

REFORMA TRABALHISTA: a precarização das relações trabalhistas e as principais mudanças que afetam os celetistas¹

Ednardo Matheus de Paula²

Gregório Pereira de Almeida Pacheco³

Stevão Costa Stefani⁴

RESUMO

O presente trabalho teve como objetivo demonstrar até que ponto a reforma trabalhista deteriorou direitos da classe trabalhadora. Para efetivar este estudo, foi feito uma pesquisa bibliográfica e documental. Diante do exposto, conclui-se que, é necessário mais do que uma mudança na legislação trabalhista para poder retomar o crescimento da economia, retirar da classe mais fraca, seus direitos ora conquistados com tanto esforço há anos por meio de diversas reivindicações, não é meio eficaz para se alcançar esse objetivo.

PALAVRAS-CHAVE: EVOLUÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO. REFORMA TRABALHISTA. LEI 13.467/2017. DETERIORAÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS.

¹ O presente artigo foi desenvolvido na Disciplina “Projeto Integrador” durante o quarto período do curso de Direito das Faculdades Integradas Vianna Júnior, no primeiro semestre de 2018, sob a orientação da prof. Rachel Zacarias

² Graduando do 4º período do curso de Direito das Faculdades Integradas Vianna Junior

³ Graduando do 4º período do curso de Direito das Faculdades Integradas Vianna Junior

⁴ Graduando do 4º período do curso de Direito das Faculdades Integradas Vianna Junior

INTRODUÇÃO

A consolidação das leis trabalhistas (CLT), teve sua origem pelo decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e fora sancionada pelo presidente Getúlio Vargas, unindo toda legislação trabalhista em apenas um único código. É o objeto de estudo do direito do trabalho, e foi criada com o objetivo de regulamentar as relações individuais e coletivas de trabalho; a CLT dispõe tanto das relações trabalhistas urbanas quanto rurais, tendo como ponto norteador de sua legislação, a proteção ao trabalhador. Apesar de o trabalhador ser a parte hipossuficiente na relação trabalhista, a CLT não deixou desprotegido aquele que figura como empregador, dispondo de incentivos e mecanismos de respaldo para que o mesmo possa ocupar sua posição no topo da pirâmide hierárquica. Contudo, devido ao fato de ser uma lei que teve seu início em uma época passada, onde a sociedade e a economia não se encontravam à beira de um colapso, foi preciso que surgisse uma alteração em seu texto legal, denominada de reforma trabalhista, e que tivesse como objetivo o fomento ao mercado de trabalho, através da criação de vagas de trabalho, nos moldes da atualidade.

Diante do fato de que a reforma trabalhista surgiu com a premissa de combater o desemprego e a crise econômica no país, há de suscitar discussões a respeito de sua eficácia, pois uma parcela da sociedade a recepcionou de forma positiva, pois reconheciam a necessidade de uma nova legislação trabalhista para a criação de novas vagas no mercado de trabalho, enquanto a outra optou pela não aceitação da mesma, pois, estes a enxergaram como uma forma de retirar direitos dos trabalhadores e não de incentivar a relação laboral.

Neste sentido, este trabalho apresenta como objetivo geral demonstrar, até que ponto a reforma trabalhista deteriorou direitos da classe trabalhadora, diante de uma análise bibliográfica, documental e dos dispositivos da Reforma Trabalhista, como a Lei 13.467/2017 amplia a precarização do trabalho no Brasil.

Para isto, na próxima seção, será descrita a evolução dos direitos trabalhistas além de uma análise nas mudanças consideradas essenciais para as respectivas evoluções. Em seguida, serão analisadas as principais alterações causadas pelo advento da Lei 13.467/2017. Finalizando a análise, a última seção irá tratar as mudanças nas relações individuais de trabalho, para que, nas considerações finais, se reúnam todas estas afirmações no sentido de indicar até que ponto a reforma trabalhista deteriorou os direitos da classe trabalhadora.

1 A EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DO TRABALHO

De acordo com Delgado (2017), tem-se como marco inicial da história do direito do trabalho brasileiro, a lei Áurea, apesar de não possuir nenhum caráter jus trabalhista, pode ser considerada como o primeiro diploma legal referente à relação de trabalho, isso porque, ela foi capaz de reunir diversos pressupostos que foram responsáveis por configurar a criação de um novo ramo jurídico especializado. O referido diploma teve como objetivo, eliminar a escravidão, e estimular a incorporação, pela prática social, de uma nova forma de força de trabalho: a relação de emprego. Assim, o respectivo diploma sintetiza um marco referencial para a primeira fase do Direito do Trabalho no país.

Para o referido autor, o primeiro período de evolução do Direito do Trabalho ocorre de 1888 a 1930, trata-se de um momento em que a relação de emprego se apresenta de modo mais comum, mas apenas nos campos agrícola e industrial. É característica desse período, a presença de um movimento da classe operária, porém, o mesmo ocorre de maneira rasa, sem que ocorra a capacidade de organização e de pressão. As manifestações dos trabalhadores e as negociações privadas que ocorriam na época, não possuíam força o suficiente para firmarem um conjunto diversificado e duradouro de práticas e resultados normativos, acarretando em um ciclo de avanços e retrocessos. Outra desvantagem para a classe

trabalhadora nessa época era que o Estado possuía uma concepção liberal não intervencionista, o que inibia a atuação normativa no mercado de trabalho.

Conforme Delgado (2017), o segundo período de evolução histórica do Direito do Trabalho, teve como seu marco inicial em 1930, que perdurou até o final da ditadura, em 1945, nessa fase, surge um novo modelo trabalhista que manteve seus efeitos por quase seis décadas, até pelo menos o advento da constituição de 1988. O início desse período ficou marcado pela intensa atividade administrativa e legislativa do Estado, pois este assumiu uma postura intervencionista totalmente oposta a primeira fase, tendo uma série de ações diversificadas, onde de um lado teríamos uma rigorosa repressão sobre qualquer manifestação de movimento sem prol dos direitos dos trabalhadores, e do outro lado, teríamos uma legislação que instaurava um novo modelo de organização do sistema jus trabalhista, controlado pelo Estado. Para o autor esta evolução é pouco consistente. Em suas palavras:

Essa evolução sofreu pequeno — e pouco consistente — interregno de menos de dois anos, entre 1934 e 1935, com a Texto Constitucional de 1934, onde voltou a florescer maior liberdade e autonomia sindicais (a própria pluralidade sindical foi acolhida por esta Constituição). Entretanto, logo imediatamente o governo federal retomou seu controle pleno sobre as ações trabalhistas, através do estado de sítio de 1935, dirigido preferencialmente às lideranças políticas e operárias adversárias da gestão oficial (DELGADO, 2017).

O referido autor, destaca que o modelo jus trabalhista, que fora mencionado acima, foi formado, por meio de políticas integradas, e que foram dirigidas a seis campos de direção. A primeira área contemplada, foi a própria administração pública, no âmbito federal, dando origem, pelo Decreto nº 19.443 de 26/11/1930, ao órgão denominado como Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, e alguns meses depois, foi instituído o Departamento Nacional do Trabalho, pelo Decreto nº 19.671-A.

O segundo campo foi a área sindical, que, para Delgado (2017), também foi objeto de regulamentação, por meio do Decreto nº 19.770 de 19/03/1931, que tinha

como objetivo, a criação da estrutura sindical oficial, que seria submetido apenas ao reconhecimento pelo Estado, sem a necessidade de sua autorização para o funcionamento, e seria órgão-colaborador deste. Para o referido autor:

A área sindical seria também imediatamente objeto de normatização federal, por meio do Decreto n. 19.770, de 19.3.1931, que cria uma estrutura sindical oficial, baseada no sindicato único (embora ainda não obrigatório), submetido ao reconhecimento pelo Estado e compreendido como órgão colaborador deste(16). Passado o interregno da Constituição de 1934, aprofundou-se o modelo sindical oficial corporativista, através da Carta de 1937 e do Decreto n. 1.402, de 5.7.1939. A essa altura já se tornara juridicamente explícito o que fora prática institucional desde 1935: a inviabilidade de coexistência de qualquer outro sindicato com o sindicalismo oficial.

De acordo com Delgado (2017), o terceiro campo, foi a criação de um sistema de solução judicial de conflitos trabalhistas. Esse sistema seria constituído, inicialmente por comissões mistas de conciliação e julgamento, onde só os empregados que fossem integrantes do sindicato é que poderiam demanda. Conforme Delgado (2017):

Como terceira área de desenvolvimento da política trabalhista oficial, criou-se um sistema de solução judicial de conflitos trabalhistas. Esse sistema seria instaurado, inicialmente, mediante a criação das Comissões Mistas de Conciliação e Julgamento (Decreto n. 21.396, de 21.3.1932), *em que só poderiam demandar os empregados integrantes do sindicalismo oficial* (Decreto n. 22.132, de 25.11.1932). A Constituição de 1937 (não aplicada, é verdade), referindo-se a uma “Justiça do Trabalho”, induziria, alguns anos após, ao aperfeiçoamento do sistema, à medida que ele vivia seu patamar institucional. A Justiça do Trabalho seria, por fim, efetivamente regulamentada pelo Decreto-lei n. 1.237, de 1.5.1939, sendo instalada e passando a funcionar em 1.5.1941

O quarto campo para Delgado (2017), foi o sistema previdenciário, a sua estruturação se deu a partir de uma reformulação e ampliação das antigas Caixas de Aposentadoria e Pensões, estas, eram provenientes da época precedente e

organizadas por empresas, porém, em 1931, mediante o Decreto nº 20.465 de 01/10/1931, o novo governo instaurou a primeira reforma previdenciária, com o objetivo de ampliar o anterior sistema. O ponto fulcral desse novo sistema, seriam os diversos institutos de Aposentadorias e Pensões, que abrangiam determinadas categorias e possuíam extensão nacional. Com isso, o primeiro órgão a ser instaurado foi o Instituto de Aposentadoria e Pensões dos Marítimos (IAPM), mediante o Decreto nº 22.872 de 29/06/1933. O quinto campo, conforme o autor citado acima, foi a legislação profissional e protetiva, como mais uma das áreas de atuação do novo governo. Delgado (2017) diz:

Citem se, ilustrativamente, alguns dos inúmeros diplomas jus trabalhistas: Decreto n. 21.471, de 17.5.1932, regulamentando o trabalho feminino; Decreto n. 21.186, de 22.3.1932, fixando a jornada de oito horas para os comerciários, preceito que seria, em seguida, estendido aos industriários (Decreto n. 21.364, de 4.5.1932); Decreto n. 21.175, de 21.3.1932, criando as carteiras profissionais; Decreto n. 23.103, de 19.8.1933, estabelecendo férias para os bancários, e diversos outros diplomas que se sucederam ao longo da década de 30 até 1943.

O último dos campos de direção, para o referido autor, foi a implantação de um modelo trabalhista corporativista autocrático, que possuía o objetivo de impedir distintas ações voltadas a manifestações de caráter político, operário ou simplesmente que iriam contra o novo modelo implantado. A primeira medida adotada por esse modelo foi a Lei de Nacionalização do Trabalho, Decreto nº 19.482 de 12/12/1930, que tinha como objetivo reduzir o número de imigrantes no segmento obreiro do país, estabelecendo um mínimo de 2/3 de trabalhadores brasileiros no respectivo segmento. Conforme Delgado (2017):

A última das direções seguidas pela política oficial tendente a implantar o modelo trabalhista corporativista e autocrático da época traduzia-se nas distintas ações voltadas a sufocar manifestações políticas ou operárias autonomistas ou simplesmente adversas à estratégia oficial concebida. O primeiro marco dessas ações

combinadas residiria na Lei de Nacionalização do Trabalho, reduzindo a participação de imigrantes no segmento obreiro do País (Decreto n. 19.482, de 12.12.1930, estabelecendo um mínimo de 2/3 de trabalhadores nacionais no conjunto de assalariados de cada empresa). A essa medida estrutural seguiram-se os diversos incentivos ao sindicalismo oficial (monopólio de ação junto às Comissões Mistas de Conciliação; exclusivismo de participação nos Institutos de Aposentadorias e Pensões, etc.), incentivos que seriam transformados, logo após, em expresso monopólio jurídico de organização, atuação e representação sindical. Finalmente, por quase todo o período getulista, uma contínua e perseverante repressão estatal sobre as lideranças e organizações autonomistas ou adversas obreiras.

Com isso, o modelo jus trabalhista, dividido nesses seis campos, reuniu-se em um único diploma legal, conhecido hoje, como a Consolidação das Leis do Trabalho, Decreto-lei nº 5.452 de 01/05/1943, ocorrendo assim, a alteração e ampliação da legislação trabalhista existente, e desse modo, assumiu a natureza própria de um código do trabalho, mesmo sendo uma consolidação de várias leis.

2 As principais mudanças engendradas pela famigerada Reforma Trabalhista de 2017

A Lei 13.467/2017 alterou centenas de pontos da CLT e trouxe mudanças que atingem de forma impactante a relação entre empregador e empregado, outras alterações envolvem as relações sindicais, tal como outras que abarcam questões judiciais resultantes de reclamações trabalhistas.

Uma das principais alterações provenientes da Reforma Trabalhista é a prevalência do negociado sobre o legislado. Isto é, os acordos coletivos de trabalho estabelecidos entre as empresas e os representantes dos trabalhadores poderão se sobrepor às leis trabalhistas dispostas na CLT (Consolidação das Leis do Trabalho).

Embora a princípio pareça uma grave ameaça aos direitos dos trabalhadores, o texto delimita uma série de pontos da CLT que não podem ser retirados ou

mudados por convenção coletiva, tais como: normas de saúde, segurança e higiene do trabalho, pagamento do FGTS, 13º salário, seguro-desemprego e salário-família. Ficam de fora, ainda, a licença-maternidade de 120 dias, aviso prévio proporcional ao tempo de serviço e o pagamento do adicional por hora extra.

Conforme entendimento de Cassar (2017) ainda assim as negociações poderão ter amplas revogações de direitos dos trabalhadores. Em suas palavras:

[...] É possível, por exemplo, a norma coletiva retirar a natureza salarial de qualquer sobressalário; autorizar a alteração contratual *in pejus*; alterar os requisitos da equiparação salarial para dificultá-la ainda mais; aumentar o limite de horas extras diárias; parcelar em mais vezes o pagamento do 13º salário; parcelar em mais períodos as férias; poderá determinar a inclusão do trabalhador no inciso I do art. 62 da CLT para qualquer tipo de externo; será possível, ainda, alterar o prazo legal ou determinar o parcelamento do pagamento das verbas da rescisão; diminuir a multa prevista pelo atraso no pagamento da rescisão; alterar a data de pagamento dos salários além do 5º dia útil do mês subsequente (garantido o valor do salário mínimo mensal); poderá diminuir o adicional de transferência ou até a sua retirada; será possível revogar estabilidades não previstas na Constituição; aumentar o prazo do contrato de experiência ou de qualquer outro contrato determinado; permitir mais prorrogações dos contratos determinados; etc. Enfim, a negociação coletiva poderá praticar amplas flexibilizações (revogações).

Outra alteração impactante que a Lei 13.467/2017 trouxe foi a criação do denominado trabalho intermitente. De acordo com o art. 443, § 3º, da CLT:

Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria.

Além do pagamento pelas horas, o trabalhador intermitente tem direito ao pagamento proporcional de férias, FGTS, INSS e 13º salário, conforme também estipula a Lei 13.467/2017.

Segundo Cassar (2017) o trabalho intermitente é uma espécie de contrato que provoca insegurança econômica ao trabalhador, visto que não há garantia de quantidade mínima de trabalho por mês, nem perspectiva de novo trabalho.

Entre tantas alterações possíveis de serem citadas, uma alteração controversa salta aos olhos: a reforma trabalhista prevê a possibilidade de grávidas trabalharem em condições insalubre, isto é, que podem fazer mal à saúde, desde que a insalubridade seja de grau mínimo ou médio. Para serem afastadas do trabalho, precisam apresentar atestado médico recomendando isso, conforme previsto abaixo:

Art. 394-A “Art. 394-A Sem prejuízo de sua remuneração, nesta incluído o valor do adicional de insalubridade, a empregada deverá ser afastada de:

I - atividades consideradas insalubres em grau máximo, enquanto durar a gestação;

II - atividades consideradas insalubres em grau médio ou mínimo, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a gestação;

III - atividades consideradas insalubres em qualquer grau, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a lactação.

Anteriormente, as gestantes não podiam trabalhar em local insalubre em hipótese alguma. Vale observar que em caso de insalubridade de grau máximo, a grávida continua impedida de trabalhar no local insalubre, tendo de ser transferida para uma outra função, consoante a reforma, enquanto lactantes podem trabalhar em locais insalubres, independente do grau.

Uma alteração comemorada por parte dos trabalhadores trata-se da possibilidade de divisão das férias, conforme a nova permissão da CLT, em até 3

(três) períodos de descanso. Não podendo nenhum deles ser menos do que 5 (cinco) dias corridos, e 1 (um) deve ser maior do que 14 (quatorze) dias corridos. Além do mais, não podem começar nos dois dias anteriores a um feriado ou do dia de descanso na semana.

Ainda referente às férias, preceitua o art. 138 da CLT que durante as férias o empregado não poderá prestar serviços a outro empregador, salvo se estiver obrigado a fazê-lo em virtude de contrato de trabalho preexistente.

Outra mudança trazida pela Reforma e festejada por parte dos trabalhadores foi o fim da obrigatoriedade do imposto sindical, que passou a ser opcional. Antes da Lei 13.467/2017, o trabalhador, ainda que não fosse sindicalizado, era obrigado a destinar um dia de remuneração por ano para o sindicato de sua categoria.

Ainda referente aos aparentes avanços trazidos pelo advento da Lei 13.467/2017, não podemos deixar de lembrar da inclusão do “home office”. Denominado como teletrabalho pela Reforma Trabalhista e definido por ela nos seguintes termos:

Art. 75-B. Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.

Parágrafo único. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho.

Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado.

Antes da Reforma Trabalhista de 2017 não havia previsão legal para a situação supracitada.

Com a implantação da Lei 13.467/2017 uma inovação conhecida como “demissão de comum acordo” garantiu também vantagens parciais para empregado e empregador. Antes, não havia previsão legal para um acordo de demissão entre

empregado e empregador que permitisse que a vontade de ambos fosse realizada. Embora não houvesse lei que permitisse o "acordo de rescisão", na prática, era possível que a empresa e o empregado fizessem a chamada rescisão fraudulenta. Com a inclusão do art. 484-A da CLT, o acordo entre empregador e empregado para extinção do contrato passou a ser válido, deixando de configurar fraude, desde que obedeça aos seguintes termos:

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.

Por derradeiro, importa destacar a mudança concernente a reclamação trabalhista. Antes da reforma trabalhista, o empregado que entrasse com a reclamação não arcava com os custos, nem pagava honorários de sucumbência caso tivesse sido vencido. Agora, conforme previsão da Reforma Trabalhista, a parte que perder a ação terá que arcar com as custas da ação, e se comprovado a má-fé da parte, é prevista uma punição de 1% a 10% sobre o valor da causa, além de pagar indenização para a parte contrária. Caso comprovada a incapacidade de arcar com a custa, a obrigação fica suspensa por até dois anos a contar da condenação. Além disso, é previsto que o empregado que assinar a rescisão, não poderá questioná-la judicialmente.

3 As relações do trabalho individual na nova lei trabalhista

Dando andamento no estudo da nova lei trabalhista, é importante salientar que as relações individuais do trabalho foram bastante alteradas referente a alguns artigos da CLT, um deles em especial é a Lei 13.467/2017 – At. 134 § 1º e 3º que alterou a concessão de férias dos trabalhadores conforme segue:

§ 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 5 dias corridos, cada um.

§ 3º É vedado o início das férias no período de 2 dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado

Neste contexto, o § 1º traz uma importante mudança pelo fato que os empregados só podiam tirar férias em um único período de 30 dias ou em 2 períodos de acordo com uma prerrogativa patronal, já o § 2º como foi revogado, os empregados que possuem mais de 50 anos podem parcelar as férias, e antes não poderiam parcelar nem em 2 períodos. De acordo com Delgado (2017):

O que se verifica não é mais a excepcionalidade para o fracionamento, conforme se verificava antes da reforma trabalhista, mas uma decisão baseada na consensualidade. Assim, com esse intuito de estímulo ao desmembramento das férias individuais, visto que as férias coletivas permanecem com a possibilidade de fracionamento em dois períodos, foi revogado o § 2º desse dispositivo, que vedava o fracionamento aos menores de 18 anos e maiores de 50 anos.

Outro ponto que foi alterado no contrato individual de trabalho foi o Art. 461 da CLT, este artigo possui 6 parágrafos que foram alterados para minimizar os impactos judiciais que este tema controverso possui. O presente artigo tem como fundamento

o princípio da igualdade salarial previsto no Art. 5º da Constituição Federal de 1988 (CF/88), e segue o artigo com as alterações que foram celebradas:

Art. 461. § 1º Trabalho de igual valor, para os fins deste Capítulo, será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço para o mesmo empregador não seja superior a quatro anos e a diferença de tempo na função não seja superior a dois anos (Red. L. 13.467/17).

§ 2º Os dispositivos deste artigo não prevalecerão quando o empregador tiver pessoal organizado em quadro de carreira ou adotar, por meio de norma interna da empresa ou de negociação coletiva, plano de cargos e salários, dispensada qualquer forma de homologação ou registro em órgão público (Red. L. 13.467/17).

§ 5º A equiparação salarial só será possível entre empregados contemporâneos no cargo ou na função, ficando vedada a indicação de paradigmas remotos, ainda que o paradigma contemporâneo tenha obtido a vantagem em ação judicial própria (Red. L. 13.467/17).

§ 6º No caso de comprovada discriminação por motivo de sexo ou etnia, o juízo determinará, além do pagamento das diferenças salariais devidas, multa, em favor do empregado discriminado, no valor de 50% (cinquenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social (Red. L. 13.467/17).

Como foi exposto, foram alteradas as atividades prestadas no mesmo estabelecimento, igualdade de salário sem distinção de sexo, etnia, idade ou nacionalidade, tempo de serviço para o mesmo empregador não superior a 4 anos e diferença de tempo na função não superior a 2 anos, não aplicação destes requisitos quando houver plano de cargos e salários por meio de norma interna ou negociação coletiva dispensada a homologação ou registro em norma pública, vedada a indicação de paradigmas remotos, ainda que o contemporâneo tenha obtido a vantagem em ação judicial (equiparação em cascata) e por fim, discriminação por sexo ou etnia gera o pagamento de multa em favor do empregado no valor de 50% do limite dos benefícios da previdência social. Segundo Eduardo Carrion (2017):

Para o reconhecimento da igualdade salarial exige-se igualdade no desempenho da atividade; deve ser quantitativa (volume de trabalho) e qualitativa (perfeição), na mesma época, empresa e localidade e o tempo de serviço para o mesmo empregador não pode ser maior que quatro anos e que a diferença na função não seja maior que dois anos [...]. O novo art. 461, § 5º, afirma que a equiparação só pode ocorrer entre empregados contemporâneos no cargo ou na função, não aceita a indicação de paradigmas remotos, mesmo que a vantagem tenha sido obtida por meio de ação judicial.

E por último, referente ao contrato individual do trabalho, será contextualizado a rescisão contratual do empregado. Foram alterados os artigos 477 § 1º, 6º e 10º, o 482, 484-A e o 507-B, que irão nos dar uma visão da nova rescisão contratual.

No artigo 477 § 1º, foi revogado a obrigatoriedade da homologação da rescisão contratual junto ao Sindicato ou Ministério do Trabalho, ainda que relacionada a empregado com mais de 1 ano de contrato, seja qual for a modalidade de dispensa, já o § 6º informa que o prazo para a quitação das verbas rescisórias é de 10 dias, bem como da entrega de documentos que comprovem a comunicação da extinção contratual aos órgãos competentes. E o § 10º diz que a baixa na carteira de trabalho será documento hábil para requerimento de Seguro Desemprego e levantamentos do FGTS. Segue o artigo com as devidas alterações dos parágrafos § 6º e 10º:

Art.477 § 6º A entrega ao empregado de documentos que comprovem a comunicação da extinção contratual aos órgãos competentes bem como o pagamento dos valores constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação deverão ser efetuados até dez dias contados a partir do término do contrato (Red. L. 13.467/17). a) (Rev. L. 13.467/17). b) (Rev. L. 13.467/17).

§ 10. A anotação da extinção do contrato na Carteira de Trabalho e Previdência Social é documento hábil para requerer o benefício do seguro-desemprego e a movimentação da conta vinculada no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, nas hipóteses legais, desde que a comunicação prevista no caput deste artigo tenha sido realizada (Red. L. 13.467/17).

O Artigo 482, tem uma nova hipótese de demissão por justa causa, que é a perda da habilitação ou dos requisitos legais para o exercício da sua profissão por conduta dolosa do empregado. Neste caso, o empregado poderá ser demitido sem seus direitos reais.

Já o Artigo 484-A traz uma opção bastante interessante que é o famoso acordo entre as partes que antes não era contemplado pela lei. É uma nova modalidade de demissão, por acordo entre o empregado e o empregador, como pagamento de (i) metade do aviso prévio, se indenizado; (ii) metade da indenização sobre o saldo do Fundo de Garantia por tempo de serviço; (iii) movimentação da conta vinculada do FGTS limitada até 80%; (iv) não habilitação no seguro desemprego. Com este processo, o empregado poderá negociar a melhor forma de solicitar desligamento sem sair no prejuízo.

E por fim o Artigo 507-B, facultada a celebração de termos de quitação anual de obrigações trabalhistas perante o sindicato, com eficácia liberatória das parcelas especificadas.

Então, temos uma contextualização importante do advogado Eduardo Carrion (2017):

[...] A nova lei cria o contrato de trabalho intermitente, que pode ser por horas, por dia, por meses, ou seja, um novo contrato com prazo determinado, mas não modifica os demais contratos, com prazo determinado ou indeterminado e também não modifica as variáveis formas de estabilidade.

Verbas rescisórias: no término de qualquer contrato de trabalho o empregado tem direito as verbas rescisórias. O valor e a natureza da parcela paga devem ser expressos na quitação. A intenção legislativa nega eficácia a quitação genérica outorgada. O texto legal (CLT, art. 477, § 2º) manda discriminar o valor, mas a quitação alcança as parcelas. A lei não obriga mais assistência do sindicato, no recebimento das verbas rescisórias, ficando na responsabilidade do empregado a conferência dos valores recebidos, fato quase impossível de ser feito, teremos a quitação de valores (TST – Súmula 41, cancelada Res. 121/03) e não a quitação definitiva de parcelas (TST – Súmula 330).

Anulabilidade: a quitação é anulável perante a Justiça, por incapacidade do agente, erro, coação, simulação ou fraude (CC, art. 171), como qualquer outro ato, mesmo que a chancela seja do juiz[...]

Prazo para pagamento das verbas rescisórias. Entrega de documentos. Baixa na CTPS. Multa por atraso; O prazo é de dez dias contados do término do contrato de trabalho [...]. O não pagamento da verba rescisória gera duas multas, uma administrativa e outra em benefício do empregado. Multa administrativa (Precedente Administrativo 28 MTE/SIT).

Vimos que a relação do contrato de trabalho individual ficou mais clara para empregado e empregador, porém ainda não sabemos como serão as ações neste contexto da nova lei trabalhista, mas conforme entendimento dos juristas, os novos artigos irão minimizar os impactos trabalhistas no judiciário e embora tenha facilitado por um lado a vida dos trabalhadores e empregadores, por outro os trabalhadores ficaram desprotegidos e desencorajados a brigar por seus direitos na justiça do trabalho.

CONCLUSÃO

A evolução histórica do direito trabalhista mostrou que foi de suma importância cada conquista da classe trabalhadora ao longo da história. Portanto, o retrocesso trazido por reformas que não visam ampliar direitos para os trabalhadores afeta e muito o progresso histórico do direito trabalhista.

A Reforma Trabalhista de 2017 trouxe diversas mudanças significativas para os direitos dos trabalhadores e embora tenha trazido também mudanças benéficas para a classe trabalhadora, trouxe mais dissabor para os trabalhadores e juristas do que vantagens.

Nas relações do trabalho individual vimos que ficou mais clara a relação contratual tanto para o empregado quanto para o empregador e conforme vimos, os novos artigos irão minimizar os impactos trabalhistas no judiciário, facilitando por um lado a relação contratual entre empregado e empregador e por outro lado desencorajando trabalhadores a buscar a justiça.

Pode-se concluir, portanto, que não obstante os trabalhadores tenham conquistado benefícios que por vezes satisfazem alguns interesses individuais, no geral vimos que em sua maior parte as novidades trazidas pela reforma trabalhista de 2017 deteriorou direitos conquistados pelos trabalhadores ao longo da história, regredindo na história ao invés de progredir.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 06jun. 2018.

BRASIL.**Decreto- lei nº 1.237de 2 de maio de 1939**.Organiza a Justiça do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/1937-1946/Del1237.htm> Acesso em: 06 jun. 2018.

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 06 jun. 2018.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1o de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível-em:-<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm>. Acesso em: 06 jun. 2018.

BRASIL **Decreto nº 19.443, de 1º de dezembro de 1930**. Regula as despesas do Ministério da Educação e Saúde Pública, no corrente ano, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1930-49/d19473.htm>. Acesso em: 06 jun. 2018

BRASIL. **Decreto nº 19.482 de 12 de dezembro de 1930.** Limita a entrada, no território nacional, de passageiros estrangeiros de terceira classe, dispõe sobre a localização e amparo de trabalhadores nacionais, e dá outras providências. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-19482-12-dezembro-1930-503018-republicacao-82423-pe.html>>. Acesso em 06 jun. 2018.

BRASIL. **Decreto nº 19.770, de 19 de março de 1931.** Regula a sindicalização das classes patronais e operarias e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/antigos/d19770.htm> Acesso em 06 jun. 2018

BRASIL. **Decreto nº 20.465 de 1 de outubro de 1931.** Reforma a legislação das Caixas de Aposentadoria e Pensões. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-20465-1-outubro-1931-500674-publicacaooriginal-1-pe.html>> Acesso em: 06 jun. 2018.

BRASIL. **Decreto nº 21.186 de 22 de março de 1932.** Regula o horário para o trabalho no comércio. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-21186-22-marco-1932-524876-publicacaooriginal-1-pe.html>> Acesso em: 06 jun. 2018.

BRASIL. **Decreto nº 21.396, de 12 de maio de 1932.** Institui Comissões Mistas de Conciliação-e-dá-outras-providências.-Disponível-em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-21396-12-maio-1932-526753-publicacaooriginal-1-pe.html>> Acesso em: 06 jun. 2018

BRASIL. **Decreto nº 22.132 DE 25 DE NOVEMBRO DE 1932.** Institui Juntas de Conciliação e Julgamento e regulamenta as suas funções. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/antigos/d22132.htm> Acesso em: 06 jun. 2018.

BRASIL. **Decreto nº 21.471, de 17.5.1932.** Regula as condições do trabalho das mulheres nos estabelecimentos industriais e comerciais. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-21417-17-maio-1932-559563-publicacaooriginal-81852-pe.html>>. Acesso em: 06 jun. 2018.

BRASIL. **Decreto nº 22.872 de 29 de junho de 1933.** Cria o Instituto de Aposentadoria e Pensões dos Marítimos, regula o seu funcionamento e dá outras providências. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-22872-29-junho-1933-503513-norma-pe.html>> Acesso em: 06 jun. 2018.

BRASIL. **Decreto nº 23.103, de 19 de agosto de 1933.** Regula a concessão de férias aos empregados em estabelecimentos comerciais e bancários e em instituições de assistência privada. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-23103-19-agosto-1933-526803-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em: 06 jun. 2018.

CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do Trabalho.** 13. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2017.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 16. ed. São Paulo: LTr, 2017.

CARRION, Eduardo. **CLT - Comentários a Consolidação das Leis do Trabalho.** 41. Ed. São Paulo. Saraiva, 2017.