

CENTRO DE ENSINO SUPERIOR REINALDO RAMOS – CESREI

DIREITO

THIAGO DA SILVEIRA RIBEIRO

**IMPACTOS JURÍDICOS DA REFORMA TRABALHISTA E O FUTURO DA
JUSTIÇA DO TRABALHO**

CAMPINA GRANDE

2018

THIAGO DA SILVEIRA RIBEIRO

**IMPACTOS JURÍDICOS DA REFORMA TRABALHISTA E O FUTURO DA
JUSTIÇA DO TRABALHO**

MOMENTO CONTURBADO, FUTURO INCERTO?

Projeto de pesquisa apresentado ao Curso de Direito da
Faculdade Reinaldo Ramos de Campina Grande – PB,
à ser utilizado como diretrizes para manufatura do
Trabalho de Conclusão de Curso.

Orientador: Jardon Souza Maia

CAMPINA GRANDE - PB

2018

-
- R484i Ribeiro, Thiago da Silveira.
 Impactos jurídicos da reforma trabalhista e o futuro da justiça do trabalho
 / Thiago da Silveira Ribeiro. – Campina Grande, 2018.
 40 f.
- Monografia (Graduação em Direito) – Faculdade Reinaldo Ramos-
 FAAR, Centro de Educação Superior Reinaldo Ramos-CESREI, 2018.
 "Orientação: Prof. Esp. Jardon Souza Maia".
1. Direito do Trabalho – Brasil. 2. Justiça do Trabalho – Brasil.
 3. Reforma Trabalhista. I. Maia, Jardon Souza. II. Título.

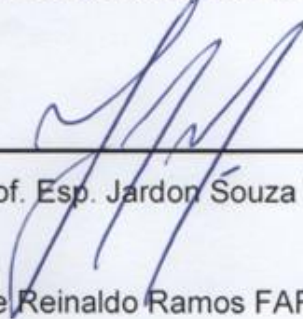
CDU 349.2(81)(043)

THIAGO DA SILVEIRA RIBEIRO

**IMPACTOS JURÍDICOS DA REFORMA TRABALHISTA E O FUTURO DA
JUSTIÇA DO TRABALHO**

Aprovada em: 14 de DEZEMBRO de 2018.

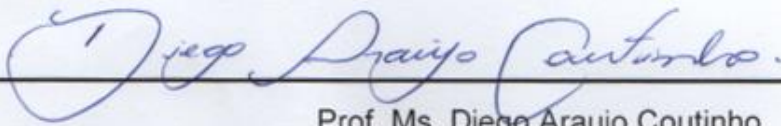
BANCA EXAMINADORA



Prof. Esp. Jardon Souza Maia

Faculdade Reinaldo Ramos FARR/ CESREI

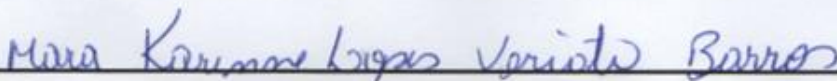
(Orientador)



Prof. Ms. Diego Araujo Coutinho

Faculdade Reinaldo Ramos FARR/ CESREI

(1º Examinador)



Prof. Ms. Mara Karinne Lopes Veriato Barros

Faculdade Reinaldo Ramos FARR/ CESREI

(2º Examinador)

Seria tolice abster-me de agradecer à Deus pelo cuidado e atenção destinado à mim até aqui, decerto não foi e não haveria de ser fácil, porém sua poderosa destra sempre me sustentou e cuidou para que em nenhum momento fosse concedido à mim o benefício da dúvida e da desistência. Contudo, reitero o quão valioso é ser filho e herdeiro do amor de dona Rossandra Morais da Silveira, à quem dedico toda a minha trajetória, minhas lutas e conquistas pessoais e jurídicas, sem palavras, a senhora foi e é indispensável, fui demasiadamente agraciado pela vida e por Deus em tê-la como mãe e parceira de caminhada. Agradecer é preciso também à dona dos meus sorrisos mais largos, Àgda Sofia Duarte, que de uma forma especial não me deixou desanimar e cuidou para que o caminho até aqui fosse repleto de amor, carinho e segurança, à você todo o ópio de minha paixão e de meus sentimentos mais nobres e verdadeiros. Ao professor Jardon Maia, enquanto orientador deste trabalho, pela paciência e ajuda despendida à mim, e aos demais professores e colegas que contribuíram para que este grande sonho fosse realizado.

RESUMO

Há muito tempo ouve-se falar em Justiça Trabalhista como instituto basilar de fontes inesgotáveis de pagamentos de honorários contratuais e sucumbenciais advocatícios, custas de processo e danos morais que em um segundo momento são convertidos em pecúnia e demais valores aos que solicitam a sua prestação de serviços. Esse cenário vem mudando, sobretudo após o mês de novembro do ano anterior, quando a Reforma Trabalhista tem seu efetivo início. Aprovada em julho de mesmo ano, as novas normas e diretrizes trazem alterações na legislação que já vigora e arrastam consigo novas e fortes definições sobre pontos importantes e primordiais para os trabalhadores como férias, relação com sindicatos das categorias e jornadas de trabalho. Em se tratando de sua totalidade, mais de cem artigos da Consolidação de Leis Trabalhistas (CLT) foram alteradas ou acrescentadas novas informações, entretanto as maiores novidades são os novos modos de contratação, seriam esses, os trabalhos intermitentes por hora ou jornada de trabalho e a do trabalho em casa ou à distância, chamado Home Office. Entretanto pertencendo ao rol de novas e polêmicas alterações, estão os pagamentos de custas de processo quando houver a necessidade de decisão judicial e realização de audiências, ou o teto de indenização em ações quando forem concluídas em danos morais. O momento é delicado, difícil e duvidoso para a justiça do trabalho.

Palavras-chaves: Justiça, Trabalho, Reforma Trabalhista, Mudanças.

ABSTRACT

For a long time we have heard of Labor Justice as a basic institute of inexhaustible sources of payments of contractual and sucumbencial attorneys' fees, costs of prosecution and moral damages that in a second moment are converted into pecuniary and other values to those who request their provision of services. This scenario has changed, especially after the month of November of the previous year, when the Labor Reform has its effective beginning. Adopted in July of the same year, the new norms and guidelines bring changes in the legislation already in force and carry with them new and strong definitions about important and important points for workers such as vacations, relationship with unions of the categories and working hours. When it comes to its totality, more than 100 articles of the Consolidation of Labor Laws (CLT) have been changed or added new information, however the biggest news is the new ways of contracting, these would be the intermittent jobs per hour or workday and the work at home or at a distance called Home Office. However belonging to the list of new and controversial changes, are the payments of costs of process. When there is a need for a court decision and holding hearings, or the indemnity ceiling on actions when they are concluded on moral damages. The moment is delicate, difficult and doubtful for the justice of the work.

Keywords: Justice, Labor, Labor Reform, Changes.

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

OIT - Organização Internacional do Trabalho

CLT - Consolidação das Leis Trabalhistas

FGTS - Fundo de Garantia do Tempo de Serviço

CTPS - Carteira de Trabalho e Previdência Social

TRT - Tribunal Regional do Trabalho

CF – Constituição Federal

MP – Medida Provisória

OJT – Organização da Justiça do Trabalho

SUMÁRIO

CAPÍTULO I

- 1. ORIGEM E NORMATIZAÇÃO DA JUSTIÇA DO TRABALHO.....14
 - 1.1 CONTEXTUALIZAÇÃO E EVOLUÇÃO HISTÓRICA.....15
 - 1.2 FATOS QUE MOTIVARAM A CRIAÇÃO DE UM ORDENAMENTO...16
 - 1.3 FORMAÇÃO DO ORDENAMENTO E SUAS FUNÇÕES.....17

CAPÍTULO II

- 2. DIREITOS E DEVERES DO TRABALHADOR FORMAL.....20
 - 2.1 DIVERSAS FUNÇÕES ORDENADAS POR UM SEGMENTO.....21
 - 2.2 SINDICATOS E SINDICALIZAÇÃO.....22
 - 2.3 SUBORDINAÇÃO DE TRABALHO E GESTÃO.....24

CAPÍTULO III

- 3. REFORMA TRABALHISTA E A LEI Nº 13.467/2017.....27
 - 3.1 PONTOS POSITIVOS E NEGATIVOS PARA O TRABALHADOR.....28
 - 3.2 MUDANÇAS REGIDAS PELA CLT.....29
 - 3.3 APLICAÇÃO NA PRÁTICA.....30
 - 3.4 REPERCUSSÃO DAS NOVAS NORMAS.....31

CAPÍTULO IV

- 4. QUEDA DA DEMANDA JUDICIAL TRABALHISTA.....33
 - 4.1 A POLÊMICA DAS NOVAS DECISÕES E JULGADOS.....35
 - 4.2 UM NOVO OLHAR DO JUDICIÁRIO.....36

CONSIDERAÇÕES FINAIS.....38

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....

METODOLOGIA

A pesquisa acontece a partir de uma exploração e de uma apresentação de dados, expõe acontecimentos passados e recentes, a partir de uma narração bibliográfica de natureza qualitativa por meio de um estudo que se utiliza de um método comparativo. O intuito de explorar segundo Gil (1991. p. 46) tem “como objetivo proporcionar maior familiaridade com o problema”. Ou seja, facilita mais a construção de teses e hipóteses, como também no aprimoramento de novas e pertinentes ideias.

Para a realização do presente estudo, foram utilizados em primeiro lugar, livros, artigos científicos, sites e obviamente leis novas e antigas. Em um segundo momento, a pesquisa vale-se das decisões dos Tribunais de Justiça do País, visando realizar uma investigação das particularidades em relação ao tema aludido. Seja qual for o estudo, requer sempre antes uma pesquisa bibliográfica, a qual sempre ajuda na formação de uma fundamentação teórica ou até mesmo na construção dos resultados finais.

O presente estudo também se classifica como quantitativo e qualitativo. Desta forma, Araújo e Oliveira (1997, P. 11) afirma que a pesquisa qualitativa é um estudo que: “desenvolve-se em uma situação natural, possui sua riqueza em dados descritivos, obtidos através de contato direto daquele que pesquisa em consonância com o caso estudado, enfatiza ainda que mais com o processo do que o produto de fato, é preciso preocupar-se com a retratação e a perspectiva dos que nela participam, há um plano aberto e flexível, com foco na realidade da forma complexa e contextual.

Os dados colhidos em todo o conteúdo do estudo como já foi dito anteriormente, validam-se de maneira verdadeira, prezando pela qualidade das fontes pesquisadas e atribuindo maior valor na medida de todo o desenrolar da pesquisa, agregando valor e veracidade aos fatos aqui mencionados.

INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem por finalidade, apresentar aquilo que mais mudou e vem mudando após entrar em vigor a Reforma Trabalhista que se deu a partir de Novembro do ano de 2017. É bem verdade que antes de seu início efetivo e validação dos seus ditames, os trabalhadores e os seus devidos representantes legais, eram motivados a iniciarem ações processuais de cunho trabalhista a partir de pressupostos inconsistentes, por vezes levando o magistrado à decidir em prol dos mesmos sem que os reclamantes tivessem realmente um direito forte e concreto ao que se peticionava.

Contudo, a realidade mudou e vem mudando absurdamente de maneira veloz, a demanda de causas trabalhistas hoje é outra, bem menor do que um dia foi, tudo isso por conta das diversas causas julgadas improcedentes ou até bem mais oneroso que isso, julgadas de maneira reversa aos interesses de seus representantes e representados.

O Tribunal Superior do Trabalho (TST) nos primeiros seis meses de reforma, registrou a queda de quase a metade dos ajuizamentos em todo o País, cerca de 46% entre dezembro de 2017 e junho deste ano (2018), se comparado ao mesmo período dos anos passados, isso representa em número reais, por volta de 381.270 processos a menos nos tribunais regionais.

Há quem diga que toda essa queda da demanda na justiça do trabalho, seja proveniente de algo positivo, sobretudo quando a mídia insiste em gritar esses números, na medida em que cada vez mais a justiça do trabalho perde lugar no que diz respeito aos recorrentes processos não mais existentes.

Diariamente, alega-se que tal situação no cenário atual, é parte crucial da nova norma e já era previsto que essas promessas da reforma trabalhista se dessem por cumpridas. No entanto, é preciso que se faça uma análise do contexto em geral, e a partir daí, verificar-se de maneira muito cautelosa, se os pontos positivos deverão se sobressair mediante aos demais pontos negativos e tão polêmicos.

“Se lhe pedirem para ser varredor de ruas, varra as ruas como Michelangelo pintava, como Beethoven compunha ou como Shakespeare escrevia.”

Martin Luther King

CAPÍTULO I

Foi no século XX que o trabalho normatizado ganhou força e fez-se notar perante a sociedade como um todo, neste momento, as funções exercidas e as atividades realizadas mediante pagamento ou qualquer outro incentivo, deixou de ser apenas obra do acaso e da recompensa, tornou-se elemento primordial inerente à personalidade e garantia da existência do homem.

O tempo dispendido em favor da realização de algo, sobretudo, aquilo que remunerava o autor da ação, deixa de estar submetido às condições climáticas e os tempos naturais, passando o exercício do trabalho, estabelecer um norte à condição humana. O momento era propício às mudanças extremas, era tempo de vir à tona tudo que teve início pelo menos duzentos anos antes do século XIX, onde o que determinava e consagrava as fontes de riquezas, era a capacidade de um povo trabalhar. O trabalho passa à transformar homens em trabalhadores.

Diante desta situação, no mesmo século XX, o trabalho de forma prática, mudou de lugar e foi motivado por tudo o que se deu no século XVIII. A resolução dos conflitos e interesses por vezes de maneira agressiva demais e por outras, tranquila demais, na maior parte do mundo, fez com que surgisse enormes grupos de pessoas nas cidades, levando o historiador Eric Hobsbawm a pensar que nada mais poderia ser inevitável do que o surgimento dos movimentos urbanos de classes de trabalhadores.

A grande questão, era a frequência, cada vez maior do sequestro desses movimentos, por vezes motivados pelas ideologias de esquerda, em um embate que marcou de forma dramática a era dos extremos que nascia de maneira positiva e gerava benefícios para toda uma sociedade que buscava trabalhar em prol de sua existência e prosperidade. Durante o confronto de interesses e o embate de forças e mudanças em toda a estrutura daquele tempo, instalou-se a Justiça do Trabalho no Brasil. Em 1941 deu-se início a um novo tempo, onde normas e diretrizes sustentavam argumentos de melhorias para o povo trabalhador.

A segunda guerra mundial estava acontecendo naquele momento e recordar que já havia existido uma “guerra civil ideológica” era preciso, isso porque todas as questões que já existiam nos Países ocidentais vieram à tona, toda linha que separava a força a favor e contra o fascismo cortava cada cidade, cada País, e o Brasil estava longe de ser uma exceção.

No mesmo momento, evidentemente no mesmo século, mediante toda ideológica polarização e todo o agregado de grandes mudanças de forma extrema, evidencia-se o surgimento da O.I.T. (Organização Internacional do Trabalho). Todavia, torna-se crescente o estabelecimento de institutos jurisdicionais da produção de normas e diretrizes do direito do trabalho pelos Estados.

Deve-se dizer também que, essas demais proposituras alcançavam os limites das fontes ideológicas de que derivaram em cada País, tornaram-se senão de forma célere e imediata, após pouco tempo, outro meio de resolução de conflitos cada vez mais presente nos grandes polos, aqueles inerentes às questões sociais.

A regulação do mercado de trabalho visando à proteção social contempla vários aspectos que compõem o mercado de trabalho, em especial, emprego, desemprego, condições de trabalho, salários, rotatividade, produtividade, jornada de trabalho, entre outros” (CHAHAD, 2008, p. 3).

A produção de uma legislação social e a efetiva instalação da Justiça do Trabalho em 1941 sofreram influências pelo confronto de forças que alude Hobsbawm, sobretudo pelo crescimento da classe média e do operariado da cidade, em polos como São Paulo e Rio de Janeiro.

Entretanto à respeito do Estado novo ter sido bem sucedido no que alude os sentidos de convencimento, boa parte da população acreditara que tudo tinha a ver com a “generosidade sem compromisso” de Getúlio Vargas, mas a verdade é que não havia tanto “descompromisso” assim, a forma como trabalhou Vargas, trouxe vantagens de cunho real e substancial à crescente massa de trabalhadores, porém, ele foi habilidoso em “outorgar” direitos e benefícios que eram genuinamente reclamados pela classe.

Em se tratando da referência inerente a sua especificidade e ao surgimento da instauração da Justiça do Trabalho, é possível observar vários momentos em que esse confronto ideológico de proporções elevadas atingem patamares altos no que tange aos poderes e as forças. Em 1935 quando foi enviado o anteprojeto ao Congresso Nacional, foi instituído e organizado essa especializada (decreto de número 1.237/1939).

Segundo os pensamentos e sucessivos embates pleiteados pelo sociólogo e jurista, consultor do Ministério do Trabalho, indústria e comércio e demais autores do anteprojeto de igual forma, intelectuais daquela época, meados dos anos 1930, não eram a favor da implantação da Justiça trabalhista, contrariavam as posições do partidários de individualidade jurídica, aqueles que estavam assentados nas ideias de contrato do código civil e também não acreditavam que os conflitos trabalhistas necessitassem de novos institutos ou órgãos, os mesmos afirmavam que apenas iriam instaurar novos processos, novos entraves, ritos e jurisprudências diversas.

Acusações das mais diversas formas foram feitas, a maioria delas diziam que a justiça do trabalho era enraizada nos conceitos do fascismo, de modo que foi preciso realizar algumas observações, havia uma enorme simpatia pelas diretrizes fascistas dos setores do governo de Getúlio Vargas a cerca das normas de Direito do Trabalho. Foi preciso considerar que os preceitos que eram embasados na mudança e no surgimento do novo, era unicamente pensando no bem estar e no direito do trabalhador.

John Gray, renomado filósofo e professor de uma ilustre escola de economia, a School of Economics, retrata de maneira explícita aquilo em que acreditava, o mesmo insiste em dizer que o mercado foi concebido de maneira inevitável e sufocado por uma enorme lista de normas, restrições e regras. O seu surgimento nada mais foi do que a resposta que se esperava para os recorrentes problemas sociais específicos e não como funções de qualquer grande e notável projeto.

No século XIV havia um enorme número de diretrizes e regulamentos que embora fossem antigos, obsoletos e centralizados, tentavam de todas as

maneiras diminuir as custas sociais dos pequenos mercados da Europa, assim exemplificando a Lei dos aprendizes impostas pelos ingleses.

De veras, que embora houvesse uma eminente ameaça por parte do comunismo ou por parte das forças fascistas, fora oferecido muita pressão pela maior parte dos Estados que chegaram a instituir órgãos relativizados e jurisdicionais das leis trabalhistas, essas proposituras do Estado ultrapassava os limites das bases ideológicas dos respectivos Estados, embora havia raiz histórica anterior, principalmente no que diz respeito ao direito individualista do trabalho.

A conclusão está presente no que se expôs entre os motivos da Comissão Elaboradora de Projeto de Organização da Justiça do Trabalho fundada em 1938, formada por Luiz August de Rego Monteiro, Oliveira Viana, Deodato Maia, Oscar Saraiva, Helvecio Xavier Lopes e Geraldo Faria. O projeto não plagiava ou era traduzido daquele ou deste conjunto de leis, sobretudo, foi concebido e teve a sua execução efetiva, obteve a atenção de seus colaboradores voltadas de maneira intensa para as condições em que a sociedade se encontrava, principalmente em se tratando de sua estrutura social e econômica.

A grande semelhança pela qual a organização foi proposta para os diversos tribunais do Trabalho poderia ter sido efetivada com a participação dos próprios tribunais, entretanto, formados por outros indivíduos, não havia resultado de imitação de maneira literária ou de textos normativos, mas havia identidade crucial de causas e objetos que posteriormente determinaram e fizeram justiça ao surgimento dos novos projetos institucionais da justiça como um todo.

Em se tratando de relações coletivas de trabalho, não há como negar que o Estado Novo Brasileiro tentou anular, ao contrário de mediar os conflitos existentes à época, incorporando e fazendo com que se transformasse todo o aparato de forma neutra, principalmente no que diz respeito aos sindicatos de todas as suas categorias, impondo proibição de forma ríspida ao que hoje é direito de greve, por exemplo.

Restou caracterizado como inspiração realmente de maneira corporativista e fascista da forma de trabalho de Getúlio Vargas. Foi encontrado no âmbito do Direito coletivo e no papel que a justiça do Trabalho desempenhou em relação a ele, no ápice daquela ditadura.

A ação política do Novo Estado no que se trata às relações coletivas tinham características repletas de fascismo e ditadura, entretanto o grau de corporativismo de sujeitos como Viana, que presidia citadas comissões Elaboradoras do projeto de organização da justiça do trabalho não declaravam apoio ao fascismo, mas eram deliberadamente católicas. Em primeiro caso, as entidades corporativistas estão de forma subordinada à mercê do Estado, são institutos do Estado.

As corporações realizam contraposição ao Estado, seja ela como muitos intelectuais de seu tempo, Viana era um sujeito liberal conservador que não demonstrava simpatia pela ideia de um culto ao líder, evitava o comparecimento às homenagens e honrarias à Vargas, defendeu a dissolução do indivíduo na política, sempre preferiu o conceito de pessoa estabelecido na tradição católica, ao de indivíduo como sujeito inserido em uma rede de relacionamentos, mas que mesmo assim mantinha sua identidade, que sobretudo precisa ter seus direitos preservados.

Os primeiros historiadores, filósofos, estudantes e demais personagens que defendiam a Justiça Trabalhista, diziam que ela tinha adquirido caráter e força de civilização no País e não se tratava de objeto de cinismo, mas sim, de uma fé complexa e real. Não existem argumentos que possam concordar com alguns intelectuais que, sobretudo, no início da Justiça do Trabalho, acusaram de ser mais um instrumento governamental autoritário para domesticar operários e trabalhadores sem muito conhecimento de causa.

Existe uma forte polêmica no que tange ao discernimento de verdade sobre os primeiros anos da Justiça do Trabalho, há quem diga que o direito trabalhista foi responsável por substituir as partes dos conflitos coletivos, que a relação dos empregados com essa norma foi ambígua, alguns viam como estratégia de poderio do Estado, afim de dominar o povo, em contrapartida

outros encaravam como um recurso real que poderia servir para entaves de lutas pelos seus direitos.

Após mais de 70 anos de sua instauração, é possível perceber que Viana e tantos outros intelectuais estavam certos da discussão acerca da necessidade da implantação de uma Justiça Trabalhista no Brasil. O anteprojeto e o projeto em questão que eles se debruçaram à escrever, gerou frutos de vários estudos que foram levados a diante e perceberam as realidades de cada região do País. Houve como norte os decretos de número 1.237/1939 e 1.346/1939 que de forma organizada deram estrutura para o que até hoje é familiar.

Os decretos citados anteriormente tratavam da Organização da Justiça do Trabalho, dos órgãos da justiça do trabalho, das disposições preliminares, das juntas de conciliação e julgamento e juízes de Direito, dos conselhos regionais do trabalho, do conselho nacional do trabalho, das secretárias do conselho nacional do trabalho, do processo na justiça do trabalho, dos conciliadores e julgamento, do processo dos dissídios coletivos e tantos outros temas.

CAPÍTULO II

Neste momento, entra em vigor a reforma trabalhista, existem novas regras no jogo que altera direitos e deveres dos trabalhadores formais em empresas privadas, já que a grande maioria dos funcionários e ocupantes de cargos públicos ficam de fora. No entanto, neste cenário atual, ainda existem diversas dúvidas no que diz respeito à aplicação dessas novas regras a quem já estava inserido no mercado de trabalho antes.

Conforme tudo que mudou, é disponibilizado o acordo entre empresa e sindicato que na maioria dos casos vale mais que a lei (com algumas exceções). As férias poderão no cenário atual, ser divididas em até três partes, em períodos logicamente diferentes, o banco de horas poderá ser discutido a partir de acordo individual com cada trabalhador, o tempo destinado ao almoço ou “pausa lanche” poderá ser reduzido para 30 minutos, empregados por sua vez, poderão ser chamados a prestarem serviços sem determinação de horário fixo e com remuneração incerta e variável

Mediante às mudanças ocorridas, qualquer trabalhador poderá exercer suas funções por até 12 horas seguidas e descansar obrigatoriamente 36 horas. Existindo acordo coletivo, grávidas e lactantes poderão trabalhar em locais insalubres ou perigosos de mínimo e médio nível se assim houver vontade própria e houver atestado médico. Mulheres que estejam amamentando só poderão deixar de trabalhar em locais que sejam perigosos se também, apresentarem atestado médico. A demissão poderá ser feita por acordo e o empregado recebe valor menor de seu FGTS, o rigor evidentemente já falado até aqui, aumenta em caso de propositura de ações trabalhistas e o trabalhador que perder uma causa, certamente será obrigado a pagar as custas processuais despendidas da ação.

É bem verdade e a todos é sabido, que uma das maiores causas de ingressos na justiça de esfera trabalhista, era a questão de que em todo o momento, o trabalhador era visto como parte hipossuficiente da ação, assim

sendo, muito improvavelmente seria condenado a pagar quaisquer custas de processo mesmo se por resultado desta, a ação fosse julgada improcedente.

Findada a primeira guerra mundial, surgia de maneira forte o que se denominava de “constitucionalismo social”, instituto que tinha por finalidade alcançar vários direitos sociais e patamares de normas de condão constitucional. Em se tratando deste assunto, em 1917, surgia a Constituição do México, pioneira em introduzir questionamentos e pensamentos sobre os Direitos Trabalhistas, segue seu artigo 123:

jornada de oito horas, proibição de trabalho de menores de 12 anos, limitação da jornada dos menores de 16 anos a seis horas, jornada máxima noturna de sete horas, descanso semanal, proteção à maternidade, salário-mínimo, direito de sindicalização e de greve, indenização de dispensa, seguro social e proteção contra acidentes do trabalho. (MARTINS, 2012, p. 9)

O trabalho em casa fica regulamentado e tem de constar em contrato, não haverá mais pagamento de imposto anual ao sindicato, a terceirização que já havia sido aprovada agora será protegida, quem é demitido só pode ser terceirizado para a mesma empresa 18 meses após.

Com a reforma trabalhista proposta pelo governo do atual presidente Michel Temer, a estimulação e criação de novos empregos diminuirá, serão prejudicados diversos fatores da vida dos assalariados brasileiros, como por exemplo a alteração do artigo 468 da CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas), que inclui um segundo parágrafo, permitindo que o empregador de forma unilateral altere o cargo ocupado pelo empregado, revertendo-o a função anterior, sem necessidade de manutenção das gratificações e adicionais no salário vigente.

Dessa maneira, o Sindicato e a Contraf-CUT (Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro) ajuizaram as ações exigindo que a súmula fosse respeitada. Com a aprovação da reforma, a súmula cai e é legalizado esse “desrespeito” à lei por parte do BB, esse seria o momento perfeito para diminuir os proventos da classe de bancários.

Ainda sobre a declaração do diretor do Sindicato e funcionário da Caixa Econômica Federal, Dionísio Reis, lembrou que em julho do ano de 2016, a

diretoria da Caixa alterou o RH 184 de forma prática, acabando com a incorporação da remuneração de função, é de certa forma um desrespeito à súmula 372 do TST, aumenta e arbitra a retirada de comissões. Quando cai a súmula que garante a irredutibilidade dos salários, nem de forma judicial, os trabalhadores poderão preservar esse direito.

Sindicatos são órgãos civis que funcionam com o intuito de representar os interesses e vontades profissionais, sociais, e políticos de uma categoria ou de forma individual de cada trabalhador, visando a sua boa qualidade de vida e evidentemente, de trabalho. O sindicato pode ter uma base municipal, regional ou estadual, possuem efetiva participação nas demandas judiciais e priorizam as resoluções de conflitos e interesses entre órgãos empregatícios e seus funcionários, ademais, são entidades sem fins lucrativos que funcionam graças às contribuições sindicais pagas por seus associados.

Outrossim, além da assistência jurídica, os sindicatos também oferecem auxílio médico aos seus associados e informam tudo que os mesmos tem por direito como 13º salário, plano de saúde e odontológico, dentre outros. Vários sindicatos funcionam como já dito anteriormente, como um canal de notícias, procurando sempre informar aos trabalhadores sobre as diversas mudanças e novidades da esfera trabalhista. Por volta de janeiro de 2017, o número de sindicatos no Brasil chegou a marca de 16 mil, divididos por categorias e atendiam cerca de 38,3 milhões de trabalhadores associados.

O sindicalismo no Brasil e a CLT têm passado por diversas mudanças, a contribuição sindical que era obrigatória, paga uma vez por ano custando o valor equivalente a um dia de salário do trabalhador, hoje após a reforma passa a ser opcional. Com a reforma, fazendo referência às empresas que tenham mais de 200 empregados em seu quadro, deverá ser eleita uma comissão de Representação dos funcionários, esses representantes não precisarão fazer parte de um sindicato, mas conquistarão a estabilidade de um ano após o fim do mandato, é preciso lembrar que a Representação desses trabalhadores não substituem a representação do sindicato.

Após a reforma, acordos coletivos deverão prevalecer sobre até mesmo a legislação, podendo fazer com que as empresas e sindicatos possam negociar

condições de trabalho diferentes das que a lei estabelece. Ademais, ainda que os sindicatos atuem nos acordos coletivos, o individual poderá prevalecer sobre o coletivo. Nas situações em que o empregado tiver como remuneração mais que o dobro do teto estabelecido pelo INSS e tiver formação acadêmica superior. No entanto, a CLT estabelece que as condições já acordadas entre os empregados e as empresas não podem de forma nenhuma, prejudicar o indivíduo, podendo até ser anulado.

Hoje, não é possível distanciar o fato de que a gestão de pessoas nas organizações de pequeno, médio e grande porte, de diferentes tipos de atuação, é de imensa importância para que as empresas cresçam e sobrevivam de maneira forte e sustentável. Em qualquer área, o principal quesito é o relacionamento com as pessoas e às organizações, sejam colaboradores, dirigentes, clientes ou fornecedores.

É impossível negar que o pessoal é o principal fator envolvido na esfera de produção nas organizações e que sem ele, não existe engrenagem. Dessa forma, o gerir das pessoas tem se tornado de forma estratégica, potencial e valorativa, maneira crucial de obter resultados positivos.

Os parágrafos seguintes elencarão cada ponto tratado pela área de gestão de pessoas (aplicação, agregação, recompensação, desenvolvimento, mantimento e monitoramento), de forma orientada e estimulada para que o desenvolvimento das atribuições do empregado dentro da própria instituição organizacional, conecte-se com a legislação, ou melhor, com as adversidades da legislação do trabalho.

Todos os dias, as normas novas são editadas e são várias. Uma pesquisa do IBPT – Instituto Brasileiro de Planejamento Tributário aponta que são alteradas ou mudadas cerca de 517 regras por dia útil nas três esferas do Poder Legislativo, sejam elas de caráter federal, estadual ou municipal. Essa pesquisa foi realizada de forma que abrangesse todo o período de 20 anos do vigor da Constituição Federal (5 de outubro de 1988 – 2008) e obteve um total de 3.776,364 normas no ordenamento brasileiro.

Neste contexto, é fundamental a importância de que as organizações lancem a mão de uma ferramenta estratégica, principalmente no que diz respeito ao processo de gestão de pessoas, que assessorar de forma preventiva a prestação de serviço por profissionais da área jurídica.

Nesta condição, os processos de forma geral devem seguir a orientação da lei pertinente, conforme a manutenção, deverão ser atualizados em consonância com as normas e posições dominantes, certamente haverá contribuição no sentido de afastamento da imposição das penalidades pelos órgãos competentes, deste modo, evita a formação de passivos trabalhistas à orientar para que se aproveite os incentivos tributários que tem previsão em lei como a compensação de investimentos nessa área, acompanhando os processos de negociação com os demais colaboradores.

Neste quesito que consiste o foco do presente estudo, a pretensão é que seja demonstrado que o Direito Trabalhista e a Gestão de Pessoas estejam interligados e desta forma a assessoria jurídica preventiva agregue valor e previna a formação de passivos trabalhistas. Já no terceiro setor, é muito comum ocorrer a composição das equipes para atuação no executar de projetos, ações a serem desenvolvidas e pontuadas possuem prazo certo para início e término, que é o período de vigência.

As equipes de trabalho devem ser formadas por pessoas que possuam atuação na entidade ou que sejam novos funcionários com contrato de prestadores de serviços autônomos, empregados ou voluntários que tenham base na CLT ou até mesmo através de seus dirigentes. Os colaboradores dependem das características e atividades realizadas ou de prestação de serviços, podem manter a relação de trabalho ou emprego com as OSCs – Organizações da Sociedade Civil.

A relação trabalho é caracterizada pela realização dos serviços com caráter permanente ou de forma temporária, onde há de um lado o empregador ou contratante de serviços e do outro alguém que esteja realizando serviços e atividades, seja como funcionário, empregado ou de forma voluntária.

De outro modo, a relação de emprego existe quando de forma concomitante, os requisitos seguintes estão presentes e inerentes à atividade (pessoalidade, habitualidade, subordinação e remuneração). A pessoalidade deve ser correspondente ao fato de que a atividade necessita ser realizada sempre pelo mesmo indivíduo.

A habitualidade existe quando a atividade não é temporária ou esporádica, sendo assim realizada de forma constante, sem que haja a necessidade de que diariamente ocorra, mas no mínimo três dias por semana e que se repita. A subordinação respeita o cumprimento de normas e ditames, que são inerentes ao contratante, a remuneração equivale a prestação de serviços.

Desta forma, para que a relação de trabalho ocorra sem a configuração de vínculo ao emprego, é necessário que exista a prestação e a remuneração de serviços esporádicos prestados por profissionais de maneira autônoma, em atenção para que não estejam presentes de forma cumulativa os requisitos citados acima. Em relação aos serviços realizados de maneira voluntária, estes são realizados de maneira espontânea, sem quaisquer pagamentos de proventos e com a celebração de termo de adesão ao trabalho voluntário, com fulcro na lei de nº 9.608/98.

A alteração da Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT por meio da reforma trabalhista em novembro do ano de 2017, o contrato do indivíduo prestador de serviço de maneira autônoma, é preciso que sejam cumpridas por este todas as legalidades, de maneira contínua ou não, afasta a posição de empregado com relação de emprego.

No contrato celebrado com a pessoa que realizará a prestação de serviço de forma autônoma fica terminantemente proibida a colocação de cláusula de exclusividade. Significa que esse indivíduo não é empregado da fundação, e pode também trabalhar para qualquer outra repartição. É muito importante que se frise no caso do relacionamento entre a organização e o indivíduo prestador de serviço autônomo esteja de forma presente e subordinado aos ditames jurídicos, em detrimento dos empregados.

CAPÍTULO III

Como parte crucial de tudo que foi dito até aqui, a reforma trabalhista surgiu e instalou-se para que uma organização já existente fosse formada por mais outras tantas diretrizes, era preciso normatizar ainda mais, fazer com que pedidos não fossem atendidos em prontidão se de fato, não houvesse fundamentos e razões que justificassem tais pretensões. Deste modo, não se deve entender por pensamento majoritário o fato de que todos os reclamantes, trabalhadores e egressos de ações trabalhistas tenham má fé em suas reivindicações, é preciso fazer lembrar que:

A expressão “Acesso à Justiça” é reconhecidamente de difícil definição, mas para se determinar duas finalidades básicas do sistema jurídico – o sistema pelo qual as pessoas podem reivindicar seus direitos e/ou resolver seus litígios sob os auspícios do Estado. O primeiro, o sistema deve ser igualmente acessível a todos; segundo, ele deve produzir resultados que sejam individual e socialmente justos. (CAPELLETTI, 1998, p. 30)

A grande promessa da tão temida reforma era a de fazer surgir mais empregos, entretanto, até o prezado momento, altos índices de desemprego vieram à tona e continuam estampando as páginas da mídia nacional, as relações de trabalho foram de várias formas deterioradas e a CLT tem perdido cada vez mais força. Há quem defenda que a reforma trabalhista equipara-se a um ataque aos direitos dos trabalhadores, aos que possuem trabalhos formais, de alguma forma serão penalizados ou diminuídos pelas formas de trabalho esporádico e intermitente, avulso ou de pessoa jurídica.

É bem verdade que outros tantos direitos foram suprimidos, assim acredita-se que a reforma está transvestida de uma nova modalidade de escravidão moderna, sobretudo, fazendo com que seja impedido que os trabalhadores alcancem salários dignos de suas funções e tenham sua tão sonhada aposentadoria, cada vez mais distante. Eis que os problemas aparecem e o

que era para ser algo bom para a coletividade, não passa de uma retenção de benefícios para a classe trabalhadora.

Entre tantas mudanças e inovações que a reforma dispôs a partir de sua efetivação, foi aquela que deu fim a contribuição sindical obrigatória, infelizmente só serviu para que fosse conseguida a aprovação do povo de maneira passageira, o que a maioria não sabe, é que além dessa novidade, foram suprimidos 116 itens da CLT, sem a contribuição sindical, vários sindicatos que existem de forma séria, sofrerão para manter serviços que são oferecidos como convênio de exames, descontos em consultas médicas, dentistas, lazer e momentos de recreação, além do oferecimento de cursos de qualificação profissional e demais atividades.

Manter um sindicato seja ele qual for, de qualquer que seja a classe trabalhadora, garante que sempre existirá uma representação de um órgão que luta contra os diversos abusos do patronato que visa apenas o lucro de suas empresas, obstante ao bem-estar dos seus funcionários. É preciso que olhos possam ser abertos para a atual situação, ou os sindicatos serão extintos e junto com essa extinção, o poder de representação principalmente para as classes com menos conhecimento de seus direitos e deveres.

O trabalhador precisará medir cada vez mais força, de maneira desleal com os donos de empresas e seus sócios, havendo a possibilidade de negociação de banco de horas, horas extras, aumentos salariais, acordo de jornadas, segurança do trabalho, condições de saúde, férias, décimo terceiro salário e tantos outros quesitos questionáveis. Não se pode e não há como medir, até que ponto será mais positivo ou negativo para toda uma classe.

HORAS EXTRAS. JORNADA MÓVEL E VARIADA. INVALIDADE. Esta Corte vem entendendo no sentido de considerar ilegal a estipulação contratual de jornada móvel e variável, em que o trabalhador, ao ser contratado, desconhece os horários em que prestará o serviço, cabendo ao empregador a definição prévia de acordo com a sua necessidade e conveniência (precedentes). Recurso de revista conhecido e provido. (RR - 482- 28.2010.5.01.0071, Relator 33 Ministro: José Roberto Freire Pimenta, Data de Julgamento: 15/03/2017, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 17/03/2017).

Em se tratando do banco de horas, é bastante comum que as empresas adotem esse modelo de funcionalidade para que trabalhadores não possam gozar dos benefícios e pagamentos de horas extras, sendo menos oneroso para a empresa, instalar um sistema onde horas passadas do horário comum e acordado se transformarão em horas que não precisarão ser cumpridas, gerando até mesmo dia de folga.

A verdade é que essa prática só pode existir se for de maneira clara e expressa, acordada com o sindicato da categoria. Por ser complicado o controle do banco de horas, algumas empresas acabam cometendo abuso já que preferem não remunerar o funcionário por suas horas extras. Com a nova norma, fica obrigada a empresa à cumprir o que foi acordado em um período de no máximo 6 meses.

Havia uma discussão pouco menos acalorada quanto ao tempo que o trabalhador se deslocava até o seu local de trabalho, esse tempo era considerado tempo de serviço, hoje com a nova lei passa a não ser parte da jornada. No caso da multa por não registro da CTPS (Carteira de Trabalho e Previdência Social) anteriormente era cobrada uma multa de um salário na média de cada região, hoje essa multa varia de R\$ 3.000,00 para empresas de grande porte e de R\$ 1.000,00 para micro empresas.

O período mínimo do horário de almoço, período de tempo em que todo indivíduo necessita para se alimentar e/ou descansar após algumas horas de trabalho passa a ser de 30 minutos, esse item poderá ser acordado com a empresa em questão. A jornada máxima que antes era de 8 horas, agora passa a ser de 12 horas, porém a empresa que necessitar dos serviços destes trabalhadores, deverão oferecer descanso obrigatório de 36 horas.

Os desligamentos que antes eram massivamente dotados de normas, agora também podem ser negociados entre empregadores e empregados, na maioria das vezes, essa conversa favorece o contratante disposto a não mais ter em sua empresa aquele indivíduo, em alguns casos se for previamente acordado, a empresa será apenas obrigada a pagar metade do aviso prévio, em caso de indenização, esse será calculado sobre o FGTS. O trabalhador terá direito

apenas a 80% do seu montante de FGTS e também não terá direito ao seguro desemprego.

Não era previsto antes o home-office (trabalho em casa) na CLT, até os dias atuais ainda era uma forma recente de prestação de serviços, essa era de fato, uma realidade que precisava ter disposições nas leis trabalhistas, desta forma, haverá descritivamente em contrato de trabalho, todas as atividades e funções as quais os empregados deveram cumprir e serem submetidos, deverá também ser incluído na negociação, gastos como energia, materiais e outras necessidades que houver necessárias.

Sem sombra de dúvidas o que mais afasta os autores de ações trabalhistas, sejam eles advogados ou apenas usuários da justiça trabalhista, é a nova disposição que diz que não mais o Estado arcará com as custas processuais movidas em face de cada situação, na lei atual, o individuo que mover o processo, tem o dever de arcar com todo o custeio da ação.

Os trabalhadores poderão usufruir dos acordos individuais como já mencionado, também poderão acordar com os seus empregadores, diversos pontos, tais como home office, remuneração por ponto de produtividade, troca dos dias de feriado, graus de insalubridade, participação e direito a percentual dos lucros da empresa.

Na lei anterior, era tido como norma que nenhuma empresa, poderia usufruir dos trabalhos temporários de cada trabalhador por mais de noventa dias, agora a disposição é que esses trabalhos de caráter provisório possam estender-se por até 180 dias, ainda havendo a possibilidade de prorrogação por mais 90 dias. As atividades em sua totalidade, poderão ser exercidas por contratados de forma terceirizada.

Ainda antes da mais recente reforma, mesmo o empregador contratando profissionais ou prestadores de serviço terceirizados, os mesmos não possuíam nenhuma ligação com a empresa, porém se fosse comprovado através de qualquer tribunal trabalhista que aquele indivíduo exercia trabalho de forma exclusiva, o vínculo empregatício restava comprovado e ação seguia o seu curso.

As gratificações tinham previsão positiva sob a ótica das leis, eram percebidas como parte no contra cheque de cada empregado, neste momento o que antes já era realizado em demasia passa a compor ato lícito o pagamento à parte desses adicionais.

Todo e qualquer colaborador que já passara mais de um ano sendo parte funcional da empresa, tinha o dever de ser homologado, agora já não é mais preciso, fazendo com que mais uma vez os pontos positivos da reforma entrem no embate de forças negativas, agora estes trabalhadores precisam procurar ajuda externa para resolver todos esses trâmites legais e acessarem de forma transparente suas verbas rescisórias.

A homologação como dito no parágrafo anterior passou a ser encarada de forma mais burocrática, o que era efetuado junto ao Ministério Público ou em sindicato de categoria fazendo com que o trabalhador tivesse mais segurança em relação ao que estava sendo pago e se de fato estaria correto, não mais existirá.

Por fim, em se tratando dos principais pontos que a Reforma Trabalhista dispõe, a nova lei traz diretrizes sobre demissões em massa e planos de cargo e salários ou carreira. As demissões que em outrora tinha o condão de ser feitas através da negociação coletiva:

as primeiras englobam o patamar mínimo civilizatório dos trabalhadores, insuscetíveis, portanto, de modificação pela via da negociação coletiva. Já as segundas conferem efetividade ao princípio da adequação setorial negociada, mas para sua legitimação é necessário garantir ao menos um mínimo de contraprestação, além de se estabelecer um patamar superior de direitos, de 57 acordo com o princípio constitucional da progressividade dos direitos sociais (CALCINI, 2017, p. 113)

A participação dos sindicatos da categoria que em outrora era obrigatória, agora poderão ser negociadas de forma direta com os funcionários. Em se tratando dos planos de cargos e salário, o que antes deveria ser homologado

pelo Ministério do Trabalho, em nova disposição, agora pode ser alterado sem que o empregador julgue preciso e necessário.

Por fim, em se tratando ainda da Reforma, é preciso saber que os tempos atuais são de economias emergentes, tudo passa a ser assombrado pelas crises de caráter econômico e político, de fato o mercado tem sido alterado e sofrido mudanças em sua totalidade, a maneira com que o brasileiro trabalha e vive tem se modificado de maneira muito veloz.

A legislação trabalhista existe com o intuito de preservar o lado em sua maioria, hipossuficiente, que é o lado do empregado. A flexibilização das normas dão força para as empresas nacionais que possuem aptidão para gerar e manter trabalho, mas de outro lado, faz enaltecer a precarização das condições de emprego das classes mais desfavorecidas.

É bem verdade que a reforma arbitra em pontos necessários, mas da maneira em que se deu, atacou de forma direta os pontos que faziam surgir condições mais benéficas para a classe de empresários do País. Ademais, é necessário que se tenha mais atenção para outros pontos que merecem reformas à exemplo da política, segurança pública, educação e impostos sobre grandes fortunas.

CAPÍTULO IV

Obstante a qualquer dúvida, o motivo primordial pelo qual levou a queda significativa do número de ações trabalhistas deu-se a partir da possibilidade de o reclamante ser responsabilizado pelo pagamento das custas do processo, honorários sucumbenciais e de perícia. É preciso ter cautela, no que tange aos julgamentos pessoais em detrimento dos pontos positivos e negativos referentes às novas normas.

“O Welfare State representa o direito que tem toda pessoa de ser protegida contra abusos do poder econômico, garantindo-lhe, por exemplo, renda mínima, alimentação, educação, saúde, habitação, independentemente da condição social do ser humano, tudo como forma de direito político e não como caridade.” (BOMFIM, apud, STREK, Lenio Luiz. Jurisdição Constitucional e hermenêutica. p.64)

Se for levado em consideração a apreensão do trabalhador em procurar reivindicar aquilo que lhes é de direito, estaremos diante de algo péssimo. O empregado mesmo que tenha passado por períodos extras de trabalho, sendo por vezes forçado ou de comum acordo à fazer horas adicionais às acertadas em contrato e não tiver como provar, terá como prejuízo a não prova destas. Olhando de maneira diferente à anteriormente citada, há mais responsabilidade e bem mais cautela no que tange a proposta de novas ações, inegavelmente sendo motivada pelo risco de arcar com todo o custeio da ação.

Outro quesito importante, é a não obrigatoriedade do recolhimento das contribuições que eram destinadas aos sindicatos das diversas categorias, Nos últimos meses, houve grande demanda, uma verdadeira enxurrada de pedidos liminares nos quais se discutiam os temas, a maioria destes, seguiram as novas diretrizes, porém, ainda existem controvérsias. O que se é esperado por todo o colegiado, advogados e novos propositores de ações trabalhistas, é que essas questões sejam definidas em breve pelas instâncias de tribunais superiores.

Para a maioria dos magistrados, após a definição dos temas de impostos, começará outro empasse, em se tratando das ordens políticas e econômicas. A opinião da maioria é que os sindicatos precisarão pensar em outras formas de

mantimento dos serviços. Há muito tempo já era discutido a tendência da desobrigação do imposto sindical, mas até a reforma nunca houve um período de transição para que se pudesse adaptar como norma ou possibilidade. As instituições sindicais estão com problemas, não só em relação à manutenção, mas em relação ao apoio jurídico e social que é prestado ao sindicalizado.

Uma nova questão trazida pela nova Lei foram os acordos de forma extrajudicial, nessa modalidade, as partes interessadas é que executam a propositura dos termos de acordo, apresentam ao magistrado e eis que o mesmo pode ou não homologar o que foi discutido e acertado em comum acordo. A homologação de acordos extrajudiciais por parte da justiça do trabalho nunca antes existiu, desta forma obrigou os (Centros Judiciais de Solução de Conflitos) a se prepararem para esse tipo de demanda, que já era esperada como uma enxurrada de novos pedidos.

Os juízes que atuam nos CEJUSCS estão trabalhando de maneira substancial para que seja estabelecido algumas regras, até o momento mais de 2.500 pedidos de homologações de acordos extrajudiciais foram feitos, o que representa bom número de uma demanda crescente em se tratando de um novo ponto que surgiu após a reforma.

A queda de processos afeta de maneira direta o TRT (Tribunal Regional do Trabalho) sobretudo a 2ª região, desembargadores afirmam que temem que este motivo seja usado como pauta de argumentos para não convocações de novos servidores, evidenciando que o volume de trabalho pode ser supostamente menor, porém o órgão não pode em nenhuma circunstância, abrir mão da sua força de trabalho e nem sequer deixar de realizar as nomeações para novos cargos quando isso se tornar possível.

A 2ª turma do Tribunal Regional do Trabalho, a maior do País, está com a demanda abaixo do que é considerado mínimo suficiente em todos os gabinetes e varas. Entretanto, se houver de fato uma queda na propositura de novos trabalhos, isso permitirá que as tarefas sejam realizadas com mais tranquilidade, favorecendo o êxito das mesmas.

Ademais, as aposentadorias irão continuar acontecendo, ou seja, é preciso que gente nova seja contratada, para que as condições de trabalho permaneçam adequadas e para que o quadro seja renovado, tendo em vista a mutação que acontece quase que diariamente em se tratando do direito como um todo, é preciso renovar, sobretudo em potencial e personalidade.

Posteriormente a reforma, houveram demasiadas polêmicas repercutidas sobre as decisões novas de uma leva de magistrados. Os honorários sucumbenciais dos advogados empresariais em causas trabalhistas devem ser calculados baseando-se no valor da causa, ou seja, montante daquilo que provavelmente o trabalhador receberá se assim for concebido pelo juiz, a partir do proveito econômico recebido, ou não sendo possível fixar em números, sobre o valor causídico. Como exemplo, mediante esse entendimento da 1ª turma do TRT da 15ª região de Campinas – SP reformou decisão em primeira instância que havia condenado o autor à pagar mais de 2 mil reais aos advogados do empregador, depois que todos os pedidos foram rejeitados.

Cabe o reconhecimento de que a remuneração dos advogados das partes reclamantes (empregados) tem vínculo com o proveito de forma econômica obtida no processo, destarte a remuneração que os advogados das partes reclamadas (as empresas ou empresários) em geral, não dependendo do resultado da lide. É entendimento majoritário que a Lei 13.647/17 não autoriza o uso do honorário sucumbencial como forma de punição para o pedido trabalhista considerado não procedente.

As condenações, além de serem entendidas como ilegais, tem serventia meramente de punição ao reclamante, tendo em vista que o mesmo terá de arcar economicamente com o indeferimento das ações. Desta forma o acesso à justiça será cada vez mais reduzido, estimulando o desrespeito aos direitos trabalhistas e a quantidade da demanda de processos judiciais.

Alguns magistrados de diversas regiões do País estão votando por reformar trechos de sentenças devido ao reconhecimento de alguns dos direitos pleiteados, ainda assim segundo alguns julgadores, o valor do pedido tendo sido julgado de maneira improcedente, não pode sob nenhuma ótica ser

adotado como base para cálculos de honorários advocatícios, sejam eles contratuais ou sucumbenciais.

O juiz deve arbitrar valores que não diminuam, de maneira desproporcional o benefício de economia conquistado pela parte reclamante de mesmo processo, deste modo, não colocando sob ameaça a garantia fundamental do acesso à justiça.

Há quem considere que os parâmetros devem ser de forma única, a liquidação da sentença proferida e o proveito de classe econômica substituída pelo valor da causa quando o proveito não puder ser aferido, como em hipóteses que hajam a obrigação de fazer ou de ações de declaração que tem a sua produção unicamente quando se procede o pedido do reclamante. Isso mediante os pedidos indenizatórios apresentados nas petições iniciais, servirão apenas de indicativo.

O trabalho é a atividade correspondente ao artificialismo da existência humana, existência esta não necessariamente contida no eterno ciclo vital da espécie, e cuja mortalidade não é compensada por este último. O trabalho produz um mundo artificial de coisas, nitidamente diferente de qualquer ambiente natural. Dentro de suas fronteiras habita cada vida individual, embora esse mundo se destine a sobreviver e transcender todas as vidas individuais. A condição humana do trabalho é a mundanidade. (ARENDR, 2007, p. 15)

Ainda é relevante no presente trabalho, analisar um dos pontos mais delicados da nova norma, a inversão do negociado sobre o legislado, essa previsão de forma legal, modifica a principal função do direito do trabalho, a proteção. Os acordos e as convenções irão prevalecer sobre a lei, quando o tocante for a respeito dos assuntos como jornada de trabalho, banco de horas, planos de cargos e carreiras, intervalos de jornadas de trabalho, regulamentos de empresas, regimes de sobreaviso, intermitências de trabalhos e graus de insalubridade, dentre outros tantos pontos que até aqui já foram mencionados.

A nova norma traz consigo determinação que nas ações que envolverem indenização por danos extrapatrimoniais, o magistrado deve observar os valores de maneira tabelada para fixar de maneira mais correta a reparação,

tendo em vista que o resultante do tabelamento é oferecer como prêmio aos empregadores que possuem alto poder econômico com indenizações sem valores expressivos indenizatórios. Logicamente, a inconstitucionalidade viola o princípio da igualdade, pois todos são iguais perante a Lei segundo a Constituição Federal e não é detrimento do legislador oferecer diferentes critérios de indenização, abrindo precedentes para a discriminação entre todos os indivíduos.

Estão aqui alguns pontos cruciais da reforma trabalhista, de fato existem e existirão outros, sobretudo já somam 117 novos artigos alterados, neste espaço foram analisados os mais importantes, polêmicos e passivos de discussão. Fica assim evidenciado, a efetiva precarização dos direitos conquistados ao longo de séculos pelos trabalhadores, é preciso de fato que um novo olhar do judiciário se debruce sobre todas as vertentes da reforma trabalhista e tudo que com ela veio elencado.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho teve como objetivo explicar as mudanças que ocorreram em detrimento da reforma trabalhista, com destaque ao idealismo de restrições que motivou de forma substancial as mudanças e inovações legislativas, enfatizando de forma precária os direitos conquistados ao longo de vários anos pelos trabalhadores.

A nova norma traz consigo documento legislativo abarrotado de ideais neoliberalistas, evidenciando os interesses de forma geral das classes dominantes como vontade coletiva, o que não tem veracidade plena, já que o povo brasileiro vive um momento de realidades distintas. Decerto que o excesso de alterações pode gerar o desemprego e até mesmo comprometer a saúde das empresas, fazendo com que o empregador seja privado de gerar novas oportunidades de trabalho, aumentando também o desequilíbrio econômico em âmbito nacional, porém, lutar por um ponto de equidade entre interesses divergentes é a árdua tarefa do Estado, que deve se preocupar com o desafio enfrentado pelo direito do trabalho.

A reforma trabalhista evidentemente pode ser interpretada como detentora de poder ideológico que restringe e acompanha as demais mudanças que ocorrem mediante a globalização, e no cenário atual, deste modo, as definições e alterações das normas foram marcadas pela não possibilidade de debates qualificados, sobretudo com a sociedade e todos os seus segmentos.

Percebeu-se que a ausência do diálogo da sociedade entre os parlamentares e as entidades classificadas, foi uma medida que se impôs como necessária, decerto, o Brasil tem como característica as suas regiões distintas no que tange às classes econômicas e sociais, havendo temor à legitimidade da norma legislativa laboral, afrontando o que se recomendava da OIT (Organização Internacional do Trabalho).

No momento atual o que muito se discute, é o direito do trabalho e as crises pelas quais este segmento vem atravessando frente aos quesitos econômicos em que se encontra o País como um todo, a reforma trabalhista representa de maneira transparente, uma insegurança jurídica.

Concluindo, não restam dúvidas da importância que é se discutir um tema tão relevante, essencial e sensível para os direitos sociais do trabalhador, sobretudo quando se percebe que estes direitos estão de alguma maneira sendo violados, omitidos e diminuídos pelas classes dominantes, seja em se tratando de um contexto histórico de conquistas por melhores condições para enfrentar e resistir ao sistema capitalista ou para zelar pela manutenção do que com muito esforço já foi conquistado.

*"A vida é uma beleza,
Vale mais pela largura,
do que pelo comprimento."*

Ronaldo Cunha Lima

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

FELICIANO, Guilherme Guimarães. **Dos Princípios do Direito do Trabalho no Mundo Contemporâneo**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região.

LIMA, Francisco Meton Marques de; LIMA, Francisco Pércles Rodrigues Marques de. **Reforma Trabalhista – Entenda Ponto Por Ponto**. São Paulo: LTr, 2017.

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

PINTO, Airton Pereira. **Direito do Trabalho, Direitos Humano Sociais e a Constituição Federal**. São Paulo: LTr, 2006.

ZANGRANDO, Carlos Henrique da Silva. **Curso de Direito do Trabalho: Tomo II**. São Paulo: LTr, 2008.

DELGADO, Maurício Godinho. **Direitos fundamentais na relação de trabalho**. 7ª Ed. Editora LTr. São Paulo, 2006.

RUSSOMANO, Mozart Victor. **Comentários à CLT**. Vol. I. 13ª ed. Editora Forense. Rio de Janeiro, 1990.

SIQUEIRA NETO, José Francisco. **Direito do trabalho e flexibilização no Brasil**. Revista São Paulo em Perspectiva, Fundação SEADE, Vol. 11, nº 1, 1997.

SOUZA, André Portela et al. **Custo do Trabalho no Brasil. Proposta de uma nova metodologia de mensuração**. Relatório Final. São Paulo: FGV, 2012.

TREMEL, Rosangela. Calcini, Ricardo. **Reforma Trabalhista, primeiras impressões**. Editora da Universidade Estadual da Paraíba - EDUEPB, 2018.

CASSAR. Volim Bomfim. **Direito Do Trabalho**. 11 ed. São Paulo: LTR, 2015.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. 7. ed. rev. e atual Rio de Janeiro: Forense, 2013.

TORRES, Fernando Iacia; MARTINS, Fernando Batistuzo Gurgel. **Aspectos Gerais Da Reforma Trabalhista**. Etic-Encontro De Iniciação Científica-ISSN 21-76-8498, v. 13, n. 13, 2017.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

MONTEIRO, Carolina Masotti. **A Reforma Trabalhista E O Retrocesso Social**. Revista Científica Faculdades do Saber, v. 2, n. 3, 2017.

MAIOR, Jorge Luiz Soutor; SEVERO, Valdete Souto. **O acesso à justiça sob a mira da reforma trabalhista: ou como garantir o acesso à justiça diante da reforma trabalhista**. , 2017.