

## **A FLEXIBILIZAÇÃO DAS NORMAS TRABALHISTAS APÓS A IMPLEMENTAÇÃO DA LEI 13.467/2017**

Jucilene Alves Pereira – jucileneap@hotmail.com

(Autora do Artigo)

Profº Esp. José Francisco Milagres Rabello

(orientador) jfmilagresrabello@gmail.com

Especialista em Processo Civil pela Facam –

Faculdade Cândido Mendes

### **RESUMO**

O presente trabalho abordou a temática da flexibilização de normas trabalhistas após a implementação da Lei 13.467/2017, principalmente em relação às possibilidades de acordo entre empregador e empregado. O principal objetivo da pesquisa é averiguar se a flexibilização das normas trabalhistas trouxe prejuízos aos trabalhadores. Para melhor compreensão do tema, buscou-se entender historicamente os direitos trabalhistas conquistados. Além disso, através da conceituação de importantes princípios norteadores do direito trabalhista e com a explanação das principais possibilidades de acordo entre empregador e empregado, procurou-se demonstrar que as mudanças trazidas pela Reforma Trabalhista afetaram diretamente os princípios da proteção e da irrenunciabilidade de direitos ao retirar garantias dos trabalhadores. A metodologia aplicada consistiu em uma pesquisa bibliográfica que possibilitou verificar as principais alterações feitas pela Reforma Trabalhista. Por fim, pode-se constatar que a flexibilização de direitos trabalhistas aboliu direitos fundamentais dos trabalhadores, enquanto isso desonerou o empregador e lhe trouxe inúmeros benefícios.

**Palavras chave: Reforma trabalhista. Flexibilização. Acordo. Normas.**

## ABSTRACT

This paper deals with the flexibilization of labor standards after the implementation of Law 13467/2017, mainly in relation to the possibilities of agreement between employer and employee. The main objective of the research is to investigate whether the flexibilization of labor standards has brought losses to the workers. For a better understanding of the theme, we sought to understand the labor rights historically. In addition, through the conceptualization of important guiding principles of labor law and the explanation of the main possibilities of agreement between employer and employee, it was tried to demonstrate that the changes brought about by the Labor Reform affected directly the principles of protection and the inalienability of rights to the withdraw guarantees from employees. The applied methodology consisted of a bibliographical research that made it possible to verify the main changes made by the Labor Reform. Finally, it can be seen that the flexibilization of labor rights abolished the fundamental rights of the workers, in the meantime it discharged the employer and brought him numerous benefits.

**Keywords: Labor Reform. Relaxation. Wake Up. Standards.**

## 1 INTRODUÇÃO

A presente pesquisa tem por escopo analisar as alterações feitas pela reforma trabalhista com o advento da Lei 13.467/2017, especialmente no que diz respeito à flexibilização de normas que possibilitam empregador e empregador negociarem direitos trabalhistas que antes eram considerados irrenunciáveis pelo trabalhador.

O campo de atuação dessa pesquisa tem por objetivo analisar a evolução histórica das conquistas trabalhistas alcançadas ao longo dos anos no Brasil em consonância com alguns princípios norteadores do direito trabalho, até a presente reforma, que flexibiliza vários direitos dos trabalhadores.

A importância da presente pesquisa insurge como forma de questionar até que ponto a Reforma Trabalhista traz segurança jurídica aos trabalhadores, diante da flexibilização da possibilidade de negociação de alguns de seus direitos. O assunto tratado apresenta grande divergência de opiniões, pois, de um lado, os trabalhadores temem com a perda de garantias trabalhistas conquistadas ao longo de tantos anos de batalhas políticas e judiciais, porém, de outro lado, a grande massa de empresários vibra com a menor onerosidade pecuniária quanto aos direitos trabalhistas em decorrência da flexibilização.

Não obstante, pode-se afirmar que a flexibilização não pode e nem deve acarretar nenhum prejuízo ao trabalhador, retirando-lhe qualquer direito já adquirido por lei, sob pena de tais mudanças incidirem em favorecimento tão somente ao empregador.

Nesse sentido, é possível asseverar que dificilmente haverá alguma possibilidade de negociação entre empregadores e empregados, pois para se negociar é necessário que as partes estejam em condições de igualdade, e o trabalhador está visivelmente em condição de inferioridade diante do empregador, destituído de força para propor qualquer tipo de acordo.

Com isso, nesse trabalho será apresentada a relevância da flexibilização das normas trabalhistas no que tange à possibilidade de acordo entre empregador e empregado, analisando tanto sob a ótica deste quanto daquele, para averiguar quais os pontos positivos e negativos de tais alterações.

## **2 REFERENCIAL TEÓRICO**

### **2.1 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DO TRABALHO**

As relações trabalhistas tiveram início a partir do momento que o ser humano sentiu a necessidade de realizar algumas atividades com o intuito de sobreviver, surgindo assim a criação e utilização de algumas ferramentas para essa finalidade.

Nos tempos antigos o trabalho não era considerado digno, com isso, apenas os escravos e pobres o realizavam. A classe nobre não executava trabalhos, pois acreditava que perderiam a dignidade pela qual tanto prezavam.

Assim, a escravidão foi considerada uma das primeiras formas de trabalho, porém os escravos eram propriedade e objeto de outras pessoas.

Com o passar dos séculos e a exploração de outros continentes através das navegações feitas pelos europeus, a mão de obra escrava tornou-se ainda mais utilizada, pois além de ser do baixo-custo, o escravo tornava-se produto de comercialização.

Somente com o acontecimento da Revolução Industrial, que teve início na Inglaterra no século XVIII, é que as relações trabalhistas começaram a sofrer drásticas mudanças, pois com a invenção das máquinas gerou um grande número de desempregados e conseqüentemente condições precárias de trabalho. Em decorrência dessas mudanças começaram a acontecer as primeiras revoltas sociais, assim como as primeiras leis trabalhistas.

No Brasil a abolição da escravidão se deu em 1888 com a Lei Áurea e a Revolução Industrial teve início com o governo de Getúlio Vargas, em 1930, quando o país começou a mudar seu modelo econômico de agro-exportador para industrial.

Ao fim da Primeira Guerra Mundial passou a ocorrer a inclusão das normas trabalhistas dentro das constituições mundiais. A partir daí o homem procurou diversificar suas formas de trabalho e regulamentá-las.

No Brasil, na Constituição Federal de 1891 já podiam ser vistos traços jurídicos de regulamentação do trabalho. No mesmo ano foi criado o Decreto 1.313 que regulamentava o trabalho de menores de 12 a 18 anos.

Assim, pode-se sintetizar o desenvolvimento do direito do trabalho no Brasil da seguinte forma até 1919 quase não havia leis trabalhistas, sendo que neste ano foi promulgado o decreto n. 3.724, tratando dos acidentes de trabalho; a Lei Eloy Chaves, de 1923 tratou sobre caixas de aposentadoria e pensões dos ferroviários, sendo que neste mesmo ano foi criado o Conselho Nacional do Trabalho; o Ministério do Trabalho nasceu com a Revolução de 30, sendo que os órgãos parajudiciais de apreciação dos dissídios trabalhistas datam 1932; em 1934 foi promulgada a Constituição que inaugurou as constituições sociais no Brasil; a Constituição do Estado Novo, de 1937, proibiu a greve e atrelou os sindicatos ao Estado, sendo que nesse período foi instituído o salário mínimo e promulgada a Consolidação das Leis do Trabalho; a Constituição de 1946 incluiu como parte do judiciário a Justiça do Trabalho; em 1964, o golpe militar desestabilizou as regulações trabalhistas, visto que a lei n. 4.330/69 restringiu o direito de greve. Essas legislações objetivavam dificultar o desenvolvimento do direito coletivo do trabalho, visando o crescimento do direito individual trabalhista, para que assim, os sindicatos permanecessem vinculados ao Estado. (apud Maranhão e Carvalho, 1993, p.20 e 21).

A Constituição Federal brasileira de 1988 marca o fim da ditadura militar e possibilita o restabelecimento das conquistas trabalhistas, solidificando direitos trabalhistas como direitos fundamentais e fortalecendo os direitos individuais dos trabalhadores.

## 2.2 PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO

As bases do direito do trabalho, que norteiam sua aplicação, são chamadas de princípios do direito do trabalho. Na linguagem jurídica princípios são as bases gerais que devem ser seguidas na criação, interpretação ou aplicação de uma lei.

Na Constituição Federal está o patamar mínimo dos direitos sociais, portando a normativa trabalhista não poderá jamais estar aquém dessa base constitucional, mas poderá estar além. Ou seja, qualquer mudança que esteja

aquém do mínimo proposto na Carta Magna deve ser considerado inconstitucional.

Qualquer mudança nas leis trabalhistas deveriam seguir os princípios norteadores para que sejam válidas. É em razão dos princípios que os trabalhadores tiveram alguns direitos trabalhistas básicos garantidos, tais como o FGTS e o seguro desemprego.

Pode-se dizer que os princípios têm três principais funções: instrutiva, interpretativa e normativa. A função instrutiva serve para nortear o legislador que propõe as leis, para que possa fazê-las em consonância com os princípios constitucionais. A função interpretativa auxilia diretamente os aplicadores do direito, como os magistrados na tomada de decisões nos processos trabalhistas. Por fim, a função normativa é a regra prevista no artigo 8º da Consolidação das Leis do Trabalho, ou seja, significa que os princípios tem função integrativa e servem para preencher uma suposta lacuna de uma situação não prevista em lei, servindo o princípio para embasar uma decisão do Poder Judiciário.

Neste sentido, a Consolidação das Leis do trabalho prevê nos seus artigos 8º, “caput” e 9º:

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

Art. 9º. Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação. (BRASIL, 1943).

Sendo assim, com a reforma trabalhista e a flexibilização de alguns direitos dos trabalhadores, surge a seguinte dúvida: os princípios trabalhistas foram observados quando da criação da Lei 13.467/2017, especialmente no que tange às possibilidades de acordo entre empregador e empregado?

Mister se faz analisar alguns dos princípios norteadores do direito do trabalho a fim de demonstrar que alguns pontos da reforma trabalhista ferem em muito tais bases.

### **2.2.1 Princípio da proteção**

Tal princípio garante a proteção da parte hipossuficiente na relação de trabalho, ou seja, evidentemente, o trabalhador. Em razão da condição de desigualdade, trata-se de uma forma de compensação, de um tratamento isonômico pela busca da igualdade material diante da superioridade material do empregador.

O princípio da proteção pode ser subdivido em outros três subprincípios, quais sejam: norma mais favorável; da condição mais benéfica e o *in dubio pro misero*.

O subprincípio da norma mais favorável garante que, mesmo diante de lei específica, sempre será aplicada a norma que for mais favorável ao trabalhador. Tal princípio é de suma importância no direito do trabalho, pois em outros ramos do direito existem princípios como o da “lei específica sobrepõe lei geral”. No direito do trabalho, por sua vez, mesmo que haja uma lei específica sobre assunto trabalhista em detrimento de qualquer outra norma que seja mais favorável ao trabalhador, esta será aplicada.

O princípio da condição mais benéfica evidencia que uma vez adquirido o benefício, este não poderá ser modificado para pior. É a regra prevista na súmula 51 do TST, que prevê que havendo mudanças em cláusulas regulares por parte da empresa, as mesmas só passarão a valer para empregados admitidos após essas mudanças. Prevê ainda que, havendo dois regulamentos dentro da mesma empresa, fica a cargo do trabalhador escolher em qual irá se encaixar.

Por fim, o princípio do *in dubio pro misero* significa que quando houver dúvida em relação a interpretação de alguma norma ou decisão, deve-se sempre utilizar a mais favorável para o lado hipossuficiente.

### **2.2.2 Princípio da irrenunciabilidade de direitos**

De acordo com o princípio da irrenunciabilidade de direitos é vedado ao trabalhador renunciar qualquer direito previsto em lei. Caso tal fato ocorra, será nulo de pleno direito, conforme prevê o art. 9 da CLT:

Art. 9º. Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação. (BRASIL, 1943).

Nesse contexto, pode-se dizer que a flexibilização das normas trabalhistas obriga os trabalhadores a renunciarem direitos adquiridos que antes não poderiam ser renunciados por eles mesmos.

## **2.3 REFORMA TRABALHISTA E A FLEXIBILIZAÇÃO DE DIREITOS**

A crise econômica que assola o Brasil, afeta diretamente as relações de trabalho. Segundo dados do IBGE o desemprego ficou em 13,6% no período entre fevereiro e abril de 2017, com o número de pessoas à procura de trabalho chegando a 14 milhões.

Diante desse cenário econômico o Governo Federal aprovou a Reforma Trabalhista, através da Lei 13.467/2017 que alterou vários artigos da Consolidação das Leis do Trabalho visando, com isso, desonerar o empregador, diminuir o desemprego e acabar com a crise, em detrimento dos direitos trabalhistas anteriormente conquistados.

Desse modo, importante explicitar o conceito de flexibilização sob a ótica de alguns renomados doutrinadores do direito.

Para Sérgio Pinto Martins: O fenômeno da flexibilização dos direitos trabalhistas surgiu como forma de adequação entre os dinamismos das mudanças do mundo e o direito laboral. A flexibilização das condições de trabalho é um conjunto de regras que têm por objetivo instituir mecanismos tendentes a compatibilizar as mudanças de ordem econômica, tecnológica ou social existentes na relação entre o capital e o trabalho. (MARTINS apud, 2008, p.498)

José Affonso Dallegrave, por sua vez, conceitua flexibilização da seguinte maneira: “A flexibilização advém do paradigma neoliberal, que busca a desregulamentação da legislação laboral, a implementação de maneiras flexíveis de contratação de empregados, a possibilidade de rescisões trabalhistas sem ônus para o empregador e a extinção do princípio da proteção ao empregado, almejando uma aproximação das normas jurídicas trabalhistas às normas do Direito Civil. (DALLEGRAVE apud NETO, 1997, p.90)”.

Octavio Bueno Magano faz a seguinte afirmação a respeito da flexibilização: Flexível é algo que se dobra sem quebrar, o fácil de manejar, o elástico, o maleável. Flexibilizar o Direito do trabalho quer dizer, portanto, torna-lo mais ajustável a situações fáticas, menos rígido. Simboliza, ainda, a troca do gênero pelo individualizado; do válido pelo eficaz; do fantasioso pelo real. (MAGNO, 2002, p.10).

Entende Dornellas, a respeito da flexibilização do Direito do trabalho, que o discurso e a prática da flexibilização e desregulamentação do Direito do Trabalho vigentes no Brasil, ao propiciarem maior autonomia de negociação direta entre capital e Trabalho, colocam em segundo plano a lógica de proteção jurídico-social do trabalhador que o consagrou preteritamente. Dessa forma, a flexibilização do Direito do Trabalho acaba afrontando a própria lógica de seu ramo jurídico e, sendo assim, descaracteriza-o (DORNELES apud, 2002, p.136).

Perante os conceitos acima expostos, resta claro que a doutrina é bastante divergente em relação ao fato da flexibilização das condições trabalhistas ser ou não prejudicial aos empregados, em consequência da perda de garantias.

Contudo, importante frisar que a flexibilização das normas trabalhistas não é uma novidade no sistema brasileiro. O FGTS foi criado em compensação à extinção da estabilidade de emprego; a irredutibilidade salarial é uma norma flexível, já que admite exceções previstas em acordo coletivo.

No entanto, tal flexibilização através da Reforma Trabalhista não pode servir para reduzir os direitos trabalhistas e nem pode atentar contra direitos já conquistados ao longo dos anos pelos trabalhadores, favorecendo o aumento da lucratividade dos empregadores em detrimento de prejuízos jurídicos, sociais e financeiros aos empregados.

Nesse sentido, se faz necessário analisar a flexibilização de alguns dos direitos trabalhistas que foram alterados com a reforma, e causarão enorme perda aos trabalhadores, pois tais mudanças se baseiam na prevalência da negociação entre empregador e empregado sobre a lei.

### **2.3.1 Acordo na rescisão do contrato de trabalho**

A presente pesquisa tem por escopo analisar as alterações feitas na Consolidação das Leis do Trabalho, especificamente no que se refere às possibilidades de acordo previstas entre empregador e empregado.

A novidade trazida pela Lei 13.467/2017 quanto à possibilidade de acordo na rescisão do contrato de trabalho é uma das que mais amedrontam os empregados.

Antes da referida lei havia, em síntese, duas possibilidades de desligamento do funcionário da empresa: a primeira era o empregado pedir demissão, o que acarretaria a perda do direito ao aviso prévio indenizado, ao saque do saldo

FGTS, bem como à multa de 40% sobre tal saldo, além disso, não teria direito ao seguro desemprego. A segunda era o empregador demitir o empregado com ou sem justa causa, sendo que na hipótese de demissão sem justa causa o empregador deveria arcar com todas as verbas rescisórias de um desligamento imotivado devendo pagar o aviso prévio indenizado ou trabalhado, depositar a multa de 40% sobre o saldo do FGTS e conceder as guias para o saque do saldo fundiário e recebimento do seguro desemprego.

Diante dessa situação, ocorria muitas vezes a chamada rescisão fraudulenta, em que o empregador demitia o empregado e, após o pagamento da multa de 40% sobre o saldo do FGTS, o empregado devolvia tal valor ao patrão.

Com o advento da reforma trabalhista, houve a inclusão do artigo 484-A na Consolidação das Leis do Trabalho, que diz:

Art. 484-A. O contrato de trabalho poderá ser extinto por acordo entre empregado e empregador, caso em que serão devidas as seguintes verbas trabalhistas:

I - por metade:

a) o aviso prévio, se indenizado; e

b) a indenização sobre o saldo do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, prevista no § 1o do art. 18 da Lei no 8.036, de 11 de maio de 1990;

II - na integralidade, as demais verbas trabalhistas.

§ 1o A extinção do contrato prevista no caput deste artigo permite a movimentação da conta vinculada do trabalhador no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço na forma do inciso I-A do art. 20 da Lei no 8.036, de 11 de maio de 1990, limitada até 80% (oitenta por cento) do valor dos depósitos.

§ 2o A extinção do contrato por acordo prevista no caput deste artigo não autoriza o ingresso no Programa de Seguro-Desemprego.

Com a inclusão do artigo acima citado, o acordo entre empregador e empregado na extinção do contrato de trabalho passou a ser válido e, com isso, caso haja acordo, o empregado terá reduzido à metade o aviso prévio indenizado e a indenização sobre o saldo do FGTS, além de não ter direito ao recebimento do seguro desemprego.

Ao analisar tal possibilidade de acordo surge a seguinte indagação: a quem tal alteração beneficia, ao empregador que se desonera no pagamento da multa do FGTS, ou ao empregado, que tem reduzido suas verbas rescisórias como a multa do saldo do FGTS e saque de 80% do FGTS, além de perder o direito ao seguro desemprego?

É correto que tal alteração não é regra, mas sim, poderá ser acordado entre as partes. No entanto, será mesmo que diante do cenário econômico vivenciado pelo país e por ser o empregado hipossuficiente em relação ao empregador, terá poder de negociação para dizer não a este tipo de oferta e continuar trabalhando na empresa sem sofrer represálias até pedir demissão?

É necessário ponderar se a exceção, ou seja, a possibilidade de acordo na rescisão do contrato de trabalho, não se tornará regra utilizada pelo empregador para se desonerar do pagamento das verbas rescisórias toda vez que queira demitir um empregado, agindo de forma a compelir um pedido de demissão ou forçar a aceitação do acordo, já que previsto em lei.

### **2.3.2 Férias fracionadas com concordância do empregado**

Antes da reforma trabalhista as férias deveriam ser cumpridas num prazo de 30 (trinta) dias, podendo ser fracionada em dois períodos, sendo que um desses períodos não poderia ser inferior a 10 (dez) dias. Caso o empregado tivesse faltas injustificadas ao trabalho poderia acarretar na diminuição da quantidade de gozo de seus dias de férias.

As férias eram concedidas da seguinte forma:

Art. 134 Não serão descontados do período aquisitivo do direito às férias:

§1º Somente em casos excepcionais serão as férias concedidas em 2 (dois) períodos, um dos quais não poderá ser inferior a 10 (dez) dias corridos.

A partir da reforma trabalhista as férias passaram a poder ser fracionadas em até 3 (três) períodos, conforme alteração do art. 134 da CLT abaixo:

Art. 134 - As férias serão concedidas por ato do empregador, em um só período, nos 12 (doze) meses subsequentes à data em que o empregado tiver adquirido o direito.

§ 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.

Percebe-se que antes da reforma, a concessão de férias em período fracionado somente poderia ocorrer em situações excepcionais, já com a reforma, abre para a possibilidade de acordo, no momento em que menciona a concordância do empregado com o fracionamento.

Mais uma vez trata-se de situação extremamente constrangedora ao empregado que, em meio ao desemprego que atinge milhares de pessoas no Brasil, pode se ver diante do empregador a lhe pedir que aceite o fracionamento de suas férias em até três períodos, e acabar aceitando a contragosto por receio de perder seu emprego.

### **2.3.3 Acordo individual no pagamento do Banco de horas**

A Lei 13.47/2017 também trouxe a possibilidade de negociação do pagamento das horas extras trabalhadas.

Antes da reforma as horas extras de um dia de trabalho poderiam ser compensadas em um período máximo de um ano, respeitando-se o limite de 10 (dez) horas diárias.

Com a reforma a compensação do banco de horas poderá ser dar entre empregador e empregado, para compensação em até 6 (seis) meses.

O regime de compensação de jornada poderá ser feito na forma de acordo individual ou tácito, caso em que a compensação deverá ocorrer em até um mês. Ou seja, com a reforma o empregador poderá todo mês instituir uma compensação de jornada diferente.

Vislumbra-se, portanto, que mais uma vez o trabalhador se vê prejudicado diante de tal alteração.

#### **2.3.4 Jornada de trabalho**

Outro ponto polêmico da reforma trabalhista consiste na possibilidade de o trabalhador ter uma jornada diária de até 12 horas.

Antes da reforma a jornada era limitada a 8 horas diárias, 44 horas semanais e 220 horas mensais, podendo haver até duas horas extras por dia.

Com a reforma a jornada diária continua sendo de 8 horas, com 36 horas de descanso, respeitando o limite de 44 horas semanais (ou 48 horas, com as horas extras) e 220 horas mensais. No entanto, por convenção coletiva de categoria, a jornada diária poderá chegar a 12 horas devido a possibilidade de se fazer 4 horas extras ao dia.

#### **2.3.5 Possibilidade de redução do intervalo intrajornada**

O intervalo intrajornada é um período destinado ao descanso e alimentação do trabalhador e com reforma houve uma mudança significativa.

Anteriormente, na jornada de trabalho superior a 6 (seis) horas o intervalo mínimo era de, no mínimo, 1 (uma) hora e, no máximo de 2 (horas), conforme art. 71 da CLT:

Art. 71 - Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas.

Com a reforma trabalhista o inciso III do art. 611-A da CLT permite que, por convenção coletiva ou acordo coletivo, o intervalo seja reduzido para, no mínimo, 30 (trinta) minutos, para jornadas superiores a seis horas diárias:

“Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

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

Não há como dizer que a possibilidade de redução do intervalo intrajornada possa ser benéfica ao trabalhador, visto que fere diretamente o princípio da proteção, pois tal intervalo refere-se ao descanso e alimentação do empregado.

### **2.3.6 Plano de cargos e salários**

Antes do advento da Lei 13.467/2017 o plano de cargos e salários deveria ser necessariamente homologado pelo Ministério do Trabalho ou qualquer outro órgão público, além de constar no contrato de trabalho.

Atualmente, o plano de cargos e salários não mais necessita ser homologado pelo Ministério do Trabalho e nem registrado em contrato, podendo ser mudado constantemente, o que beneficia somente ao empregador, pois está livre a intervenção estatal. Já o empregado está mais uma vez a mercê da “negociação” do empregador.

### **2.3.6 Salário e remuneração**

Antes de adentrarmos às mudanças atinentes ao salário e a remuneração é necessário distinguir tais institutos. Pois bem, salário é a contraprestação devida ao empregado pela prestação de serviços decorrentes da relação de emprego. Já a remuneração é a soma do salário contratual com outras vantagens percebidas na vigência da relação do contrato de trabalho, tais como adicionais (noturno, periculosidade, insalubridade, HE), comissões,

porcentagens, gratificações, diárias e outros, podendo, inclusive, terceiro pagar determinadas parcelas, tais como gorjetas e gueltas (art. 457 da clt).

Isso posto, importante salientar que os conceitos de salário e remuneração foram mantidos após a reforma, inclusive a regulamentação da gorjeta.

Contudo, houve uma mudança significativa no que tange ao enxugamento das parcelas que caracterizavam o salário do empregado.

Antes da Reforma Trabalhista a redação do § 1º do art. 457 da CLT era a seguinte:

§ 1º §1o - Integram o salário não só a importância fixa estipulada, como também as comissões, percentagens, gratificações ajustadas, diárias para viagens e abonos pagos pelo empregador.

Após a reforma, a redação do referido artigo restou da seguinte forma:

§ 1º Integram o salário a importância fixa estipulada, as gratificações legais e de função e as comissões pagas pelo empregador.

Importância fixa estipulada é o salário contratual. Gratificações legais, como o próprio nome já diz, são as gratificações estipuladas na CLT. Por fim, Comissões pagas pelo empregador são as comissões pagas ao empregado decorrente de sua produtividade.

Nesse íterim, possível percebe que tal regra prejudica o trabalhador, pois deixaram de possuir natureza salarial, e não mais servirão de base de cálculo para nenhuma verba trabalhista, as seguintes parcelas: gorjetas, participação nos lucros e resultados (PLR), ajuda de custo, auxílio alimentação, diárias para viagem, prêmios e abonos. Com isso, fere-se o princípio da irrenunciabilidade de direitos.

### 2.3.7 Superioridade da negociação coletiva sobre a lei

Por fim, uma das mudanças mais importantes que a Lei 13.467/2017 trouxe foi a prevalência do negociado em Acordos Coletivos e Convenções Coletivas sobre a lei, conforme prevê o art. 611-A da CLT:

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

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

II - banco de horas anual;

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

IV - adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei no 13.189, de 19 de novembro de 2015;

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

VI - regulamento empresarial;

VII - representante dos trabalhadores no local de trabalho;

VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente;

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

X - modalidade de registro de jornada de trabalho;

XI - troca do dia de feriado;

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

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

XV - participação nos lucros ou resultados da empresa.

Antes da Reforma Trabalhista acordos coletivos e convenções coletivas poderiam estabelecer condições de trabalho diversas das previstas em lei, apenas quando conferissem um patamar superior ao trabalhador.

Com a reforma, como amplamente visto acima sobre todas as possibilidades de negociação entre empregador e empregado, acordos coletivos e convenções coletivas de trabalho podem prevalecer sobre a legislação, porém não necessariamente num patamar melhor para o trabalhador.

Conseqüentemente, diante das alterações explicitadas vislumbra-se clara violação aos princípios da proteção e da irrenunciabilidade de direitos, o que gera enormes perdas e prejuízos aos trabalhadores.

#### **4 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O tema central da presente pesquisa buscou analisar a flexibilização de direitos trabalhistas com ênfase nas possibilidades de acordo entre empregador e empregado, através das alterações feitas na Consolidação das Leis do Trabalho trazidas pela Lei 13.467/2017.

Os resultados encontrados foram demasiadamente temerosos em relação à perda de direitos dos trabalhadores brasileiros, pois as inovações trazidas fizeram com que garantias conquistadas ao longo do tempo e com muito esforço fossem simplesmente ignoradas pelo legislador.

O acordo em si, como forma de flexibilizar direitos trabalhistas a fim de solucionar a crise econômica vivenciada no Brasil, não pode desonerar o empregador em detrimento da oneração do empregado a despeito da perda dos direitos trabalhistas já conquistados, haja vista que tal fato acarreta a ampliação da vulnerabilidade, porque sujeita o trabalhador às oscilações da atividade econômica, incentiva a rotatividade, reforça o processo de

mercantilização da força de trabalho e amplia a insegurança quanto à jornada, aposentadoria, entre outros.

A desconstrução de direitos, porque subordina à negociação coletiva e individual, criando novas modalidades de contratação precárias, rebaixa a remuneração, dificulta o acesso à seguridade social e amplia o poder discricionário das empresas.

Todavia, percebe-se que a deterioração das condições de vida e de trabalho trazem impactos negativos para a saúde do trabalhador, devido ao aumento da imprevisibilidade e da incerteza.

Nesse sentido, a presente pesquisa possui suma importância, pois revela a perda do caráter protecionista da legislação trabalhista e o confronto que há entre a flexibilização e os princípios norteadores do direito trabalho, onde buscou-se esclarecer que de fato não haverá possibilidade de acordo entre empregador e empregado, visto que este é a vulnerável em relação àquele, e a flexibilização acabará se tornando uma imposição daquele que tem mais poder, ou seja, do empregador.

Assim sendo, conclui-se a presente pesquisa no sentido de que a flexibilização das normas trabalhistas constitui um retrocesso quanto às conquistas de direitos e garantias dos trabalhadores. As inovações trazidas pela Lei 13.467/2017 ferem diretamente os princípios da proteção e da irrenunciabilidade de direitos, ou seja, a livre negociação entre empregador e empregado ocasionou a supressão de direitos fundamentais.

## 5 REFERÊNCIAS

BRASIL. Consolidação das Leis de Trabalho. Decreto-Lei 5452 de 1º de maio de 1943. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br>>. Acesso em: 8 nov. 2017.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br>>. Acesso em 9 nov. 2017.

DALLEGRAVE NETO, José Afonso. O Estado neoliberal e seu impacto sócio-jurídico. Rio de Janeiro: Destaque, 1997.

GUIDA, Maria dos Reis Ribeiro. Reforma Trabalhista e a flexibilização de direitos. Disponível em: < <http://www.profareisguida.com.br/2017/08/reforma-trabalhista-e-flexibilizacao-de.html> >. Acesso em 14 nov. 2017.

IBGE. Ed. Estatísticas Econômicas. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/2012-agencia-de-noticias/noticias/10000-desemprego-atinge-14-milhoes-de-pessoas-em-abril.html>>. Acesso em 13 nov. 2017.

MARANHÃO, Délio; CARVALHO, Luiz Inácio B. Alho. 17. ed. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1993.

MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. 24. Ed. São Paulo: Atlas, 2008. Flexibilização das condições de trabalho. 4. Ed. São Paulo: Atlas, 2004.

MAGNO, O. B. Revista Literária de Direito, São Paulo: v. 8, n. 42, p. 8-12, jun./jul. 2002.

MESSIAS ,João Victor Fernandes de Almeida. A Flexibilização dos Direitos Trabalhistas como forma de incentivo ao desenvolvimento. Disponível em: <<https://tiagoaquino.jusbrasil.com.br/artigos/357115324/a-flexibilizacao-dos-direitos-trabalhistas-como-forma-de-incentivo-ao-desenvolvimento> >. Acesso em 23 nov. 2017.

SÃO PEDRO, Bruno Lessa Pedreira. Flexibilização do Direito do Trabalho: avanço ou retrocesso? Disponível em : <[http://www.ambitojuridico.com.br/site/?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=12742](http://www.ambitojuridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=12742) >. Acesso em 27 nov. 2017.

TUROLLA, Rodolfo. 6 princípios do direito do trabalho. Disponível em: <<http://www.politize.com.br/principios-do-direito-do-trabalho/> >. Acesso em 16 nov. 2017.

ZAMBOTTO, Martan Parizzi. Os limites e os riscos da flexibilização das normas trabalhistas. Disponível em: < [http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php/?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=12541&rev](http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=12541&rev)>. Acesso em 14 nov. 2017.