

INSTITUTO VALE DO
CRICARÉ - FACULDADE VALE
DO CRICARÉ CURSO DE
DIREITO

JOSE MESSIAS RIBEIRO DA
SILVA

**UMA ABORDAGEM ACERCA DO REFLEXO DA
REFORMA TRABALHISTA INSTRUMENTALIZADA
PELA LEI Nº 13.467 DE 2017**

SÃO MATEUS

2020

JOSE MESSIAS RIBEIRO DA SILVA

**UMA ABORDAGEM ACERCA DO REFLEXO DA
REFORMA TRABALHISTA INSTRUMENTALIZADA
PELA LEI Nº 13.467 DE 2017**

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado ao Curso de Direito da
Faculdade Vale do Cricaré, como
requisito parcial para obtenção do grau
de Bacharel em Direito.

Orientador Prof. Montavan
Antunus Rodrigues

SÃO MATEUS

2020

JOSE MESSIAS RIBEIRO DA SILVA

**UMA ABORDAGEM ACERCA DO REFLEXO DA
REFORMA TRABALHISTA INSTRUMENTALIZADA
PELA LEI Nº 13.467 DE 2017**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao
Curso de Direito da Faculdade Vale do Cricaré, como
requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel
em Direito.

Aprovado em,

BANCA EXAMINADORA

**PROF.
FACULDADE VALE DO CRICARÉ
ORIENTADOR**

**PROF.
FACULDADE VALE DO CRICARÉ**

**PROF.
FACULDADE VALE DO CRICARÉ**

SÃO MATEUS

2020

Dedico a minha família, em especial, minha esposa Tâmara Gledes Alves Silva , pelo apoio e suporte nestes cinco anos de dedicação na minha caminhada.

Ao Deus eterno toda Glória.

AGRADECIMENTOS

A Deus por ter me concedido a vida, pela oportunidade de tornar mais um dos meus sonhos realidade e por me fortalecer e dar forças para superar todos os obstáculos que encontrei no caminho que foi escolhido. A toda a minha família, em especial, a minha amada esposa, *Tâmara Gledes Alves Silva*, por sempre estar do meu lado em todos os momentos, tantos os felizes como os tristes; ao Grupo ALCON, na pessoa de seus diretores que sempre me apoiaram, e em especial, aos meus grandes amigos, Hermínio Passamani Junior, Pr. José de Sousa Siqueira, que me incentivaram e não me deixaram desistir diante de todas as circunstâncias.

“O entusiasmo é a maior força da alma. Conserva-o e nunca te faltará poder para conseguires o que desejas.”

Napoleon Hill

RESUMO

O presente estudo tem como ponto de partida identificar os reflexos da reforma trabalhista no contexto dos dias atuais, investigando causas e consequências na relação de trabalho entre empregador e empregado e possibilitando a compreensão do respeito às garantias e individualidade das pessoas, nas divergências de interpretação. É sabido que a palavra “trabalho” é original do termo em latim *tripalium*, formado pela união das palavras *tri*, que significa “três”, e *palum*, que quer dizer “madeira”. *Tripalium* era o nome dado ao instrumento de tortura constituído de três estacas de madeira afiadas no qual era comum em tempos remotos na região europeia e também uma ferramenta de três pernas que imobilizava cavalos e bois para serem ferrados, este instrumento de tortura era usado em escravos e presos, neste contexto vale ressaltar que no contexto histórico a bíblia traz duas versões da aplicabilidade do termo trabalho, a primeira como castigo, quando o homem foi expulsou do jardim do Edem, Deus falou que com suor de seu corpo comeria da terra, em outro contexto o trabalho dando dignidade ao homem, ao usar o exemplo de sua vida, o Apосто Paulo cita aos Tessalonicenses provérbio popular: *“Quem não trabalhar, também não deve comer”* e, *mais uma vez, lembra aos cristãos “que trabalhem tranquilamente para ganharem o pão que comem”*.

Palavras-Chave: Abordagem. Reforma Trabalhista, Reflexos.

ABSTRACT

The present study has as a starting point to identify the reflexes of the labor reform, in the context of the present day, investigating causes and consequences in the working relationship between employer and employee, and enabling the understanding of the respect and guarantees and individuality of people, in divergences of interpretation. It is known that the word "work" which from the Latin tripalium, formed by the union of the words tri, which means "three", and palum, which means "wood". Tripalium was the name given to the instrument of torture consisting of three sharp wooden stakes in which it was common in remote times in the European region and also a three-legged tool that immobilized horses and oxen to be screwed, this instrument of torture was used on slaves and prisoners, in this context it is worth mentioning that in the historical context the bible brings two versions of the applicability of the term work, the first as punishment, when the man was expelled from the garden of Eden. God said that with sweat from his body he would eat from the earth, in another context the work giving dignity to the man, using the example of his life, Apostle Paulo quotes the popular saying to the Thessalonians: "Whoever does not work, should not eat either" and, again, reminds Christians "to work quietly to earn the bread they eat".

Keywords: Approach. Labor Reform, Reflexes.

LISTA DE ABREVIATURAS

CF	CONSTITUIÇÃO FEDERAL
CLT	CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO
MPF	MINISTÉRIO PÚBLICO FEDERAL
CNJ	CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA
CDC	CURSO DE DIREITO CONSTITUCIONAL
DF	DISTRITO FEDERAL
TST	TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO
STF	SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL

Sumário

1. INTRODUÇÃO.....	10
2. TRAMITAÇÃO E APROVAÇÃO NO CONGRESSO	11
3. VIGÊNCIA E APLICAÇÃO	11
4. MEDIDA PROVISÓRIA 808/2017.....	13
5. POSIÇÃO DOS JURISTAS ACERCA DA LEI 13.467/2017	13
6. EFEITOS DA REFORMA TRABALHISTA NA ECONOMIA	14
7. EMPREGADOR GRUPO ECONÔMICO E SUCESSÃO DE EMPREGADORES.....	18
8. TEMPO A DISPOSICÃO DO EMPREGADOR.....	23
9. DESLOCAMENTO CASA TRABALHO, TRABALHO CASA (HORAS IN ITINERE).....	26
10. COMPENSAÇÃO DE JORNADA (BANCO DE HORAS)	28
11. ESCALA 12 HORAS DE TRABALHO POR 36 DE FOLGA	30
12. TRABALHO EM HOME OFFICE.....	35
13. FÉRIAS	38
14. SEGURANÇA DO TRABALHO.....	40
15. CONTRIBUIÇÃO SINDICAL	44
16. TEMAS POLÊMICOS DA REFORMA TRABALHISTA	44
17. ARTIGO 661-A.....	45
18. 2º DO ARTIGO 844 DA CLT	46
CONCLUSÃO.....	49
REFERÊNCIA	50

1. INTRODUÇÃO

1.1 A idealização da Reforma Trabalhista

O Brasil estava no meio de uma turbulência política, se reestabelecendo do impeachment da Presidente Dilma Rousseff, momento em que o então Vice Presidente Michel Temer, que tomou posse em 31 de outubro de 2016, assumiu com um cenário de mais 11 milhões de desempregados, conforme registrado (dados do IBGE).

Tentando mudar esse cenário nacional, propôs uma reforma trabalhista para flexibilizar a geração de postos de trabalhos no país e diminuir as demandas trabalhistas que, segundo fontes do TST – Superior Tribunal do Trabalho- em comparação com o ano de 2017, obteve redução de 21,1%; somando, ao final de 2018, 3.900.573 casos novos casos. A cada 100.000 habitantes do País, 1.391 pessoas ingressaram com pelo menos uma ação ou recurso na Justiça do Trabalho.

Segundo informações do IBGE, no final 2017, o Brasil tinha mais 13 milhões de desocupados, já no início de 2018 essa taxa caiu para 12 milhões. Demonstrando, que junto às ações da economia, a referida reforma surtiu seus efeitos.

A seguir, analisaremos lei 13.467/2017 (Reforma Trabalhista) do início até os seus reflexos atuais.

2. TRAMITAÇÃO E APROVAÇÃO NO CONGRESSO

A lei 13.467/2017 surgiu por meio do projeto de lei nº 2.787 de 2016, inicialmente, na câmara dos deputados e seguiu o trâmite comum de uma lei ordinária, tendo sido submetida à aprovação na Câmara, que foi a casa onde se iniciou o processo legislativo e encaminhado ao Senado Federal, que foi a casa revisora, e, como não sofreu emendas, foi diretamente encaminhada ao Presidente da República, que sancionou na íntegra o texto da Lei.

Desde a propositura desse projeto de lei houve forte resistência de setores da população, sobretudo dos sindicatos, para os quais a reforma seria um verdadeiro desmonte de direitos trabalhistas e uma afronta aos direitos básicos dos trabalhadores, conquistados a duras penas ao longo da história.

Por outro lado, os Defensores da reforma sustentaram se tratar de uma modernização necessária, já que a CLT- Consolidações das Leis do Trabalho é de 1943 e era preciso, então, que a lei fosse adaptada a novas realidades no mundo do trabalho, inclusive, na ementa do projeto de lei consta que o escopo desta lei é adequar a legislação às novas relações de trabalho.

3. VIGÊNCIA E APLICAÇÃO

Muitas manifestações populares ocorreram em todo o país, mas, ao final, o projeto foi aprovado sem emendas ou ressalvas nas duas casas do congresso e seguiu então para o Presidente dar a sua sanção ou veto.

A cessão do Presidente se deu em 3 de julho de 2017 e com *vacatio legis* de 120 dias, a referida lei entrou em vigor no dia 11 de novembro de 2017 e como a CLT – Consolidações das Leis do Trabalho é um diploma normativo que agrega tanto normas de direito material quanto normas de direito processual em matéria trabalhista, o mais correto, tecnicamente, é que haja a aplicação imediata aos processos em curso apenas no que tange às regras processuais e quanto aos atos praticados após o dia 11 de novembro.

Mas essa não é uma posição unânime no judiciário, outra controvérsia importante que surgiu com a publicação da lei 13.467/2017 é a sua aplicação aos contratos em curso na data da entrada em vigência. Isto é, aqueles empregados admitidos antes do dia 11 de novembro de 2017 com contratos vigentes nessa data.

Aliás, é importante acompanhar, visto que o pleno do Tribunal Superior do Trabalho vai decidir a respeito de diversos aspectos relacionados as alterações legislativas introduzidas pela reforma trabalhista e também nesses dois temas falados agora pouco, além das aplicabilidade aos processos em curso e aplicabilidade aos contratos de trabalho em curso no dia 6 de Fevereiro de 2017.

Doravante, aconteceu uma sessão do Pleno, mas ela foi suspensa pelo então Presidente Ives Granda da Silva Martins Filho, por conta de um questionamento da comissão de jurisprudência sobre a constitucionalidade de um artigo da nova CLT. O artigo 702 estabelece procedimento próprio do tribunal para revisão e alteração de súmula. Esse dispositivo seria inconstitucional, por apresentar conflito com o artigo 91 da Constituição Federal que assegura autonomia administrativa aos tribunais.

*Confederação Nacional do Sistema Financeiro (CONSIF), a Confederação Nacional do Turismo (CNTUR) e a Confederação Nacional do Transporte (CNT) ajuizaram no STF a **ADC 62** visando à declaração da constitucionalidade do artigo 702 da CLT. No pedido de liminar, as entidades apontaram a iminência do julgamento da arguição de inconstitucionalidade pelo TST e argumentaram que a decisão proferida nesse incidente poderia inspirar a criação de súmula e vincular outras decisões a respeito do tema no TST.*

Em despacho proferido na terça-feira, o ministro Lewandowski, relator da ADC 62, solicita informações ao TST, à Presidência da República e ao Congresso Nacional, que deverão ser prestadas no prazo de 10 dias, e concede

sucessivamente prazo de cinco dias à Advocacia-Geral da União e à Procuradoria-Geral da República para que se manifestem, antes do exame do pedido de liminar. (fonte www.tst.jus.br/)

4. MEDIDA PROVISÓRIA 808/2017

Porém, isso acabou sendo resolvido com a edição da Medida Provisória 808 de 2017. O texto aprovado no dia 13 de julho sofreu alterações já três dias após a entrada em vigor da nova lei. No dia 14 de novembro de 2017, foi editada pelo Presidente da República a Medida Provisória 808 que alterou 16 artigos da Lei 13.467 em diferentes e importantes temas.

O artigo 2º da CLT - Consolidação das Leis do Trabalho *estabelece a aplicação integral da Lei 13.467 aos contratos vigentes, a expressão integral quer dizer que deve incidir tanta regra favorável ao trabalhador como a regra desfavorável, ou seja, toda a reforma é aplicável os contratos vigentes no dia 11 de novembro.

Sendo assim, enquanto estiver vigente a medida provisória 808, aplicam-se todas as novas regras dos contratos de trabalho em curso. Um ponto importante é que o prazo de vigência da Medida Provisória 808 foi prorrogado por mais 60 dias; ela perderia a vigência no dia 22 de fevereiro desse ano, mas perdeu sua validade a partir de 23 de abril de 2018.

5. POSIÇÃO DOS JURISTAS ACERCA DA LEI 13.467/2017

E o que pensam os juristas sobre todas essas alterações legislativas em matéria trabalhista? As opiniões se dividem, grande parte da magistratura do trabalho é totalmente contra a nova CLT, sustentando inconstitucionalidade de diversos dispositivos e declaram resistência a sua aplicação; para muitos juízes a reforma trabalhista retira direitos dos trabalhadores, bem como restringe a atuação dos próprios magistrados, já em outubro de 2017 antes da entrada em vigor da nova lei, a ANAMATRA - Associação Nacional dos Magistrados do Trabalho divulgou enunciados orientando os associados a não aplicarem integralmente as mudanças da reforma trabalhista.

Por outro lado, há juízes que se declaram totalmente favoráveis à nova legislação, inclusive já estão aplicando-a na íntegra conforme determinava a

medida provisória 808 até a data anterior a perda de sua vigência. Acredita uma parcela da magistratura que as novas regras irão barrar ou diminuir as chamadas demandas aventureiras da Justiça do Trabalho diminuindo, assim, o número de processo e aumentando a qualidade dos julgamentos e acelerando as terminações.

Na advocacia também não há um consenso sobre a Lei 13467 de 2017. A Ordem dos Advogados do Brasil repudiou, formalmente, o regime de urgência na aprovação da Lei no Congresso, bem como apontou diversas inconstitucionalidades no seu texto, naturalmente, entre os advogados, a advocacia patronal vê a reforma Trabalhista de forma muito positiva, enquanto os advogados que militam contra empregador veem como um grande retrocesso em termos de direitos de trabalhadores.

6. EFEITOS DA REFORMA TRABALHISTA NA ECONOMIA

Segundo Fiori (1997), correntes conservadoras passaram a acusar esse Estado de ser o responsável pela:

“crise econômica que avançou pelo mundo todo a partir de 1973/75”. A partir daí cresceram os entendimentos no sentido de redução do Estado, intervenção mínima na economia, privatizações, redução de direitos sociais, incluindo os trabalhistas, entre outros aspectos. Esse processo ganhou mais força a partir da segunda metade da década de 1990, quando “uma confluência e sucessão de acontecimentos situados nos planos econômico, político e ideológico mundiais acabaram abalando, de forma aparentemente definitiva, as bases em que se sustentavam as pilastras do Welfare State dos anos 50/80, obrigando-o a alguma forma de reorganização independentemente de

quais sejam os seus governos” (FIORI, 1997, p. 14).

Em vigor, no Brasil, desde 11 de novembro de 2017, a modernização da legislação trabalhista trouxe mudanças importantes, os impactos positivos na economia já começam a ser medidos, esses primeiros impactos foram analisados em estudos da divisão Econômica da Confederação Nacional do Comércio de bens serviços e turismo CNC.

O primeiro objeto dos estudos da CNC sobre o trabalho intermitente - a nova modalidade de contrato entre empregador e empregado - não aparece nos dados do CAGED, a partir de ajustes feitos pelo Ministério do Trabalho para possibilitar a coleta desses dados.

Embora a base de dados seja ainda pequena, já é possível traçar um perfil do Trabalhador contratado no regime intermitente entre novembro de 2017 e março de 2018.

Os 15.493 (quinze mil quatrocentos e noventa e três) trabalhadores foram admitidos pelo novo regime do contrato intermitente enquanto 2.101 (dois mil cento e um) trabalhadores foram desligados por questões metodológicas, que ainda estão sendo aperfeiçoadas pelo Ministério do Trabalho.

O total desses admitidos pode estar inflamado devido à possibilidade de mais de um lançamento para um mesmo trabalhador, pois os dados do CAGED mostram o comércio como setor que mais contratou na nova forma de relação de trabalho com 42,4% das vagas geradas nos cinco meses da amostra.

Em seguida, vem o setor de serviços com 31,3% das admissões, os dados do CAGED também apontam que as ocupações associadas ao setor do comércio estão entre as mais demandadas nesses cinco primeiros meses de vigência da nova lei, entre elas, assistente de vendas, operador de caixa e vendedor do Comércio Varejista.

Por regiões, entre novembro de 2017 e março de 2018, o Sudeste foi onde se firmou o maior número absoluto de contrato de trabalho intermitente. Na sequência aparece no nordeste e a região Sul. Em resumo, perfil do Trabalhador intermitente nos cinco primeiros meses das novas regras

trabalhistas é formado em maioria por homens jovens das regiões Sudeste e Nordeste, com segundo grau completo, contratados pelos setores do Comércio Serviços.

Os contratos intermitentes chegaram ao âmbito da modernização das leis trabalhistas e já se observa um número positivo de admissões, são mais de 15 mil pessoas admitidas.

Nessa nova modalidade de contrato e alguns desligamentos que geraram o saldo de mais de 13.300 (treze mil e trezentas) pessoas no emprego formal, então, considerando que há uma certa sazonalidade nesse momento, os primeiros cinco meses iniciais da reforma.

Esse é o número registrado de contratos intermitentes, até em relação à questão da sazonalidade, o contrato de trabalho intermitente ele é muito importante para os setores e segmentos que são mais afetados realmente por essa questão das nacionalidades; o trabalhador intermitente vai ser chamado pela empresa, quando a empresa efetivamente tiver demanda para aquele trabalhador, então quando houver um aumento da atividade para aquele segmento, a empresa vai poder chamar o trabalhador naquele momento.

É importante ressaltar que esse trabalhador terá todos os seus direitos trabalhistas resguardados, ele vai ser remunerado pelo tempo que ele for trabalhar na empresa que vai dispor dessa mão de obra no momento exato em que ela tiver precisando efetivamente desse trabalhador.

Então esse é um bastão importante para aqueles setores de turismo, comércio e alguns segmentos de serviços que estão mais associados aos aspectos sazonais. Estudos também identificaram os primeiros sinais positivos para micro e pequenas empresas, originados na reforma trabalhista graças a nova opção de desligamento por acordo entre empregador e empregado. Essa modalidade permite as partes restringirem amigavelmente o contrato de trabalho.

O desligamento por acordo entre empregador e empregado é uma novidade que foi implementada agora com a lei 13.467/2017 que já tá em vigor e ocorre é que a empresa ela vai ter um desembolso menor no momento do desligamento desse trabalhador, então haverá um gasto menor que vai impactar no fluxo de caixa principalmente das empresas de menor porte. Um

exemplo de um trabalhador empregado cerca de 36 meses com salário médio de R\$ 2.000,00 (dois mil reais), ele geraria um dispêndio ao ser desligado da empresa nos modelos antigos cerca de R\$ 5.100,00 (cinco mil e cem reais) e já na possibilidade do desligamento por acordo entre as duas partes eles geraram um dispêndio de R\$ 2.400,00 (dois mil e quatrocentos reais). Não essa diferença de mais de 100% ou seja R\$ 2.700,00 (dois mil e setecentos reais) , é muito importante e impacta de forma muito expressiva no fluxo de caixa operacional, principalmente nas empresas de menor porte. Então é uma iniciativa bastante importante que veio realmente a fortalecer esse momento do mercado de trabalho em que o País está tentando uma recuperação, ainda que leve e gradual, mas veio a favorecer a recuperação do mercado de trabalho.

Além da questão do desligamento consensual tem também influenciado positivamente na geração de vagas no mercado de trabalho formal, além do impacto na geração de vagas potencialmente, tem ainda a redução de processo judiciais que cresceram muito no longo dos últimos anos.

Em janeiro e fevereiro de 2018 foram desligados, em comum acordo ,20.474 (Vinte mil quatrocentos e setenta e quatro) trabalhadores; o setor de serviços foi o setor que nos dois primeiros meses de 2018 mais utilizou a nova modalidade; foram 9.829 (nove mil oitocentos e vinte e nove) desligamentos consensuais ou seja 48% do total, em seguida o comércio desligou por comum acordo 4.956 (quatro mil novecentos e cinquenta e seis) empregados ou seja 24% do total, a indústria de transformação ficou em terceiro lugar com 3.519 (três mil quinhentos e dezenove) contratos encerrados exatos 17,2% do total, são questão do trabalho intermitente.

Quanto aos desligamentos por acordo entre empregador e empregado são duas modalidades, duas iniciativas inovadoras e geralmente positivas não só para o mercado de trabalho mas também para economia, no caso do trabalho intermitente tem-se observado uma geração líquida de vagas positivas e essa deve ser a tendência deve permanecer no longo de 2018 e dos próximos anos também, pois tem um impacto altamente na renda das pessoas, na atividade das empresas e na ponta o PIB produto interno bruto, então são dois aspectos bastante positivos que vão ajudar o mercado de trabalho e a economia nesse momento de recuperação.

Acerca dos principais pontos alterados sob o aspecto da reforma trabalhista, analisando os itens que foram excluídos e incluídos e alterados na nossa CLT - Consolidação das Leis do Trabalho.

7. EMPREGADOR GRUPO ECONÔMICO E SUCESSÃO DE EMPREGADORES.

O primeiro aspecto que vamos abordar é o Instituto de empregador, grupo econômico e sucessão de empregadores, quais foram as alterações que tivemos. Quando falamos em grupo econômico, tradicionalmente projetamos o artigo 2º parágrafo 2º da CLT.

O artigo 2º parágrafo 2º da CLT foi mantido, porém houve a exclusão de um parágrafo 3º no artigo 2º da CLT, e essa foi a principal mudança no que se refere à grupo econômico. Foi mantido o entendimento de que estando diante da existência de um grupo econômico as empresas pertencentes do grupo respondem solidariamente pelos créditos trabalhistas de todas as empresas desse grupo observaremos agora o que mudou.

Para observarmos a mudança temos que entender recordaremos o que é grupo econômico, exemplificando o empresário A é proprietário de três empresas cada uma delas possui personalidade jurídica própria tem o seu CNPJ, porém, o empresário A é sócio proprietário de todas elas normalmente diante de um grupo econômico.

Normalmente existe uma empresa principal que é chamando de holding e várias empresas menores, de forma que a empresa principal e controladora da empresa de menores, mas nada impede que no lugar da empresa principal esteja o empresário A pessoa física, nestes caso como eu sou o controlador de três empresas eu poderia fazer todas as compras por uma empresa de forma que aquela empresa ficasse deficitária e as outras ficassem superavitária, e os empregados dessa empresa sofreriam em cobrar os seus créditos já que aquela empresa deficitária não teria patrimônio enquanto as outras estariam muito forte.

Para evitar Essa manobra, diante da existência de grupo econômico as três empresas respondem solidariamente. O legislador trabalhista trás aqui na reforma trabalhista ao incluir um parágrafo 3º, trouxe uma regulamentação que não era clara na doutrina e na jurisprudência, definindo que nós só estamos diante de um grupo econômico se, as empresas pertencentes do grupo

estiverem atuando em prol de um bem comum tiver comunhão de interesses, o quer dizer com isso, se é o empresário A sou o proprietário de uma empresa A e de uma empresa B, não estamos diante de um grupo econômico.

A caracterização de um grupo econômico não requer agora a simples análise do contrato social, requer análise do contrato social aliado a participação em conjunto das empresas de forma que a empresa A não atua em conjunto com uma empresa B, então apesar de o empresário A, ser o proprietário das duas empresas, não haverá a definição de grupo econômico.

O grupo econômico requer, agora, além de uma análise de direito que é análise do contrato social o grupo econômico requer uma análise de fato se existe atuação em comum das empresas participantes a empresa A, empresa B e a empresa C atuam em comunhão de interesses agora uma empresa A com seguimento totalmente adverso da empresa B, não atua em comunhão de interesses.

Um exemplo clássico de grupo econômico e que foi mantido é a questão das instituições Globo, tem-se várias empresas jornalísticas atuando em interesse comum, apesar de cada uma delas personalidade jurídica própria, o jornal O Globo a Rádio Globo a TV Globo a Globo News a SporTV, são várias empresas cada uma delas com personalidade jurídica própria, só que, controladas por uma única holding, que provavelmente é a TV Globo que é a empresa mãe, se observamos na Globo News você vai ver que é sócia majoritária e a TV Globo na Rádio Globo a sócia majoritária da TV Globo no jornal Globo sócia majoritária é a TV Globo e aí você está diante de um exemplo clássico de grupo econômico mesmo após a inclusão do parágrafo 3º do artigo 2º da CLT, nesse caso todas as empresas respondem solidariamente pelos créditos trabalhistas, observaremos agora o que nos trás o parágrafo 3º da CLT:

“§ 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. “(CLT)

Agora, ao analisar grupo econômico precisamos analisar também o parágrafo 3º artigo 2º da CLT que foi incluído em nossa legislação.

Ainda sobre o empregador, a reforma trabalhista incluiu os artigos 10 - A e 448 -A na CLT, então quando observamos o empregador analisamos basicamente dessa parte de grupo econômico e da parte de sucessão de empregadores.

No aspecto relacionado ao instituto jurídico - sucessão de empregadores – deve-se verificar os fatos cuja direção aponta para a legitimidade da alienação ou da compra e venda de bens.

Para melhor visualização, assim será demonstrado:

O empresário A é proprietário de uma empresa, supostamente, um posto de combustíveis, e está vendendo esse posto de combustíveis para o empresário B.

A questão é que o empresário A é vendedor, e o empresário B é o comprador, se tornando assim o sucessor da referida empresa. Ao vender a empresa, o empresário A sai do controle, não faz mais parte do contrato social.

Ao efetivar as alterações na junta comercial, a empresa passa a ser toda do empresário B, e se no futuro algum empregado ajuizar uma ação trabalhista em face da empresa em questão (Posto de Combustíveis), é possível que o empresário (A ou B), tenha que honrar com o seu patrimônio.

Porém, este procedimento não estava de forma clara regulamentada pela CLT; os artigos 10 e 448 da CLT trazia que, qualquer alteração na estrutura jurídica da empresa, não afetava os direitos adquiridos pelos empregados.

Então, o que constava na lei era simplesmente que se o empresário A, que vendeu a empresa (Posto de Combustíveis), os trabalhadores não poderiam ser afetados, ou seja, o empresário B comprador da empresa (Posto de Combustíveis) não pode alterar o contrato para retirar benefícios.

Os trabalhadores deveriam ajuizar ação em face do posto de combustível, que é o empregador do CNPJ. Se o posto de combustíveis não

possuir patrimônio é possível requerer a desconsideração da personalidade jurídica, e acionar a pessoa física proprietária da empresa (Posto de Combustíveis), sem qualquer referência expressa sobre o antigo proprietário.

Agora, a lei regulamenta de forma que deixa clara a possibilidade de atingir o antigo proprietário, desde que tenha ajuizado a demanda no prazo máximo de dois anos após a saída deste no contrato social.

Se a empresa foi vendida em 2010, e ação foi ajuizada em 2014, não tem como atingir o antigo proprietário, porém se vendeu a empresa em 2010 e ajuizou ação em 2011, a sua reclamação trabalhista pode chegar até o antigo proprietário. Conclui-se, então, que é possível que atinja o sucedido, se ação foi ajuizada no prazo máximo de dois anos.

Como funciona isso, em regra geral quando se interpõe uma reclamação trabalhista, a responsabilidade é da empresa (CNPJ), que é a empregadora, sendo assim, se o trabalhador, trabalha na empresa (Posto de Combustíveis-exemplo anterior), deve-se ajuizar ação em face da empresa (Posto de Combustíveis), essa é a regra.

Se, porventura, na fase de execução, restar comprovado que a empresa (Posto de Combustíveis) é insolvente, ou seja, não possui patrimônio para arcar com o pagamento dos créditos sentenciados, solicita-se em juízo a desconsideração da personalidade jurídica, chegando assim ao atual proprietário.

Em regra, não se pode iniciar atacando direto o atual proprietário, primeiro tem que buscar os bens da empresa, só pode procurar o atual proprietário se a empresa não possui bens para arcar com os pagamentos. Desta forma ocorrerá o incidente de desconsideração para tentar alcançar os bens do atual proprietário.

Se restar comprovado que o atual proprietário não tem patrimônio, este será o momento a partir do qual se pode buscar o antigo proprietário, desde que essa ação tenha sido ajuizada no prazo máximo de dois anos após a saída do antigo proprietário.

Existe uma ordem hierárquica de preferência, primeiro se cobra da empresa, caso a empresa não tenha patrimônio, desconsiderar-se-á a personalidade jurídica e faz-se a inclusão do atual sócio. Caso atual sócio não

tenha patrimônio, inicia-se a execução em face do sucedido, se a ação tiver sido ajuizada no prazo máximo de dois anos após a saída do empresário da sociedade, considerando a presença do empregado-reclamante à época de sua gestão.

Já os novos empregados, contratados após a saída, não tem como buscar aquele antigo proprietário, porque aquele antigo proprietário nunca foi o seu empregador destes.

Vamos analisar o que prevê o artigo 10-A da CLT,

“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: “(CLT)

Esse ponto é muito importante, o sócio retirante que foi aquele que vendeu a empresa que se retirou, responde subsidiariamente pelas obrigações trabalhistas quando somente em ações ajuizadas até dois anos depois de averbada a modificação do contrato, primeiro você cobra da empresa devedora que é o seu empregador, se a empresa devedora não tem patrimônio, em segundo será cobrado dos sócios atuais caso os mesmos não tiverem patrimônio, cobra-se dos sócios retirantes.

Quando ficar comprovada fraude na alteração societária decorrente da modificação do contrato, uma coisa muito comum em nosso país, quase chega a ser cultural, é que o proprietário de uma determinada empresa para blindar o seu patrimônio, o mesmo maquia uma alteração contratual, retira o nome dele do contrato social da empresa e inclui o nome de falsos compradores.

Tal procedimento, na qual cultura popular, chama-se de laranja, então são encontradas hipóteses em que a fraude ela atende, porque uma pessoa que ao longo dos últimos cinco anos, declarou imposto de renda como isento, que não possuem um patrimônio de forma repentina, se torna o controlador societário de uma empresa que vale 3 milhões de reais.

Imagina-se que João que é completamente desprovido de patrimônio, Imposto de Renda isento, possa ter capacidade econômica para comprar uma empresa tão valiosa. Nesse caso, se o juiz entender que aquela alteração contratual é uma manipulação para blindar o patrimônio do antigo proprietário, ele vai declarar a fraude dessa alteração contratual. Portanto, se torna nula, retornando do estado a quo, e todo mundo envolvido responde solidariamente por fraude perpetrada e responde pelos contratos de trabalho dos empregados.

Outro artigo que foi incluído foi o 448-A da CLT,

“Caracterizada a sucessão Empresarial ou de empregadores prevista nos artigos 10 e 448 desta consolidação, as obrigações trabalhistas, inclusive as contraídas a época em que os empregados trabalhavam para empresas sucedida, são de responsabilidade do sucessor. “(CLT)

O que fica claro neste artigo é que como regra, a responsabilidade é do sucessor havendo, a inadimplência ou inadimplemento, entra o sucedido e havendo a fraude, todo mundo responde solidariamente.

8. TEMPO A DISPOSIÇÃO DO EMPREGADOR

Regra geral, o tempo em que o empregado permanece na empresa são presumimos como tempo à disposição. Supostamente, um empregado que trabalha de 8 horas às 17 horas, e interpôs uma reclamação trabalhista, alegando que fazia duas horas extras, por sua vez, a empresa negou a realização das horas, porém ele apresentou no processo duas testemunhas que relataram ao juiz que viam ele saindo da empresa às 19 horas, todos os dias.

As testemunhas eram colegas que trabalhavam em frente a sua empresa e que moravam no mesmo bairro que ele, que largavam serviço às 19 horas. Portanto, todos os dias pegavam o mesmo ônibus para casa. Incorre a presunção de que o empregado dentro da sede da empresa estava trabalhando, restando comprovado nos autos que ele entrava às 8 horas.

Isso é incontroverso, a empresa reconhece que ele saía da sede da empresa das 19 horas, presume-se que ele estaria trabalhando, o juiz determinar o pagamento de horas extras.

Porém, com a reforma trabalhista essa presunção já não é mais tão clara, o fato do empregado estar na sede da empresa, não quer dizer por si só que ele está trabalhando. O artigo 4º da CLT em seu parágrafo 2º elenca um rol com inúmeras hipóteses em que o empregado está na sede da empresa e não está trabalhando. Portanto, não deve ser computado o tempo de serviço.

É possível que ele tenha, efetivamente, encerrado a prestação de serviço às 17 horas, e das 17 horas às 19 horas, ficou na empresa em uma execução de lazer em uma atividade social, em uma atividade religiosa, não se nega que ele sai da empresa 19 horas, mas de 17 horas às 19 horas, ele não estaria trabalhando, e se ele não estaria trabalhando.

Doravante, não se deve computar esse tempo como de efetivo exercício, então o fato do empregado estar na sede da empresa por si só não quer dizer que esteja a disposição do empregador, porque o artigo 4º parágrafo 2º da CLT, elenca as hipóteses em que pode-se ficar na sede da empresa, e que não está trabalhando, portanto não deve ser computado o tempo de serviço.

O artigo 4º da CLT parágrafo primeiro traz:

“Computar-se-ão, na contagem 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 de trabalho. “

“Parágrafo primeiro: por não ser considerado tempo à disposição do empregador, não será computado como período extraordinário o que é exceder a jornada normal, ainda que ultrapassa limite de cinco minutos previstos no parágrafo 1º do artigo 58 desta

consolidação, quando o empregado, por escolha própria, buscar proteção pessoal, em caso de insegurança das vias públicas ou mais condições climáticas. “(CLT)

A título de exemplo, o empregado que trabalha das 22 horas às 5 horas da manhã; às 5 horas da manhã está liberado só aquele acha perigoso ficar caminhando às 5 horas da madrugada, porque está escuro e tem risco de violência, prefere ficar na empresa até amanhecer, aproveita e descansa; toma um café, tem um outro turno chegando, encontra os amigos e sai da empresa, efetivamente, às 7 horas da manhã, só que das 5 horas às 7 horas por escolha própria, ficou na empresa para buscar melhores condições de segurança ou porque está chovendo, prefere esperar a chuva passar para poder sair da empresa. Isso não pode ser considerado como tempo à disposição da empresa.

Mas, o parágrafo inserido pela reforma, traz um rol como,

“Bem como adentrar ou permanecer nas dependências da empresa para exercer atividades particulares entre outras:

I – Práticas Religiosas;

II – Descanso;

III – Lazer;

IV – Estudo;

(CLT)

Dessa forma, se os empregados se reúnem após expediente para realização de uma celebração religiosa de um culto, descanso, estudo, lazer depois do expediente, nada disso pode ser computado como tempo de serviço; higiene pessoal, por escolha quis tomar banho já que não era obrigatório a troca de uniforme.

A se tratar sobre o período de trabalho do funcionário, o correto é checar o que está registrado, desde o momento em que se inicia a execução de seus serviços ao término do mesmo, não quando ele deixa a sede da empresa, mas, sim, no momento em que ele deixa de prestar seu serviço.

Caso trabalhe de 8 horas às 17 horas, e após às 17 horas ele foi para uma atividade de relacionamento social dentro da empresa, teoricamente, às 17 horas ele deveria marcar o cartão de ponto de saída, e ficar na atividade de relacionamento social, já que a empresa permite a utilização da quadra, do campo futebol.

De acordo com o artigo 74 da CLT, a marcação de ponto é obrigatória para empresas com mais de 20 empregados. Porém na prática, todas as empresas marcam o ponto, até porque é uma forma que o empregador tem, de controlar seus empregados. Porém, por lei, só é obrigado a marcar cartão de ponto quando a empresa tem mais de 20 empregados por estabelecimento, salvo no caso de empregado doméstico, pois ainda que só tenha um empregado, o empregador doméstico é obrigado a ter a marcação de ponto deste empregado.

O ponto pode ser manual ou, uma anotação em um caderno, não tem problema, desde que esse ponto não seja britânico, não seja uniforme, de forma, em que ele venha efetivamente demonstrar a variação de jornada, ou seja, se ao longo de três anos foi marcado no caderno todos os dias 8 horas na entrada e 17 horas na saída, este ponto é inidôneo.

Outrossim, esse ponto ele é inidôneo, ele não corresponde com a verdade dos fatos, portanto a sumula 338, item III, do Superior Tribunal do Trabalho, vai dizer que é nulo, porque não é razoável imaginar, não é crível acreditar que o empregado ao longo de três anos entrou absolutamente às 8 horas todos os dias.

O correto seria o horário exato, fidedigno a realidade do dia a dia, pois é quase impossível ter conseguido chegar 8 horas todos os dias ao longo de três anos. Quando observamos ponto que não demonstra variação na jornada, provavelmente, presumimos que ele é nulo, porque aquilo é uma imposição firmada pelo empregador.

Importante, pois agora ele traz expressamente hipóteses de tempo à disposição.

9. DESLOCAMENTO CASA TRABALHO, TRABALHO CASA (HORAS IN ITINERE)

Outra alteração introduzida pela reforma trabalhista aborda questão do deslocamento casa-trabalho, trabalho-casa qual nós conhecemos como hora in itinere. No mundo moderno, um dos principais aspectos que se preza é pela qualidade de vida, é o fato de ter mais tempo para se dedicar as atividades de lazer a sua família, e esse tempo, muitas vezes é subtraído do trabalhador, que passam duas horas no trânsito para chegar na empresa, e duas horas para voltar, isto porque ele mora em uma cidade da região metropolitana, porque o custo de vida é mais embaixo nesse lugares.

Nesse caso, a regra geral do deslocamento casa-trabalho e trabalho-casa, não era computado, mais havia uma exceção prevista em lei antes da reforma, que se a empresa estivesse em um local não servido por transporte público, ou de difícil acesso, e o empregador viesse a fornecer o meio de transporte excepcionalmente, nesse caso seria computado deslocamento como tempo de efetivo exercício, que era o chamado de hora em in itinere, estava previsto no artigo 58 parágrafos 2º da CLT.

A reforma trabalhista trouxe uma alteração significativa nesse aspecto, onde ela acaba com essa exceção e torna regra um modelo absoluto, não importa o meio de transporte, não importa se a empresa está em um local servido ou não por transporte público, se o empregado vai dirigindo o seu carro, se você está dentro do ônibus da empresa ou se você tá no coletivo público, todo tempo gasto de deslocamento da casa ao trabalho, e do trabalho de volta à sua residência, não é computado como tempo de efetivo exercício, só vai ser computado o tempo como tempo de efetivo exercício, aquele que efetivamente prestou serviços.

Vamos ver como ficou a nova redação do artigo 58 parágrafos segundo a CLT, que vem abolir o Instituto hora in itinere no mundo moderno.

“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 outro meio de transporte, inclusive fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho

por não ser tempo à disposição do empregador. “(CLT)

Então, o que nós conhecíamos como hora in itinere foi revogada, importante salientar, que não houve alteração quanto ao entendimento do direito previdenciário, de que se houver um acidente no deslocamento, casa-trabalho trabalho-casa, esse acidente é equiparado a acidente de trabalho, este entendimento está mantido, não houve alteração na lei previdenciária lei 8213/91 que determina essa regra.

Então, ainda que nós não estejamos em um período computado como tempo de serviço, que é o período de deslocamento, por qual quer meio transporte, seja ele público ou da empresa, ou carro próprio, venha a sofrer um acidente, o benefício Previdenciário, caso seja concedido, será o auxílio-doença acidentário, porque o acidente no percurso casa-trabalho, trabalho-casa, é considerado acidente de trabalho, ainda que o percurso casa-trabalho trabalho-casa não seja considerado como tempo de efetivo exercício, são coisas distintas tempo de efetivo exercício a tempo de deslocamento.

Conforme lição de Carlos Henrique Bezerra Leite “*Essas alterações legislativa, a par de facilitarem e estimularem as fraudes, no tocante ao tempo em que o empregado fica a disposição do empregador, constituem violação ao principio da vedação do retrocesso social, além de reduzirem a produção do direito por meio de interpretação jurisprudencial (CLT, Art. 8º, parágrafo 2º; TST, Súmula 90).* (Curso direito do Trabalho – Carlos Henrique Bezerra – pag. 559).

10. COMPENSAÇÃO DE JORNADA (BANCO DE HORAS)

Outro aspecto que foi importante, introduzida pela reforma trabalhista foi a questão que envolve a compensação de jornada, que nos conhecemos

como Banco de Horas. Compensação de jornada ela já existia na CLT, não foi uma inovação, ela só foi melhor regulamentada, e alterada.

A ideia do Banco de Horas é de que, na hipótese de um empregado realizar horas extras, ele não vai receber pagamento em dinheiro pelas horas prestadas, ou seja, o empregado trabalha 8 horas por dia, e realiza duas horas extraordinária para empresa, trabalha 10 horas na sede da empresa, como a empresa vai pagar essas duas horas que o colaborador ficou a disposição da empresa, será devolvida ao empregado as duas horas, como dando de folga, de forma que o acréscimo extraordinário de trabalho um dia é compensado pela respectiva diminuição em outro dia.

Essa é a ideia do Banco de Horas, se o empregador tem como regra para contratação, contrato de trabalho de 8 horas diárias, e um determinado dia em que o empregado trabalhou 10 horas, em outro dia, trabalhará 6 horas, é uma compensação simples anotando todas as horas extras que o empregado.

O artigo 59 parágrafo terceiro, traz três hipóteses em que essa compensação pode ocorrer.

A primeira delas está no artigo 59 parágrafos sexto, que é a compensação mensal. Quando o empregador realiza essa compensação dentro do mês, de forma que ao final deste período de 30 dias, todas as horas extras prestadas pelo trabalhador foram compensadas por folga, isso pode ocorrer de forma tácita, ou seja, ainda que o empregador na tenha sua autorização expressa, o trabalhador no mês de janeiro fez 20 horas extras, em compensação foi liberado 20 horas de folga, ainda que não tenha acordo escrito, é lícito, a compensação quando ocorre de forma mensal pode ser tácita, é o que traz o artigo 59 parágrafo sexto, “*É lícito o regime de compensação de jornada estabelecido por acordo individual Tácito ou escrito*”, então ainda que não haja nenhuma autorização escrita pelo empregado, tacitamente isso pode ser feito.

Porém, se empregador pretende fazer uma compensação um pouco maior, ou seja, o empregador não tem como conceder a folga no mesmo mês, porque o empregado trabalha com alta temporada e baixa temporada, a exemplo de uma sorveteria em uma região de praia, e de dezembro, janeiro e fevereiro é alta temporada, as horas extras feitas naquele momento, posso

pode ser concedida a folga 6 meses depois; o empregador precisa celebrar um contrato de Banco de Horas com o trabalhador, mas o prazo do referido contrato, não pode ser dentro de um mês, tem que ser pelo menos um semestre, isso é possível, porém agora esse banco de hora já não pode ser tácito, tem que ser necessariamente por escrito conforme o artigo 59 parágrafo quinto,

“O Banco de Horas que trato para o parágrafo segundo deste artigo, poderá ser pactuado por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no prazo máximo de seis meses.” (CLT)

Então, se o empregador precisa de um prazo maior para compensar, e o prazo seja de 6 meses, basta um acordo por escrito.

Porém, se o empregador precisar de uma compensação anual, essa opção já existia na CLT, e foi mantida, conforme o artigo 59 parágrafo segundo, nesta situação o emprego precisará de um acordo coletivo ou Convenção Coletiva de trabalho.

11. ESCALA 12 HORAS DE TRABALHO POR 36 DE FOLGA

Outro aspecto interessante trazido pela reforma trabalhista falando ainda sobre jornada de trabalho é a possibilidade da realização de trabalho em Escala 12 por 36. Vejamos quais foram as alterações e o que mudou e como era feita.

A Constituição Federal da República, no artigo 7º inciso XIII, assim como o artigo 58 da CLT, preveem que o trabalho dos empregados será realizado no prazo máximo de 8 horas. Entretanto, haja vista algumas peculiaridades de algumas profissões, como vigilante, profissionais na área de saúde, cuidador de idosos e muitos profissionais, trabalhavam em escala 12 por 36.

Na Escala 12 por 36, o empregado trabalha 12 horas consecutivas e descansa 36. Ao analisar a jornada de trabalho, nós observamos que o empregado, trabalha menos que uma pessoa, que trabalha 8 horas todos os dias, de qualquer forma 12 horas direto é muito cansativo. Por exemplo, iniciasse a jornada às 7 horas da manhã de segunda-feira vai até 19 horas de

segunda-feira, vai para casa e terça descansa, e volta ao trabalho na quarta feiras às 7 horas da manhã, até 19 horas de quarta.

Porém, este horário de trabalho não estava prevista em nossa legislação, CLT nada falava, alguns entendiam que ela era possível outros não, existem teses de antes da reforma trabalhista e o TST editou a Súmula 444 e disse que a escala 12 por 36 é possível de forma excepcional, desde que viesse a ser autorizada por negociação coletiva.

Conforme referencia de Carlos Henrique Bezerra Leite “ No tocante ao acordo individual para instituição de jornada 12/36 horas, parece-nos que há, no mínimo, inconstitucionalidade material parcial do novel artigo 59-A da CLT, no que concerne a permissão para o acordo individual para instituir jornada de 12/36 horas, o que foi corrigido pelo caput do novel art. 59-A da CLT, com nova redação dada pela medida provisória 808/2017, à exceção dos trabalhadores da saúde, cuja “entidades atuantes” nesse setor poderão estabelecer jornada de 12/36 horas, “por meio de acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho”.

Cumpri advertir, contudo, que a Medida Provisória 808/2017, por não ter sido convertida em lei, perdeu eficácia desde a sua edição (CF, Art. 62 parágrafos 3º), em função do que o texto da lei 13.467/2017 voltou a ter plena vigência.

É importante destacar que o Enunciado 15 aprovado na 2º jornada de

direito material e processual do trabalho (2017) prevê.” (Curso Direito do Trabalho – Carlos Henrique Bezerra Leite, Pag. 562)

Agora, com a legislação trabalhista, o legislador passa regulamentar o tema, esvaziado com isso, a antiga Súmula 444 perdeu o objeto, pois foi feita numa época em que a legislação era omissa.

Agora, nós temos legislação sobre o tema, que é o artigo 59-A da CLT, que dispõe que a escala 12 por 36, é possível e bastão um simples acordo por escrito entre as partes, isto faz, com que, qualquer empregador do país possa colocar seus empregados para prestar serviços em escala 12 por 36, com um mero aditivo contratual, ou uma cláusula no contrato de trabalho, no ato de sua admissão, então o trabalho 12 por 36 passa-se regido pela CLT, a principio mediante um mero acordo individual.

O artigo 59-A,

“Em exceção ao disposto no artigo 59 desta consolidação, é facultado as partes, mediante acordo individual escrito, convenção Coletiva ou acordo coletivo de trabalho, estabelecer horário de trabalho de 12 horas seguidas por 36 horas ininterruptas de descanso, observado ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação.” (CLT)

Então trouxe a possibilidade da escala 12 por 36, trouxe ainda em seu parágrafo único, fica claro que o dia que você tiver que trabalhar em domingos ou feriados, não haverá pagamento de hora extra, e sim uma compensação automática pelo outro dia de sua folga, vejamos o que diz o parágrafo único:

“A remuneração mensal pactuada pelo horário previsto no caput deste artigo abrange os pagamentos devidos por 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 paragrafo quinto do art. 73 desta consolidação. "(CLT)

Então, o salário mensal já abrange o dia que o empregado trabalha em feriado e o dia em que trabalha no repouso semanal (domingos). Nestes casos, não há em que se falar em pagamento de horas extras, pois a referida escala é lícita e esta prevista e autorizada.

Outra alteração importante introduzida pela reforma trabalhista, se refere ao artigo 71 da CLT.

Artigo 71 da CLT fala do intervalo intrajornada, mais conhecido com intervalo para repouso e alimentação. O artigo 71 elenca que quem trabalha até 4 horas por dia, não precisa de intervalo, ou seja, trabalha direto, se trabalha entre 4 horas e 6 horas por dia, terá direito a um intervalo de 15 minutos, e se você trabalha, mais de 6 horas por dia, você terá um direito a um intervalo de pelo menos uma hora, ou seja, o empregado trabalha 4 horas e descansa em torno de uma hora, volta e trabalha mais 4 horas, são 8 horas trabalho, tem-se 9 horas, porém, uma hora o empregado descansou, trabalho efetivo foi as 8 horas de contrato.

Seguindo esse raciocínio, o que se caracteriza por intervalo intrajornada, nós temos uma súmula, que eliminava algumas dúvidas existentes na doutrina sobre controvérsias do intervalo, que é a Sumula 437. Todavia, com a reforma trabalhista, a referida súmula praticamente perde esse objeto, dos itens ali apresentados. A maioria deles não mais se coaduna com a letra da Lei.

Dois aspectos muito importantes foram alterados, ou seja, vamos imaginar que o empregado, tivesse uma hora de descanso, trabalha 8 horas por dia, e uma hora de descanso, se a empresa não permitir que você descansasse essa hora, e lhe pagasse como uma hora extra, ou ao invés de conceder uma hora de descanso, a empresa só permitiu que você descansasse 40 minutos ,ainda assim você ganharia uma hora extra, porque a

sumula 437 entendia, que a concessão parcial do intervalo é de mesma forma que não conceder.

Agora, com a reforma trabalhista, quando o empregador consegue o intervalo parcial, só é necessário pagar a parte que foi suprimida, desta forma se o empregado, tem direito a uma hora de almoço e a empresa concedeu 40 minutos, o empregador será obrigado apenas indenizar nos 20 minutos que lhe foram furtados, com acréscimo de 50%, é o que mudou também, é a natureza desse pagamento, antes o pagamento tinha natureza salarial, agora eu vou pagar somente a parte suprimida, e o pagamento tem natureza indenizatória.

A natureza salarial ou indenizatória, trás repercussão em outras verbas, ou seja, quando paga alguma coisa empregado com natureza salarial, isso trás um reflexo em todo contrato de trabalho e repercute nas demais verbas, quando você paga com natureza indenizatória não.

Vamos ver como fica agora o artigo 71 Parágrafo quarto, que determine somente o pagamento da parte suprimida e como natureza indenizatória.

“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.” (CLT)

Vislumbra-se a mudança, parte do artigo não era regulamentado, mas era previsto na súmula 437, que vai agora vai perder sua eficácia, o artigo 71 da CLT que foi alterado.

Então houve uma importante alteração no 71 da CLT, quando fala de intervalo intrajornada, de forma que você deve afastar a aplicação da súmula 437, que foi elaborada em outros moldes sobre a égide de uma outra lei, e não a da reforma trabalhista.

12. TRABALHO EM HOME OFFICE

Outro aspecto que foi introduzido em nossa legislação foi a regulamentação dos empregados que trabalham em Home Office, que o legislador utilizou a expressão teletrabalho.

Os empregados em domicílio no mundo moderno, cada vez mais, a execução de serviços dependem exclusivamente da automação do trabalho, efetuado por meio de computadores, é possível que a empresa permita, que se possa trabalhar da residência, é bom para o empregado e bom para empresa, ou seja, um escritório com 20 advogados, 10 advogados se concentram exclusivamente em realizar audiências, e outros 10 advogados concentra-se exclusivamente na elaboração de peças processuais.

Os advogados que não faz não fazem audiência, e também não atende a clientes, ficam responsáveis neste exemplo, por peças processuais, podendo fazer as peças processuais da casa deles, com PJE, tudo enviado pelo computador, eles fazem as peças e envia de volta para o escritório.

Porém, agora houve algumas mudanças, e regulamentações com relação a essa modalidade de trabalho, a primeira alteração, é que esse empregado foi excluído do capítulo, jornada de trabalho, no passado se ele estava acostumado ordinariamente a fazer 8 peças processuais, e por conta de um déficit esse mês de trabalhadores, que estão afastados, e o empregador pedi para fazer 9 peças processuais, ele não vai ganhar hora extra, porque eles foram incluídos no artigo 62 da CLT, inciso III, que diz, não são abrangidos pelo regime pelo regime deste capítulo, os trabalhadores externos, os cargos de confiança e os empregados em regime de teletrabalho. Isto é, um empregado em regime de teletrabalho ainda que comprovadamente venha realizar serviços extraordinários, não vai ganhar horas extras, pois agora tem expressa vedação legal nesse sentido.

Um outro aspecto é a regulamentação que veio com a inclusão dos artigos 75-A,75-B,75-C,75-D e 75-E da CLT, que ajusta alguns pontos referente a esses trabalhadores.

O empregador pode contratar um empregado para trabalhar presencial e deslocá-lo para trabalhar na própria residência em comum acordo entre as partes, o empregador também pode contratar um empregado em teletrabalho e

desloca-lo para trabalhar presencial da mesma forma, ou seja, em comum acordo.

O empregador pode solicitar o empregado de teletrabalho para participar de reuniões na empresa, sem descaracterizar o teletrabalho, se observamos o artigo 75-A da CLT.

“A prestação de serviços pelo empregado em regime de teletrabalho observará o disposto no capítulo.”

75 –B da CLT:

“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.”

O fato de trabalhar fora da sede da empresa não deve confundir-se com trabalho externo, o trabalho externo é o empregado que trabalha, na rua visitando o cliente, não é isso que estamos tratando, estamos tratando de teletrabalho, que é a pessoa que trabalha dentro da sua própria residência.

O 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.”

O Artigo 75-C,

“A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente no contrato individual de trabalho, que especificará as

atividades que serão realizadas pelo empregado. “

Regra geral, um contrato de trabalho, ele não tem forma prescrita em lei, e pode ser escrita, verbal, ser tácito, expresso; já no caso de teletrabalho a lei define de forma clara, por exemplo não pode ser tácito, o empregador que contratar o empregado para o teletrabalho. A CLT agora traz na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente no contrato de trabalho, que especificará as atividades a serem realizadas, desta forma os contratos de trabalho em teletrabalho têm que ser expressos, específico não pode ser tácito.

O parágrafo primeiro do artigo 75-C traz,

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

Ou seja, o empregado que trabalha presencial, que presta serviço na sede da empresa, ele pode ser transferido, para trabalhar dentro de casa, desde que haja mútuo acordo, agora, foi contratada por teletrabalho e a empresa que deslocar para sede da empresa. No caso contrário, o empregado foi contratado para trabalhar em sua residência e está sendo deslocado para trabalhar na empresa, não precisa de acordo muito, é uma mera determinação do empregador, que vai dar um prazo de 15 dias para essa adaptação, é o que traz o artigo 75-C paragrafo segundo,

“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. “

O Artigo 75-D,

“As disposições relativas à responsabilidade para aquisição,

manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada a pressão do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo emprego, serão previstas em contrato escrito. “

Quem vai comprar o computador para que o empregado possa trabalhar, na sua residência, quem vai arcar com o aumento do consumo de energia, tudo são peculiaridades previstas no contrato.

13. FÉRIAS

Agora veremos as alterações sobre o tema férias, mais precisamente no fracionamento das férias.

As férias estão previstas no artigo 7º inciso, inciso XVII da Constituição Federal, e regulamentado na CLT a partir dos artigos 129 e seguintes.

O legislador trabalhista, no que se refere ao tema de férias, ele tem o seguinte raciocínio, para que se possa colher, deveria ter plantado antes, diferente de outros países, em que no primeiro ano de trabalho já se pode sair de férias, no Brasil no primeiro ano, tem-se que trabalhar, é o que nós chamamos de período aquisitivo, após ter trabalhado um ano inteiro, então pode sair de gozo férias.

O empregador tem doze meses, para conseguir transferir o que nós chamamos de período concessivo as férias, tradicionalmente são de 30 dias para quem não faltou mais que cinco dias de forma injustificada daquele período aquisitivo, em caso de mais de cinco faltas injustificadas, o período de férias começa a ser reduzido de forma proporcional, como prevê o artigo 130 da CLT, mas tradicionalmente todo mundo tem 30 dias de férias.

Com a introdução da reforma trabalhista, a nova redação do artigo 134 da CLT pode-se fracionar o período de férias, no máximo três períodos, é o que está escrito no artigo 134 da CLT de forma clara, a possibilidade de fracionamento no parágrafo primeiro. O empregado em 30 dias de férias, mas ele não quer sair os 30 dias de uma vez, também quer fracionar, se houver o fracionamento ele tem que ter pelo menos um período de 14 dias, então dos 30

dias ele ficou 14 dias em casa, restaram 16 dias, esses 16 dias restantes, ele pode gozar mais uma vez em 2 período.

Então agora, é possível que o empregado, saia de férias em três momentos distintos, uma parte tem que ter pelo menos 14 dias, e do período restante uma parte, tem que ter pelo menos cinco dias.

Na redação do artigo 134 da CLT, no parágrafo primeiro,

“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. “

O parágrafo segundo, foi revogado pela reforma trabalhista, que dizia que, menores de 18 anos, e maiores de 50 anos, não podiam fracionar suas férias, com a revogação do parágrafo segundo, a contrário sensu, nós temos que ainda que o empregado seja, menor de 18 anos ou maior de 50 anos, também pode fracionar férias.

O menor de 18 anos, tem direito a gozo de férias de acordo com a constituição, Federal, no artigo 7º inciso XXXIII, pode ser empregado a partir dos 14 anos, na modalidade de aprendiz, ou empregado normal a partir dos 16 anos, não lhe sendo permitido o trabalho, em ambientes insalubres, perigoso, horário noturno.

Nos termos do paragrafo terceiro do artigo 134 da CLT, tivemos aqui também uma inclusão.

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

Para não prejudicar o trabalhador, que esta saindo de férias.

Um outro dispositivo que foi revogado pela reforma trabalhista que se refere as férias, o antigo artigo 130-A, ele previa férias diferenciadas para o trabalhador em regime tempo parcial, o trabalhador em regime de tempo parcial é regulamentado no artigo 58-A.

Porém, com a reforma trabalhista ele pode trabalhar no máximo 30 horas por semana, sem realizar os registros, ou 26 horas por semana, com a realização de no máximo, 6 horas extras, e o artigo 130-A da CLT, prevê que se o empregado for contratado, para trabalhar de forma parcial, meio turno por exemplo, trabalhar só na parte da manhã, o empregado não teria direito a 30 dias de férias, as férias seriam proporcionais, de acordo com o número de horas que o empregado foi contratado, esse artigo 130-A da CLT, foi revogado, e com a revogação deste artigo, o raciocínio é que, as férias dos empregados contratados em regime tempo parcial, foram equiparadas as férias dos empregados normais, então, ainda que o empregado tenha sido contratado em regime tempo parcial, não importa pela quantidade de horas, o empregado teoricamente terá direito a 30 dias de gozo férias, salvo se o empregado promover mais de cinco faltas injustificadas, seguindo as mesmas regras.

14. SEGURANÇA DO TRABALHO

Pouco se nota a importância da segurança do trabalho no Brasil, onde 775,4 mil acidentes foram registrados entre 2016 e meados de 2017, levando a mais de 2.000 óbitos, esses números por si só, deveriam assustar os proprietários de empresas de boa-fé, e os profissionais de segurança do trabalho, uma vez que a omissão de questões já regulamentadas, é um fator que contribui com muitos desses acidentes, e mesmo diante desse cenário para aumentar os relativistas esforços de combate aos acidentes de trabalho.

A reforma trabalhista chama atenção, enquanto alguns aspectos, que tange a questão da saúde e segurança do trabalhador, dos quais se destaca a terceirização.

Segundo Abílio (2017), a “uberização” do trabalho,

“trata-se de um novo passo nas terceirizações, que, entretanto, ao mesmo tempo que se complementa também pode concorrer com o modelo anterior das redes de subcontratações compostas pelos mais diversos tipos de empresas. A uberização consolida a passagem do estatuto de trabalhador para o de um nanoempresário-de-si permanentemente

disponível ao trabalho; retira-lhe garantias mínimas ao mesmo tempo que mantém sua subordinação; ainda, se apropriada, de modo administrado e produtivo, de uma perda de formas publicamente estabelecidas e reguladas do trabalho”.

Uma das preocupações mais eminentes do texto da reforma trabalhista, é contra a terceirização, já sabemos que 80% dos acidentes ocorridos no Brasil, são com profissionais e empresas terceirizadas, (Fonte IBGE), não vamos entrar no mérito dos acidentes em si.

A reforma trabalhista, houve uma na visão sobre a terceirização, e isso pode levar a um momento significativo dos acidentes.

Outro reflexo da reforma é na comissão interna de prevenção de acidentes, uma questão que ainda não está clara, é sobre o dimensionamento da CIPA, a questão é que, com a reforma trabalhista, poderá ocorrer uma migração de empregos, das empresas com atividade fim, para serviços terceirizados, e isso poderá levar à redução do número de empregados, para baixo do limite do cálculo até mesmo da CIPA.

A flexibilização da jornada de trabalho, a reforma trabalhista considera a possibilidade da prorrogação da jornada de trabalho, e da insalubridade, porém com a ressalva de haver uma negociação coletiva, e também de que haja respeito às normas de segurança do trabalho, o que preocupa é saber se um profissional capacitado e habilitado em segurança do trabalho, terá voz ativa nessas discussões.

A insalubridade, vejamos o artigo 611-A da CLT ele traz:

“A Convenção Coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a Lei quando em outros dispuserem sobre enquadramento do grau de insalubridade e também prorrogação de jornada em ambientes insalubres Sem Licença prévia

das autoridades competentes do Ministério do Trabalho”.

Esse artigo trouxe certa insegurança para o setor de segurança no trabalho, mas ao ler o artigo seguinte 611-B da CLT que diz:

“Constituem objeto ilícito de convenção Coletiva ou de acordo coletivo do trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos:

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;

Esses artigos, a princípio, são contraditórios, veja que o 611-A da CLT, fala que se pode, negociar em enquadramento do grau de insalubridade, o que é um perigo, e o artigo 611-B, traz, que não se pode negociar, termos que estão definidos nas normas de saúde, higiene e segurança do trabalho, então é esperar para ver.

O trabalhador descontínuo, a reforma trabalhista se coloca muitas vezes como uma ferramenta de regularização daquilo que já vinha sendo praticado, e neste sentido, ela considera a possibilidade de pagar salários por hora, ou por diária em vez de mensal, exigindo apenas que o trabalhador seja convocado com um mínimo de três dias de antecedência, onde será informada a sua jornada de trabalho, fora desse período o trabalhador não estar à disposição da empresa.

Esse ajuste ficou muito carente de sustentação quanta segurança do trabalho, algumas questões surgem, como esse profissional estará no PPRA, a medição da exposição a riscos ocupacionais será realizada dentro desse curto período de trabalho, e a empresa deverá criar procedimentos para esses empregados.

Outra notícia que foi divulgada no ano de 2020, e teve uma certa repercussão, o Presidente da República, Jair Messias Bolsonaro informou que algumas NR - norma regulamentadora, serão alteradas, as referidas normas são uma delegação feita pela CLT, ao Ministro do trabalho atualmente, Ministério da economia, para detalhar, normas de saúde e segurança dos trabalhadores.

As NR, tem por base, proteção ao ambiente de trabalho.

A primeira NR, que foi mencionada pelo Presidente, é a número dois, ela será revogada, a NR nº 2 (dois), ela prevê a inspeção prévia do estabelecimento, para verificar se naquele estabelecimento há condições mínimas de segurança para o trabalho.

Agora, não há mais com base na revogação da NR nº 2 (dois) essa inspeção prévia, o artigo 160 da CLT prever a necessidade dessa inspeção prévia, mas a Medida Provisória, que trata da Liberdade sindical, e que está tramitando no congresso Nacional, prevê a revogação do referido artigo, e pelo executivo foi feita a revogação da NR nº 2 (dois).

Há também a alteração da NR nº 1 (um), essa norma regulamentadora, trata de disposições gerais das demais NR, ela prevê um treinamento dos trabalhadores na empresa.

Agora acaba, com essa mudança, o empregado que vai, de um emprego para outro, e uma vez tendo treinamento básico, ele fica por dois anos sem essa obrigatoriedade, lembrando, que a NR nº 01(um), ela prevê também programas de prevenção à riscos, e com a alteração, a norma regulamentadora acaba essa obrigatoriedade para Micro e Pequenas Empresas.

E por fim a NR nº 12 (doze), que trata da segurança no trabalho em razão de equipamentos e máquinas.

Nessa NR nº 12 (doze), nós teremos diversos pontos que serão alterados, o Ministério Público do Trabalho, que visa proteger a legislação (custos legis), no princípio da prevenção, e olha com certa preocupação aos acidente, como por exemplo, o de Brumadinho, até poderiam ser evitados, se normas protetivas tivessem sido tomadas, o princípio da prevenção é muito importante, se aplicado na prática, por outro lado as empresas têm um discurso

de que, as NR são de difícil aplicação, a posicionamentos muito conflitantes dos auditores fiscais, e dos técnicos de segurança, e que a necessidade, segundo o próprio governo de uma desburocratização, para que as empresas possam gerar empregos, para poder ter mais competitividade, são dois pontos de vista.

15. CONTRIBUIÇÃO SINDICAL

A contribuição sindical e as alterações sofridas após a reforma trabalhista.

A contribuição sindical é o valor devido pelos empregados de uma determinada categoria econômica, ao seu respectivo sindicato, antes da reforma ela tinha um caráter de imposto, porque ela era obrigatória para todos os empregados, então o empregador todo mês de março do respectivo ano, fazia o desconto em folha de pagamento, e depois esse valor era de passado para o sindicato da categoria.

Com o advento da lei 13.467/2017, atualmente para que haja o pagamento da contribuição o empregado, tem que se manifestar de forma prévia e expressa, ou seja, foi retirado o caráter de obrigatoriedade da contribuição sindical pelos empregados.

Em 2019 foi editada a medida provisória 873, que trouxe ainda mais algumas alterações para os dispositivos da CLT, prevendo inclusive a possibilidade de pagamento da contribuição sindical em boleto bancário, acontece que essa medida provisória ela já perdeu a vigência, então após o pagamento da contribuição em boleto bancário não é mais obrigatório, volta-se o desconto em folha de pagamento por autorização expressa do empregado.

Ao deixar de ser obrigatória, a contribuição sindical, segundo dados da Secretaria do Trabalho do Ministério da economia, após a reforma trabalhista houve uma queda de 79% na arrecadação sindical.

16. TEMAS POLÊMICOS DA REFORMA TRABALHISTA

Ao se posicionar sobre a observação de que a reforma trabalhista era crucial para a geração de emprego, o Presidente do TST, anteriormente mencionado, afirma o seguinte:

“uma lei processual, uma lei trabalhista como esta, não pode pretender criar empregos. O que cria empregos são

os programas de incentivo à produção, que gera bens, permite o consumo e faz girar a economia. É só com o fortalecimento da economia. Foi um equívoco alguém um dia dizer que essa lei ia criar empregos. Foi um equívoco. Sabidamente ela não consegue criar empregos. O que cria emprego é o desenvolvimento da economia, é a estabilidade da economia, é o fomento à produtividade, à produção, é a atração a investimentos, enfim, algo que está fora da competência da Justiça do Trabalho” (ALEGRETTI, 2019).

17. ARTIGO 661-A

O artigo 661-A acoplado pela reforma trabalhista surgiu para dar força aos sindicatos, no tocante que, o negociado vale mais do que o legislado, quando diz:

*“A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho **têm prevalência sobre a lei** quando, entre outros, dispuserem sobre: (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)” (CLT)*

Ou seja, o que foi combinado entre empresa e sindicato (acordo coletivo) ou entre sindicato e sindicato a (Convenção Coletiva) em vários pontos deveria prevalecer sobre a lei.

Segundo os defensores da reforma efetiva, dando força normativa aos acordos e convenções coletivas, previstas lá na Constituição Federal, com base no princípio da máxima efetividade do texto constitucional, a reforma enfim concedeu força normativa a acordos e convenções que prevalecem inclusive sobre a própria lei.

Sabemos que a reforma modificou mais de 100 artigos da CLT, esse foi o argumento inicial, negociado deveria prevalecer sobre o legislado. A flexibilização, esse termo que é falado na imprensa ou como se chama a

reforma trabalhista, porém nada mais é do que a adequação da legislação no dia a dia da empresa.

Podemos citar alguns exemplos como, emendar o feriado, que pode ocorrer na quinta, muda-se para sexta, a cor do uniforme, o posicionamento das máquinas e coisas importantes, plano de cargos e salários, regulamento interno, punição, promoção e por diante.

Tudo isso pode ser tratado e normas coletivas, veio a reforma trabalhista no artigo 611-A e prevê que o negociado naqueles pontos do referido devem prevalecer sobre a Lei. A reforma também previu que no artigo seguinte, o artigo 611-B, os limites a flexibilização, prevalece sobre a lei mais uns pontos abaixo não pode ter flexibilização e repetiu o texto constitucional, o rol de direitos sociais lá da Constituição.

A reforma, deu ampla flexibilização, e colocou inclusive os limites, após a reforma muitos sindicatos juntos com empresas viram a possibilidade da ampla flexibilização, e a adequação de vários pontos.

Alguns poucos sindicatos e algumas poucas empresas utilizaram de acordos e convenções, como uma ferramenta de renúncia a direitos sociais.

O Ministro Gilmar Mendes do Supremo Tribunal Federal, já havia decidido que se o acordo ou a convenção ou instrumento coletivo fosse utilizado como ferramenta de renúncia, não poderia prevalecer sobre a Lei, não teria validade.

No dia 10 de outubro de 2019, o TST – Tribunal Superior do Trabalho, entendeu por bem suspender todos os processos que envolvam discussão sobre a validade de cláusula de acordo ou Convenção Coletiva pós reforma, a SDI-I do TST, decidiu por maioria suspender a tramitação de todos os processos que versam sobre a validade de norma coletiva que restringe direito trabalhista, os direitos previstos na Constituição Federal segue nesse caso, os processos ficarão suspensos até que o Supremo decida sobre o assunto.

18. 2º DO ARTIGO 844 DA CLT

Alguns Tribunais Regionais do Trabalho tem declarado inconstitucional o parágrafo 2º artigo 844 da CLT (redação da reforma).

Segundo os Tribunais Regionais do trabalho é inconstitucional, traz o referido artigo que,

“Se o reclamante não comparecer à audiência e não apresentar um motivo legalmente justificável que ele será condenado em custas mesmo sendo beneficiário da justiça gratuita.”(CLT)

Além de ferir o princípio da dignidade da pessoa humana, Artigo primeiro inciso III da Constituição Federal, fere também o princípio da isonomia que está no caput do artigo 5º da Constituição Federal, o artigo 5º, diz que todos são iguais perante a lei, ora se o CPC livra o beneficiário da justiça gratuita de qualquer pagamento de custas e a CLT, segundo alguns TRT's é inconstitucional.

Ou seja, deve ser decretada pelo juiz do trabalho a requerimento do advogado inclusive na audiência de arquivamento.

Discorrendo sobre dos honorários sucumbenciais, Munhoz (2018, p. 83-84) manifestou a seguinte opinião:

“não há dúvida de que a questão afeta aos honorários de sucumbência constitui regra de direito processual e que só é definido quando do julgamento da causa e, por conta disso, alguns passaram a defender a tese de que os honorários teriam sua aplicação imediata aos processos em andamento. [...] No entanto, existem normas processuais que possuem natureza híbrida, ou seja, aplicam-se aos processos judiciais, mas criam obrigações financeiras antes inexistentes. Todo cidadão conduz se comportamento na sociedade diante das possibilidades e consequências previstas legalmente, assumindo os riscos daí advindos com base na lógica natural da situação. Assim, o ingresso de uma ação

judicial está dentro desse leque de possibilidades antevistas pelas pessoas, que assumem os riscos previstos em lei”.

CONCLUSÃO

Conclui-se que a reforma trabalhista trouxe muitas divergências de opinião, que ficou separado em dois grupos, os que defendem que ela retirou direitos dos trabalhadores; e do outro lado, que ela flexibilizou e prejudicou a geração de emprego.

O próprio judiciário ainda diverge em vários pontos, gerando assim uma insegurança jurídica.

Porém, há um consenso que a tentativa da reforma trabalhista em tornar o Brasil mais competitivo, ainda não surtiu os efeitos desejados, o que se nota ainda, são os efeitos do desemprego, em números altíssimos.

O único objetivo alcançado até o presente momento, que se pode comprovar, por número de fontes seguras, são as demandas judiciais. Segundo o relatório do TST- Tribunal Superior do Trabalho, as demandas processuais, em comparação com o ano anterior, reduziram 21,1%; somando, ao final de 2018, 3.900.573 casos novos. A cada 100.000 habitantes do País, 1.391 pessoas ingressaram com pelo menos uma ação ou recurso na Justiça do Trabalho.

Com os resultados, conclui-se que, em um contexto geral, os simpatizantes da reforma afirmam que, com as regras atuais, haverá uma abrangência maior entre empregados e empregadores, os custos das empresas pela desoneração e redução, isso gerará a abertura de novos postos de trabalho, pois a proteção em excesso, concedida até então, gerava um custo excessivo e limitava o crescimento do emprego. Sob esta análise, a reforma traz benefícios e representa um avanço e uma modernização da legislação do trabalho.

REFERÊNCIA

TST – Superior Tribunal do Trabalho <https://www.tst.jus.br/>;

Livro – Curso de Direito do Trabalho 11º Edição – Carlos Henrique Bezerra Leite;

Livro Curso de direito Processual do Trabalho 17º Edição – Carlos Henrique Bezerra Leite;

ABÍLIO, L. C. *Uberização do trabalho: subsunção real da viração*. **Passapalavra.info**, Pensar, Ideias & Debates, 19 jan. 2017. Disponível em: <https://passapalavra.info/2017/02/110685/>. Acesso em 09 ago. 2019;

ALEGRETTI, L. *Reforma trabalhista: Foi um equívoco alguém um dia dizer que lei ia criar empregos, diz presidente do TST*. **BBC News Brasil**, 3 jul. 2019;

CÂMARA DOS DEPUTADOS. **Regimento interno da Câmara dos Deputados [recurso eletrônico]: aprovado pela Resolução n. 17 de 1989 e alterado até a Resolução n. 27, de 2018**. 19. ed. Brasília: Câmara dos Deputados, Edições Câmara, 2019. – (Série legislação; n. 281 e-book);

ELICIANO, G. G.; CONFORTI, L. P.; PORTO, N. *A reforma trabalhista e suas “modernidades”: o Brasil na 106ª Conferência Internacional do Trabalho e as violações às normas do trabalho*. In: FRAGA, R. C. **Reforma trabalhista: primeiro ano**. São Paulo, LTr, 2018. p. 156-16;

MUNHOZ, J. L. *Honorários advocatícios e a reforma trabalhista*. P. 67-88. In: FRAGA, R. C. **Reforma trabalhista: primeiro ano**. São Paulo, LTr, 2018. p. 67-88.

FIORI, J. L. *Estado de bem-estar social: padrões e crises*. **Physis: Revista de Saúde Coletiva**, v. 7, p. 129-147, 1997. Disponível em: [<https://www.scielo.org/article/physis/1997.v7n2/129-147/pt/>](https://www.scielo.org/article/physis/1997.v7n2/129-147/pt/);

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008;

GOMES, R. *Análise e interpretação de dados de pesquisa qualitativa*. In: MINAYO, M. C. S.; DESLANDES, S. F.; GOMES, R. **Pesquisa social: teoria, método e criatividade**. Petrópolis: Vozes, 2009;

KOHN, S. Conheça a Gig Economy, a economia dos “bicos”. **Canaltech.com**, Carreira. Disponível em: <https://canaltech.com.br/carreira/conheca-a-gig-economy-a-economia-dos-bicos-123448/>;

LOBATO, L. V. C. *Seguridade social e welfare state no Brasil*. In: RODRIGUES, P. H. A.; SANTOS, I. S. (Orgs.). **Políticas e riscos sociais no Brasil e na Europa: convergências e divergências**. 2. ed., rev., ampl. – Rio de Janeiro: Cebes; São Paulo: Hucitec, 2017.