

VITOR LUAN MARINHO MENDES

**UMA ANÁLISE SOBRE AS CONSEQUÊNCIAS DA NOVA
REGULAMENTAÇÃO 13.467/17, DENOMINADA COMO REFORMA
TRABALHISTA**

CURSO DE DIREITO – UniEVANGÉLICA

2018

VITOR LUAN MARINHO MENDES

**UMA ANÁLISE SOBRE AS CONSEQUÊNCIAS DA NOVA
REGULAMENTAÇÃO 13.467/17, DENOMINADA COMO REFORMA
TRABALHISTA**

Projeto de monografia apresentado ao Núcleo de Trabalho Científico do curso de Direito da UniEvangélica, como exigência parcial para a obtenção do grau de bacharel em Direito, sob orientação do professor Marcos Ricardo da Silva Costa.

ANÁPOLIS – 2018

VITOR LUAN MARINHO MENDES

**UMA ANÁLISE SOBRE AS CONSEQUÊNCIAS DA NOVA
REGULAMENTAÇÃO 13.467/17, DENOMINADA COMO REFORMA
TRABALHISTA**

Data: Anápolis, _____ de _____ de 2018.

BANCA EXAMINADORA

RESUMO

A presente monografia tem por objetivo estudar as consequências da reforma trabalhista de 2017, trazendo os pontos mais relevantes. A metodologia utilizada é a da compilação bibliográfica e o estudo da nova regulamentação comparando com a antiga. Está dividida em didaticamente em três capítulos. Inicialmente, ressalta-se a evolução da legislação trabalhista de modo a compreender seu desenvolvimento histórico e sua formação. O segundo capítulo ocupa-se em analisar as fontes, princípios e características do direito do trabalho brasileiro. Por fim, o terceiro capítulo trata dos pontos mais importantes considerados por mim sobre a reforma trabalhista.

Palavras chave: Reforma trabalhista, Direito do Trabalho, Consolidação das Leis Trabalhistas.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	01
CAPÍTULO I – EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA	02
1.1 Evolução da Legislação Trabalhista pós-escravidão	02
1.2 Direito do Trabalho após a Revolução de 1930	04
1.3 Direito do Trabalho com o advento da Carta Magna de 1988.....	07
CAPÍTULO II – FONTES, PRINCÍPIOS E CARACTERÍSTICAS DO DIREITO INTERNACIONAL DO TRABALHO.	13
2.1 Fontes do Direito do Trabalho	13
2.2 Princípios do Direito do Trabalho	15
2.3 Direito Internacional do Trabalho	19
CAPÍTULO III CONSEQUÊNCIAS DA REFORMA TRABALHISTA.	23
3.1 Reforma Trabalhista de 2017	23
3.2 Direito Juslaboral e o Princípio da Proteção.....	26
3.3 Terceirização após a Reforma Trabalhista.....	29
CONCLUSÃO	38
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	40

INTRODUÇÃO

O intuito desse trabalho monográfico é discorrer sobre a legislação trabalhista e analisar as consequências da nova reforma, objetivando a aprimoração do conhecimento acerca da recém regulamentação.

O ponto inicial da obra ocorre no fim da escravidão, quando surge o Direito do Trabalho. É importante lembrar que antes da escravidão já havia regulamentações sobre o referido assunto, porém naquele período as questões trabalhistas eram conhecidas como servidão. Fora apenas em 1930, com Getúlio Vargas assumindo a Presidência da República, que o Direito do Trabalho veio a ser reconhecido.

Um dos inúmeros avanços que ocorreram no governo de Getúlio Vargas foi a promulgação da Consolidação das leis Trabalhistas e o começo da Justiça do Trabalho. Posteriormente, adveio o regime militar que trouxe consigo a criação de mais alguns institutos trabalhistas, como o FGTS.

Com o fim do regime militar, foi promulgada a Constituição Federal de 1988, que de todas, foi a Carta Política que mais beneficiou os trabalhadores brasileiros. Entretanto no dia 14 de julho de 2017, fora publicado no Diário da União a nova regulamentação acerca dos Direitos Trabalhistas, por meio da Lei 13.427/17, sancionada pelo Presidente da República em 13 de julho de 2017.

Sendo assim, em que pese a reforma trabalhista, há vários questionamentos que serão analisados e discorridos no decorrer deste trabalho, em que para se chegar no fator principal do tema, será relatado um pouco sobre a legislação trabalhista e as demais características do direito do trabalho.

CAPÍTULO I – EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA.

Neste capítulo será apresentada a evolução histórica da legislação trabalhista brasileira, desde 1891, onde surgiram as primeiras normas trabalhistas, depois demonstrarei os marcos do Direito do Trabalho, como a promulgação da Consolidação das Leis Trabalhistas, a criação do FGTS e os direitos adquiridos pelos trabalhadores com a Constituição Federal de 1988, e por fim até 2017, ano em que ocorreu a última regulamentação de tais normas.

Destarte que, não abordarei as normas que foram aplicadas durante o período da escravidão, pois nesse regime não podemos falar em direito trabalhista e sim em servidão, porém esclarecerei o porquê, para se compreender melhor o tema.

1.1 Evolução da Legislação Trabalhista pós-escravidão.

Antes de adentrar no assunto, para o melhor entendimento, mostrarei o conceito de Direito do Trabalho: que é o ramo do direito que disciplina as relações de trabalho subordinado, determinam os seus sujeitos e as organizações destinadas à proteção desse trabalho.

Cortez da seu conceito de Direito do Trabalho resumidamente: é o conjunto de normas e princípios que disciplinam as relações entre empregados e empregadores.

Arion Sayão Romita diz que Direito do Trabalho é: o ramo da ciência do direito que tem por objeto a composição dos conflitos de interesses oriundos da

prestação de trabalho subordinado e adoção de medidas que visem à melhoria da condição do trabalhador.

Já Octavio Bueno Magano diz que Direito do Trabalho é: o conjunto de princípios, normas e instituições, que, incidindo sobre as relações de trabalho, visa à proteção do trabalhador e à melhoria de sua condição social.

O direito do Trabalho comporta várias divisões, mas a grande doutrina adota em direito individual do trabalho e direito coletivo do trabalho. O direito do Trabalho possui normas de direito público e privado. Porém a corrente predominante classifica Direito do Trabalho como privado (CORTEZ, 2004).

Os fatores que levam os doutrinadores a esse pensamento é a origem e o objeto específico do direito do trabalho, pelo motivo de que ele se originou do direito civil, que é de natureza jurídica privada e o contrato de trabalho que é regido predominantemente por normas de direito privado (CORTEZ, 2004).

Após essa breve síntese de que é o Direito do Trabalho, posso me aprofundar na evolução histórica da legislação trabalhista brasileira, que começa no final do período da utilização da mão de obra escrava, havia uma série de leis que regulamentavam relações de servidão, porém não se podem confundir estas normas com leis trabalhistas, pois de acordo com Alice Monteiro de Barros:

O escravo enquadrava-se como objeto de direito de propriedade, não como sujeito de direito, razão pela qual torna-se inviável falar-se de um Direito do Trabalho enquanto predominava o trabalho escravo. É que o contrato de trabalho, núcleo de nossa disciplina, pressupõe a existência de dois sujeitos de direito: empregado e empregador. Ausente um deles, a relação jurídica está fora de sua tutela (2007, p. 53).

E em consonância com Barros, o professor Julpiano Chaves Cortez diz que: o escravo era considerado como coisa; sobre ele predominava uma relação de direito real; o proprietário podia vender alugar doar e até matar o trabalhador escravo, pois não era considerado sujeito de direito.

Contudo com a promulgação da Lei Áurea, em 13 de maio de 1888, ocorreu o fim do período da escravidão no Brasil e o surgimento do Direito do

Trabalho, destarte que antes existiam algumas normas que regulamentavam o trabalho, mas tais condições vão reunir-se, com maior riqueza e diversidade, apenas a contar do final da escravatura, em fins do século XIX:

Ressalta-se que não se trata de sustentar que inexistisse no país, antes de 1888, qualquer experiência de relação de emprego, qualquer experiência de indústria ou qualquer traço de regras jurídicas que pudessem ter relação, ainda que tênue, com a matéria que, futuramente, seria objeto de Direito do Trabalho. Trata-se, apenas, de reconhecer que, nesse período anterior, marcado estruturalmente por economia tipo rural e por relações de produções escravistas, não restava espaço significativo para o florescimento das condições viabilizadoras do ramo justralhista (DELGADO, 2003, p.106).

Com o encerramento deste período, houve a necessidade de mão de obra assalariada. E um processo global de consolidação das relações de trabalho principalmente na Europa, fez com que começassem a surgir às demandas por normas que definissem as regras destas relações.

Já que a Constituição de 1891, não tratou dos direitos trabalhistas, visto que foi influenciada pela Constituição Norte-americana, que garantia a liberdade, direitos individuais e políticos, mas nada tratou acerca dos direitos sociais. A primeira normatização brasileira de direito do trabalho nos moldes atuais aconteceu no decreto nº 1.313 de 1891, que tratava acerca das providências para regularizar o trabalho dos menores empregados nas fábricas da Capital Federal. (SILVA, 1996)

Em seguida, depois de vários decretos que regulamentavam o Direito do Trabalho, em 1943, surgiu o diploma mais importante para a disciplina, que é a Consolidação das leis Trabalhistas (CLT).

1.2 Direito do Trabalho após a Revolução de 1930.

A Revolução de 1930 foi um movimento armado, liderado pelos estados do Rio Grande do Sul, Minas Gerais e Paraíba, insatisfeitos com o resultado das eleições presidenciais e que resultou em um golpe de Estado, o Golpe de 1930. O Golpe derrubou o então presidente da república Washington Luís em 24 de outubro de 1930, impediu a posse do presidente eleito Júlio Prestes e colocou fim à República Velha. (NASCIMENTO, 2007)

Getúlio Vargas então, assume a chefia do "Governo Provisório" em 3 de novembro de 1930, data que marca o fim da República Velha e deu início as primeiras formas de legislação social e de estímulo ao desenvolvimento industrial. Com a subida ao poder de Getúlio Vargas, que a Justiça do Trabalho e a proteção dos direitos dos trabalhadores realmente despontaram. Em 26 de novembro de 1930, por meio do Decreto nº 19.433, foi criado o Ministério do Trabalho. (CORTEZ, 2004)

Com isso, a partir de 1930, houve a expansão do direito do trabalho em nosso país, como resultado de vários fatores, dentre os quais o prosseguimento das conquistas que já foram assinaladas, porém com um novo impulso quer no campo político, quer no legislativo (NASCIMENTO, 2007).

Para Mauricio Godinho Delgado, 1930, foi o início da institucionalização do Direito do Trabalho:

O segundo período a se destacar nessa evolução histórica será a fase de institucionalização (ou oficialização) do Direito do Trabalho. Essa fase tem seu marco inicial em 1930, firmando a estrutura jurídica e institucional de um novo modelo trabalhista até o final da ditadura getulista (1945) (2003, p. 109).

E também o começa da criação do modelo justralhista, onde formou-se a partir de políticas integradas, administrativamente dirigidas em pelo menos seis direções. Todas essas políticas mostraram-se coerentemente lançadas e estruturadas nos quinze anos do governo instalado em 1930. E com a Carta Constitucional de 1934, voltou a florescer maior liberdade e autonomia sindicais a própria pluralidade sindical foi acolhida por esta Constituição (DELGADO, 2003).

Mais adiante, após o fim da revolução constitucionalista de 1932, em 16 de julho 1934 foi promulgada a primeira Constituição Federal a tratar de ordem econômica e social, dispondo no seu artigo 120, que os sindicatos e associações seriam reconhecidos de conformidade com a Lei (BARROS 2007).

O passo decisivo para a criação da justiça trabalhista no Brasil, que passou a aplicar a Consolidação das Leis do Trabalho, veio com a Constituição de 1934, em seu artigo 122, a CLT surgiu pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1 de maio de

1943, sancionada pelo então presidente Getúlio Vargas, unificando toda legislação trabalhista existente no Brasil (DELGADO, 2003).

Destacados juristas, como José de Segadas Viana, Oscar Saraiva, Luís Augusto Rego Monteiro, Dorval Lacerda Marcondes, se empenharam em criar uma legislação trabalhista que atendesse à necessidade de proteção do trabalhador, dentro de um contexto de estado regulamentador.

Seu principal objetivo era a regulamentação das relações individuais e coletivas do trabalho. A CLT foi um esforço para reunir toda a legislação trabalhista, de forma que o direito trabalhista fosse mais acessível. Junto à iniciativa, uma série de garantias e benefícios foram criados: o salário mínimo, a jornada de trabalho máxima de 8 horas diárias, o repouso semanal remunerado, o direito à folga remunerada em feriados, as férias universais, a proibição do trabalho para menores de 14 anos, e esforços como maior fiscalização sobre acidentes de trabalho, e ocasiões de insalubridade (NASCIMENTO, 2007).

Porém elas cresceram de forma desordenada pelo motivo de que eram esparsas, por conta de que cada profissão tinha uma norma específica, critério que, além de prejudicar muitas outras profissões que ficaram fora da proteção legal (NASCIMENTO, 2007).

E discute-se a respeito da existência ou não de movimentos operários impulsionando o processo da legislação trabalhista no país:

Há quem sustente que essa legislação adveio da vontade do Estado, enquanto uns afirmam a existência de movimentos operários reivindicando a intervenção legislativa sobre a matéria. As agitações dos trabalhadores, em 1919, manifestada por meio de greves nos grande centro do país ratificaram essa última posição (BARROS, 2007, p. 67).

Contudo com a criação da Consolidação das Leis Trabalhistas, o modelo justtrabalhista então estruturado reuniu-se, anos após, em um único diploma que é a CLT. Embora o nome reverenciasse a obra legislativa, a CLT, na verdade, também alterou e ampliou a legislação trabalhista existente, assumindo, desse modo, a natureza própria a um código do trabalho (DELGADO, 2003).

Porém a CLT, não foi o instrumento de cristalização dos direitos trabalhistas, pelo motivo que adiante exigiu-se constantes modificações e alterações legais alterando-a (NASCIMENTO, 2014).

Posteriormente, durante o regime militar foram criadas várias Leis para beneficiar o trabalhador, como o popularmente conhecido FGTS, que foi feito em 1966 pela Lei nº 5.107, que foi recepcionada pela nova Constituição de 1967:

A Constituição de 1967 e a Emenda Constitucional nº 1, de 1969 introduziram a co-gestão e o regime do FGTS que, de início, conviveu com o da estabilidade e o da indenização, competindo ao empregado a "opção" por um deles. O salário família foi assegurado aos dependentes do trabalhador. A idade mínima para o trabalho foi reduzida para 12 anos, ao contrário dos outros textos (BARROS, 2007, p. 74).

A carta 1967, também garantiu a aposentadoria da mulher aos 30 anos de trabalho, com vencimento integral, o trabalho na indústria insalubre e o inciso IV assegurava ao trabalho noturno remuneração superior ao diurno, destarte que não era novidade, considerando que o texto constitucional de 1937 já constava essa garantia (BARROS, 2007).

1.3 Direito do Trabalho com o advento da Carta Magna de 1988.

Após a decorrência do processo político favorável à democratização do país, em 5 de outubro de 1988, a Assembleia Nacional Constituinte aprovou a nova Constituição Federal que modificou aspectos do sistema jurídico das relações de trabalho (NASCIMENTO, 2007).

Finalmente, a Constituição Federal de 1988, em seu artigo 7º, arrola os direitos sociais dos empregados urbanos e rurais. Inovações e alterações importantes surgiram nesse texto, como a equiparação entre os trabalhadores urbanos e rurais. Podemos ver essa equiparação no caso do FGTS, que foi estendido ao trabalhador rural, passou a ser regra, tal como ocorreu no caso do trabalhador urbano (BARROS, 2007).

De acordo com Mauricio Godinho Delgado, a Constituição Federal de 1988, trouxe:

O mais relevante impulso já experimentado na evolução jurídica brasileira, a um eventual modelo mais democrático de administração de conflitos sociais no país. Impulso relevante, se cotejado com a história anterior do Direito laboral pátrio. Impulso tímido, se comparado com as experiências dos países centrais. Impulso contraditório, se posto a análise com diversos outros dispositivos da Constituição, que parecem indicar em sentido inverso à autonormatização social e a própria democratização do Direito do Trabalho (2003, p. 123).

E com o advento da constituição federal de 1988, veio também à proteção social ao trabalhador rural segundo orientação normativa do Ministério da Previdência Social onde os trabalhadores rurais foram, provavelmente, os que tiveram os maiores avanços em termos de cidadania a partir da Constituição de 1988 (BRASIL, 1988).

Com a nova Carta, os rurícolas saíram de um sistema assistencialista, o Funrural, com poucas opções de benefícios, para um programa de proteção social universalista, inclusivo, com base nos princípios de cidadania e tiveram seus direitos equiparados aos trabalhadores urbanos. (CORTEZ, 1999)

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

Além disso, a aposentadoria, que era devida a partir dos 65 anos, agora pode ser requerida quando o trabalhador completa 60 anos (homem) ou 55 anos (mulher). Outra modificação importante foi à equiparação do piso previdenciário garantido pela Constituição, no valor de um salário mínimo, que nivelou os valores dos benefícios mínimos rurais e urbanos (BRASIL, 1988).

A Carta Magna de 1988 também carregou consigo diversos princípios, vejamos alguns, no entendimento de Luiz de Pinho Pedreira da Silva:

Princípio da proteção. 2.Princípio in dubio pro operário. 3. Princípio da norma mais favorável. 4. Princípio da condição mais benéfica. 5. Princípio da irrenunciabilidade de direitos. 6. Princípio da igualdade de tratamento. 7. Princípio da razoabilidade. 8. Princípio da realidade (1996, p. 73).

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

Calha lembrar que de acordo com Alice Monteiro de Barros A Carta Constitucional de 1988, retomou a tradição das Constituições anteriores a constituição de 1988, ao contrário do texto de 1967, retoma a tradição de Constituições anteriores e fixa em 14 anos a idade para o trabalho, ainda assim na condição de aprendiz. Aos menores de 16 anos e maiores de 14 anos só se permite a celebração de contrato da aprendizagem, modalidade especial de contrato de trabalho. A partir de 16 até 18 anos, o trabalhador poderá ser destinatário do contrato de aprendizagem ou de um contrato de trabalho normal. Ao completar 18 anos, o emprego se torna absolutamente capaz.

Já e seu preambulo, fala em exercício de direitos sociais e individuais, faz menção a uma sociedade pluralista e defende solução pacífica de conflitos. Mas seus princípios fundamentais, refere-se a valores sociais do trabalho e livre iniciativa, a uma sociedade livre, justa e solidária, reiterando a noção de solução pacífica de conflitos, (DELGADO, 2003).

E Constituição da República de 1988 estabelece verdadeira cláusula de Estado social, como cita Antônio Monteiro Fernandes, na medida em que:

A Constituição, ao colocar lado a lado, como princípios fundamentais da República, o valor social do trabalho e da livre iniciativa, impõe ao Direito do Trabalho a busca do melhor equilíbrio possível entre os interesses do capital e do trabalho, ou, dito em outras palavras, entre o enfoque economicista e o enfoque humanista da relação de trabalho e da relação capital-trabalho, o que impede a instrumentalização econômica do Direito do Trabalho, ou seja, que as suas normas sejam “configuradas (e modificadas) em função dos objetivos da política econômica visados por cada conjuntura”, cabendo-lhe “procurar a realização dos princípios e dos valores sociais inalienáveis, nos ‘ambientes’ micro e macroeconômicos reais” (2010, p. 27).

A afirmação de que a Constituição de 1988 estabeleceu a cláusula de Estado social, no sentido de que o Estado social remete à ideia da cidadania social universal, democracia plena e ao reconhecimento e consolidação do sindicalismo.

Além disso a Constituição Federal de 1988, tem diretrizes que são: a) adoção de modelo prescritivo; b) opção por um texto constitucional não sintético; c) e por fim a inclusão de direitos trabalhistas, assim considerados aqueles que até agora não previstos em nossa ordem jurídica, como, também aqueles que eram apenas em nível de legislação ordinária, passando, com a Constituição, a nível maior (NASCIMENTO, 2014).

A Constituição Federal de 1988, também elevou a prescrição dos créditos trabalhista ao patamar constitucional, conforme podemos ver na obra do doutrinador Arnaldo ET Vianna Sussekind:

Desde o início dos trabalhos na Assembleia Nacional Constituinte, na subcomissão dos Direitos dos Trabalhadores, o tema prescricional sempre reservou para si um dos incisos do artigo enunciador dos direitos sociais. Da proposta inicial, de “não incidência da prescrição no curso do contrato de trabalho até dois anos da sua cessação”, até o texto final consagrado no art. 7º, inciso XXIX, mediaram intensas negociações políticas, sobretudo nas fases derradeiras, em Plenário (1996 p.1456).

Assim a Carta de 1988, estabeleceu para trabalhador urbano o prazo prescricional de cinco anos, quando em curso de contrato, e de dois anos, na hipótese da cessação de vínculo. E a prescrição relativa ao trabalhador rural foi fixada em dois anos, contados a partir da cessação do contrato (SUSSEKIND, 1996).

Destarte que a CF/88, inovou de modo muito destacado perante todas as Constituições anteriores ao estruturar que o poder emana do povo. Ela também unificou o salário mínimo em todo território nacional, e o salário família foi assegurado ao trabalhador de baixa renda, estendendo-se ao rurícola, a partir de 1991 (BARROS, 2007).

A jornada do empregado continuo sendo 8 horas, porém a carga horária semanal foi reduzida para 44 horas, antes a carga semanal era de 48 horas. O adicional de horas extras aumento antes da CF/88 era de 20% ou 25% dependendo da situação, depois passou a ser 50% no mínimo. Proibiu-se a diferença de salário

por motivo de sexo, idade cor ou estado civil e a discriminação no tocante à salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência (BARROS, 2007).

Foi mais explícita no tocante à proteção da mulher, como podemos ver na proteção à maternidade. Onde assegura ao trabalhador feminino má proteção especial, com o objetivo de evitar que a diferença de salário provoque o aviltamento do mercado de trabalho. No que concerne à proteção à maternidade as medidas legais ainda têm outro objetivo, de caráter social, que é a proteção da mãe-trabalhadora (SUSSEKIND, 1996).

Para Mauricio Godinho Delgado fez com que houvesse avanços democráticos como podemos ver a seguir:

Do ponto de vista da criação de condições favoráveis à mais ampla participação dos grupos sociais na geração de normas jurídicas a compõem o universo normativo do país, democratizando o sistema de gestão trabalhista vigente, parece claro que a nova Carta teve flagrante intenção de colocar a sociedade brasileira nesse caminho (2003, p. 123).

A Constituição Federal de 1988, consagra a democracia como forma de governo e assegura a participação dos trabalhadores, por meio dos sindicatos, na conformação da ordem econômica, jurídica, política e social, o que conduz à ideia de diálogo social e está em sintonia com o caráter transacional do Direito do Trabalho. (BRASIL, 1988).

Porém, a com a Constituição veio contradições antidemocráticas ao aprofundar e fortalecer instituições e mecanismos de grave tradição autocrática, voltados a suprimir a responsiveness do representante perante ao representado, criou um impasse à democracia brasileira. (DELGADO, 2003).

Mecanismos estes que são: a) a contribuição sindical obrigatória; b) a representação corporativa no seio do poder judiciário; c) o poder normativo do Judiciário Trabalhista e d) preceitos que mantêm a unicidade e o sistema de enquadramento sindical. Os cinco mecanismos citados acima preservados pela Constituição de 1988, atuam de frontalmente sobre a estrutura e dinâmica sindicais,

inviabilizando, de modo ostensivo e rígido, a construção de padrão democrático trabalhista no Brasil (DELGADO, 2015).

As formas jurídicas e institucionais ultrapassadas assumem o fundamental papel de impedirem que o padrão democrático e moderno de gestão social se generalize ao conjunto societário, espelhando-se como modelo da nova sociedade que se quer democratizar (DELGADO, 2003).

Calha lembrar, que a Constituição Federal de 1988, foi a Constituição que mais trouxe direitos, como cita Mauricio Godinho Delgado:

A Constituição de 5 de outubro de 1988 emergiu, também, como a mais significativa Carta de Direitos já escrita na história jurídico-política do país. Não se conduziu, porém, a Nova Constituição pela matriz individualista preponderante em outras constituições não autocráticas como a de 1946 (2015, p. 131).

Após mais de vinte e cinco anos da Constituição federal, como podemos ver no Direito Individual do Trabalho, quando ele superou a crise de afirmação dos anos 90, época em que viu refluído não apenas quanto à sua efetividade, mas também no próprio sentido de sua consistência e direção. Porém do ponto de vista do Direito Coletivo do Trabalho, alguns impasses percebidos nos anos de 1970 e 1980, não foram ainda superados (DELGADO, 2017).

Com isso ainda podemos ver que há algumas dificuldades e impasses sérios nesse segmento social, institucional e jurídico que não foram superados no período seguinte a 5 de outubro de 1988, em alguns casos foram até mais agravados (DELGADO, 2017).

Com esses problemas no ordenamento jurídico do Direito do Trabalho, fez com que o projeto da Nova Regulamentação fosse colocado em pauta no Congresso Nacional. Posteriormente, um dos pontos mais marcantes da história do Direito do Trabalho Brasileiro, foi a Reforma Trabalhista de 2017, normatizada pela Lei 13.467/17, foi proposta pelo então Presidente da República, Michel Temer, no intuito de combater o desemprego e a crise econômica que o país estava passando.

Ela reformou centenas de dispositivos da Consolidação das Leis Trabalhistas, nas Leis do fundo de garantia do Tempo de Serviço e de custeio da

Previdência Social. Portanto alterou todo sistema trabalhista brasileiro. E segundo o Deputado Rogério Marinho, Relator do projeto na Câmara dos Deputados, a proposta de Lei iria modernizar o direito do trabalho e assegurar novas formas de labor. (FERNANDES, 2010)

Porém, tal reforma não foi vista com bons olhos por uma grande parcela dos brasileiros, onde estes alegavam que teriam diversos direitos e garantias trabalhistas retiradas pela a nova regulamentação, assim tornando as relações de trabalho precárias. Com isso, gerou grandes discussões relacionadas ao tema, fazendo com que houvesse uma alta repercussão nacional.

CAPÍTULO II – FONTES, PRINCÍPIOS E CARACTERÍSTICAS DO DIREITO INTERNACIONAL DO TRABALHO

O intuito deste capítulo é expor e discorrer sobre as fontes, princípios que regem o Direito do Trabalho e por fim sobre o Direito Internacional do Trabalho para entender melhor as características do Direito do Trabalho Brasileiro. É importante falar sobre esses temas pelo fato de que, a fonte é a origem do direito, os princípios são proposições gerais inferidas na cultura e ordenamento jurídicos que conformam a criação, revelação, interpretação e aplicação do direito e por fim para entendermos mais sobre o Direito do Trabalho temos que conhecer as suas características.

2.1 Fontes do direito do Trabalho.

A fonte jurídica diz-se do texto em que se funda o direito, e também dos elementos subsidiários que o possam formular esclarecer seria uma origem primária do direito, os fatores reais que condicionam o aparecimento da norma jurídica. O Direito do Trabalho fornece ao intérprete um rico manancial de fontes que pela sua origem e procedimento o caracterizam singularmente entre as demais disciplinas jurídicas. (MARTINS, 2015)

A fonte é vista como a origem do direito, incluído os fatores sociais, econômicos e históricos. A fonte pressupõe um conjunto de normas, em que as de maior hierarquia constituem fontes de inferior hierarquia. Por fim fonte é exteriorização do direito (BARROS, 2007).

Para Mauricio Godinho Delgado, as fontes são divididas em dois grandes blocos, separados segundo a perspectiva da enfoque no fenômeno das fontes:

Enfocado no momento pré-jurídico (portanto o momento anterior à existência do fenômeno pleno da regra), a expressão fontes designa

Os fatores que conduzem à emergência e construção da regra de Direito. Trata-se das fontes materiais. Enfocado, porém, o momento tipicamente jurídico (portanto considera-se a regra já plenamente construída), pelos quais essas regras se revelam para o mundo exterior. Trata-se das fontes formais (2003, p. 138).

As fontes materiais são os fatos sociais, históricos, econômicos dentre outros e os movimentos que a sociedade empreende para que surja o direito. Elas também são os *substratos facticos*, que imprimem conteúdo à norma. Como fatores culturais, essas fontes pertencem ao campo da sociologia jurídica (BARROS, 2007).

Destarte, que para Mauricio Godinho Delgado, as fontes materiais se dividem em distintos blocos: Segundo o tipo de fatores que enfoca no estudo da construção e mudanças do fenômeno jurídico. Pode se falar, desse modo, em fontes materiais econômicas, sociológicas, políticas e, ainda, filosóficas, (ou político-filosófica), no concerto dos fatores que influenciam a formação e transformação das normas jurídicas.

Já as fontes formais são as formas pelas quais o direito se apresenta, são os modos de revelação do direito para a sociedade. Como a Lei, o costume, o uso, a jurisprudência, a doutrina, a equidade, os princípios gerais do direito, o direito comparado e analogia (CORTEZ, 1999).

Elas procuram o fenômeno da exteriorização final das normas jurídicas, os mecanismos e modalidades mediante os quais o direito transparece e manifesta. Traduzem a exteriorização dos fatos por meio da regra jurídica. Pode ser imposta de forma coercitiva, obrigando de maneira geral (BARROS, 2007).

Evaristo de Moraes Filho, divide as fontes formais em duas categorias em autônomas e heterônomas. As autônomas são: os costumes, convenção coletiva regulamento de empresa e quando bilateral, já as heterônomas são as leis, regulamentos, sentença normativa, e regulamento de empresa quando unilateral.

A fonte é considerada heterônoma quando a norma jurídica para se estabelecer independe da vontade das partes. Exemplo: Fonte autônoma, é quando a norma jurídica para se estabelecer depende da vontade das partes. Outro

doutrinador que segue esta corrente é Mauricio Godinho Delgado, para ela as fontes formais heterônomas e autônomas são:

Heterônomas seriam as normas cuja produção não se caracteriza pela imediata participação dos destinatários principais das normas regras jurídicas. Autônomas seriam as normas cuja produção caracteriza-se pela imediata participação dos destinatários principais das normas produzidas (2017, p. 144).

Porém, no Direito do Trabalho há peculiaridades nas fontes como os acordos coletivos e convenções. O artigo 7º, inciso XXVI, diz que as convenções coletivas são pactos firmados entre dois ou mais sindicatos. E os acordos coletivos são pactos celebrados entre uma ou mais de uma empresa e o sindicato da categoria profissional (MARTINS, 2015).

Outras fontes específicas do Direito do Trabalho são os contratos individuais de trabalho e sentença normativa. Os contratos individuais de trabalho são o resultado do entendimento direto entre empregado e empregador, onde são estabelecidas condições de trabalho. Já a sentença normativa é a negociação coletiva entre as partes, quando não se efetivada, dá margem ao dissídio coletivo, que será solucionado pela Justiça do Trabalho (CORTEZ, 2004).

Destarte, que entre as normas do Direito há uma hierarquia, conforme o sistema clássico de Hans Kelsen, onde a Constituição Federal não pode ser contrariada por uma Lei, nem está por decreto e assim por diante. Porém no Direito do Trabalho impera o princípio da norma mais favorável e benéfica para o trabalhador (CORTEZ, 1999).

Há, portanto, uma fonte das fontes, que é o ponto de unificação e que dá unidade ao todo, como um poder originário que cria novas centrais de produção jurídica, daí a intrínseca reprodução do sistema atuando as normas como resultado da antecedente e como causa subsequente (NASCIMENTO, 2014).

2.2 Princípios do Direito do Trabalho.

Os princípios gerais do direito são: as ideias fundamentais sobre a organização jurídica de uma comunidade, emanados da consciência social, que

cumprem funções fundamentadoras, interpretativas e supletivas, a respeito de seu total ordenamento jurídico (BASTOS, 1997).

Os princípios jurídicos, também são proposições inferidas na cultura e ordenamento jurídico, que conformam a criação, revelação, interpretação e aplicação do direito. Além disso, são os fundamentos que servem de base para a criação do direito brasileiro de acordo com Mauricio Godinho Delgado, as características dos princípios são:

A de ostentar um grande generalidade, abstração e impessoalidade mais acentuado do que as regras jurídicas, considerando, é claro, o âmbito próprio de sua conformação e atuação. Nessa medida, mesmos os princípios especiais de certo ramo jurídico tendem a ostentar, impessoalidade, embora sejam, evidentemente, mais específicos do que os princípios do direito de caráter e abrangência gerais, e até mesmo, mais específicos do que regras gerais do direito (2017 p. 144).

Porém no Direito do Trabalho, há princípios próprios: Os princípios do Direito do Trabalho, por definição, aplicam-se a um ramo – o direito trabalhista- e não se aplicam a outros ramos. Não se necessariamente exclusivos de uma especialidade, mas não podem servir para todos os outros ramos do direito (BARAÚNA, 2000).

Além disso, os princípios do Direito do Trabalho são diretrizes de orientação das normas de um direito independentemente de qualquer outro que, supletivamente, podem ter um caráter interpretativo. Esses princípios são conhecidos, como princípios gerais do Direito do Trabalho, que atuam supletivamente e preenchem lacunas e finalmente como elemento de interpretação (RUPRECHT, 1995).

Os princípios dessa disciplina vêm sendo conceituados como as linhas de diretrizes ou postulados que inspiram o sentido das normas trabalhistas e configuram a regulamentação das relações de trabalho, conforme critérios distintos dos que podem encontrar-se em outros ramos do direito (BARROS, 2013).

Há certos princípios do Direito justralhista que merecem uma análise especial, um deles é o princípio da norma mais favorável ao trabalhador, que é u dos princípios de maior suma importância. Onde havendo duas ou mais normas sobre a mesma matéria, será aplica a mais benéfica para o trabalhador. O princípio da norma mais favorável significa, num sentido amplo, uma regra de hierarquia:

O presente princípio dispõe que o operador do Direito do Trabalho deve optar pela regra mais favorável ao obreiro em três situações ou dimensões distintas: no instante da elaboração da regra (princípio orientador da ação legislativa, portanto) ou no contexto de confronto entre regras concorrentes (princípio orientador) ou, por fim, no contexto da interpretação das regras jurídicas (princípio orientador do processo de revelação trabalhista (DELGADO, 2017 p. 202).

Como já foi acima citado, o fundamento da norma mais favorável é a existência de duas ou mais normas, onde o princípio autoriza a aplicação da norma mais favorável ao trabalhador independente sua hierarquia. Isso mostra mais uma peculiaridade do Direito do Trabalho, pois no comum, quando há dúvidas, esta deve ser sempre interpretada a favor do devedor, enquanto aqui é o contrário, a interpretação deve favorecer o credor que é o trabalhador (BARROS, 2007).

Os critérios para a determinação da norma mais favorável são os da acumulação e conglobamento. Na acumulação o trabalhador gozará do estatuto mais benéfico, ainda que seja preciso fragmentar as suas disposições. Já no conglobamento, não haverá fracionamento de disposições nem cisão de conteúdo. Apenas será mais favorável ao estatuto globalmente for entendido como tal (NASCIMENTO, 2007).

Mas segundo Alice Monteiro de Barros, para a sua comparação existem três critérios a serem seguidos:

O primeiro critério é conhecido como teoria do conglobamento, em que se prefere a norma mais favorável, após o confronto em bloco das normas objeto de comparação. O segundo critério, intitulado teoria da acumulação, se faz selecionando, em cada uma das normas comparadas, o preceito mais favorável ao trabalhador. Finalmente, o terceiro critério (teoria do conglobamento orgânico ou por instituto) apresenta como solução uma comparação parcial entre grupos homogêneos de matérias, de uma outra norma (2007 p. 177).

O princípio da norma mais favorável encontra-se no artigo 7º caput, na Constituição Federal, a Lei ordinária também pode servir como fundamento da norma mais favorável no artigo 620 da CLT. Calha lembrar que, na hierarquização das normas, não poderá o operador jurídico permitir que o princípio da norma mais favorável comprometa o caráter sistemático da ordem jurídica, elidindo-se o patamar da cientificidade a que se deve submeter todo o processo de interpretação e aplicação do direito (DELGADO, 2017).

Deve ser o oposto, o operador jurídico deve buscar a regra mais favorável, discriminando, no máximo, os preceitos em função da matéria, de modo a não perder, ao longo desse processo, o caráter sistemático da ordem jurídica. Comunica este princípio que o Direito do Trabalho estrutura em seu interior, uma teia de proteção à parte hipossuficiente na relação empregatícia (DELGADO, 2017).

Outro princípio de grande importância no Direito do Trabalho é o da proteção. Seu propósito consiste em tentar corrigir desigualdades, criando uma superioridade jurídica em favor do empregado, diante da sua condição de hipossuficiente (BARROS, 2007).

O princípio da proteção é consubstanciado na norma e na condição mais favorável, cujo fundamento se subsume a essência do Direito do Trabalho. Seu propósito consiste em tentar corrigir desigualdade, criando uma superioridade jurídica em favor do empregado, diante da condição de hipossuficiente (BARROS, 2013).

Ademais, o princípio da proteção se refere ao critério fundamental que orienta o Direito justralhista, porque ao invés de inspirar-se num propósito de igualdade, responde ao objeto de estabelecer um amparo preferencial a uma das partes que é o trabalhador (BARAÚNA, 2000).

O próximo princípio é o da irrenunciabilidade que é em seu verdadeiro sentido a não possibilidade de se privar voluntariamente, em caráter amplo e de antemão, de direitos concedidos pela legislação trabalhista. Este princípio baseia-se na no mandamento nuclear protetivo segundo o qual não é dado ao empregado dispor de direito trabalhista. Isso impede que o vulnerável, sob a miragem do que lhe

seria supostamente vantajoso, disponha dos direitos mínimos que à custa de muitas lutas históricas lhe foram assegurados nos termos da Lei (MARTINEZ, 2016).

Com isso, ele não dá o poder do empregado despojar-se, por sua simples vontade, das vantagens e proteções que lhe asseguram a ordem jurídica e o contrato. Isso se fundamenta na condição de fragilidade em relação à superioridade material do empregador, que detém o poder econômico e a faculdade de demitir ou admitir uma nova relação jurídica (BARAÚNA, 2000).

A doutrinadora Alice Monteiro de Barros, diz que o princípio da irrenunciabilidade:

Possui uma coligação com o princípio da primazia da realidade. Embora atenuado pela negociação coletiva do art. 7º, incisos VI, XIII e XIV da Constituição Vigente está vinculado à ideia de imperatividade, isto é, de indisponibilidade de direitos. Seu objetivo é limiar a autonomia da vontade das partes, pois não seria viável que o ordenamento jurídico, impregnado de normas de tutela ao trabalhador permitisse que o empregado se despojasse desses direitos... (2013 p. 146).

E por fim o mostrarei o princípio da primazia a realidade que é definido como os fatos prevalecem sobre a forma e a essência sobrepõe à aparência. Com isso, o que realmente deve ser observado realmente são as condições fáticas que demonstrem a existência do contrato de trabalho (MARTINS, 2015).

Porque muitas vezes, o trabalhador assina documentos sem nem saber o que estava assinando. Em sua admissão pode assinar todos os papeis possíveis, daí a possibilidade de serem feitas provas para contrariar os documentos apresentados, que irão evidenciar realmente os fatos ocorridos na relação entre as partes (MARTINS, 2015).

2.3 Direito Internacional do Trabalho

O Direito Internacional Público do Trabalho, surgiu no tratado de Versalhes em 1919, com sede em Genebra, ao qual todos os países membros da Organização das Nações Unidas podem filiar-se. As normas internacionais são

fontes de direitos e obrigações como ocorre com os tratados é as convenções da (OIT) Organização Internacional do Trabalho (MARTINS, 2015).

Desde a sua fundação a Organização Internacional do Trabalho, realizou inúmeras conferências, nos quais os ideais que a inspiraram é os fins a que se destina estão expostos na parte XIII do Tratado de Versalhes. Porém a OIT, já foi complementada pela Declaração de Filadélfia e pelas reformas da Reunião de Paris. Fazendo assim que no dia 30 de maio de 1946, As Nações Unidas, reconhecessem a OIT como organismo especializado competente para empreender a ação que considere apropriada, de conformidade com o seu instrumento constitutivo básico, para cumprimento dos propósitos nele expostos (NASCIMENTO, 2014).

A Organização Internacional do Trabalho é composta por três órgãos: a Conferência Geral, o Conselho de Administração e a repartição internacional do trabalho. A conferência é o órgão de deliberação da OIT, constituído de representantes dos Estados-membros, de associações sindicais de trabalhadores e de organizações de empreendedores. Já o Conselho é o órgão colegiado que exerce a administração da OIT, composto também por membros do governo, trabalhadores e dos empregados. E por fim a repartição é a secretária da OIT, que, sob direção de um Diretor Geral, tem por atribuições: documentar e divulgar suas atividades, publicando as convenções e recomendações adotadas (MARTINS, 2015).

Com isso, segundo o doutrinador Amauri Mascaro nascimento, há um princípio básico que rege toda a organização e ação da OIT: o princípio do tripartismo, segundo o qual as questões trabalhistas devem ser resolvidas de modo conjunto entre o governo, os trabalhadores e os empregados. Por tal motivo, as delegações que comparecerem aos congressos da OIT representando os seus respectivos países obrigatoriamente terão composição tripartite (NASCIMENTO, 2014).

A Organização Internacional do Trabalho, tem por função dois tipos de instrumentos jurídicos, as convenções e recomendações. As convenções internacionais são: as normas jurídicas emanadas da Conferência Internacional da OIT, destinadas a constituir regras gerais e obrigatórias para os Estados

deliberantes. Existem três tipos de convenção da OIT as autoaplicáveis, que tem eficácia direta e imediata; as convenções de princípios, que dependem de Leis ou outros atos para que possam ser aplicadas; e as promocionais, que fixam programas que devem ser implantados (NASCIMENTO, 2014).

Quem pode propor uma convenção Internacional pode ser o Estado membro da OIT, uma organização sindical, uma conferência regional etc. E geralmente cabe ao Conselho preparar os projetos de convenções a serem submetidos a discussão. As matérias levadas à ordem passam por uma ou duas discussões na conferência. Se ela for rejeitada, a proposição poderá ser renovada em seção posterior. Agora se for aprovada, o comitê de redação irá escrever um texto definitivo que é distribuído aos delegados (MARTINEZ, 2016).

Após a convenção ser aprovada na Organização Internacional do Trabalho, o Estado-membro tem no máximo 18 meses para submetê-la, ao órgão nacional competente que no Brasil é o Congresso Nacional. Em seguida a convenção entrará em vigor no país. No Brasil a convenção é aprovada por decreto legislativo, mas tem que haver a divulgação de seu texto para torna-la pública, o que é feito por decreto do Presidente da República, porque a lei ou norma internacional só tem validade depois de oficialmente publicada (MARTINS, 2018).

O doutrinador Sérgio Pinto Martins, em seu livro, ainda afirma que as convenções têm:

Natureza de tratado-lei, de tratado internacional e não de tratado-contrato, pois formulam regras, condições ou princípios de ordem geral, destinados a reger certas relações internacionais, estabelecendo normas gerais de ação, como ocorre com a convenção sobre o mar territorial. As convenções da OIT não correspondem, porém, a leis supranacionais, pois a conferência da OIT não tem natureza de um parlamento universal com a possibilidade de impor normas aos Estados. O ato-regra é a convenção aprovada pela conferência. O ato-condição é a ratificação pelo Estado-membro (2015, p. 83).

Calha lembrar, que a OIT tem total controle sobre o cumprimento de suas convenções. E que cada ano os Estados devem apresentar um relatório sobre as medidas adotadas para executar as disposições da convenção. Os Estados podem

denunciar uma convenção, por conta do fim do prazo de duração da vigência. Se o Estado não fizer a denúncia, opera-se a sua prorrogação automática, passando a vigorar por tempo indeterminado (NASCIMENTO, 2014).

Já os tratados internacionais trabalhistas são as normas constituídas por meio de negociações diretas de Estado para Estado, destinadas a resolver ou prevenir situações ou estabelecer regras, sobre condições de trabalho que servirão de modelo para a solução de casos futuros (MARTINS, 2018).

Os tratados internacionais trabalhistas começaram no século XX, um dos primeiros foram os tratados franco-italiano, que tratava sobre proteção do operário, infortunística e a proteção do menor. Os tratados são bilaterais ou multilaterais, desde que se tem dois ou mais Estados (NASCIMENTO, 2014).

A eficácia do Tratado sujeita -se às vezes à ratificação de cada Estado, porém pode ocorrer também o efeito de obrigatoriedade direta e independente de ratificação, tudo depende das disposições constitucionais de cada Estado. Nos Estados Unidos dispensa de ratificação, já no Brasil compete a União celebrar tratados, e ao Presidente, a celebração e ratificação de tratados (NASCIMENTO, 2014).

Um exemplo de tratado feito pelo Brasil foi o de Itaipu, onde na qual estabeleceu que as partes contratantes, a República federativa do Paraguai e a República federativa do Brasil, por meio de um protocolo adicional, adorariam, normas jurídicas aplicáveis às relações de trabalho e previdência social do trabalhadores contratados por Itaipu. O protocolo foi o de Assunção, e com o objetivo de instituir um regime jurídico justo, aplicável às relações de trabalho dos empregados contratados pela Itaipu, independentemente de sua nacionalidade, criou-se normas uniformes (NASCIMENTO, 2014).

Por fim, há de se falar que na norma internacional existe duas teorias sobre a hierarquia das normas, a teoria monista e a dualista. A monista prega a unidade do sistema do Direito Internacional e do Direito interno do país, e a teoria dualista, entende que existem duas ordens jurídicas distintas, a internacional e a interna. A constituição Federal de 1988, não observou uma teoria claramente, porém

tudo indica que adotou a teoria monista, porque como podemos ver acima, em virtude de tratado ratificado complementa, altera ou revoga o direito interno, desde que não se trate de norma autoaplicável e já esteja em vigor no âmbito internacional (MARTINS, 2015).

CAPÍTULO III – CONSEQUÊNCIAS DA REFORMA TRABALHISTA

As relações de trabalho que norteiam empregador e empregado no Brasil são regulamentadas pela Consolidação das Leis Trabalhistas. A partir da Constituição de 1988, várias mudanças foram introduzidas. Mais no ano de 2017, o governo brasileiro promoveu uma reforma da CLT denominado de “Reforma Trabalhista”. Neste contexto tem-se aqui um estudo cujo objetivo é mostrar as principais mudanças da reforma trabalhista.

Também tem como a finalidade de realizar uma análise acerca dos impactos da Lei 13.467/2017 sobre a ideia protetivo-retificadora inerente ao Direito do Trabalho. Além do mais, possui o intento de compreender o conteúdo normativo do princípio da proteção e analisar a sua aplicação no ordenamento jurídico brasileiro.

3.1 Reforma Trabalhista de 2017.

Sancionada pelo presidente Michel Temer A Lei nº 13.467/2017, que alterou a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), foi publicada no Diário Oficial da União em 14 de julho de 2017, estabeleceu que os seus dispositivos entrassem em vigor após decorridos cento e vinte dias de sua publicação oficial (DELGADO, 2017).

Segundo Mauricio Godinho Delgado, tal reforma foi elaborada em consenso e pautada em que:

O país necessitava de um programa de reforma trabalhista para superar a obsolescência legislação atual. Percebe-se que o detalhe

da intervenção estatal está dissonante com um mercado de trabalho diversificado e submetido a constantes mudanças (2017 p. 236).

Defendendo assim que mais autonomia deve ser delegada às partes para que as mesmas, conhecedoras da realidade em que operam, em comum acordo resolvam da melhor forma os seus conflitos. Partindo desse pressuposto o Ministro do Trabalho Ronaldo Nogueira afirmou: A nossa legislação trabalhista é da década de 40, quando o trabalhador ia para uma planta de fábrica cumprir jornada de trabalho. Na década de 70, novas atividades econômicas foram incorporadas na CLT [Consolidação das Leis do Trabalho]. A CLT virou uma colcha de retalhos que permite interpretações subjetivas.

A Lei 13.467/2017 alterou mais cem pontos da CLT e traz várias mudanças que afetarão o dia a dia entre empregado e empregador, outras que abrangem as relações sindicais, bem como outras que envolvem questões judiciais decorrentes de reclamações trabalhistas. Dentre os pontos alterados destacam-se:

Negociado X Legislado– As convenções e acordos coletivos nas empresas prevalecerão sobre as disposições legais em temas como o parcelamento das férias em até três vezes ou a duração das pausas, contanto que estas sejam de pelo menos 30 minutos. Estão excluídos dessa possibilidade de negociação assuntos como o salário mínimo, o 13º salário, as contribuições ao fundo de garantia (FGTS), a licença-maternidade de 120 dias, o pagamento de 50% pelas horas extras e as normas de segurança. Conforme Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei (LIMA, 2017).

Jornada 12 X 36- Possibilidade de uma jornada de 12 horas de trabalho, com 36 horas ininterruptas de descanso. Segundo Art. 59-A. “Em exceção ao disposto no Art. 59 desta Consolidação, é facultado às partes, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, estabelecer horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados ou 13 indenizados os intervalos para repouso e alimentação” (LIMA, 2017).

Trabalho intermitente ou descontínuo- Uma das medidas mais polêmicas, que permitirá pagar salários por hora ou por diária, em vez de mensal. O trabalhador

convocará o funcionário com um mínimo de três dias de antecedência e lhe informará qual será a sua jornada de trabalho. Fora desse período, o trabalhador não estará à disposição da empresa. Conforme Art. 443 § 3º: Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria (LIMA, 2017).

Trabalhador Autônomo- A lei cria a figura do trabalhador autônomo exclusivo, que poderá prestar serviços a um único empregador, mas sem vínculo trabalhista permanente. Segundo Art. 442-B. “A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação” (LIMA, 2017).

Rescisão de Contratos – Esse ponto da reforma sofreu consideráveis alterações uma delas é a chamada rescisão por “mútuo acordo” entre empregador e empregado na qual o aviso prévio quando indenizado é pago apenas a metade, o funcionário pode movimentar até 80% do saldo de FGTS e a multa rescisória passa a ser 20% e não há a possibilidade de saque de seguro desemprego, conforme Art. 484-A. Outro fator modificado na reforma no que se refere a rescisão foi a desobrigação de homologação sindical, bem como o prazo para pagamento das verbas rescisórias que passou a ser unificado para ambos os tipos de aviso, sendo agora 10 dias corridos (LIMA, 2017).

Imposto Sindical – Deixou de ser obrigatório, sendo este descontado apenas mediante autorização prévia do funcionário. Conforme Art. 579. O desconto da contribuição sindical está condicionado à autorização prévia e expressa dos que participarem de uma determinada categoria econômica ou profissional, ou de uma profissão liberal, em favor do sindicato representativo da mesma categoria ou profissão ou, inexistindo este, na conformidade do disposto no art. 591 desta Consolidação (BRAGHINI, 2017).

Terceirização de Mão de Obra - Um dos pontos considerados mais

polêmicos da nova Reforma Trabalhista é a possibilidade de terceirização da atividade-fim de uma empresa, porém é preciso que exista um intervalo de pelo menos 18 meses entre a demissão e a readmissão como terceirizado. Antes, era possível apenas terceirizar a mão de obra de atividades secundárias. Essa opção permite reduzir custos como férias, 13º salário e encargos trabalhistas (BRAGHINI, 2017).

Parcelamento das Férias - Até então, a lei previa que as férias dos empregados poderiam ser divididas em, no máximo, dois períodos. A nova lei trabalhista agora permite a divisão em até três partes. Contudo, essa alternativa deve ser confirmada somente caso haja comum acordo entre o empregador e o empregado. Art. 134. § 1º Desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um (LIMA, 2017).

Teletrabalho - Anteriormente a reforma esse regime de trabalho não era regulamentado, agora de acordo com Art. 75-B. Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo. Para ser Caracterizado como teletrabalho é necessário o uso de tecnologias da informação para o desempenho de suas atribuições profissionais (BRAGHINI, 2017).

Banco de Horas –Mantendo o que já era previsto em lei no 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. O que muda é o valor em percentual das horas extras que anteriormente era 20% e agora passou a 50%, bem como a possibilidade de compensação 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. Observa-se mediante essa análise comparativa que muitos pontos sem previsão legal passaram a ser reconhecidos legalmente, como trabalho intermitente e teletrabalho, por exemplo, como também ampliou a possibilidade de negociação

em pontos já existentes como férias, rescisões, dentre outros (LIMA, 2017).

3.2 Direito Juslaboral e o Princípio da Proteção.

Cabe ressaltar que a tramitação da reforma foi efetivada sem o necessário debate, pois não foi levado em consideração nenhuma proposta ou nota técnica apresentada pelos mais diversos segmentos sociais (trabalhadores e suas representações, professores, pesquisadores, auditores fiscais, juízes e procuradores do Trabalho (CASSAR;BORGES, 2017).

A ausência de planejamento torna-se ainda mais inacreditável quando comparada com as discussões que ensejaram no Código Civil de 2002 e no Código de Processo Civil de 2015.

Calha lembrar que Mauricio Godinho Delgado diz que:

As audiências públicas não permitiram a construção de um consenso regido por um diálogo social, como também não contribuíram com o texto legal. Percebe-se então uma atitude grave, que contradiz todos os conceitos inerentes ao Estado Democrático de Direito, pois este paradigma constitucional do direito reflete a ideia de participação e inclusão dos cidadãos, repudiando a noção de exclusão e segregação, típicas do liberalismo originário (2017 p. 184).

No final, o objetivo do Senado foi concretizado, o texto foi aprovado sem alterações e não retornou para novos debates na Câmara dos Deputados. O teor apresentado pela reforma assemelha-se ao padrão que foi abandonado pelo continente europeu há mais de 100 anos. No Brasil, essa afronta aos direitos trabalhistas já havia sido superada há pelo menos 60 anos. Contudo o projeto em questão insiste em ressuscitar esse pensamento retrógrado, violando com intensidade os princípios da proteção e da vedação ao retrocesso social (CASSAR e BORGES, 2017).

Portanto, a Lei 13.467/2017 ignora o patamar jurídico assegurado pela Constituição Democrática e ressuscita um ideal jurídico baseado na predominância do poder econômico no âmbito da relação de emprego.

É importante destacar que o referido documento almeja impor um tipo de relação empregatícia desigual, ferindo, assim, o princípio basilar da Justiça do Trabalho: o princípio da proteção. Por meio desse esclarecimento, não restam dúvidas de que a reforma trabalhista de 2017 propõe um aparelho que se assemelha a um contrato de adesão (CASSAR;BORGES, 2017).

Portanto, o documento almeja disponibilizar ao empregador um tipo de poder individual típico do Código Civil de 1916, diploma este que se encontra revogado, pois foi substituído pelo Código Civil de 2002. Sendo assim, o referido documento constrói uma relação de emprego que se equipara a uma locação de serviços.

Para Ana Frasão, submeter o trabalhador a uma situação pior do que a dos demais credores é inaceitável. Além disso, sustenta a autora que seria menos trágico a revogação da CLT em sua íntegra e, em face disso, a utilização do Código Civil de 2002 e da Jurisprudência para reger a relação empregatícia do que a aplicação do texto da reforma trabalhista.

Embora tal afirmação enseje polêmica, é sabido que a eliminação de direitos já consolidados rebaixa o patamar civilizatório mínimo até então existente. Por meio da institucionalização da reforma, o princípio da vedação ao retrocesso social é simplesmente esquecido. Além disso, percebe-se um verdadeiro atropelamento de um princípio que é o tutelar.

Conforme cita Cinthia Machado de Oliveira e Leandro do Amaral de Dorneles Infelizmente:

Os prejuízos não afetam somente os direitos individuais do trabalho. O direito coletivo do trabalho também sofre com as modificações, pois a reforma trabalhista almeja reduzir, significativamente, a força dos sindicatos. É de conhecimento de todos que as Convenções nº 98, nº 151 e nº 154 da OIT defendem o instituto da negociação coletiva como forma de melhoria das condições de trabalho (2016, p. 301).

O art. 7º, XXVI da Constituição de 1988 também acompanha esse

posicionamento. Portanto, a negociação coletiva não pode ter como finalidade o estabelecimento de condições menos favoráveis do que as estabelecidas em lei.

Destarte que a reforma também prejudicou o instituto do direito processual do trabalho. Com o advento da reforma, o judiciário torna-se completamente fechado para as pessoas humildes (CASSAR;BORGES, 2017).

Sendo assim, ao ferir o amplo acesso à justiça, os direitos trabalhistas, o princípio da proteção e o princípio da progressividade social e da vedação ao retrocesso social, a Lei 13.467/2017 simplesmente acaba com o conceito de justiça social, vastamente divulgado pela OIT.

Cabe ressaltar sobre o perigo presente nas mudanças contemporâneas no texto da CLT: Desse modo, por exemplo, se os jornais e a televisão começam a atacá-la, os maus empresários se sentem mais à vontade para não cumpri-la, e o clima geral de pressão pode, às vezes, influir nos próprios personagens -até nos trabalhadores.

O mais importante, porém, é que o trabalhador foi se apropriando da CLT. Cada vez mais foi se sentindo dono de seus direitos, como se os tivesse mesmo construído –por isso sem dever favores a ninguém. A Reforma Trabalhista também foi apresentada como resolução para os casos de lacuna dentro do ordenamento jurídico brasileiro. Contudo, durante o preenchimento das lacunas, a mudança perante a legislação trabalhista também agiu de maneira anti-humana e antissocial (DELGADO, 2017).

3.3 Terceirização após a Reforma Trabalhista.

Até então fora analisado o fenômeno da terceirização sob a perspectiva da Súmula 331 do TST, uma vez que não existia, até então, legislação alguma que fizesse referência direta ao tema em questão. Com isso, como já visto pelo decorrer do trabalho, para regular as relações empregatícias terceirizadas serviram como base a jurisprudência, principalmente por intermédio do TST nas edições de seus entendimentos sumulados, bem como as diversas leis esparsas, sendo de bastante

apoio as Leis nº 6.019/74 e 7.102/83 (GARCIA, 2017).

A primeira, por mais que tratasse sobre as hipóteses de contratos temporários, não fazendo menção às relações terceirizadas, fora utilizada analogamente, constituindo como um importante alicerce para a regulação da terceirização (GARCIA, 2017).

No entanto, esse panorama mudou drasticamente durante o ano de 2017, quando a Lei nº 6.019/74, e para Gustavo Filipe Barbosa Garcia:

Teve o seu texto modificado com o advento das Leis nº 13.429/17 e 13.467/17, essa última intitulada de Reforma Trabalhista. Tratam-se de duas mudanças drásticas em uma mesma lei em menos de um ano, fazendo com que surja nesta lei, a tão sonhada regulação acerca das terceirizações, embora que as mudanças não tenham sido tão benéficas para o trabalhador (2017 p. 239).

Digo isso, pois com a redação dada pela Lei nº 13.429/17, e que foi mantida pela Lei nº 13.467/17, a Lei nº 6.019/74 passou a tratar, expressamente, tanto sobre trabalho temporário, quanto à terceirização de serviços em geral (GARCIA, 2017).

O processo que culminou com as alterações na referida lei e que tratou por regular, de forma normativa, a terceirização teve início a partir do Projeto de Lei nº 4302/98, que teve a sua apresentação solicitada ao Ministério do Trabalho e Emprego pelo então Presidente da República Fernando Henrique Cardoso. Tratava-se de um projeto de lei com teor neoliberal que possuía como proposta a alteração na Lei nº 6.019/74 (GARCIA, 2017).

Já nessa época os debates acerca da abrangência da terceirização eram bastante polêmicos, tendo o Ministro Presidente do TST à época, defendido a liberação da terceirização nas atividades-fim, bem como a responsabilidade solidária dos tomadores de serviço.

Os trâmites do referido Projeto de Lei continuaram em 2003, quando o Presidente Luiz Inácio Lula da Silva solicitou a retirada da proposição em tramitação

no Congresso, alegando se tratar de um projeto de iniciativa do Poder Executivo. Tal pedido foi recusado pela Câmara Federal, sob a justificativa de que o projeto estaria incorporado à agenda parlamentar do país, motivo pelo qual não poderia ser simplesmente retirado de pauta (DELGADO, 2017).

Assim, para Mauricio Godinho Delgado, ocorreu em um contexto de alta pressão exercido pelo movimento sindical, e:

Sob um cenário econômico favorável à sua aprovação, bem como diante de uma crise política e de constantes articulações das entidades patronais que buscam constantemente a modernização da legislação trabalhista brasileira, o projeto de Lei nº 4302/98 foi aprovado e transformado na Lei nº 13.429/17 que, como já visto, acabou por alterar a Lei nº 6019/74 (2017 p. 259).

No entanto, posteriormente mudanças mais drásticas vieram com a aprovação do Projeto de Lei nº 6.787/2016, que culminou na Lei nº 13467/17. Foi intitulada como a Reforma Trabalhista, por promover alterações significativas em diversos artigos da Consolidação das Leis do Trabalho, bem como nas Leis nº 8.036/90, 8.212/91 e, especialmente, 6.019/74, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho (DELGADO, 2017).

Essas alterações promovidas pelas Reforma Trabalhista se processam para assegurar direitos aos trabalhadores terceirizados, praticamente substituindo a Lei nº 13.429/17, uma vez que, ainda que mantenha algumas disposições, disciplina a matéria da terceirização de forma mais abrangente e específica (LIMA, 2017).

No decorrer do capítulo serão abordadas as principais mudanças advindas com as constantes alterações da Lei nº 6.019/74, contrastando-as com o panorama presente antes da Reforma Trabalhista (BRAGHINI, 2017).

Cabe lembrar que há um Projeto de Lei (nº 4330/04) aguardando apreciação do Senado Federal, de autoria do Deputado Sandro Mabel, que pretende tratar, especificamente, acerca dos contratos de terceirização e as relações de trabalho decorrentes deles. Trata-se de um projeto de lei que vem na contramão dos princípios constitucionais do trabalho, ao visar flexibilizar, radicalmente, os direitos conquistados pela classe trabalhadora (GARCIA, 2017).

Diante dessas mudanças da legislação trabalhista brasileira, fica clara a imagem de que, se analisarmos o contexto social brasileiro, tem-se que a reforma da legislação trabalhista se dá em um período de grande turbulência econômica e política, no qual se tenta, de qualquer maneira, uma modernização das leis trabalhistas, visando uma nova regulamentação mais branda às empresas, de forma que não se verifique entraves à produtividade e ao lucro (GARCIA, 2017).

Busca-se por interesse do setor da economia, mais precisamente por parte dos empresários, uma flexibilização das normas trabalhistas brasileiras, para fins de fomentar o lucro e encontrar uma saída para a situação em que se encontra a economia nacional.

Neste sentido, Gustavo Filipe Barbosa Garcia, acredita:

Que a terceirização é fruto de um mecanismo de flexibilização que acaba por acarretar à precarização das condições do trabalho, uma vez que se trata de um meio no qual as empresas buscam uma constante redução dos custos de produção, para se inserirem em uma melhor posição na competitividade do mercado econômico (2017 p. 289).

A Flexibilização Dos Direitos Trabalhistas Por volta do início dos anos 90 surgiram formas de relações de trabalho que vieram não só a causar impactos significativos na legislação brasileira, mas também, passaram a propor o que foi chamado de flexibilização das normas trabalhistas (GARCIA, 2017).

Tudo isso se deve ao resultado da constante globalização, que veio a deixar evidente as discussões a respeito da necessidade de uma adaptação das normas trabalhistas vigentes. Diz-se isso, pois para setores da economia a legislação em vigor estaria desatualizada e em total descompasso com o contexto atual do mercado, que exige que as empresas sejam flexíveis para fins de alcançarem uma melhor rentabilidade.

Como foi citado acima, algumas dessas mudanças foram tentadas já durante o governo do então presidente Fernando Henrique Cardoso, sob o argumento de que a legislação trabalhista precisava ser modernizada para que fosse possível a geração de novos empregos (DELGADO, 2017).

Diversos autores já se posicionaram acerca do que pode acarretar a flexibilização das normas trabalhistas, quase sempre utilizando dos argumentos de eficiência econômica e justiça, o que faz com que, tanto a doutrina, quanto a jurisprudência trabalhista nacional sejam influenciadas sob dois vieses: o primeiro de que a flexibilização dos direitos se baseia em uma necessidade de reestruturação econômica, sendo assim, apresentada como uma mudança positiva para fins de se alcançar práticas econômicas modernas, ao passo que o segundo ponto de vista coloca a flexibilização dos direitos como sendo um instrumento de precarização das condições de trabalho, o que a caracteriza como um ponto negativo (DELGADO, 2017).

Para Mauricio Godinho Delgado, a flexibilização do direito do trabalho da maneira que é proposto no país se encaixa na visão negativa, uma vez que faz com que sejam estipuladas novas formas de condições de trabalho, buscando uma adaptação do ordenamento legal frente aos avanços empresariais e profissionais e fazendo com que surja a possibilidade de serem introduzidas no ordenamento vigente normas gerais que estão abaixo daquilo que é aceitável para fins do trabalhador possuir dignidade (DELGADO, 2017).

Outro fator é de que com a flexibilização o Estado acaba estabelecendo um limite máximo e mínimo para que as partes da relação de trabalho negociem, o que faz com que a parte hipossuficiente, o trabalhador, busque abrir mão de seus direitos e submeta-se a condições de trabalho que antes não faria, com o único propósito de buscar a dignidade por intermédio do trabalho (DELGADO, 2017).

Essa busca por trabalho sob um âmbito de mudança na legislação se dá sob um cenário de que o trabalhador ou aceita a flexibilização, seja qual ela for, ou simplesmente não irá conseguir oportunidades de trabalho.

Maurício Godinho Delgado, defende a possibilidade de que aconteça flexibilizações no ordenamento justtrabalhista, mas, tem um porém:

Para alcançarmos um modelo de regulamentação que esteja condizente com o modelo de sociedade que nos inserimos, as interferências do Estado nas relações de trabalho dependerão tanto do sistema econômico adotado pelo regime jurídico-político, quanto

da possibilidade dos sindicatos poderem estipular as condições de trabalho adequadas por intermédio da negociação coletiva (2017 p. 224)

Indo de encontro ao pensamento destes autores, José Pastore vê na flexibilização da estrutura da lei trabalhista como a saída para que as relações sociais e a economia sejam impulsionadas, uma vez que para ele a legislação trabalhista é a principal causadora do grande número de informalidade e modifica-la consistiria em uma maneira de inserir o país de forma competitiva no mercado mundial.

Marcelo Braghini entende que a contextualização atual do Direito do Trabalho faz com que seja necessária:

Uma nova regulamentação e que vise uma harmonia mais eficiente da relação de poder estabelecida entre capital e trabalho, visto que presente no cenário nacional uma crescente informalidade no mercado de trabalho, já que não está sendo possível evitar os altos níveis de desemprego estrutural (2017 p 245).

Ademais, lembra o autor de que há um constante movimento tecnológico, o que faz com que os modelos de emprego tradicionais sofram reflexos negativos caso não sejam realinhados à realidade contemporânea (BRAGHINI, 2017).

Continua o autor, ao lembrar que, ainda que seja necessária uma flexibilização dos direitos trabalhistas, não se deve descuidar da ideologia sócio protetiva em que é construída a legislação trabalhista brasileira e que foi construída historicamente, devendo a flexibilização ser promovida de forma que seja possível assegurar a efetividade dos direitos fundamentais dos trabalhadores (BRAGHINI, 2017).

Em outras palavras, a reforma trabalhista deve reafirmar os valores contidos no corpo da Constituição Federal de 1988, preservando a ordem econômica e o Estado social, resguardando as condições mínimas de trabalho digno e deixando de lado o pensamento de que o desenvolvimento econômico só será possível caso seja freado o progresso social do trabalhador.

Assim, é cabível frisar que a flexibilização não é algo de todo ruim, pelo

contrário, ela pode ser enxergada, também, como instituto possível e necessário na ótica trabalhista, desde que seja implementada através de convenções ou acordos coletivos ou na forma que a lei determinar, sendo, necessariamente, observado o respeito à dignidade do ser humano (DELGADO, 2017).

Caso não apresentem esse requisito mínimo, tais acordos ou convenções devem ser taxadas como inconstitucionais, uma vez que a dignidade humana é valor protegido por direitos fundamentais inseridos no âmbito constitucional (DELGADO, 2017).

É sob essa perspectiva que as mudanças alcançadas pela terceirização serão abordadas no decorrer deste capítulo, sendo apontadas as alterações e consequentes contradições com os princípios ou dispositivos constitucionais que norteiam o ordenamento justarabalista.

Até então, como já visto, havia a ausência de qualquer diploma legal que regulamentasse as hipóteses de incidência, as garantias, sejam elas trabalhistas, previdenciárias ou responsabilizatórias para fins de evitar que o tema em questão se tornasse mero instrumento de precarização das condições de trabalho (DELGADO, 2017).

Havia apenas leis de caráter ordinário, que regulavam dimensões e segmentos delimitados do fenômeno da terceirização, deixando com que a regulação do tema fosse feita por meio da Súmula 331 do TST. Porém, essa realidade foi modificada pelo legislador em 2017, com a recente edição das Leis nº 13.429/17 e 13.467/17 que alteraram a já existente Lei nº 6.019/74, vindo a acrescentar à referida lei a regulação no que diz respeito ao regime jurídico da terceirização trabalhista (CASSAR;BORGES, 2017).

A primeira lei em questão (Lei nº 13.429/17) basicamente se limitou a dispor de novas regras acerca do contrato de trabalho temporário, regulado sob a Lei nº6.019/74, introduzindo, de maneira pouco significativa, o instituto jurídico da terceirização. Já a segunda lei (Lei nº 13.467/17) foi além, tratando de forma explícita o fenômeno da terceirização.

A primeira mudança significativa diz respeito ao artigo 2º da Lei 6.019/74¹⁹⁵, que a partir das alterações, passou a autorizar a contratação de trabalho temporário por intermédio de empresa de trabalho temporário para o atendimento de demanda complementar de serviço ou de substituição transitória de pessoal permanente de uma empresa tomadora de serviços, tornando possível, assim, a autorização de dois tipos de terceirização de serviços: a terceirização do trabalho temporário e a terceirização em geral (CASSAR;BORGES, 2017).

A primeira já era prevista pela referida lei antes do advento da reforma trabalhista, ao passo que a segunda tem pela primeira vez sua regulação por lei. Ainda que há quem diga que a terceirização de trabalho temporário referida no artigo 2º possa ser classificada como intermediação de mão de obra, distinguindo-se da terceirização propriamente dita, uma vez que quem detém esse pensamento entende que na intermediação haveria fornecimento temporário de serviço, com fim específico, ao passo que na terceirização a prestação de serviços pode ser permanente (CASSAR;BORGES, 2017).

No entanto, a distinção pode ser considerada apenas terminológica, uma vez que os dois institutos estão extremamente aproximados após a reforma trabalhista, podendo ser classificados como o mesmo fenômeno jurídico.

Outras alterações mais significativas foram realizadas por esta lei, como as que dizem respeito acerca do prazo de duração do contrato de trabalho temporário e que está regulada pelo artigo 10, § 1º¹⁹⁸e 2º¹⁹⁹, ainda que seja uma mudança meramente teórica, visto que na prática nada foi alterado.

Com essa mudança a terceirização realizada por meio do trabalho temporário deixa de ser de 3 meses, prorrogáveis por mais 3 ou 6 meses, como era prevista na antiga redação da referida lei, para ser de 6 meses, prorrogáveis por mais 3 meses (DELGADO, 2017).

Há um novo regramento jurídico que estipula um pequeno período de quarentena no que concerne ao contrato temporário envolvendo o mesmo trabalhador com relação a idêntico tomador de serviços, é o que versa o artigo 10, § 5º 201 da Lei nº 6.019/74. Assim, se o trabalhador tiver cumprido o período

estipulado nos §§ 1º e 2º do artigo 10, ele somente poderá ser colocado à disposição da mesma tomadora de serviços após 18 meses do término do contrato anterior (DELGADO, 2017).

Ainda houve uma acentuação, por parte da referida lei, no que diz respeito à responsabilidade subsidiária da empresa contratante pelas obrigações trabalhistas referentes ao período em que ocorrer o trabalho temporário, que pode ser conferida no artigo 10, § 7º 203, da Lei 6.019/74.

Cabe ressaltar que segundo Delgado, a mudança que gerou mais confusão, como mostrarei a seguir:

Tanto por parte da doutrina, como por parte dos aplicadores do direito, é o que concerne à inclusão artigo 4º-A204 à Lei nº 6.019/74. Em um primeiro momento, o referido artigo foi criado pela Lei nº 13.429/17 e supostamente autorizava a terceirização das atividades-fim das empresas, desde que fosse observada a contratação em serviços determinados e específicos previstos no contrato. A problemática em função dele só veio a ser totalmente esclarecida com as mudanças promovidas pela Lei nº 13.467/17, que modificou o corpo do artigo (2017 p. 324).

Ainda referente ao Artigo 4-A, mais precisamente em seu § 1º, há que se notar outra mudança no que diz respeito à terceirização. Ao ser inserido, o referido trecho acaba por permitir que as empresas prestadoras de trabalho possam subcontratar serviços de outra empresa prestadora de serviços.

Em outras palavras, a empresa tomadora de serviços contrata uma empresa para que esta contrate outra empresa, sendo que esta última é quem irá contratar o trabalhador para disponibilizá-lo à tomadora.

É o que a doutrina chama de quarteirização. A quarteirização é o caminho natural para as empresas de grande porte que terceirizam parte de sua própria administração, ou seja, empresas contratam outras empresas que não só irão administrar os serviços terceirizados, bem como irão, também, fiscalizá-los (DELGADO, 2017).

Com isso, a estrutura da empresa tomadora de serviços pode ser

reduzida, e com isso, os custos serão igualmente reduzidos.

Por fim, no entanto, é bom lembrar que, até o advento das alterações feitas no tocante à terceirização, a subcontratação não encontrava vedações legais, sendo, inclusive, bastante utilizada na seara trabalhista, especialmente nas empreiteiras de obras públicas. Cabia ao poder judiciário enfrentar os problemas referentes à quarteirização que, na maioria das vezes, consistia em artefatos para burlar os direitos trabalhistas em flagrante prejuízo aos trabalhadores.

CONCLUSÃO

No final de 2017 entraram em vigor os novos dispositivos trazidos pela Reforma Trabalhista, provocando alterações em mais de uma centena de pontos da CLT, o que gerou novas dinâmicas e perspectivas para diversos temas envolvendo as relações entre empregadores e empregados. A reforma mudou a lei trabalhista brasileira e trouxe novas definições sobre férias, jornada de trabalho, além de outras importantes questões.

Em se tratando das férias, com a nova CLT, essas poderão ser fracionadas em até três períodos, mediante negociação, contanto que um dos períodos seja de pelo menos 15 dias corridos. A Jornada diária poderá ser de 12 (doze) horas com 36 (trinta e seis) horas de descanso, respeitando o limite de 44 (quarenta e quatro) horas semanais e 220 (duzentos e vinte) horas mensais.

Com a reforma, a nova legislação trabalhista, não considera dentro da jornada de trabalho as atividades no âmbito da empresa como descanso, estudo, alimentação, interação entre colegas, higiene pessoal e troca de uniforme. Além do mais, o intervalo dentro da jornada de trabalho poderá ser negociado, desde que tenha pelo menos 30 (trinta) minutos. E ainda, se o empregador não conceder intervalo mínimo para almoço ou concedê-lo parcialmente, a indenização será de 50% (cinquenta por cento) do valor da hora normal de trabalho apenas sobre o tempo não concedido em vez de todo o tempo de intervalo devido.

Em que pese a terceirização, haverá uma quarentena de 18 meses que impede que a empresa demita o trabalhador efetivo para recontratá-lo como terceirizado. O texto prevê ainda que o terceirizado deverá ter as mesmas

condições de trabalho dos efetivos, como atendimento em ambulatório, alimentação, segurança, transporte, capacitação e qualidade de equipamentos.

Esses são alguns exemplos de temas que sofreram alterações com a reforma da legislação trabalhista. Sua mudança, é sob o fundamento de que a Consolidação Trabalhista é velha, pois se oriunda do ano de 1943, em que desde a promulgação da Lei 5.452/43 (CLT), a mesma veio sendo adaptada com novos artigos e dispositivos que vieram acompanhando a evolução das relações de trabalho.

A reforma fora necessária, pois busca à retomada do crescimento econômico e, por conseguinte, a abertura de postos de empregos de forma contínua, duradoura e permanente.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BARAÚNA, Augusto Cezar Ferreira de. **Manual de direito do trabalho**. Belo Horizonte. Del Rey, 2000.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília-DF: Congresso Nacional, 1988.

BRAGHINI, Marcelo. **Reforma Trabalhista**: 2. ed. Sao Paulo: LTr; 2017. Disponível em: < <http://www.ltr.com.br/loja/folheie/5856.pdf>>. Acesso em: 25 set. 2018.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo. 3 ed. Ltr, 2007.

_____. **Curso de direito do trabalho**. 9 ed. São Paulo, 2013.

BASTOS, Celso Ribeiro. **Hermenêutica e Interpretação Constitucional**. São Paulo. Celso Bastos Editor, 1997.

CASSAR, Vólia Bomfim; BORGES, Leonardo Dias. **Comentários à Reforma Trabalhista – Lei 13.467, de 13 de Julho de 2017**. São Paulo: Método, 2017. Disponível em: <<https://forumdeconcursos.com/wp-content/uploads/wpforo/attachments/2/1445-Comentrios--Reforma-Trabalhista-2017-Vlia-Bomfim-Cassar-e-Leonardo-Dias-Borges.pdf>>. Acesso em: 13 set. 2018.

_____. **Direito do Trabalho Aplicado**. 2º ed. São paulo. Ltr, 2004.

CORTEZ, Julpiano Chaves. **Direito do Trabalho para concursos**. São Paulo. Ltr, 1999.

_____. **Terceirização Trabalhista**. São Paulo: LTR, 2015.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 2 ed. São Paulo. Ltr, 2003.

_____. **Curso de Direito do Trabalho**. 14 ed. São Paulo. Ltr, 2017. Disponível em: <<https://forumdeconcursos.com/wp-content/uploads/wpforo/attachments/16968/1068-Curso-de-Direito-do-Trabalho-2017-Mauricio-Godinho-.pdf>>. Acesso em 8 out. 2018.

FERNANDES, Antonio Monteiro. **Direito do Trabalho**. 15 ed. São Paulo. Almedina, 2010.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Terceirização de Serviços Na Administração Pública**. São Paulo: LTr, 2017. Disponível em: <<http://genjuridico.com.br/gustavogarcia/>>. Acesso em: 26 set. 2018.

LIMA, Francisco Meton Marques de; LIMA, Francisco Péricles Rodrigues Marques de. **Reforma Trabalhista – Entenda Ponto Por Ponto**. São Paulo: LTr, 2017. Disponível em: <<https://www.passeidireto.com/arquivo/40193633/reforma-trabalhista-ponto-a-ponto>>. Acesso em: 24 set. 2018.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. 7 ed. São Paulo. Saraiva, 2016.

MARTINS, Sergio Pinto. **Curso de direito do trabalho**. 31 ed. São Paulo: Dialética, 2015.

_____. **A OIT e a Globalização – Parte 1**. Disponível em: <<http://www.cartaforense.com.br/conteudo/colunas/a-oit-e-a-globalizacao---parte-i/3136>>. Acesso em: 05 set 2018.

MAGANO, Octavio Bueno. **Manual de direito do trabalho**. Parte geral, 4 ed. São Paulo: LTr, 1991. Disponível em: <<https://lexml.gov.br/urn/urn:lex:br:redede.virtual.bibliotecas:livros:1980;000058053>>. Acesso em: 13 mai. 2018.

MORAES FILHO, Evaristo. **Introdução ao Direito do Trabalho**. São Paulo: Ltr Editora, 1979. Disponível em: <https://bvemf.files.wordpress.com/2014/08/pareceres_de_direito_do_trabalho_ii.pdf>. Acesso em 13 mai. 2018.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 22 ed. rev e atual. São paulo. Saraiva, 2007.

_____. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 39 ed. São Paulo. Ltr, 2014.

OLIVEIRA, Cínthia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral de. **Direito do Trabalho**. 3. ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2016.

ROMITA, Arion Sayão. **O Princípio da Proteção em Xequê**. LTr- São Paulo: 2003. Disponível em: <http://biblioteca2.senado.gov.br:8991/F/?func=item-global&doc_library=SEN01&doc_number=000660836>. Acesso em: 10 mai. 2018.

RUPRECHT, Alfredo j. **Os princípios do direito do trabalho**. São Paulo. Ltr, 1995. Disponível em: <<https://www.passeidireto.com/arquivo/10927663/direito-do-trabalho-livro/29>>. Acesso em: 10 mai. 2018.

_____. **Curso de Direito do Trabalho**. 14 ed. São Paulo. Ltr, 2015.

SILVA, Luiz de Pinho Pedreira da. **Principiologia de Direito do Trabalho**. Salvador: Gráfica Constraste, 1996.

SUSSEKIND, Arnaldo ET Vianna, Segadas ET alli. **Instituições do direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1996.

_____. **Curso de direito do trabalho**. 2 ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2004.

BRAGHINI, Marcelo. **Reforma Trabalhista**: . 2. ed. Sao Paulo: LTr; 2017.