



**Fundação Educacional do Município de Assis
Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis
Campus "José Santilli Sobrinho"**

MARCELO GARCIA DOS SANTOS

**REFORMA TRABALHISTA
E OS PRINCÍPIOS AFETADOS**

Assis/SP

Ano 2018



Fundação Educacional do Município de Assis
Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis
Campus "José Santilli Sobrinho"

MARCELO GARCIA DOS SANTOS

**REFORMA TRABALHISTA
E OS PRINCÍPIOS AFETADOS**

Projeto de pesquisa apresentado ao curso de Direito do Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis – IMESA e a Fundação Educacional do Município de Assis – FEMA, como requisito parcial à obtenção do Certificado de Conclusão.

Orientando(a): Marcelo Garcia dos Santos
Orientador(a): Lenise Antunes Dias

Assis/SP
Ano 2018

FICHA CATALOGRÁFICA

S231r	SANTOS, Marcelo Garcia dos Reforma trabalhista / Marcelo Garcia dos Santos – Assis, 2018. 40p. Trabalho de conclusão do curso (Direito). – Fundação Educa- cional do Município de Assis-FEMA Orientadora: Ms. Lenise Antunes Dias 1.Reforma trabalhista 2.Direito-trabalho CDD342.6
-------	--

REFORMA TRABALHISTA
E OS PRINCÍPIOS AFETADOS

MARCELO GARCIA DOS SANTOS

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis, como requisito do Curso de Graduação, avaliado pela seguinte comissão examinadora:

Orientador: _____
Lenise Antunes Dias

Examinador: _____
Maurício Dorácio Mendes

DEDICATÓRIA

Dedico esse trabalho à minha esposa Jalen Majorí e aos meus filhos Giovanna Liz e Samuel Henrique, que sempre me incentivaram e me encorajaram durante todo o curso. Eles são a razão da minha e o meu tudo.

AGRADECIMENTOS

Agradeço à minha família pela paciência e apoio durante minha jornada de estudos. Agradeço também a professora Lenise Antunes Dias pela excelente dedicação no auxílio para elaboração do presente trabalho.

EPÍGRAFE

*“Cada sonho que você deixa para trás, é
um futuro que deixa de existir.”*

Steve Jobs

(1955 – 2011)

RESUMO

Este trabalho estuda a reforma trabalhista, lei 13.467/2017, que trouxe grandes mudanças no Direito do Trabalho. Tem por objetivo pontuar aspectos onde são encontrados princípios que foram afetados com os ajustes legislativos, princípios que visam a proteção ao trabalhador como parte hipossuficiente da relação de trabalho.

Também detalha os principais dispositivos alterados e como isso deve afetar o futuro da relação de emprego no país.

ABSTRACT

This paper studies the labor reform, law 13.467 / 2017, which brought about great changes in Labor Law. It aims to highlight aspects where principles are found that have been affected by legislative adjustments, principles that aim to protect the worker as a factor in the employment relationship.

It also details the major changed devices and how this should affect the future employment relationship in the country.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	12
2. DOS PRINCÍPIOS TRABALHISTAS.....	14
2.1. DEFINIÇÃO DE PRINCÍPIOS	14
2.2. FUNÇÃO DOS PRINCÍPIOS.....	14
2.3. PRINCÍPIOS GERAIS	15
2.4. PRINCÍPIOS DO DIRETO DO TRABALHO.....	15
2.4.1. Princípio da prevalência da norma mais favorável	15
2.4.2. Princípio da prevalência da condição mais benéfica	16
2.4.3. Princípio in dubio pro misero	16
2.4.4. Princípio da irrenunciabilidade de direitos.....	16
2.4.5. Princípio da continuidade da relação de emprego	16
2.4.6. Princípio da primazia da realidade	16
3. OS PRINCIPAIS DISPOSITIVOS ALTERADOS PELA REFORMA.....	18
3.1. GRUPO ECONÔMICO.....	18
3.2. TEMPO A DISPOSIÇÃO.....	19
3.3. INTEGRAÇÃO DA NORMA TRABALHISTA PELA NORMA DO DIREITO COMUM	20
3.4. SÓCIO RETIRANTE – SUCESSÃO	21
3.5. PRESCRIÇÃO.....	22
3.6. MULTA ADMINISTRATIVA.....	24
3.7. HORAS INTINERE.....	24
3.8. COMPENSAÇÃO DE JORNADA – BANCO DE HORAS	25
3.9. PARCELAMENTO DE FÉRIAS.....	26
3.10. NEGOCIADO SOBRE LEGISLADO	27
3.11. FLEXIBILIZAÇÃO NEGOCIADO X LEGISLADO.....	28
3.12. DIREITOS QUE NÃO PODEM SER REDUZIDOS.....	32
3.13. GRATUIDADE DA JUSTIÇA TRABALHISTA.....	32
4. DOS PRINCÍPIOS AFETADOS PELA REFORMA TRABALHISTA	34
4.1. PRINCÍPIO DA PREVALÊNCIA DA NORMA MAIS FAVORÁVEL AO TRABALHADOR	34

4.2. PRINCÍPIO DA PREVALÊNCIA DA CONDIÇÃO MAIS FAVORÁVEL AO EMPREGADO	35
4.3. PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE	35
4.4. PRINCÍPIO DA IRREDUTIBILIDADE, DA INTEGRALIDADE E DA INTANGIBILIDADE SALARIAL	36
4.5. PRINCÍPIO DA INALTERABILIDADE CONTRATUAL PREJUDICIAL AO EMPREGADO.....	37
5. CONCLUSÃO	39

1. INTRODUÇÃO

A CLT (consolidação das Leis do Trabalho) foi sancionada em 1º de maio de 1943, no governo de Getúlio Vargas e consiste em um conjunto de regras criado para regulamentar as relações de trabalho, visando proteger empregados e empregadores de violações de direitos, abusos e descumprimentos de contratos.

Com o passar dos anos a CLT passou por atualizações tímidas e, entendeu-se que nem todos os dispositivos atendiam mais as necessidades do mundo moderno. Em 2017, através da lei 13.467, ela passou por uma grande reforma, tendo atualizados mais de 100 dos seus dispositivos.

A Reforma Trabalhista teve um início acanhado, com um projeto de poucos artigos e se transformou, posteriormente, numa grande mudança, não apenas da legislação trabalhista como também de toda estrutura do Direito do Trabalho, seus princípios e fundamentos.

Alguns aspectos da Lei 13.467/2017 vão de encontro à alguns princípios, suprimem regras e benefícios do trabalhador, priorizam a norma menos favorável ao empregado, desconsideram a primazia da realidade, afetam a livre autonomia da vontade, o negociado individual e coletivamente e sobre o legislado visando a redução de direitos trabalhistas, valorizam a imprevisibilidade do trabalho intermitente, a liberdade de ajuste, excluem e alteram regras de direito civil e de processo civil que antes protegiam o direito e o processo do trabalho;

Acredita-se que a Reforma veio para trazer maior segurança jurídica às relações trabalhistas num momento em que o país enfrenta uma grave crise econômica e um alto nível de desemprego, e que seus novos dispositivos podem levar o país a um novo e mais competitivo patamar econômico.

O objetivo deste trabalho é demonstrar, sucintamente, como a Reforma Trabalhista afetou princípios trabalhistas e dispositivos da CLT e como estas mudanças podem afetar a relação de emprego. Quem sai ganhando com a reforma, empregado ou empregador? Essa é uma pergunta que pode demandar tempo de aplicação dos novos dispositivos para ser

respondida. O Direito, como domínio do saber, trata-se de um conceito aberto, testado e revisado continuamente.

2. DOS PRINCÍPIOS TRABALHISTAS

2.1. DEFINIÇÃO DE PRINCÍPIOS

O dicionário Houaiss define princípio como sendo: “A lei de caráter geral com papel fundamental no desenvolvimento de uma teoria e da qual outras leis podem ser derivadas, ou ainda, uma proposição lógica fundamental sobre a qual se apoia o raciocínio”.

De Plácido e Silva identifica a origem da palavra e introduz a definição genérica do princípio jurídico:

Derivado do latim *principium* (origem, começo), em sentido vulgar quer exprimir o começo da vida ou o primeiro instante em que as pessoas ou a coisa começam a existir. É, amplamente, indicativo do começo ou da origem de qualquer coisa. Princípio é também a expressão que designa a espécie de norma jurídica cujo conteúdo é genérico, contrapondo-se à regra ou do preceito, que é a norma mais individualizada. Constitui princípio jurídico normas genéricas como, por exemplo, “todos são iguais perante a lei”, enquanto preceito ou regra é a norma específica como, por exemplo, o idoso tem direito à assistência de sua família. (*nnsf*). (DE PLÁCIDO E SILVA, 2012, p. 478)

Dessa forma entende-se que, a definição de princípio jurídico pode ser um conjunto de padrões de conduta presentes de forma implícita ou explícita em nosso ordenamento jurídico, utilizados para nortear os operadores do direito.

2.2. FUNÇÃO DOS PRINCÍPIOS

Os princípios jurídicos, de forma geral, podem ter 3 funções principais: informadora, normativa e interpretativa.

Como função informadora serve como base de inspiração para fundamentação de normas jurídicas pelo legislador.

A função normativa age como fonte suplementar em omissões e lacunas da lei.

Na função interpretativa o princípio é usado como critério de orientação e interpretação aos aplicadores da lei, constata Pinto Martins (2015, p. 35),

Dispõe o artigo 8º da CLT que na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e

normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, estabelecendo que esses princípios podem ser usados como fontes suplementares da referida matéria.

2.3. PRINCÍPIOS GERAIS

Alguns princípios existem de forma geral em todos os ramos do direito, não se aplicando apenas ao Direito do Trabalho. São reconhecidos por sua aplicabilidade geral, como: ninguém poderá alegar a ignorância do Direito; deve-se respeitar a dignidade da pessoa humana; é proibido o abuso do Direito; o enriquecimento sem causa, etc.

Pinto Martins (2015, p. 36), considera que o princípio da boa-fé nos contratos é aplicável em qualquer contrato, seja no Direito Civil ou no Comercial, mas também no Direito do Trabalho. Lembra que tanto empregado quanto o empregador, devem cumprir suas partes no contrato de trabalho, pois o contrato faz lei entre as partes (*pacta sunt servanda*)

2.4. PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO

Para Américo Plá Rodríguez, são seis princípios exclusivos do Direito do Trabalho (*Los principios del derecho del trabajo, 2 ed., Buenos Aires, Depalma, 1990, p. 18*): Princípio da proteção; (b) princípio da irrenunciabilidade de direitos; (c) princípio da continuidade da relação de emprego; (d) princípio da primazia da realidade; (e) princípio da razoabilidade; (f) princípio da boa-fé.

Embora o princípio da boa-fé possa ser encontrado no Direito do Trabalho, não é exclusivo desse ramo do direito, pois também pode ser utilizado em outros ramos.

Para Cassar (2017, p. 5), o princípio da Proteção, pode ser subdividido em outros 3, sendo: (a) princípio da prevalência da norma mais favorável. (b) princípio da prevalência da condição mais benéfica; (c) princípio *in dubio pro misero*.

2.4.1. Princípio da prevalência da norma mais favorável

Este princípio pressupõe que, havendo conflito entre normas aplicáveis a um mesmo trabalhador, deve-se optar pela mais favorável, pouco importando a hierarquia formal do ordenamento jurídico.

2.4.2. Princípio da prevalência da condição mais benéfica

Cassar (2017, p. 7) conceitua que este princípio determina que, em toda circunstância mais vantajosa em que o empregador se encontrar habitualmente prevalecerá sobre a situação anterior, seja oriunda de lei, contrato, de regulamento interno ou de norma coletiva.

2.4.3. Princípio in dubio pro misero

Derivado do princípio da proteção ao trabalhador, recomenda ao magistrado que, quando diante de uma norma que comporte mais de uma interpretação razoável e distinta, opte-se por aquela que for mais favorável ao trabalhador, como parte mais frágil da relação.

2.4.4. Princípio da irrenunciabilidade de direitos

Para Pinto Martins (2015, p. 37), este princípio tem como regra a irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas, onde o trabalhador não poderá renunciar, por exemplo, ao recebimento do salário, mesmo que a empresa esteja passando por dificuldades econômicas. A renúncia de qualquer direito por parte do trabalhador não terá qualquer validade, podendo ser postulados em ação trabalhista.

2.4.5. Princípio da continuidade da relação de emprego

Pinto Martins (2015, p. 37) ensina que este princípio baseia-se na presunção de que o contrato de trabalho tem validade por tempo indeterminado, assegurando a continuidade da relação de emprego. Exceção à regra são os contratos com prazo determinado e contrato de trabalho temporário.

2.4.6. Princípio da primazia da realidade

Este princípio mostra que se deve observar mais os fatos, do que os documentos, como demonstra Martinez (2014, p. 120):

O princípio da primazia da realidade baseia-se no mandamento nuclear protetivo segundo o qual a realidade dos fatos prevalece sobre meras cláusulas contratuais ou registros documentais, ainda que em sentido contrário. De nada, portanto, adianta mascarar a verdade, uma vez que se dará prevalência ao que efetivamente existiu.

Durante uma relação de trabalho, o trabalhador tem uma condição de subordinação e dependência não podendo opor-se a alterações e práticas contratuais que lhe são lesivas. Um exemplo disso, é o livro de ponto onde muitas vezes o trabalhador é proibido de indicar o horário efetivamente trabalhado.

3. OS PRINCIPAIS DISPOSITIVOS ALTERADOS PELA REFORMA

3.1. GRUPO ECONÔMICO

A alteração do art. 2º da CLT, que trata do grupo econômico e da obrigação solidária das empresas, cria uma maior restrição quanto a caracterização do grupo econômico, dificultando para o trabalhador a comprovação da caracterização do mesmo. Com a inclusão do parágrafo 3º torna-se indispensável que o trabalhador consiga comprovar o interesse em comum das empresas do grupo, que é uma condição imposta neste parágrafo, para que se configure hipótese de grupo econômico, não bastando apenas a mera figuração dos sócios nos contratos sociais, afirma CAVALCANTE (2017, p. 21).

Art. 2º, CLT

Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

§ 1º - Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

§ 2º Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, ou ainda quando, mesmo guardando cada uma sua autonomia, integrem grupo econômico, serão responsáveis solidariamente pelas obrigações decorrentes da relação de emprego. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)

§ 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. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)

Aparentemente, a vontade do legislador foi excluir as franquias, que também constituem modalidade de grupo horizontal (ou por coordenação), mas sem comunhão de interesses administrativos e sem atuação conjunta. (VÓLIA, 2017, p.20)

CAVALCANTE (2017, p. 23) acredita ser possível a inclusão do grupo econômico apenas na fase de execução, bem como a produção de provas neste momento processual, pois a formação de grupo econômico pode ser comprovada, inclusive de forma oral.

3.2. TEMPO A DISPOSICÃO

O art. 4º da CLT manteve seu caput e, basicamente, transformou o parágrafo único em parágrafo 1º, além de acrescentar o parágrafo 2º, que versa sobre os casos onde não serão considerados tempo a disposição do empregador quando o empregado, por escolha própria, permanecer nas dependências da empresa sem trabalhar. São situações excepcionais que, de fato, não podem ser computadas na jornada de trabalho.

Cassar (2017, p.21) observa que o tempo para troca de uniforme ou de roupa na empresa fora excluído do texto legal. É certo que em muitos casos é inerente do próprio empregado realizar a troca de roupas e higiene pessoal nas dependências empresa por razões meramente pessoais como: ir direto do trabalho para a faculdade, academia, etc. Este tempo na empresa, antes da reforma, poderia ser pedido como horas extras em ações trabalhistas e cabia ao empregador provar que o empregado não estava à disposição da empresa. O novo texto legal simplesmente inverteu o ônus da prova.

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

§ 1º Computar-se-ão, na contagem de tempo de serviço, para efeito de indenização e estabilidade, os períodos em que o empregado estiver afastado do trabalho prestando serviço militar e por motivo de acidente do trabalho. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência)

§ 2º Por não se considerar tempo à disposição do empregador, não será computado como período extraordinário o que exceder a jornada normal, ainda que ultrapasse o limite de cinco minutos previsto no § 1º do art. 58 desta Consolidação, quando o empregado, por escolha própria, buscar proteção pessoal, em caso de insegurança nas vias públicas ou más condições climáticas, bem como adentrar ou permanecer nas dependências da empresa para exercer atividades particulares, entre outras: (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência)

I - práticas religiosas; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência)

II - descanso; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência)

III - lazer; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência)

IV - estudo; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência)

V - alimentação; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência)

VI - atividades de relacionamento social; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência)

VII - higiene pessoal; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência)

VIII - troca de roupa ou uniforme, quando não houver obrigatoriedade de realizar a troca na empresa. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência)

CAVALCANTE (2018, p.25) lembra que, “se as práticas acima mencionadas partirem de determinação da empresa será considerado tempo a disposição e, conseqüentemente poderão gerar o pagamento de horas extras”.

3.3. INTEGRAÇÃO DA NORMA TRABALHISTA PELA NORMA DO DIREITO COMUM

Na nova redação do art. 8º da CLT destaca-se a inclusão dos parágrafos 2º e 3º.

Art. 8º - As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.

§ 1º O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência)

§ 2º Súmulas e outros enunciados de jurisprudência editados pelo Tribunal Superior do Trabalho e pelos Tribunais Regionais do Trabalho não poderão restringir direitos legalmente previstos nem criar obrigações que não estejam previstas em lei. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência)

§ 3º No exame de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho analisará exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, respeitado o disposto no art. 104 da Lei no 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), e balizará sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência)

Para CAVALCANTE (2018, p.27) o legislador foi infeliz havendo inconstitucionalidade deste dispositivo e está tentando, nitidamente, controlar a atuação do poder judiciário e, que ao criar freios ao poder judiciário está ferindo o Estado Democrático de Direito.

Já CASSAR (2017, p.22) diz que a lei limita a interpretação dos tribunais e impede que as súmulas e demais jurisprudências sejam fontes de direitos.

Ao analisarmos o parágrafo 2º pode-se identificar a pretensão de impedir que o TST (Tribunal Superior do Trabalho) não crie ou restrinja direitos, como já o fez anteriormente com as súmulas 291 e 372.

Mesmo havendo a proibição para criar ou restringir direitos por meio de Súmulas e outros, é possível por via de interpretação da norma, onde a lei deixa lacunas, ou através de jurisprudências reiterando entendimentos que possam de certo modo ampliar ou restringir direitos, sem essas possibilidades estaria sendo impostos limites e impedimentos ao dever

do Poder Judiciário de decidir em casos concretos, de forma imparcial e independente na declaração do direito da parte.

O parágrafo 3º visa trazer uma maior respeitabilidade para aquilo que fora ajustado mediante negociação coletiva, prevalecendo o negociado sobre o legislado. Princípio da intervenção mínima na autonomia de vontade coletiva. Privilegiando o que foi negociado.

3.4. SÓCIO RETIRANTE – SUCESSÃO

Anterior a reforma, havia o entendimento consolidado sobre a sucessão de empresas que, independente de quaisquer alterações no quadro societário da empresa, o empregado tinha seus direitos garantidos pela própria empresa, independente da formação societária.

CASSAR (2017, p.24) afirma que o art. 10-A foi inspirado no art. 1.032 do Código Civil e foi expresso quanto a responsabilidade do retirante que, além de subsidiária, está limitada ao período em que figurou como sócio. A responsabilidade patrimonial do sócio era assunto frequentemente enfrentado pelos tribunais e há muito precisava ser regulamentada.

Art. 1.032, Código Civil

A retirada, exclusão ou morte do sócio, não o exime, ou a seus herdeiros, da responsabilidade pelas obrigações sociais anteriores, até dois anos após averbada a resolução da sociedade; nem nos dois primeiros casos, pelas posteriores e em igual prazo, enquanto não se requerer a averbação.

Art. 10-A, 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: (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)

I - a empresa devedora; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)

II - os sócios atuais; e (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)

III - os sócios retirantes. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)

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

Neste artigo é apresentada a ordem de responsabilidade subsidiária sendo: a empresa devedora, seguida dos atuais sócios e finalmente os sócios retirantes, deixando claro que estes últimos, limitados a dois anos contados desde a averbação da alteração contratual, exceto em caso de fraudes, como reza o parágrafo único. Comprovada a fraude a responsabilidade será solidária com os demais sócios.

3.5. PRESCRIÇÃO

De acordo com o Código Civil, pode-se conceituar a prescrição como a extinção da pretensão de um direito material violado pelo decurso dos prazos previstos em lei, desde que não haja causas impeditivas, interruptivas ou suspensivas de seu decurso. (arts. 189, 205 e 206 do C.C.)

O art. 11 da CLT, já previa a prescrição trabalhista, como também a C.F./88 em seu art. 7º, XXIX.

Segundo CASSAR (2017, p.25), a nova redação do art. 11 da CLT corrigiu a falha técnica legislativa da redação anterior para, de forma correta, estabelecer que a prescrição é da pretensão, e não da ação. Ainda igualou os prazos para os trabalhadores rurais e urbanos, na forma da Constituição. Correção essa observada no caput do artigo.

Art. 11. A pretensão quanto a créditos resultantes das relações de trabalho prescreve em cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência)

§ 1º O disposto neste artigo não se aplica às ações que tenham por objeto anotações para fins de prova junto à Previdência Social. (Incluído pela Lei nº 9.658, de 5.6.1998)

§ 2º Tratando-se de pretensão que envolva pedido de prestações sucessivas decorrente de alteração ou descumprimento do pactuado, a prescrição é total, exceto quando o direito à parcela esteja também assegurado por preceito de lei. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 3º A interrupção da prescrição somente ocorrerá pelo ajuizamento de reclamação trabalhista, mesmo que em juízo incompetente, ainda que venha a ser extinta sem resolução do mérito, produzindo efeitos apenas em relação aos pedidos idênticos. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

O parágrafo 1º manteve a imprescritibilidade das reclamações para fins de anotações da CTPS (Carteira de Trabalho e Previdência Social).

A redação do parágrafo 2º incluiu, quase na íntegra, o texto da súmula 294 do TST, que prevê que, nas prestações sucessivas decorrentes de alteração ou descumprimento do pactuado a prescrição deve ser total, salvo previsão legal. Integra ao texto da lei o entendimento pacificado da jurisprudência.

De igual forma, o parágrafo 3º incluiu a reprodução da súmula 268 do TST, definindo que a prescrição será interrompida, ou seja, a contar da propositura da ação, em caso de

arquivamento, será zerado este prazo prescricional, iniciando do zero a partir da nova propositura, restringindo seus efeitos apenas para as ações com pedidos idênticos.

O art. 11-A, foi incluído visando pacificar e autorizar definitivamente a prescrição intercorrente nos processos trabalhistas. Já havia entendimento de não aplicação da prescrição intercorrente na súmula 114 do TST: “É inaplicável na Justiça do Trabalho a prescrição intercorrente.”, porém havia previsão de aplicação na súmula 327 do STF: “O Direito Trabalhista admite a prescrição intercorrente.”. Com a inclusão deste artigo, desfaz-se qualquer conflito entre as súmulas e, a partir de agora, passa-se a ter expressa previsão legal de que a prescrição intercorrente se aplica ao direito do trabalho.

Art. 11-A

Ocorre a prescrição intercorrente no processo do trabalho no prazo de dois anos. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)

§ 1º A fluência do prazo prescricional intercorrente inicia-se quando o exequente deixa de cumprir determinação judicial no curso da execução. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)

§ 2º A declaração da prescrição intercorrente pode ser requerida ou declarada de ofício em qualquer grau de jurisdição. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)

CASSAR (2017, p.26), afirma que o prazo de dois anos para qualquer tipo de contrato está equivocado e viola o inciso XXIX da CF, pois deveria admitir o prazo de cinco anos para os contratos em curso e de dois anos para os contratos extintos

O parágrafo 1º define que se iniciará a contagem da prescrição intercorrente apenas quando houver inércia por parte do exequente, quando de uma determinação do juiz para que se dê andamento no processo.

CAVALCANTE (2018, p.33) alerta para o fato de que, caso seja determinado que a parte dê andamento na execução e a mesma peticione que todos os meios de busca foram diligentes, não poderia o trabalhador ser penalizado, já que não deu causa à ausência de andamento no feito, pelo contrário peticionou no sentido de que não mais restam meios, pelo menos naquele momento, para obter êxito na execução.

A redação do parágrafo 2º permite a declaração de ofício da prescrição em qualquer grau de jurisdição. A princípio dá a entender que visa proteger o empregador em detrimento do empregado, que é a parte hipossuficiente da relação. É claro os efeitos da prescrição dos direitos trabalhistas para ambas as partes. Dessa forma o único beneficiado com essa novidade acaba sendo o empregador. CASSAR (2017, p.26)

3.6. MULTA ADMINISTRATIVA

O art. 47 da CTL já previa uma multa de 1 (um) salário mínimo regional para cada empregado não registrado pela empresa, sendo este valor, de igual montante, acrescido para cada reincidência.

A nova redação elevou este valor para R\$ 3.000,00 (três mil reais) e para R\$ 800,00 (oitocentos reais) para micros e pequenas empresas.

Art. 47. O empregador que mantiver empregado não registrado nos termos do art. 41 desta Consolidação ficará sujeito a multa no valor de R\$ 3.000,00 (três mil reais) por empregado não registrado, acrescido de igual valor em cada reincidência. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência)

§ 1o Especificamente quanto à infração a que se refere o caput deste artigo, o valor final da multa aplicada será de R\$ 800,00 (oitocentos reais) por empregado não registrado, quando se tratar de microempresa ou empresa de pequeno porte. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência)

§ 2o A infração de que trata o caput deste artigo constitui exceção ao critério da dupla visita. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência)

Art. 47-A. Na hipótese de não serem informados os dados a que se refere o parágrafo único do art. 41 desta Consolidação, o empregador ficará sujeito à multa de R\$ 600,00 (seiscentos reais) por empregado prejudicado. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência)

Para os casos do art. 47, não existe a necessidade da dupla visita, sendo assim, a autuação pela ausência de registro no livros dos funcionários deverá ser aplicada de imediato.

Um ponto que deve ser destacado é com relação aos valores das multas, uma vez que, na redação anterior eram indexadas pelo salário mínimo regional e, a partir da nova redação, segue um valor fixo na moeda atual. Em alguns anos esse valor estará defasado e sua correção precisará ser feita por algum outro meio, podendo tornar os valores do artigos 47 e 47-A sem eficácia punitiva.

3.7. HORAS INTINERE

É possível utilizar parte do parágrafo 2º, do art. 58 da CLT como conceito para horas itinere: “O tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte(...)”. O tratamento para as horas itinere, anteriormente à reforma trabalhista, era a aplicação do art. 58, CLT, combinado com a súmula 90 do TST,

onde as horas nos transportes fornecidos pela empresa, ou não atendidos pelo transporte público era contados na jornada de trabalho, inclusive com incidência de horas extraordinárias caso excedessem 8 (oito) horas diárias.

Com a nova redação do art. 58, o pagamento das horas itinere deixam de ser exigíveis

Art. 58.

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

§ 1º Não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário no registro de ponto não excedentes de cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários. (Parágrafo incluído pela Lei nº 10.243, de 19.6.2001)

§ 2º O tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)

O tempo de percurso gasto pelo empregado para deslocamento entre casa-trabalho e trabalho-casa deixa legalmente de ser considerado como tempo a disposição da empresa, não havendo o que se falar em pagamento do mesmo.

3.8. COMPENSAÇÃO DE JORNADA – BANCO DE HORAS

Em linhas gerais o banco de horas se resume ao acréscimo extraordinário de trabalho, em um determinado dia, que deve ser compensado pela respectiva diminuição em outro dia, de forma que o empregador não precise pagar pelas horas extraordinárias de seus empregados.

Art. 59.

A duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)

§ 1º A remuneração da hora extra será, pelo menos, 50% (cinquenta por cento) superior à da hora normal. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)

§ 2º Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias. (Redação dada pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001)

§ 3º Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, na forma dos §§ 2º e 5º deste artigo, o trabalhador terá direito ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)

§ 4º ... (Revogado pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)

§ 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. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)

§ 6º É lícito o regime de compensação de jornada estabelecido por acordo individual, tácito ou escrito, para a compensação no mesmo mês. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)

A nova redação do caput do art. 59 e parágrafo 1º da CLT foi reajustada aos percentuais constitucionais de horas extras de 50% no mínimo, permanecendo inalterado o parágrafo 2º, que permite a compensação de horas por meio de banco de horas.

O novo texto também permite a instituição de banco de horas por acordo entre empregado e empregador, limitando a compensação ao período máximo de 6 meses. Quando o acordo for coletivo esse tempo passa a ser de 1 ano. Já para os casos individuais tácitos ou escrito, a compensação deve se dar no mesmo mês.

3.9. PARCELAMENTO DE FÉRIAS

O parcelamento das férias já era previsto na redação anterior do art. 134 da CLT, porém o máximo permitido era de 2 períodos para casos excepcionais, onde um dos períodos não poderia ser menor que 10 (dez) dias.

Com a reforma o fracionamento das férias contendo a limitação onde um dos períodos, não pode ser inferior a 14 (catorze) dias consecutivos, segue orientação prevista no art. 8º, II da Convenção nº 132 da OIT (Organização Internacional do Trabalho) que foi ratificada pelo Brasil. CAVALCANTE (2018, p. 50)

Art. 134

As férias serão concedidas por ato do empregador, em um só período, nos 12 (doze) meses subsequentes à data em que o empregado tiver adquirido o direito. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977)

§ 1º Desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)

§ 2º ... (Revogado pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)

§ 3º É vedado o início das férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)

Quanto aos demais fracionamentos não podem ser inferiores a 5 (cinco) dias corridos, sendo permitido o fracionamento total das férias em até 3 períodos. Dessa forma, o empregado poderá, por exemplo, gozar suas férias de 20+5+5 dias em épocas diferentes, porém no mesmo período concessivo.

O parágrafo 3º ainda impõe algumas restrições quanto ao início das férias, não podendo ocorrer no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado.

3.10. NEGOCIADO SOBRE LEGISLADO

A reforma trabalhista visa priorizar os acordos e convenções coletivas sobre a lei. No art. 444, caput, o legislador manteve a redação, podendo ser convencionado tudo aquilo que não contraria a proteção ao trabalho. No entanto, para que haja prevalência do negociado, o empregado deve ser portador de diploma de nível superior e este também deve receber salário igual ou superior a duas vezes o maior benefício da previdência. Existe aqui a preocupação do legislador em relativizar a hipossuficiência do empregado, balizando pelo grau de instrução, talvez para evitar que os menos instruídos acabem sendo iludidos pelos empregadores. CAVALCANTE (2018, p. 65)

Art. 444

As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.

Parágrafo único. A livre estipulação a que se refere o caput deste artigo aplica-se às hipóteses previstas no art. 611-A desta Consolidação, com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos, no caso de empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)

CAVALCANTE (2018, p.65) observa que quanto a regra do negociado prevalecer sobre o legislado é inconstitucional ante a violação do patamar civilizatório mínimo legal e que tal

regramento é contrário aos princípios do direito do trabalho, que sob seu ponto de vista, não deixaram de existir.

3.11. FLEXIBILIZAÇÃO NEGOCIADO X LEGISLADO

Para CASSAR (2017, p.74) o objetivo da negociação coletiva é adequar as relações trabalhistas à realidade enfrentada pelos interessados, que se modifica a cada dia de acordo com a base territorial, a empresa e a época.

Assim é possível a criação de benefício não previsto em lei, bem como sua supressão ou modificação.

Observa-se no art. 611-A, alguns direitos passíveis de redução ou alteração pela negociação coletiva, embora o rol apresentado seja exemplificativo, pois a expressão “entre outros” deixa margem para ampliação dos mesmos. Porém, o legislador teve a preocupação de criar um rol taxativo de direitos previstos em lei que não podem ser acordados que são encontrados no art. 611-B.

Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho, observados os incisos III e VI do caput do art. 8o da Constituição, têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

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

II – banco de horas anual;

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

IV – adesão ao Programa Seguro-Emprego

(PSE), de que trata a Lei no 13.189, de 19 de novembro de 2015;

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

VI – regulamento empresarial;

VII – representante dos trabalhadores no local de trabalho;

VIII – tele trabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente;

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

X – modalidade de registro de jornada de trabalho;

XI – troca do dia de feriado;

XII – enquadramento do grau de insalubridade e prorrogação de jornada em locais insalubres, incluída a possibilidade de contratação de perícia, afastada a licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho, desde que respeitadas, na integralidade, as normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho;

XIII – (Revogado);

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

XV – participação nos lucros ou resultados da empresa.

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

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

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

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

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

Ao analisar o caput do art. 611-A, tem-se a expressa previsão legal da prevalência do acordado sobre o legislado, ainda que menos vantajoso para o trabalhador, pois não fora incluída nenhuma proteção nesse sentido. Isso muda o conceito do conflito de normas trabalhistas, que se resolvia com o princípio da norma mais favorável ao trabalhador e o princípio da aplicação da condição mais benéfica. CAVALCANTE (2018, p105)

O inciso I trata a jornada de trabalho, com ressalva nos limites constitucionais, porém se uma determinada categoria tem previsão legal de jornada de 6 horas diárias, poderá, por meio de acordo coletivo, ter sua jornada ajustada por até 8 horas diárias.

O inciso II permite acordo para tratar de banco de horas, uma vez que se sobrepõe ao legislado, passa a valer sobre o art. 59 da própria CLT.

O inciso III permite uma maior flexibilização do intervalo intrajornada (também conhecido como horário de almoço), para jornadas superiores a 6 horas diárias, não permitindo intervalos menor que 30 minutos.

No inciso IV, segundo CASSAR (2017, p.77), o objetivo do legislador foi o de prorrogar as benesses contidas no PSE para empresas com dificuldades econômicas e/ou reduzir vantagens aí contidas para os trabalhadores, sem onerar a União.

A alteração proposta no inciso V, sobre plano de cargos, salários e funções vem ao encontro do empregador, pois o trabalhador poderá assumir determinadas funções e todas estando englobadas em seu cargo, o mesmo não terá direito a adicional de dupla função ou adicional por cumulação. De igual modo a previsão de que será negociado quais cargos serão considerados função de confiança. Excluindo o direito do trabalhador a horas extras para cargos não definidos como de confiança. CAVALCANTE (2018, p. 106)

O inciso VI permite modificar, suprimir ou revogar, via acordo coletivo, vantagens já antes concedidas aos trabalhadores, que constavam no regulamento interno da empresa, desconsiderando a súmula 51, I, do TST: “I - As cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento.”

Os efeitos do inciso VII podem ser os mais diversos, como a alteração do prazo de estabilidade dos representantes dos empregados nas empresas, alterações nos procedimentos das eleições dos representantes, prazos de mandatos, alteração no número de representantes e forma de seleção dos mesmos.

O inciso VIII dá expressa permissão que os trabalhadores em regime de sobreaviso, tele trabalho e trabalho intermitente possam ter seus contratos regidos por negociação coletiva.

O inciso IX permite que sejam negociadas disposições diversas da lei quanto a regulamentação de produtividade, gorjetas e desempenho individual. Para CASSAR (2017, p.79) a finalidade do inciso foi retirar a natureza salarial dos sobressalários ou parcelas pagas com base na produtividade ou desempenho individual.

Nos termos do inciso X seria possível a instituição de qualquer forma para controle de jornada de trabalho dos empregados à livre escolha pela empresa, entre cartão de ponto, livro de ponto, ponto biométrico, entre outro.

O inciso XI trata da troca do dia de feriado, permitindo ao empregador escalar seus empregados para trabalhar nos dias de feriados, estipulando outro dia para folga, sem a necessidade de remuneração extra.

O inciso XII trata da possibilidade de enquadramento do grau de insalubridade e está em conflito com o art. 611-B, XVII que proíbe a negociação sobre normas de saúde, higiene e segurança do trabalhador.

De igual modo, o inciso XIII, que trata da prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho, também se mostra conflitante com o art. 611-B, parágrafo único. CAVALCANTE (2018, p. 108)

O inciso XIV, deixa livre a negociação para a retirar a natureza salarial de prêmios de incentivo em bens ou serviços pagos ao trabalhador.

O inciso XV, visa permitir que as empresas tenham liberdade para a distribuição dos lucros entre os empregados, desde que as condições esteja expressas na norma coletiva.

No parágrafo 1º houve, por parte do legislador, a tentativa de trazer limitações de interferência das análises do Poder Judiciário, afirmando que deverão ser observados os elementos essenciais do negócio jurídico convencionado entre as partes. CAVALCANTE (2018, p. 109)

Já o parágrafo 2º propõe que as reduções de direitos, sem qualquer contrapartida ao trabalhador não dão causa a nulidade das cláusulas.

O parágrafo 3º trouxe garantias de contrapartida apenas para os casos de cláusulas pactuadas que culminem em redução de salário ou de jornada, garantindo a proteção dos empregados contra dispensa imotivada durante o prazo de vigência do instrumento coletivo.

O parágrafo 4º traz como novidade a anulação de cláusula de convenção coletiva de trabalho, quando houver cláusula compensatória, esta também será anulada, ou seja, se em convenção ficou estipulado que a empresa não deve pagar periculosidade e que a

contrapartida seria de um hora a menos na jornada de trabalho, se ao anular a cláusula de não pagamento de periculosidade, automaticamente fica anulada a cláusula de redução de jornada.

O parágrafo 5º cria litisconsórcio obrigatório ou necessário para ações de anulação de cláusulas convenionadas.

3.12. DIREITOS QUE NÃO PODEM SER REDUZIDOS

No art. 611-B o legislador listou direitos que não podem ser suprimidos ou reduzidos por convenções ou acordos coletivos. Ao se referir “exclusivamente” a uma um rol, ele automaticamente cria um rol taxativo. Também pode-se afirmar que, embora não possam ser suprimidos ou reduzidos, os mesmos podem, em tese, serem parcelados. Como, por exemplo, seria o caso do décimo terceiro salário, se fosse pago em 12 meses. Neste caso não houve redução, sem supressão e sim parcelamento de um direito.

Tecnicamente, vários incisos deste artigo são cópias do art. 7º da Constituição Federal, o que não faz muito sentido, pois as normas previstas na Constituição, não podem ser reduzidas por acordos /ou normas coletivas.

3.13. GRATUIDADE DA JUSTIÇA TRABALHISTA

No que tange a Justiça do Trabalho deve-se lembrar que a mesma visa, principalmente, a proteção do trabalhador como parte hipossuficiente da relação. A justiça gratuita sempre foi um facilitador para o ingresso de ações, pois a antiga redação do art. 790 da CLT permitia, dentre outras formas, a auto declaração de miserabilidade da parte, garantindo assim, na maioria das vezes, a gratuidade. Não se deve confundir justiça gratuita com assistência judiciária gratuita, sendo que a primeira incide sobre os gastos do processo, e não sobre aquele que assiste à parte.

Como parte mais frágil da relação, de nada adiantaria o trabalhador possuir direitos, mas não conseguir busca-los por não falta de recursos financeiros para as custas processuais. Sendo assim o art. 790 da CTL dava amplo acesso ao trabalhador para ingressar com suas lides trabalhistas.

Portanto, a nova redação do art. 790, §3º trouxe algumas condições que podem dificultar a obtenção deste benefício processual.

Art. 790

Nas Varas do Trabalho, nos Juízos de Direito, nos Tribunais e no Tribunal Superior do Trabalho, a forma de pagamento das custas e emolumentos obedecerá às instruções que serão expedidas pelo Tribunal Superior do Trabalho. (Redação dada pela Lei nº 10.537, de 27.8.2002)

(...)

§ 3º É facultado aos juízes, órgãos julgadores e presidentes dos tribunais do trabalho de qualquer instância conceder, a requerimento ou de ofício, o benefício da justiça gratuita, inclusive quanto a traslados e instrumentos, àqueles que perceberem salário igual ou inferior a 40% (quarenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)

§ 4º O benefício da justiça gratuita será concedido à parte que comprovar insuficiência de recursos para o pagamento das custas do processo. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)

No parágrafo 3º o legislador altera o critério para conceder a gratuidade da justiça, estabelecendo como parâmetro o valor de até 40% do limite máximo dos benefícios do Regime Geral da Previdência Social, não cabendo mais a declaração de pobreza.

CAVALCANTE (2018, p.124) afirma que alguns estudiosos defendem que este parágrafo também pode abranger os que recebem mais que o limite estipulado, desde que comprovem não possuir condições de arcar com as custas e demais despesas processuais.

Para os desempregados é viável supor que a gratuidade esteja garantida, mesmo não constando do texto legal.

4. DOS PRINCÍPIOS AFETADOS PELA REFORMA TRABALHISTA

A Lei 13.467/2017, conhecida como reforma trabalhista, provoca várias modificações na legislação trabalhista, essas em sua maioria prejudicam o trabalhador e protegem os interesses dos empresários. Essas alterações afetam alguns princípios, os quais analisaremos a seguir.

4.1. PRINCÍPIO DA PREVALÊNCIA DA NORMA MAIS FAVORÁVEL AO TRABALHADOR

Esse princípio decorre do princípio da proteção, que visa atenuar o desequilíbrio que há entre o trabalhador hipossuficiente e o empregador, onde se deve optar pela norma que for mais favorável ao trabalhador, independente da hierarquia das normas, compensando assim a desigualdade econômica com a proteção jurídica.

Para Cassar (2017, p. 6) a Lei 13.467/2017 em determinadas situações veio para inverter essa lógica principiológica. Observe-se alguns exemplos:

Artigo 620 da CLT: "As condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho".

Ou seja, o acordo coletivo irá prevalecer sobre a convenção coletiva, no caso se esse acordo coletivo contiver direitos menos favoráveis ao trabalhador esse é o que prevalecerá.

Cassar (2017, p. 6)

Artigo 444 da CLT: "As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.

Parágrafo único. A livre estipulação a que se refere o caput deste artigo aplica-se às hipóteses previstas no art. 611-A desta Consolidação, com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos, no caso de empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social".

Sendo assim, é possível a prevalência do contrato de trabalho sobre os direitos mais benéficos contidos na CLT, aos trabalhadores com diploma de nível superior e que recebam salário mensal igual ou superior a duas vezes o valor máximo dos benefícios do Regime geral de previdência social.

Ainda, segundo o Artigo 611-A da CLT, a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei, autorizando a norma coletiva a reduzir direitos.

Pode-se concluir que há um direcionamento nas regras para que se ofereça maiores benefícios a parte que já tem maior capacidade econômica, ou seja, favorecendo o empregador.

4.2. PRINCÍPIO DA PREVALÊNCIA DA CONDIÇÃO MAIS FAVORÁVEL AO EMPREGADO

Esse princípio estabelece que toda circunstância mais vantajosa em que o trabalhador se encontra ira predominar, não podendo ser suprimido.

Para Cassar (2017, p. 7) a reforma trabalhista pôs fim a lucratividade das normas coletivas, como verifica-se no artigo 614, parágrafo 3º da CLT: “Não será permitido estipular duração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho superior a dois anos, sendo vedada a ultratividade”. Sendo assim, destaca-se o princípio da não incorporação definitiva das benesses normativas do contrato de trabalho, onde se permite a supressão, alteração ou manutenção das vantagens anteriores, assim sendo, não prevalecerá a condição mais favorável ao trabalhador.

4.3. PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE

Esse princípio dispõe que os fatos reais devem prevalecer sobre o que está documentado, ele visa proteger o trabalhador, pois o empregador poderia obrigá-lo a assinar documentos contrários aos fatos.

Cassar (2017, p. 8) afirma que a reforma trabalhista veio para modificar um pouco a aplicação desse princípio como demonstra a seguir em alguns exemplos:

- a) art. 452-A da CLT, o trabalho intermitente, onde o empregado ficará aguardando convocação e este tempo não será considerado tempo a disposição do empregador

é uma situação desfavorável ao trabalhador e foi trazido pela reforma trabalhista como exceção a esse princípio.

- b) O empregado tele trabalhador, artigo 75-C da CLT, que mesmo sob controle e fiscalização, não terá direito as horas extras, noturnas e intervalo intrajornada, não prevalecendo a realidade.

Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de tele trabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência)

§ 1o Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de tele trabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência)

§ 2o Poderá ser realizada a alteração do regime de tele trabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência)

- c) O empregado cuja a função seja de cargo de confiança, artigo 62, inciso II da CLT, mesmo que este não a exerça, será excluído do capítulo “Da duração do trabalho”, pois a norma coletiva se sobrepõe a lei, não prevalecendo a realidade.

Como se pode notar, algumas das modificações feitas na CLT, deixaram claras a prevalência do que é ajustado individual ou coletivamente sobre a realidade, mesmo sendo menos favorável e diferente do que é real.

4.4. PRINCÍPIO DA IRREDUTIBILIDADE, DA INTEGRALIDADE E DA INTANGIBILIDADE SALARIAL

A contraprestação do empregado pode ser em pecúnia ou in natura, mas de qualquer forma não poderá ser reduzida. Sendo assim, a irredutibilidade diz que o salário não pode ser reduzido, salvo convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho autorizando essa redução (Artigo 7º, inciso VI, da CRFB).

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

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

Já a intangibilidade diz que o salário está protegido contra descontos não previstos em lei, protegendo o salário do trabalhador contra seus credores, tendo inúmeras exceções previstas em lei.

O artigo 611-A da CLT trouxe uma ampla flexibilização, enumerando várias matérias que podem ser reduzidas ou suprimidas, mas em seu caput consta a expressão “entre outros” que permite ampliar os direitos submetidos à negociação coletiva. Podendo a norma coletiva autorizar descontos além dos previstos, desde que não contrarie os dispostos na Constituição. Cassar (2017, p. 10)

4.5. PRINCÍPIO DA INALTERABILIDADE CONTRATUAL PREJUDICIAL AO EMPREGADO

O empregador não pode alterar as regras contratuais. O artigo 468 da CLT veda a alteração contratual, mesmo que bilateral, quando prejudicar o empregado. Sendo válida as alterações tanto bilaterais como unilaterais que não causem prejuízo ao empregado. Para que haja uma alteração precisa-se de dois requisitos, o empregado precisa aceitar essa alteração e precisa haver ausência de prejuízo para o empregado.

Art. 468 - Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

Parágrafo único - Não se considera alteração unilateral a determinação do empregador para que o respectivo empregado reverta ao cargo efetivo, anteriormente ocupado, deixando o exercício de função de confiança.

§ 1º Não se considera alteração unilateral a determinação do empregador para que o respectivo empregado reverta ao cargo efetivo, anteriormente ocupado, deixando o exercício de função de confiança. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 2º A alteração de que trata o § 1º deste artigo, com ou sem justo motivo, não assegura ao empregado o direito à manutenção do pagamento da gratificação correspondente, que não será incorporada, independentemente do tempo de exercício da respectiva função. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

Segundo Cassar (2017, p. 11) a Reforma Trabalhista veio permitir uma série de alterações no contrato de trabalho, mesmo que prejudiciais ao trabalhador, ou seja, ela trouxe exceções ao princípio da inalterabilidade, como pode ser visto em alguns exemplos a seguir:

- a) O artigo 75-A da CLT, permite a alteração do trabalho de forma presencial para o tele trabalho com ajuste escrito e também alteração unilateral do tele presencial para o presencial, mediante aviso prévio de 15 dias.
- b) Artigo 611-A da CLT flexibilização dos direitos trabalhistas por meio de normas coletivas.
- c) Artigo 468, parágrafo 2º da CLT, permite a supressão da gratificação de função mesmo após 10 anos caso esse empregado seja revertido para um cargo efetivo. Entre outros.

Art. 468 - Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

§ 2o A alteração de que trata o § 1o deste artigo, com ou sem justo motivo, não assegura ao empregado o direito à manutenção do pagamento da gratificação correspondente, que não será incorporada, independentemente do tempo de exercício da respectiva função. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

Sendo assim, são lícitas as alterações que causem benefícios, as que não causem prejuízos e as que a lei permitir mesmo que prejudiquem o trabalhador.

5. CONCLUSÃO

A Reforma Trabalhista trouxe muitas mudanças e inovações para regular as relações de emprego no Brasil. Seus novos dispositivos visam flexibilizar essa relação, primando pela geração de empregos e segurança econômica das empresas, em detrimento do protecionismo ao trabalhador, existente até então. Se por um lado entende-se que a Reforma moderniza as leis trabalhistas e gera empregos, por outro há um sentimento de que a mesma tira direitos e prejudica as condições dos trabalhadores.

A flexibilização, contida na Reforma Trabalhista, permite que a convenção e o acordo coletivo reduzam ou suprimam direitos, mas limita este poder aos direitos constitucionais. Tudo o que não for um direito constitucional, expressamente permanece a norma coletiva que reduz direitos. A primeira vista pode parecer perverso ao trabalhador, mas cabe aos negociadores buscarem um meio termo em que não impossibilitem a sobrevivência da empresa, bem como não reduzirem extremamente os direitos do trabalhadores.

Processualmente criou-se a dificuldade de comprovação do Estado de miserabilidade para obtenção da gratuidade da Justiça do Trabalho, não bastando mais a mera declaração pelo trabalhador e sim a comprovação do mesmo.

Assim, à luz dos princípios e dispositivos analisados da lei 13.467/2017, reconhece-se a necessidade dos ajustes realizados, muito embora a aplicabilidade e sua eficácia devam ser melhor analisadas com o passar do tempo.

BIBLIOGRAFIA

CASSAR, Vólia Bomfim. **Comentários à Reforma Trabalhista**. 1. ed. São Paulo: Editora Método, 2017.

CAVALCANTE, Rodrigo Arantes. **Reforma Trabalhista comentada artigo por artigo**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2018.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**, 5. ed. Editora Saraiva, 2014.

MARTINS, Sergio Pinto. **Curso de Direito do Trabalho**. 7. ed. São Paulo. Editora Atlas, 2015.

PLÁ RODRIGUES, Américo. **Princípios de Direito do Trabalho**. Tradução de Wagner D. Giglio. 3. ed. São Paulo: LTr, 2000.

SILVA, De Plácido. **Vocabulário Jurídico Conciso**, 3. ed. Editora Forense, 2012.

VADE MECUM, 25. ed. SARAIVA, 2018.