigindo deles um corpo resistente e volumoso de normas jurídicas capaz de envolver e solucionar os debates criados entre empregados e empregadores, através da prestação de serviços. (RUSSOMANO, 1984, p. 1)

Seguindo os ensinamentos de Russomano (1984) a humanidade, para compreender que a felicidade coletiva repousava sobre a felicidade de cada cidadão, caminhou por uma longa estrada dos séculos e deixou atrás de si marcas permanentes das injustiças sociais, das limitações, dos preconceitos, da miséria da civilização, que embora construídas “pelos braços anônimos do povo”, traz a aprovação dos generais, dos imperadores e dos gênios.

A história nos mostra que para chegarmos as conquistas dos Direitos do Trabalho a humanidade passou por momentos conturbados, com muito derramamento de sangue, com um grau de selvageria que extrapolou o patamar da civilidade, onde o cidadão vivia em situações subumanas, servindo e produzindo para uma minoria de burgueses indolentes.

A particularidade do trabalho escravo estava em colocar-se não somente como forma de subsistência do escravo, visto que o amo ou o senhor, a quem seu trabalho beneficiava, tinha todo o interesse em que assim permanecesse – razão pela qual lhe concedia meios para sobreviver -, mas também como fonte de renda do senhor, já

que os resultados do trabalho lhes pertenciam. Sendo o trabalho forçado por poder do senhor, este dispunha de vários meios de coação, suficientes para compelir o escravo ao trabalho. Tais poderes de vida e de morte davam ao senhor plena disponibilidade do escravo, de sorte que poderia do mesmo desfrutar ou destruir.” (CUNHA, 2009, p.3)

Segundo Cunha (2009), a escravidão permaneceu ainda por muitos séculos e ainda nos dias de hoje se tem notícias de algumas situações de trabalho escravo, mesmo com todo avanço científico e tecnológico.

Num segundo momento surge a servidão, Era feudal, onde o senhor feudal oferecia proteção militar e política a seus servos, que não eram livres e tinham que servir ao seu senhor entregando parte da produção rural em troca dessas proteções e do uso da terra. Nessa época o trabalho era considerado como um castigo. Num terceiro plano, na Idade Média, surgem as corporações de ofícios, um órgão extremamente patronal, uma associação de produtores, onde existiam três graus: os mestres que eram os proprietários das oficinas e que já tinham encerrado as provas de obra-mestra; os companheiros que eram os trabalhadores que recebiam um salário de mestre, e os aprendizes que eram os menores e que recebiam do mestre os ensinamentos do ofício da profissão; sendo que o grau intermediário, o dos companheiros, só surgiu no século XIV. (MARTINS, 2017, p. 47)

Havia nessa fase da História um pouco mais de liberdade ao trabalhador; os objetivos, porém, eram os interesses das corporações mais do que conferir qualquer proteção aos trabalhadores. As corporações de ofício tinham como características: (a) estabelecer uma estrutura hierárquica; (b) regular a capacidade produtiva; (c) regulamentar a técnica de produção. Os aprendizes trabalhavam a partir de 12 ou 14 anos, e em alguns países já se observava prestação de serviços com idade inferior. Ficavam os aprendizes sob a responsabilidade do mestre que, inclusive, poderia impor-lhes castigos corporais. Os pais dos aprendizes pagavam taxas, muitas vezes elevadas, para o mestre ensinar seus filhos. Se o aprendiz superasse as dificuldades dos ensinamentos, passava ao grau de companheiro. O Companheiro só passava a mestre se fosse aprovado em exame de obra-mestra, prova que era muito difícil, além de os companheiros terem de pagar taxas para fazer o exame. Entretanto, quem contraísse matrimônio com a filha de mestre, desde que fosse companheiro, ou casasse com a viúva do mestre, passava a essa condição. Dos filhos dos mestres não se exigia qualquer exame ou avaliação de obra. (MARTINS, 2017, p. 47)

Percebe-se aí um certo grau de proteção ao trabalhador, apesar da hierarquização das corporações e apesar da falta de perspectiva do indivíduo iniciante evoluir profissionalmente.

De acordo com Martins (2017, p. 48), um Edito datado de 1776, baseados nas ideias de Turgot, na França, colocou um fim nas corporações de ofício por entende-las como “instituições arbitrárias que não permitem ao indigente viver do seu trabalho” e a outra causa

foi a liberdade de comércio e o encarecimento dos produtos das corporações. Algumas corporações, porém, foram reconstruídas.

Quando companheiros e aprendizes resolveram ascender, já que obtinham capacidade, conhecimento profissional suficiente e se sentiram tecnicamente capazes e numericamente fortes, declararam guerra aos mestres que se opunham à sua iniciação profissional e fundaram suas próprias corporações, e uma vez constituídas, a primeira apenas pelos mestres, nasceram as entidades de classe dos companheiros cujo propósito era, declaradamente, abrir fogo contra a primeira. Assim foi fundada a primeira companhia, quebrando o poder tirano das corporações, levando a humanidade a partir a corrente que deu início a luta de consciência a favor da liberdade social do trabalhador, encontrando nas mestrias e companhias o princípio da luta de classes entre empregados e empregadores que deram origem aos sindicatos obreiros e patronais. (RUSSOMANO, 1984, p. 5-6)

Ficou fixado, através do Decreto de D'Allarde, de 17 de março de 1791, que a partir de 1º de abril do referido ano:

Seria livre a qualquer pessoa a realização de qualquer negócio ou o exercício de qualquer profissão, arte ou ofício que lhe aprouvesse, sendo contudo, ela obrigada a munir-se previamente de uma patente, a pagar as taxas exigíveis, e a sujeitar-se aos regulamentos de polícia aplicáveis (art. 7º). (MARTINS, 2017, p. 48)

Na Revolução Francesa, em 1789, as corporações de ofício foram suprimidas, pois eram consideradas incompatíveis com o ideal de liberdade do homem e, após a revolução, houve o início de liberdade contratual que se fortaleceu deixando as relações de trabalho a serviço da lei, da oferta e da procura sem sustentação legislativa estatal protetor. (MARTINS, 2017, p. 48)

Com o surgimento da Lei Le Chapelier, de 1791, foi proibido o restabelecimento das corporações de ofício, o agrupamento de profissionais e as coalizões, eliminando as corporações de cidadãos. A lei determinava que:

(1) A eliminação de toda espécie de corporação de cidadãos do mesmo estado ou profissão é uma das bases essenciais da Constituição francesa, ficando proibido o seu restabelecimento sob qualquer pretexto e sob qualquer forma; (2) os cidadãos do mesmo estado social ou profissão, os obreiros e companheiros de uma arte qualquer, não poderão, quando se reunirem, designar presidente, secretário ou síndico, lavrar registro, tomar resoluções, sancionar regulamentações sobre seus pretensos direitos comuns; (3) fica proibida a todas as corporações administrativas ou municipais receber qualquer solicitação ou petição sob o nome de um estado social ou profissão, nem poder; estão obrigadas a declarar nulas as resoluções que foram tomadas.

Para BARROS (2016, p. 50), esses dois textos tiveram um aspecto positivo e um aspecto negativo. Como positivo, a conquista da liberdade de trabalho e, como negativo, a proibição da existência de qualquer órgão entre indivíduo e Estado.

Até então, segundo NASCIMENTO (2009), não existia, ainda o direito do trabalho propriamente dito, surgindo apenas com a sociedade industrial e o trabalho assalariado que foram determinados por razões econômicas, políticas e jurídicas, conforme relato:

A -Aspectos Econômicos - A principal causa econômica foi a Revolução Industrial do século XVIII, conjunto de transformações decorrentes da descoberta do vapor como fonte de energia e da sua aplicação nas fábricas e meios de transportes. Com a expansão da indústria e do comércio, houve a substituição do trabalho escravo, servil e corporativo pelo trabalho assalariado em larga escala, do mesmo modo que a manufatura cedeu lugar à fábrica e, mais tarde, à linha de produção. B - Aspectos Políticos - Dentre os aspectos políticos, o mais importante foi a transformação do Estado Liberal e da plena liberdade contratual em Estado Neoliberalista. Naquele, o capitalista livremente podia impor, sem interferência do Estado, as suas condições ao trabalhador. Neste, o Estado intervém na ordem econômica e social limitando a liberdade plena das partes da relação de trabalho. Formas de intervenção foram o corporativismo e o socialismo, caracterizando-se por uma presença fortemente autoritária do Estado, que se transfere a ordem trabalhista para a esfera das relações de natureza pública, diversamente do neoliberalismo, que embora restritivo de liberdade contratual, mantém as relações de trabalho no âmbito das relações de direito privado. C - Aspectos Jurídicos – Os trabalhadores reivindicaram, por meio dos sindicatos que os representaram e na medida em que o direito de associação passou a ser tolerado pelo Estado, um direito que os protegesse, em especial o reconhecimento do direito da união, do qual resultou o sindicalismo; o direito da contratação, que se desenvolveu em dois âmbitos: o coletivo, com as convenções coletivas de trabalho, e o individual, com a ideia do contrato; e o direito a uma legislação em condições de coibir os abusos do empregador e preservar a dignidade do homem no trabalho, ao contrário do que ocorria com o proletariado exposto a jornadas diárias excessivas, salários infames, exploração dos menores e mulheres e desproteção total diante de acidentes no trabalho e riscos sociais como doenças, o desemprego, etc. E – A ideia da Justiça Social – Para essas modificações, contribuiu decisivamente a ideia da justiça social, cada vez mais difundida como reação contra a questão social. Dentre as fontes do pensamento que mais amplamente defenderam a ideia de justiça social está a doutrina social da Igreja Católica, pelos seus documentos denominados Encíclicas, como *Rerum Novarum* (1891), que iniciou uma linha desenvolvida até os nossos dias com a *Laborem Exercens* (1981). Acrescenta-se o papel desempenhado pelo marxismo, que pregou a união dos trabalhadores para a construção de uma ditadura do proletariado, supressiva do capital, com a passagem prévia pela apropriação, pelo Estado, dos bens de produção, visando a uma futura sociedade comunista, não confirmada pela história. (NASCIMENTO, 2009, p. 44)

Russomano (1984, p. 8), relata que com a Revolução francesa criara-se o dogma democrático de que o poder deriva do povo e só pode ser legitimamente exercido por delegação do próprio povo.

A partir da Revolução Industrial o trabalho se transformou em emprego e que se começou a trabalhar por salários, aprendendo-se assim uma nova cultura, desconsiderando a

antiga, e que o Direito de Trabalho e o contrato de trabalho foram firmados tendo como principal causa econômica o surgimento da máquina a vapor como fonte energética. (MARTINS, 2017, p. 49)

Barros (2016, p. 51-52) aponta como consequências da Revolução Industrial, responsável pelo surgimento do direito do trabalho, as mudanças no setor produtivo que deu origem à classe operária, transformando as relações sociais; liberdade econômica sem limites através da regulamentação essencialmente autônoma, oprimindo os mais fracos, gerando uma nova forma de escravidão; emprego generalizado, que superou o trabalho dos homens, de mulheres e crianças não preparadas para reivindicar e que se sujeitavam a salários inferiores com jornadas desumanas e condições de higiene degradantes, com graves riscos de acidente.

Para Manus (1995 p. 22), a igualdade entre empregado e empregador era hipotética uma vez que havia uma imensa disparidade entre eles. O que na verdade existia era a condição do empregador deter os meios de produção, a máquina, além do poder de dirigir os meios de prestação de serviços tendo este a liberdade de explorar sem limites e de o empregado ser explorado sem defesa.

Este é o cenário em que nasce o Direito do Trabalho. A produção industrial cria aquelas grandes concentrações de trabalhadores ao redor da máquina, de que falamos, e a superexploração (sic) desses mesmos trabalhadores pelos patrões, sem qualquer limite, tornando insuportável a vida que passam a levar e estimulando a procura de uma solução para esses graves problemas. (MANUS, 1995, p. 23)

As primeiras Leis Trabalhistas assinaladas por Martins (2017, p. 53) e Nascimento (2009, p. 44-45), são as seguintes:

A – Formas e Fins – As primeiras leis trabalhistas foram ordinárias e depois constitucionais, e tinham como finalidade proibir o trabalho em determinadas condições, como o dos menores até certa idade, e o das mulheres em ambientes ou sob condições incompatíveis. Surgiram para limitar os abusos do empregador em explorar o trabalho e também para modificar as condições de trabalho.

B – Constitucionalismo Social – nome dado ao movimento no sentido de inclusão de leis trabalhistas nas Constituições de alguns países. Surge aí a inclusão nas constituições de preceitos relativos de garantia de certos direitos fundamentais, incluindo o Direito do Trabalho.

C – Constituição do México (1917) - Primeira constituição do mundo que determina sobre o direito do trabalho. No art. 123 da referida norma preceitua sobre a jornada de trabalho de oito horas, da jornada máxima noturna de sete horas, proibição de trabalho de

menores de 12 anos, limitação da jornada do menor de 16 anos a seis horas, jornada máxima noturna de sete horas, descanso semanal, proteção à maternidade, salário mínimo, à igualdade salarial, à proteção contra acidentes no trabalho, direito de sindicalização e de greve, de conciliação e arbitragem dos conflitos, de indenização de dispensa e de seguros sociais;

D – Constituição da Alemanha (1919) – A segunda Constituição foi a da Alemanha, a de Weimar (1919), que repercutiu na Europa, considerada a base das democracias sociais. Disciplinava a participação dos trabalhadores nas empresas, a criação de um direito unitário do trabalho, a liberdade de coalizão dos trabalhadores para a defesa e melhoria das suas condições de trabalho, o direito a um sistema de seguros sociais, o direito de colaboração dos trabalhadores com os empregadores na fixação dos salários e demais condições de trabalho e a representação dos trabalhadores na empresa e previa a proteção à maternidade. A partir daqui as constituições dos países passaram a tratar do Direito do Trabalho e, portanto a constitucionalizar os direitos trabalhistas.

E – Tratado de Versalles – De 1919, prevendo a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT) atribuía-se à proteção das relações entre empregados e empregadores no âmbito internacional, expedindo convenções e recomendações nesse sentido.

F – Carta Del Lavoro (1927) – Criada na Itália, em 1927, foi a base dos sistemas políticos corporativistas, não só da Itália, mas da Espanha, Portugal e Brasil, tendo como princípio a intervenção do Estado na ordem econômica, o controle do direito coletivo do trabalho e, em contrapartida, a concessão, por lei, de direitos aos trabalhadores. O interesse nacional colocava-se acima dos interesses dos particulares. Mussolini dizia, na época: “Tudo no Estado, nada contra o Estado, nada fora do Estado”, que é por si, suficientemente expressivo para dar ideia das concepções do corporativismo. Os sindicatos não tiveram autonomia, e a organização sindical, modelada pelo Estado, impediu a sua liberdade de organização e de ação. As diretrizes básicas do corporativismo eram: (a) Nacionalismo; (b) necessidade de organização; (c) pacificação social; (d) harmonia entre o capital e o trabalho. Se, de um lado, a forte presença estatal promoveu a tutela dos assalariados por meio de ampla legislação de fundo paternalista, por outro lado, com o dirigismo exercido sobre o movimento sindical, o Estado prejudicou o desenvolvimento sindical.

G – Primeiros Destinatários das Leis Trabalhistas – As primeiras leis trabalhistas na Europa foram motivadas pela necessidade de coibir os abusos perpetrados contra o proletariado e, diretamente, a exploração do trabalho dos menores e das mulheres. A falta de leis permitiu a utilização do trabalho de menores de 8, 7 e até 6 anos de idade nas fábricas e

jornadas de trabalho excessivas para as mulheres. Desse modo, surgiram leis sobre idade mínima para trabalho na indústria e duração diária o trabalho. Leis de previdência e assistência social também foram elaboradas, iniciando a área do direito social hoje denominada seguridade ou segurança social, abrangendo previdência e assistência social.

Dentre as leis ordinárias destaca-se, na Inglaterra, a “Lei de Peel” (1802), de proteção aos menores nas fábricas, limitando a 12 horas a sua jornada diária de trabalho; na França, a lei proibindo o trabalho de menores de 8 anos (1814); na Alemanha, a lei proibindo o trabalho de menores de 9 anos (1939) e as leis sociais de Bismarck (1833); na Itália, as leis de proteção ao trabalho da mulher e do menor (1886). Mais tarde, as leis trabalhistas não se restringiram a textos eventuais e específicos. Tornaram-se, em alguns países, códigos, inspirados no Code du Travail da França onde são estabelecidos vários direitos trabalhistas.

A Declaração Universal dos Direitos do Homem, de dezembro de 1948, prevê alguns direitos aos trabalhadores, como limitação razoável do trabalho, férias remuneradas periódicas, repouso, lazer, etc. O Neoliberalismo prega que a contratação e os salários dos trabalhadores devem ser regulados pelo mercado, pela lei da oferta e da procura. O Estado deve deixar de intervir nas relações trabalhistas, que seriam reguladas pelas condições econômicas. Entretanto, o empregado não é igual ao empregador e, portanto, necessita de proteção. (MARTINS, 2017, p. 55)

Segundo Moraes (1995, p. 24-25), através das recomendações e convenções com o advento da Declaração Universal dos Direitos dos homens, em 1948 e com a atuação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), pós Primeira Grande Guerra, é que foram as entidades sindicais efetivamente reconhecidas como interlocutoras em nome dos trabalhadores.

Com a diversidade dos interesses diversos entre empregado e padrão surge a necessidade da criação deste ramo do Direito “como forma de regulamentação daquelas relações que são sempre antagônicas, no plano da prestação de serviços e da remuneração correspondente”.

Diante de toda evolução mundial, o Brasil, ainda que lentamente devido a sua formação colonial, de uma economia essencialmente agrícola e com um sistema econômico elaborado em torno da relação de trabalho escravista, levou ainda algum tempo para conquistas de direitos trabalhistas, pois, segundo Delgado (2016, pg. 110), “é somente após a extinção da escravatura (1988) que se pode iniciar uma pesquisa consistente sobre a formação e consolidação histórica do Direito do Trabalho”, como será mostrado no item a seguir.

2.3 EVOLUÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS NO BRASIL

Bueno Morgano (apud MANUS 1980, p. 21), divide a evolução brasileira do Direito do Trabalho em três fases: o liberalismo durante a monarquia, que tem início com a Independência do Brasil, em 7 de setembro de 1822 e se estende até a Abolição da Escravatura, em 13 de maio de 1888; o liberalismo republicano que vai desde a Proclamação da República, em 15 de novembro de 1889, até a Revolução de 1930; e a fase intervencionista desde 1930 até os dias de hoje. Esta fase foi marcada pela intervenção maciça do Estado e foi baseada no corporativismo italiano, tendo interesses que vão além da simples defesa dos direitos laborais como, aquietação da classe operária, lideranças sindicais e outros.

A Lei Áurea, mesmo sem nenhum caráter trabalhista, pode ser tomada como um marco inicial da História do Direito do trabalho brasileiro uma vez que cumpriu, constituindo diploma, um papel relevante na construção desse novo ramo jurídico especializado, eliminando da ordem sócio jurídica relação de produção incompatível como o ramo trabalhista, ou seja, a escravidão, estimulando, conseqüentemente, a incorporação pela prática social de utilização da força de trabalho: a relação de emprego. “Nesse sentido, o mencionado diploma sintetiza marco referencial mais significativo para a primeira fase do Direito do Trabalho no país do que qualquer outro diploma jurídico que se possa apontar nas quatro décadas que se seguiram a 1888.” (DELGADO, 2016 p. 110)

Ressalta-se que não se trata de sustentar que inexistisse no país, antes de 1888, qualquer experiência de relação de emprego, qualquer experiência de indústria ou qualquer traço de regras jurídicas que pudessem ter vínculo, ainda que tênue, com a matéria que, futuramente, seria objeto do Direito do Trabalho. Trata-se, apenas, de reconhecer que, nesse período anterior, marcado estruturalmente por uma economia do tipo rural e por relações de produção escravistas, não restava espaço significativo para o florescimento das condições viabilizadoras do ramo trabalhista. Não havia, à época, espaço sensível para o trabalho livre, como fórmula de contratação de labor de alguma importância social; para a industrialização, como processo diversificado, com tendência à concentração e centralização, inerentes ao capitalismo; para a formação de grupos proletários, cidades proletárias, regiões proletárias, que viabilizassem a geração de ideologias de ação e organização coletivas, aptas a produzirem regras jurídicas; não havia espaço, em consequência, para a própria sensibilidade do Estado, de absorver clamores vindos do plano térreo da sociedade, gerando regras regulatórias do trabalho humano. (DELGADO, 2016, p. 111)

Inicialmente as constituições brasileiras versavam apenas sobre a forma do Estado e o sistema de governo e posteriormente trataram de todos os ramos do Direito em especial ao Direito do Trabalho. (MARTINS, 2017, p. 55)

Nascimento (2007, p. 50–51) afirma que os aspectos que caracterizam as Constituições do Brasil, acentua-se na de 1934 o pluralismo sindical, permitindo a criação, na

mesma base territorial, de mais de um sindicato na mesma categoria profissional ou econômica, sendo que as demais adotariam apenas o princípio do sindicato único. Já a Constituição de 1937, instituiu a política do Estado Novo e as restrições que ao movimento sindical, nas quais foi “proibido mais de um sindicato representativo dos trabalhadores, a proibição da greve como recurso antissocial e nocivo à economia e a continuidade da elaboração de leis trabalhistas de modo amplo.” A de 1946 protegeu princípios liberais na ordem política, conservando as mesmas diretrizes, apesar de restabelecer o direito à greve, não respaldando o direito coletivo do trabalho; destaca-se nessa Constituição a transformação da Justiça do Trabalho, até o momento de natureza administrativa, em órgão do Poder Judiciário. A de 1967, exprimiu os objetivos dos governos militares iniciados em 1964 e introduziu o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, criado por lei ordinária de 1966. A de 1988 valorizou o direito coletivo proibindo interferências do Poder Público na organização sindical e mantendo ainda o sistema do sindicato único dando início a uma tentativa de ampliação dos espaços do movimento sindical e enumerou uma série de direitos individuais dos trabalhadores.

Em um breve resumo destaca Barros (2016, p. 55 – 63):

No Brasil, de 1500 até 1888 – o quadro legislativo referente ao trabalho registra, em 1830, uma lei que regulou o contrato sobre prestação do sérvios dirigidos a brasileiros e estrangeiros. Em 1837, normativa sobre contratos de prestação de serviços entre colonos dispondo sobre justas causas de ambas as partes. De 1850 é o Código Comercial, contendo preceitos referentes ao aviso prévio.

De 1888 à Revolução de 1930 – os diplomas legislativos de maior relevância são: em 1903, lei sobre sindicalização dos profissionais rurais; de 1907, lei sobre sindicalização de trabalhadores urbanos, de férias; de 1916, o Código Civil, com capítulo sobre locação de serviços, regulamentando a prestação de serviços de trabalhadores; de 1919, acidente de trabalho; de 1923 é a Lei Elói Chaves, disciplinando a estabilidade no emprego conferida aos ferroviários que contassem 10 ou mais anos de serviço junto ao mesmo empregador, instituiu, mais tarde, estendido a outras categorias; em 1930 cria-se o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, marco do aparecimento do Direito do Trabalho no Brasil apesar de já ter sido sinalizado na legislação anterior que o antecedeu.

Em 1943, tem-se o diploma que é a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), considerado a mais importante.

Discute-se a respeito da existência ou não de movimentos operários impulsionando o processo da legislação trabalhista no país. Há quem sustente que essa legislação adveio da vontade do Estado, enquanto outros afirmam a existência de movimentos operários reivindicando a intervenção legislativa sobre a matéria. As agitações dos trabalhadores, em 1919, manifestadas por meio de greves nos grandes centros do país, ratificam essa última posição. (BARROS, 2016, p. 55)

A Consolidação das Leis do Trabalho é nada mais que o agrupamento ou a organização de todas as leis esparsas existentes que no primeiro período, de 1888 a 1930, onde a “relação empregatícia se apresenta, de modo relevante, apenas no segmento agrícola cafeeiro avançado de São Paulo e, principalmente, na emergente industrialização experimentada na capital paulista e no Distrito Federal (Rio de Janeiro), a par do setor de serviços desses dois mais importantes centros urbanos do país, que ilustrativamente Delgado (2016 p. 112), cita como: Decreto n. 439, de 31.5.1890, estabelecendo as “bases para a organização da assistência à infância desvalida”; Decreto n. 843, de 11.10.1890, concedendo vantagens ao Banco dos Operários; Decreto n. 1.313 de 17.1.91, regulamentando o trabalho do menor; Decreto n. 1.162, de 12.12.1890, que aboliu a tipificação da greve como ilícito penal, mantendo como crime apenas os atos de violência praticados nos movimentos; Decreto n. 221, de 26.2.1890, concedendo 15 dias de férias e aposentadoria aos ferroviários da Estrada de Ferro Central do Brasil; Decreto n. 565, de 12.7.1890; estendendo férias e aposentadoria a todos os ferroviários; já ultrapassado o século, surge o Decreto Legislativo n. 1.150, de 5.1.1904, concedendo facilidades para o pagamento de dívidas de trabalhadores rurais; Decreto n. 1.607, de 29.12.1906, estendendo benefícios já concedidos no decreto anterior a todos os trabalhadores urbanos; Decreto Legislativo n. 1.637, de 5.1.1907, facultava a criação dos sindicatos profissionais e sociedade cooperativas; Lei n. 3.724, de 15.1.1919, legislação acidentária do trabalho acolhendo, com inúmeras limitações, o princípio do risco profissional. Lei Elói Chaves n. 4.682, de 24.1.1923, instituindo as Caixas de Aposentadorias e Pensões para os ferroviários; Lei n. 5.19, d 20.12.1926, estende benefícios da lei anterior às empresas portuárias e marítimas; Decreto n. 16.027, de 30.04.1923, instituindo o Conselho Nacional do Trabalho; Lei n. 4.982, de 24.12.1925, concedendo férias de 15 dias anuais aos empregados de estabelecimentos comerciais, indústrias e bancários; Decreto n. 17.934-A, de 12.10.1927, promulgando o Código de Menores, estabelecendo a idade mínima de 12 anos para o trabalho, proibindo o trabalho noturno e em minas aos menores, além de outros preceitos; Decreto n. 5.492, de 16.7.1928, regulamentação do trabalho do artista; Decreto n. 5.746, de 9.12.1929, alterando a lei de falências, conferindo estatuto de privilegiados aos créditos de “prepostos, empregados e operários;

Significativa legislação estadual de São Paulo, segundo Delgado (p. 113), sobre a área justrabalhistas: Lei n. 1.299-A, de 27.12.1911, instituidora do “patrono agrícola, com a incumbência específica de resolver, por meios suasórios, quaisquer dúvidas surgidas entre os operários agrícolas e seus patronos”; Decreto n. 2.141, de 14.11.1911, tratando do Regulamento do Serviço Sanitário do Estado, lançaram-se “dispositivos sobre condições de higiene nas fábricas, proibindo-se também a atividade dos menores de 10 anos e o serviço noturno de 18”; Decreto n. 2.071, de 5.7.1911, criando o Departamento Estadual do Trabalho, encarregado do estudo, informação e publicação das condições de trabalho no Estado”; Lei n. 1.869, de 10.10.1922, criou os tribunais rurais no Estado de São Paulo.

Num segundo período Delgado (2016, p. 114), cita a fase da institucionalização autoritária e corporativista do Direito do Trabalho que tem marco inicial em 1930, “firmando a estrutura jurídica e institucional de um novo modelo trabalhista até o final da ditadura getulista (1945)”, mantendo seus efeitos até, pelo menos, a Constituição de 1988.

O cientista político Leôncio Martins Rodrigues, (apud DELGADO, 2016, p. 117), afirma que “um dos fatos que chama a atenção na história do sindicalismo brasileiro é a extraordinária persistência do tipo de sindicato esboçado após a vitória de Vargas e completado durante o Estado Novo. Atribuiu-se sua criação à influência das doutrinas fascistas então em moda, principalmente à Carta do Trabalho italiana. No entanto, depois de 1945, com a chamada redemocratização do país, o modelo de organização sindical que parecia ter sido uma imposição artificial da ditadura varguista (sob influência fascista) não sofreu alterações que afetassem sua essência”.

Numa terceira fase, através do Decreto n. 21.396, de 21.3.1932, criou-se um sistema de solução de conflitos trabalhistas, inicialmente instaurado mediante a criação das Comissões Mistas de Conciliação e Julgamento em que “só poderiam demandar os empregados integrantes do sindicalismo oficial”

A CLT, quanto à forma, é uma consolidação, porque quando de sua elaboração o critério que a definiu foi o da reunião das leis esparsas existentes. Consolidar significa, portanto, reunir o material esparso. Assim, há leis consolidadas e leis esparsas, mas não há leis trabalhistas codificadas no Brasil. Não é decisiva a forma, mas o conteúdo das leis. [...] no Brasil não é possível a existência de duas leis trabalhistas, uma para empregados e outra para operários, como em outro país. A lei é uma só, uma vez que a Constituição Federal veda a discriminação entre trabalho manual, técnico e intelectual (art. 7º, XXXII). (NASCIMENTO, 2009, p. 83)

Nascimento (2009, p. 84), faz o seguinte resumo da Consolidação das Leis do trabalho:

Introdução, definindo empregado (art. 3º) e empregador (art. 2º), âmbito da sua aplicação (arts. 6º e 7º) regras de aplicação (art. 8º), prescrição (art. 11);

Normas gerais de tutela do trabalho abrangendo identificação profissional (arts. 13 a 56), duração do trabalho (arts. 57 a 75), salário mínimo (arts. 76 a 128), férias anuais (arts. 129 a 153), segurança e medicina do trabalho (arts. 154 a 223);

Normas especiais de tutela ao trabalho (arts. 224 a 441), compreendendo regulamentações de algumas profissões;

Nacionalização do trabalho (arts. 352 a 371), com regras de proteção do trabalhador nacional;

Trabalho da mulher (arts. 372 a 401-B);

Trabalho do menor (arts. 402 a 441);

Contrato individual do trabalho (arts. 442 a 510);

Organização sindical (arts. 511 a 610);

Convenções coletivas de trabalho (arts. 611 a 625);

Comissões de conciliação prévia (arts. 625-A a 625-H);

Processo de multas administrativas (arts. 626 a 642);

Justiça do Trabalho (arts. 643 a 735);

Ministério Público do Trabalho (arts. 736 a 762);

Processo judiciário do trabalho (arts. 763 a 910).

Ao longo dessa trajetória os direitos foram sendo conquistados com muita batalha e sacrifício pelos trabalhadores e alguns princípios estabelecidos e registrados em nossa Carta Magna, os quais serão abordados em seguida demonstrando os ganhos ou perdas nessa evolução.

3 DIREITOS SOCIAIS E/OU FUNDAMENTAIS

Diretos Sociais são garantias de melhores condições de vida, condignas e de igualdade vertidas em normas de cunho constitucional cujo o respeito é obrigatório pelos Poderes Público, “qualificam-se como positivas porque revelam um fazer por parte dos órgãos do Estado, que têm a incumbência de realizar serviços para concretizar os direitos sociais”. Têm por finalidade beneficiar os hipossuficientes com igualdade real incumbindo aos Poderes Públicos melhorar a vida humana evitando tiranias, arbítrios, injustiças e abusos de poder. (BULOS, 2010, p. 783)

Ainda sob os preceitos de Bulos (2010, p. 783), “os direitos sociais são *direitos de créditos*, pois envolvem *poderes de exigir*, por meio de prestações positivas do Estado”. Cabendo a ele assegurar, como sujeito passivo, os direitos sociais.

Direito Social e Legislação Social incidem na arguição de que todo o direito é naturalmente social, pois só há Direito em sociedade. (CESARINO JÚNIOR; CARDONE, 1993, p. 19)

Conforme reza o artigo 6º da Constituição Brasileira de 1988, “são direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição”.

3.1 CLAUSULAS PÉTREA

Numa reflexão teórica sobre o tema, no âmbito do constitucionalismo brasileiro, evidenciando que os limites materiais atribuem uma super rigidez a determinados conteúdos da Constituição que impedem sua supressão e alega que há quem sustente que as normas constitucionais protegidas por cláusulas pétreas têm hierarquia superior às demais. Afirma que o reconhecimento de limites materiais faz surgir duas espécies de normas: as que podem ser revogadas pelo poder de reforma e as que não podem. As irrevogáveis invalidam as possíveis e eventuais emendas que tenham essa intenção, e as revogáveis são substituídas pelas emendas que venham a ser aprovadas com esse propósito, no entanto, a questão envolve a função de cada uma dessas categorias de normas dentro do sistema, mas não a sua posição hierárquica. Enfatiza que em Direito, a hierarquia designa o fato de uma norma colher o seu fundamento de validade em outra, sendo inválida se contravir a norma matriz. (BARROSO, 2011, p. 189)

Neste sentido o autor faz a seguinte referência mostrando que há jurisprudência específica sobre o ponto:

Na ADIn 815/DF (DJU, 10 maio, 1996), ajuizada pelo Governador do Rio Grande do Sul, sustentou-se a existência de normas constitucionais – como as cláusulas pétreas – superiores a outras normas, também constitucionais. No caso específico, alegou-se que as normas contidas nos §§ 1º e 2º do art. 45 da Constituição, que fixavam os números máximo e mínimo de deputados por Estado e por Território, violavam os princípios constitucionais “superiores” de igualdade, da igualdade de voto, do exercício pelo povo do poder e da cidadania. O relator da ação, Ministro Moreira Alves, após afirmar que a tese da hierarquia entre normas constitucionais originárias era “impossível” com o sistema de Constituição rígida, discorreu sobre o ponto específico aqui versado: “Por outro lado, as cláusulas pétreas não podem ser invocadas para a sustentação da tese da inconstitucionalidade de normas constitucionais inferiores em face de normas constitucionais superiores, porquanto a Constituição as prevê apenas como limites ao Poder Constituinte derivado ao rever ou a emendar a Constituição elaborada pelo Poder Constituinte originário, e não como abarcando normas cuja observância se imponha ao próprio Poder Constituinte originário com relação às outras que não sejam consideradas como cláusulas pétreas e, portanto, possam ser emendadas”. (BARROSO, 2011, p. 190)

A primeira Constituição a conter material expressa ao poder de revisão foi a de 1891, que conceitua proteção especial à república, à federação e à igualdade de representação dos Estados no Senado. Exceto a Constituição de 1937, as demais, 1934, 1946, 1967 e 1969, mantiveram a república e a federação como cláusulas pétreas. A igualdade no Senado não voltou a ser mencionada e a matéria vem a ser tratada na Constituição de 1988, mas não faz menção à república, sendo esta objeto de plebiscito previsto no art. 2º do ADCT. Diversos outros pontos foram acrescentado: (BRASIL, 1988)

Art. 60 (...)

§ 4º Não será objeto de deliberação a proposta de emenda tendente a abolir:

- I – a forma federativa de Estado;
- II – o voto direto, secreto, universal e periódico;
- III – a separação dos Poderes;
- IV – os direitos e garantias individuais.

Diferente do que ocorreu no período político anterior, as cláusulas pétreas definem a importância de manter um Estado democrático, livre e respeitoso com relação aos direitos humanos, sendo que de um lado ela deve auxiliar no impedimento da modificação do conteúdo essencial das cláusulas protegidas e de outro lado não deve prestar-se a uma “inútil muralha contra o vento da história, petrificando o *status quo*”. (BARROSO 2011, p. 191)

A Constituição não pode abdicar da salvaguarda de sua própria identidade, assim como da preservação e promoção de valores e direitos fundamentais; mas não deve ter a pretensão de suprimir a deliberação majoritária legítima dos órgãos de representação popular, juridicizando além da conta o espaço próprio da política. O

juiz constitucional não deve ser prisioneiro do passado, mas militante do presente e passageiro do futuro. (BARROSO, 2011, p. 191)

A laboriosa tarefa de modificar a constituição afim de adaptá-las as novas realidades fáticas é engano, sob o ponto de vista jurídico, acreditar que os depositários do limitado poder reformador, tudo podem. Se fosse dessa forma, “estariam aptos a exercer o poder constituinte originário, o que lhes permitia elaborar novo Texto Supremo e não, simplesmente alterá-lo”. O legislador ordinário não pode fazer mágicas criando situações inconstitucionais sustentada pela distorção de interpretação de preceitos e princípios reformulados. (BULOS, 2010, p. 404)

3.2 PRINCÍPIOS TRABALHISTAS

No Direito do Trabalho encontram-se princípios estabelecidos pelo Direito Constitucional, sendo eles: a) Princípio da Proteção (ou Tutela); b) Princípio da Primazia da realidade (ou Supremacia dos Fatos); c) Princípio da Irrenunciabilidade dos Direitos Trabalhistas; e d) Princípio da Continuidade. (BASILE, 2014, p. 18)

Alguns autores definem outros princípios, não menos importantes.

Os princípios especiais do Direito Individual do Trabalho são diversos e, à medida que o ramo juslaboral se desenvolve, novos princípios são inferidos do conjunto sistemático de sua cultura, regras e institutos peculiares. (DELGADO, 2016, p. 200)

Outros princípios especiais que formam aquilo que se denomina núcleo basilar dos princípios especiais do Direito do Trabalho (ou Direito Individual do Trabalho), não menos importantes são citados por alguns autores sendo os seguintes:

Princípio da proteção; princípio da norma mais favorável; princípio da imperatividade das normas trabalhistas; princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas; princípio da condição mais benéfica; princípio da inalterabilidade contratual; princípio da irredutibilidade salarial; princípio da primazia da realidade sobre a forma; princípio da continuidade da relação do emprego; princípio da boa-fé; princípio da alienidade dos riscos; princípio da igualdade; princípio de não discriminação; princípio da substituição automática das cláusulas contratuais pelas disposições coletivas. (DELGADO, 2016; LIMA, 1997; RODRIGUEZ, 2000)

Dentre os princípios apresentados, abordar-se-á os quatro que mais se destacam:

3.2.1 Princípio da Proteção (ou Tutelar)

Como sendo a base de todo o Direito do Trabalho (igualdade substancial – “tratar desigualmente os desiguais, na medida em que se desiguam” – Ruy Barbosa); e para dar proteção à parte mais frágil na relação jurídica que é o trabalhador que se via desprotegido, servindo de direção que orienta todo o sentido da criação do Direito do Trabalho, intervindo em benefício do trabalhador evitando, sobremaneira, o abuso do empregador. “O princípio tutelar se encontra incluído no texto do art. 7º, caput, da Constituição Federal, na medida em que o legislador define como direitos basilares do trabalhador (impassíveis de abolição pela via da emenda) todos aqueles que proporcionarem a melhoria de sua condição social.” (BASILE, 2014, p. 18)

Em relação a este princípio:

Como regra, deve-se proporcionar uma forma de compensar a superioridade econômica do empregador em relação ao empregado, dando a este último superioridade jurídica (Galart Folch, 1936:16). Esta é conferida ao empregado no momento em que se dá ao trabalhador a proteção que lhe é dispensada por meio da lei. O princípio protetor pode ser uma forma de justificar desigualdades, de pessoas que estão em situações diferentes. O princípio protetor protege o empregado e não qualquer trabalhador. (MARTINS, 2017, p. 134)

Os autores descrevem as três vertentes que tiveram origem a partir deste Princípio, sendo:

3.2.1.1 *In dubio pro operário*

Criado para proteger a parte mais frágil na relação do trabalho, no caso o empregado, quando verificado que determinada norma seja passível de diversas interpretações. (RODRIGUEZ, 2000, p. 107)

Usado em caso de possibilidades de diferentes interpretações da norma, onde o aplicador da lei deve sempre interpretá-la de forma a não aplica-la “integralmente ao processo do trabalho, pois havendo dúvida, à primeira vista, não se poderia decidir a favor do trabalhador, mas que se verifique quem tem o ônus da prova do caso concreto, de acordo com as especificações dos artigos 373, do CPC, e 818, da CLT.” (MARTINS, 2017, p. 135)

Na verdade, *o princípio do in dubio pro operário* não deve ser traduzido somente como “na dúvida, para o operário”, mas também “na dúvida, em favor do vínculo empregatício”. Vale dizer que servirá tanto para interpretar uma norma jurídica de alcance controvertido (leis, regulamentos da empresa ou o próprio contrato de trabalho) como a relação jurídica das partes em si, tomando como exemplo o

trabalhador que se fez substituir eventualmente por outrem na prestação dos serviços (ferindo o requisito da pessoalidade) ou deteve algum tipo de poder de organização sobre seu trabalho (contrariando a regra básica da subordinação), devendo ser reconhecido o vínculo empregatício, pois a dúvida decorrente da identificação esporádica de características estranhas ao emprego não pode gerar a presunção de existência de um trabalho impessoal, eventual, autônomo ou voluntário. (BASILE, 2014, p. 19)

Rodriguez (2000, p. 85), afirma que a razão da existência deste princípio é servir como um instrumento de efetivação dos Direitos dos Trabalhadores:

“Historicamente, o Direito do Trabalho surgiu como consequência de que a liberdade de contrato entre pessoas com poder e capacidade econômica desiguais conduzia a diferentes formas de exploração. Inclusive as mais abusivas e iníquas. O legislador não pôde mais manter a ficção de igualdade existente entre as partes do contrato de trabalho e inclinou-se para uma compensação dessa desigualdade econômica desfavorável ao trabalhador com uma proteção jurídica a ele favorável. O direito do trabalho responde fundamentalmente ao propósito de nivelar desigualdades.

Há opiniões divergentes sobre a aplicação da regra do *in dubio pro operário* no âmbito processual, apontando autores com ideias discordantes, apesar de que suas exposições se refiram à interpretação mais favorável ao trabalhador, e que questionam, na verdade, a vigência de todo esse princípio protetor. (RODRIGUEZ, 2000, p. 90)

A aplicação da regra do *in dubio pro operário* no âmbito processual, para o autor, se divide basicamente em duas correntes: A primeira, é a que cabe aplicar a regra em caso de autêntica dúvida, para valorar o alcance ou o significado de uma prova. Não para suprir omissões mas, para apreciar adequadamente o conjunto dos elementos probatórios, tendo em conta as diversas circunstâncias do caso. A segunda, que o autor nomeia como divergências menores, “se situa não no plano da admissão da ideia de proteção, porém no que concerne a saber se o objetivo de proteção que inspira o Direito do Trabalho se traduz em princípio único, expressado em diversas regras, ou se, pelo contrário, se concretiza em distintos princípios, que encerram conteúdos diversos e cumprem funções diferente.” (RODRIGUES, 2000, p.98)

Para Lima (1997, p. 33), há uma vertente que admite o reconhecimento do vínculo empregatício do objeto ilícito da prestação de serviço, no tocante à remuneração sem reflexos e, numa segunda vertente, ilícita a atividade, mas lícita a prestação, onde o autor faz o seguinte registro julgado do Eg. TRT da 13ª Região: “Mesmo sendo ilícita a atividade exercida pelo empregador, esta não pode afetar a vinculação empregatícia com o reclamante. Este despendeu esforço para realizar suas atribuições, sendo possível retorná-lo ao status quo

ante (TRT – 13ª Reg. – RO 361/90 – Ac. 4244, 28.06.90 – Rel. Juiz Ruy Bezerra Cavalcanti Júnior)”

Para o autor há ainda uma terceira corrente que admite o reconhecimento do vínculo empregatício mesmo diante da ilicitude do objeto contratual, desde que se trate de ilícito tolerado pela sociedade e autoridades, onde faz a seguinte observação: “Se o jogo do bicho é uma contravenção penal amplamente tolerada pelas autoridades governamentais, nada mais justo que não se negue a tutela jurisdicional às pessoas que prestam serviço aos banqueiros desse tipo de loteria, pois o contrário seria beneficiar duplamente os proprietários (TRT 8ª Reg. – RO-586/89 – Ac. 876/89, 26.6.89 – Rel. Juiz Nazer Leite Nassar).” (LIMA, 1997, p. 33)

Para ele a “Constituição preceitua a igualdade efetiva, de fato, e não somente a igualdade jurídica. E aqui se assenta o fundamento básico do princípio tutelar.”

Este princípio consiste em orientar o intérprete das normas de proteção tendo em vista esse fim. De resto, se a lei tem esse desiderato, o intérprete, seguindo a *ratio legis*, deve velejar no mesmo sentido. Essa mira deve fazer-se presente em todos os momentos da interpretação do Direito do Trabalho: lei por lei, título por título, capítulo por capítulo, seção por seção, artigo por artigo, inciso por inciso, alínea por alínea, oração por oração, palavra por palavra, letra por letra, ponto por ponto. (LIMA, 1997, p. 34)

Há pontos de vista contrários segundo o autor, embora sob argumentos débeis e fundamentos amarelecidos pelo tempo e corroídos pela erosão das mudanças sociais.

3.2.1.2 Aplicação da norma mais favorável

Na possibilidade de dois dispositivos normativos distintos, prevalecerá aquele que se revelar mais favorável ao trabalhador, independentemente da sua hierarquia. (BASILE, 2014, p. 19)

Este princípio dispõe que o operador do Direito do Trabalho deve optar pela regra mais favorável ao obreiro em três situações ou dimensões distintas: “no instante de elaboração da regra (princípio orientador da ação legislativa, portanto) ou no contexto de confronto entre regras concorrentes (princípio orientador do processo de hierarquização de normas trabalhistas) ou, por fim, no contexto de interpretação das regras jurídicas (princípio orientador do processo de revelação do sentido da regra trabalhista). (DELGADO, 2016, p. 202)

Segundo descreve Martins (2017, p. 135), o art. 620 da CLT prescreve que “as condições estabelecidas em convenção, quando mais favoráveis, prevalecerão sobre as

estipuladas em acordo”. A contrário sensu, as normas estabelecidas em acordo coletivo, quando mais favoráveis, prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva.

A condição mais benéfica ao trabalhador deve ser entendida como o fato de que vantagens já conquistadas, que são mais benéficas ao trabalhador, não podem ser modificadas para pior. É a aplicação da regra do direito adquirido (art. 5º, XXXVI, da Constituição), do fato de o trabalhador já ter conquistado certo direito, que não pode ser modificado, no sentido de se outorgar uma condição desfavorável ao obreiro (art. 468 CLT). Ao menor aprendiz é garantido o salário mínimo horário, salvo condição mais favorável (§ 2º do art. 428 da CLT). Esclarece a súmula 51 do TST que “as cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento” (I). Assim, uma cláusula menos favorável aos trabalhadores só tem validade em relação aos novos obreiros admitidos na empresa e não quanto aos antigos, aos quais essa cláusula não se aplica. (MARTINS, 2017, p.136).

Rodriguez (2000, p. 107), entende que:

A regra in dúvida, pro operário. Critério deve utilizar o juiz ou o intérprete para escolher, entre vários sentidos possíveis de uma norma, aquele que seja mais favorável ao trabalhador: b) a regra da norma mais favorável determina que, no caso de haver mais de uma norma aplicável, deve-se optar por aquela que seja mais favorável, ainda que não seja a que corresponda aos critérios clássicos de hierarquia da normas: e c) a regra da condição mais benéfica. Critério pelo qual a aplicação de uma nova norma trabalhista nunca deve servir para diminuir as condições mais favoráveis em que se encontrava um trabalhador. Desta exposição segue-se que se trata de três regras distintas, resultantes do mesmo princípio geral, sem que se possa considerar uma regra subordinada ou derivada de outra.

Assim sendo, o fundamento do princípio da norma mais favorável é a existência de duas ou mais normas cuja preferência na aplicação é objeto de polêmica. Esse princípio autoriza sua aplicação, independentemente de hierarquia, pressupondo alguns problemas de ordem técnica, pois existem critérios para sua comparação sendo o primeiro o conglobamento onde, após confronto das normas objeto de comparação, dá-se preferência a norma mais favorável. O segundo critério, teoria da acumulação, dá-se preferência ao preceito mais favorável ao trabalhador e, por último, conglobamento orgânico ou por instituto, apresenta como solução uma comparação parcial entre grupos homogêneos de matérias, de uma e de outra norma. (BARROS, 2016, p. 123)

3.2.1.3 Prevalência da condição mais benéfica

Quando da ocorrência de conflitos entre as condições ou cláusula estipuladas entre empregador e empregado, deve-se proteger sempre as situações mais vantajosas ao trabalhador, por força do próprio contrato, de forma expressa ou tácita consistente esta última

em fornecimentos habituais de vantagens que não poderão ser retiradas, sob pena de violação ao art. 468 da CLT. Este princípio tem a ver com o direito adquirido resguardado no art. 5º, inciso XXXXVI, da Constituição de 1988. (BARROS, 2016, p. 123)

3.2.2 Princípio da Primazia da Realidade (ou supremacia dos fatos)

Prioriza, segundo os autores, a verdade real em face da verdade formal. De acordo com Balise, (2014, p. 21), “é a preponderância dos fatos em relação à estrutura jurídica empregada.”

Para Rodriguez, (2000, p. 339 e 341), “os fatos prevalecem sobre a forma. A essência se sobrepõe à aparência” O autor afirma que no Direito do Trabalho os fatos são muito mais importantes do que os documentos e que são privilegiados os fatos, a realidade, sobre a forma ou a estrutura empregada.

Acerca do tema ainda podemos ver:

No Direito do Trabalho deve-se pesquisar, preferencialmente, a prática concreta efetivada ao longo da prestação de serviços, independentemente da vontade eventualmente manifestada pelas partes na respectiva relação jurídica. A prática habitual – na qualidade de uso – altera o contrato pactuado, gerando direitos e obrigações novos às partes contratantes (respeitada a fronteira da inalterabilidade contratual lesiva). Desse modo, o conteúdo do contrato não se circunscreve ao transposto no correspondente instrumento escrito, incorporando amplamente todos os matizes lançados pelo cotidiano da prestação de serviços. O princípio do contrato realidade autoriza, assim, por exemplo, a descaracterização de uma pactuada relação civil de prestação de serviços, desde que no cumprimento do contrato despontem, concretamente, todos os elementos fático-jurídicos da relação de emprego (trabalho por pessoa física, com personalidade, não eventualidade, onerosidade e sob subordinação). (DELGADO, 2016, p. 211).

Este princípio sobre a forma constitui-se em poderoso instrumento para a pesquisa e encontro da verdade real em uma situação de litígio trabalhista devendo, portanto, o intérprete ou aplicador do Direito, investigar e aferir se a substância da regra protetiva trabalhista foi atendida na prática concreta e efetivada entre as partes, ainda que a legislação não esteja sendo estritamente seguida. (DELGADO, 2016, p. 211-212)

Barros (2016, p. 125), especifica que este princípio não se aplica na hipótese de trabalhador admitido em emprego público sem concurso, na forma exigida pelo inciso II, do art. 37, da Constituição vigente, mas que se torna flexível diante dos princípios administrativos da moralidade e da eficiência no serviço público onde, nessas situações, o contrato será nulo e os seus efeitos restringem-se à retribuição pactuadas e ao FGTS.

3.2.3 Princípio da Irrenunciabilidade dos Direitos Trabalhistas

Em função do caráter alimentar e da conseqüente indisponibilidade do direito, é vedada a renúncia (ato unilateral do trabalhador) de qualquer verba de natureza trabalhista. (BASILE, 2017, p. 22)

Entende Delgado (2016, p. 204 e 205) que o princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas, que ele também nomeia como princípio da irrenunciabilidade dos Direitos Trabalhistas, “traduz a inviabilidade técnico-jurídica de poder o empregado despojar-se, por sua simples manifestação de vontade, das vantagens e proteções que lhe asseguram a ordem jurídica e o contrato”, significando que o trabalhador, quer por ato individual (renúncia), quer por ato bilateral negociado com o empregador (transação), não pode dispor de seus direitos laborais, sendo nulo o ato dirigido a este despojamento.

3.2.4 Princípio da Continuidade da Relação de Emprego

Conforme Martins (2017, p. 137), “presume-se que o contrato de trabalho terá validade por tempo indeterminado, ou seja, haverá continuidade da relação de emprego”, salvo os contratos por prazo determinado, inclusive o contrato de trabalho temporário. A ideia é a de que se deve resguardar o contrato do trabalhador com a empresa.

Para Delgado (2016, p. 212), “informa tal princípio que é de interesse do Direito do Trabalho a permanência do vínculo empregatício, com a integração do trabalhador na estrutura e dinâmica empresariais.

A permanência do vínculo de emprego provoca três correntes favoráveis ao empregado envolvido:

A primeira reside na tendencial elevação dos direitos trabalhistas, seja pelo avanço da legislação ou da negociação coletiva, seja pelas conquistas especificamente contratuais alcançadas pelo trabalhador em vista de promoções recebidas ou vantagens agregadas ao desenvolvimento de seu tempo de serviço no contrato. A segunda corrente de repercussões favoráveis reside no investimento educacional e profissional que se inclina o empregador a realizar nos trabalhadores vinculados a longos contratos. Quanto mais elevado o montante pago à força de trabalho (e essa elevação tende a resultar, ao lado de outros aspectos, da duração do contrato e conquistas trabalhistas dela decorrentes), mais o empresário ver-se-á estimulado a investir na educação e aperfeiçoamento profissional do obreiro, como fórmula para elevar sua produtividade e compensar o custo trabalhista ocorrido. Esse investimento na formação do indivíduo cumpre a fundamental faceta do papel social da propriedade e da função educativa dos vínculos de labor, potenciando, individual e socialmente, o ser humano que trabalha. A terceira corrente de repercussões favoráveis da longa continuidade da relação de emprego situa-se na afirmação social do indivíduo favorecido por esse longo contrato. Aquele que vive apenas de seu próprio trabalho tem neste, e na renda dele decorrente, um decisivo instrumento de

sua afirmação no plano da sociedade. Se está submetido a contrato precário, provisório, de curta duração (ou se está desempregado), fica sem o lastro econômico e jurídico necessário para se impor no plano de suas demais relações econômicas na comunidade. (DELGADO, 2016, p. 212)

Para ele, “à medida que se sabe que a grande maioria da população economicamente ativa, na sociedade contemporânea ocidental (em particular em países como o Brasil), constitui-se de pessoas que vivem apenas de seu trabalho, percebe-se a relevância do presente princípio no Direito e sociedade atuais.”

Identifica-se a grande relevância do princípio da continuidade ao empregado, que por sua vez garante o vínculo empregatício, trazendo uma maior segurança a ele.

Para Rodriguez (2000, p. 439), “os princípios devem ter respaldo consensual ou quase consensual. Pode haver discussões sobre sua denominação, sua formulação, seu alcance, sua órbita de aplicação, mas não sobre sua própria existência”.

Por conta disso, analisa-se a aplicabilidade da reforma trabalhista, onde pontos e garantias essenciais supostamente poderão ter sido suprimidos, fazendo-se uma análise dos direitos alterados.

4 REFORMA TRABALHISTA: EVOLUÇÃO OU RETROCESSO FRENTE A LEI Nº 13.467/2017

Sancionada pelo presidente Michel Temer, nos termos apresentados pelo Projeto da Câmara dos Deputados (PL nº 6.787/2016) no qual foi aprovado e no Senado Federal (PLC nº 38/2017) em última sessão no Plenário. (BRASIL, 2017)

Sua publicação em Diário Oficial da União ocorreu em 14/07/2017, com período de vacância para entrada em vigor, tendo as empresas o prazo de 120 dias para adequarem-se as rotinas e práticas trabalhistas.

A reforma trabalhista foi aprovada na Câmara dos Deputados com 296 votos favoráveis e 177 contrários à proposta que altera regras na relação entre empregadores e trabalhadores no país.

A alegação feita por alguns especialistas para tal mudança é de que a legislação atual estava ultrapassada e que a superproteção dada ao trabalhador “atrapalhava as relações laborais”, como afirmou a diretora de Relações Institucionais da Confederação Nacional nas Indústrias, Monica Messenberg (2017). Já para o presidente da Comissão Nacional de Direito Sindical da Ordem dos Advogados do Brasil (OAB), Bruno Reis (apud ALVES, 2017), “não há qualquer ponto de modernização do direito do trabalho, todas as propostas são para diminuir direitos dos trabalhadores”.

Para Noemia Porto (apud MAZUI, 2017), Vice-presidente da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho “o negociado sobre o legislado viola convenção da Organização Internacional do Trabalho”, pois sabe-se que a negociação direta entre empregado e empregador, como se estivessem no mesmo patamar de igualdade, não é uma realidade.

A reforma é questionável, e o que deveria haver era uma reforma fiscal, uma vez que em uma relação de emprego o custo do empregado é em razão dos tributos e não em relação ao que ele ganha, afirma o doutor em direito do trabalho e professor da Pontifícia Universidade Católica (PUC) de São Paulo, Ricardo Pereira Guimarães (EXAME, 2017): “Na minha opinião o que deve existir é uma reforma fiscal. Em uma relação de emprego, a grande questão do custo do empregado é em razão dos tributos, não em relação ao que ele ganha: décimo terceiro e fundos”, disse em entrevista à Agência Brasil.

O fato de se estabelecer acordos que ficarão acima da legislação trabalhista é um outro ponto que divide opiniões. Para alguns, isso desburocratiza as relações e permite

flexibilidade e condições de trabalho que sirvam individualmente ao empregado, para outros, favorece o empresário, dando mais poder na negociação.

Entre opiniões diversas, algumas contrárias e outras a favor, analisar-se-á alguns pontos importantes das mudanças realizadas no direito material do trabalho dentre as demais modificações realizadas, mas não menos importantes.

4.1 FLEXIBILIZAÇÃO E NEGOCIAÇÃO COLETIVA

Surgiu para adaptação do dinamismo da lei que vem sendo modificada constantemente para resolver problema do capital e do trabalho “é um conjunto de regras que têm por objetivo instituir mecanismos tendentes a compatibilizar as mudanças de ordem econômica, tecnológica ou social existentes na relação entre o capital e o trabalho”. (MARTINS, 2017, pg. 777).

Segundo Garcia (2017, pg. 35), “a flexibilização pode ser entendida como forma de amenizar o rigor ou a rigidez de certas normas jurídicas sobre o Direito do Trabalho”.

Com a entrada em vigor da Lei nº 13.467/2017 (BRASIL, 2017), em seu artigo 611-A foram instituídos os pontos que cabem a flexibilização dando força aos acordos sobre a lei:

- “Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:
- I - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;
 - II - banco de horas anual;
 - III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas;
 - IV - adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei nº 13.189, de 19 de novembro de 2015;
 - V - plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança;
 - VI - regulamento empresarial;
 - VII - representante dos trabalhadores no local de trabalho;
 - VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente;
 - IX - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual;
 - X - modalidade de registro de jornada de trabalho;
 - XI - troca do dia de feriado;
 - XII - enquadramento do grau de insalubridade;
 - XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho;
 - XIV - prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo;
 - XV - participação nos lucros ou resultados da empresa.

Importante frisar que esse rol cabe também aos acordos individuais, desde que o empregado seja portador de diploma de nível superior e que receba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social, conforme artigo 444, parágrafo único da Lei. nº 13.467/2017 (BRASIL, 2017):

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.

O artigo 611-A da total força aos acordos sobre a própria lei e é importante tomar atento ao princípio da proteção que exige a aplicação da norma mais favorável ao empregado (GARCIA, 2017, p. 39). Em outras palavras, mesmo havendo acordo e sendo ele desfavorável ao empregado, deverá a justiça levar em conta aquele mais benéfico ao empregado.

Antes da reforma a flexibilização era extremamente particularizada, somente em alguns pontos era possível realiza-lo e sempre com observância nos princípios trabalhistas para que direitos não fossem suprimidos, conforme artigo 7º, incisos VI, XIII e XIV da Constituição Federal (BRASIL, 1988):

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

[...]

VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

[...]

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;

De acordo com os pesquisadores do Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho – CESIT (2017):

O primado do negociado e a “flexibilização” das relações de trabalho investem contra princípios sociais de solidariedade, criando entre os trabalhadores uma insegurança estrutural e permanente, dificultando a construção da identidade coletiva dos trabalhadores enquanto classe. É um golpe contra a democracia entendida como processo constante de invenção e reinvenção de direitos.

Em decorrência da aplicação da flexibilidade nos acordos individuais e coletivos, percebe-se uma maior insegurança aos trabalhadores, que por muitas vezes poderão ter seus

direitos afetados por estarem sem um suporte necessário. Alguns pontos da reforma onde se encontram taxados no artigo 611-A da Lei nº 13.467/2017 (BRASIL, 2017) serão abordados.

4.1.1 Parcelamento de férias

Anteriormente como regra estabelecida no artigo 134, caput e § 1º do Decreto Lei 5.452/43 (BRASIL, 1943), as férias individuais eram concedidas em um só período ou em casos excepcionais poderiam ser divididas em até dois períodos, sendo que a menor parcela devia ter pelo menos 10 dias (uma férias de 30 dias ou duas de 15 dias ou duas férias de 10 mais 20 dias, etc.); Já as férias coletivas poderiam ser gozadas em dois períodos anuais desde que nenhum seja inferior a 10 dias corridos (art. 139, § 1º do DL 5.452/43).

Art. 134 - As férias serão concedidas por ato do empregador, em um só período, nos 12 (doze) meses subseqüentes à data em que o empregado tiver adquirido o direito.
§ 1º - Somente em casos excepcionais serão as férias concedidas em 2 (dois) períodos, um dos quais não poderá ser inferior a 10 (dez) dias corridos.

A mudança veio no parágrafo 1º do artigo 134, que permitiu ao empregador em concordância com empregado possibilidade de dividir as férias em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos cada um. (BRASIL, 2017)

Art. 134. [...]
§ 1º Desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um.

Com a mudança houve ainda a revogação do parágrafo 2º do mesmo artigo que mantinha as férias integrais para os menores de dezoito anos e aos maiores de cinquenta anos, e inseriu ainda o parágrafo 3º, no qual veta o início das férias no período de dois dias antecedendo o feriado ou dia de repouso remunerado.

Sobre os estudos realizados pelo CESIT (2017), o parcelamento das férias estará comprometendo a saúde física e mental dos trabalhadores, uma vez que o tempo de afastamento da empresa será insuficiente para o descanso necessário, dessa forma beneficiando somente aos empregadores:

O parcelamento de férias em até três períodos é pleito antigo dos empregadores. A medida tem o objetivo de ajustar a jornada de trabalho às demandas da empresa que poderá regular de acordo com as suas necessidades, sem que seja necessário contratar temporários ou outras modalidades para substituição, ao fracionar as férias o trabalhador efetivamente estará comprometendo a sua saúde física e psíquica

porque o tempo de afastamento, que pode ser de apenas 5 dias, em cada período não será suficiente para repor suas energias e estabelecer o devido distanciamento do trabalho e assim dedicar-se ao descanso, outra aspecto é como compatibilizar com as próprias necessidades familiares. Trata-se de uma medida que beneficia unicamente as empresas.

Sobre o parcelamento das férias Trindade (2017) trata da seguinte forma:

Falar em “acordo individual” em relações de emprego é saber que em quase todos os casos tratamos de definição unilateral do empregador. Férias não são luxo, mas necessidade biológica de descanso e afastamento do cansativo mundo do trabalho. Para muitos profissionais envolvidos em rotinas estressantes (e hoje em dia quem não está?), a mente só sai mesmo do ambiente da empresa após uma semana de desligamento físico. Sem falar que períodos pequenos dificultam viagens e convivência familiar continuada. Por tudo isso, o fracionamento é tratado como excepcionalidade. O projeto quebra o conceito de férias como período longo e ininterrupto de afastamento, direcionado a garantir saúde, bem-estar e tempo com a família. Seguindo uma lógica meramente economicista, férias passam a ser qualquer período em que a empresa se descobre com menor demanda produtiva.

Fica claro que o parcelamento das férias vem de encontro somente com os interesses dos empregadores, não havendo preocupação alguma por parte desses com relação reposição física e mental dos trabalhadores, ou seja, com seu bem estar.

4.1.2 Jornada de trabalho

A jornada de trabalho continua limitada a 8 horas diárias, 44 horas semanais e 220 horas mensais, conforme estabelecido pelo artigo 7º, inciso XIII da Constituição Federal e artigo 58, caput do Decreto Lei 5.452/43 (BRASIL, 1943).

Com a reforma foi acrescentado o artigo 59-A (Lei 13.467/2017), possibilitando em acordo individual entre o empregado e empregador optar pela jornada de trabalho de 12 horas alternadas com 36 horas de descanso. (BRASIL, 2017)

Art. 59-A. Em exceção ao disposto no art. 59 desta Consolidação, é facultado às partes, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, estabelecer horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação.

Outro ponto importante inserido foi a dispensa da exigência de licença prévia para se aderir em acordo individual à jornada de 12x36 ininterruptas de descanso, conforme artigo 6, parágrafo único da Lei 13.467/2017 (BRASIL, 2017).

Art. 60 [...]

Parágrafo único. Excetuam-se da exigência de licença prévia as jornadas de doze horas de trabalho por trinta e seis horas ininterruptas de descanso.

Esta jornada já era permitida em algumas categorias, como saúde, segurança e a CLT ainda não estava adaptada a esta realidade.

Não há dúvidas que essa modalidade de tempo de trabalho é preferida de muitos trabalhadores. O problema é o escancaramento, sem qualquer critério ou análise de conveniência por autoridades públicas ou sindicais. Especialmente causa preocupação que nada impedirá profissionais de saúde acumularem diferentes contratações com esse tipo de jornada, gerando restrição de descanso e fortes potencialidades de falhas em seus serviços. (TRINDADE, 2017)

Este tipo de jornada de trabalho oferece riscos excessivos a integridade física e mental dos trabalhadores e a toda sociedade. Além disso impede a possibilidade de se antecipar os dias em que se terá folgas, alternando-se ao longo das semanas, desorganizando toda a vida comunitária e familiar do trabalhador, limitando qualquer projeto futuro. (CESIT, 2017)

4.1.3 Teletrabalho

O teletrabalho é realizado em local diverso do estabelecimento do empregador, utilizando-se de recursos de informática, tecnológicos e comunicação eletrônica. Sendo ele normalmente desempenhado na residência do empregado, não toma isso como regra, pois existem centros de trabalho que estão situados fora do estabelecimento do empregador e que também podem ser considerados trabalho a distância (GARCIA, 2017, p. 110)

O trabalho remoto gera benefícios para empregados (economia de tempo de deslocamento, maior convívio com a família, às vezes liberdade de horários de trabalho, etc.) e empresa (economia de energia, água, café, de locação de espaço físico, diminuição de focos, trabalho por metas, etc.). (GONÇALVES, 2017, p. 156)

Esta forma de contrato não tinha uma previsão específica e já era muito realizada em algumas áreas. Com a reforma foi incluído o Capítulo II-A, e os artigos 75-A a 75-E, no qual regulamentam o teletrabalho. (GONÇALVES, 2017, p. 156)

As únicas previsões que se tinha sobre o assunto e denominado de trabalho em domicílio no Decreto Lei 5.452/43 era no artigo 6º que estabelece: “Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego”, e, no artigo 83, “É devido o salário mínimo ao trabalhador em

domicílio, considerado este como o executado na habitação do empregado ou em oficina de família, por conta de empregador que o remunere”. (BRASIL, 1943)

Com a inclusão do teletrabalho no ordenamento jurídico, foi também acrescido ao artigo 62, que trata da exclusão das modalidades de contrato na duração do trabalho, o inciso III, onde faz menção aos empregados em regime de teletrabalho. (BRASIL, 2017)

Para Bomfim (2017a), a exclusão do empregado em regime de teletrabalho do capítulo “Da Duração do Trabalho” faz com que os empregados mesmo que controlados, deixem de receber hora extra, intrajornada, interjornada, hora noturna e adicional noturno. Completa ainda a autora:

O que realmente pretende o texto é a exclusão da jornada, dos intervalos intrajornada e interjornada. Ora, se o teletrabalhador for controlado, fiscalizado ou seu trabalho puder, de qualquer forma ser mensurado e ultrapassar 8h por dia, deve receber as horas extras pelo trabalho, assim como a hora noturna se adentrar o horário noturno. A proposta esbarra na inconstitucionalidade, quando pretende excluir um trabalhador do limite da jornada.

Para Trindade (2017) será mais uma forma de aumento de fraudes e aumento da precariedade e abusividades no trabalho:

Não há dúvidas que o avanço das tecnologias de comunicação tendem a dilatar consideravelmente o número de trabalhadores em domicílio. Não significa, todavia, que circunstâncias geográficas devam levar ao simples abandono de regras tutelares elementares. (...) significará tendência de aumento das fraudes e notável ampliação de condições precárias e abusivas.

Pesquisadores da OIT (1998, p. 44) em um estudo realizado sobre trabalho a domicílio concluíram que:

A principal conclusão a que chegamos neste estudo é que a categoria trabalho a domicilio, enquanto uma relação específica de emprego com contornos bastante definidos, não se sustenta a luz dos novos arranjos produtivos que caracterizam o momento presente. A grande utilidade desta categoria foi a de ter revelado a existência de formas de assalariamento disfarçado, ou seja, a permanência de uma força de trabalho submetida as mesmas relações de trabalho que os empregados assalariados, sem usufruir, no entanto, dos benefícios sociais historicamente conquistados por esses trabalhadores. Com isso evidenciou-se que a subcontratação de trabalhadores a domicílio correspondia a uma forma de inserção produtiva das mais precárias e desprotegidas no mercado de trabalho. É praxe que em muitos países esta categoria esteja excluída da legislação trabalhista ou de seus equivalentes. No Brasil, apesar de o seu estatuto legal ser equiparado ao do assalariamento, na prática ocorre exatamente o inverso, isto é a não assimilação.

Conclui-se que esta modalidade de contrato poderá em partes beneficiar os empregados dando uma “tal liberdade” pelo fato de estarem em seu âmbito familiar exercendo

sua função, mas ao mesmo tempo, poderá trazer achatamento em seus benefícios com relação à extinção da hora extra, intrajornada, interjornada, hora noturna e adicional noturno.

4.1.4 Jornada intermitente

Com a reforma tornou-se possível à prestação de serviço de forma descontínua, podendo haver alternâncias de períodos em horas, dias ou meses, ficando o empregador com o dever de pagar somente pelas horas efetivamente trabalhadas, não podendo ser inferior ao valor do salário mínimo/hora e não sendo aplicáveis aos aeronautas. (GONÇALVES, 2017)

Com a reforma esta jornada foi regulamentada no artigo 443, § 3º e 452-A “caput” da Lei nº 13.467/2017 (BRASIL, 2017):

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.

[...]

§ 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.

[..]

Art. 452-A. O contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito e deve conter especificamente o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não.

O empregador ao sentir necessidade dos serviços do empregado, vinculado a jornada intermitente, terá que efetuar a convocação por qualquer meio de comunicação eficaz com pelo menos três dias corridos de antecedência, devendo o empregado em um dia útil responder sobre a convocação, não o fazendo, caracteriza a recusa, permanecendo o contrato no mesmo estado que se encontrava, conforme artigo 452-A, §§ 1º, 2º e 3º da Lei nº 13.467/2017 (BRASIL, 2017):

Art. 452-A [..]

§ 1º O empregador convocará, por qualquer meio de comunicação eficaz, para a prestação de serviços, informando qual será a jornada, com, pelo menos, três dias corridos de antecedência.

§ 2º Recebida a convocação, o empregado terá o prazo de um dia útil para responder ao chamado, presumindo-se, no silêncio, a recusa.

§ 3º A recusa da oferta não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente.

Os pesquisadores da CESIT (2017, p. 34) abordam a jornada intermitente como tendo ele o “propósito de se justificar às especificidades de cada segmento e, com isso, os

empregadores poderão se utilizar de distintas formas de contratação conforme as suas necessidades”. Ainda segundo os pesquisadores, a reivindicação do contrato intermitente é algo antigo pelo setor do comércio e serviços, e afirmam que esta jornada se ajustara as demandas eventuais de final de semana, atendimentos em horários de “pico” em bares e restaurantes, como também em linha de produção, escolas e hospitais.

Em relação aos ajustes da jornada de trabalho, Souto Maior (2017b) afirma:

[...]quando se visualizou o efeito do trabalho intermitente na aviação civil, no sentido do quanto essa modalidade de contratação colocaria em risco não só a vida dos trabalhadores, mas também dos passageiros e dos próprios congressistas, o relatório final do PL, aprovado no dia 26/04, no que tange ao dispositivo que cuida do trabalho intermitente, foi alterado para explicitar que os aeronautas estariam excluídos do alcance dessa previsão. Assim, é legítimo dizer, por uma noção de isonomia, que está vedada a intermitência em todas as atividades em que a precariedade da condição de trabalho resultante coloque em risco a segurança dos trabalhadores ou dos consumidores;

De acordo com Garcia (2017, p. 103), a jornada intermitente gera somente insegurança ao trabalhador, pois não lhe permitirá saber quando será convocado para prestar serviço e muito menos por quanto tempo, resultando no desconhecimento do “valor do salário a ser recebido e no desconhecimento do verdadeiro nível remuneratório”. O autor completa afirmando que os empregados também possuem suas despesas mensais, e muitas delas fixas, precisando saber com qual valor remuneratório ele contará ao final do mês, não podendo conviver com tamanha incerteza.

Nota-se que este tipo de jornada favorece em muito o empregador que é a parte mais forte na relação de trabalho, deixando claro que o maior interessado em realizar este tipo de contrato serão os empresários, tendo a ampla condição de impor suas vontades frente ao empregado. (Souto Maior, 2017a)

4.2 TRABALHO EM REGIME DE TEMPO PARCIAL

Tinha como regra a jornada de 25 horas semanais, sem hora extra e as férias eram somente de 18 dias. Com a alteração, a jornada passou a ser de 30 horas semanais sem hora extra, ou então 26 horas semanais com até seis horas extras, passando o período de férias a ser de 30 dias, conforme artigo 58-A, *caput* da Lei nº 13.467/2017:

Art. 58-A. Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a trinta horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares semanais, ou, ainda, aquele cuja duração não exceda a vinte e seis horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até seis horas suplementares semanais.

Essas horas extras serão pagas com acréscimo de 50% sobre o salário-hora normal (art. 58, § 3º). No caso de o contrato de trabalho ser estabelecido tempo inferior a 26 horas semanais, as horas complementares a este período serão consideradas como horas extras, ficando também limitadas à seis horas semanais (art. 58, § 4º).

A reforma possibilita o empregado com contrato em regime de tempo parcial converter 1/3 das suas férias em abono pecuniário, direito esse que era vetado pelo artigo 143, § 3º do Decreto Lei 5.452/43 (BRASIL, 1943):

Art. 143 - É facultado ao empregado converter 1/3 (um terço) do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário, no valor da remuneração que lhe seria devida nos dias correspondentes.

[...]

§ 3º O disposto neste artigo não se aplica aos empregados sob o regime de tempo parcial.

Passando a dispor no artigo 58, §6º da Lei 13.467/2017 (BRASIL, 2017):

Art. 58-A. [...]

§ 6º É facultado ao empregado contratado sob regime de tempo parcial converter um terço do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário.

Segundo Trindade, esse tipo de valorização de contrato faz com que ocorra o aumento do desemprego e achatamento dos salários, tornando inadequado esta opção pelos empregados.

Há diversos estudos internacionais que mostram a inadequação dos contratos a tempo parcial para criação de novos postos de trabalho. Ao contrário, estudos da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e Organização de Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) demonstram que as experiências na Europa e EUA com esse tipo de contratação significou aumento de desemprego e redução geral de salários. (TRINDADE, 2017)

Em um estudo realizado pelos pesquisadores do Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho - CESIT, apresenta-se uma “menor proteção social”, optando os empregados por essa modalidade em decorrência de um achatamento de empregos, criando um cenário com faltas de alternativas.

Os estudos indicam que os contratos parciais e os temporários são as formas de emprego que geram menor proteção social. Os dados para a Europa apontam para um crescimento dessa modalidade desde a crise de 2008, de forma que já representam 22% sobre o emprego total. As pesquisas sugerem que, ao contrário do que se afirma, o tempo parcial não é uma opção oferecida aos trabalhadores, mas sim uma contingência frente a um cenário de falta de alternativas (OIT, 2015). (CESIT, 2017)

Nota-se que por mais que em alguns pontos a lei venha alterar sobre o contrato da jornada parcial para ampliar direitos dos empregados, como a possibilidade de horas extras com remuneração de 50% sobre o salário-hora normal e a conversão de 1/3 das férias em abono pecuniário, esta não seria uma boa opção para se aderir, pois podemos acarretar em um achatamento de salários e um alto nível de desemprego.

4.3 SALÁRIOS

O Decreto Lei 5.452/43 estabelecia em seu artigo 457, “caput” e § 1º (BRASIL, 1943), sobre a remuneração do empregado, estipulando quais pontos contemplavam a remuneração:

Art. 457 - Compreendem-se na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, como contraprestação do serviço, as gorjetas que receber.

§ 1º - Integram o salário não só a importância fixa estipulada, como também as comissões, percentagens, gratificações ajustadas, diárias para viagens e abonos pagos pelo empregador.

Com a aprovação da reforma trabalhista benefícios como auxílios, prêmios e abonos deixaram de integrar a remuneração do empregado, deixando de contabilizar na cobrança dos encargos trabalhista e previdenciários. Com o achatamento dos benefícios, o empregado reduz o valor a ser pago ao Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), e como consequência o benefício a ser recebido na aposentadoria. (GONÇALVES, 2017, p. 156)

Portanto o artigo 457 da Lei nº 13.467/2017 (BRASIL, 2017) passou a dispor:

Art. 457. [...]

§ 1º Integram o salário a importância fixa estipulada, as gratificações legais e as comissões pagas pelo empregador.

§ 2º As importâncias, ainda que habituais, pagas a título de ajuda de custo, auxílio-alimentação, vedado seu pagamento em dinheiro, diárias para viagem, prêmios e abonos não integram a remuneração do empregado, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário.

[...]

§ 4º Consideram-se prêmios as liberalidades concedidas pelo empregador em forma de bens, serviços ou valor em dinheiro a empregado ou a grupo de empregados, em razão de desempenho superior ao ordinariamente esperado no exercício de suas atividades.

Os benefícios de fato não tem caráter salarial, mas percebendo a habitualidade de tais benefícios em integrar os salários, é que se percebe a necessidade da integração salarial. (BOMFIM, 2017a)

4.4 HORAS *IN ITINERE*

Era o tempo de trajeto despendido pelo empregado até o seu local de trabalho e o seu retorno dele, quando se tratando de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, tendo o empregador fornecido condução, seria computada como jornada de trabalho, conforme artigo 58, § 2º do Decreto Lei 5.452/43. (BRASIL, 1943)

Art. 58 – [...]

§ 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.

Estabelece a Súmula 90 do Tribunal Superior do Trabalho – TST com relação as horas *in itinere*, “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.”

Esse regulamento após a reforma passou a dispor que este tempo despendido pelo empregado até o seu local de trabalho e seu retorno, mesmo que fornecidos pelo empregador, não serão mais computados como jornada de trabalho:

Art. 58. [...]

§ 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. (BRASIL, 2017)

A principal ideia é a exclusão da contagem do tempo despendido na jornada do trabalho, passando o funcionário a suportar o ônus do trabalho distante e sem transporte público, “abre-se a possibilidade de abolição, pura e simples, de construção histórica e ponderada do Direito de Trabalho de hora *in itinere*. (TRINDADE, 2017)

Em concordância com os pesquisadores da CESIT (2017, p. 46):

Trata-se, pura e simplesmente, de redução direta de custos para o empregador, às custas do tempo de vida do trabalhador. Em muitas atividades, especialmente no meio rural, embarcado ou em regiões de difícil acesso, o trabalhador depende do

transporte fornecido pela empresa, ao desconsiderar o deslocamento a empresa também está se isentando de qualquer risco durante o percurso.

Bomfim (2017a) elucida o achatamento deste direito da seguinte forma, “A medida importa em retrocesso social e supressão de direitos arduamente conquistados pelos trabalhadores, por isso é NEGATIVA”.

4.5 RESCISÃO

Havia como regra a rescisão do empregado com contrato de trabalho superior a um ano, que só era considerada válida se fosse homologada pelo sindicato ou autoridade do Ministério do Trabalho, conforme artigo 477, § 1º do Decreto Lei 5.452/43 (BRASIL, 1943):

Art. 477 – [..]

§ 1º - O pedido de demissão ou recibo de quitação de rescisão, do contrato de trabalho, firmado por empregado com mais de 1 (um) ano de serviço, só será válido quando feito com a assistência do respectivo Sindicato ou perante a autoridade do Ministério do Trabalho e Previdência Social.

A reforma alterou este dispositivo permitindo então a rescisão de contrato de trabalho por comum acordo entre empregado e empregador, tendo neste caso o trabalhador o direito de receber metade da quantia do aviso prévio, que antes era de 40%. Terá o empregado a possibilidade de realizar o saque de 80% do montante depositado na sua conta vinculada ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), deixando o empregado de receber o seguro-desemprego. (GONÇALVES, 2017, p. 154-155)

Com a realização do acordo individual entre empregado e empregador a homologação da rescisão deixa de existir, mas não torna nula. Sobre o assunto Bomfim (2017b) enfatiza:

A homologação do recibo de quitação ou do pedido de demissão constitui requisito da prova do ato e não de sua substância ou essência. Isto é, serve apenas para comprovar que de fato o empregador pagou o empregado na data consignada no recibo, pois a tradição do comprovante de depósito, do dinheiro ou cheque é feita na frente do fiscal da DRT ou do representante do sindicato. A ausência da homologação pelo sindicato ou DRT, não torna nula a dispensa ou a quitação desta desde que haja prova de pagamento das parcelas devidas. A simples conferência dos direitos pagos não pode ser condição de quitação, até porque pode o trabalhador postular as diferenças daquilo que não foi corretamente pago.

Anteriormente quando o empregado solicitava a demissão, e consentindo o empregador, ficava ele sem direito a nada, fazendo com que os empregados buscassem um acordo com seus empregadores para que então fossem demitidos, “com isso, recebiam uma multa de 40% sobre o saldo do FGTS (que era devolvido, por fora, ao empregador que

aceitava o esquema) e tinha direito ao saque integral do FGTS e seguro-desemprego”. (GONÇALVES, 2017, p. 155)

Trindade (2017) conclui dizendo que “hoje, mesmo com assistência de sindicato, são muito comuns rescisões fraudulentas, parciais ou mesmo sem pagamento de qualquer valor. A não participação de autoridades habilitadas a orientar empregados fraudados serve apenas para perpetuação de injustiças”.

Este é um ponto preocupante da lei, pois segundo Ricardo Coimbra, mestre em economia pela Universidade do Ceará, “algumas categorias não têm tanta capacidade de negociação, que não têm tanto poder de barganha, e essa lei pode gerar um efeito negativo sobre os trabalhadores”.

Sabedores de que o papel do Estado e princípios da República Federativa do Brasil são a preservação da igualdade e dignidade da pessoa humana, sentiu-se necessidade da abordagem do tema que está em pauta nas discussões atuais.

Com o objetivo de analisar a atual reforma trabalhista em consonância com o sistema jurídico legal e constitucional, destacou-se alguns direitos materiais propostos e quais benefícios e melhorias são oferecidos aos trabalhadores, ou seja, se houve evolução ou retrocesso frente a Lei nº 13.467/2017.

Traçou-se a história do surgimento dos direitos trabalhistas até os dias atuais num breve relato da história mundial e no Brasil.

Algumas definições elaboradas por autores renomados sobre Direito de Trabalho foram aqui relatados no intuito de levar a uma melhor compreensão do que se trata.

Os princípios foram claramente elencados, princípios estes, estabelecidos pelo Direito Constitucional, com a finalidade de identificar possíveis direitos dos trabalhadores suprimidos com a reforma.

Para finalizar fez-se uma análise crítica de alguns artigos modificados com a nova lei, e o que se pode perceber é que direitos e princípios foram afetados e lacunas criadas, trazendo insegurança ao trabalhador.

5 CONCLUSÃO

Como visto na descrição do trabalho, alguns especialistas concordam que os direitos trabalhistas equilibram as posições entre os sujeitos de trabalho e que essas leis devem se adequar a atualidade social ou às mudanças sociais, alegando ser a Consolidação das Leis de Trabalho (CLT), antiga, pois data de 1943, mas esquecem de registrar que a legislação trabalhista foi constantemente modificada, deixando muito pouco daquilo que foi conquistado, acompanhando a evolução social. Os defensores da flexibilização das leis trabalhistas, alegam que a reforma trabalhista era necessária para diminuição da intervenção do Estado nas relações de trabalho, o que consiste no aumento da autonomia da vontade e prevalência do acordado entre as partes. E há os que defenderam a necessidade desta reforma como meio de equilibrar e superar a crise econômica diminuindo o desemprego. E outros, ainda, que defenderam a tese de que para se superar a crise econômica não seria através da negociação coletiva dos direitos trabalhistas, mas sim, na redução da carga tributária, incentivos fiscais e investimentos no desenvolvimento das pequenas empresas.

O que se vê, na verdade, são argumentos não muito convincentes de que a reforma serve para gerar empregos, pois sabe-se que essas mudanças servem apenas ao empresariado. A criação de empregos se dá através da economia e de políticas públicas bem traçadas e não na retirada de direito como querem convencer.

A Reforma Trabalhista alterou significativamente alguns conceitos e princípios basilares do Direito do Trabalho.

Sabe-se que o Direito do trabalho foi idealizado e guiado pelo Princípio da Proteção e que se subdivide em três diretrizes sendo: in dubio pró operário, condição mais favorável, norma benéfica. Princípios esses que após a vigência da estuda lei não se sabe sobre sua aplicabilidade na supremacia do negociado sobre o legislado, e se isto reduzirá a força normativa dessas diretrizes ou ainda poderão ser usadas para, num caso de conflito de normas, serem aplicadas como solução à parte menos favorecida, ou seja, o trabalhador.

Percebe-se, através do estudo da história mundial e do Brasil, que toda legislação pertinente ao Direito do Trabalho foi conquistada à duras penas pelos trabalhadores através de movimentos sindicais, Direitos estes que vieram de encontro às suas necessidades e garantias de uma vida digna que, com as mudanças através da Lei nº 13.467/2017, feriram os direitos constitucionais bem como, a violação dos princípios da dignidade e da proteção social do trabalho. Durante séculos a história nos mostra que no sistema capitalista a classe dominante

dona do meio de produção na economia, cultura e política sempre obteve privilégios do Estado, que agiu e age conforme seus interesses.

O que se conclui claramente é que a Lei foi elaborada com o intuito de defender os direitos do capital, do empresariado, deixando à deriva o trabalhador que perde grandes e importantes direitos, ficando, como no início da nossa história, às margens da segregação, exploração e desamparo.

Toda perda de direito é retrocesso, principalmente quando essa perda atinge o trabalhador já tão sofrido e desamparado por nossas leis tão fragilizadas.

Há outras mudanças no texto da lei trabalhista e cabe observar que muitas coisas provavelmente ainda serão revistas. Há ainda um tempo de adaptação e afirmação das novas normas implantadas e o caminho a percorrer será longo. Muito ainda há que ser feito, revisto e executado e por este motivo, este estudo não pretende esgotar o assunto, mas provocar outras discussões que possam auxiliar na melhor aplicação e interpretação das normas que regulam as relações de trabalho.

REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 10ª ed. São Paulo: LTr 80, 2016.

BARROSO, Luís Roberto. **Curso de direito constitucional contemporâneo – Os conceitos fundamentais e a construção do novo modelo**. 3ª ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

BASILE, César Reinaldo. **Direito do trabalho teoria geral a trabalho do menor**. 7ª ed. São Paulo. Saraiva, 2014.

BOMFIM, Vólia. **Breves comentários às principais alterações propostas pela reforma trabalhista**. Genjurídico, Rio de Janeiro, maio, 2017a. Disponível em: <<http://genjuridico.com.br/2017/05/09/breves-comentarios-principais-alteracoes-propostas-pela-reforma-trabalhista/>>. Acesso em 10 set. 2017.

_____. Vólia. **Reforma trabalhista: Comentários ao substitutivo do projeto lei 6.787/16**. Genjurídico, Rio de Janeiro, abr, 2017b. Disponível em: <<http://genjuridico.com.br/2017/04/25/reforma-trabalhista-comentarios-ao-substitutivo-do-projeto-de-lei-678716/>>. Acesso em: 10 set. 2017.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado, 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 05 ago. 2017.

_____. Decreto Lei nº 5.452, de 01 de maio de 1943. **Consolidação das leis trabalhistas**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 05 ago. 2017.

_____. **Lei nº 13.467, de 13 de junho 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/L13467.htm>. Acesso em: 05 maio 2017.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula 90: Horas “in itinere”**. Tempo de serviço. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_51_100.html#SUM-90>. Acesso em: 16 set. 2017.

BULOS, Uadi Lammêgo. **Curso de direito constitucional**. 5ª ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

CESARINO JÚNIOR, Antônio F.; CARDONE, Marly A. **Direito social**. 2ª ed. Vol. I. São Paulo: LTr, 1993.

CUNHA, Maria Inês S.A. da. **Direito do trabalho**. 5ª ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 15ª ed. São Paulo: LTr 80, 2016.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Reforma trabalhista**: Com análise do projeto de lei 6.787/2016. Salvador: JusPODIVM, 217.

GONÇALVES, Gilson. **CLT - Reforma trabalhista**. Meta Cursos e treinamentos. (Livro sem referência de editora e cidade), 2017.

LAVINAS, Lena et al. **Trabalho a domicílio**: novas forma de contratação. International Labour Organization, 01 dez. 1998. Disponível em: <http://www.ilo.org/employment/Whatwedo/Publications/WCMS_123612/lang--en/index.htm>. Acesso em: 10 out. 2017.

LENZA, Pedro. **Direito constitucional esquematizado**. 15ª ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

LIMA, Francisco Marques de. **Os princípios de direito do trabalho na lei e na jurisprudência**. 2ª ed. São Paulo, 1997.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. **Direito do trabalho**. 4ª ed. São Paulo: Atlas S.A., 1995.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 33ª ed. São Paulo. Saraiva, 2017.

MESSEMBERG, Monica. **Modernização trabalhista privilegia a liberdade de escolha**. Portal da Indústria, Brasília, 25 abr. 2017. Disponível em: <<http://www.portaldaindustria.com.br/agenciacni/noticias/2017/04/artigo-modernizacao-trabalhista-privilegia-a-liberdade-de-escolha/>>. Acesso em: 15 set. 2017.

MORAES, Alexandre de. **Direito constitucional**. 20ª ed. Atualizada até a EC nº 52/06. São Paulo: Atlas S.A., 2006.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 35ª ed. São Paulo: LTr. 2009.

PORTO, N. apud MAZUI, Guilherme. **Quatro opiniões de especialistas sobre a reforma trabalhista**. Click RBS, Brasília, 29 jun. 2017. Disponível em: <<https://gauchazh.clicrbs.com.br/geral/noticia/2017/06/quatro-opinioes-de-especialistas-sobre-a-reforma-trabalhista-9829255.html>>. Acesso em: 20 set. 2017.

REFORMA trabalhista dividi opiniões de especialistas. **Exame**, São Paulo, 13 abr. 2017. Disponível em: <<https://exame.abril.com.br/economia/reforma-trabalhista-divide-opinioes-de-especialistas/>>. Acesso em: 20 set. 2017.

REIS, B. apud ALVES, Letícia. **Reforma trabalhista**. Avanços e retrocessos do texto que Câmara aprovou. O Povo, Ceará, 29 abr, 2017. Disponível em: <<https://www.opovo.com.br/jornal/dom/2017/04/reforma-trabalhista-avancos-e-retrocessos-do-texto-que-camara-aprovou.html>>. Acesso em: 10 ago. 2017.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de direito do trabalho**. 3ª ed. São Paulo: 2000.

RUSSOMANO, Mozart Victor. **O empregado e o empregador no direito brasileiro**. 7ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 1984.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **A quem interessa essa reforma trabalhista?** Jorge Souto Maior, São Paulo, maio 2017a. Disponível em: <<http://www.jorgesoutomaior.com/blog/a-quem-interessa-essa-reforma-trabalhista>>. Acesso em: 10 out. 2017.

_____. Jorge Luiz. **Impactos do golpe trabalhista**. Anamatra, Brasília, set, 2017b. Disponível em: <<https://www.anamatra.org.br/artigos/25669-impactos-do-golpe-trabalhista-a-lei-n-13-467-17>>. Acesso em: 10 out. 2017.

TRINDADE, Rodrigo. **Reforma trabalhista: 10 (novos) princípios do direito empresarial do trabalho**. Amatra IV, Rio Grande do Sul. Disponível em: <<http://www.amatra4.org.br/79-uncategorised/1249-reforma-trabalhista-10-novos-principios-do-direito-empresarial-do-trabalho>>. Acesso em: 05 out. 2017.

ANEXOS

ANEXO A – Lei nº 13.467/2017



Presidência da República
Casa Civil
Subchefia para Assuntos Jurídicos

LEI Nº 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017.

Vigência 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.

(Vide Medida Provisória nº 808, de 2017)

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 2º

.....

§ 2º Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, ou ainda quando, mesmo guardando cada uma sua autonomia, integrem grupo econômico, serão responsáveis solidariamente pelas obrigações decorrentes da relação de emprego.

§ 3º Não caracteriza grupo econômico a mera identidade de sócios, sendo necessárias, para a configuração do grupo, a demonstração do interesse integrado, a efetiva comunhão de interesses e a atuação conjunta das empresas dele integrantes.” (NR)

“Art. 4º

§ 1º Computar-se-ão, na contagem de tempo de serviço, para efeito de indenização e estabilidade, os períodos em que o empregado estiver afastado do trabalho prestando serviço militar e por motivo de acidente do trabalho.

§ 2º Por não se considerar tempo à disposição do empregador, não será computado como período extraordinário o que exceder a jornada normal, ainda que ultrapasse o limite de cinco minutos previsto no § 1º do art. 58 desta Consolidação, quando o empregado, por escolha própria, buscar proteção pessoal, em caso de insegurança nas vias públicas ou más condições climáticas, bem como adentrar ou permanecer nas dependências da empresa para exercer atividades particulares, entre outras:

I - práticas religiosas;

II - descanso;

III - lazer;

IV - estudo;

V - alimentação;

VI - atividades de relacionamento social;

VII - higiene pessoal;

VIII - troca de roupa ou uniforme, quando não houver obrigatoriedade de realizar a troca na empresa.” (NR)

“Art. 8º

§ 1º O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho.

§ 2º Súmulas e outros enunciados de jurisprudência editados pelo Tribunal Superior do Trabalho e pelos Tribunais Regionais do Trabalho não poderão restringir direitos legalmente previstos nem criar obrigações que não estejam previstas em lei.

§ 3º No exame de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho analisará exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, respeitado o disposto no art. 104 da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), e balizará sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva.” (NR)

“Art. 10-A. O sócio retirante responde subsidiariamente pelas obrigações trabalhistas da sociedade relativas ao período em que figurou como sócio, somente em ações ajuizadas até dois anos depois de averbada a modificação do contrato, observada a seguinte ordem de preferência:

I - a empresa devedora;

II - os sócios atuais; e

III - os sócios retirantes.

Parágrafo único. O sócio retirante responderá solidariamente com os demais quando ficar comprovada fraude na alteração societária decorrente da modificação do contrato.”

“Art. 11. A pretensão quanto a créditos resultantes das relações de trabalho prescreve em cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho.

I - (revogado);

II - (revogado).

.....

§ 2º Tratando-se de pretensão que envolva pedido de prestações sucessivas decorrente de alteração ou descumprimento do pactuado, a prescrição é total, exceto quando o direito à parcela esteja também assegurado por preceito de lei.

§ 3º A interrupção da prescrição somente ocorrerá pelo ajuizamento de reclamação trabalhista, mesmo que em juízo incompetente, ainda que venha a ser extinta sem resolução do mérito, produzindo efeitos apenas em relação aos pedidos idênticos.” (NR)

“Art. 11-A. Ocorre a prescrição intercorrente no processo do trabalho no prazo de dois anos.

§ 1º A fluência do prazo prescricional intercorrente inicia-se quando o exequente deixa de cumprir determinação judicial no curso da execução.

§ 2º A declaração da prescrição intercorrente pode ser requerida ou declarada de ofício em qualquer grau de jurisdição.”

“Art. 47. O empregador que mantiver empregado não registrado nos termos do art. 41 desta Consolidação ficará sujeito a multa no valor de R\$ 3.000,00 (três mil reais) por empregado não registrado, acrescido de igual valor em cada reincidência.

§ 1º Especificamente quanto à infração a que se refere o **caput** deste artigo, o valor final da multa aplicada será de R\$ 800,00 (oitocentos reais) por empregado não registrado, quando se tratar de microempresa ou empresa de pequeno porte.

§ 2º A infração de que trata o **caput** deste artigo constitui exceção ao critério da dupla visita.”
(NR)

“Art. 47-A. Na hipótese de não serem informados os dados a que se refere o parágrafo único do art. 41 desta Consolidação, o empregador ficará sujeito à multa de R\$ 600,00 (seiscentos reais) por empregado prejudicado.”

“Art. 58.

.....

§ 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).” (NR)

“Art. 58-A. _Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a trinta horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares semanais, ou, ainda, aquele cuja duração não exceda a vinte e seis horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até seis horas suplementares semanais.

.....

§ 3º As horas suplementares à duração do trabalho semanal normal serão pagas com o acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o salário-hora normal.

§ 4º Na hipótese de o contrato de trabalho em regime de tempo parcial ser estabelecido em número inferior a vinte e seis horas semanais, as horas suplementares a este quantitativo serão consideradas horas extras para fins do pagamento estipulado no § 3º, estando também limitadas a seis horas suplementares semanais.

§ 5º As horas suplementares da jornada de trabalho normal poderão ser compensadas diretamente até a semana imediatamente posterior à da sua execução, devendo ser feita a sua quitação na folha de pagamento do mês subsequente, caso não sejam compensadas.

§ 6º É facultado ao empregado contratado sob regime de tempo parcial converter um terço do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário.

§ 7º As férias do regime de tempo parcial são regidas pelo disposto no art. 130 desta Consolidação.” (NR)

“Art. 59. 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.

§ 1º A remuneração da hora extra será, pelo menos, 50% (cinquenta por cento) superior à da hora normal.

.....

§ 3º Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, na forma dos §§ 2º e 5º deste artigo, o trabalhador terá direito ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão.

§ 4º (Revogado).

§ 5º O banco de horas de que trata o § 2º deste artigo poderá ser pactuado por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses.

§ 6º É lícito o regime de compensação de jornada estabelecido por acordo individual, tácito ou escrito, para a compensação no mesmo mês.” (NR)

“Art. 59-A. Em exceção ao disposto no art. 59 desta Consolidação, é facultado às partes, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, estabelecer horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação.

Parágrafo único. A remuneração mensal pactuada pelo horário previsto no **caput** deste artigo abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados, e serão considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno, quando houver, de que tratam o art. 70 e o § 5º do art. 73 desta Consolidação.”

“Art. 59-B. O não atendimento das exigências legais para compensação de jornada, inclusive quando estabelecida mediante acordo tácito, não implica a repetição do pagamento das horas excedentes à jornada normal diária se não ultrapassada a duração máxima semanal, sendo devido apenas o respectivo adicional.

Parágrafo único. A prestação de horas extras habituais não descaracteriza o acordo de compensação de jornada e o banco de horas.”

“Art. 60.

Parágrafo único. Excetuam-se da exigência de licença prévia as jornadas de doze horas de trabalho por trinta e seis horas ininterruptas de descanso.” (NR)

“Art. 61.

§ 1º O excesso, nos casos deste artigo, pode ser exigido independentemente de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

.....” (NR)

“Art. 62.

.....
 III - os empregados em regime de teletrabalho.

.....” (NR)

“Art. 71.

.....
 § 4º A não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento, de natureza indenizatória, apenas do período suprimido, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.

.....” (NR)

“TÍTULO II

CAPÍTULO II-A

DO TELETRABALHO

‘Art. 75-A. A prestação de serviços pelo empregado em regime de teletrabalho observará o disposto neste Capítulo.’

‘Art. 75-B. Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.

Parágrafo único. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho.’

‘Art. 75-C. 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.

§ 1º Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual.

§ 2º 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.’

‘Art. 75-D. As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito.

Parágrafo único. As utilidades mencionadas no **caput** deste artigo não integram a remuneração do empregado.’

‘Art. 75-E. O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho.

Parágrafo único. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.’”

“Art. 134.

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

§ 2º (Revogado).

§ 3º É vedado o início das férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado.” (NR)

“TÍTULO II-A

DO DANO EXTRAPATRIMONIAL

‘Art. 223-A. Aplicam-se à reparação de danos de natureza extrapatrimonial decorrentes da relação de trabalho apenas os dispositivos deste Título.’

‘Art. 223-B. Causa dano de natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação.’

‘Art. 223-C. A honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física.’

‘Art. 223-D. A imagem, a marca, o nome, o segredo empresarial e o sigilo da correspondência são bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa jurídica.’

‘Art. 223-E. São responsáveis pelo dano extrapatrimonial todos os que tenham colaborado para a ofensa ao bem jurídico tutelado, na proporção da ação ou da omissão.’

‘Art. 223-F. A reparação por danos extrapatrimoniais pode ser pedida cumulativamente com a indenização por danos materiais decorrentes do mesmo ato lesivo.

§ 1º Se houver cumulação de pedidos, o juízo, ao proferir a decisão, discriminará os valores das indenizações a título de danos patrimoniais e das reparações por danos de natureza extrapatrimonial.

§ 2º A composição das perdas e danos, assim compreendidos os lucros cessantes e os danos emergentes, não interfere na avaliação dos danos extrapatrimoniais.’

‘Art. 223-G. Ao apreciar o pedido, o juízo considerará:

I - a natureza do bem jurídico tutelado;

II - a intensidade do sofrimento ou da humilhação;

III - a possibilidade de superação física ou psicológica;

- IV - os reflexos pessoais e sociais da ação ou da omissão;
- V - a extensão e a duração dos efeitos da ofensa;
- VI - as condições em que ocorreu a ofensa ou o prejuízo moral;
- VII - o grau de dolo ou culpa;
- VIII - a ocorrência de retratação espontânea;
- IX - o esforço efetivo para minimizar a ofensa;
- X - o perdão, tácito ou expresso;
- XI - a situação social e econômica das partes envolvidas;
- XII - o grau de publicidade da ofensa.

§ 1º Se julgar procedente o pedido, o juízo fixará a indenização a ser paga, a cada um dos ofendidos, em um dos seguintes parâmetros, vedada a acumulação:

- I - ofensa de natureza leve, até três vezes o último salário contratual do ofendido;
- II - ofensa de natureza média, até cinco vezes o último salário contratual do ofendido;
- III - ofensa de natureza grave, até vinte vezes o último salário contratual do ofendido;
- IV - ofensa de natureza gravíssima, até cinquenta vezes o último salário contratual do ofendido.

§ 2º Se o ofendido for pessoa jurídica, a indenização será fixada com observância dos mesmos parâmetros estabelecidos no § 1º deste artigo, mas em relação ao salário contratual do ofensor.

§ 3º Na reincidência entre partes idênticas, o juízo poderá elevar ao dobro o valor da indenização.”

“Art. 394-A. Sem prejuízo de sua remuneração, nesta incluído o valor do adicional de insalubridade, a empregada deverá ser afastada de:

- I - atividades consideradas insalubres em grau máximo, enquanto durar a gestação;
- II - atividades consideradas insalubres em grau médio ou mínimo, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a gestação;
- III - atividades consideradas insalubres em qualquer grau, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a lactação.

§ 1º

§ 2º Cabe à empresa pagar o adicional de insalubridade à gestante ou à lactante, efetivando-se a compensação, observado o disposto no art. 248 da Constituição Federal, por ocasião do

recolhimento das contribuições incidentes sobre a folha de salários e demais rendimentos pagos ou creditados, a qualquer título, à pessoa física que lhe preste serviço.

§ 3º Quando não for possível que a gestante ou a lactante afastada nos termos do **caput** deste artigo exerça suas atividades em local salubre na empresa, a hipótese será considerada como gravidez de risco e ensejará a percepção de salário-maternidade, nos termos da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, durante todo o período de afastamento.” (NR)

“Art. 396.

§ 1º

§ 2º Os horários dos descansos previstos no **caput** deste artigo deverão ser definidos em acordo individual entre a mulher e o empregador.” (NR)

“Art. 442-B. A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação.”

“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.

.....

§ 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.” (NR)

“Art. 444.

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.” (NR)

“Art. 448-A. Caracterizada a sucessão empresarial ou de empregadores prevista nos arts. 10 e 448 desta Consolidação, as obrigações trabalhistas, inclusive as contraídas à época em que os empregados trabalhavam para a empresa sucedida, são de responsabilidade do sucessor.

Parágrafo único. A empresa sucedida responderá solidariamente com a sucessora quando ficar comprovada fraude na transferência.”

“Art. 452-A. O contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito e deve conter especificamente o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não.

§ 1º O empregador convocará, por qualquer meio de comunicação eficaz, para a prestação de serviços, informando qual será a jornada, com, pelo menos, três dias corridos de antecedência.

§ 2º Recebida a convocação, o empregado terá o prazo de um dia útil para responder ao chamado, presumindo-se, no silêncio, a recusa.

§ 3º A recusa da oferta não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente.

§ 4º Aceita a oferta para o comparecimento ao trabalho, a parte que descumprir, sem justo motivo, pagará à outra parte, no prazo de trinta dias, multa de 50% (cinquenta por cento) da remuneração que seria devida, permitida a compensação em igual prazo.

§ 5º O período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador, podendo o trabalhador prestar serviços a outros contratantes.

§ 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.

§ 7º O recibo de pagamento deverá conter a discriminação dos valores pagos relativos a cada uma das parcelas referidas no § 6º deste artigo.

§ 8º O empregador efetuará o recolhimento da contribuição previdenciária e o depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, na forma da lei, com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações.

§ 9º A cada doze meses, o empregado adquire direito a usufruir, nos doze meses subsequentes, um mês de férias, período no qual não poderá ser convocado para prestar serviços pelo mesmo empregador.”

“Art. 456-A. Cabe ao empregador definir o padrão de vestimenta no meio ambiente laboral, sendo lícita a inclusão no uniforme de logomarcas da própria empresa ou de empresas parceiras e de outros itens de identificação relacionados à atividade desempenhada.

Parágrafo único. A higienização do uniforme é de responsabilidade do trabalhador, salvo nas hipóteses em que forem necessários procedimentos ou produtos diferentes dos utilizados para a higienização das vestimentas de uso comum.”

“Art. 457.

§ 1º Integram o salário a importância fixa estipulada, as gratificações legais e as comissões pagas pelo empregador.

§ 2º As importâncias, ainda que habituais, pagas a título de ajuda de custo, auxílio-alimentação, vedado seu pagamento em dinheiro, diárias para viagem, prêmios e abonos não integram a remuneração do empregado, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário.

.....

§ 4º Consideram-se prêmios as liberalidades concedidas pelo empregador em forma de bens, serviços ou valor em dinheiro a empregado ou a grupo de empregados, em razão de desempenho superior ao ordinariamente esperado no exercício de suas atividades.” (NR)

“Art. 458.

.....

§ 5º O valor relativo à assistência prestada por serviço médico ou odontológico, próprio ou não, inclusive o reembolso de despesas com medicamentos, óculos, aparelhos ortopédicos, próteses, órteses, despesas médico-hospitalares e outras similares, mesmo quando concedido em diferentes modalidades de planos e coberturas, não integram o salário do empregado para qualquer efeito nem o salário de contribuição, para efeitos do previsto na alínea q do § 9º do art. 28 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991.”(NR)

“Art. 461. Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento empresarial, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade.

§ 1º Trabalho de igual valor, para os fins deste Capítulo, será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço para o mesmo empregador não seja superior a quatro anos e a diferença de tempo na função não seja superior a dois anos.

§ 2º Os dispositivos deste artigo não prevalecerão quando o empregador tiver pessoal organizado em quadro de carreira ou adotar, por meio de norma interna da empresa ou de negociação coletiva, plano de cargos e salários, dispensada qualquer forma de homologação ou registro em órgão público.

§ 3º No caso do § 2º deste artigo, as promoções poderão ser feitas por merecimento e por antiguidade, ou por apenas um destes critérios, dentro de cada categoria profissional.

.....

§ 5º A equiparação salarial só será possível entre empregados contemporâneos no cargo ou na função, ficando vedada a indicação de paradigmas remotos, ainda que o paradigma contemporâneo tenha obtido a vantagem em ação judicial própria.

§ 6º No caso de comprovada discriminação por motivo de sexo ou etnia, o juízo determinará, além do pagamento das diferenças salariais devidas, multa, em favor do empregado discriminado, no valor de 50% (cinquenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.” (NR)

“Art. 468.

§ 1º

§ 2º A alteração de que trata o § 1º deste artigo, com ou sem justo motivo, não assegura ao empregado o direito à manutenção do pagamento da gratificação correspondente, que não será incorporada, independentemente do tempo de exercício da respectiva função.” (NR)

“Art. 477. Na extinção do contrato de trabalho, o empregador deverá proceder à anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, comunicar a dispensa aos órgãos competentes e realizar o pagamento das verbas rescisórias no prazo e na forma estabelecidos neste artigo.

§ 1º (Revogado).

.....
 § 3º (Revogado).

§ 4º O pagamento a que fizer jus o empregado será efetuado:

I - em dinheiro, depósito bancário ou cheque visado, conforme acordem as partes; ou

II - em dinheiro ou depósito bancário quando o empregado for analfabeto.

.....

§ 6º A entrega ao empregado de documentos que comprovem a comunicação da extinção contratual aos órgãos competentes bem como o pagamento dos valores constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação deverão ser efetuados até dez dias contados a partir do término do contrato.

a) (revogada);

b) (revogada).

§ 7º (Revogado).

.....

§ 10. A anotação da extinção do contrato na Carteira de Trabalho e Previdência Social é documento hábil para requerer o benefício do seguro-desemprego e a movimentação da conta vinculada no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, nas hipóteses legais, desde que a comunicação prevista no **caput** deste artigo tenha sido realizada.” (NR)

“Art. 477-A. As dispensas imotivadas individuais, plúrimas ou coletivas equiparam-se para todos os fins, não havendo necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para sua efetivação.”

“Art. 477-B. Plano de Demissão Voluntária ou Incentivada, para dispensa individual, plúrima ou coletiva, previsto em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, enseja quitação plena e irrevogável dos direitos decorrentes da relação empregatícia, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes.”

“Art. 482.”

.....

m) perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado.

.....” (NR)

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

I - por metade:

a) o aviso prévio, se indenizado; e

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

II - na integralidade, as demais verbas trabalhistas.

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

§ 2º A extinção do contrato por acordo prevista no **caput** deste artigo não autoriza o ingresso no Programa de Seguro-Desemprego.”

“Art. 507-A. Nos contratos individuais de trabalho cuja remuneração seja superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social, poderá ser pactuada cláusula compromissória de arbitragem, desde que por iniciativa do empregado ou mediante a sua concordância expressa, nos termos previstos na Lei nº9.307, de 23 de setembro de 1996.”

“Art. 507-B. É facultado a empregados e empregadores, na vigência ou não do contrato de emprego, firmar o termo de quitação anual de obrigações trabalhistas, perante o sindicato dos empregados da categoria.

Parágrafo único. O termo discriminará as obrigações de dar e fazer cumpridas mensalmente e dele constará a quitação anual dada pelo empregado, com eficácia liberatória das parcelas nele especificadas.”

“TÍTULO IV-A

DA REPRESENTAÇÃO DOS EMPREGADOS

‘Art. 510-A. Nas empresas com mais de duzentos empregados, é assegurada a eleição de uma comissão para representá-los, com a finalidade de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores.

§ 1º A comissão será composta:

I - nas empresas com mais de duzentos e até três mil empregados, por três membros;

II - nas empresas com mais de três mil e até cinco mil empregados, por cinco membros;

III - nas empresas com mais de cinco mil empregados, por sete membros.

§ 2º No caso de a empresa possuir empregados em vários Estados da Federação e no Distrito Federal, será assegurada a eleição de uma comissão de representantes dos empregados por Estado ou no Distrito Federal, na mesma forma estabelecida no § 1º deste artigo.’

‘Art. 510-B. A comissão de representantes dos empregados terá as seguintes atribuições:

I - representar os empregados perante a administração da empresa;

II - aprimorar o relacionamento entre a empresa e seus empregados com base nos princípios da boa-fé e do respeito mútuo;

III - promover o diálogo e o entendimento no ambiente de trabalho com o fim de prevenir conflitos;

IV - buscar soluções para os conflitos decorrentes da relação de trabalho, de forma rápida e eficaz, visando à efetiva aplicação das normas legais e contratuais;

V - assegurar tratamento justo e imparcial aos empregados, impedindo qualquer forma de discriminação por motivo de sexo, idade, religião, opinião política ou atuação sindical;

VI - encaminhar reivindicações específicas dos empregados de seu âmbito de representação;

VII - acompanhar o cumprimento das leis trabalhistas, previdenciárias e das convenções coletivas e acordos coletivos de trabalho.

§ 1º As decisões da comissão de representantes dos empregados serão sempre colegiadas, observada a maioria simples.

§ 2º A comissão organizará sua atuação de forma independente.'

'Art. 510-C. A eleição será convocada, com antecedência mínima de trinta dias, contados do término do mandato anterior, por meio de edital que deverá ser fixado na empresa, com ampla publicidade, para inscrição de candidatura.

§ 1º Será formada comissão eleitoral, integrada por cinco empregados, não candidatos, para a organização e o acompanhamento do processo eleitoral, vedada a interferência da empresa e do sindicato da categoria.

§ 2º Os empregados da empresa poderão candidatar-se, exceto aqueles com contrato de trabalho por prazo determinado, com contrato suspenso ou que estejam em período de aviso prévio, ainda que indenizado.

§ 3º Serão eleitos membros da comissão de representantes dos empregados os candidatos mais votados, em votação secreta, vedado o voto por representação.

§ 4º A comissão tomará posse no primeiro dia útil seguinte à eleição ou ao término do mandato anterior.

§ 5º Se não houver candidatos suficientes, a comissão de representantes dos empregados poderá ser formada com número de membros inferior ao previsto no art. 510-A desta Consolidação.

§ 6º Se não houver registro de candidatura, será lavrada ata e convocada nova eleição no prazo de um ano.'

'Art. 510-D. O mandato dos membros da comissão de representantes dos empregados será de um ano.

§ 1º O membro que houver exercido a função de representante dos empregados na comissão não poderá ser candidato nos dois períodos subsequentes.

§ 2º O mandato de membro de comissão de representantes dos empregados não implica suspensão ou interrupção do contrato de trabalho, devendo o empregado permanecer no exercício de suas funções.

§ 3º Desde o registro da candidatura até um ano após o fim do mandato, o membro da comissão de representantes dos empregados não poderá sofrer despedida arbitrária, entendendo-se como tal a que não se fundar em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro.

§ 4º Os documentos referentes ao processo eleitoral devem ser emitidos em duas vias, as quais permanecerão sob a guarda dos empregados e da empresa pelo prazo de cinco anos, à disposição para consulta de qualquer trabalhador interessado, do Ministério Público do Trabalho e do Ministério do Trabalho.”

“Art. 545. Os empregadores ficam obrigados a descontar da folha de pagamento dos seus empregados, desde que por eles devidamente autorizados, as contribuições devidas ao sindicato, quando por este notificados.

.....” (NR)

“Art. 578. As contribuições devidas aos sindicatos pelos participantes das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas pelas referidas entidades serão, sob a denominação de contribuição sindical, pagas, recolhidas e aplicadas na forma estabelecida neste Capítulo, desde que prévia e expressamente autorizadas.” (NR)

“Art. 579. O desconto da contribuição sindical está condicionado à autorização prévia e expressa dos que participarem de uma determinada categoria econômica ou profissional, ou de uma profissão liberal, em favor do sindicato representativo da mesma categoria ou profissão ou, inexistindo este, na conformidade do disposto no art. 591 desta Consolidação.” (NR)

“Art. 582. Os empregadores são obrigados a descontar da folha de pagamento de seus empregados relativa ao mês de março de cada ano a contribuição sindical dos empregados que autorizaram prévia e expressamente o seu recolhimento aos respectivos sindicatos.

.....” (NR)

“Art. 583. O recolhimento da contribuição sindical referente aos empregados e trabalhadores avulsos será efetuado no mês de abril de cada ano, e o relativo aos agentes ou trabalhadores autônomos e profissionais liberais realizar-se-á no mês de fevereiro, observada a exigência de autorização prévia e expressa prevista no art. 579 desta Consolidação.

.....” (NR)

“Art. 587. Os empregadores que optarem pelo recolhimento da contribuição sindical deverão fazê-lo no mês de janeiro de cada ano, ou, para os que venham a se estabelecer após o referido mês, na ocasião em que requererem às repartições o registro ou a licença para o exercício da respectiva atividade.” (NR)

“Art. 602. Os empregados que não estiverem trabalhando no mês destinado ao desconto da contribuição sindical e que venham a autorizar prévia e expressamente o recolhimento serão descontados no primeiro mês subsequente ao do reinício do trabalho.

.....” (NR)

“Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

I - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;

II - banco de horas anual;

III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas;

IV - adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei nº 13.189, de 19 de novembro de 2015;

V - plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança;

VI - regulamento empresarial;

VII - representante dos trabalhadores no local de trabalho;

VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente;

IX - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual;

X - modalidade de registro de jornada de trabalho;

XI - troca do dia de feriado;

XII - enquadramento do grau de insalubridade;

XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho;

XIV - prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo;

XV - participação nos lucros ou resultados da empresa.

§ 1º No exame da convenção coletiva ou do acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho observará o disposto no § 3º do art. 8º desta Consolidação.

§ 2º A inexistência de expressa indicação de contrapartidas recíprocas em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho não ensejará sua nulidade por não caracterizar um vício do negócio jurídico.

§ 3º Se for pactuada cláusula que reduza o salário ou a jornada, a convenção coletiva ou o acordo coletivo de trabalho deverão prever a proteção dos empregados contra dispensa imotivada durante o prazo de vigência do instrumento coletivo.

§ 4º Na hipótese de procedência de ação anulatória de cláusula de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, quando houver a cláusula compensatória, esta deverá ser igualmente anulada, sem repetição do indébito.

§ 5º Os sindicatos subscritores de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho deverão participar, como litisconsortes necessários, em ação individual ou coletiva, que tenha como objeto a anulação de cláusulas desses instrumentos.”

“Art. 611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos:

I - normas de identificação profissional, inclusive as anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social;

II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;

III - valor dos depósitos mensais e da indenização rescisória do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS);

IV - salário mínimo;

V - valor nominal do décimo terceiro salário;

VI - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;

VII - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;

VIII - salário-família;

IX - repouso semanal remunerado;

X - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% (cinquenta por cento) à do normal;

XI - número de dias de férias devidas ao empregado;

XII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

XIII - licença-maternidade com a duração mínima de cento e vinte dias;

XIV - licença-paternidade nos termos fixados em lei;

XV - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;

XVI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;

XVII - normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho;

XVIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas;

XIX - aposentadoria;

XX - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador;

XXI - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho;

XXII - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência;

XXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito anos e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos;

XXIV - medidas de proteção legal de crianças e adolescentes;

XXV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso;

XXVI - liberdade de associação profissional ou sindical do trabalhador, inclusive o direito de não sofrer, sem sua expressa e prévia anuência, qualquer cobrança ou desconto salarial estabelecidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho;

XXVII - direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender;

XXVIII - definição legal sobre os serviços ou atividades essenciais e disposições legais sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade em caso de greve;

XXIX - tributos e outros créditos de terceiros;

XXX - as disposições previstas nos arts. 373-A, 390, 392, 392-A, 394, 394-A, 395, 396 e 400 desta Consolidação.

Parágrafo único. Regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto neste artigo.”

“Art. 614.

.....

§ 3º Não será permitido estipular duração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho superior a dois anos, sendo vedada a ultratividade.” (NR)

“Art. 620. As condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho.” (NR)

“Art. 634.

§ 1º

§ 2º Os valores das multas administrativas expressos em moeda corrente serão reajustados anualmente pela Taxa Referencial (TR), divulgada pelo Banco Central do Brasil, ou pelo índice que vier a substituí-lo.” (NR)

“Art. 652. Compete às Varas do Trabalho:

.....

f) decidir quanto à homologação de acordo extrajudicial em matéria de competência da Justiça do Trabalho.

.....” (NR)

“Art. 702.

I -

.....

f) estabelecer ou alterar súmulas e outros enunciados de jurisprudência uniforme, pelo voto de pelo menos dois terços de seus membros, caso a mesma matéria já tenha sido decidida de forma idêntica por unanimidade em, no mínimo, dois terços das turmas em pelo menos dez sessões diferentes em cada uma delas, podendo, ainda, por maioria de dois terços de seus membros, restringir os efeitos daquela declaração ou decidir que ela só tenha eficácia a partir de sua publicação no Diário Oficial;

.....

§ 3º As sessões de julgamento sobre estabelecimento ou alteração de súmulas e outros enunciados de jurisprudência deverão ser públicas, divulgadas com, no mínimo, trinta dias de antecedência, e deverão possibilitar a sustentação oral pelo Procurador-Geral do Trabalho, pelo Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil, pelo Advogado-Geral da União e por confederações sindicais ou entidades de classe de âmbito nacional.

§ 4º O estabelecimento ou a alteração de súmulas e outros enunciados de jurisprudência pelos Tribunais Regionais do Trabalho deverão observar o disposto na alínea *f* do inciso I e no § 3º deste artigo, com rol equivalente de legitimados para sustentação oral, observada a abrangência de sua circunscrição judiciária.” (NR)

“Art. 775. Os prazos estabelecidos neste Título serão contados em dias úteis, com exclusão do dia do começo e inclusão do dia do vencimento.

§ 1º Os prazos podem ser prorrogados, pelo tempo estritamente necessário, nas seguintes hipóteses:

I - quando o juízo entender necessário;

II - em virtude de força maior, devidamente comprovada.

§ 2º Ao juízo incumbe dilatar os prazos processuais e alterar a ordem de produção dos meios de prova, adequando-os às necessidades do conflito de modo a conferir maior efetividade à tutela do direito.” (NR)

“Art. 789. Nos dissídios individuais e nos dissídios coletivos do trabalho, nas ações e procedimentos de competência da Justiça do Trabalho, bem como nas demandas propostas perante a Justiça Estadual, no exercício da jurisdição trabalhista, as custas relativas ao processo de conhecimento incidirão à base de 2% (dois por cento), observado o mínimo de R\$ 10,64 (dez reais e sessenta e quatro centavos) e o máximo de quatro vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social, e serão calculadas:

.....” (NR)

“Art. 790.

.....

§ 3º É facultado aos juízes, órgãos julgadores e presidentes dos tribunais do trabalho de qualquer instância conceder, a requerimento ou de ofício, o benefício da justiça gratuita, inclusive quanto a traslados e instrumentos, àqueles que perceberem salário igual ou inferior a 40% (quarenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

§ 4º O benefício da justiça gratuita será concedido à parte que comprovar insuficiência de recursos para o pagamento das custas do processo.” (NR)

“Art. 790-B. A responsabilidade pelo pagamento dos honorários periciais é da parte sucumbente na pretensão objeto da perícia, ainda que beneficiária da justiça gratuita.

§ 1º Ao fixar o valor dos honorários periciais, o juízo deverá respeitar o limite máximo estabelecido pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho.

§ 2º O juízo poderá deferir parcelamento dos honorários periciais.

§ 3º O juízo não poderá exigir adiantamento de valores para realização de perícias.

§ 4º Somente no caso em que o beneficiário da justiça gratuita não tenha obtido em juízo créditos capazes de suportar a despesa referida no **caput**, ainda que em outro processo, a União responderá pelo encargo.” (NR)

“Art. 791-A. Ao advogado, ainda que atue em causa própria, serão devidos honorários de sucumbência, fixados entre o mínimo de 5% (cinco por cento) e o máximo de 15% (quinze por cento) sobre o valor que resultar da liquidação da sentença, do proveito econômico obtido ou, não sendo possível mensurá-lo, sobre o valor atualizado da causa.

§ 1º Os honorários são devidos também nas ações contra a Fazenda Pública e nas ações em que a parte estiver assistida ou substituída pelo sindicato de sua categoria.

§ 2º Ao fixar os honorários, o juízo observará:

I - o grau de zelo do profissional;

II - o lugar de prestação do serviço;

III - a natureza e a importância da causa;

IV - o trabalho realizado pelo advogado e o tempo exigido para o seu serviço.

§ 3º Na hipótese de procedência parcial, o juízo arbitrará honorários de sucumbência recíproca, vedada a compensação entre os honorários.

§ 4º Vencido o beneficiário da justiça gratuita, desde que não tenha obtido em juízo, ainda que em outro processo, créditos capazes de suportar a despesa, as obrigações decorrentes de sua sucumbência ficarão sob condição suspensiva de exigibilidade e somente poderão ser executadas se, nos dois anos subsequentes ao trânsito em julgado da decisão que as certificou, o credor demonstrar que deixou de existir a situação de insuficiência de recursos que justificou a concessão de gratuidade, extinguindo-se, passado esse prazo, tais obrigações do beneficiário.

§ 5º São devidos honorários de sucumbência na reconvenção.”

TÍTULO X

.....

CAPÍTULO II

.....

Seção IV-A

Da Responsabilidade por Dano Processual

‘Art. 793-A. Responde por perdas e danos aquele que litigar de má-fé como reclamante, reclamado ou interveniente.’

‘Art. 793-B. Considera-se litigante de má-fé aquele que:

I - deduzir pretensão ou defesa contra texto expresso de lei ou fato incontroverso;

II - alterar a verdade dos fatos;

III - usar do processo para conseguir objetivo ilegal;

IV - opuser resistência injustificada ao andamento do processo;

V - proceder de modo temerário em qualquer incidente ou ato do processo;

VI - provocar incidente manifestamente infundado;

VII - interpuser recurso com intuito manifestamente protelatório.’

‘Art. 793-C. De ofício ou a requerimento, o juízo condenará o litigante de má-fé a pagar multa, que deverá ser superior a 1% (um por cento) e inferior a 10% (dez por cento) do valor corrigido da causa, a indenizar a parte contrária pelos prejuízos que esta sofreu e a arcar com os honorários advocatícios e com todas as despesas que efetuou.

§ 1º Quando forem dois ou mais os litigantes de má-fé, o juízo condenará cada um na proporção de seu respectivo interesse na causa ou solidariamente aqueles que se coligaram para lesar a parte contrária.

§ 2º Quando o valor da causa for irrisório ou inestimável, a multa poderá ser fixada em até duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

§ 3º O valor da indenização será fixado pelo juízo ou, caso não seja possível mensurá-lo, liquidado por arbitramento ou pelo procedimento comum, nos próprios autos.’

‘Art. 793-D. Aplica-se a multa prevista no art. 793-C desta Consolidação à testemunha que intencionalmente alterar a verdade dos fatos ou omitir fatos essenciais ao julgamento da causa.

Parágrafo único. A execução da multa prevista neste artigo dar-se-á nos mesmos autos.”

“Art. 800. Apresentada exceção de incompetência territorial no prazo de cinco dias a contar da notificação, antes da audiência e em peça que sinalize a existência desta exceção, seguir-se-á o procedimento estabelecido neste artigo.

§ 1º Protocolada a petição, será suspenso o processo e não se realizará a audiência a que se refere o art. 843 desta Consolidação até que se decida a exceção.

§ 2º Os autos serão imediatamente conclusos ao juiz, que intimará o reclamante e, se existentes, os litisconsortes, para manifestação no prazo comum de cinco dias.

§ 3º Se entender necessária a produção de prova oral, o juízo designará audiência, garantindo o direito de o excipiente e de suas testemunhas serem ouvidos, por carta precatória, no juízo que este houver indicado como competente.

§ 4º Decidida a exceção de incompetência territorial, o processo retomará seu curso, com a designação de audiência, a apresentação de defesa e a instrução processual perante o juízo competente.” (NR)

“Art. 818. O ônus da prova incumbe:

I - ao reclamante, quanto ao fato constitutivo de seu direito;

II - ao reclamado, quanto à existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do reclamante.

§ 1º Nos casos previstos em lei ou diante de peculiaridades da causa relacionadas à impossibilidade ou à excessiva dificuldade de cumprir o encargo nos termos deste artigo ou à maior facilidade de obtenção da prova do fato contrário, poderá o juízo atribuir o ônus da prova de modo diverso, desde que o faça por decisão fundamentada, caso em que deverá dar à parte a oportunidade de se desincumbir do ônus que lhe foi atribuído.

§ 2º A decisão referida no § 1º deste artigo deverá ser proferida antes da abertura da instrução e, a requerimento da parte, implicará o adiamento da audiência e possibilitará provar os fatos por qualquer meio em direito admitido.

§ 3º A decisão referida no § 1º deste artigo não pode gerar situação em que a desincumbência do encargo pela parte seja impossível ou excessivamente difícil.” (NR)

“Art. 840.

§ 1º Sendo escrita, a reclamação deverá conter a designação do juízo, a qualificação das partes, a breve exposição dos fatos de que resulte o dissídio, o pedido, que deverá ser certo, determinado e com indicação de seu valor, a data e a assinatura do reclamante ou de seu representante.

§ 2º Se verbal, a reclamação será reduzida a termo, em duas vias datadas e assinadas pelo escrivão ou secretário, observado, no que couber, o disposto no § 1º deste artigo.

§ 3º Os pedidos que não atendam ao disposto no § 1º deste artigo serão julgados extintos sem resolução do mérito.” (NR)

“Art. 841.

.....

§ 3º Oferecida a contestação, ainda que eletronicamente, o reclamante não poderá, sem o consentimento do reclamado, desistir da ação.” (NR)

“Art. 843.

.....

§ 3º O preposto a que se refere o § 1º deste artigo não precisa ser empregado da parte reclamada.” (NR)

“Art. 844.

§ 1º Ocorrendo motivo relevante, poderá o juiz suspender o julgamento, designando nova audiência.

§ 2º Na hipótese de ausência do reclamante, este será condenado ao pagamento das custas calculadas na forma do art. 789 desta Consolidação, ainda que beneficiário da justiça gratuita, salvo se comprovar, no prazo de quinze dias, que a ausência ocorreu por motivo legalmente justificável.

§ 3º O pagamento das custas a que se refere o § 2º é condição para a propositura de nova demanda.

§ 4º A revelia não produz o efeito mencionado no **caput** deste artigo se:

I - havendo pluralidade de reclamados, algum deles contestar a ação;

II - o litígio versar sobre direitos indisponíveis;

III - a petição inicial não estiver acompanhada de instrumento que a lei considere indispensável à prova do ato;

IV - as alegações de fato formuladas pelo reclamante forem inverossímeis ou estiverem em contradição com prova constante dos autos.

§ 5º Ainda que ausente o reclamado, presente o advogado na audiência, serão aceitos a contestação e os documentos eventualmente apresentados.”(NR)

“Art. 847.

Parágrafo único. A parte poderá apresentar defesa escrita pelo sistema de processo judicial eletrônico até a audiência.” (NR)

TÍTULO X

.....

CAPÍTULO III

.....

Seção IV

Do Incidente de Desconsideração da

Personalidade Jurídica

‘Art. 855-A. Aplica-se ao processo do trabalho o incidente de desconsideração da personalidade jurídica previsto nos arts. 133 a 137 da Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015 - Código de Processo Civil.

§ 1º Da decisão interlocutória que acolher ou rejeitar o incidente:

I - na fase de cognição, não cabe recurso de imediato, na forma do § 1º do art. 893 desta Consolidação;

II - na fase de execução, cabe agravo de petição, independentemente de garantia do juízo;

III - cabe agravo interno se proferida pelo relator em incidente instaurado originariamente no tribunal.

§ 2º A instauração do incidente suspenderá o processo, sem prejuízo de concessão da tutela de urgência de natureza cautelar de que trata o art. 301 da Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015 (Código de Processo Civil).’

CAPÍTULO III-A

DO PROCESSO DE JURISDIÇÃO VOLUNTÁRIA

PARA HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO EXTRAJUDICIAL

‘Art. 855-B. O processo de homologação de acordo extrajudicial terá início por petição conjunta, sendo obrigatória a representação das partes por advogado.

§ 1º As partes não poderão ser representadas por advogado comum.

§ 2º Faculta-se ao trabalhador ser assistido pelo advogado do sindicato de sua categoria.’

‘Art. 855-C. O disposto neste Capítulo não prejudica o prazo estabelecido no § 6º do art. 477 desta Consolidação e não afasta a aplicação da multa prevista no § 8º art. 477 desta Consolidação.’

‘Art. 855-D. No prazo de quinze dias a contar da distribuição da petição, o juiz analisará o acordo, designará audiência se entender necessário e proferirá sentença.’

‘Art. 855-E. A petição de homologação de acordo extrajudicial suspende o prazo prescricional da ação quanto aos direitos nela especificados.

Parágrafo único. O prazo prescricional voltará a fluir no dia útil seguinte ao do trânsito em julgado da decisão que negar a homologação do acordo.”

“Art. 876.

Parágrafo único. A Justiça do Trabalho executará, de ofício, as contribuições sociais previstas na alínea a do inciso I e no inciso II do **caput** do art. 195 da Constituição Federal, e seus acréscimos legais, relativas ao objeto da condenação constante das sentenças que proferir e dos acordos que homologar.” (NR)

“Art. 878. A execução será promovida pelas partes, permitida a execução de ofício pelo juiz ou pelo Presidente do Tribunal apenas nos casos em que as partes não estiverem representadas por advogado.

Parágrafo único. (Revogado).” (NR)

“Art. 879.

.....

§ 2º Elaborada a conta e tornada líquida, o juízo deverá abrir às partes prazo comum de oito dias para impugnação fundamentada com a indicação dos itens e valores objeto da discordância, sob pena de preclusão.

.....

§ 7º A atualização dos créditos decorrentes de condenação judicial será feita pela Taxa Referencial (TR), divulgada pelo Banco Central do Brasil, conforme a Lei nº 8.177, de 1º de março de 1991.” (NR)

“Art. 882. O executado que não pagar a importância reclamada poderá garantir a execução mediante depósito da quantia correspondente, atualizada e acrescida das despesas processuais, apresentação de seguro-garantia judicial ou nomeação de bens à penhora, observada a ordem preferencial estabelecida no art. 835 da Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015 - Código de Processo Civil.” (NR)

“Art. 883-A. A decisão judicial transitada em julgado somente poderá ser levada a protesto, gerar inscrição do nome do executado em órgãos de proteção ao crédito ou no Banco Nacional de Devedores Trabalhistas (BNDT), nos termos da lei, depois de transcorrido o prazo de quarenta e cinco dias a contar da citação do executado, se não houver garantia do juízo.”

“Art. 884.

.....

§ 6º A exigência da garantia ou penhora não se aplica às entidades filantrópicas e/ou àqueles que compõem ou compuseram a diretoria dessas instituições.” (NR)

“Art. 896.

.....

§ 1º-A.

.....

IV - transcrever na peça recursal, no caso de suscitar preliminar de nulidade de julgado por negativa de prestação jurisdicional, o trecho dos embargos declaratórios em que foi pedido o pronunciamento do tribunal sobre questão veiculada no recurso ordinário e o trecho da decisão regional que rejeitou os embargos quanto ao pedido, para cotejo e verificação, de plano, da ocorrência da omissão.

.....

§ 3º (Revogado).

§ 4º (Revogado).

§ 5º (Revogado).

§ 6º (Revogado).

.....

§ 14. O relator do recurso de revista poderá denegar-lhe seguimento, em decisão monocrática, nas hipóteses de intempestividade, deserção, irregularidade de representação ou de ausência de qualquer outro pressuposto extrínseco ou intrínseco de admissibilidade.” (NR)

“Art. 896-A.

§ 1º São indicadores de transcendência, entre outros:

I - econômica, o elevado valor da causa;

II - política, o desrespeito da instância recorrida à jurisprudência sumulada do Tribunal Superior do Trabalho ou do Supremo Tribunal Federal;

III - social, a postulação, por reclamante-recorrente, de direito social constitucionalmente assegurado;

IV - jurídica, a existência de questão nova em torno da interpretação da legislação trabalhista.

§ 2º Poderá o relator, monocraticamente, denegar seguimento ao recurso de revista que não demonstrar transcendência, cabendo agravo desta decisão para o colegiado.

§ 3º Em relação ao recurso que o relator considerou não ter transcendência, o recorrente poderá realizar sustentação oral sobre a questão da transcendência, durante cinco minutos em sessão.

§ 4º Mantido o voto do relator quanto à não transcendência do recurso, será lavrado acórdão com fundamentação sucinta, que constituirá decisão irrecurável no âmbito do tribunal.

§ 5º É irrecurável a decisão monocrática do relator que, em agravo de instrumento em recurso de revista, considerar ausente a transcendência da matéria.

§ 6º O juízo de admissibilidade do recurso de revista exercido pela Presidência dos Tribunais Regionais do Trabalho limita-se à análise dos pressupostos intrínsecos e extrínsecos do apelo, não abrangendo o critério da transcendência das questões nele veiculadas.” (NR)

“Art. 899.

.....

§ 4º O depósito recursal será feito em conta vinculada ao juízo e corrigido com os mesmos índices da poupança.

§ 5º (Revogado).

.....

§ 9º O valor do depósito recursal será reduzido pela metade para entidades sem fins lucrativos, empregadores domésticos, microempreendedores individuais, microempresas e empresas de pequeno porte.

§ 10. São isentos do depósito recursal os beneficiários da justiça gratuita, as entidades filantrópicas e as empresas em recuperação judicial.

§ 11. O depósito recursal poderá ser substituído por fiança bancária ou seguro garantia judicial.” (NR)

Art. 2º A Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 4º-A. Considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução.

.....” (NR)

“Art. 4º-C. São asseguradas aos empregados da empresa prestadora de serviços a que se refere o art. 4º-A desta Lei, quando e enquanto os serviços, que podem ser de qualquer uma das atividades da contratante, forem executados nas dependências da tomadora, as mesmas condições:

I - relativas a:

- a) alimentação garantida aos empregados da contratante, quando oferecida em refeitórios;
- b) direito de utilizar os serviços de transporte;
- c) atendimento médico ou ambulatorial existente nas dependências da contratante ou local por ela designado;
- d) treinamento adequado, fornecido pela contratada, quando a atividade o exigir.

II - sanitárias, de medidas de proteção à saúde e de segurança no trabalho e de instalações adequadas à prestação do serviço.

§ 1º Contratante e contratada poderão estabelecer, se assim entenderem, que os empregados da contratada farão jus a salário equivalente ao pago aos empregados da contratante, além de outros direitos não previstos neste artigo.

§ 2º Nos contratos que impliquem mobilização de empregados da contratada em número igual ou superior a 20% (vinte por cento) dos empregados da contratante, esta poderá disponibilizar aos empregados da contratada os serviços de alimentação e atendimento ambulatorial em outros locais apropriados e com igual padrão de atendimento, com vistas a manter o pleno funcionamento dos serviços existentes.”

“Art. 5º-A. Contratante é a pessoa física ou jurídica que celebra contrato com empresa de prestação de serviços relacionados a quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal.

.....” (NR)

“Art. 5º-C. Não pode figurar como contratada, nos termos do art. 4º-A desta Lei, a pessoa jurídica cujos titulares ou sócios tenham, nos últimos dezoito meses, prestado serviços à contratante na qualidade de empregado ou trabalhador sem vínculo empregatício, exceto se os referidos titulares ou sócios forem aposentados.

“Art. 5º-D. O empregado que for demitido não poderá prestar serviços para esta mesma empresa 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. 3º O art. 20 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, passa a vigorar acrescido do seguinte inciso I-A:

“Art. 20.

I-A - extinção do contrato de trabalho prevista no art. 484-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943;

.....” (NR)

Art. 4º O art. 28 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 28.

.....

§ 8º (Revogado).

a) (revogada);

.....

§ 9º

.....

h) as diárias para viagens;

.....

q) o valor relativo à assistência prestada por serviço médico ou odontológico, próprio da empresa ou por ela conveniado, inclusive o reembolso de despesas com medicamentos, óculos, aparelhos ortopédicos, próteses, órteses, despesas médico-hospitalares e outras similares;

.....

z) os prêmios e os abonos.

.....” (NR)

Art. 5º Revogam-se:

I - os seguintes dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943:

a) § 3º do art. 58;

b) § 4º do art. 59;

c) art. 84;

d) art. 86;

e) art. 130-A;

f) § 2º do art. 134;

g) § 3º do art. 143;

h) parágrafo único do art. 372;

i) art. 384;

j) §§ 1º, 3º e 7º do art. 477;

k) art. 601;

l) art. 604;

m) art. 792;

n) parágrafo único do art. 878;

o) §§ 3º, 4º, 5º e 6º do art. 896;

p) § 5º do art. 899;

II - a alínea a do § 8º do art. 28 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991;

III - o art. 2º da Medida Provisória nº 2.226, de 4 de setembro de 2001.

Art. 6º Esta Lei entra em vigor após decorridos cento e vinte dias de sua publicação oficial.

Brasília, 13 de julho de 2017; 196º da Independência e 129º da República.

MICHEL TEMER

Torquato Jardim

Ronaldo Nogueira de Oliveira