

## ASPECTOS GERAIS DA REFORMA TRABALHISTA

Fernando Iacia TORRES<sup>1</sup>  
Fernando Batistuzo Gurgel MARTINS<sup>2</sup>

**RESUMO:** O presente artigo visa abordar as mudanças ocorridas na legislação trabalhista que há tempos pedia-se uma reformulação. Inicialmente, vemos as mudanças no tocante a melhor efetivação da autonomia e da flexibilidade das relações de trabalho. Em seguida, as questões horárias que sofrem mudança significativa. E por fim, as férias e os bônus, estes últimos são efetivamente positivados e que foram frutos de intensas discussões no parlamento brasileiro.

**Palavras-chave:** Reformulação. Mudanças. Positivação. Nova Ordem Jurídica.

### 1 INTRODUÇÃO

Quando o projeto de lei nº 6.787 foi aprovado pela Câmara dos Deputados e que alterou cerca de 200 dispositivos da CLT, pontos específicos de determinadas leis e ainda revogando uma intensa lista de súmulas do TST. Trata-se de uma reforma tão ampla e que está deixando muitas dúvidas e incerteza. Para presidente Michel Temer, seus ministros e parlamentares que votaram a favor da reformulação, a nova legislação vem como o objetivo de aumentar a geração de empregos além de elevar a produtividade do país.

Certo é que elas entram vigor e produziram seus respectivos efeitos seja para melhorar ou piorar a situação do trabalhador.

### 2 A NECESSIDADE DE UMA REFORMA

---

<sup>1</sup> Discente do 1º ano do curso de Direito do Centro Universitário “Antonio Eufrásio de Toledo” de Presidente Prudente. e-mail: fernandoiacia@hotmail.com

<sup>2</sup> Docente do curso de Direito do Centro Universitário “Antonio Eufrásio de Toledo” de Presidente Prudente. Mestre em Direito Constitucional pela Instituição Toledo de Ensino de Bauru..... e-mail. batistuzo@ig.com.br Orientador do trabalho.

É cada vez maior o anseio dos mais diversos ramos da economia brasileira a necessidade de uma reforma na legislação trabalhista.

Sem sobra de dúvidas, a reforma torna-se necessária a fim de que os empregadores possam melhorar seu desenvolvimento social e econômico.

A função das empresas é gerar empregos, garantir uma melhor distribuição de renda e dar aos empregadores melhores condições de vida, porém com a crise que o país passa isso torna-se cada vez mais impossível.

A atual legislação trabalhista que é 1943 possui extremo evidente caráter protecionista, uma vez que o trabalhador era tido como a parte mais fraca da relação empregatícia.

Os tempos atuais exigem a flexibilização da legislação trabalhista, já que os empregadores não conseguem mais arcar com tantos custos em suas atividades econômicas.

O trabalhador contemporâneo não é mais hipossuficiente, pois a realidade social atual é muito diferente aquela que inspirou a criação da CLT nos meados da década de 1940.

A nova legislação dá maior enfoque a autonomia das partes, dando maior maneira autônoma para empregadores e empregados.

Neste sentido, o novo enfoque Negociado x Legislado ganha força, dando maior liberdade dos empregados negociarem suas condições de trabalho da melhor forma que lhes convém.

O poder negocial e decisório deve-se destinar às partes envolvidas, reflexos que serão sentidos radicalmente assim que a reforma entrar em vigor.

Contudo, as eventuais propostas no que tange a modernização da relação empregatícia, dependerá de maiores debates e conversas e assim afetará o dia a dia dos empregados e do trabalhador em geral.

## **2.1 Autonomia e Flexibilidade**

O primeiro aspecto da reforma trabalhista está intimamente ligado à dois princípios: da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva e da flexibilização do Direito do Trabalho.

O princípio da intervenção mínima tem como propósito principal restringir o exercício do controle de constitucionalidade e legalidade nos acordos coletivos e nas convenções coletivas pela Justiça do Trabalho.

O princípio da flexibilização do Direito do Trabalho está ligado a modernização das leis trabalhistas, visto que nossa atual legislação não segue o avanço da sociedade e da tecnologia.

O autor Luiz Carlos Amorim Robortella define flexibilização

Flexibilizar significa maior probabilidade de disciplina das relações de trabalho pelas partes e menos do Estado, protegendo-se o Direito do Trabalho como instrumento regulador do processo econômico, por esta via, apto a atingir seus desígnios de proteção do empregado. (ROBORTELLA, 1994, p. 96)

A flexibilização é um dos fenômenos da globalização mais frequentes a partir do início do século XXI e por isso merece sua tutela no âmbito trabalhista.

## **2.2 Fim do Acerto Informal**

Era muito frequente quando o empregado se dirigia ao empregador solicitando seu desligamento da empresa por qualquer motivo. Em razão deste ato do empregado, sobrava para o empregador que deveria custeá-lo com um valor referente a multa sobre o saldo do FGTS (fundo de garantia por tempo de serviço).

O novo texto da CLT, porém é modificado a fim de agradar a classe empresária. Os 20% se transformam em 80%, mas o trabalhador não poderá resgatar seu seguro-desemprego por ato voluntário de pedir demissão.

## **2.3 Regime Parcial de Jornada de Trabalho**

Podemos afirmar que neste ponto específico é o trabalhador que sai beneficiado.

Zangrando destaca:

Embora reconhecendo a proibição expressa, contudo, se prestadas horas extras, ainda, que ilegalmente, estas devem ser remuneradas com todos os acréscimos legais, sob pena de franquear o enriquecimento sem causa do empregador. (Zangrando, 2015, p. 617)

A CLT que entrará em vigor visa dar ao empregado um merecido descanso após uma intensa jornada que exige muito fisicamente e mentalmente.

## **2.4 Fim da Obrigatoriedade do Imposto Sindical**

Este tributo que a legislação falava era uma obrigação do empregador e que deveria ser recolhido para o sindicato – esta tarifa possuía valor equivalente a um dia de trabalho.

Com a reforma, ao invés de obrigatório, torna-se facultado e quem deve possuir este papel de se vai ou não pagar para o sindicato é o empregado.

## **2.5 Negociado X Legislado**

A reforma trabalhista dá maior ênfase para as convenções coletivas.

A nova proposta também para eficácia para 16 itens que foram ajustados na convenção coletivas.

Ocorre que 29 itens como salário-mínimo, férias e licença-maternidade não podemos sequer ser alterados.

## **3 HORÁRIO PARA O ALMOÇO**

O intervalo intrajornada segundo as regras atuais deve ser de no mínimo 1 hora.

De acordo com o texto da reforma, a redução neste período seria possível, desde que fosse feito por convenção coletiva ou um acordo individual e respeitasse no mínimo 30 minutos.

Este tempo que fora reduzido poderia ser descontado ao final da jornada, possibilitando ao trabalhador sair mais cedo do serviço.

### **3.1 Serviço Efetivo**

A principal mudança altera o parágrafo segundo do artigo 58 da CLT afirmando que não será considerado serviço efetivo o tempo que o trabalhador leva de sua residência até o posto de trabalho.

Isso de certo ponto agradou a classe empresária por não precisar pagar adicional de horas extras.

Como dispõe o atual texto da Consolidação:

Art. 59 - § 2º O tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, não será computado na jornada de trabalho, salvo quando, tratando-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o empregador fornecer a condução.

### **3.2 Horas Extras**

O surgimento do termo “horas extras” acontece principalmente durante a Revolução Industrial na Inglaterra onde os trabalhadores trabalhavam demasiadamente cerca de 18 horas diárias e ainda recebiam míseros salários.

No Brasil porém, as horas extras ganham força com o surgimento da CLT em 1943.

Amauri Mascaro define horas extras como

O acordo de prorrogação quer dizer, em primeiro lugar, o ajuste de vontades entre empregado e empregador, tendo por fim legitimar a prorrogação da jornada normal de trabalho. (MASCARO, 2011, p. 295)

Sobre os efeitos das horas extras o autor ainda salienta:

A faculdade é do empregador, obviamente, uma vez que é das necessidades do sistema produtivo que dependerá a existência ou não do trabalho em jornada suplementar (MASCARO, 2011, p. 295)

Em quatro aspectos a jornada extraordinária foi alterada:

1º A cada hora a mais trabalhada, passa de 20% para 50%.

2º A jornada extraordinária pode ser realizada desde que por acordo individual escrito ou acordo coletivo e não ultrapassar 10 horas diárias.

3º Criação de um banco de horas – a cada 12 horas trabalhadas – 36 horas para descanso.

4º As horas habituais não se caracterizam acordo de compensação ou mesmo banco de horas.

#### **4 O TELETRABALHO E SUAS MODIFICAÇÕES**

Teletrabalho ou popularmente conhecido como trabalho à distância é aquele vínculo cujo o empregado trabalha fora da supervisão do empregador e sua função deverá constar no contrato individual de trabalho.

Romar destaca

A legislação trabalhista não exige, para caracterização da relação de emprego, que o trabalho seja realizado no estabelecimento do empregador. Na realidade, o vínculo de emprego emerge sempre que o trabalho seja exercido com subordinação, independentemente do local onde é prestado. O recebimento de ordens ou instruções, aliado à obrigação de uma produção determinada, permite afirmar que o trabalhador a distância ou em domicílio é empregado. (ROMAR, 2013, p; 158)

A nova legislação permitirá que contrato de teletrabalho possa ser convertido em tempo determinado, desde que respeite o período mínimo de 15 dias do regime adotado de contratação.

##### **3.1 A Força dos Acordos Coletivos**

Os acordos coletivos iniciaram-se nos Estados Unidos e na Europa Ocidental a fim de conseguir certos objetivos como:

1) Uma forma de negociação não-violenta e que evitaria as greves.

2) Uma forma dos patrões reconhecerem a legitimidade e representatividade dos trabalhadores.

3) Serviria como instrumento de paz social, uma vez que os acordos poderiam ser feitos pelos particulares.

Sergio Martins Pinto define em suas nobres palavras

Acordo coletivo de trabalho é o negócio jurídico entre o sindicato de categoria profissional e uma ou mais empresas pertencentes à categoria econômica sobre condições de trabalho. (PINTO, 2014, p. 910)

A reforma visa dar maior eficácia aos acordos e dando principal destaque aos sindicatos.

#### **4 HORAS IN ITINERE**

Atualmente a legislação trabalhista trata horas *in itinere* como o tempo que leva o trabalhador de sua residência até o posto de trabalho.

E isso gerava enormes custos para os empresários que deveriam pagar para o indivíduo que nem efetivamente exercia o trabalho.

Carlos Henrique Bezerra Leite define

Vê-se, pois, na contagem do tempo de serviço não fica adstrita à efetiva prestação de trabalho. Basta que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, ou ainda, por construção jurisprudencial, durante o tempo de deslocamento de sua residência para o local de trabalho e vice-versa, quando o percurso é considerado de difícil acesso ou não servido por transporte público regular (LEITE, 2014, p. 385)

A reforma trabalhista que passará a valer ainda este ano, altera o dispositivo dizendo que não será considerado jornada de trabalho o período de deslocamento da residência do empregado até o posto de trabalho

#### **4.1 Gravidez no Mercado de Trabalho, Insalubridade e Horas Extras**

De acordo com o atual disposto da CLT, as mulheres para exercerem horas extras precisam esperar obrigatoriamente 15 minutos.

Nas palavras de Sergio Pinto Martins

É garantida a empregada, durante a gravidez, sem prejuízo de salário e demais direitos: a) transferência de função, quando as condições de saúde o exigirem, assegurada a retomada da função anteriormente exigida, logo após o retorno ao trabalho. b) dispensa do horário de trabalho pelo tempo necessário para a realização de, no mínimo, seis consultas médicas e demais exames complementares. (MARTINS, 2014, p. 679)

Em relação às grávidas, fica vedado trabalho quando põe risco a sua saúde bem como ao seu filho.

Aprovado na Câmara dos Deputados, o texto permitirá que a mulher grávida trabalhe desde que com autorização médica.

## **5 USO DE PRÊMIOS COMO FORMA DE GRATIFICAÇÃO PELO SERVIÇO REALIZADO**

O uso de prêmios pelo empregador sempre foi uma maneira de premiar o empregado pelo serviço prestado e que este ajudou a melhorar a economia da empresa.

Amauri Mascaro define prêmios como

É uma forma de salário vinculado a um fator de ordem pessoal do empregado ou geral de muitos empregados, via de regra, a sua produção. Deve-se falar também, em seu salário por rendimento ou salário por produção". (MASCARO, 2011, p. 365)

Esta forma de prestigiar a eficiência de um serviço realizado deixava muitas vezes o empregado sentir-se valorizado.

A reforma trabalhista visa positivar um direito que até então não encontra amparo legal.

## **6 CONCLUSÃO**

A reforma trabalhista certamente foi um dos grandes impactos que a sociedade brasileira sofreu. De fato, muitos direitos então consagrados não terão validade.



Por influência da classe empresarial e com o objetivo de flexibilizar o mercado de trabalho, a reforma chega em um momento em que o país enfrenta cerca de 14 milhões de desempregados e precisa voltar a crescer.

Outro ponto que é importante verificar, é que o novo texto da CLT diminui os custos por parte do empregador e isso facilitaria a contratação de novos empregados evitando que sua empresa feche por não conseguir arrecadar lucro.

A nova legislação fortalece os acordos coletivos, visto que estes dão maior autonomia na relação dos particulares e desafoga a Justiça do Trabalho, que servirá apenas para dirimir conflitos que realmente precisam.

## **REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 6ª edição. São Paulo, Editora LRT. 2007.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de Direito do Trabalho. 14ª edição. Espírito Santo. 2014.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Iniciação ao Direito do Trabalho. 36ª edição. São Paulo. 2011.

PINTO, Sergio Martins. Direito do Trabalho. 31ª edição. São Paulo. Editora Atlas. 2014.

ROMAR, Carla Teresa Martins. Direito do Trabalho Esquematizado. 2ª edição. São Paulo. Editora Saraiva. 2013.

ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. O Moderno Direito do Trabalho. São Paulo. Editora LTR. 1994.

7 Zangrando, Carlos Henrique da Silva. Curso de Direito do Trabalho, Pausas e Jornadas. 3ª edição. Rio de Janeiro. Editora LTR. 2015.