

Natália Ferreira Pirez dos Santos

DIREITO DO TRABALHO: reforma trabalhista e seus reflexos na jornada de trabalho

**UNITAU – Departamento de Ciências Jurídicas
2021**

Natália Ferreira Pirez dos Santos

DIREITO DO TRABALHO: reforma trabalhista e seus reflexos na jornada de trabalho

Trabalho de Conclusão de Curso de graduação em Direito, apresentado ao Departamento de Ciências Jurídicas da Universidade de Taubaté, como parte dos requisitos para colação de grau.

Orientador: Profº. Luiz Arthur de Moura

Grupo Especial de Tratamento da Informação - GETI
Sistema Integrado de Bibliotecas - SIBi
Universidade de Taubaté - UNITAU

S237d Santos, Natália Ferreira Pirez dos
Direito do trabalho: reforma trabalhista e seus reflexos na jornada de trabalho / Natália Ferreira Pirez dos Santos. -- 2021.
74f.

Monografia (graduação) - Universidade de Taubaté, Departamento de Ciências Jurídicas, 2021.
Orientação: Prof. Luiz Arthur de Moura, Departamento de Ciências Jurídicas.

1. Direito do trabalho. 2. Jornada de trabalho 3. Reforma trabalhista.
I. Universidade de Taubaté. Departamento de Ciências Jurídicas. Curso de Direito. II. Título.

CDU - 349.2

NATÁLIA FERREIRA PIREZ DOS SANTOS

**DIREITO DO TRABALHO: reforma trabalhista e seus reflexos na jornada
de trabalho**

UNIVERSIDADE DE TAUBATÉ, TAUBATÉ, SP.

Data: _____

Resultado: _____

BANCA EXAMINADORA

Prof. _____

Assinatura _____

Prof. _____

Assinatura _____

Dedico o presente trabalho ao meu marido e aos meus pais por todos os seus esforços de compreensão, apoio e principalmente financeiro para que eu pudesse concluir o curso de Direito.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente a Deus, pois os obstáculos que enfrentei nesse período de cinco anos, não foram fáceis, entretanto, sempre confiei em seus propósitos para que assim pudessem continuar minha caminhada.

Aos meus pais, que com muito carinho, apoio nos momentos difíceis e principalmente acreditando no meu sonho, não mediram esforços para que eu chegasse até esta etapa de minha vida.

Ao meu marido pela sua presença, compreensão e a imprescindível paciência da minha ausência enquanto eu me dedicava à realização deste trabalho e especialmente aos longos desses anos de curso. Tenho sorte por ter uma pessoa como você ao meu lado.

Ao meu orientador professor Luiz Arthur de Moura, que esteve disposto em me orientar na elaboração deste estudo.

Aos professores da UNITAU, em especial aos professores do curso de Ciências Jurídicas pela dedicação e paciência de transmitir seus conhecimentos.

Aos colegas e amigos que conquistei durante esta trajetória, que de certa maneira me incentivaram e me apoiaram quando necessário.

Por fim, agradeço a todos que direta ou indiretamente contribuíram para essa conquista.

*“O trabalho não pode ser uma lei sem que
seja um direito”.*

(Victor Hugo)

RESUMO

A Lei N° 13.467 de 13 de julho de 2017, conhecida como reforma trabalhista alterou variados dispositivos da Consolidação das Leis Trabalhistas. Diante do exposto coube indagar-se: Quais são as principais modificações trabalhistas alteradas ou inseridas pela Lei n° 13.467 de 2017, bem como pela MP n° 808/2017? Quais os reflexos da reforma trabalhista especialmente em relação à jornada de trabalho? Para responder essas questões o presente estudo objetivou identificar as principais alterações ou inclusões trabalhistas pela Lei n° 13.467 de 2017, bem como pela MP n° 808/2017 nas jornadas de trabalho. Para tanto, se fez uso do método dialético, valendo-se da leitura de variados autores do segmento trabalhista e constitucional, bem como de artigos e periódicos presentes na produção cultural do Brasil. Foi possível concluir que, a reforma gerou novas formas de jornada do trabalho, resultado da flexibilização e precarização da mesma, transformando o indivíduo em um trabalhador *just in time*.

Palavras-chave: Direito do trabalho. Jornada de Trabalho. Reforma trabalhista.

ABSTRACT

Law No. 13,467 of July 13, 2017, known as the labor reform, changed several provisions of the Consolidation of Labor Laws. In light of the above, it was necessary to ask: What are the main labor changes amended or inserted by Law No. 13,467 of 2017, as well as by MP No. 808/2017? What are the consequences of the labor reform, especially in relation to working hours? To answer these questions, this study aimed to identify the main changes or inclusions in labor by Law No. 13,467 of 2017, as well as by MP No. 808/2017 in working hours. Therefore, the dialectical method was used, drawing on the reading of various authors from the labor and constitutional segment, as well as articles and periodicals present in the cultural production of Brazil. It was possible to conclude that the reform generated new forms of working hours, as a result of its flexibility and precariousness, transforming the individual into a just-in-time worker.

Keywords: Labor law. Workday. Labor reform

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CF/88	Constituição Federal de 1988
CLT	Consolidação das Leis Trabalhistas
CNI	Confederação Nacional da Indústria
FGTS	Fundo de Garantia de Tempo de Serviço
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
OIT	Organização Internacional do Trabalho
TI	Tecnologia da Informação
TIC	Tecnologia da informação e comunicação

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	10
2 DO DIREITO DO TRABALHO	13
2.1 As faces do trabalho perante a história	13
2.2 A consolidação do Direito do Trabalho	18
3 DO DIREITO DO TRABALHO BRASILEIRO.....	21
3.1 A história do Direito do Trabalho no Brasil	21
3.2 O trabalho na Constituição cidadã	25
3.2.1 O princípio da proteção	28
4 A REFORMA TRABALHISTA DE 2017	33
4.1 Flexibilização das normas trabalhistas.....	33
4.2 Alterações na legislação trabalhista e as relações de trabalho	35
4.2.1 Reflexos na jornada de trabalho	42
4 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	51
BIBLIOGRAFIAS	53
ANEXO: Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017.....	55

1 INTRODUÇÃO

Desde o começo do crescimento do racionalismo humano, a busca pelo Direito foi o propósito maior de todas as sociedades. A flutuação do Direito Natural ao Direito positivado, somada a eventos históricos que conduziram o ser humano a alterar suas aspirações, fez desabrochar um movimento de reconstrução da concepção de Estado, que renasceu com o objetivo de atender aos anseios de seus cidadãos.

Assim, no propósito de cumprir com a função de defesa da sociedade no modo de limitação normativa ao poder estatal, sobreveio uma reunião de valores, direitos e liberdades, consubstanciados nos Direitos Fundamentais.

Tais direitos foram positivados em uma ferramenta que limitou atuação de cada Estado e, simultaneamente, delimitou os parâmetros essenciais de todo o ordenamento jurídico interno: a Constituição.

Especificamente no Brasil o sistema jurídico tende ao reconhecimento do ser humano como o centro e o fim do Direito, em motivo da adoção do Estado Democrático de Direito e da dignidade da pessoa humana. O precursor nesse sentido foi a Lei Fundamental de Bonn, de 23 de maio de 1949, quando um de seus dispositivos afirmava: “A dignidade do homem é intangível. Os poderes públicos estão obrigados a respeitá-la e protegê-la”. Esse dispositivo inspirou-se na Declaração dos Direitos Humanos, aprovada pela Assembleia Geral das Nações Unidas, de 10 de dezembro de 1948.

Nesse contexto, em se tratando das questões trabalhistas, incontestável é a relevância do Direito Coletivo do Trabalho que cumpre o papel social e política de enorme relevância. Ele é uma das mais importantes ferramentas de democratização de poder, no contexto social, que existe nas modernas sociedades democráticas (DELGADO, 2016).

Sua importância aparece da necessidade de se uniformizar a distinção de poder que existe na relação empregado-empregador, no intuito de se determinar a igualdade entre as partes litigantes na solução das divergências coletivas (Azambuja, 2011). Afinal, o decorrer de toda a história, os resultados dos progressos industriais e tecnológicos geram um alude de desordens sociais, que danificam os direitos sociais dos trabalhadores e da sociedade como um todo.

Dessa forma, a legislação trabalhista brasileira percorreu um longo caminho até que se tornasse forte o suficiente para reunir as esparsas normas sobre os trabalhadores em uma única lei, a "Consolidação das Leis Trabalhistas" (CLT), tornando-se um bastião de justiça

social e de proteção da dignidade humana perante o império econômico do capital (TOCANTIS, 2018).

Todavia, a CLT chegou à segunda década do século XXI como bode expiatório e foco de ataques retrógrados. Tanto que, no dia 14 de julho de 2017, fora publicado no Diário da União a nova regulamentação acerca dos Direitos Trabalhistas, por meio da Lei 13.427/17, promulgada pelo Presidente da República em 13 de julho de 2017 (MENDES, 2018).

A Lei 13.467, de 13 de julho de 2017, intitulada como Reforma Trabalhista, modificou de forma significativa diversas questões da CLT, aprovada pelo Decreto-Lei 5.452, de 1º de maio de 1943, sob a alegação de atualizar o texto legal, adaptando-o às novas relações de trabalho com alterações que afetam as três fontes do Direito do Trabalho: a lei, a sentença normativa da Justiça do Trabalho e a negociação coletiva (QUEIROZ, 2017).

Diante do exposto cabe indagar-se: Quais são as principais modificações trabalhistas alteradas ou inseridas pela Lei nº 13.467 de 2017, bem como pela MP nº 808/2017? Quais os reflexos da reforma trabalhista especialmente em relação à jornada de trabalho?

Para responder essas questões o presente estudo objetiva identificar as principais alterações ou inclusões trabalhistas pela Lei nº 13.467 de 2017, bem como pela MP nº 808/2017 nas jornadas de trabalho.

O presente estudo encontra sua justificativa no fato de contribuir, de maneira teórica as noções existentes sobre a Reforma Trabalhista. E sob a perspectiva prática, justifica-se pela questão de que a partir de uma fundamentação teórica, demonstram-se possibilidades/estratégias para amenizar os resultados dessa reforma.

Além disso, este estudo é relevante para a pesquisadora, em virtude da busca do conhecimento mais aprofundado na área, colaborando para o seu desenvolvimento profissional.

A metodologia utilizada para atender o objetivo proposto faz uso do método dialético, valendo-se da leitura de variados autores do segmento trabalhista e constitucional, bem como de artigos e periódicos presentes na produção cultural do Brasil. Ademais, observam-se os variados fatores doutrinários e jurisprudenciais daquilo que já foi debatido e apresentado, bem como os entendimentos sumulados acerca do assunto, de maneira com que sejam estudados de forma crítica.

O presente estudo desenvolve-se principalmente por meio de pesquisa bibliográfica e documental, por meio dos processos de identificação e compilação, bem como por intermédio de artigos científicos, obras doutrinárias, obras filosóficas, leis. E também conta com pesquisa eletrônica em revistas científicas e no site do Senado Federal e Diário Oficial da União.

Também são utilizadas “cartilhas” de “órgãos” como Confederação Nacional da Indústria (CNI) e da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

Esta monografia estrutura-se em três (03) capítulos, subdivididos em itens de acordo o nível de relação entre os assuntos descritos. No primeiro capítulo, denominado Do Direito do trabalho apresenta-se a sua evolução histórica, o conceito e exercício. No segundo capítulo, denominado Legislação Trabalhista Brasileira analisa-se seus diversos fatores, abarcando o entendimento de sua evolução, constituição e sua aplicabilidade. Já no terceiro capítulo, intitulado A Reforma trabalhista de 2017 apresenta-se a nova a legislação vigente, bem como os entendimentos sumulados acerca do assunto e seus reflexos na jornada de trabalho.

2 DO DIREITO DO TRABALHO

Antes de entrar no assunto propriamente dito deste estudo, as mudanças da reforma trabalhista, é preciso, primeiramente, estudar a história e evolução do trabalho, bem como o instituto do direito do trabalho, fazendo um relato sobre sua abrangência histórica, passando a demonstrar as diferentes conjunturas pelas quais sofreram transformações ao longo do tempo.

Considera-se de enorme importância um apanhado sobre tais questões, visto que o entendimento desses proporciona um melhor entendimento do assunto que permeia este estudo.

2.1 As faces do trabalho perante a história

Antes que houvesse um conjunto de normas que regulavam as relações de trabalho (hoje chamadas de legislação trabalhista), o trabalho era apenas uma forma de punir e explorar os seres humanos.

Segundo Melo, Santos e Italia (2018), no decorrer dos séculos, o trabalho veio progredindo e se ampliando conforme as questões sociais, passando assim por variados estilos de sociedades como: escravista, feudal, medieval, socialista e capitalista.

No início, o trabalho era considerado um castigo. De acordo com o texto bíblico do Gênesis, depois que Adão comeu o fruto proibido, ele foi punido por ter que trabalhar para comer (SILVEIRA, 2018).

Na mesma toada, etimologia da palavra trabalho também possui conotação negativa, haja vista, ser proveniente do latim *tripalium*, que se remete instrumento de tortura, utilizado para constranger (MARTINS, 2014).

Conforme Melo, Santos e Italia (2018), o trabalho quer dizer, em português, apesar de existir labor e trabalho, é possível encontrar dois significados no mesmo termo: a de fazer uma obra que te expresse que dê reconhecimento social e permaneça além da tua vida; e a de esforço rotineiro e repetitivo, sem liberdade, de consequência consumível e importuno irremissível. Da mesma maneira, também ocorre com o verbo trabalhar, do latim *tripaliare*, ação de torturar com o *tripalium*.

Do ponto de vista histórico, a primeira maneira de trabalho que existiu foi à escravidão, na qual os escravos eram considerados mercadorias de seus proprietários sem quaisquer direitos. Este "sistema" de trabalho foi usado pelas sociedades grega e romana

durante décadas, tendo os escravos como o trabalho primitivo da sociedade, mas sem fornecer nenhum direito a eles (SILVEIRA, 2018).

Isto é demonstrado, no Direito Romano com a lei Lex Aquilia, (284 a.C.), sancionada em um plebiscito, citada por Martins (2014, p. 4), que considerava o trabalho feito pelos escravos como coisa e era visualizado como degradante e humilhante.

Mais tarde, os seres humanos começaram a se estruturar em feudos, aparecendo um novo modelo de trabalho denominado como servidão. Durante este período, os senhores feudais forneciam proteção política e militar aos servos, que mesmo que não fossem tratados como mercadorias, eram subalternos, sem liberdade, e ainda tinham que entregar a maior parte da produção rural aos senhores, mantendo para si apenas o que precisavam para sua sobrevivência e de sua família (SILVEIRA, 2018).

Desse modo, chegou-se ao ponto de que o ser humano mesmo sendo liberto era sustentado como escravo por seu de seu trabalho, pois o homem medieval trabalhava em um espaço de terra outorgado pelo senhor feudal, no qual deveria gerar e proporcionar uma parcela de sua produção ao seu senhor, ficando com o restante do qual ele sustentaria sua família. Mas, além de sua produção o servo tinha que conceder sua lealdade suprema, concordando por muitas vezes com ofensas e abusos, sem ter ninguém a quem pedir auxílio (BRITO, 2018)

Com a expansão das sociedades, já na Idade Média, passaram a ter as corporações de ofício, um modo de trabalho mais complexo, na qual o trabalhador tinha maior liberdade, entretanto, não fugia à noção, de que tais corporações havia para assegurar os interesses delas mesmas e não para atribuir qualquer proteção aos trabalhadores (SILVEIRA, 2018).

No fim do século XVIII, a ideologia da Revolução Francesa dissolveu as corporações de ofício e conseguiu essa realização por intermédio da Lei Le Chantelier (1781), que estipulou em seu artigo a eliminação de todas as categorias de corporações de cidadãos da mesma condição ou profissão, sendo um dos alicerces essenciais da constituição francesa, é proibida de serem refeitas de fato, sob quaisquer justificativa e aspecto que seja. Essas medidas se fundamentam no argumento de que “a liberdade individual refuta a existência de corpos medianeiros entre sujeito e Estado” (MARTINS, 2014, p. 5).

Dessa maneira, com as concepções de liberdade igualdade e fraternidade, a Revolução Francesa passou a admitir que o ser humano fosse livre para desenvolver qualquer profissão, desde que executasse com o pagamento das taxas e respeitasse as normas aplicáveis.

Assim, depois de percorrer por um tempo obscuro da escravidão e sobreviver ao feudalismo, o ser humano trabalhador entra em uma fase conturbada de transição, em que o

mundo se distancia da mentalidade de pequenos comércios, feudos e vassalagem para atingir o progresso maquinário, a denominada: Revolução Industrial (BRITO, 2018).

A Revolução Industrial traz consigo diversas transformações de extremas importâncias para todos os campos da sociedade, impelindo especialmente o âmbito trabalhista.

A partir dessa época, ocorre à substituição da energia humana pela energia da máquina e a sociedade industrial traz assim as chaminés, as linhas de montagens. Sua energia é retirada do carvão, do gás, do petróleo, de combustíveis fósseis. Assim, começada invenções tecnológicas, a Revolução Industrial, configura-se pelas alterações especialmente no papel do trabalho e também na própria essência da sociedade (MELO; SANTOS; ITALIA, 2018).

Na afirmação de Dal Rosso (1999), com o aparecimento da Revolução Industrial no século XIX, a sociedade passou de feudal mercantil para sociedade de economia industrial, constituída pela produção em vasta escala por meio do uso de máquinas equipadas com novas descobertas. Buscando o lucro cada vez maior e uma produção cada vez mais veloz, o sistema capitalista se pautou na livre competitividade e na iniciativa privada determinado dois pólos: de um lado o capital e as formas de produção e no outro extremo o colaborador assalariado.

Desse modo, o trabalho tornou-se uma das atividades mais relevantes da vida do homem, porque é dessa função que o ser humano retira os componentes para sua própria subsistência familiar (LEAL, 2014).

Logo, é claro que de acordo com o pensamento do trabalho como castigo ia sendo sobreposta pela concepção de que o ser humano digno era homem trabalhador, se tem uma vasta transformação no status do trabalho, tornando-o um modelador social, o qual os mais pobres usavam para atingir estima e libertação (BRITO, 2018).

Entretanto, nessa época as conjunturas de trabalho eram subumanas, os acidentes e o surgimento de patologias eram frequentes, não existia uma jornada de trabalho fixada por lei, eram forçados a trabalhar por até 16 horas diárias, as condições dos meios de trabalho eram péssimas com máquinas sem proteção, ruídos intensos, ausência de ventilação e etc. (PINHEIRO, 2012).

Além disso, foi nesse instante que o trabalho da mulher se separou do contexto doméstico para o trabalho remunerado.

Com a decadência do feudalismo, várias famílias de camponeses migraram da área rural para as cidades na procura de estados melhores de vida, entretanto, só com o trabalho dos homens a família não conseguia se manter, e a mulher, com o propósito de auxiliar na subsistência familiar, é autorizada trabalhar nas indústrias. Conforme Pinheiro (2012, p. 17),

“a necessidade de trabalhar e de contribuir no sustento da família conduziu a figura feminina a enfrentar duras horas desprovidas de qualquer recurso”.

Além disso, muitos industriais inteligentemente tinham preferência pelo uso em grande escala da mão de obra considerada mais dócil e, obviamente, com custo mais baixo, como as mulheres, crianças e rapazes abaixo dos 18 anos de idade, enquanto o homem ficava no lar, geralmente sem ocupação (DAL ROSSO, 1999).

Pinheiro (2012) ainda explana que os salários eram baixíssimos, a jornada de trabalho podia atingir 14 ou 16 horas por dia e não existia direito a férias. As indústrias eram sujas e turbulentas. Os empregadores eram muito autoritários, humilhavam os trabalhadores. Jornadas de trabalho tão longas possuíam por propósito a exploração máxima da classe trabalhadora de forma que pudesse assegurar o lucro e assegurar a massa operária dependente.

Era um tempo sombrio para os trabalhadores, que sofriam diversos perigos na execução de suas atividades, visto não terem uma proteção mínima com relação à saúde, higiene e segurança do trabalho, sujeitos a contrair doenças, ou a sofrer acidentes de trabalho, sem segurança alguma, afinal, caso se tornassem incapazes para a atividade laboral, seriam imediatamente substituídos por outro, que trabalharia sob as mesmas possibilidades de riscos até o esgotamento (SILVEIRA, 2018).

Dessa maneira, as cidades da Inglaterra, pareciam terem saído de uma guerra, devido a enorme quantidade de aleijados e doentes, que se encontravam desempregados e desesperados divagando pelas ruas devido às condições de trabalho.

Tal verdade é interpretada nas palavras de Alexis de Toqueville (*apud* Silveira, 2018, p.17) ao descrever a cidade de Manchester no decorrer dessa época:

Desta vala imunda, a maior corrente da indústria humana flui para fertilizar o mundo todo. Deste esgoto imundo, jorra ouro puro. Aqui a humanidade atinge o seu mais completo desenvolvimento e sua maior brutalidade. Aqui a civilização faz milagres e o homem civilizado torna-se quase um selvagem.

Nesse instante, era nítida a necessidade de uma interferência estatal, apta de regularizar as relações de trabalho e cessar os abusos que vinham sendo submetidos pelos empregadores.

Foi então que, ainda animados com as concepções iluministas que ressoavam desde a Revolução Francesa, iniciaram a aparecer movimentos da classe operária protestando para que o Estado passasse a mediar nas relações de trabalho, procurando o bem-estar social (SILVEIRA, 2018).

Dessa forma, por meio dos sindicatos se tem uma detonação de greves e reivindicações que cercaram os proprietários das indústrias e o governo para aquisição dos primeiros direitos trabalhistas (BRITO, 2018)

Segundo Martins (2014, p.07):

[...] a palavra sindicato vem do francês *syndicat*. Sua origem está na palavra *síndico*, que era encontrada no Direito Romano para indicar as pessoas que eram encarregadas de representar uma coletividade, e no Direito grego (*sundiké*). A Lei Le Chapelier, de julho de 1791, utilizava o nome *síndico*, derivando daí a palavra *sindicato*, com o objetivo de se referir aos trabalhadores e associações clandestinas que foram organizadas após a Revolução Francesa de 1789. Outras denominações são empregadas, como *union* ou *trade union*, em inglês; *Gewerkschaft* (*arbeitervereine*), em alemão; *sindacato*, em italiano. Também são usadas denominações ‘associações’ e ‘grêmios’, esta última em países de língua espanhola, como na Argentina. Verifica-se na Europa a partir de 1830, o uso da palavra *sindicato* referente à classe de trabalhadores ou a trabalhadores de diversos ofícios ou ocupações, tendo surgido à denominação *sindicato operário*, que era uma associação de trabalhadores do mesmo ofício.

Santos (2018) destaca a conceituação de sindicato pela Lei Waldeck- Rousseau, da França, no ano de 1884 pela qual: “Os sindicatos profissionais possuem por objetivo exclusivamente a defesa dos interesses econômicos, industriais e agrícolas e estão constituídos por indivíduos que praticam a mesma profissão, ocupações similares ou profissões conexas”.

Os sindicatos apareceram como a união de empenhos de indivíduos na defesa de interesses profissionais comuns. Isto é, a priori, tratava-se de associação de empregados, em seguida, como acontece no caso brasileiro, tem-se a possibilidade de criação de sindicatos de empregadores (MELO; SANTOS; ITALIA, 2018).

Neste âmbito, Abdala e Loos (2019) evidenciam que sindicato não se trata de agrupamento, mas de associação, pois o primeiro está incluso no contexto de categoria sociológica e não jurídica.

Assim frente à história do trabalho entende-se que foi por meio dos sindicatos, que os próprios trabalhadores puderam gerar o direito que os protegeria mais até atualmente. Essas lutas espelharam também na transmissão dos Estados no que tange os direitos do trabalho, o que exigiu no que foi depois foi denominado de “constitucionalização dos direitos trabalhistas”. Nesse sentido os Estados iniciaram a prever, em seus teores constitucionais, os direitos da classe trabalhadora (BRITO, 2018).

2.2 A consolidação do direito do trabalho

No âmbito da Revolução Industrial, que, frente à efetividade de abusos, de superexploração da força de trabalho e, especialmente, da falta de garantias legais, os trabalhadores, sob o impulso reivindicatório, iniciaram a se estruturar em grupos com o propósito de requerer dos empregadores melhores conjunturas de trabalho.

Em linhas gerais, esta estruturação operária caracterizou como a demarcação inicial do aparecimento do Direito do Trabalho, segmento do direito que apareceu para doutrinar as relações trabalhistas e, especialmente, proteger a classe trabalhadora.

A primeira Constituição englobando o direito do trabalho é mexicana datada de 1917, onde foi estipulada a jornada de oito horas, proteção à maternidade, descanso semanal e proteção contra acidente de trabalho, entre outros. A segunda a doutrinar sobre a questão foi a Constituição Alemã de Weimar, do ano de 1919, a qual era constituída por 165 artigos, sendo Livro I, referente à "Estrutura e Fins da República" e o Livro II, pertencente aos "Direitos e Deveres Fundamentais do Cidadão Alemão" (BRITO, 2018).

Ainda de acordo com o autor supracitado, a Constituição de Weimar foi de forma profunda vigorosa, pois colaborou de modo direto para a aproximação do trabalhador a seu empregador, regularizando participações que anteriormente era impossível, e admitindo, de forma teórica, que o trabalhador tivesse voz ativa na formação das normas do trabalho.

A fundação da OIT e a publicação da Constituição de Weimar foram elementos significativos que ocorreram nesse instante histórico, mais exclusivamente em 1919. Importante destacar que a OIT adotou uma perspectiva pluridimensional sobre a proteção do trabalhador relativo aos controles humanitário, político e econômico. Por intermédio disso, tem por propósito estimular os Estados a conferir o feixe constituído pelos princípios fundamentais de proteção do trabalho (SOUZA, 2017).

O Tratado de Versalhes, registro que finalizou de forma oficial a Primeira Guerra Mundial, teve como sugestão, em seu capítulo XIII, o acordo entre os estados com relação ao asseguramento e proteção jurídica às respectivas populações, além de afastar a pobreza e as injustiças que atingiram as grandes massas (SOUZA, 2017).

No Brasil, as normas trabalhistas tiveram a sua regulamentação a partir de 1891, com algumas leis tratando de temas esparsos. Porém, somente na década de 30, o então Presidente Getúlio Vargas iniciou o processo de regulamentação das relações trabalhistas. A partir de então, todas as Constituições brasileiras passaram a ter normas de Direito trabalhista.

Depois da Segunda Guerra Mundial, a legitimação do Direito do Trabalho tornou-se cometido e gerou o denominado Estado de Bem-Estar Social. Apareceram as Constituições Democráticas pós-1945, da França, da Itália e da Alemanha, de Portugal e da Espanha. Essas constituições inseriram em seus teores regras jus trabalhistas e encaminhamentos responsáveis pela valorização do trabalho e do trabalhador. Entretanto, a primordial inovação foi à demonstração dos princípios e, logo depois, a legalização destes (DELGADO, 2016).

O Direito do Trabalho é apresentado por Macedo (2019), como o segmento do Direito constituído por normas e preceitos, de forma sistemática ordenados, que regularizam a relação de trabalho subordinada entre empregado e empregador, acompanhado de sanções, ou seja, punições pelas violações das leis.

De acordo com Queiroz (2017) suas primordiais fontes são: a lei, em sentido vasto, que inclui a Constituição, as leis complementares, as leis ordinárias e os tratados internacionais subscritos pelo país, como as convenções da OIT; as decisões normativas, que são as decisões com força de poder normativo admitidas pelos tribunais do Trabalho; e os acordos e as convenções coletivas; além das próprias Declarações Universais de Direito, como a “Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão, de 26/08/1789 (artigo 1º); a “Declaração Universal de Direitos Humanos”, de 10/12/1948 (artigos: 1º, 7º, 10, 23.1, 25.1 e 25.2); a “Convenção Europeia dos Direitos do Homem”, de 1950 (artigo 6º, inciso I) e o “Pacto Internacional dos Direitos Cívicos e Políticos”, de 1966 (artigo 14, inciso I), este regulamentado pelo Decreto de 06/07/1992.

O direito do Trabalho possui diversas divisões, mas a enorme doutrina admite em direito individual do trabalho e direito coletivo do trabalho (MENDES, 2018).

Nesse âmbito, o Direito Coletivo do Trabalho simboliza uma subdivisão do Direito do Trabalho, abrangendo o assunto que está afeta às relações coletivas de trabalho. Enquanto o Direito individual do trabalho regula as relações relativas, basicamente, aos contratos de emprego, o direito Coletivo do trabalho regula as relações da denominada autonomia privado coletiva (empregadores, diretamente, e instituições coletivas de trabalhadores, ou entre estas e instituições coletivas patronais) (AZAMBUJA, 2011).

O direito do Trabalho possui regras de direito público e privado. Todavia, a corrente que predomina considera Direito do Trabalho como privado. Os aspectos que conduzem os doutrinadores a essa mentalidade é a essência e o objeto específico do direito do trabalho, pela razão de que ele se ocasionou do direito civil, que é de essência jurídica privada e o contrato de trabalho que é orientado de modo predominante por normas de direito privado (MENDES, 2018).

Nesse contexto, em se tratando das questões trabalhistas, incontestável é a relevância do Direito Coletivo do Trabalho que cumpre o papel social e política de enorme relevância. Ele é uma das mais importantes ferramentas de democratização de poder, no contexto social, que existe nas modernas sociedades democráticas (DELGADO, 2016).

Sua importância aparece da necessidade de se uniformizar a distinção de poder que existe na relação empregado-empregador, no intuito de se determinar a igualdade entre as partes litigantes na solução das divergências coletivas (Azambuja, 2011). Afinal, o decorrer de toda a história, os resultados dos progressos industriais e tecnológicos vêm gerando um alude de desordens sociais, danificando os direitos sociais dos trabalhadores e da sociedade como um todo.

Segundo Abdala e Loos (2019) infelizmente, o interesse de hoje do profissional é possuir emprego, poder trabalhar, e das organizações é conseguir vencer a competição desleal implantada pelas nações asiáticas e a instabilidade das moedas que regem a economia mundial.

3 DO DIREITO DO TRABALHO BRASILEIRO

Segundo Abdala e Loos (2019), ao analisar o âmbito histórico das relações de trabalho no Brasil é possível evidenciar três distintos períodos: o da pré-histórica, a história e a contemporânea. O primeiro ocorrido a partir da independência do Brasil até a abolição da escravatura e na qual não tem como se falar em direitos do trabalhador; o segundo, da abolição até o ano de 1930, com o aparecimento dos primeiros preceitos legais e, o terceiro, de 1930 até os dias contemporâneos, período de legalização do âmbito trabalhista.

3.1 A história do Direito do Trabalho no Brasil

De início, o trabalhador não tinha qualquer instituto ou legislação que lhe garantisse algum direito, pois no século XVI valia o uso de mão de obra escrava. O escravo era visualizado como coisa, como um objeto de comércio, o que tornava o trabalhador nada mais que uma mercadoria para seu senhor. Assim, por ter esta caracterização de “coisa”, tal situação era passada também a seus filhos (TOCANTINS, 2018).

Até então, a mão de obra escrava era usada de maneira que golpeava de forma grave o princípio da dignidade da pessoa humana. Existiam muitos absurdos, como a Lei do Ventre Livre, descrita por Sergio Pinto Martins (2014), Lei de 1871 que ordenava que mesmo nascendo livres os filhos de escravos depois daquele ano, estes, quando meninos, ficariam sob a guarda do senhor ou de sua mãe até completar oito anos, época em que o senhor poderia optar entre ter uma indenização do governo ou favorecer-se do trabalho do menino até os seus 21 anos. Poucos anos mais tarde, em 1885, outra Lei, dos Sexagenários, mesmo libertando os escravos com mais de 60 anos, ainda os forçava a prestar mais três anos de serviços gratuitos aos seus senhores.

Somente no ano de 1888 existiu a aprovação da lei mais relevante do império, a Lei Áurea, com esta lei teve a libertação dos escravos e abolição da escravatura. Gerando assim o começo para uma nova possibilidade no Brasil, de modo que com a abolição, acontece a crescente demanda no mercado e a oferta de trabalho não acompanhou este desenvolvimento (TOCANTINS, 2018).

De acordo com o doutrinador Mauricio Godinho Delgado (2016, p. 114), “Embora a Lei Áurea não tenha, de forma óbvia, qualquer cunho jus trabalhista, ela pode ser tida, em

determinado sentido, como o marco inicial relativo da História do Direito do Trabalho brasileiro.”. Tal afirmativa se deve a questão de que atribuída lei

formou diploma que tanto excluiu da ordem sociojurídica relação de produção incompatível com o ramo justralhista (a escravidão), como, em resultado, incentivou a inserção pela prática social da fórmula então revolucionária de utilização da força de trabalho: a relação de emprego. (DELGADO, 2016, p. 114-115)

Com o fim desta fase, existiu a necessidade de mão de obra assalariada. E um processo integral de fortalecimento das relações de trabalho, fez com que iniciassem a aparecer às procuras por regras que determinassem as normas destas relações (MENDES, 2018).

Surge então, a Constituição de 1891, primeira do período republicano do Brasil, constituída por 91 artigos e possuía outros oito artigos transitórios, com validade estabelecida. Esse texto alicerçou transformações profundas no Brasil e teve como inspiração a Constituição dos Estados Unidos.

Barbosa (2018) explica que nesta constituição não foi incluso nenhum princípio no que se relaciona à proteção ao trabalho ou ao trabalhador, tendo sido, inclusive, determinada em seu conteúdo que a execução de funções remuneradas era de livre-exercício, cabendo ao próprio trabalhador à defesa de seus interesses. Mas, segundo Abdala e Loos (2019) nela são reconhecidos pela primeira vez a liberdade de associação (sindicatos) e reunião pacífica, sendo a partir de então editadas diversas leis inclinadas a regimentar os direitos trabalhistas, embora não existisse ainda uma consolidação das regulamentações.

Em 1919, ano de criação da OIT, o Brasil tornou-se signatário do Tratado de Versalhes, passando a ter além de pressão interna, pressão externa para mediar nas relações de trabalho que existiam (SILVEIRA, 2018).

Ao longo do tempo, Leis e Decretos foram sendo gerados objetivando determinar institutos de regulamentação para as funções intrínsecas ao trabalho, sendo algumas para específica parcela dos trabalhadores, como em 1923 quando, por meio a Lei Eloy Chaves (Lei nº 4682/23), fora gerada a estabilidade decenal para os ferroviários (PALU, 2018).

Diante destas implementações, apareceu então o decreto 16.027; 23, essencial para o que veio a se tornar a justiça do trabalho, pois no ano de 1923 criou-se o conselho nacional do trabalho, com o propósito de ser uma instituição de consulta para os poderes públicos a questões relativas a organização trabalhista e previdenciária, órgão este que não era membro integrante do poder judiciário e ainda sim, foi o primordial órgão julgador em questões relativas a matéria trabalhista até o ano de 1946 (instante em que passa a ser denominado de Tribunal Superior Do Trabalho) (TOCANTINS, 2018).

Mas, até então, os direitos trabalhistas eram nada mais que um agrupado disseminado de decretos e leis esparsas, sem uma estrutura que os ligava como órgão. Somente nos anos 30, que os direitos dos trabalhadores exatamente seriam positivados, devido à influência da Primeira Guerra Mundial e da Constituição de 1934, que inserindo uma relação de garantias e direitos da classe operária promoveria também a criação de juntas de conciliação e julgamento e a imagem do instituto do Ministério do trabalho, indústria e comércio (ABDALA; LOOS, 2019).

Logo, depois de vários progressos, no ano de 1934, sob o comando do presidente Getúlio Vargas, o Brasil teve sua primeira Constituição com regras específicas sobre Direito do Trabalho, as quais se encontravam no “capítulo sobre a ordem econômica e social, conforme diretrizes que contraditoriamente refutem, de um lado, o corporativismo, de outro lado, o pluralismo sindical” (SILVEIRA, 2018, p.22).

Deste documento legal, evidenciam-se preceitos sobre o direito coletivo do trabalho que consistem sobre “a segurança da pluralidade sindical e a total autonomia dos sindicatos (art. 120, parágrafo único), a identificação das convenções coletivas de trabalho (art. 121, j), preterindo-se, todavia, quanto à greve” (SILVEIRA, 2018, p.22).

Com relação às regras individuais do trabalho, o documento atribuiu: proibição da discriminação salarial, fixação de um salário mínimo, jornada de trabalho de oito horas, proibição de menores de 14 anos trabalharem, proibição do trabalho noturno para menores de 16 anos, proibição do trabalho insalubre para menores de 18 anos e mulheres, repouso semanal, férias anuais remuneradas, indenização por dispensa sem justa causa, descanso pós-parto à gestante sem prejuízo do salário, contribuição previdenciária para velhice e invalidez, reconhecimento das convenções coletivas sindicais (JUNG, 2018).

Três anos mais tarde, no ano de 1937, depois do golpe de Estado do mesmo presidente, o país viu aparecer uma nova Constituição, dessa vez com caráter intervencionista e corporativista, “iluminada na Carta Del Lavoro de Mussolini de 1927, e na Constituição polonesa” (MARTINS, 2014, p. 11).

A Constituição, sancionada em 10 de novembro de 1937, começo da ditadura no Brasil, assegurou os direitos trabalhistas da CF/34 e aumentou alguns pontos: reconhecimento dos contratos coletivos de trabalho, folga semanal aos domingos, feriados civis e religiosos, indenização proporcional aos anos de trabalho, sucessão de direitos em caso do novo empregador, remuneração noturna superior a diurna, liberdade de associação profissional ou sindical com obrigação do sindicato ser regulamentado (JUNG, 2018)

Somente em 1942, começou-se o debate sobre a criação das leis trabalhistas. Com o aparecimento da Consolidação das Leis Trabalhistas, a CLT, pelo Decreto-Lei nº 5.452 de 1º de Maio de 1943, promulgada pelo então Presidente da República, Getúlio Vargas, à época do Ministro do Trabalho Alexandre Marcondes Filho, acresceu pela primeira vez a expressão relação de emprego, que nada mais era do que uma relação entre empregado e empregador, com recíprocos direitos e deveres entre si (PALU, 2018).

A CLT não é um código, ou uma mera compilação, e sim como sua denominação já explana, uma consolidação, agrupando leis preexistentes, organizando e consolidando o sistema brasileiro de proteção laboral. Tanto que, em seu 1º Artigo, no título I, deixa claro o seu propósito: “Esta Consolidação estatui normas que regulam as relações individuais e coletivas de trabalho, nelas previstas” (BRITO, 2018, p.35)

O autor acima ainda diz que, a CLT envolve assuntos como: identificação profissional, tempo da jornada de trabalho, obrigatoriedade do salário mínimo, férias remuneradas, segurança nas atividades laborais, licença médica e de maternidade, entre demais dispositivos associados ao bem estar do trabalhador e harmonia na relação entre empregado e empregador.

Desse modo, em meio a relevante progresso do Direito do Trabalho no panorama nacional, o país adquire nova Constituição no ano de 1946, a qual foi considerada a mais democrática até então, visto que tinha em seu âmago assuntos como, “a participação dos trabalhadores nos lucros (art. 157, IV), repouso semanal remunerado (art. 157, VI), estabilidade (art. 157, XII), direito de greve (art. 158) e demais direitos que estavam na normalização constitucional anterior.” (Martins, 2014, p. 12), como também, retirava a Justiça do Trabalho do Poder Executivo e a inseria no Judiciário.

Nos anos que sucederam, o país permaneceu a viver de maneira intensa a consagração de uma sequência de direitos trabalhistas por intermédio de leis ordinárias, quando, no ano de 1964, acontece o Golpe Militar, que fez com que essa produção normativa fosse afetada (SILVEIRA, 2018).

Conforme Barbosa (2018), durante o regime militar, diversos direitos políticos e civis dos cidadãos brasileiros foram retirados, todavia, no que diz respeito ao Direito do Trabalho, ainda que modificações tenham acontecido, muitas delas tiveram a faculdade de proteger o trabalhador.

Os primeiros passos transpostos pelo regime militar no campo trabalhista consistiram sobre a regulação do direito de greve, por intermédio da Lei n. 4.330 de 01/06/1964, como também, a criação da Lei n. 4.589 de 01/12/1964, que excluiu os institutos de imposto sindical

e gerou os Departamentos Nacionais de Emprego e Salário, de Segurança e Higiene no Trabalho (PALU, 2018).

Depois, o regime militar determinou o que seria uma das suas primordiais influências ao Direito do Trabalho contemporâneo, que foi a inclusão do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), por meio do Decreto n. 59.820 de 20/12/1966, admitindo que o trabalhador escolhesse entre aceder ao novo fundo, ou permanecer com o antigo sistema (MENDES, 2018).

Em seguida, surgiu a Constituição de 1967, a qual trouxe a concepção fundamental de ordem econômica que a valorização do trabalho como condição da dignidade humana determinaria a justiça social (SILVEIRA, 2018).

Uma questão interessante dessa Constituição foi o fato de que por demonstrar em seus preceitos relativos à estabilidade, indenização ao trabalhador despedido e fundo de garantia equivalente, acabou por incluir no Direito do Trabalho o princípio da estabilidade que só aceitava a quebra da relação de emprego nos casos de ausência séria ou de falta de compatibilidade entre trabalhador e empregador, quando esta fosse identificada pela Justiça Trabalhista (BARBOSA, 2018).

A Constituição de 1967, também assegurou a aposentadoria da mulher aos 30 anos de atividade laboral, com vencimento integral, o trabalho na indústria insalubre e o inciso IV garantia ao trabalho noturno remuneração superior ao diurno, apesar de que não era novidade, considerando que o documento constitucional de 1937 já possuía essa segurança (MENDES, 2018).

Entretanto, por mais que com o decorrer do tempo apareceram alguns preceitos protetivos ao trabalhador, nenhum se assemelhou à Constituição de 1988 no que tange à proteção dos direitos do trabalhador, que demonstrou várias melhorias na busca de defender as relações de trabalho (BARBOSA, 2018).

3.2 O Trabalho na constituição cidadã

Passado o regime militar, o país voltou ao processo de redemocratização, sendo, em 1988, promulgada a atual Constituição do Brasil, apelidada de Constituição Cidadã, a qual foi fundamentada em princípios políticos, econômicos e sociais da Nova República.

A Constituição Federal de 1988 (CF/88) passa a dispor o trabalho como um dos alicerces do Estado Democrático de Direito Brasileiro ao lado da Dignidade da Pessoa Humana. Assim, o trabalho é visualizado como aquilo que fornece ao sujeito a conjuntura de

inclusão social, o que aumenta sua estima frente à sociedade e traz dignidade à sua vida. Desta forma, fortificou a relevância do trabalho, consolidando diversos direitos dos trabalhadores (ANDRADE; MORAIS, 2017).

A dignidade da pessoa humana é o princípio de maior significado axiológico na ordem jurídica atual nacional e internacional, devendo guiar a interpretação e utilização das normalizações, especialmente no contexto do Direito do Trabalho. Apenas com a valorização do ser humano, enquanto ser que sobrevive, trabalha e interage com os demais e com o respeito de suas distinções pelo Direito, pela Sociedade e pelo próprio Estado, será possível apreender a dignidade do trabalhador (ANDRADE; MORAIS, 2017).

Em seus artigos 7º a 9º, a partir do pressuposto de que as leis trabalhistas objetivam a melhoria da condição social dos trabalhadores, enumeraram quais são os direitos trabalhistas de forma que a legislação infraconstitucional anterior ou foi recepcionada pela Constituição e vale, ou não foi recepcionada, deixando, pois, de ter valor jurídico (SOUTO MAIOR, 2017, p. 10).

Cabe destacar que a CF/88, ao inverso da redação de 1967, retoma a tradição de Constituições anteriores e determina em 14 anos a idade para o trabalho, ainda assim na condição de aprendiz. Aos menores de 16 anos e maiores de 14 anos só se admite o estabelecimento de contrato da aprendizagem, categoria especial de contrato de trabalho. A partir de 16 até 18 anos, o trabalhador poderá ser destinatário do contrato de aprendizagem ou de um contrato de trabalho normal. Ao completar 18 anos, o trabalhador se torna de forma absoluto apto para um contrato de trabalho (MARTINEZ, 2016).

A CF/88 tratou de aprimorar normas que já se faziam presentes, como é o caso da proteção contra despedida arbitrária ou sem justa causa, como também os casos do seguro-desemprego e do FGTS. Demais foram somados, como é o caso do 13º Salário, tal como o estabelecimento da duração da jornada de trabalho não superior a oito horas diárias e 44 horas semanais (BARBOSA, 2018).

Além disso, a aposentadoria, que era somente a partir dos 65 anos, passou a ser obtida quando o trabalhador completava 60 anos (homem) ou 55 anos (mulher). Outra alteração relevante foi igualar o piso previdenciário assegurado pela Constituição, no valor de um salário mínimo, que nivelou os valores dos benefícios mínimos rurais e urbanos (BRASIL, 1988).

E com o surgimento da CF/88, veio também à proteção social ao trabalhador rural conforme direcionamento normativo do Ministério da Previdência Social onde os

trabalhadores rurais foram, de forma provável, os que tiveram os maiores progressos no que diz respeito à cidadania a partir da Constituição de 1988 (BRASIL, 1988).

Os trabalhadores rurais, que anteriormente tinham direito somente à aposentadoria e pensão por morte, passaram a ter benefícios que eram pagos somente aos trabalhadores urbanos, entre eles o auxílio-doença, aposentadoria por invalidez e o salário maternidade. A única exceção é a aposentadoria por tempo de contribuição (BRASIL, 1988).

A jornada do trabalhador permaneceu sendo oito horas, entretanto a carga horária semanal foi diminuída para 44 horas, antes a carga semanal era de 48 horas. O adicional de horas extras elevou, passando de 20% ou 25% dependendo da situação para 50% no mínimo. Vedou-se a distinção de salário por razão de sexo, idade cor ou estado civil e a discriminação no que diz respeito a salário e quesitos de admissão do trabalhador portador de deficiência (MENDES, 2018).

Foi mais clara no que diz respeito à proteção da mulher, como se pode ver na proteção à maternidade. Onde garante ao trabalhador feminino má proteção especial, com o propósito de evitar que a distinção de salário gere o aviltamento do mercado de trabalho. No que tange à proteção à maternidade as medidas legais ainda têm outro propósito, de cunho social, que é a proteção da mãe trabalhadora (MARTINEZ, 2016).

Há que se destacar também na relevância dada ao sindicalismo, cujo qual teve sua segurança constitucional reafirmada, frente a livre associação, desde que condicionada a unidade sindical e a contribuição compulsória, tudo isso insculpido em seu artigo 8º28 (BARBOSA, 2018).

Em seu texto introdutório, expressa em exercício de direitos sociais e individuais, faz alusão a uma sociedade pluralista e defende solução pacífica de conflitos. Porém, seus princípios basilares atribuem-se a valores sociais do trabalho e livre iniciativa, a uma sociedade livre, justa e solidária, reforçando a concepção de solução pacífica de conflitos, (DELGADO, 2016).

Ademais, é significativo recordar que o Direito do Trabalho, além de desenvolver atividades tradicionais como regularizar condutas, relações e organizações na esfera da relação empregatícia, também atua em atividades específicas como o aprimoramento das condições de contratação e estabilização da atividade progressista, civilizatória e democrática (SOUZA, 2017).

Conforme o doutrinador Maurício Goldinho Delgado (2016), essas atividades específicas são responsáveis pela diminuição da mercantilização da força de trabalho, provocando uma alta do princípio da dignidade da pessoa humana.

Pode-se dizer que o ordenamento jurídico trabalhista deu um grande passo ao identificar os trabalhadores como indivíduos destinatários de valores e demandas justas, aceitando seus direitos, ou melhor, garantias sociais a indivíduos que, de forma tradicional, caracterizam-se como excluídos (BARBOSA, 2018).

Destarte que a CF/88, inovou de forma muito evidente frente todas as Constituições anteriores ao instruir que o poder vem do povo (MENDES, 2018).

Portanto, nota-se que a Carta Magna de 1988 redirecionou em um mesmo nível os direitos dos trabalhadores e os direitos basilares, na medida em que o trabalhador quando está desenvolvendo sua função laborativa permanece sendo cidadão portador de dignidade (SOUZA, 2017).

3.2.1 O princípio da proteção

Constituída para formar o Estado brasileiro, a CF/88 é orientada por cinco princípios: soberania, cidadania, dignidade da pessoa humana, valores sociais do trabalho e da livre iniciativa e pluralismo político.

O fundamento dos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa estabelece que, no país, o sujeito tem a oportunidade de crescer, se desenvolver ou empreender por intermédio de sua atividade laboral e livre iniciativa. “Esse mecanismo constitucional tem vínculo com o artigo 170 da CF/88, que trata da ordem econômica e financeira; e deixa nítido que se vive em uma sociedade na qual a livre iniciativa e o trabalho são o alicerce do Estado.”

Assim, a CF/98 estipulou em seu texto, vários direitos sociais trabalhistas mínimos, com o propósito de amparar a relação de emprego e afastar as injustiças do capital sobre o trabalhador, sendo impedida pela Carta Magna, qualquer modificação, tanto na legislação, quanto nos contratos trabalhistas que venham a transgredir os direitos nela inclusos. Entretanto, existe uma exceção, na qual as modificações serão admitidas, que são os casos em que se verificam melhorias em função do trabalhador. Foi assim que apareceu o Princípio da Proteção, incluso num âmbito constitucionalizado, no qual fica nítida a identificação de uma relação desigual no contexto trabalhista (MARTINEZ, 2016).

Trata-se nada mais, nada menos, que um tipo de mediação estatal nos vínculos de trabalho, configurando-se como uma regra imperativa, que se inclui em um âmbito no qual as relações jurídicas não se formam como semelhantes e, por isso, aparece a necessidade de gerar dispositivos que protejam os vulneráveis. Essa proteção se faz preciso visto que a

inferioridade de uma das partes faz com que a outra parte possa vir a determinar de forma unilateral as cláusulas dos contratos (BARBOSA, 2018).

Ou seja, é um princípio direcionado para a proteção da parte hipossuficiente na relação de trabalho (o trabalhador) e que objetiva procurar o equilíbrio nessa relação. Está tão incluso no contexto trabalhista que as normas deste segmento são direcionadas fundamentalmente à proteção e ao interesse dos trabalhadores. É possível falar que sem essa concepção protetiva que tal princípio conduz, não seria possível a existência do Direito do Trabalho. Assim, pode-se afirmar todos os princípios especiais do Direito do Trabalho estão abarcados pelo princípio da proteção, uma vez que todos tem em sua origem a procura da tutela das relações de trabalho desiguais, resguardando ao princípio da proteção orientar todos os outros, ou até mesmo, direcionar o próprio segmento do Direito do Trabalho (DELGALD0, 2016).

Logo, a CF/88 explana o cunho social do trabalho e o estado de dignidade do trabalhador. Por isso, o texto constitucional proíbe a flexibilização trabalhista com o propósito de evitar que aconteça a modulação do Direito do Trabalho conforme os interesses econômicos do mercado (SOUZA, 2017).

Os doutrinadores brasileiros tutelam que pela questão de direcionar todo o segmento do Direito do Trabalho que o princípio da proteção acaba, não só por persuadir os outros princípios tocantes ao segmento justtrabalhista, como também acaba por se subdividir (BARBOSA, 2018).

Discorre Arnaldo Süssekind (1999) como princípio do Direito do Trabalho o princípio protetor, que se expressa sob cinco modos distintos: 1. In dubio pro operário. 2. Da norma mais favorável. 3. Da condição mais benéfica. 4. Da primazia da realidade. 5. da integralidade e da intangibilidade do salário.

O princípio “in dubio pro operário”, tange à condição em que se demonstra variadas interpretações no que diz respeito de um único mecanismo, devendo ser selecionada aquela que tiver uma interpretação mais tempestiva ao trabalhador, uma vez que este é a parte hipossuficiente do contrato de trabalho. Há de se recordar que esta variável só vale ser aceita em casos de dúvida, não havendo motivos para ser utilizada quando não se possui hesitação interpretativa (MARTINEZ, 2016, p.173).

No que tange ao princípio da norma mais favorável, procurando um equilíbrio contratual entre as partes desiguais, esta variante do princípio da proteção explana que em uma condição em que exista uma diversidade de fontes em vigência, compelindo ao aplicador de direito usar aquela que mais propiciar o empregado (BARBOSA, 2018).

Importante evidenciar que pela questão de ser essencialmente uma precaução entre duas ou mais leis, pode-se pensar que no procedimento de utilização do princípio da norma mais favorável tenha que considerar a hierarquia normativa, todavia, a doutrina majoritária atenta para a singularidade que repousa tal princípio, sendo dispensável a utilização de hierarquia para a consideração legal (SÜSSEKIND, 1999).

Entretanto, há de se destacar que o princípio da norma mais favorável não é incondicional, uma vez que identifica embaraço em certas circunstâncias. Como, por exemplo, quando a regra se caracteriza mais propícia ao empregado, entretanto, venha a burlar mecanismo expresso em lei ou que venha a ser inconstitucional. Nesses casos, mesmo que mais vantajosa ao trabalhador, a lei não poderá ser utilizada (CASSAR, 2018).

Pertinente ao princípio da condição mais benéfica nota-se que tem vínculo direto com o Artigo 5º, Inciso XXXVI da CF/88, no que diz respeito o direito adquirido, uma vez que se preocupa com a segurança, no decorrer do contrato, da cláusula que for mais benéfica ao trabalhador. Ou seja, tal princípio determina que as cláusulas só vão ser alteradas se, seguidamente, aparecerem demais mais vantajosas, mantendo-se intangível o contrato em qualquer demais evento em face do direito aqui obtido (DELGADO, 2016).

Em todo acordo jurídico deve-se procurar a deliberação das partes, devendo o contrato expressar os fins pretendidos e a própria conduta repetida das partes, retirando daí o efetivo acordo estabelecido. No Direito do trabalho, interessa a veracidade dos fatos, antepondo a qualquer preceito, documento ou acordo estipulado entre as partes (ZANGRANDO, 2011, p. 219).

Logo, o denominado Princípio da Primazia da Realidade determina que em uma conexão de trabalho o que efetivamente interessa são os fatos que acontecem, mesmo que algum documento formalmente aponte o inverso. Assim, vale mais a verdade, do que o que está determinado no contrato. Por exemplo: caso o empregador pague ao colaborador um valor distinto do registrado na carteira, ou o empregado assine o ponto em horário inverso ao da jornada de trabalho. Esses eventos apresentam que a verdade é distinta do que foi acordado no contrato.

Não é preciso estudar ou responsabilizar cada uma das partes. O que interessa são os fatos. Apresentados os fatos eles não podem ser excluídos por documentos ou formalidades. (CASSAR, 2018).

Essa hegemonia da veracidade sobre a forma é fundamental para o Direito Laboral, como também, para o Direito Civil, Direito Tributário, Direito Administrativo, Direito do Consumidor e ao Direito Penal, pois em todos eles o valor formal não é absoluto. Assim, esse

princípio não faz parte tão apenas do Direito do Trabalho, por ser um princípio geral do Direito, e envolver demais segmentos. (ZANGRANDO, 2011, p. 220).

Todavia, recorda Luciano Martinez (2016, p.188-189), que embora seja classificado como um princípio protetivo, a prioridade da veracidade pode ser usada tanto a favor, como contra o colaborador, uma vez que estima pela verdade e não por aquilo que o trabalhador venha a demonstrar como fatos, ainda que na vasta maioria das vezes, é o trabalhador que sofre com o “mascaramento” da realidade nos documentos trabalhistas, já que por intermédio desse artifício é possível remediar direitos trabalhistas.

A incidência do Princípio da Primazia da Realidade pode ser notada no artigo 442 da CLT que determina “contrato individual de trabalho é a conformidade tácita ou expressa, relativa à conexão laboral”.

O artigo 456 da CLT também profere a teoria, ao diagnosticar que a "prova do contrato individual do trabalho será realizada pelas anotações permanentes da carteira profissional ou por ferramentas escrita e suprida por todos os intermédios admitidos em direito". Além disso, o Código Civil no artigo 112 sanciona o princípio da primazia da realidade ao determinar que “nas declarações de vontade se atenderá mais à intenção nelas consubstanciadas do que ao sentido literal da linguagem”. Vale demonstrar a Súmula 12 do TST que determina “as anotações apostas pelo empregador na carteira profissional do empregado não causam presunção ‘*juris et de jure*’, mas somente ‘*juris tantum*’.”.

Por fim, o Princípio da Primazia da Realidade também pode ser notado no artigo 9º da CLT, que diz “serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na Constituição”.

Outro assunto relevante, é que o trabalhador não pode ter sua remuneração vinculada à simples vontade de quem contrata, sendo merecedor, nesses casos, das distinções salariais provenientes da eliminação ilegal.

Logo, o princípio da integralidade e da intangibilidade do salário objetiva a assegurar ao trabalhador o direito de compreender a contraprestação a que faz jus por seu trabalho, de forma estável e segura, não subordinada às instabilidades provenientes a área da atividade econômica explorada ou à simples vontade do empregador, como também não se aceitam abatimentos nos salários do empregado (ZANGRANDO, 2011).

Assim, a Carta Magna acaba por substanciar o sentido do salário, protegendo-o contra ataques de terceiros, como também descontos malquistos através de resolução do empregador.

O princípio da intangibilidade salarial possui vínculo estrito com o princípio da dignidade da pessoa humana presente na CF/88 e que considera o salário recebido pelo

trabalhador como de cunho alimentar, uma vez que atende as necessidades fundamentais humanas e, por essa razão, compreende que ele deve possuir sua disponibilidade garantida ao trabalhador (BARBOSA, 2018).

Contudo, lembra Delgado (2016) que, assim como todos os outros princípios, o princípio da intangibilidade salarial também não se configura como absoluto, sendo a verba salarial, em casos extraordinários previstos em lei, colocada à mercê. Como é a questão da obrigação da prestação alimentícia, que possui tamanha relevância que não se vê obstruído pela proteção contra estreitamentos externos efetivados por tal princípio. Segundo Barbosa (2018) outro exemplo de como essa intervenção no salário do colaborador pode ocorrer é a questão das negociações coletivas, nas quais os sindicatos poderão flexibilizar a legislação protetora.

Nesse contexto, a afirmação da dignidade adquire vigorosa evidência, na medida em que assegura a Justiça Social, a cidadania e o direito essencial ao trabalho digno, preceitos intrínsecos ao Estado Democrático de Direito, tendo a CF/88 intensificado o princípio da dignidade da pessoa humana ao estado de núcleo do sistema jurídico, social e político. Por conseguinte, esse princípio jurídico é apreciado como inspirador e normativo, gerando o propósito de toda a ordem jurídica, econômica e social (SOUZA, 2017).

Sendo assim, o princípio da dignidade da pessoa humana envolve os valores intocáveis, responsáveis pela constituição da personalidade e individualidade do indivíduo humano. A honra, o respeito, a liberdade, a autoestima e a imagem são exemplos de rumos abordados pelo princípio em questão e, além disso, colaboram de forma intensa com a valorização da atividade laboral (DELGADO, 2016).

Entretanto, atualmente modificações na legislação trabalhista e os vínculos trabalhistas aparecem com uma iminente necessidade mediante às novas formas de trabalho e frente aos processos de tecnologia e globalização com a justificativa de melhor amparar e garantir os direitos e sobretudo a dignidade do trabalhador (ABDALA; LOOS, 2019).

4 REFORMA TRABALHISTA DE 2017

Uma das questões mais acentuadas da história do Direito do Trabalho Brasileiro foi a Reforma Trabalhista de 2017, normatizada pela Lei 13.467/17, sugerida pelo Presidente da República, Michel Temer, no propósito de combater o desemprego e a crise econômica que o Brasil estava passando. Segundo o Deputado Rogério Marinho, Relator do projeto na Câmara dos Deputados, a legislação iria modernizar o direito laboral e garantir novos modos de trabalho.

Dessa forma, essa nova normatização, reformou centenas de mecanismos da CLT, nas Leis do FGTS e de custeio da Previdência Social. Por conseguinte, modificou todo processo trabalhista brasileiro.

4.1 Flexibilização das normas trabalhistas

Em torno do começo da década de 90, apareceram formas de vínculos trabalhistas que vieram não só a gerar impactos importantes na legislação brasileira, como também, passaram a sugerir o que foi denominado de flexibilização das normatizações trabalhistas. Tudo isso se deve a consequência da permanente globalização, que veio a deixar nítido o debate no que tange a necessidade de uma adequação das regras trabalhistas vigentes. Diz-se isso, pois para áreas da economia a normatização em vigor estaria ultrapassada e em total desarmonia com o âmbito atual do mercado, que requer que as organizações sejam flexíveis para fins de atingirem uma melhor rentabilidade (BRAGHINI, 2017).

Segundo Abdala; Loos (2019), noções de flexibilizações das normatizações trabalhistas aparecem frente aos progressos tecnológicos e das alterações sociais que admitem com que o trabalhador desenvolva a atividade laboral de qualquer lugar, como também frente à crise econômica, a contratação de novos colaboradores e a diminuição de encargos trabalhistas.

Algumas modificações foram buscadas já no decorrer do governo do então presidente Fernando Henrique Cardoso, sob a justificativa de que a normalização trabalhista necessitava ser atualizada para que fosse possível a sucessão de novos cargos de trabalho (BARBOSA, 2018).

Mas, o anseio por modificações na área trabalhista aparece mesmo num panorama desordenado de crises econômicas, sociais e jurídicas como modo de resolução das pobreza enfrentadas pelo empregado e empregador.

Conforme Abdala e Loos (2019), a reforma trabalhista desenvolvida pela lei 13.467/17, apareceu exatamente nesse contexto político adverso em que um presidente substituiu outro destituído do cargo por processo de impeachment adicionado a diversos escândalos políticos, baixa popularidade, em síntese, um cenário caótico.

No que diz respeito ao desemprego, o Brasil, de acordo com estudo realizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), em janeiro de 2017, teria cerca de 12,9 milhões de desempregados, apresentando uma elevação considerável no primeiro trimestre do mesmo ano. Circunstância que acaba fomentando reflexões que desejam o desenvolvimento da economia e objetivam reformas legislativas (BRITO, 2018).

Além disso, o acréscimo da quantidade de queixas trabalhistas no Brasil, impondo uma carga excessiva ao Poder Judiciário, também indicou a necessidade de se revisar a legislação trabalhista. Como exemplo o autor cita que, somente no ano de 2016, o país registrou mais de três milhões de novas ações trabalhistas, conquistando a primeira posição mundial em demandas judiciais abarcando relações de trabalho (ABDALA; LOOS, 2019).

Assim, para Barbosa (2018) tem-se que a reforma da legislação trabalhista ocorre em uma fase de vasta inquietação econômica e política, no qual se tenta, de qualquer forma, uma atualização das leis trabalhistas, objetivando uma nova normatização mais suave às organizações, de modo que não se observe obstáculos à produtividade e ao lucro. Em outros termos, busca se por interesse do segmento da economia, mais exatamente por parte dos empresários, uma flexibilização das normatizações trabalhistas brasileiras, para fins de estimular o lucro e identificar uma saída para a condição em que se encontrava a economia brasileira.

A reforma ao se adequar com a situação brasileira atual indicaria uma importante diminuição de mão de obra e custas governamentais, já que as disputas, antes resolvidas pela justiça brasileira, seriam, de forma teórica, resolvidas em portas fechadas entre empregado e empregador (BRITO, 2018).

Entretanto, um dos aspectos indicados por estudiosos é que nesses padrões,

Não há a segurança da liberdade e garantia do trabalhador, uma vez que o projeto parte do princípio que o colaborador está em posição de igualdade com o empregador, trazendo uma menção de que pode existir uma negociação livre sobre as cláusulas do contrato de trabalho (HELENA LAHR, 2017).

Outro assunto delicado é que a Reforma Trabalhista influenciaria até mesmo convenções globais das quais o Brasil é signatário. Mas, mesmo assim, conforme Barreto Filho (2018, p.28), a nata empresarial nacional, “que apenas consegue ver a questão trabalhista sob os olhos ou escravista ou liberal” graças a um somatório de forças com o

Estado, adquiriu êxito em seu propósito de desestruturar o esboço legal que reduzia, pelo menos no mecanismo legal, a desigualdade de forças e a pressão exploratória praticada pelo capital sobre o trabalho.

Assim, em 08 de junho de 2016, 150 empresários de vários segmentos reuniram-se com o presidente (interino) da República e o recordaram da necessidade de reformas no âmbito previdenciário e no trabalhista (SOUTO MAIOR, 2017).

Desta forma, aproveitando o contexto favorável, proveniente da falta de estabilidade política, em 23 de dezembro de 2016 o governo envia ao Congresso Nacional um anteprojeto que modificava sete artigos do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – CLT e a Lei 6.019/74. Lá recebeu a numeração de PL 6.787/16. Depois de tramitar, foram alterados mais de 100 mecanismos da CLT. Ação contínua, o texto foi conduzido ao Senado, sendo registrado como Projeto de Lei da Câmara 38/2017. Assim, esse Projeto de Lei resultou na Lei nº 13.467/2017, que “modifica, concebe ou invalida mais de cem artigos e parágrafos da CLT e altera de modo substancial o mercado laboral brasileiro” (BARRETO FILHO, 2018, p.32).

4.2 Alterações na legislação trabalhista e as relações de trabalho

Desde o dia 14 de novembro do ano de 2017, passou a vigorar no país a Lei nº 13.647 /2017 que ficou conhecida como a reforma trabalhista, onde modificou, regou ou revogou mais de cem artigos e parágrafos da CLT (BRASIL, 2017).

Aprovada em tempo escasso para assunto de tamanha importância para a sociedade brasileira, pautada em enunciados antigos, crítico à CLT, e, por conseguinte de investida aos direitos dos trabalhadores, que sempre é planejado pelo empresariado ao aportar o esqueleto legal de proteção ao trabalho, especialmente em situações de dificuldade econômica, tais como o que afirma que a CLT tornou-se dispensável por ser obsoleta, fora da contextura contemporânea dos vínculos trabalhistas e do progresso tecnológico, incentiva litígios, é austera, inviabilizando a livre contratação de colaboradores. Causa falta de segurança jurídica, devido o padrão de Justiça do Trabalho admitido, que age pró-trabalhador, agrava a desigualdade social, pois só traz vantagens para quem trabalha sob carteira assinada, desprezando a condições frágeis de trabalho de uma vasta parte da sociedade, além de ser obstáculo ao desenvolvimento econômico e à diminuição de gastos das organizações. (SOUTO MAIOR, 2017).

É fundamental evidenciar que a CLT não é a mesma da fase em que foi promulgada, pois já passou por mais de “quinhentas modificações” (ARANTES, 2017, p. 43), acompanhando as transformações que aconteceram na sociedade, no universo laboral, não estando retrógrada. Além de, existe uma vasta legislações complementares à CLT que impedem qualquer alegação acerca de sua decadência, como também do mecanismo legal de proteção ao colaborador (BARRETO FILHO, 2018).

Mas, as alterações foram tão consideráveis que influenciam não apenas a CLT, mas também, a legislação complementar, como no caso da Lei 6.019 de 1974, que regulamenta sobre o trabalho temporário e a Lei 8.036 de 1990, a qual se diz respeito ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (BRITO, 2018).

Muitos dispositivos foram modificados e demais de forma integral foram desfeitos, inclusive, indo de encontro a súmulas e decisões anteriormente citados pelos Tribunais Superiores Trabalhistas.

Apesar da modificação, os contratos firmados anteriormente à reforma não devem ser atingidos, já que a CF/88 em 5º, inciso XXXVI, protege o direito obtido pelo brasileiro: "a lei não prejudicará o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada". Entretanto, em relação ao direito processual do trabalho, as modificações deverão influenciar de forma imediata às ações judiciais que existem (BRITO, 2018).

A Lei 13.467, promulgada em 13 de julho de 2017, pelo Presidente do Brasil, Michel Temer, teve como propósito alterar os vínculos trabalhistas entre empregador e empregado, alterações designadas a fomentar: 1) flexibilização de direitos trabalhistas registrados legalmente, preservados somente os que estão escritos na CF/88; 2) expansão das possibilidades de terceirização e pejetização (contratação do indivíduo como pessoa jurídica e sem vínculo empregatício); 3) geração de novas maneiras de contratação, principalmente o autônomo restrito e o intermitente; 4) ressalvas de acesso à Justiça do trabalho; 5) exclusão de poderes, encargos e privilégios das instituições sindicais 6) generalização da negociação coletiva sem a restrição ou a proteção da lei; e 7) consentimento de negociação direta entre empregadores e empregados para diminuição ou remoção de direitos (QUEIROZ, 2017).

Proveniente do projeto de Lei 6.787, demonstrado em 23 de dezembro de 2016, a citada lei expõe alterações que alcançar as três fontes do Direito do Trabalho: a lei, a sentença normativa da Justiça do Trabalho e a negociação coletiva (ABDALA; LOOS, 2019).

Dentre os dispositivos modificações evidenciam-se: Um dos focos principais da Reforma Trabalhista foi à inclusão do Artigo 611- A na CLT.

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 – tele trabalho, 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 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 (BRASIL, 2017)

Analisando-se o artigo em sua totalidade, é possível perceber que a maioria dos seus elementos tem como propósito a flexibilização dos mecanismos sobre a jornada de trabalho (itens I, II, III, X e XI) e sobre a remuneração (itens V, IX, XIV e XV).

Ademais, assegura a superioridade do negociado sobre o legislado, onde as convenções e acordos coletivos nas organizações predominarão sobre os mecanismos legais em assuntos como a divisão em parcelas das férias em até três vezes ou a durabilidade das pausas, contanto que estas sejam de pelo menos 30 minutos. Está eliminado dessa oportunidade de negociação questões como, o salário mínimo, o 13º salário, as contribuições ao fundo de garantia (FGTS), a licença-maternidade de 120 dias, o pagamento de 50% pelas horas extras e as normas de segurança (LIMA, 2017).

Outra modificação foi à eventualidade de uma jornada de 12 horas de trabalho, com 36 horas consecutivas de período de folga (Jornada 12 X 36). Segundo Art. 59-A. “Em exclusão ao mecanismo no Art. 59 da CLT, é permitido às partes, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, determinar tempo de atividades laborais de 12 horas seguidas por 36 horas ininterruptas de descanso, observados ou 13 indenizados os intervalos para repouso e alimentação” (MENDES, 2018).

Conforme a normatização anterior, a CLT considerava serviço verdadeiro o tempo em que o trabalhador estava à disposição da organização. A partir da nova legislação, não são consideradas parte da jornada tarefas como alimentação, descanso, troca de uniformes, higiene pessoal, entre outras.

Para Spagnol (2018) a maior novidade da reforma trabalhista, é a jornada de trabalho intermitente, aquela em que o trabalhador, embora subalterno ao patrão, não possui habitualidade na prestação de serviços, a qual acontece com revezamento entre fases de trabalho e de ociosidade que podem ser de horas, dias ou meses. Na norma atual o trabalhador

recebe somente pelos dias que praticou suas funções na organização, e em seu tempo de ociosidade ele não será remunerado, sendo pago a ele as férias relativas ao tempo de trabalho se o contrato ultrapassar um ano, o 13º salário proporcional, e os adicionais legais, além do recolhimento para o fundo previdenciário de o FGTS. Depois da cessação do contrato, nenhum vínculo deverá ser compreendido entre o trabalhador que prestou jornada de trabalho intermitente e a organização, com exceção se um novo contrato for estabelecido.

Art. 443 § 3º: Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é permanente, acontecendo com intercalação de períodos de prestação de serviços e de inatividade, estabelecidos em horas, dias ou meses, independentemente da categoria de tarefa do trabalhador e da organização, com exceção para os aeronautas, subordinados por legislação própria (BRASIL, 2017).

Autores como Maurício Godinho Delgado (2018) advogam que o contrato de trabalho intermitente golpeia dois direitos e garantias significativas: a duração do trabalho (incluindo a jornada de trabalho) e a concepção de salário.

Corroborando Souza (2017) explana que o contrato de trabalho intermitente foi, sem dúvidas, a categoria mais desumana estabelecida pela Reforma Trabalhista. O princípio tutelar foi vastamente afrontado pela nova regulamentação.

A nova legislação também gera a imagem do trabalhador autônomo exclusivo, que poderá prestar serviços a um único empregador, mas sem vínculo trabalhista permanente. (LIMA, 2017).

Art. 442-B. A contratação do autônomo, executadas por este todos os preceitos legais, com ou sem exclusividade, de forma permanente ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação (BRASIL, 2017).

Outro ponto são os acordos para demissão, que anteriormente não existia normatização pela CLT para essa categoria de acordos. No caso de demissão por justa causa ou se o trabalhador se demitisse, ele não possuía direito a retirar o FGTS, seguro-desemprego e não recebia a multa. Já, sendo demitido sem justa causa, recebia multa de 40% sobre o depósito do FGTS podendo retirar o fundo e possuía direito ao seguro-desemprego (MACEDO, 2019).

Com a nova legislação (artigo 484-A), passou a existir negociação e acordo para demissão. Predominam as leis anteriores, sendo estas ampliadas da probabilidade ou eventualidade de acordo. Nesse caso, trabalhadores e patrões podem chegar a acordo para demissão, onde o empregado recebe multa de somente 20% do FGTS, podendo movimentar até 80% do fundo e não possui direito a seguro-desemprego, é a denominada rescisão por “mútuo acordo” (BRASIL, 2017).

Outro elemento alterado na reforma no que diz respeito a rescisão contratual foi a exoneração de aprovação sindical, como também o tempo para pagamento das verbas rescisórias que passou a ser unificado para ambos os tipos de aviso, sendo agora 10 dias corridos (LIMA, 2017).

Nesse sentido, o imposto Sindical, passou a ser facultativo, sendo este descontado somente de acordo com autorização prévia do trabalhador, segundo o artigo 579 da nova legislação (BRAGHINI, 2017).

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 (BRASIL, 2017).

Também houve alteração na questão da remuneração. Com a nova legislação os benefícios como auxílios, abonos e prêmios deixaram de fazer parte da remuneração, não sendo mais calculados na arrecadação dos encargos trabalhistas. Além disso, os trabalhadores que possuem nível superior e recebem mais do que o dobro do teto dos benefícios do Regime Geral da Previdência Social (hoje cerca de R\$11.000,00) também perdem o direito de serem representados pelos sindicatos. Os contratos passam a ser negociados de forma individual (MARTINEZ, 2018).

Um dos pontos mais discutidos da nova Reforma Trabalhista é a probabilidade de Terceirização de Mão de Obra de uma organização, que antes, era possível somente terceirizar a mão de obra de funções secundárias. Entretanto é necessário que haja um intervalo de pelo menos de um ano e meio entre a demissão e a readmissão como terceirizado. Essa alternativa admite diminuir gastos como férias, 13º salário e encargos trabalhistas (BRAGHINI, 2017).

Até então, a CLT determinava que as férias dos trabalhadores pudessem ser parceladas em, no máximo, dois tempos. A nova legislação, em seu artigo 134. § 1º agora admite o parcelamento em até três partes. Todavia, essa opção deve ser ratificada apenas caso exista comum acordo entre o trabalhador e o patrão (LIMA, 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 14 dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um (BRASIL, 2017).

De modo anterior a reforma o Teletrabalho não era regulamentado, com o surgimento da Reforma Trabalhista essa jornada de trabalho passa a ter sua própria regulamentação que dá uma suma segurança aos trabalhadores e empregadores e admite que seja mais aproveitado e passa a ser regido nos artigos da CLT, 75-A a 75-E, inseridos pela Lei nº 13.467/2017 (QUEIROZ, 2017).

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 (BRASIL, 2017).

Observa-se que para ser configurado como teletrabalho é preciso à utilização de tecnologias da informação (TI's), como redes de telefonia, internet, entre outras para o desenvolvimento das funções profissionais.

Conforme Lima (2017), a Reforma Trabalhista programou uma prática que já era admitida por diversas organizações e profissionais que, frente a diversas dificuldades que se verifica no deslocamento da sua residência até o trabalho (e vice-versa), como também com os custos necessários para que o trabalhador desenvolva suas funções no local de trabalho, optaram por usar a tecnologia, tornando viável a diminuição de gastos e preservar o contrato de trabalho com seu trabalhador.

É relevante destacar, que a legislação faz uma diferenciação entre teletrabalhador e trabalhador externo, teletrabalhador está de forma direta vinculada às inovações tecnológicas, transmissão de dados a distância, tornando-se indispensável à presença de TIC, onde o trabalhador mediante *login*, desenvolve suas funções de modo flexível.

Uma questão polêmica é que a normalização anterior não permitia mulheres de trabalhar em condições insalubres no decorrer da fase de gestação e lactação, sendo afastadas automaticamente. Já com a reforma trabalhista as mulheres gestantes e lactantes poderão exercer atividades laborais em meios considerados insalubres, o afastamento passou a ser condicionado (DELGADO, 2017).

As gestantes e lactantes serão retiradas de forma automática e não terão danos na remuneração, apenas quando o ambiente que tiverem trabalhando ter grau máximo de insalubridade, nas outras eventualidades de insalubridade (graus médio e mínimo) dependerá de atestado médico, como descreve o Art. 394-A:

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 (BRASIL, 2017).

Este mesmo artigo sofreu a inclusão do §2º cujo texto foi no sentido de estabelecer ser obrigação do empregador pagar o adicional de insalubridade à gestante ou à lactante.

§ 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.

Em outros termos, os empregadores podem ressarcir, sob a ótica tributária, os valores pagos a título de adicional de insalubridade à gestante ou à lactante.

Conservando o que já era previsto em lei no Art. 59. O tempo diário da atividade laboral poderá ser somado de horas extras, em quantidade não mais de duas, por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho. O que altera é o valor em percentual das horas extras que antes era 20% e com a nova legislação passou a ser 50%, bem como a eventualidade de compensação.

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.

§ 2º Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de 10 horas diárias.

§ 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 (BRASIL, 2017).

Observa-se que na legislação anterior, a Lei regulava apenas o banco de horas anual, com anuência obrigatória do sindicato. Já com a reforma trabalhista é permitido o banco de horas mensal ou semestral por convenção, acordo coletivo ou acordo individual de trabalho.

Martinez (2018) destaca também que, anteriormente, os honorários relativos às perícias eram pagos pela União e quem entrava com uma ação trabalhista não possuía nenhum custo. A partir da nova legislação determinada pela reforma trabalhista, o trabalhador será incumbido a aparecer a todas as audiências na Justiça do Trabalho e caso perca a ação, terá que assumir com os gastos do processo. Os honorários de sucumbência devido aos advogados da parte vencedora variam entre 5% e 15% do valor da sentença. Fora isso, ao entrar com uma

ação trabalhista, os advogados necessitam estabelecer de forma exata o valor da causa na ação. São previstas também penalidades para quem atuar de má-fé, com multa de 1% a 10% da causa, além de indenizações que devem ser facultadas à parte contrária.

Para Souza (2017), o padrão demonstrado pela reforma equipara-se ao modelo que foi desprezado e esquecido pelo continente europeu há mais de 100 anos. No Brasil, essa injúria aos direitos trabalhistas já tinha sido subjugada há pelo menos 60 anos. Todavia, a reforma ultraliberal em questão persiste em reviver esse ponto de vista conservador e obsoleto, desrespeitando com grande proporção os princípios da proteção e do impedimento ao retrocesso social.

O sentido da Reforma Trabalhista Brasileira de 2017 está relacionado ao antigo propósito do Direito na História como ferramenta de exclusão, segregação e sedimentação da desigualdade entre os indivíduos e grupos sociais (DELGADO, 2017, p.39).

Portanto, a Lei 13.467/2017 desconsidera o grau jurídico garantido pela Constituição Democrática e revive uma concepção jurídica fundamentada na preeminência do poder econômico no contexto da relação trabalhista.

Nesse sentido, apesar da jornada de trabalho ser uma das tantas modificações da reforma trabalhista será destacado em um tópico separado, por se tratar do foco central do presente estudo.

4.2.1 Reflexos na jornada de trabalho

Conforme a história do Direito do Trabalho, Dal Rosso (1996, p. 79), diz que a “jornada de trabalho dos séculos XIV e XV era em torno de 2.500 a 3.000 horas ano. Já em 1495 este período já se aproximava de 3.200 horas.” Explana ainda que ao fim do século XVIII a jornada de trabalho chegou até o limite da habilidade do ser humano.

Como visto, nos capítulos anteriores, a jornada média anual de trabalho permaneceu a subir até a revolução industrial quando em algumas situações chegou até a 4.000 horas ao ano, o que retrata de 16 horas ao dia, chegando a seu ápice sem condições de progressão sob pena de levar os empregados ao óbito.

O instituto no que diz respeito à duração do trabalho veio somente depois da era industrial, antes a este período não existia nada a respeito, somente uma regulamentação, denominada Lei das Índias, promulgada por Filipe II, no ano de 1573, considerada a primeira legislação urbanística da idade moderna, e funcionou na Espanha, tratando que a jornada não poderia transcender mais de oito horas ao dia (SÜSSEKIND, 1999).

No Brasil, passou-se a regimentar as jornadas de trabalho dos trabalhadores a partir de 1932, quando o Decreto nº 21.186/32 determinou como jornada de trabalho para o comércio o lapso temporal de oito horas. Desde então, diversos foram os Decretos regularizando as jornadas nas distintas profissões e áreas então existentes, como por exemplo, a jornada dos docentes, por força do Decreto nº 23.316/33, estes poderiam trabalhar somente seis aulas, alternadas (PALU, 2018).

Porém, apesar de cada profissão ter suas particularidades quanto às funções prestadas, considerando-se o desgaste de trabalho, as dificuldades enfrentadas pelo empregado no decorrer do tempo de trabalho, como também em casos casuais de insalubridade ou periculosidade, faziam-se necessário determinada padronização ou restrição da jornada de trabalho.

Segundo Palu (2018), isso ocorreu com a Constituição de 1934, ficando determinado que a jornada não pudesse ultrapassar a oito horas diárias, e que poderia ser aumentada apenas nos casos descritos em Lei. A Constituição de 1937 seguiu a mesma orientação. E como visualizado anteriormente, no ano de 1942, na Era Vargas, começou-se o debate sobre a criação das leis trabalhistas e assim firmou-se a CLT.

Art. 7º (CF/88) São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

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 (BRASIL, 1988).

Dal Rosso (1996, p. 43) evidencia dessa forma, que a expressão jornada de trabalho já está consagrada no país para estabelecer tempo de trabalho: “emprega-se com recorrência a expressão jornada de trabalho. A expressão está de forma prática consagrada, constituída uma peculiaridade da língua portuguesa sua utilização para atribuir tempo de trabalho, qualquer que seja a medida de tempo”.

Assim, jornada de trabalho será o período de tempo que o trabalhador permanece à disposição do empregador, realizando ou não suas tarefas, mas sob sua dependência. Todavia, a Lei n. 13.467/2017, de forma maliciosa, gera uma concepção totalmente nova. A Reforma Trabalhista admite a noção de tempo à disposição do empregador, mas com a falta das suas consequências jurídicas.

Jung (2018) explica que antes da reforma, o período de deslocamento no transporte proporcionado pela organização para ir e voltar do local de trabalho, cujo local fosse de difícil acesso ou não fosse atendido por transporte público, era contado como jornada de trabalho.

Na nova legislação, de forma independente do meio de transporte utilizado, seja ele da empresa, próprio ou público, o período de deslocamento até a organização não será contabilizado como parte da jornada de trabalho.

Macedo (2019) complementa ao afirmar que se considerava realmente serviço o período em que o trabalhador estivesse à disposição do patrão, seja no aguardo ou na realização de ordens. Com a nova legislação, todo período gasto na organização, por opção própria do trabalhador, com descanso, estudo, alimentação, interação entre colegas, higiene pessoal e troca de uniforme não se considera mais como parcela da jornada de trabalho.

A partir dessa compreensão, caso aconteça um acidente com o colaborador estando ele descansando, se alimentando, ou realizando higiene pessoal, este não será configurado como acidente de trabalho, pois não estaria à disposição do patrão, não se configurando, pois, como jornada de trabalho (MARTINEZ, 2018).

E ainda neste contexto, com a exclusão das horas *in itinere* da jornada de trabalho. A atribuída Lei validou a concepção de que a jornada que deverá ser paga é aquela realmente trabalhada pelo colaborador, eliminando-se o período de seu deslocamento. Assim, com a alteração, aqueles empregados que entravam com ações trabalhistas para receber esse tempo de deslocamento como hora extra, agora já está harmonizada que não mais terão direito, que esse tempo não é contabilizado a jornada de trabalho (SANTOS, 2018).

Assim, com a Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017), tal mecanismo passou a ter o seguinte cunho jurídico:

Art. 58 - A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite. (...)

§ 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 legislação anterior não era nítida quanto à atenção a ser dado ao período de estada na organização, o que causava falta de segurança para as organizações, que eram penalizadas ao pagamento de horas extras. Com isso os empregadores vedavam a estada de colaboradores em suas dependências fora de seus períodos de trabalho seja para café da manhã, lanche ou estudos, por temor de que decorressem na obrigação de pagamento de horas extras (SANTOS, 2018).

Com a Lei 13.467/2017 essa falta de segurança foi totalmente excluída:

Art. 4º - Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada. § 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. (BRASIL, 2017)

Conforme visto no capítulo anterior, com a adoção do artigo 59– A, da CLT, por meio da Lei 13.467/2017 e a Medida Provisória nº 808/2017, ficou nítido a possibilidade de se admitir jornada de trabalho na escala 12X36 conforme acordo individual escrito, convenção coletiva de trabalho ou acordo coletivo de trabalho.

A jornada de trabalho executada em regime 12x36 é aquela no qual o trabalhador presta serviços em 12 horas e descansa 36 consecutivas, sendo muito usado em funções que não podem ser interrompidas, como vigilância e plantões hospitalares, até em então era admitida essa jornada em cunho excepcional e negociada com o sindicato. Com a nova legislação esse tipo de jornada de trabalho não está mais limitado a certas profissões, podendo ser admitido em qualquer outra (SANTOS, 2018).

Para Palu (2018) tal categoria de jornada de trabalho promove maior contato do trabalhador com sua família, além de um tempo mais longo de descanso e é inclusive um sistema favorito de muitos trabalhadores.

De acordo com Santos (2018), a reforma trabalhista (Lei 13.467/2017) também modificou alguns mecanismos da jornada parcial de trabalho, que antes da reforma duração poderia ser de até 25 horas semanais e não podiam ser adicionadas de horas extras e, ainda, as férias eram de acordo com a sua jornada, sendo no máximo 18 dias e não podia vender parte desse tempo de férias.

Com a nova legislação as normas em regime de tempo parcial passaram para 30 horas semanais, sendo admitido, ainda, o desenvolvimento de até seis horas extras semanais nos contratos que não ultrapassem 26 horas semanais. Ficou ainda determinado que as férias dos trabalhadores contratados nesse regime seguirão as mesmas normas daqueles contratados por tempo integral, ou seja, em períodos variáveis de 12 a 30 dias, conforme o número de faltas no tempo aquisitivo de férias. Além disso, é possível converter 1/3 do período de férias em abono pecuniário (JUNG, 2018).

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.

§ 1º O salário a ser pago aos empregados sob o regime de tempo parcial será proporcional à sua jornada, em relação aos empregados que cumprem, nas mesmas funções, tempo integral.

§ 2º Para os atuais empregados, a adoção do regime de tempo parcial será feita mediante opção manifestada perante a empresa, na forma prevista em instrumento decorrente de negociação coletiva.

§ 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 (BRASIL, 2017).

No que diz respeito ao regime de compensação de jornada, em que o trabalhador protela a sua jornada laboral em alguns dias e diminui a jornada em demais dias, de modo que, no final, ele cumpra à jornada normal de um período, sem que exista o pagamento de horas extras, foi dada maior amplitude com a nova legislação, especialmente, ao distanciar a exigência de participação do Sindicato no acordo.

Logo, conforme a nova redação da Lei 13.467/2017 o limite de duas horas extras por dia no Art. 59 da CLT é mantido:” 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”. Todavia, ajustou o percentual mediante a título de horas extras para 50%, o percentual de horas extras já era de 50% conforme a CF/88, mas como a CLT é de 43, ainda estava com percentual de 20% (BRASIL, 2017).

Ainda de acordo com o autor, a compensação de jornada possui duas categorias, a compensação tradicional e o banco de horas, sendo a compensação de jornada tradicional aquela em que pode ser semanal ou mensal sendo respeitado o tempo de trabalho por dia é determinado anteriormente. Já o banco de horas trata-se de um sistema de compensação de horas extras mais flexíveis (CASSAR, 2018).

Até a publicação da Lei 13.467/2017, o banco de horas demandava autorização por convenção ou acordo coletivo, tornando possível à organização adaptar a jornada de trabalho dos trabalhadores às suas necessidades de produção e demanda de serviços. Com a promulgada lei, o banco de horas passou a ser matéria de acordo individual de trabalho, não

precisando da mediação do sindicato da categoria, desde que a compensação aconteça no tempo máximo de seis meses, de acordo com o descrito no § 5º do art. 59 da CLT (JUNG, 2018).

Vale elucidar que a inovação na questão do banco de horas pode envolver todos os tipos de empregados, independentemente da categoria de contratação, se por tempo determinado ou indeterminado.

No que tange, ao intervalo intrajornada, segundo Jung (2018) na legislação anterior, acordos ou convenções coletivas não poderiam diminuir a pausa mínima de uma hora para repouso e alimentação dos colaboradores com jornada acima de seis horas por dia. Se a pausa não fosse dada, ainda que de forma parcial, o empregador era forçado há pagar o tempo inteiro da pausa com um acréscimo de no mínimo 50% sobre o valor da hora normal de trabalho.

Com o novo texto trazido pela Lei 13.467/2017 ao artigo 71 da CLT o intervalo para repouso e alimentação poderá ser negociado por acordo ou convenção coletiva, respeitado o limite mínimo de 30 minutos para jornadas superiores há seis horas, como está explicado no Art. 59-A. A não concessão forçará o pagamento somente do tempo suprimido com adicional de 50% sobre a hora normal de maneira indenizada e sem reflexos nas outras parcelas trabalhistas (SANTOS, 2018).

Art. 71 - Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas.

§ 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. (BRASIL, 2017).

A legislação anterior não tratava da modalidade de teletrabalho, restringia-se somente ao art. 6º e de seu parágrafo único, modificados pela Lei 12.551/11 que dispões sobre equiparação dos “meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão” para resultados de “subordinação jurídica aos meios pessoais e diretos de comandos, controle e supervisão do trabalho alheio” (MARTINEZ, 2018).

Mas, a Lei nº 13.467/2017 incluiu, na CLT, um conjunto de dispositivos regulatórios do teletrabalho, por meio do Capítulo II-A (Do Teletrabalho), integrante também do Título II da Consolidação.

Considera-se Teletrabalho a categoria onde o trabalhador presta serviços fora da organização, usando tecnologia de informações e de comunicação (TIC). Teletrabalhador é o

trabalhador que presta serviço em meio diverso a organização, em meios virtuais, muitas vezes em sua residência, sua comunicação com seu patrão, na maioria das vezes, fica limitada as redes sociais comunicando-se por intermédio de TI's, ficando assim, difícil ou até mesmo inexecutável o controle de jornada, não recebem a aplicação de normas sobre tempo do trabalho, horas extras/ suplementares, intervalos trabalhistas, etc (SANTOS, 2018).

Desse modo, com a reforma trabalhista, foi incluso no Art. 62 da CLT o inciso III que incluiu a jornada de teletrabalho no rol daqueles que não são abordados pelo regime previsto na CLT, de forma mais específica no CAPÍTULO II do TÍTULO II, que trata das Normas gerais de tutela do Trabalho e também da Duração do Trabalho. A lógica notada no art. 62 da CLT é que os indivíduos nela citados (trabalhadores que desenvolvem funções externas, gerentes, diretores, chefes de departamento ou filial e agora inseridos os teletrabalhadores) por não estarem envolvidos pelo regime da duração do trabalho, não possuem direito de demandar créditos relacionados à jornada de trabalho, aos tempos de descanso, ao trabalho noturno e a organização por intermédio de quadro de horários (MARTINEZ, 2018).

Segundo Santos (2018) o teletrabalho é um tipo de trabalho a distância, não podendo ser intitulado de trabalho a domicílio. É relevante evidenciar que o teletrabalho não se restringe ao contexto domiciliar, podendo ser desenvolvido em qualquer local em meio virtual.

Entretanto, mesmo que o trabalhador esteja fora das vistas do patrão, a Lei determina que o empregador deva orientar os trabalhadores, de forma expressa, quanto às precauções a tomar a fim de evitar patologias e acidentes do trabalho (*caput* do Artigo 75-E da CLT) e que deverá assinar termo se comprometendo a seguir as instruções dadas pelo empregador. (BRASIL, 2017).

De acordo com a Lei nº 13.467/2017, tudo que o trabalhador utilizar em sua residência deve ser negociado e declarado, por escrito, com o empregador, por intermédio do contrato de trabalho. É o caso de equipamentos e custos com energia e internet, o controle das funções pode ser realizado por atividades concluídas (JUNG, 2018).

A legislação anterior também não abordava a questão do trabalho intermitente. O Artigo 443 cria a jornada do trabalho intermitente e determina:

Art. 443 § 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 (BRASIL, 2017).

Em seguida, foi incluso o novo art.452-A no texto da CLT, também com o propósito de discorrer sobre o regime do contrato de trabalho intermitente:

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.

§ 1. 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. § 2. Recebida a convocação, o empregado terá o prazo de um dia útil para responder ao chamado, presumindo-se, no silêncio, a recusa. § 3. A recusa da oferta não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente. § 4. 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. § 5. O período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador, podendo o trabalhador prestar serviços a outros contratantes. § 6. 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 § 7. O recibo de pagamento deverá conter a discriminação dos valores pagos relativos a cada uma das parcelas referidas no § 6o deste artigo. § 8. 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 (BRASIL, 2017).

Observa-se que, a jornada de trabalho intermitente é configurada pela condição em que o empregado é gratificado pelas horas realmente trabalhadas. No entanto, fica inexistente o ajustamento prévio do número mínimo de horas a serem executadas em cada mês e do valor remuneratório mensal mínimo a ser recebido (SOUZA, 2017).

Para o Ministério Público do Trabalho a jornada intermitente de trabalho infringe o princípio da segurança jurídica, além de tornar possível a exacerbação do cenário de desemprego no Brasil. Além disso, a jornada intermitente de trabalho refuta as Convenções nº 26 e 131 da OIT, que requerem a necessidade de estabelecimento de um salário mínimo aos empregados (SANTOS, 2018).

Conforme Macedo (2019) essa questão traz uma lógica que trata a força de trabalho como sendo um bem qualquer, que deve ser remunerado meramente como um aluguel de serviços, sem considerar as necessidades do indivíduo que irá desenvolver o trabalho no decorrer do tempo em que este não esteja em serviço. Apresenta ainda como ponto de vista, que a aprovação da legalização desse tipo de jornada de trabalho opera como a legalização da precariedade da atividade laboral, visto que os indivíduos que atuam dessa forma trabalham na informalidade, mas não fica nítido qual a verdadeira aquisição de bem-estar social frente essa normatização.

Na jornada intermitente de trabalho, não existe vínculo empregatício. Não existe segurança de permanência do trabalho, tornando a vida do empregado pouco segura ante os comprometimentos que lhe são intrínsecos, pois a atividade laboral só será remunerada quando for verdadeiramente desenvolvida. Desta forma, o trabalhador intermitente deverá ter o máximo de elos que seja possível assegurarem, para que possa colher resultados que torne possível manter, de modo mínimo, a si e à sua família. O trabalhador, sob a jornada de trabalho intermitente, não possui segurança de remuneração igual ao salário mínimo nacional, previsto na CF/88, que não associa tal remuneração à jornada de trabalho (BARRETO FILHO, 2018).

Desse modo, para alguns doutrinadores todos os assuntos que abarcam a jornada de trabalho na reforma trabalhista destacam maior representatividade dos trabalhadores nas organizações, liberdade no acordo dos contratos laborais, proporcionando contratações que observem cursos e experiências distintas, homologação dos acordos trabalhistas pela Justiça do Trabalho, entre demais vantagens (ABDALA; LOOS, 2019).

Entretanto, segundo Andrade e Morais (2017) a reforma trabalhista precarizou os direitos dos trabalhadores. Tais alterações não consideraram a CF/88, mais precisamente o artigo 170, “*caput*”, e o artigo 1º, valendo evidência o princípio da dignidade da pessoa humana, o artigo 3º, e seus concernentes incisos que formam em especial a segurança do desenvolvimento nacional, como também o artigo 193 da CF/88, que por sua vez, estabelece que a ordem social tenha como fundamento a prioridade do trabalho, e como propósitos o bem estar e a justiça social.

Nestes mecanismos constitucionais podem ser identificados os limites da flexibilização, percebendo assim, que a Reforma Trabalhista não considerou os padrões principiológicos constitucionais, demonstrando afronta ao Estado Democrático de Direito. Como se não fosse suficiente estas alegações, tem se ainda os princípios norteadores do Direito do Trabalho, atuando como uma direção para o interprete apontando os caminhos a serem seguidos, e com a Lei nº 13.467/2017 tais princípios foram suavizados (ANDRADE; MORAIS, 2017).

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo ao buscar identificar as principais alterações ou inclusões trabalhistas pela Lei nº 13.467 de 2017, bem como pela MP nº 808/2017 nas jornadas de trabalho, constatou-se que, enormes dificuldades existiram até chegar-se a uma sociedade onde é considerado o Direito do Trabalho, para normatizar as relações de trabalho, objetivando, especialmente, proteger o trabalhador, visto o nível de inferioridade econômica e de subalternidade em que este normalmente se encontra.

Ao longo da escravidão e mesmo depois da abolição, como também à época da mecanização trazida pela Revolução Industrial, a mão de obra utilizada era tratada com total desprezo e o que era significativo aos empregadores era o lucro. Somente depois da revolução industrial, direitos mínimos aos trabalhadores foram conquistados, as quais foram sendo melhorados seguindo o contexto contemporâneo.

No Brasil, a criação da CLT no ano de 1943, pelo Presidente Getúlio Vargas, foi essencial pelo fato de incluir de forma decisiva os direitos trabalhistas na legislação brasileira e normatizou as relações individuais e coletivas do trabalho, de acordo com a dignidade humana e respeito que mais tarde ficou promulgado na CF/88.

Porém, em 2017, as leis trabalhistas sofreram alterações significativas com a aprovação da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017 que mais de cem dispositivos da CLT foram modificados, transformando a consolidação em uma colcha de retalhos, com a justificativa de reparar e adequar direitos e garantias aos trabalhadores, conforme a atualidade.

Essas alterações na CLT influenciam significativamente na jornada de trabalho, em pontos como, *in itinere*, tempo de permanência na empresa, 12x36, parcial, compensatória, intermitente, autônomos e teletrabalho. Além de trazer também modificações em demais dispositivos, como férias, acordo coletivo, contribuição sindical, homologação, demissão (consensual/coletiva), remunerações, ações na justiça, terceirização, gestantes, validade das normas coletivas, plano de demissão voluntária entre outros.

Pode-se afirmar que uma grande evolução no ramo do Direito do Trabalho com a reforma, foi o estabelecimento de uma legislação específica para o teletrabalho. Todavia, de uma forma geral, a reforma trabalhista é prejudicial ao Direito do Trabalho, pois de modo errado, retirou a intervenção por parte do Estado nas relações trabalhistas, permitindo o livre acordo feito entre empregado e empregador, como se ambos estivessem no mesmo nível de igualdade. Em outras palavras, transformou o Direito do Trabalho em Direito Civil. Todavia, sabe-se que, distante do olhar da justiça, prevalece à vontade quem tem mais poder.

Portanto, a reforma trabalhista desconsidera o nível jurídico garantido pela CLT e CF/88, ressuscitando uma noção jurídica fundamentada na supremacia do poder econômico no contexto da relação de emprego, golpeando, assim, o princípio fundamental da Justiça do Trabalho: o princípio da proteção. A reforma gera novas formas de jornada do trabalho, resultado da flexibilização e precarização da mesma, transformando o indivíduo em um trabalhador *just in time*.

Infelizmente, como explana Barreto Filho (2018), ainda hoje a elite nacional não possui um planejamento de nação para o Brasil. O interesse dessa burguesia é a exploração do trabalho humano sem o mínimo de contrapartida que civilize essa relação e a aumente a um nível de respeito ao trabalhador, por meio da “prática de um trabalho decente”, digno, não ligado ao passado escravagista, vinculado “a questão de negro e pobre”. Ao contrário disso, escolhem pela delonga da nação, pelo retrocesso social, pela conservação da dinâmica da escravidão nos vínculos trabalhistas no país como suporte para um hipotético futuro de evolução e crescimento para o Brasil.

BIBLIOGRAFIAS

ABDALA, Júlia Pottumati Nogueira; LOOS, Mauricio Johny. Os impactos da reforma trabalhista para o trabalhador, empresas e sindicatos: uma análise da Lei 13.467/2017. **Journal of Perspectives in Management**, v.3, n.1, p.29-40, 2019.

ANDRADE, Roberta Laís Machado Martins; MORAIS, Fernando Franco. A reforma das normas trabalhistas em meio à crise econômica no Brasil. **Revista Constituição e Garantia de Direitos**, 2017.

BARBOSA, L. F. S. **A terceirização na reforma trabalhista: A inconstitucionalidade nas alterações da lei nº 6.019/74 decorrentes das leis nº 13.429/17 e 13.467/17**. (monografia) Bacharel em Direito pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul - UFRS. Proto Alegre, 2018.

BARRETO FILHO, Raul. **A reforma trabalhista e a subcidadania brasileira**. (monografia) Bacharel em Direito pela Universidade Federal Fluminense - UFF. Niterói/RJ, 2018.

BRAGHINI, Marcelo. **Reforma Trabalhista: flexibilização das Normas Sociais do Trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr; 2017.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília-DF: Congresso Nacional, 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 20 abr.2021.

BRASIL. **Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017**: altera a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm>. Acesso em: 20 abr. 2021.

BRITO, Jéssica da Silva. **Consolidação das leis do trabalho: olhares sobre a questão legislativa laboral no Brasil**. (monografia) Bacharel em Direito pela Universidade Federal da Grande Dourados/MS, 2018.

CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do Trabalho**. 15. ed. [s. l.]: Método, 2018.

DAL ROSSO, Sadi. **A jornada de trabalho na sociedade: o castigo de prometeu**. São Paulo: LTr, 1996.

DELGADO, Maurício Godinho. **A Reforma Trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017**. São Paulo, Editora LTr, Outubro 2017.

JUNG, Marcelo. **Os impactos da reforma trabalhista na visão dos profissionais contábeis do extremo sul Catarinense**. (monografia) Bacharel em Ciências Contábeis da Universidade do Extremo Sul Catarinense - UNESC. Criciúma/SC, 2018.

LIMA, Francisco Meton Marques de; LIMA, Francisco Péricles Rodrigues Marques de. **Reforma Trabalhista – Entenda Ponto PorPonto**. São Paulo: LTr, 2017.

MACEDO, Aiala de Souza. **Percepção de trabalhadores sobre os principais pontos da reforma trabalhista e seus impactos**. (artigo) Bacharel em Administração do Centro Universitário Doutor Leão Sampaio. Juazeiro do Norte/CE, 2019.

MARTINEZ, Luciano. **Reforma Trabalhista- Entenda o que mudou: CLT comparada e comentada**. 2. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

_____. **Curso de Direito do Trabalho**. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

MELO, Claudinéia de Melo; SANTOS, Cleonice dos Santos.; ITALIA, Daiane Gomes. **Um estudo sobre os impactos da reforma trabalhista para os trabalhadores da região Paulínia**. (monografia) Bacharel em Ciências Contábeis da Faculdade de Paulínia - FACP. Paulínia/SP, 2018.

MENDES, Vitor Luan Marinho. **Uma análise sobre as consequências da nova regulamentação 13.467/17, denominada como reforma trabalhista**. (monografia) Bacharel em Direito pela UniEvangélica. Anápolis, 2018.

PALU, Renata. **Flexibilização da jornada de trabalho: limite de jornada e acordo de compensação**. (monografia) Bacharel em Direito pelo Centro Universitário Curitiba, 2018.

PINHEIRO, Joel Carrion. **Trabalho feminino no Brasil**. Análise da evolução da participação da mulher no mercado de trabalho (1950-2010). (monografia) Economia da Universidade Federal do Rio Grande do Sul - UFRS. Porto Alegre, 2012.

QUEIROZ, Antônio Augusto. **Reforma trabalhista e seus reflexos sobre os trabalhadores e as entidades representativas**. Brasília, DF: DIAP, 2017.

SANTOS, Hélia Rosa dos. **Direito do trabalho: jornada de trabalho e o reflexo da reforma trabalhista**. (monografia) Bacharel em Direito da Faculdade Raízes. Anápolis/GO, 2018.

SILVEIRA, J. V. **Reforma trabalhista: a prevalência do negociado sobre o legislado como violação de princípios constitucionais**. (monografia) Bacharel em Direito pela Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis, 2018.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **A quem interessa essa “reforma” trabalhista?** Esquerda Online, [S.l.], 1 mai. 2017. Disponível em: <<https://esquerdaonline.com.br/2017/05/01/a-quem-interessa-essa-reforma-trabalhista/>>. Acesso em 03/07/2021.

SOUZA, Francisco Igor Silva Ferreira de. **A reforma trabalhista: impactos na Lei n. 13.467/2017 sobre o princípio da proteção**. (monografia) Bacharel em Direito pela Universidade de Brasília, 2017.

SPAGNOL, Thiago Debs. **Nova Lei trabalhista e os impactos nas empresas**. (monografia) Bacharel de Ciências Contábeis da Universidade Cândido Mendes. Rio de Janeiro/RJ, 2018.

SÜSSEKIND, Arnaldo Lopes. **Instituições de Direito do Trabalho**. Vol. 1. 18. ed. São Paulo: LTr, 1999.

TOCANTINS, Leonardo Tchelzoff. **A facilitação do dumping social no direito do trabalho mediante a reforma trabalhista**. (monografia) Bacharel em Direito do Centro universitário do Estado do Pará. Belém, 2018.

ZANGRANDO, Carlos. **Princípios jurídicos do direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2011.

ANEXO - LEI Nº 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017.

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.

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. Excetua-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; (Vide ADIN 5938)
- 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. (Vide ADIN 5938)

§ 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 nº 9.307, 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

Persona lidade 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 irrecorrível no âmbito do tribunal.

§ 5º É irrecorrível 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