

ESTUDO ANALÍTICO DAS PRINCIPAIS ALTERAÇÕES ADVINDOS DA REFORMA TRABALHISTA NO ÂMBITO DO DIREITO MATERIAL DO TRABALHO.

[\[ver artigo online\]](#)

JOAO MARCELO E SILVA DINIZ¹

RESUMO

O novo ordenamento jurídico que versa sobre os direitos do trabalhador e do empregador trouxe uma abordagem diferente com relação às questões trabalhistas e que precisam ser analisadas sob a ótica do Direito Material. Por isso, esse trabalho tem como objetivo analisar os impactos que a Lei nº 13.467/2017 traz com relação a remuneração, férias, jornada de trabalho e rescisão de contrato. Partindo da premissa questionadora de quais foram as principais mudanças trazidas pela Lei 13.467/2017 e que afetam diretamente o direito do trabalhador sob a ótica do Direito material, essa construção de se caracteriza, quanto à metodologia, como pesquisa bibliográfica, de natureza qualitativa, fundamentada a partir da análise dos documentos, tendo como base publicações especializadas sobre o tema proposto. O fato é que esta lei, adequa as novas leis de trabalho, gerando impacto diretamente na vida do trabalhador, da empresa, bem como na sociedade.

PALAVRAS-CHAVE: Acordos coletivos, Direitos, Direito Material, Empresa, Ordenamento, Trabalhador.

ANALYTICAL STUDY OF THE MAIN CHANGES ARISING FROM THE LABOR REFORM IN THE SCOPE OF MATERIAL LABOR LAW.

ABSTRACT

The new legal framework dealing with the rights of workers and employers has brought a different approach to labor issues that need to be analyzed from the perspective of material law. Therefore, this paper aims to analyze the impacts that Law No. 13,467 / 2017 brings with regard to remuneration, vacation, working hours and contract termination. Starting from the questioning premise of what were the main changes brought by Law 13.467 / 2017 and which directly affect workers' rights from the perspective of material law, this construction is characterized, as the methodology, as bibliographical research, of qualitative nature, grounded from the analysis of the documents, based on specialized publications on the proposed theme. The fact is that this law adapts the new labor laws, directly impacting the worker's life, the company, as well as society.

KEYWORDS: Collective agreements, Rights, Material Law, Company, Planning, Worker.

¹Auditor-Fiscal do Trabalho. Especialista em Direito pela Universidade Cidade de São Paulo-UNICID. Graduado em Direito pela Universidade Cruzeiro do Sul – UNICSUL. jmarcelosd@bol.com.br.



INTRODUÇÃO

Com a aprovação da Lei nº 13.467/2017, surgiu várias inquietações acerca das novidades oriundas de tal ordenamento e, se de fato, iria impactar positiva ou negativamente na vida do trabalhador e na sociedade onde está inserido. Sendo assim, o direito material estabelece as garantias e direitos do empregador e empregado através da nova lei.

Parte do questionamento acerca das principais mudanças trazidas pela Lei 13.467/2017 e que afetam diretamente o direito do trabalhador sob a ótica do Direito material e se a nova lei adequa as novas leis de trabalho, gerando impacto diretamente na vida do trabalhador, da empresa, bem como na sociedade.

É fato que a Lei Nº 13.467 de 13 de julho de 2017 conhecida como reforma trabalhista trouxe alterações na lei nº 5.452 de 1 maio de 1943 (CLT) e algumas das principais mudanças são com relação ao trabalho intermitente que não era comportado na lei anterior, a negociação dos acordos coletivos, as contribuições sindicais que se tornaram opcionais. (JUS BRASIL / 2017).

Melo, Santos e Italia (2018) afirmam que o Brasil vinha de uma crise econômica desde 2014, em que todos os setores da economia local foram afetados. A taxa de desemprego em 2017 atingiu a taxa média alarmante de 12.7%, conforme IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística), o maior índice já registrado na série histórica desde 2012. Dessa feita, o governo tem que arcar com o seguro desemprego daqueles trabalhadores que tem direito e com a baixa arrecadação por parte do governo devido a crise econômica, que ora se instalou no País, isso se tornou um problema. Quando o governo anunciou a Reforma Trabalhista, essa foi vista como um meio para manter os empregos já existentes e possibilitar novas formas de trabalho que anteriormente não era possível, ou seja, a flexibilização das condições de trabalho e com isso tentar reaquecer o mercado e as contratações.

É uma construção que segue a metodologia de pesquisa bibliográfica, de natureza qualitativa, fundamentada a partir da análise dos documentos, tendo como base publicações especializadas sobre o tema proposto, que tem como objetivo analisar os impactos que a Lei nº 13.467/2017 traz com relação a remuneração, férias, jornada de trabalho e rescisão de contrato, etc. Busca-se ainda, elencar os impactos principais de tal reforma e se a mesma trouxe valoração positiva para a classe trabalhadora.

Construída em tópicos, é apresentada algumas considerações acerca da luta que perdura décadas entre patrões e empregados, buscando saber a quem servirá tal ordenamento. Há ainda alguns pontos que tratam da relação entre a classe trabalhadora e os empregadores, bem como essa reforma é vista sob a ótica do Direito Material do Trabalho, para em seguida, se fazer as considerações finais.

O fato é que esta lei deve ser objeto de estudo, principalmente entre a classe trabalhadora para que, nenhum direito adquirido até aqui, seja negligenciado ou deixado de lado, porque a Constituição Federal não pode ser ferida em detrimento de uma nova lei.

1. DIREITOS TRABALHISTAS: UMA LUTA DE DÉCADAS

Foram muitos anos em que se ensejava uma nova lei que reconstruísse os dispositivos legais para o sistema trabalhista no Brasil, também chamado de reforma trabalhista, que aduz sobre o trabalho temporário, a lei 8.036/90 do FGTS e lei 8.212/91 que diz respeito ao Plano de Custeio Previdenciário. Afirma-se que a nova lei nº 13.467/2017, sancionada em julho de 2017, fez uma adequação das novas legislações as relações de trabalho, fato este que impactou na sociedade.

É preciso lembrar que a Consolidação das Leis Trabalhistas no Brasil foi assegurada nos anos 1940 e eram direcionadas ao trabalhador que, até então não tinha um ordenamento jurídico que o amparasse como deveria.

A esse respeito Costa e Almeida (2018, p. 7) aponta que

No Brasil, os anos 1940 foram marcados por avanços ocorridos no âmbito dos direitos sociais e, mais especificamente, nos direitos trabalhistas. Em um contexto de investimentos na industrialização do país e de organização e mobilização por parte dos trabalhadores, demandou-se a criação de uma legislação que garantisse direitos básicos vinculados à condição de trabalhador assalariado, através da Consolidação da Legislação Trabalhista (CLT).

Sendo assim, é percebido que os direitos adquiridos ao longo da história dos trabalhadores e trabalhadoras deste País, são significados de lutas intermitentes entre patrões e empregados. Convém lembrar que essas lutas travadas ainda na década de 30 do século passado, forma necessárias para que o trabalhador começasse a ter reconhecidos os seus primeiros direitos e também, os sindicatos de classe iniciassem

sua maior representatividade por meio de atividades que visavam garantir a proteção laboral (DELGADO, 2011).

Neste período, criaram-se ainda alguns institutos que evidenciavam ainda mais os direitos trabalhistas, tais como: Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, foi oficializada a estrutura do sindicato único submetido pelo reconhecimento do Estado, promulgado o Decreto-lei n.º 1.237/39 (de 1 de maio de 1939) ou Leis Trabalhistas, mas ainda era desorganizada, uma vez que cada profissão possuía uma legislação própria, conforme explica Souza (2018).

Em Costa e Almeida (2018) encontra-se que no Brasil, em 1942, o Ministro do Trabalho Marcondes Filho, buscando organizar a formação gradativa de legislação trabalhista da década anterior, a qual era dispersa entre decretos legislativos, leis e decretos-lei, nomeia uma comissão encarregada de elaborar, de início, um Anteprojeto de Consolidação das Leis do Trabalho e da Previdência sob inspirações das teses do I Congresso de Direito Social, nos pareceres de Oliveira Viana e Oscar Saraiva, na encíclica *RerumNovarume* nas convenções da OIT.

Em suma, as décadas compreendidas entre 1930 e 1940 foram marcadas por um processo acelerado de regulação social a partir da legislação sindical e previdenciária juntamente com a CLT buscando sempre amparar o setor cafeeiro. Houve uma extensão regulada de cidadania, com o surgimento de uma nova elite forjada pelo processo de acumulação e diferenciação industrial econômica do país.

Percebe-se então, que as leis foram tomando forma ao longo dos anos, sem, contudo, favorecer de fato, o trabalhador, uma vez que favoreceu a uma luta contínua de classes, salvaguardando os donos do capital dos ataques mais severos por parte dos trabalhadores.

Alves (2017) explica acerca do retrocesso das garantias trabalhistas que se inicia concomitante ao período militar (1964), através do fim da estabilidade no emprego e da criação do FGTS, em um período no qual o governo buscava integrar de forma subalterna a ordem capitalista mundial, sendo este considerado o primeiro passo para o processo de flexibilização trabalhista. Além disso, no ano de 1988, foram vários os avanços nas legislações sociais, através de uma forte mobilização dos movimentos sociais que contribuíram para a construção da chamada Constituição Cidadã. Vale dizer que esta não chegou a ser de fato efetivada, haja vista, a defensiva neoliberal que emergiu no Brasil nos anos 1990.

É sabido que a reforma trabalhista tramitou durante a maior crise de representatividade vivenciada no Brasil, cumulada com problemas políticos e econômicos, sendo apresentada à sociedade como uma mudança necessária, já que a legislação trabalhista nacional era considerada defasada quando equiparada às demais legislações. Pode-se assegurar baseado em Guimarães (2018) que esta Reforma Trabalhista alterou dispositivos de direito material e de direito processual.

Destarte, a Reforma Trabalhista nasceu como uma medida promissora, visando a diminuição da crise econômica que assola o país, permitindo, inclusive, a flexibilização dos direitos trabalhistas (PEREIRA, 2018, p. 446; TEIXEIRA; BARCELOS, 2018,

Pode-se chamar a atenção quando da elaboração da Lei, no tocante a ausência da efetiva participação da população, afastando-se dos preceitos basilares do Estado Democrático de Direito, pois, consoante consulta realizada em 11 de julho de 2017 no e-Cidadania do Senado, se verifica uma discrepância enorme entre os cidadãos que apoiavam a proposição, com 16.788 votos a favor, enfrentando 172.147 votos contra a aprovação do PL 38/2017 (SOUZA, 2018).

Como se vê apesar do ordenamento jurídico ter legislações específicas, muito se tem ainda a se efetivar na política de amparo ao trabalhador. As mudanças que aconteceram ao longo do tempo, tiveram grande impacto na sociedade, uma vez que os temas trabalhistas repercutem na sociedade como um todo e causam diversos questionamentos e inseguranças. São questões de ordem que precisam ser estudadas, planejadas e executadas de forma que a classe trabalhadora tenha seus direitos garantidos e não se torne somente uma força de trabalho que gera riqueza para o País.

2. REFORMA TRABALHISTA E AS ALTERAÇÕES: HÁ QUEM SERVIRÁ?

Na conjuntura política, econômica e social brasileira, no ano de 2016, houve situações em que se percebe a organização de grupos políticos junto com aos grandes empresários para a retomada do poder com a política econômica vigente. Isso se justifica pelo *impeachment* da então presidente Dilma Rousseff, no qual o vice da época assumiu o poder com o intuito de colocar em prática todas as reformas necessárias para o avanço do capital no Brasil.

Antunes (2017) esclarece que, com o surgimento deste governo Temer, tem início uma nova fase ultraneoliberal que tinha como referência o documento “uma ponte para o futuro”. Com isso é possível enfatizar que

está estampado a trípole destrutiva a ser colocada em prática nos trópicos: privatizar o que ainda não o foi (em que o pré-sal se destaca como vital); impor o negociado sobre o legislado nas relações de trabalho, em um período em que a classe trabalhadora tem apontada uma espada no coração e um punhal nas costas, pelo flagelo do desemprego que não para de crescer; e, por fim, introduzir a flexibilização total das relações de trabalho, começando pela aprovação da terceirização total (conforme consta do PLC 30/2015) (ANTUNES, 2017, p. 6).

Sendo assim, considera-se que a classe trabalhadora é a única que sofre, efetivamente com esta fase é o trabalhador que se sente inseguro diante de um mercado incerto, sofrendo com os desmandos dos donos de produção, se sujeitando a condições impostas pelo empregador, dentre tantas agruras vivenciadas cotidianamente.

Com a Lei nº. 13.467/17, conhecida como a Lei da Reforma Trabalhista que altera a CLT, houve a mudança de alguns pontos importantes e Iroldi (2018) pontua essas alterações, dentre as quais se cita: fim da contribuição sindical obrigatória, das convenções e acordos coletivos, a nova forma de demissão, a instituição de banco de horas por acordo individual entre empregador e empregado; possibilidade de prevalência sobre a lei, da homologação de acordos extrajudiciais, as mudanças nas ações da justiça do trabalho, prevalência do negociado sobre o legislado; do novo método de trabalho Home Office ou Tele Trabalho, do quanto previsto no contrato individual de trabalho, para empregados portadores de diploma superior e que tenham remuneração superior ao dobro do teto da previdência, dentre tantas outras.

Com relação ao banco de horas, este poderá ser pactuado por acordo individual escrito entre empresa e trabalhador. Art. 59, § 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” (BRASIL, 2017). Isso torna evidente que a modalidade de compensação do banco de horas só poderia ser

instituída, por meio de negociação coletiva de trabalho; no caso, possivelmente não acontece porque o empregado não tem poder de negociar com o seu empregador.

Consoante Jung (2018), outro ponto importante diz respeito ao fim das horas *Initinere*, por meio de transporte usado para chegar até a empresa, ou seja, de acordo com o novo dispositivo, o tempo gasto até a empresa não será computado como parte da jornada de trabalho. Além disso, todo tempo gasto na empresa, por escolha própria do empregado, com descanso, estudo, alimentação, interação entre colegas, higiene pessoal e troca de uniforme não é mais considerado parte da jornada de trabalho.

A lei trouxe algo novo no âmbito do artigo 75, que diz respeito ao tele trabalho (*home-office*), pois afirma que tudo que o empregado usar fora do local de trabalho deve ser negociado e formalizado, por escrito, com o empregador, por meio do contrato de trabalho. É o caso de equipamentos e gastos com energia e internet, o controle das atividades pode ser feito por tarefas concluídas (JUNG, 2018).

Sobre o conceito de tele trabalho, expõe-se

Art. 75-B. Considera-se tele trabalho 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.

Neste caso, há que se indagar: e naqueles casos, em que o profissional leva para sua casa e não é visto como extra o que preconiza a lei? Não se tem nenhum dispositivo legal que ampare esse trabalhador, já que na maioria das vezes, ou é concursado ou percebe aquela atividade como extensão da que executa diariamente. Ao procurar estabelecer “a autonomia da vontade coletiva como forma prioritária de regulação trabalhista”, Marinho (2017) percebe que a reforma cria as condições para prevalência do mercado na determinação da relação de emprego, submetendo os indivíduos ao assalariamento conforme a correlação de forças vigente em cada setor de atividade ou conjuntura. Isso porque o mercado, é promotor de desigualdades e não de igualdade e quando na falta da proteção social, consagra-se a prevalência do mais forte, o que expõe os trabalhadores a uma série de riscos e inseguranças.

Uma mudança substancial foi com relação à condição salarial, que são os proventos recebidos pelo período trabalhado, incluindo gratificações, comissões, vale-transporte, dentre outras benesses. O novo texto traz a seguinte redação:

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 (BRASIL, 2017, p. 11).

De acordo com o novo dispositivo, as verbas agora passam a ter seu conceito reduzindo, excluindo-se prêmios e abonos. E o trabalhador que via nessas contribuições extras ao salário – base e se vê à mercê da empresa ou do empregador, sem a garantia de computar os proventos daquele labor, ou seja, não sujeito a encargos trabalhistas e previdenciários.

Delgado (2017) alega que esta reforma está profundamente dissociada das ideias matrizes da Constituição de 1988, como a concepção de Estado Democrático de Direito, a principiologia humanística e social constitucional, o conceito constitucional de direitos fundamentais da pessoa humana no campo jus trabalhista e da compreensão constitucional do Direito com instrumento de civilização, a lei nº 13.467/2017 tenta instituir múltiplos mecanismos em direção gravemente contrária e regressiva. E ainda leciona que

O sentido da Reforma Trabalhista Brasileira de 2017 está ligado ao antigo objetivo do Direito na História como Instrumento de exclusão, segregação e sedimentação da desigualdade entre as pessoas humanas e grupos sociais. (DELGADO/2017, p.39).

Alguns autores apontam que esta reforma está atrasada há quase um século e que alguns dispositivos contemplados já não são utilizados em diversos países. Este fato altera a visão que os empregados têm sobre a mesma, já que na maioria dos casos é vista como uma desvantagem para aqueles que estão nas linhas de produção, que faz o chão da fábrica desenvolver.

Jung (2018) alerta que a nova Lei nº. 13.467/17 alterou principalmente os acordos feitos entre empresas e empregados, que antes necessitavam da intermediação do Sindicato e em alguns casos do próprio Ministério do Trabalho e que agora basta apenas um acordo por escrito entre ambas as partes, sem influência

desses órgãos. Se com a intermediação sindical a luta pelos direitos era dificultosa, imagina-se quando o acordo é feito diretamente com o trabalhador, que muitas vezes, não possui o aparato legal para saber o quanto será beneficiado com o pacto realizado.

Quando trabalha na informalidade e na informalidade e na precariedade, vários segmentos da massa de trabalhadores tornam-se excluídos da lógica que fora consagrada pelas políticas sociais protetivas e distributivas. O Estado mínimo, consolidado nos termos da nova legislação do trabalho, torna obsoleta parte da força de trabalho, incapaz de ser absorvida nos novos ciclos de desenvolvimento econômicos e tecnológico. Essa feita torna os trabalhadores mais desprotegidos em seus direitos e com condições de desigualdade conforme se visualiza em Gentillet. *al* (2017).

Se a luta por direitos no ambiente de trabalho é secular, de repente os trabalhadores se veem com uma legislação camuflada, ora que os favorece, ora que não traz nenhum benefício à classe trabalhadora. Sem uma orientação jurídica, fica difícil para esses trabalhadores negociarem com os patrões com ciência do que lhes é devido.

As mudanças já enunciadas neste trabalho afetam drasticamente as condições de trabalho e a vida dos trabalhadores, especialmente as que se referem à jornada de trabalho e ao descanso, porque possuem relação direta com os acidentes de trabalho e as doenças profissionais. É possível enumerar que:

(1) a nova regulamentação admite que o “enquadramento da insalubridade e a prorrogação de jornada em ambientes insalubres, decisões eminentemente técnicas, ocorram por meio de negociação coletiva; (2) permite que grávidas e lactantes trabalhem em ambientes insalubres; (3) e imputa ao trabalhador a responsabilidade pela higienização dos uniformes, estimulando o espriamento dos agentes de risco e contaminação do ambiente laboral para o conjunto da sociedade” (GALVÃO *et al.*, 2017, pp. 52-53).

Dessa forma, percebe-se que esta reforma beneficia mais os donos do capital do que é colaborador da empresa, haja vista alguns direitos terem sido camuflados com o novo dispositivo, uma vez que lhe é dada uma redação diferente e que não contempla o trabalhador em suas reais necessidades. Ademais, implicar também nos encargos previdenciários, fato este gerador de dúvidas para os empregados quanto a

sua situação no momento da aposentadoria. Há ainda que se constar a instabilidade trazida pelo novo ordenamento no tocante a estabilidade no emprego. A incerteza traz inquietação para este trabalhador que não sabe se estará empregado e gozando dos direitos inerentes ao exercício da sua função.

3. REFORMA TRABALHISTA: A RELAÇÃO ENTRE PATRÕES E EMPREGADOS

Diante da atual conjuntura do País, pode-se assinalar baseado em Souza Jr. (2018) que a reforma trabalhista representou a vitória dos interesses da classe dominante nutrida pelos anseios neoliberais de implantação de normas que geraram instabilidade nas normas justralhista. Isso porque não houve um alargamento do debate sobre a reforma e de cada dispositivo nela contemplada. Esse fato se caracteriza como uma falta de respeito para com as bases que sustentam o direito do trabalhador, incluindo neste rol, a sua dignidade, uma vez que é a parte que mais sofrerá com as mudanças advindas desta legislação.

Foi perceptível a ausência de diálogo social entre os legisladores e os diversos segmentos da classe trabalhista para que fossem vistas desde as necessidades gerais as peculiares a cada região do Brasil, já que se trata de um país de dimensões continentais, em que fatores econômicos e sociais são diferentes e que devem ser analisados sob diferentes pontos de vista. É fato que muitos dos dispositivos modificados na Lei em estudo, se tornam uma afronta ao que preconiza a Organização Internacional do Trabalho.

Ainda à luz de Souza Jr. (2018) é possível referendar o exposto quando aduz que

Vivenciamos uma crise no direito do trabalho. O Brasil é um país de desenvolvimento desigual, há regiões extremamente marcadas pelo subdesenvolvimento, pobreza, misérias e mesmo que vivenciamos o desenvolvimento em alguns setores da sociedade é comum nos noticiários a informação de práticas atentatórias aos direitos dos trabalhadores como, por exemplo, a redução de empregados a condição análoga de escravos (p. 5).

Quando se pensa no Brasil por regiões e percebe-se o grau de diferenças entre elas, fica mais fácil explicar que esta reforma pouco benefício trouxe para a classe trabalhadora. Uma vez que modificou a relação entre patrões e empregados, à medida

que vários dispositivos deixam claro que o empregador tem poder de decisão sobre o que se faz na empresa, sem consulta aos seus subordinados.

Pode-se tomar por base o que Viana (2017) explica a respeito dos absurdos propostos na reforma trabalhista, ao afirmar que o direito do trabalho se encontra em um período crítico de crise existencial ou de identidade até, devido ao reflexo alucinante da reforma trabalhista. Afirma que “trabalho não é mercadoria”, fortalecendo o seu pensamento quando menciona que a terceirização, mercantiliza o trabalhador; fazendo concessões à autonomia coletiva e até mesmo ao acordo individual de vontades, sem cuidar do equilíbrio entre os atores sociais.

Já imaginou esse trabalhador sem amparo legal, tendo que se sujeitar a trabalhos que tenham uma carga horária diária de 12 horas? Ou se esse trabalhador faz um acordo com o empregador e sofre um acidente e fica desassistido em suas necessidades prioritárias? Questiona-se sobre esses temas, porque enquanto a Constituição Federal de 1988 contempla a jurisdição trabalhista em individual e coletiva (LEITE, 2018), a reforma trabalhista profundamente dissociada das ideias das matrizes da Carta Magna, em seus princípios que priorizam a dignidade da pessoa humana, do bem-estar individual e social, da igualdade em sentido material e das normas de proteção à saúde e segurança do trabalhador (DELGADO e DELGADO, 2017).

Na maioria das vezes, as relações entre patrões e empregados são tensas, porque o que a classe empresarial mais objetiva é o lucro, daí não considera a intervenção do Estado em suas decisões como positivas, nem mesmo as necessidades mais básicas daqueles que realmente colaboram para que aconteça o desenvolvimento nas indústrias, que se traduzem em bens e serviços.

Leite (2017, p. 162), relaciona que no novo ordenamento, essa relação se dá na forma de subordinação. E acrescenta:

[...] o empregado não é “dependente” do empregador, e sim, a sua atividade laboral (física, mental ou intelectual) é que fica num estado de sujeição ao poder (diretivo, regulamentar e disciplinar) do empregador, sendo que este critério é, para a maioria dos doutrinadores, o mais relevante para caracterizar a relação empregatícia.

Pode-se efetivar o conceito dessa subordinação sobre três aspectos: subjetivo, quando se dá a partir de ordens diretas do empregador; objetivo, quando as metas estabelecidas pela empresa são cumpridas e, estrutural, ao se adequar o trabalho do empregado à estrutura da empresa (DELGADO, 2017).

Os novos dispositivos trazidos pela Lei Nº 13.467/17, na sua maioria, violam as garantias constitucionais do acesso à jurisdição, fazendo pesar sobre o trabalhador a pecha da suspeição, em detrimento dos princípios consagrados na Constituição Federal da valorização do trabalho e da dignidade da pessoa humana, além dos compromissos republicanos de melhoria da condição social dos trabalhadores urbanos e rurais, a erradicação da pobreza, a diminuição das desigualdades sociais, a construção de uma sociedade livre, justa e solidária, com a promoção do bem de todos, sem qualquer forma de discriminação, consoante Tavares (2019).

Ora, se a reforma que passou longos anos para acontecer, e repente é sancionada sem a participação efetiva dos diversos seguintes que formam a sociedade de trabalho e, às claras, retira direitos dos trabalhadores deixando-os à mercê da classe empregadora, certamente modifica a relação que se estabeleceu durante décadas, fruto das lutas sindicais, do derramamento de suor, da necessidade de doações individuais de horas de trabalho, de leituras, de organização de uma classe para terem assegurados o mínimo necessário para suprir as suas condições de trabalho diárias.

4. UMA VISÃO GERAL SOBRE A REFORMA NO ÂMBITO DO DIREITO MATERIAL DO TRABALHO

Apresentar uma visão geral sobre a reforma trabalhista no âmbito do Direito Material do Trabalho é procurar expor mais sobre o que de, de fato, essa mudança traz de novo tanto para o trabalhador quanto para o empregador, pois este se refere aos bens jurídicos que são titulados por uma pessoa.

Consoante Cintra, Grinover e Dinamarco (2010) entende-se por Direito Materialo corpo de normas que disciplinam as relações jurídicas referentes a bens e utilidades da vida (direito civil, penal, administrativo, comercial, tributário, trabalhista etc.).

Convém lembrar que a Lei Nº 13.467/2017 altera a regulação legal de alguns dos institutos jurídicos vinculados ao contrato de trabalho. E como exemplos pode-se citar as mudanças em relação ao regime de compensação de jornada, ao trabalho em regime de tempo parcial, à concessão das férias, às horas “*in itinere*”, às parcelas que integram o salário, à equiparação salarial, entre outras, o que gerou mudanças significativas na Consolidação das Leis do Trabalho (REIS, 2018).

O autor supracitado assevera que com essas modificações, percebe-se que a classe trabalhadora se encontra ainda receosa com relação a alguns pontos da reforma, gerando inquietação e dúvidas acerca das atividades laborais. E o questionamento é se as mudanças podem ser aplicadas aos contratos vigentes ou somente aos celebrados após as alterações. Esta é respondida pela Medida Provisória nº 808/2017, publicada em 17/11/2017, e prever que o disposto nessa última lei “se aplica, na integralidade, aos contratos de trabalho vigentes”.

Com a introdução do artigo 611-A à referida Lei, percebe-se que existe a busca pela flexibilização do ordenamento sobre a jornada de trabalho e a remuneração do trabalhador.

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 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).

É Dal Rosso (2017) quem chama a atenção para a proposta de reforma da CLT aprovada pelo Congresso, uma vez que busca ampliar a flexibilidade da jornada de trabalho muito além do que possa vir a ser estabelecido em acordos coletivos. Isso se torna preocupante, porque, com o aumento da formalização ao longo dos últimos quinze anos sobrevieram uma maior concentração das horas trabalhadas nas jornadas padrões. Certamente, com a ampliação haverá jornadas menores que quarenta horas e maiores que quarenta e quatro horas.

Fato marcante nesta reforma é o que pressupõe o artigo 611-B, quando apresenta as indisponibilidades relativas aos direitos que podem ser objeto de negociação, citando-se como exemplo a licença maternidade, normas de saúde, higiene e segurança do trabalho, número de dias de férias, *etc.*, fato este que fere os direitos fundamentais garantidos constitucionalmente. Isso porque pode haver nos contratos de trabalho alguns acordos coletivos que se refiram a jornadas excessivas, tendo como base os efeitos danosos que causaria à saúde, higiene e segurança do trabalhador (CARVALHO, 2017).

Na visão de Rodrigues (2018) o princípio da tutela que o inspira o Direito Material do Trabalho não pode ser alterado, sob pena de retrocesso. Porque se com este direito ainda se tem trabalho escravo, é impossível pretender-se a aplicação de regras liberais no âmbito da legislação trabalhista. As normas de proteção inscritas na Constituição Federal não podem ser mexidas salvo uma exceção, quando se opta em ampliar o elenco de direitos deferidos aos hipossuficientes.

Carvalho (2017) aponta que existem contradições nesta reforma e, uma delas é o fato dos empresários reclamarem sobre encargos trabalhistas, uma vez que estes foram alterados apenas excluindo abonos, prêmios e diárias de viagem dos salários, tornando a renúncia fiscal acarretada pela reforma amplamente incerta, na medida em que acordos podem privilegiar essas formas de remuneração.

Caxilé (2017, p. 5) ensina que

No exame da convenção coletiva ou do acordo coletivo, a Justiça do Trabalho agora deverá observar a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, respeitando questões de vontade, capacidade e legalidade do que foi acordado, tendo sempre o princípio da intervenção mínima como enfoque. A negociação coletiva agora deverá ser transparente, devendo as partes, em caso de divergência quanto a algum assunto discutida imediatamente, sobre pena de preclusão da matéria. Caso o negócio seja concluído, qualquer questionamento de cláusula não gerará nulidade do negócio jurídico como

um todo. As cláusulas que reduza o salário ou a jornada, o negócio jurídico coletivo mencionará expressamente a proteção dos empregados contra dispensa imotivada durante o prazo de vigência do instrumento coletivo. Além disso, havendo nulidade de cláusulas, as outras que venham a observar o mesmo tema serão consideradas nulas por arrastamento, inclusive quanto a cláusulas compensatórias, não havendo que se falar em repetição do indébito. 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, vez que foram partes na negociação.

É fato que o princípio da intervenção mínima do Estado nas relações trabalhistas, diminuiu algumas questões de grande impacto nas relações laborais. Isso porque, asseguraram as tratativas legítimas de trespasse do empreendimento entre sucessor e sucedido, visando não configurar uma punição em *bis in idem* ao antecessor, haja vista que já existe na negociação a propensa diminuição do valor do empreendimento pelos impactos das relações de trabalho e, caso o trespasse tenha se dado por meio de um “negócio saudável”, o risco da atividade deve ser suportado por aquele que a exerce e não por seu antecessor que desenvolveu bem o seu labor, conforme Caxilé (2017).

Existe toda uma discussão acerca desta seara e é verdade que o ordenamento apresenta pontos positivos e negativos, os quais poderão ser melhorados com o tempo, pois apesar do trabalhador ser o mais prejudicado nas diversas situações, não pode perder os direitos já garantidos constitucionalmente.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao se discutir os direitos do trabalhador diante dos impactos causados pela Lei nº 13.467/17 é possível afirmar que a houveram pontos negativos e positivos, o que a faz ser concebida por muitos como um ordenamento que traz mais vantagens para o empregador do que para o próprio trabalhador, pois é percebido que alguns pontos violam os direitos já adquiridos pela classe trabalhadora.

Essa lei alterou, especificamente, os acordos realizados entre as empresas e os empregados, uma vez que só é necessário um pacto por escrito entre as partes para firmar os compromissos, sem a interferência ou intermediação do Sindicato da classe para se estabelecer tais obrigações; dispensou-se, igualmente a necessidade de intervenção estatal por meio do Ministério do Trabalho nas rescisões contratuais trabalhistas. Isso pode melhorar as relações trabalhistas, como também pode prejudicar na luta por direitos já ganhados pelos trabalhadores.

São pontos importantes que não podem passar despercebido e que a reforma veio impactar, tais como: regulamentação da jornada parcial, liberação do trabalho para gestantes em local insalubre e os novos prazos para pagamentos das rescisões. Ainda é uma temática pouco discutida e que precisa de aprofundamentos e de prática para saber as reais mudanças oriundas de sua empregabilidade na rotina da vida da empresa e do trabalhador.

O fato é que a intenção dos legisladores foi modificar e atualizar o ordenamento acerca do direito do trabalho, haja vista que o modelo de jurisdição datava da década de 40 do século passado, e somente abarcava uma parcela pouco significativa da camada dos trabalhadores; todavia, a partir da explosão demográfica do campo para a cidade ocorrida no Brasil na segunda metade do século passado alterou substancialmente essa realidade. Daí a necessidade de formular uma nova lei que contemplasse a nova realidade política, econômica e social do Brasil.

Portanto, o que se está na lei necessita ser evidenciado e o trabalhador deve ter consciência do que muda em sua vida trabalhista com as novas regras. O que deve ser concreto é que as alterações com a nova Lei não podem transgredir os direitos constitucionais e já adquiridos pelos trabalhadores.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALVES, G. **Reforma trabalhista, modernização catastrófica e a miséria da República brasileira.** Disponível em <<https://blogdaboitempo.com.br/2017/03/27/reforma-trabalhista-modernizacao-catastrofica-e-a-miseria-da-republica-brasileira/>> Acesso em 16 out. 2019.

BRASIL, [Consolidação das leis do trabalho (CLT) (1943)]. **CLT: Consolidação das leis do trabalho** [recurso eletrônico] / Eliezer de Queiroz Noletto (organizador). – Brasília: Câmara dos Deputados, Edições Câmara, 2018. 177 p. – (Série legislação; n. 278 E-book).

_____, Decreto-Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho (CLT). **DOFC**: Brasília, 09 ago. 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm>. Acesso em: 1 out. 2019.

_____, **Lei ordinária 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 NºS 6.019, DE 3 DE JANEIRO DE 1974, 8.036, DE 11 DE MAIO DE 1990, E 8.212, DE 24 DE JULHO DE 1991, A FIM DE ADEQUAR A LEGISLAÇÃO ÀS NOVAS RELAÇÕES DE TRABALHO. **Diário Oficial da União**: Brasília, 14 jul. 2017. Disponível em: <[www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm)> Acesso em: 15 out. 2019.

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

CARVALHO, S. S. de. UMA VISÃO GERAL SOBRE A REFORMA TRABALHISTA. **POLÍTICA EM FOCO**. 2017. Disponível em: <repositorio.ipea.gov.br/bitstream/bmt_63_visão> Acesso em: 22 out. 2019.

CAXILÉ, T. D. Principais pontos da reforma trabalhista no direito material. **Revista Jus Navigandi**, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 23, n. 5657, 27dez.2018. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/67786>>. Acesso em: 6 out. 2019.

CINTRA, A. C. de A.; GRINOVER, Ada P.; DINAMARCO, C. R. **Teoria Geral do Processo**. 26ª ed., São Paulo: Malheiros, 2010.

COSTA, A. C. P. da.; ALMEIDA, M. G. **A Reforma Trabalhista E Seus Desdobramentos Para A Classe Trabalhadora**. VI seminário CETROS Crise e Mundo do Trabalho no Brasil, desafios para a Classe trabalhadora. UECE, Itaperi, 2018.

COSTA, A. F. F. da.; MONTEIRO, A. C. R. B.; BELTRAMELLI NETO, S. **Reforma trabalhista na visão de procuradores do trabalho**. Salvador: JusPODIVM, 2018.

DAL ROSSO, S. (2017), **O ardil da flexibilidade**: os trabalhadores e a teoria do valor. São Paulo, Boitempo. Dedecca, C. S. (1999), Racionalização econômica e trabalho no capitalismo avançado. Campinas, ie – Unicamp (col. Teses). DELGADO, M. G. **Curso de direito do trabalho**. 13. ed. São Paulo: LTr Editora, 2011.

DELGADO, M. G.; DELGADO, G. N. **A reforma trabalhista no Brasil com os comentários à Lei n. 13.467/2017**. São Paulo: LTR, 2017.

GALVÃO, A. et al. (2017), **Dossiê reforma trabalhista**. Campinas, Cesit/ie/Unicamp. Disponível em: < <http://www.cesit.net.br/dossie-reforma-trabalhista/>> Acesso em: 31/10/2019.

HELMER, F. P.; RODRIGUES, R. da R., Gentilli, R. de M. L. **O FUTURO DO TRABALHO NO BRASIL: modernização e miséria**. Disponível em: <DOI: <http://dx.doi.org/10.18764/2178-2865.v21n2p641-659>> Acesso em 13 Out. 2017.

IROLDI, L. P. Reforma trabalhista: mudanças importantes da Lei 13.467/2017 **Conteúdo Jurídico**, Brasília-DF: 13 nov 2019. Disponível em: <<https://conteudojuridico.com.br/consulta/Artigos/51771/reforma-trabalhista-mudancas-importantes-da-lei-13-467-2017>>. Acesso em: 13 out. 2019.

JUNG, M. **OS IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA NA VISÃO DOS PROFISSIONAIS CONTÁBEIS DO EXTREMO SUL CATARINENSE**. 2018. Disponível em: <repositorio.unesc.net › handle> Acesso em> 24 out. 2019.

LEITE, C. H. B. **Curso de direito processual do trabalho**. 16. ed., atual. São Paulo: Saraiva jur, 2018.

MARINHO, R. **Relatório da Comissão Especial destinada a proferir parecer ao projeto de lei nº 6.787, de 2016, abril de 2017**. Substitutivo ao projeto de lei nº 6.787, de 2016, abril de 2017. Disponível em: <<https://www.camara.leg.br> › ... › Projetos de Lei e Outras Proposições> Acesso em 12 Out. 2019.

MELO, C. P. F. de.; SANTOS, C. P. dos.; ITALIA, D. G. **Um estudo sobre os impactos da reforma trabalhista para os trabalhadores da região de Paulínia**. 2018. Disponível em: <www.facp.com.br › site-tcc> Acesso em: 18 out. 2019.

PEREIRA, R. J. M. de B. **Prevalência do negociado sobre o legislado e a negociação coletiva na nova lei: examinando limites e alcance constitucionais**. Disponível em: <<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/125457>> Acesso em: 18 out. 2019.

REIS, Juliana. **A reforma trabalhista: algumas impressões sobre as futuras regras da CLT**. Disponível em: <<http://www.conteudojuridico.com.br/artigo,a-reforma-trabalhista-algumas-impressoes-sobre-as-futuras-regras-da-clt,589687.html>> Acesso em: 15 OUT. 2019.

SOUZA, C. G. de. **REFORMA TRABALHISTA: Principais aspectos da mudança da Lei do Trabalho no Brasil, 2018**. Monografia. Disponível em: <repositorio.pgsskroton.com.br › bitstream › CLAUDINEI GOMES DE SOUZA> Acesso em: 22 out. 2019.

TAVARES, T. **O Acesso À Justiça Na Perspectiva Da Reforma Trabalhista. Monografia, 2018**. Disponível em: <<https://repositorio.unisc.br> › jspui › handle> Acesso em: 24 out. 2019.

VIANA, M T. **Livre-nos da livre negociação: aspectos subjetivos da reforma trabalhista**. Disponível em:< <https://www.anamatra.org.br/artigos/artigos/25658-livre-nos-da-livre-negociao>>

nos-da-livre-negociacao-aspectos-subjetivos-da-reforma-trabalhista />. Acesso em:
04 de set. 2017.