

**INSTITUTO ENSINAR BRASIL
FACULDADE DOCTUM CARANGOLA**

GRASIELLE RUFINO ALVES DE SOUZA

**A FLEXIBILIZAÇÃO DA RELAÇÃO ENTRE EMPREGADOR E EMPREGADO À
LUZ DA REFORMA TRABALHISTA**

Carangola

2018

**GRASIELLE RUFINO ALVES DE SOUZA
FACULDADE DOCTUM DE CARANGOLA**

**A FLEXIBILIZAÇÃO DA RELAÇÃO ENTRE EMPREGADOR E EMPREGADO À
LUZ DA REFORMA TRABALHISTA**

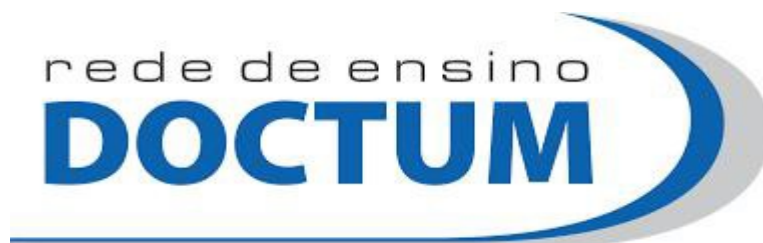
**Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado ao Curso de Direito
da Faculdade Doctum de
Carangola, como requisito
parcial à obtenção do título de
bacharel em Direito.**

**Área de Concentração: Direito do
Trabalho**

**Orientadora: Prof. Msc. Ricardo
Aparecido de Araújo**

CARANGOLA

2018



FACULDADE DOCTUM DE CARANGOLA

FOLHA DE APROVAÇÃO

O Trabalho de Conclusão de Curso intitulado: A FLEXIBILIZAÇÃO DA RELAÇÃO ENTRE EMPREGADOR E EMPREGADO À LUZ DA REFORMA TRABALHISTA, elaborado pela aluna GRASIELLE RUFINO ALVES DE SOUZA foi aprovado por todos os membros da Banca Examinadora e aceito pelo curso de Direito da Faculdade Doctum de Carangola, como requisito parcial da obtenção do título de

BACHAREL EM DIREITO.

Carangola, ____ de _____ de 20 ____

Orientador: Prof. Msc. Ricardo Aparecido de Araújo

Prof(a). Msc. Marluza Fernandes Roris

Prof. Msc. Marcelo Nery

Dedico o presente trabalho primeiramente a Deus pela capacidade de construir uma obra acadêmica pautada em diversos conhecimentos adquiridos ao longo do curso, em especial, lecionados pelo ilustríssimo Prof. Ricardo Aparecido de Araújo que pela competência e esmero pela profissão me fez acreditar que é possível vencer os obstáculos.

Posso não concordar com nenhuma das
palavras que você disser, mas defenderei
até a morte o direito de você dizê-las.
([Evelyn Beatrice Hall](#))

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

Art.	Artigos
CLT	Consolidação das Leis Trabalhistas
CRFB	Constituição da República Federativa do Brasil
TST	Tribunal Superior do Trabalho
STJ	Supremo Tribunal de Justiça
STF	Supremo Tribunal de Justiça

RESUMO

O estudo tem como principal foco a Lei [nº 13.467, de 13 de julho de 2017](#) e suas modificações dentro do âmbito justralhista brasileiro. O objetivo foi esboçar um paralelo entre a historicidade do trabalho até a modernização provocado pela reforma trabalhista. Quesitos como origem da palavra, evolução histórica e questões sociais marcantes foram inseridos no corpo do presente para facilitar a compreensão da ideia principal defendida. A legislação trabalhista também foi aplicada de forma minuciosa para que houvesse o detalhamento do ramo jurídico trabalhista no país. Após os tópicos citados acima, foi elaborado o capítulo clímax do presente estudo que aborda a reforma trabalhista como um todo, isto é, detalhando as mudanças para que a compreensão do leitor fosse a mais clara possível. Por derradeiro, as considerações finais foram utilizadas para defender a tese de que a reforma trabalhista não só é um avanço da legislação vigente como uma evolução em todo o poder judiciário nacional.

Palavras-chave: Reforma Trabalhista.CLT. Flexibilização. Trabalho. Empregado. Empregador. Lei 13.467/2017.

ABSTRACT

The main focus of this study is Law 13,467, dated July 13, 2017 and its modifications within the Brazilian labor market. The objective was to draw a parallel between the historicity of work and the modernization brought about by labor reform. Quesitos as origin of the word, historical evolution and marked social issues were inserted in the body of the present to facilitate the understanding of the main idea defended. The labor legislation was also applied in a thorough way so that the labor law in the country could be detailed. After the topics mentioned above, the climactic chapter of the present study was elaborated that addresses the labor reform as a whole, that is, detailing the changes so that the reader's understanding was as clear as possible. Ultimately, the final considerations were used to defend the thesis that the labor reform is not only an advance of the current legislation but an evolution throughout the national judiciary.

Keywords: Labor reform. CLT. Flexibilization. Job. Employee. Employer. Law 13,467 / 2017.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	9
2 TRABALHO	10
2.1 HISTORICIDADE	11
2.2 Breve Histórico da Evolução do Trabalho	12
2.3 O fardo histórico da atividade laboral	15
3 DIREITO DO TRABALHO	17
3.1 Consolidação das Leis do Trabalho	18
3.2 Relações do Direito do Trabalho com outros campos do Direito	18
3.2.1 Associações com Princípios Gerais de Direito e de Outros Ramos Jurídicos.....	19
3.2.2 Conexões com o Direito Civil.....	19
3.2.3 Relações com o Direito Previdenciário.....	24
4 REFORMA TRABALHISTA E SUAS ALTERAÇÕES	26
4.1 Jornada de trabalho	26
4.2 Banco de horas e compensação de jornada	28
4.3 Acordos entre empregador e empregado sobre a legislação	29
4.4 Fracionamentos de férias	31
4.5 Terceirização	31
5 FLEXIBILIAÇÃO DA RELAÇÃO LABORAL	34
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS	35
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	36

1 INTRODUÇÃO

O presente estudo delimita-se em abordar de maneira minuciosa a contemporização da relação entre empregador e empregado diante das principais mudanças que se tornaram possíveis com a entrada em vigor da nova lei trabalhista.

Ao longo dos séculos, várias foram as inovações do ordenamento jurídico brasileiro. A CLT necessitava acompanhar todas as demais leis que foram modificadas para melhor aplicação na sociedade atual.

A reforma trabalhista trouxe como inovação a flexibilidade na relação entre empregador e empregado, visando tão unicamente torna-se possível um acordo entre as partes interessadas sem penalizar ninguém. Subtende-se que a transigência da relação de trabalho atribuirá a CLT diretrizes contemporâneas e ao mesmo tempo benefícios para ambos os lados da relação.

É nítido que com a dita mudança, empregado e empregador poderão livremente democraticamente debater quesitos que certificara o melhor bem estar na relação trabalhista.

Desta forma, houve uma necessidade em estruturar nos tópicos as questões que direcionam a melhor compreensão da história trabalhista em geral, para que formasse uma linha do tempo entre o trabalho histórico antiquado até o contemporâneo.

Por derradeiro, as conclusões finais serão unicamente para defender que a reforma trabalhista é um avanço em passos largos para obter-se resultado na relação de trabalho, tornando assim tal relação menos burocrática e mais benéfica, alcançando as pretensões de cada integrante da relação.

2 TRABALHO

O termo trabalho permite-se que se atribua vários conceitos em sua construção sobre ideias completamentedistintas. Entretanto, o caráter laboral que permite atribuir ao trabalho como um meio de sobrevivência humana está estritamente ligado com o presente estudo.

A palavra trabalho decorre do latim *tripalium*ou*tripalus*, que remete a noção de uma ferramenta de três ancoras que detinha animais com intuito de serem ferrados. Curiosamente era também o nome de um instrumento de tortura usado contra escravos e presos, que originou o verbo *tripaliare* cujo primeiro significado era "torturar".(BODART, 2010).

Nota-se que desde a sua origem a expressão trabalho reflete um sentido penoso e árduo que ao longo dos acontecimentos permanece com o seu conteúdo primário inalterado.

Na antiguidade, os egípcios, gregos e romanos utilizaram do trabalho escravo para as mais diversas funções: seja na fabricação de utensílios, em trabalhos domésticos, seja na condição de gladiadores, músicos, filósofos e até poetas. (MENDES, 2011).

Mascaro (2011, p. 17) ratifica:

O que se viu até aqui, no entanto, é o que sempre se disse a respeito do significado do trabalho, como atividade humana, ou seja, de que representava ele um esforço, um cansaço, uma pena e, até um castigo. Sociologicamente foi, efetivamente assim, sabendo-se que o trabalho era “coisa” de escravos, os quais, no fundo, pagavam seu sustento com o “suor de seus rostos”. Escravos e servos, historicamente sucedidos, eram os que podiam dedicar-se ao trabalho que, nas origens, eram sempre pesados. A produção de bens, por mais simples que foram e, por vezes, ainda o são, é a atividade do homem chamada trabalho, conforme veremos no capítulo dedicado à sua evolução, da escravidão ao contrato de trabalho, porque o trabalho se confunde com a própria antropologia, como estudo do homem, envolvendo toda a personalidade, sentimental, intelectual e volitiva.

2.1 HISTORICIDADE

Na Grécia antiga, o filósofo Aristóteles legitimava que o trabalho regozijava aos deuses, ao ponto que o ser humano, mediante tamanho contentamento dos deuses, era agraciado com inestimável abundância nos recursos materiais.

Em contra a partida, ABíblia (GÊNESIS, 3:17/19) atribuir o caráter punitivo a palavra trabalho como uma forma de punir o homem e a mulher depois de corromper uma regra imposta pelo Criador:

17 E a Adão disse: Porquanto deste ouvido a voz de tua mulher e comeste da árvore que te ordenei, dizendo: Não comerás dela, maldita é a terra por causa de ti; com dor comerás dela todos os dias da tua vida.

18 Espinhos e cardos também te produzirá; e comerás a erva do campo.

19 No suor do teu rosto, comerás o teu pão, até que te tornes à terra; porque dela foste formado, porquanto és pó e em pó te tornarás.

Salienta que, por mais divergência que pareça, o trabalho desde de sua essência cognitiva caracteriza-se por um ato penoso que me contrapartida traz ao ser humano uma condição social significativa.

São várias escolas que identificaram o trabalho como um fato que necessariamente deveria ser analisado ao seu verdadeiro interior para retirar algumas respostas para responder inúmeras lacunas sociais.

Vejamos que a Filosofia aderiu a esse método observando atentamente o que o trabalho representa ao decorrer dos séculos, não apenas ramificando o trabalho em seu verdadeiro teor, mas analisando seus efeitos e causa ao seu principal manuseador, o ser humano.

É, neste contexto, que Bagolini sustenta que o lazer é necessário. Não como uma simples pausa entre dois momentos de trabalho, porque o ato de não trabalhar tem validade por si mesmo. O ato de trabalhar e o de não trabalhar não são atos homogêneos, mas, sim, heterogêneos, cada qual valendo por si mesmo, merecendo ambos o mesmo grau de respeitabilidade. (Luigi Bagolini *apud* Amauri Mascaro em "História do Trabalho" 3º edição)

Associando os conceitos, é importante ressaltar o caráter material do trabalho que ao decorrer dos períodos evolucionais, Karl Marx entitularizava que a expressão

trabalho condicionava o significado de uma possibilidade de existência, ou seja, tal expressão se interligavam em uma relação de mediação entre o sujeito e o objeto da almejada relação.

Um dos impulsionadores do liberalismo clássico, John Locke, escrevia de modo categórico no seu *Segundo Tratado sobre o Governo Civil*: “É o trabalho, portanto, que atribui a maior parte do valor à terra, sem o qual ele dificilmente valeria alguma coisa; é a ele que devemos a maior parte de todos os produtos úteis da terra [...]”.

Como cediço, a Sociologia refere-se a tarefa de classificar os inúmeros tipos de coletividades humanas para obter uma linguagem precisa tendo em vista a análise respectiva.

Deste modo, Mascaro (2011, p.21,22) ressalta:

A sociologia do trabalho, que é a que nos interessa no momento, interessa-se pelos grupos e pelas categorias sociais, estas interligadas àqueles, pelas crenças e valores a ser defendidos. Essa distinção sociológica conduz o sociólogo à ordenação e classificação de coletividades humanas. Contudo, o problema central na análise dos grupos talvez seja a natureza das relações existentes entre seus membros, levando-nos à indagação sobre, por exemplo, que forças conduzem uma categoria social a formar associações ou sindicatos para a proteção de seus interesses?

Tais forças, no campo do trabalho, devem ser as da solidariedade de interesses econômicos dos que empreendem atividades idênticas, similares ou conexas” e/ou “da similitude de condições de vida oriunda da profissão ou trabalho em comum”, a teor dos conceitos dados pelo art. 511, §§ 1º e 2º, da CLT.

Há, portanto, neste contexto, a aplicação da sociologia com enfoque no trabalho. A organização do trabalho, por outro lado, é a demonstração inofismável da aplicação da sociologia ao trabalho, tendo em vista, sobretudo, o que decorreu e o que decorre do determinismo tecnológico, com suas implicações no número de empregos de trabalhadores. Há a considerar, ainda, a especialização profissional em face da multiplicidade de papéis sociais diferenciados que requerem técnicas e habilidades, valores e atitudes sociais.

2.2 Breve Histórico da Evolução do Trabalho

Assim como sua definição, o trabalho obteve uma sequência de períodos que galgaram para tornar-se uma evolução totalmente avançada e contemporânea, a fim de alterar em todo o seu conteúdo os moldes laborais. É possível afirmar que o

trabalho ocorreu a partir das necessidades de sobrevivência do homem primitivo, o qual tinha apenas as mãos para auxiliar nas tarefas.

Ressalta-se que a escravidão foi a primogênita dos tipos laborais existente no mundo, e com ela trouxe alguns fatores que ao longo do tempo foi aperfeiçoando para tornar os meios mais dignos aos trabalhadores. Conforme relatos midiáticos e até mesmo histórico, a escravidão foi um meio laboral extremamente penoso, onde ao qual o escravo (trabalhador) dedicava-se exclusivamente ao seu senhorio para simplesmente satisfazer as vontades pessoais dos mesmos. A escravidão também implicava no uso de violência e violação de principais direitos humanos que em outrora sequer era cogitado a hipótese de transformar em lei, o que posteriormente foi conquistado por feitos históricos.

Após o período da escravidão extremista, os próprios escravos começaram a criar uma forma de trabalho que em tempos atuais são chamados de “trabalhos rurais”, isso acontecia, pois, os escravos, cansados dos desgastes laborais, se viam a necessidade em fugir e se apropriar de terras para o seu próprio sustento. Foi então, que os próprios escravos começaram a praticar as atividades agrícolas em terras desconhecidas como um ato de repúdio revolucionário aos seus senhores exploradores.

ExpõeMascaro:

De fato, com a escravidão deu-se a fixação do escravo a territórios determinados, logo após a domesticação dos animais e a introdução da agricultura, tornando o homem, ainda que escravo, um produtor dos alimentos que consumia, eis que anteriormente a esse estágio o homem caçava, pescava e recolhia frutos que nem sequer plantava. (2011, p. 31)

No Brasil, os primeiros trabalhadores foram os índios nativos, os quais sobreviviam da pesca e da agricultura e normalmente eram realizadas pelos homens, enquanto na tribo, as mulheres e crianças eram responsáveis pela colheita e plantio de mandioca, milho e outros produtos agrícolas.

Com a chegada dos portugueses no Brasil, estes dominaram as terras habitadas pela civilização de índios, até que em 1530, o Rei de Portugal Dom João III colonizou o Brasil e iniciou o cultivo da cana de açúcar. Neste período, o trabalho era marcado pela grande diferença de classe social e os escravos eram responsáveis por quase todo o trabalho exercido naquela povoação.

Após décadas de trabalho forçado e desumano, em 1888, a princesa Isabel decretou a libertação dos escravos mediante a elaboração da Lei Áurea, mas devido à falta de formação, os escravos ainda continuaram a passar por diversas dificuldades econômicas.

Com a vinda dos imigrantes europeus para o país, novas técnicas de produção e indústrias impulsionaram trabalhadores a formarem os primeiros sindicatos de produtores e trabalhadores. Para eles as condições de trabalho eram degradantes e desonravam as condições básicas de vida e proteção legal. Posteriormente, surgiram as primeiras normas trabalhistas, que regulamentou a jornada de trabalho de oito horas fixas, fixação de salário mínimo, indenização, contratos coletivos, entre outros.

O Direito do trabalho pela primeira ocupou um espaço na Constituição de 1934 e permaneceu na Carta Magna de 1937, mas só foi inserido em 1941. O método de vida foi grosseiramente transformado, surgindo duas classes distintas, sendo a dos operários e dos empregadores. Mesmo com a inserção do Direito Trabalhista como forma de proteger os operários, estes ainda eram submetidos a uma nova forma de trabalho escravo, o que culminou movimentos de greve na tentativa de negociação de melhorias de trabalho e aumento de salário. (JUNIOR, 2014).

O fim da Primeira Guerra Mundial incitou a chamada autonomia do Direito do Trabalho a qual se estendeu até o fim do século XX. Com a criação da OIT, 1919, mediante o tratado de *Versalles*, houve o incentivo de criar novas normas trabalhistas para o país. A Constituição do México de 1917 foi a primeira a dispor sobre o Direito do Trabalho, mas no Brasil apenas em 1934 o Direito do Trabalho foi tratado na Constituição Federal. (JUNIOR, 2014).

No ano de 1930, depois de derrubar o governo de Washington Luís, Getúlio apoderou-se do poder e foi o responsável por instituir profusos direitos trabalhistas, como a conhecida CLT, Consolidação das Leis do Trabalho.

Após diversas reformas constitucionais e leis ordinárias que instituíram o voto feminino, a proibição do trabalho infantil, o direito a greve, trabalho doméstico, férias, 13º salário, entre outras estabilidades, em 1988 foi promulgada a Constituição Federal que representou um marco importante no Direito do Trabalho Brasileiro.

Após várias décadas de autoritarismo foram estabelecidos incentivos a negociação coletiva.

É importante ressaltar que mesmo com os inumeráveis avanços a sociedade atual é carente de valores e ainda existem pessoas trabalhando em condições precárias, análogas a de escravo, sem respeito e dignidade. O sistema é falho, mas a evolução deve partir dos empregadores, principalmente no sentido de valorizar o trabalho digno, sem sacrificar o empregado.

A Carta Magna consagra e garante um dos maiores róis de direitos que o País já teve, resguardando direitos e deveres dos cidadãos, renovando e preservando a cultura jurídica e individual.

2.3 O fardo histórico da atividade laboral

Nota-se que o trabalho, assim como alguns temas polêmicos, gerou com passar dos anos desgastes cruéis aos seres humanos, tão somente porque na sua origem foi aplicado meios rígidos e bárbaros para que o trabalhador desempenhasse de modo completo as vontades de seus senhores.

É importante mencionar que o tema “Trabalho” como forma laboral durante séculos criou-se um status de assunto histórico e ao mesmo tempo enrijecido, onde não há o que se debater acerca dos meios, formalidades e direitos, onde os patrões, propriamente dito, são legítimos possuidores de razão e em todos os relatos o trabalhador sempre cumpriu com o dever monocrático imposto pelos mesmos.

Acerca de muitos anos vem se sustentando que o trabalho como em todas suas vertentes, precisa ser flexibilizado para melhor atender as exigências contemporâneas na sociedade. O seu caráter enrijecido não somente traz problemas como também adiciona percalços que impossibilita a melhoria na relação de trabalho.

Ressalta-se que no Brasil o fenômeno da flexibilização da relação de trabalho está andando a passos largos para uma reformulação no modo de exposições de ideias, direitos e diálogos, onde tornará a relação de trabalho homogênea e justa.

Assim sendo, a flexibilização se apresenta como fenômeno jurídico aos lados das novas relações trabalhistas impostas pelas transformações do mundo moderno,

avançado tecnologicamente, como resposta ao latente caos social gerado pelas crises do desemprego.

Para alguns autores, a desregulamentação é uma forma de flexibilização. Com data vênia, tal posição não parece adequada, com fulcro no fato de que a desregulamentação, pelo próprio étimo da palavra, seria falta ou ausência de regulamentação, ao passo que flexibilizar seria tomar a norma mais flexível, ou seja, adaptável a situações de oscilação econômica ou social.

Aqueles que defendem a desregulamentação pregam o afastamento completo do estado nas relações trabalhistas, fazendo desaparecer as normas regulamentadoras e protecionistas do ordenamento jurídico vigente, impondo a condição de igualdade entre as partes frente às manifestações de vontade da prática negocial. Impera a autonomia de vontades ditadas pelo mercado econômico. Haveria a substituição das normas inderrogáveis por normas meramente dispositivas, passíveis de alteração, conforme as oscilações da economia.

3 DIREITO DO TRABALHO

Assim como a historicidade tem sua importância, as regulamentações acerca do trabalho são extremamente importantes para o homogêneo funcionamento na aplicação prática de seus teores.

Como toda relação é necessário que se elabore bases para solidificar a relação laboral, afim de criar direitos, deveres e sanar lacunas que porventura irão existir ao longo dessa árdua vinculação.

A tarefa de conceituar um ramo do direito pode ser muito extensa. Maurício Godinho Delgado inicia o seu Curso com o seguinte parágrafo:

O Direito do Trabalho é ramo jurídico especializado, que regula certo tipo de relação laborativa na sociedade contemporânea. Seu estudo deve iniciar-se pela apresentação de suas características essenciais, permitindo ao analista uma imediata visualização de seus contornos próprios mais destacados". O Direito Individual do Trabalho define-se como: complexo de princípios, regras e institutos jurídicos que regulam, no tocante às pessoas e matérias envolvidas, a relação empregatícia de trabalho, além de outras relações laborais normativamente especificadas". O Direito Coletivo do Trabalho pode ser definido como o complexo de princípios, regras e institutos jurídicos que regulam as relações laborais de empregados e empregadores, além de outros grupos jurídicos normativamente especificados, considerada sua ação coletiva, realizada autonomamente ou através das respectivas associações.

O Direito do Trabalho é um direito até então em desenvolvimento, pretendendo a incluir, em seu campo de aplicação, um número cada vez maior de categorias de relações laborais até então excluídas de sua regulamentação. Mediante as normas do Direito do Trabalho, o Estado assume postura positiva diante do impulso individualista dos detentores dos meios de produção, diminuindo a liberdade de contratar das classes trabalhadoras, impondo direitos subjetivos irrenunciáveis aos trabalhadores e deveres jurídicos inegociáveis aos que exploram seu trabalho. A relação de trabalho, propriamente dita, não trata os sujeitos da relação laborativa como iguais, reconhecendo, na verdade, a inferioridade do trabalhador diante do empregador, razão pela qual cria privilégios ao primeiro, a favor de quem suas normas devem ser interpretadas, para assim poder diminuir, mediante a desigualdade jurídica criada, a desigualdade de fato existente.

3.1 Consolidação das Leis do Trabalho

Pode assim dizer que o marco das leis trabalhista no País foi o Decreto-Lei n.º 5.452, de 1 de maio de 1943, popularmente conhecido como “CLT”. Porém, é injusto criar uma ideia de que somente após a entrada em vigor da “CLT” que obteve leis que regia toda a relação de trabalho. Ante mesmos da entrada em vigor, já havia leis que tinha no seu inteiro teor a matéria trabalhista, ou seja, já existiam leis que orquestrava tudo acerca do trabalho, mas havia uma premência em unificar essas leis que eram esparsas, criando lacunas e questionamentos sobre a matéria trabalhistas.

Isto Posto, em 1 de maio de 1943 por meio do Decreto Lei nº 5.452 pelo então presidente Getúlio Vargas foi sancionada, unindo toda legislação trabalhista e existente no Brasil.

Esse conjunto de leis emanou-se das insuficiências sofridas pela Justiça do Trabalho que ao ser criada, não resolveria os dissídios já existente. A CLT resguarda em sua forma homogênea o fator ideológico ao qual toda lacuna existente no campo trabalhista seja resolvida de forma que os interessados tenham seus direitos e deveres alcançados pelas próprias diretrizes criadas.

Destaca-se que as Consolidações das Leis Trabalhistas são complementadas por outras leis, ou seja, caracterizando as velhas dependências trabalhista. Mas tais dependências só geram ganhos para os interessados, pois se houver alguma lacuna, essa será suprida por uma conjunção de diretrizes que se complementarão com o único fim de sanar o problema em voga.

3.2 Relações do Direito do Trabalho com outros campos do Direito

Desde a institucionalização do Direito do Trabalho, no século anterior, a autônima justralhista é claramente questionável. A crítica majoritária expõe que mesmo com tantas diretrizes em perfeito equilíbrio, haverá lacunas que precisarão de outros elementos jurídicos para complementar em seu conteúdo. Em contrapartida, há quem trata como inquestionável a autônima justralhista, criando-se um debate totalmente imparcial acerca de um tema totalmente controverso.

Leciona Mauricio Godinho Delgado (2016, p. 73):

De fato, o debate envolvente a esse tema certamente não será mais frutífero, hoje, se limitar a discutir sobre a existência ou não da autonomia do Direito do Trabalho e da sua disciplina de pesquisa e reflexão. Tal discussão teve sentido na fase de afirmação do ramo justralhista, quando o segmento novo naturalmente tendia a digladiar com berço teórico e cultural que abrigou seu nascimento, o Direito Obrigacional Civil. O debate contemporâneo, o debate da maturidade do Direito do Trabalho certamente não versará sobre sua autonomia - inquestionável, sob qualquer enfoque que se tome o tema-, mas, em vez disso, sobre os limites da autonomia do ramo especializado e os compatíveis critérios de integração desse ramo no conjunto do universo jurídico.

3.2.1 Associações com Princípios Gerais de Direito e de Outros Ramos Jurídicos.

Analisando o Direito do trabalho, percebe-se que, mesmo com suas especificidades, se submete a vínculos com demais vínculos com o núcleo jurídico principal.

Parte expressiva desses vínculos é instituída pelos princípios gerais de Direito que em suas essências são totalmente mesclados formando um corpo totalmente homogêneo, isto é, os princípios gerais do Direito, que se aplicam ao ramo justralhista especializado, delimitam vínculos essências que esse dito ramo, não obstante suas minuciosidades tem de manter com o restante do Direito.

3.2.2 Conexões com o Direito Civil

O estopim da origem do Direito do Trabalho é o Direito Civil, fundamentalmente, seu segmento regulatório das obrigações, tornando-se, portanto, essencial as relações entre as duas esferas do Direito.

In abstracto, ambos as esferas do Direito são equidistantes ao modo que em alguns quesitos estreitam seus teores para complementar pontos que são naturalmente oriundos de seus fragmentos.

Fundamenta Mauricio Godinho Delgado (2016, p. 83):

Contudo, ainda assim, há importantes institutos, regras e princípios do Direito Civil que preservam interesse à área justralhista. Ilustrativamente, os critérios de fixação de responsabilidade civil, fundada em culpa, que se aplicam a certas situações de interesse trabalhistas (veja-se o caso da responsabilidade do empregador em visa de dano acidentário – art. 7º, XXVIII, CF/88). É claro que avanços verificados no

plano civilista podem, sem dúvida, atingir também o ramo juslaboral, se houver a necessária compatibilidade de segmentos jurídicos. Nesta Linha, a tendência do novo Código Civil de *objetivar*, em certa medida e em determinadas situações, a responsabilidade do empregador perante seu empregado, “quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem” (parágrafo único do art. 927 do CCB/2002, vigorante desde 11.01.2003).

Na esfera materialista, analisa-se a seguir um julgado trabalhista onde, em suma, as diretrizes trabalhistas agregaram-se aos preceitos civis para obter decisão completamente exata e incontestada pelas partes.

I - AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELO RECLAMANTE CONTRA ACÓRDÃO PROFERIDO ANTES DA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014, DA INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 40 DO TST E DA LEI Nº 13.467/2017. NULIDADE DA SENTENÇA POR CERCEAMENTO DE DEFESA. INDEFERIMENTO DO PEDIDO DE REALIZAÇÃO DE NOVA PERÍCIA. 1. Tendo o juízo de origem firmado seu convencimento acerca da alegada doença ocupacional não só com base no laudo pericial impugnado, mas também com esteio nas outras provas produzidas nos autos, conclui-se que o indeferimento de produção de nova perícia não implica cerceamento de defesa. 2. Não há como reconhecer ofensa aos dispositivos legais renovados pelo agravante e os arestos colacionados, a seu turno, são inespecíficos na esteira da Súmula nº 296, I, do TST, por versarem hipóteses nas quais ficara configurada a necessidade de realização de nova perícia em razão da fragilidade da prova colacionada aos autos, situação indiscernível no caso em exame. 3. Agravo de instrumento a que se nega provimento. PRESCRIÇÃO DO FGTS. 1. Consoante bem consignado no despacho impugnado, em se tratando de pedido de recolhimento do FGTS sobre as parcelas pleiteadas na presente reclamação trabalhista, que efetivamente não foram pagas na vigência do contrato de trabalho, incide a prescrição quinquenal, nos termos da Súmula nº 206 do TST, visto que, nesse caso, a prescrição incidente sobre o acessório (reflexos no FGTS) segue a mesma prescrição incidente sobre o principal (parcelas cujo pagamento somente ocorre depois de deferidas em juízo). 2. Desse modo, encontrando-se a decisão recorrida em plena conformidade com a Súmula nº 206 do TST, o apelo esbarra na norma do artigo 896, § 4º, da CLT. 3. Agravo de instrumento a que se nega provimento. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. GRAU MÁXIMO. CONDENAÇÃO EM TODO O PERÍODO LABORAL. 1. Diante da assertiva do TRT de origem, de que "o reclamante não provou a alegação de que na reclamada sempre existiram os altos fornos, e não somente o forno 3 a partir de 2009", constata-se que a reforma do julgado, de modo a acolher a versão de que havia direito ao adicional de insalubridade durante todo o contrato de trabalho, demandaria o revolvimento dos fatos e provas dos autos, coibido em sede de recurso de revista à luz da Súmula nº 126/TST, cuja aplicação inviabiliza a análise da fundamentação jurídica invocada pelo agravante. 2. A tese do reclamante de que os EPIs não tinham o condão de neutralizar os malefícios do agente insalubre não foi objeto de manifestação no acórdão recorrido, razão por que, quanto a este aspecto, incide a Súmula nº 297 do TST a obstaculizar o processamento do apelo denegado. 3. Agravo de instrumento a que se nega provimento. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. BASE DE CÁLCULO. 1. O agravante aduz que o seu recurso de revista comportava processamento pela apontada ofensa ao artigo 7º, incisos IV e XXIII, da Constituição e por contrariedade à Súmula Vinculante nº 4 do STF, os quais, segundo alega, autorizam a adoção da remuneração do trabalhador como base de cálculo do adicional de insalubridade. 2. Esta

Corte Superior tem reconhecido a inconstitucionalidade de lei ou ato normativo do Poder Público que adote o salário-mínimo como base de cálculo do adicional de insalubridade, nos termos da Súmula Vinculante nº 4 do STF. 3. Porém, em conformidade com o julgamento do STF, e diante da impossibilidade de fixação de qualquer outra base de cálculo pela via judicial, já que matéria reservada à disposição de lei ou ajuste coletivo, no âmbito deste Tribunal Superior tem-se determinado que a parcela seja calculada conforme base de cálculo anteriormente adotada na legislação trabalhista, qual seja, o salário-mínimo, ou, ainda, que seja adotada a base de cálculo estabelecida expressamente por meio de negociação coletiva, quando houver. 4. Contudo, no caso concreto - em que não há notícia de negociação coletiva a respeito e o TRT definiu que a base de cálculo do adicional de insalubridade seria o salário base do reclamante - constata-se que a aplicação do entendimento pacificado nesta Corte, de adoção do salário mínimo como base de cálculo do adicional, importaria a coibida piora da situação jurídica do recorrente (*reformatio in pejus*). 5. Assim, não há como determinar o processamento do apelo pela apontada ofensa ao artigo 7º, incisos IV e XXIII, da Constituição e por contrariedade à Súmula Vinculante nº 4 do STF. 6. Agravo de instrumento a que se nega provimento. DANO MORAL. DOENÇA OCUPACIONAL. RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR. 1. Bem examinando as razões de agravo de instrumento, observa-se que o reclamante tangenciou por completo o fundamento pelo qual o juízo primeiro de admissibilidade decidiu denegar seguimento ao recurso de revista, qual seja, o entendimento de que somente mediante o revolvimento dos fatos e provas dos autos seria possível demover a conclusão do Tribunal Regional, de que ficara comprovado que "o reclamante não é portador de doença ocupacional e que não está incapacitado para o trabalho" e, portanto, não tinha jus à indenização por dano moral e material reivindicada. 2. A não impugnação específica da fundamentação exposta pelo TRT para embasar a negativa do seguimento do recurso de revista leva à incidência da Súmula nº 422 do TST. 3. Agravo de instrumento a que se nega provimento. REINTEGRAÇÃO - ESTABILIDADE ACIDENTÁRIA - DOENÇA OCUPACIONAL. CORREÇÃO MONETÁRIA - ÉPOCA PRÓPRIA. 1. Mais uma vez depara-se com a inobservância do princípio da dialeticidade recursal, visto que o fundamento norteador do despacho agravado nos dois temas em análise, de que o recurso de revista não comportava seguimento diante da ausência do indispensável prequestionamento, não foi impugnado nas razões em exame. Inteligência da Súmula nº 422 do TST. 2. Agravo de instrumento a que se nega provimento. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. JUROS DE MORA. MOMENTO DE INCIDÊNCIA. 1. Decisão recorrida em consonância com a Súmula nº 439 do TST que dispõe: "Nas condenações por dano moral, a atualização monetária é devida a partir da data da decisão de arbitramento ou de alteração do valor. Os juros incidem desde o ajuizamento da ação, nos termos do art. 883 da CLT.". O processamento do recurso fica obstaculizada pela norma do artigo 896, § 4º, da CLT. 2. Agravo de instrumento a que se nega provimento. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. AUSÊNCIA DE ASSISTÊNCIA SINDICAL. 1. Diante da constatação de que o reclamante não estava assistido nestes autos pelo sindicato de sua categoria profissional, conclui-se que o acórdão recorrido foi proferido em conformidade com a Súmula nº 219, I, do TST, não havendo como determinar o processamento do recurso de revista, por óbice do artigo 896, § 4º, da CLT. 2. Agravo de instrumento a que se nega provimento. DESCONTOS PREVIDENCIÁRIOS E FISCAIS. RESPONSABILIDADE. 1. A decisão do Regional está em plena conformidade com o disposto no item II da Súmula nº 368/TST (ex-OJ nº 363 da SBDI-1 do TST, parte final), o qual preconiza que "É do empregador a responsabilidade pelo recolhimento das contribuições previdenciárias e fiscais, resultantes de crédito do empregado oriundo de condenação judicial. A culpa do

empregador pelo inadimplemento das verbas remuneratórias, contudo, não exime a responsabilidade do empregado pelos pagamentos do imposto de renda devido e da contribuição previdenciária que recaia sobre sua quota-parte (ex-OJ nº 363 da SBDI-1, parte final)". 2. Igualmente foi observada pelo Regional a orientação contida no item III do mesmo verbete sumular, segundo o qual "Os descontos previdenciários relativos à contribuição do empregado, no caso de ações trabalhistas, devem ser calculados mês a mês, de conformidade com o art. 276, § 4º, do Decreto nº 3.048/1999 que regulamentou a Lei nº 8.212/1991, aplicando-se as alíquotas previstas no art. 198, observado o limite máximo do salário de contribuição (ex-OJsnºs 32 e 228 da SBDI-1 - inseridas, respectivamente, em 14.03.1994 e 20.06.2001)". 3. Desse modo, vem à baila o disposto no artigo 896, § 4º, da CLT, não comportando processamento o recurso denegado. 4. Agravo de instrumento a que se nega provimento. II - RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO POR ROCA BRASIL LTDA. CONTRA ACÓRDÃO PROFERIDO ANTES DA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014, DA INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 40 DO TST E DA LEI Nº 13.467/2017. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. DESPEDIDA VEXATÓRIA. 1. De plano, registre-se que o único paradigma colacionado não atende à exigência contida na Súmula nº 337, I, a, do TST, visto que a recorrente não juntou certidão ou cópia autenticada do respectivo acórdão, tampouco citou a fonte oficial ou repositório autorizado em que teria sido publicado. 2. No mais, colhe-se do acórdão recorrido que o Tribunal de origem considerou que os elementos dos autos evidenciaram a ocorrência de ato ilícito e de lesão extrapatrimonial alegada pelo reclamante, visto que este, após aproximadamente 14 anos de serviços prestados de forma ilibada para a reclamada, foi submetido a tratamento vexatório e abusivo no ato de sua dispensa. 3. Nesse sentido, consignou o Regional que ficou comprovado que "o autor, ao ser dispensado, passou por situações constrangedoras diante dos colegas, inclusive no momento da entrada no posto de trabalho, de forma que ao tentar adentrar na empresa reclamada, teve o seu crachá travado na roleta. Logo após, foram colocados na guarita de segurança para serem informados da dispensa, mediante vários seguranças presentes, sendo que não era de costume ter diariamente tal número de seguranças no local. E, por força de tal quadro fático, os demais empregados até imaginaram que aqueles que foram colocados na guarita tinham cometido algum ato grave na empresa" (fl. 845). 4. Diante desse contexto, eventual reforma do julgado, de modo a acolher a tese recursal de que não teria ficado configurada a prática de ato ilícito, demandaria o revolvimento dos fatos e provas dos autos, desfeito em sede de recurso de revista na esteira da Súmula nº 126/TST, ficando, assim, inviabilizada a aferição de ofensa ao artigo 188, inciso I, do Código Civil. 5. No mais, é oportuno salientar que, ao contrário do que alega a reclamada, não era necessária prova do dano efetivamente sofrido pelo reclamante, visto que, de acordo com a jurisprudência pacífica, o que se exige é a prova dos fatos que ensejam o pedido de indenização por danos morais (artigos 818 da CLT e 333, inciso I, do CPC de 73, correspondente ao artigo 373, inciso I, do CPC de 2015), e não a prova dos danos imateriais, esta, de resto, impossível. Portanto, o dano moral verifica-se in reipsa (a coisa fala por si). Julgados citados. 6. Recurso de revista de que não se conhece. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. VALOR ARBITRADO. 1. O recorrente alegou no seu recurso de revista unicamente ofensa aos seguintes dispositivos constitucionais: artigo 5º, inciso LIV, da Constituição (garantia ao devido processo legal); artigo 3º, inciso I ("Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil: I - construir uma sociedade livre, justa e solidária"); artigo 170, caput ("A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, (...); e 193 ("A ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais"). 2.

Como nenhum desses preceitos constitucionais versa sobre a fixação de montante a título de indenização por dano moral, conclui-se que o recurso não se viabiliza pela via a alínea c do artigo 896 da CLT, segundo a qual a violação à Constituição que enseja o conhecimento do recurso de revista é a que se dá de forma direta e literal. 3. Recurso de revista de que não se conhece. CONDENAÇÃO EM HORAS EXTRAS PELA INOBSERVÂNCIA DO INTERVALO PARA RECUPERAÇÃO TÉRMICA. 1. O recurso não prospera pela divergência colacionada, pois o primeiro aresto apresentado não atende à exigência contida na Súmula nº 337, I, a, do TST, visto que a recorrente não juntou certidão ou cópia autenticada do respectivo acórdão, tampouco citou a fonte oficial ou repositório autorizado em que teria sido publicado; e o segundo paradigma foi proferido pelo TRT prolator da decisão recorrida, na contramão do artigo 896, alínea a, da CLT. 2. De outro lado, os dispositivos tidos como vulnerados não guardam pertinência com a discussão travada nestes autos, sobre a possibilidade de se condenar ao pagamento de horas extras o empregador que não concede a pausa para recuperação térmica aos empregados que laboram expostos ao agente insalubre calor. 3. Com efeito, não é possível considerar vulnerados em sua literalidade, na forma exigida na alínea c do artigo 896 da CLT, os artigos 155 da CLT (que trata da incumbência do órgão de âmbito nacional para edição de normas de segurança e medicina do trabalho) e 2º da Constituição, que trata do princípio da separação dos poderes da União. 4. No tocante especificamente ao artigo 5º, inciso II, da Carta de 88, cumpre salientar que erige princípio genérico do ordenamento jurídico brasileiro (princípio da legalidade), razão por que sua vulneração seria no máximo reflexa, dependente da prévia aferição de mácula à legislação infraconstitucional pertinente, em inobservância às exigências do artigo 896, alínea c, da CLT. 5. Nesse sentido, vem à baila o entendimento do Supremo Tribunal Federal, consolidado na Súmula nº 636, a qual preconiza que "Não cabe recurso extraordinário por contrariedade ao princípio constitucional da legalidade, quando a sua verificação pressuponha rever a interpretação dada a normas infraconstitucionais pela decisão recorrida". 6. Recurso de revista de que não se conhece. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. BASE DE CÁLCULO. SALÁRIO MÍNIMO. 1. Esta Corte Superior tem reconhecido a inconstitucionalidade de lei ou ato normativo do Poder Público que adote o salário-mínimo como base de cálculo do adicional de insalubridade, nos termos da Súmula Vinculante nº 4 do STF. 2. Porém, em conformidade com o entendimento do STF, e diante da impossibilidade de fixação de qualquer outra base de cálculo pela via judicial, já que matéria reservada a disposição de lei ou ajuste coletivo, determina-se que a parcela seja calculada com base no salário-mínimo ou, ainda, que seja adotada a base de cálculo fixada expressamente por meio de negociação coletiva. 3. No caso concreto, em que não há notícia de negociação coletiva a respeito e o TRT considerou que a base de cálculo do adicional de insalubridade deveria ser o salário base do reclamante, conclui-se que o TRT proferiu decisão em desconformidade com a iterativa e atual jurisprudência desta Corte. 4. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento. ENTREGA DAS GUIAS DO PERFIL PROFISSIONAL PREVIDENCIÁRIO - PPP. 1. A condenação imposta no acórdão recorrido foi de que a reclamada entregasse as guias PPP ao reclamante em 10 dias a contar do trânsito em julgado, sob pena de multa; como se vê, não foi determinada a retificação das referidas guias, razão pela qual se depara com a inespecificidade dos arestos colacionados, na esteira da Súmula nº 296, I, do TST, por versarem situações nas quais a discussão girava em torno da necessidade de correção das guias PPP, aspecto estranho aos presentes autos. 2. Recurso de revista de que não se conhece. DESCONTOS PREVIDENCIÁRIOS. RESPONSABILIDADE PELO PAGAMENTO DE JUROS, MULTA E CORREÇÃO MONETÁRIA. 1. A decisão regional está de acordo com a jurisprudência desta Corte

Superior, no sentido de quando há como imputar ao empregado o pagamento de juros, correção monetária e multa sobre a contribuição previdenciária quando ele não deu causa à mora e não há previsão em lei que lhe atribua tal responsabilidade. Nesse sentido são os julgados citados. Incidência do óbice do artigo 896, § 4º, da CLT e da Súmula nº 333 do TST. 2. Recurso de revista de que não se conhece.

(TST - ARR: 162006420115170013, Relator: Kátia Magalhães Arruda, Data de Julgamento: 09/05/2018, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 11/05/2018)

Afinal, o Direito Civil é fonte auxiliar do Direito do Trabalho, em situações de lacunas nas fontes principais dessa esfera jurídica. A expressão utilizada “uma mão lava outra” caracteriza perfeitamente a relação entre esses dois campos jurídicos, afim de promover a melhor deliberação de conflitos entre as normas aplicadas.

3.2.3 Relações com o Direito Previdenciário

Os vínculos do Direito do Trabalho com o ramo previdenciário são históricos. Ambas vertentes do Direito praticamente surgiram juntos do mesmo processo de intervenção do Estado no mercado de trabalho, a partir da segunda metade do século XIX, na Europa Ocidental.

Com supedâneo na CLT em seus artigos 29, § 1º e 457, *caput*, em tempos atuais, tais vínculos são intimamente ligados, inclusive em ocorrência de parte significativa da arrecadação da previdência social, no sistema brasileiro, originar-se da folha de salários das empresas, tomando como base de cálculo, no caso dos empregados, as verbas de natureza salarial por eles recebidas, inclusive as equiparadas aos salários para tais fins, como as gorjetas.

A Carta Magna adotou em seu texto original uma relação totalmente rigorosa com o assunto em questão:

Art. 195. A seguridade social será financiada por toda a sociedade, de forma direta e indireta, nos termos da lei, mediante recursos provenientes dos orçamentos da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, e das seguintes contribuições sociais: I - do empregador, da empresa e da entidade a ela equiparada na forma da lei, incidentes sobre: (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998). a) a folha de salários e demais rendimentos do trabalho pagos ou creditados, a qualquer título, à pessoa física que lhe preste serviço, mesmo sem vínculo empregatício; ([Incluído pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998](#))

Elucida Mauricio Godinho Delgado (2016, p. 84):

Neste quadro, a diferenciação entre parcelas salariais (e equiparadas, como as gorjetas – tidas como remuneração) e parcelas não salariais, em especial as indenizatórias, passou a ser fundamental na prática processual trabalhista. É que não incide contribuição previdenciária sobre parcela rigorosamente indenizatória, por não se tratar, como óbvio, de salário, e nem mesmo de rendimento do trabalho, porém, mero ressarcimento de despesas em função da prestação de serviços ou de parcelas trabalhistas cuja efetiva fruição foi frustrada. É claro que verbas relativas a apenações (multas) também não tem natureza de salário ou rendimento.

Diante do exposto, após analisar os fatos acima, o próximo capítulo versará sobre o foco principal do estudo.

4 REFORMA TRABALHISTA E SUAS ALTERAÇÕES

Não obstante, há algum tempo as leis trabalhistas necessitavam de uma flexibilização, isto é, um aperfeiçoamento em quesitos onde as matérias de fato e direito clamava por uma reforma contemporânea para os dissídios trabalhistas. Tal reforma tão somente não caracteriza por aprimorar artigos codificados em leis, mas em aperfeiçoar direitos, deveres e principalmente toda o âmbito justrabalhista.

Após inúmeras discordâncias e tumultos políticos, a Lei nº 13.467/2017 foi publicada. Trazendo diversas modificações na legislação trabalhista, tanto no campo material quanto no aspecto processual, a lei foi aprovada no dia 11 de julho pelo Senado Federal e, no dia 13 do mesmo mês, sancionado pelo Presidente da República, sendo publicada no Diário Oficial da União no dia seguinte.

A Lei nº 13.497, de 13/07/2017 (Reforma Trabalhista) foi aprovada pela perspectiva de promover o aprimoramento em vários dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), e, conseqüentemente, findar por moldá-la ao avanço socioeconômico e tecnológico ao qual atingiu a sociedade brasileira, sem o termino de direitos dos trabalhadores.

A reforma aniquilou paradigmas históricos ao retirar da tutela estatal parte da normatização das relações de trabalho, prestigiando a autonomia entre empregados e empregadores para ajustar o que for mais conveniente para ambos.

Com isso, se faz necessário elucidar que o passado, *lato sensu*, pleiteava uma ideia de flexibilização no âmbito justrabalhista, sem que diretrizes primordiais fossem atingidas. Logo, a reforma veio para ratificar diversos posicionamentos e ideologias justrabalhista, onde a crítica em massa ousava por atacar os pontos deteriorados pelo ciclo passado.

Abaixo verifica-se os principais temas que foram modificados pela reforma trabalhista.

4.1 Jornada de trabalho

O art. 4º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) denominava como tempo de serviço efetivo o período em que o empregado estivesse à disposição do

empregador, aguardando ou executando ordens, o que incluía o tempo gasto nas dependências da empresa com troca de uniforme, higiene pessoal e deslocamento entre a portaria e o local exato da prestação do serviço, por exemplo.

Com a reforma em vigor, o artigo 4º da CLT foi implementado com os seguintes dizeres:

Art. 4º - §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 dependências da empresa para exercer atividades particulares, entre outras: I – práticas religiosas; II – descanso; III – lazer; IV – estudo; V – alimentação; VI – atividades de relacionamento social; VII – higiene pessoal; VIII – troca de roupa ou uniforme, quando não houver obrigatoriedade de realizar a troca na empresa.

Portanto a nova redação do dito artigo, atribuiu o parágrafo 2º, que exclui expressamente da jornada de trabalho (não sendo, portanto, computado como período extraordinário) o tempo que o empregado, por escolha própria, permanece na empresa para buscar proteção pessoal, em caso de insegurança nas vias públicas ou más condições climáticas, ou para exercer atividades particulares, entre as quais se incluem práticas religiosas, descanso, lazer, estudo, alimentação, atividades de relacionamento social, higiene pessoal, e troca de roupa ou uniforme quando não houver obrigatoriedade de realizar a troca na empresa. Ressalta-se que o referido período não será computado como jornada extraordinária nem mesmo se ultrapassar o limite de cinco minutos previsto no art. 58, §1º, da CLT.

No momento atual a interpretação majoritária da Justiça do Trabalho é no sentido de que o mero fato do empregado se encontra nas dependências da empresa, mesmo que não efetivamente trabalhando nem aguardando ordens, é suficiente para que seja caracterizado tempo à disposição do empregador, com consequente cômputo do período na jornada do trabalho e pagamento das respectivas horas extras, conforme o caso. O novo dispositivo almeja objetiva distinguir situações de efetivo tempo à disposição de outras em que o empregado, a despeito de estar nas dependências do empregador, não está trabalhando.

Outra alteração aplicada pela reforma trabalhista é no que tange ao regime de tempo parcial. A redação antiga vetava a jornadas que ultrapassava as 25 (vinte e cinco) horas semanais. Com o advento da nova Lei, é plenamente possível a fixação

da jornada em 36 (trinta e seis) horas semanais sem possibilidade de horas extras, ou em 26 (vinte e seis) horas semanais com possibilidade de até 6 (seis) horas extras por semana (pagas com o acréscimo de 50%). Vale salientar, que outro quesito importante diz respeito à fixação da chamada jornada 12x 36 (doze por trinta e seis), consistindo em 12 (doze) horas de trabalho seguidas por 36 (trinta e seis) horas de descanso. Essa possibilidade só seria admitida quando prevista em convenção coletiva, mas a reforma trabalhista acrescentou à CLT o art. 59-A.

Art. 59-A: é facultado às partes, mediante acordo individual e escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, estabelecer horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação.

É notório o aperfeiçoamento do tema jornada de trabalho com o advento da reforma trabalhista, uma vez que trouxe mais condições ao trabalhador sem ofertar com melhorias de igual modo ao empregador, tornando benéfico a ambos os lados da relação laboral.

4.2 Banco de horas e compensação de jornada

O assunto não é do mais pacífico de comentar a respeito, todavia é necessário relatar qual foi a mudança que a reforma atribuiu aos temas exposto.

Esses dois mecanismos foram desenvolvidos para auxiliar o empregador ao não pagamento de horas extraordinárias nos casos em que a jornada ultrapassar esse limite.

A grande polêmica em torno do assunto, norteia o que diz a nossa Carta Magna. Com supedâneo no art. 7º, XIII, da Constituição Federal, é proibido a jornada de trabalho ser superior a oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais. Logo vemos uma colisão onde a Constituição proíbe tal ato, mas esses dois mecanismos permitem que o empregador realiza a extensão nas horas trabalhadas pelo trabalhador sem pagar as efetivas horas extras.

O sistema de compensação de jornada, que só poderia ser aplicado por norma coletiva ou acordo individual escrito, foi criado para permitir o ressarcimento de horas extras eventualmente trabalhadas por meio de folgas, tendo a compensação ocorrer no prazo de um mês. Com a nova regulamentação, o prazo para a compensação continua sendo de apenas um mês, mas passa a ser permitida

a adoção desse sistema por acordo individual tácito ou escrito, e a prestação de horas extras habituais deixa de descaracterizar o regime de compensação de jornada. Já o sistema de banco de horas, por seu lado, só admitia ser instituído por negociação coletiva, e a compensação poderia ser feita em um prazo bem mais extenso: um ano. Já a nova legislação autoriza a instituição do banco de horas mediante acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses.

Nesse prisma, é notório que as regras para a aplicação desses meios ainda são muito rigoroso, todavia trouxe ao trabalhador a encarar como uma decisão particular do próprio sem ferir nenhum preceito fundamental e direitos justralhista.

4.3 Acordos entre empregador e empregado sobre a legislação

O assunto mais questionável nessa reforma trabalhista foi a flexibilização em acordos realizados pelos empregados e empregadores, onde uma vez aceitos por ambos, se sobreponham as diretrizes inseridas em toda legislação vigente.

Essa ideologia reflete tão somente na evolução dos tempos e como a sociedade, *lato sensu*, busca por aperfeiçoamento dentro de um ordenamento jurídico brasileiro. Veja, a algumas décadas era necessário que o Judiciário obtivesse total controle sobre questão para aplicar a decisão pautado em dispositivos legais para a solução dos atritos entre as partes, mesmo que as partes envolvidas não tivessem o melhor dos resultados almejado.

Essa alteração acarreta reflexos extremamente importantes para as decisões judiciais, pois se anteriormente o Poder Judiciário tinha plena autonomia para decretar nula uma cláusula coletiva que contrariasse a lei, com a reforma trabalhista a Justiça do Trabalho passa a restringir sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva, devendo se limitar a analisar a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, previstos no art. 104 do Código Civil (agente capaz; objeto lícito, possível, determinado ou determinável; forma prescrita ou não defesa em lei).

A lei nº 13.467/2017 é um marco importante na história justralhista brasileira, ao qual por alterações como acima visto, traz de forma clara e manifesta o futuro de um país, onde as relações podem ser claramente manuseadas de forma

digna e imparcial sem abarrotar as dependências do judiciário esperando decisões homologadas. Veja que não é sobre tirar a autonomia do judiciário nas relações trabalhista, mas aprimorar os regimentos entre as vontades pretendidas, as quais pós reforma permite-se que ambas as partes possam dialogar sobre questões divergentes chegando ao um ponto comum e igualitário as partes. Logo, o Judiciário continuará sendo um meio ainda eficaz para a solução dos dissídios, todavia, a reforma trouxe um alívio imediato a Justiça do Trabalho.

Entretanto se faz necessário citar o que diz o novo artigo 611-b da CLT, ao qual trouxe de forma expressa um rol de matérias que não podem ser regulamentadas por acordo ou convenção coletiva de trabalho, a seguir refletido:

Art. 611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos: I - normas de identificação profissional, inclusive as anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social; II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário; III - valor dos depósitos mensais e da indenização rescisória do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS); IV - salário mínimo; V - valor nominal do décimo terceiro salário; VI - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno; VII - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa; VIII - salário-família; IX - repouso semanal remunerado; X - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% (cinquenta por cento) à do normal; XI - número de dias de férias devidas ao empregado; XII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal; XIII - licença-maternidade com a duração mínima de 17 dias e licença-paternidade nos termos fixados em lei; XIV - licença-tratamento em caso de doença profissional de origem não venenosa, no mínimo, de 120 dias; XV - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei; XVI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei; XVII - normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho; XVIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas; XIX - aposentadoria; XX - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador; XXI - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho; XXII - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência; XXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito anos e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos; XXIV - medidas de proteção legal de crianças e adolescentes; XXV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso; XXVI - liberdade de associação profissional ou sindical do trabalhador, inclusive o direito de não sofrer, sem sua expressa e prévia anuência, qualquer cobrança ou desconto salarial estabelecidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho; XXVII - direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender; XXVIII - definição legal sobre os serviços ou atividades essenciais e disposições legais sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade em caso de greve; XXIX - tributos e outros créditos de

terceiros; XXX - as disposições previstas nos arts. 373-A, 390, 392, 392-A, 394, 394-A, 395, 396 e 400 desta Consolidação. Parágrafo único. Regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto neste artigo.

Cumpridas estas, que tamanha flexibilidade entre as decisões acordadas entre as partes, acarretou a criação do dito rol como forma de entender que por mais flexível seja a nova relação entre os contratantes, é necessário que se respeitem quesitos constitucionais assegurados ao trabalhador, uma forma de restringir tamanha avanço na relação de trabalho.

4.4 Fracionamentos de férias

A CLT permitia que as férias fossem fracionadas em casos excepcionais em dois períodos, um deles não poderiam ser inferiores a dez dias corridos, ressalvando que menores de dezoito anos e maiores de cinquenta não poderiam fracionar suas férias.

Com a reforma na legislação trabalhista, porém, as férias poderão ser divididas em até três períodos, desde que um deles tenha no mínimo quatorze dias corridos e os outros tenham no mínimo cinco dias corridos cada. Além disso, passa a ser admitido o fracionamento das férias por funcionários menores de dezoito ou maiores de cinquenta anos.

Há alguns benefícios atingidos por essa mudança que ultrapassa o campo trabalhista. Com a nova ideia de fracionamento de férias, o trabalhador de igual modo poderá usufruir de suas férias em períodos que poderão aliviar o stress e ao mesmo tempo utilizar o seu benefício para alguns afazeres pessoais. Com esse mecanismo, o empregador também será beneficiado, uma vez que a função exercida por aquele trabalhador que teve suas férias fracionadas, não necessitará de uma despesa com um substituto por um longo período até que o efetivo retorne de suas férias. Portanto, mais um benefício atribuído pela reforma trabalhista na legislação e mundo prático.

4.5 Terceirização

Entende-se por terceirização a contratação de trabalhadores por empresa interposta, isto é, o interessado na prestação do serviço não contrata diretamente o

empregado, mas sim uma empresa aos quais os funcionários prestam o serviço desejado.

Leciona Delgado (2017, p. 487):

Para o Direito do Trabalho *terceirização* é o fenômeno pelo qual se dissocia a relação econômica de trabalho da relação trabalhista que lhe seria correspondente. Por tal fenômeno insere-se o trabalhador no processo produtivo do tomador de serviços sem que se estendam a este os laços trabalhista, que se preservam fixados com uma entidade interveniente. A terceirização provoca uma relação trilateral em face da contratação de força do trabalho no mercado capitalista: o obreiro, prestador de serviços, que realiza suas atividades materiais e intelectuais junto à empresa tomadora de serviços; a empresa terceirizante, que contrata este obreiro, firmando com ele os vínculos jurídicos trabalhistas pertinentes; a empresa tomadora de serviço, que recebe a prestação de labor, mas não assume a posição clássica de empregadora desse trabalhador envolvido.

Observe o posicionamento sumulado do TST a respeito do assunto terceirização:

Súmula nº 331 do TST

CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE (nova redação do item IV e inseridos os itens V e VI à redação) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011
I - A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 03.01.1974).
II - A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública direta, indireta ou fundacional (art. 37, II, da CF/1988).
III - Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20.06.1983) e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a personalidade e a subordinação direta.
IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial.
V - Os entes integrantes da Administração Pública direta e indireta respondem subsidiariamente, nas mesmas condições do item IV, caso evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei n.º 8.666, de 21.06.1993, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. A aludida responsabilidade não decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada.
VI - A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral.

Conclui-se que era pacificado no TST que a terceirização só era admitida para atividade-meio do empregador, não cabendo outra forma de agir nesse molde de trabalho. A reforma trabalhista, por sua vez, passou a admitir a terceirização em

qualquer tipo de atividade da empresa, inclusive para contratação de funcionários diretamente relacionados à atividade-fim.

Outra peculiaridade introduzida na legislação é a vedação da contratação de empregado que já desempenhou sua função como terceirizado no prazo de dezoito meses a contar de sua demissão. Ficando, portanto, asseguradas aos empregados da empresa prestadora, quando os serviços forem prestados nas dependências da tomadora, as mesmas condições relativas à alimentação garantidas aos empregados da contratante, quando oferecida em refeitório, bem como o direito de utilizar os serviços de transporte e ao atendimento médico ou ambulatorial existente nas dependências da contratante ou em local por ela designado. Além disso, a empresa interposta (contratada) e o tomador de serviços (contratante) poderão estabelecer que os empregados da contratada farão jus a salário equivalente ao pago aos empregados da contratante.

5 FLEXIBILIZAÇÃO DA RELAÇÃO LABORAL

O principal interesse norteador do presente estudo foi a flexibilização da relação laboral por intermédio da Lei nº 13.467/2017. Como é cediço a CLT, promulgada em 1945, teve poucos ajustes ao decorrer do tempo, e, por isso, um conjunto de regras rígidas e incompatíveis com as atuais relações de trabalho ousavam a aferir as relações de trabalhos.

Em pleno século XXI, o grande campo justralhista não acompanhava as modernizações do mundo contemporâneo que se estabeleceu sobre diretrizes contemporizadoras, necessitando de uma grande reforma em aspectos totalmente bélico.

A principal bandeira levantada pela Reforma é de fato a flexibilização, ou modernização para muitos, mas certo é que além da flexibilidade nas relações trabalhistas, quebrou inúmeros paradigmas dentro do ordenamento jurídico brasileiro que jamais em outrora era imperceptível.

Todavia, se faz necessário especificar os problemas provocado pelo advento da reforma trabalhista. Como é cediço existe no ordenamento jurídico brasileiro princípios trabalhistas que protegem não só a relação de trabalho como as pretensões do trabalhador, com isso, ao tornar as relações trabalhistas flexíveis inevitavelmente acarretará em pontos onerosos sofridos pelas partes envolvidas na relação.

Quando os parâmetros legais presentes na lei são transigentes, as lacunas surgem para prejudicar tão somente o trabalhador, que mediante seu chefe, vê seus direitos sendo ameaçado por um acordo totalmente forçoso, ao qual uma vez não aceito pelo mesmo, sofrerá, ainda que pacificamente, uma repressão silenciosa do empregador.

Na teoria é possível identificar ideias de avanço societário quanto a entrada em vigor da reforma trabalhista, mas quando se volta o olhar para o campo prático, nota-se o perigo em quebrar paradigmas para melhor satisfazer os contratantes e, de igual modo, tornam-se omitidos as principais garantias trabalhistas conquistadas.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante do exposto, vários preponderamentos foram abordados com intuito de compreensão ao leitor. Desde a origem do Trabalho, houve relatos históricos para detalhar como o trabalho em sua origem tornou-se hostil, tornando-se uma má reputação na sociedade.

No entanto, surgiu uma necessidade em abordar no presente estudo um relatório contumaz nas bases históricas do trabalho até os tempos atuais para obter a ideia defendida.

Como é cediço, a legislação trabalhista precisa de uma modernização em seu campo estrutural e no seu entendimento, uma vez que a sociedade evoluiu e a legislação não acompanhou tal modernização.

Por isso, a Lei da Reforma veio para revolucionar o âmbito do Direito trabalhista no seu todo, para equiparar a legislação vigente aos tempos atuais. Ainda é muito prematuro afirmar o quão a Reforma trabalhista poderá contribuir na prática sobre questões de interesses pessoais, mas o certo é que com o advento da referida Lei permite-se acreditar em uma legislação mais flexível em sua aplicação, impulsionando os acordos entre o empregador e empregado afim de desburocratizar tal relação que ao longo dos anos fora taxa de “turbulenta”.

Além da desburocratização entre a relação de trabalho como o principal fator da reforma, a argumentação de direitos se tornou uma evolução entre os ramos jurídicos. Antes, jamais poderia imaginar-se a figura de um empregado negociando com o empregador suas condições sem provocar o judiciário.

Com isso, a flexibilização implementada pela Lei nº 13.467/2017 permitiu aproximar ambos os lados da relação trabalhista para que se mantenha o diálogo sem criar uma conduta conflituosa.

Por derradeiro, não será uma lei capaz de mudar todos os defeitos existentes nos poderes constituídos pela lei maior, mas é uma demonstração da evolução no intuito de conservar os direitos já adquiridos pelo trabalhador, aproximando-o do empregador construindo uma relação produtiva e benéfica.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Diário Oficial da União, Brasília/DF, 5 out. 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm> Acesso em 18 de novembro de 2018.

BRASIL. *Consolidação das Leis do Trabalho, Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017*. Brasília/DF - Diário Oficial da União. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm. Acesso em 18 de novembro de 2018.

Contribuição crítica à reforma trabalhista / organizadores: Marilane Oliveira Teixeira... [et al.]. – Campinas, SP: UNICAMP/IE/CESIT, 2017.

Amaral, R. R. (2017). *Comentários à Reforma Trabalhista*. Lacaz Martins, Pereira Neto, Gurevich & Schoueri Advogados.

Bíblia Sagrada. (2003). Barueri/SP: Sociedade Bíblica do Brasil, Rio de Janeiro: Casa Publicadora das Assembléias de Deus.

Daniela Muradas Reis, R. D. (2013). *Trabalho e Justiça Social*. São Paulo: LTR Editora LTDA.

Delgado, M. G. (2016). *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTR 80.

José Dari Krein, D. M. (2018). *Dimensões Críticas das Reforma Trabalhista no Brasil*. Campinas/SP: Curt Nimuendajú.

Martins, S. P. (2007). *Direito do Trabalho*. São Paulo: Atlas S.A.

Pinto, J. A. (2006). *Manual dos Recursos nos Dissídios do Trabalho*. São Paulo: LTR LTDA.

Reforma trabalhista : novos rumos do direito do trabalho e do direito processual do trabalho / (organizadores) Carlos Arthur Figueiredo...[et al.]. – 1. ed. – São Paulo: LTr, 2018.

Bodart, C. (20 de Junho de 2010). *Etimologia da palavra Trabalho*. Fonte: [cafecomsociologia.com: https://cafecomsociologia.com/origem-da-palavra-trabalho/](https://cafecomsociologia.com/origem-da-palavra-trabalho/)

Mendes, I. (2011). *ibamendes.com*. Fonte: Iba Mendes Pesquisa: <http://www.ibamendes.com/2011/06/evolucao-historica-do-trabalho.html>

Junior, A. R. (2014). www.scielo.br. Fonte: Scielo: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-40142014000200006

Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região : Vol. 2, n. 24 (out. 2013). Edição especial. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/95313>. Acesso em 18/11/2018.

TST - RR: 446002320085010051, Relator: José Roberto Freire Pimenta, Data de Julgamento: 19/09/2018, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 28/09/2018. Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/631847000/recurso-de-revista-rr-446002320085010051>. Acesso em 18/11/2018

TST - ARR: 162006420115170013, Relator: Kátia Magalhães Arruda, Data de Julgamento: 09/05/2018, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 11/05/2018. Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/577077471/arr-162006420115170013>. Acesso em 18/11/2018.