

COMPARATIVO REFERENTE AS MUDANÇAS DA REFORMA TRABALHISTA

Carlos Roberto Soares Cruz¹
Rudy de Barros Ahrens²

RESUMO

O presente artigo tem como objetivo analisar e refletir sobre as mudanças na legislação trabalhista, bem como apresentar um comparativo entre as mudanças da reforma trabalhista, da CLT existente de 1943 até a última, lei 13.647/2017, proveniente da Medida Provisória 808. A partir dos temas elencados e do quadro comparativo, é possível destacar quais mudanças ocorreram, as reformas buscam uma atualização e dar dinamismo nas relações de trabalhos existentes. Os resultados das alterações trouxeram algumas mudanças na redação da CLT, não necessariamente boas, mas legalmente e juridicamente aceitas e aplicáveis na atual legislação. Conclusão: A presente reforma trabalhista sem sombra de dúvida é no atual momento que muito se discute o direito do trabalho e a crise que esse segmento do ordenamento jurídico vem atravessado frente a realidade econômica, a reforma legislativa representa insegurança jurídica.

Palavras-chave: Reforma trabalhista. mudanças. Trabalhadores. Lei. CLT

ABSTRACT

This article aims to analyze and reflect on changes in labor legislation, as well as to present a comparison between changes in labor reform, from the existing CLT from 1943 to the last, law 13.647/2017, from Provisional Measure 808. From from the listed themes and the comparative table, it is possible to highlight which changes occurred, the reforms seek an update and give dynamism to the existing work relationships. The results obtained were the finding that some points of the reform came to benefit employees, others need understandings by the working class, others were and will be judicialized. Conclusion: The present labor reform is undoubtedly at the present time the subject of labor law and the crisis that this segment of the legal system has been going through in the face of economic reality is currently being discussed, the legislative reform represents legal uncertainty.

Keywords: Labor reform. changes. Workers. Law. CLT

¹ Professor de Língua Inglesa (ensino fundamental e médio) pelo PSS/Seed do Estado do Paraná. Possui MBA em Gestão Estratégica de Pessoas na FASF-Faculdade Sagrada Família. Graduado em Letras Português Inglês na UniSecal e Letras - Francês pela Universidade Estadual de Ponta Grossa. Bacharel em Direito pelo Centro de Ensino Superior de Campos Gerais e Pós-Graduação pelo IBDJ/Cescage. Professor do Centro de Ensino Superior dos Campos Gerais, disciplina de Português Instrumental (2019). Atualmente é Advogado e Professor. Email para contato: carlos_cruzz@yahoo.com.br

² Doutor em Engenharia da Produção com linha de pesquisa em QV e QVT, Mestre em Engenharia de Produção pela UTFPR com linha de pesquisa em QV e QVT, mestre em Administração Estratégica com linha de pesquisa em máquinas agrícolas pela UNAM - Universidade Nacional de Misiones - Argentina, Revalidado pela UNB- Universidade de Brasília em 2013, especialização em Comportamento Organizacional pela Faculdade União e 3G Consultoria e graduado em Administração com ênfase análise de sistemas pelo Centro Universitário Campos de Andrade (2004). Atualmente proprietário da R&A Recrutamento e Seleção, também é coordenador do curso de graduação em Administração e do curso de Pós- Graduação em Gestão Estratégica de Pessoas pela Faculdade Sagrada Família - FASF. Email para contato: coordfasadm@gmail.com

INTRODUÇÃO

Este artigo busca, oferecer uma análise e reflexão da Reforma Trabalhista (lei13647). Para iniciar essa reflexão é necessário entender o papel histórico do Direito do Trabalho no Brasil e no Mundo. O papel que o Estado assume em função das mudanças sociais e econômicas, o contexto de implantação da Reforma, sua nova redação e sua aplicabilidade na sociedade brasileira a partir da implementação dessa Reforma. Também é apresentado um quadro comparativo com os artigos e incisos de antes e depois da reforma, com o objetivo de verificar e apontar todas as mudanças feitas, acréscimos e supressões feitas nos artigos da CLT. Nesta linha Vieira (2018) percebemos que a importância do Direito do Trabalho se torna cada vez mais aparente, ainda mais, diante das imensas modificações que ocorrem nas relações entre capital e trabalho.

Evidentemente que o Direito do Trabalho, assim como os demais ramos do Direito, precisa de modificações, atualizações, visto que a CLT é de 1943, e sociedade muda, evolui, e as leis precisam acompanhar essas atualizações.

O presente artigo objetiva analisar e refletir sobre as mudanças na legislação trabalhista, bem como apresentar um comparativo entre as mudanças da reforma trabalhista, da CLT existente de 1943 até a última, lei 13.647/2017.

Assim, justifica-se a realização deste em função das mudanças ocorridas na última alteração da CLT, pois ainda existem divergências de interpretação sobre estas modificações.

CONTEXTO HISTÓRICO DO DIREITO DO TRABALHO

Foi necessário um número de eventos e mudanças ao longo dos tempos, que tiveram vários agentes que acarretaram e chagaram ao ponto de incluir uma espécie de razão da ideia de justiça social.

Segundo Garcia 2018 *apud* Nascimento (2018, p.3) “[...] com o término da Primeira Guerra Mundial surge o constitucionalismo social, significando a inclusão, nas Constituições, de disposições pertinentes á defesa sociais, inclusive garantindo direitos trabalhistas.

A primeira Constituição que estabeleceu sobre o Direito do Trabalho, foi a do México, de 1917 a segunda Constituição que traz consigo disposições sobre o tema foi da Alemanha, de Weimar, de 1919; no mesmo sentido em 1919, o Tratado de Versalhes antevê a formação da organização internacional do trabalho, da mesma forma, a carta del Lavoro, da Itália, propagado em 1927, foi o alento para outros sistemas políticos como Portugal, Espanha e Brasil.

No mesmo sentido, manifesta-se no Brasil a política trabalhista de Getúlio Vargas, em 1930, nesta década, inúmeros decretos do poder executivo, estipula normas relativos a demandas trabalhistas.

Desta maneira, pode-se referenciar a instituição da carteira profissional pelo decreto 21.175 de 1932; a alusão da duração da jornada de trabalho em diversos setores da operação econômica, semelhantes como do comércio, decreto 21.186 de 1932, trabalho das mulheres em estabelecimentos industriais e comerciais, decreto 21.417-A de 1932; o trabalho dos menores, decreto 22.042 de 1932 e os serviços de estiva, decreto 20.251 de 1931.

Historicamente falando, a primeira Constituição brasileira a possuir regras específicas de Direito do Trabalho, foi a de 1934, sendo necessárias atualizações e complementações.

A existência de numerosas leis esparsas sobre Direito do Trabalho, forçou a necessidade de regulamentação por meio da Consolidação das leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei 5452, de 1 de maio de 1943, que não é um código propriamente, pois sua substancial função foi apenas agrupar as leis trabalhistas existentes.

A consolidação das Leis do Trabalho, Decreto-lei 5452, de 1 de maio de 1943 é o essencial diploma legal sobre o assunto, em seguida a Constituição Federal de 1946, é emendada e resgata o direito de greve. Assim, menciona Garcia (2018, p.4) que:

[...], o Direito do Trabalho, é uma verdadeira conquista obtida ao longo da história da humanidade, exercendo papel fundamental, ao garantir condições mínimas de vida aos trabalhadores, assegurando a dignidade da pessoa humana, e evitando abusos que o capital e a busca pelo lucro pudessem causar aos membros da sociedade, em especial aqueles que não detém o poder econômico. (GARCIA, 2018, p.4)

Juridicamente e legalmente falando no plano infraconstitucional, é digno de ressalva a lei 605 de 5/1/1949, posicionando sobre o repouso semanal remunerado e remuneração de feriados, a lei 4090 de 13/07/1962, que concebe a gratificação de natal, 13º salário.

Dando continuidade aos direitos trabalhistas, a Constituição de 1967, nutriu os direitos trabalhistas das Constituições e passou a predizer o fundo de garantia do tempo de serviço, que havia ocorrido pela lei 5107 de 13/09/1967.

Por consequência, a Constituição Federal de 1988, proclamada em 5/10/88 vem para inserir e ampliar novos direitos em seu título II trata dos Direitos e garantias fundamentais, em seu capítulo II, faz menção aos Direitos Sociais, interpelados pelos artigos 6, 7 e 11, que aludem sobre o Direito do Trabalho.

Por fim, a lei 13.467 de 13 de julho de 2017, oriunda da Medida Provisória 808, modificou a Consolidação das leis do Trabalho e as leis 6019/74, a lei 8036/90 e a lei 8212/91, a fim de regular a legislação á novos vínculos do trabalho.

Assim, menciona Garcia (2018, p.4) comenta que:

O direito do Trabalho exerce o relevante papel de assegurar patamares mínimos de dignidade e justiça social, impedindo a busca pela obtenção de lucros e a concorrência acabem níveis inaceitáveis de exploração do trabalho humano, em afronta aos valores magnos da liberdade, justiça, solidariedade e bem comum.

Assim, a lei em relevo veio, para esmerar, agilizar e fazer com que as relações de trabalho sejam mais dinâmicas, atendendo aos desejos da sociedade trabalhista.

1.1 Mudanças ao longo dos tempos

As leis trabalhistas são preceitos legais que definem os direitos e obrigações dos empregados e empregadores. Essas regras vão garantir os direitos de cada pessoa, por isso é importante ter noção sobre as principais leis trabalhistas no Brasil.

Essas leis sobrevieram no governo de Getúlio Vargas. Em 1930 Getúlio amealhou alguns juristas e legisladores para conceber a CLT (Consolidação das

Leis Trabalhistas).

Menciona Garcia (2018, p.5) que:

Na década de 1930, diversos Decretos do Poder Executivo estabeleciam normas referentes a questões trabalhistas. Nesse sentido, pode-se destacar a Instituição da Carteira profissional, a disciplina da duração de trabalho em diversos setores da atividade econômica, como no comércio.

Ao longo dos tempos, das décadas as questões trabalhistas, foram ganhando destaque, passando pelas Constituições vigentes até a Constituição Cidadã em seu artigo 7º, o qual evidencia e caracteriza os direitos assegurados na Carta Magna.

1.2 Constituição Federal de 1988

A vinculação do Direito do Trabalho com o Direito Constitucional , é bem robusta, verifica-se que a Constitucionalização do Direito do Trabalho, a Constituição Federal de 1988, nos artigos 7 a 11, disserta sobre diversos direitos trabalhistas, conceituados ao nível constitucional, a mesma Constituição , alude que ser da União a competência para legislar sobre direito do Trabalho, artigo 22, inciso I.

Conforme disserta Garcia (2018, p.14) “Cabe destacar que muitos direitos trabalhistas, fazem parte do rol dos direitos sociais, os quais figuram como direitos humanos fundamentais, normalmente conhecidos como de segunda geração ou dimensão”

A Constituição Federal de 1988, é a fonte convencional de hierarquia superior no ordenamento jurídico, de grande importância até mesmo no Direito do Trabalho, pois designa princípios fundamentais dessa especialidade do Direito.

Os principais preceitos constitucionais sobre o Direito do Trabalho, estão constituídas no capítulo II, dos direitos sociais, de seu título II dos direitos e garantias fundamentais.

O artigo 7 da Carta Magna, dispõe sobre os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, o artigo 8, reporta a questões apropriadas a questões do direito coletivo do trabalho, o direito de greve é disposto no artigo 9, o artigo 11 relata

sobre eleição dos representantes dos empregados nas empresas.

A Constituição Federal, no seu artigo 22, inciso I, elucida que, é de competência exclusiva da União, legislar sobre o direito do trabalho, assim como o artigo 21, inciso XXIV, o artigo 173, § 1, inciso II, com redação pela Emenda Constitucional 19/1998.

O artigo 10 do Ato das disposições constitucionais transitórias, prescreve alguns aspectos, até que exista uma norma legal que se refira ao artigo 7, I da Constituição.

As leis complementares sobre direito do trabalho, não são de certa forma muito ampla, o artigo 7, inciso I, da Constituição, suscita lei complementar ajustando a proteção da relação do emprego contra despedida abusiva ou sem justa causa, sendo admissível o artigo 10 da ADCT.

A lei complementar 146 de 25 de junho de 2014, principia que o direito previsto no artigo 10, inciso II, alínea b, do ADCT, deve ser garantido nos casos em que ocorrer o falecimento da trabalhadora gestante, a quem mantiver a guarda do seu filho.

É preciso relatar que, a lei complementar 150 de 1/6/2015, versa sobre o contrato de trabalho doméstico.

Ainda que seja alçada legislativa sobre o direito do trabalho, que versa o artigo 22 da Constituição, os Estados igualmente podem legislar sobre demandas trabalhistas, pois a lei complementar 103 de 14/7/2000, ratifica os Estados e o Distrito Federal, a implementação do piso salarial que menciona o inciso V, do artigo 7 da Constituição Federal.

O artigo 58-A da CLT, ao cuidar sobre trabalho de tempo parcial, foi acrescido pela Medida Provisória 2164-41 de 24/08/2001, essa mesma norma estendeu ao artigo 476-A, mencionando sobre suspensão do contrato de trabalho para participação do empregado em curso ou programa de qualificação oportunizado pelo empregador.

De modo que ao direito do Trabalho, o § 1 do artigo 8, da CLT, com texto dada pela lei 13467/2017, prescreve que o direito comum, será uma das fontes adotadas ao direito do trabalho.

Leciona ainda Garcia (2018, p.16) “Com isso, relaciona-se com o Direito do

Trabalho em temas pertinentes a políticas econômicas e salariais, com reflexos nas relações de emprego e em certas condições de trabalho, nas buscas pelo bem-estar social”.

Existe ainda, princípios constitucionais do trabalho, que estão no texto da Constituição Federal de 1988, os quais representam marcos na regulamentação do direito do trabalho.

Assim sendo, a República Federativa do Brasil, é formada pelo estado democrático de Direito, possuindo como suas diretrizes: a soberania, a cidadania, a dignidade da pessoa humana, os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, artigo 1 da CF/88.

Ressalta-se, ainda o artigo 170 da Constituição Federal de 1988 ao consentir a ordem econômica é principiada na valorização do trabalho e na livre iniciativa, assim sendo, a ratificação dos princípios da dignidade da pessoa humana, da valorização do trabalho e da justiça social, está também inserta como fundamentos da ordem econômica.

Menciona Garcia (2018, p.18) que:

De forma específica, os direitos trabalhistas, como direitos sociais, são expressamente reconhecidos na Declaração Universal dos Direitos Humanos (arts. 22 a 25). Na mesma linha, o Pacto Internacional sobre os Direitos econômicos, sociais e culturais de 1966, aprovado e promulgado (...).

O artigo 5, inciso XIII, da CF/88, estabelece a escolha do exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, autorizadas as qualificações profissionais que a lei entender ser necessária.

Além do artigo 5, inciso XXXV, se violado, será capaz de ser contemplado pela justiça do trabalho, em conformidade com o artigo 114 da Carta Maior.

Artigo 6 da Constituição Federal, por sua vez, avaliza como direitos sociais, de ordem primordial, o direito ao trabalho, dentre outros.

O artigo 7, caput da CF de 1988, enumera outros direitos do trabalhador rural e urbano, como da similitude da isonomia salarial, da proteção, da irreduzibilidade salarial, dentre outros.

Artigo 8, da Constituição Federal de 1988, oportuniza direito de greve, no mesmo sentido do artigo 37 que pode estender-se nas relações de trabalho

conduzidas pela legislação trabalhista.

Para Garcia (2018, p.23)

O melhor entendimento é no sentido de ser o Direito do Trabalho ramo do Direito Privado, tendo como instituto central o próprio contrato do trabalho, regulando de forma preponderante, os interesses dos particulares envolvidos nas diversas relações jurídicas pertinentes à matéria estudada.

Desta forma, o direito do trabalho, mesmo que em sentido amplo, abarque o ramo do direito privado, é constitucionalmente garantido e respaldado e legalmente também consolidado pela CLT e demais leis esparsas.

2.4 LEI 13.467/2017

Em 14 de novembro de 2017, foi exteriorizada, a Medida Provisória, número 808, que modificou e adicionou os dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho, que haviam sido englobados, modificados pela referida Lei.

A MP 808, acarretou 85 (oitenta e cinco) novidades ao ordenamento jurídico do trabalho, algumas modificações vieram para reparar alguns erros, outras trouxeram inconstitucionalidades, correções, respostas.

O Brasil, pôr intermédio da Lei no 13.467, de 13 de julho de 2017, estabelece de passar pelas mais escavas alterações no ordenamento jurídico que consolida as relações trabalhistas a partir da instituição da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em 1943. A lei, vastamente reconhecida como reforma trabalhista, modifica, cria ou revoga mais de cem artigos e parágrafos da CLT e mudará de forma vultosa o funcionamento do mercado de trabalho brasileiro quando entrar em vigência em novembro de 2017.

Um dos pontos mais importantes da reforma é a introdução do Artigo 611-A na CLT, que trata pontualmente de que acordos coletivos têm primazia sobre a lei. Diz o artigo aprovado na Câmara (BRASIL, 2017):

Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre: I – pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais; II – banco de horas anual; III – intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas; IV – adesão ao Programa Seguro-

Emprego (PSE), de que trata a Lei no 13.189, de 19 de novembro de 2015; V – plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança; VI – regulamento empresarial; VII – representante dos trabalhadores no local de trabalho; VIII – teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente; IX – remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual; X – modalidade de registro de jornada de XI – troca do dia de feriado; XII – enquadramento do grau de insalubridade; XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho; XIV – prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo; XV – participação nos lucros ou resultados da empresa

A reforma trabalhista, lei 13.467/2017, foi analisada conforme o contexto, com o intuito de mudar com relevo as relações do trabalho, para tornar elas mais avançadas e desenvoltas, com a concordância com o mercado, com o objetivo de readquirir o crescimento com geração de postos de trabalho.

Menciona Lima (2019, p.199) “Só assim, em outro contexto econômico, político e sociocultural, tornar-se-á possível o tão almejado ajuste direto entre as partes no incessante conflito de interesse típico do sistema capitalista.

Com esses propósitos o governo atingiu uma acelerada tramitação do projeto de lei.

Entretanto, nas palavras da Zimmermman (2017, p.13) “[...] flexibilidade, agilidade e modernidade, não são sinônimos de melhorias das condições sociais dos trabalhadores e da sociedade, objetivo maior com o qual se comprometeu com a Republica Federativa no Brasil na Constituição de 1988.”

A lei, entretanto, está em vigor e vigência, se terá êxito, e se será sujeito a interpretação consoante a Constituição e as bases categóricas do sistema trabalhista, com aplicabilidade em consonância com as finalidades sociais a que se guie e as exigência do bem ordinário.

Entende Zimmermman (2017, p.15) “a nova lei está longe de ser uma unanimidade, mesmo entre seus defensores”, a reforma trabalhista, impôs novos desafios ao sistema de direitos sociais brasileiro e espera-se que tenham a capacidade de superá-los.

Como visto, os novos dispositivos da CLT, possuem lacunas, contradições e incoerências, além de outras incongruências, afetando as relações de trabalho, provocando a judicialização, o que vai ao contrário do que seria um dos propósitos específicos da reforma, a segurança jurídica e a previsibilidade do contrato.

2 METODOLOGIA

O presente trabalho, teve como método de pesquisa utilizado o qualitativo. Trata-se de um trabalho básico, exploratório-descritivo, apoiando-se em técnicas de coleta de dados, também quantitativas. O estudo foi desenvolvido a partir de uma pesquisa básica em livros, artigos, CF, quadro comparativo, dados.

O quadro comparativo, foi retirado do livro o que esperar da reforma trabalhista de Zimmermann (2017, p.395).

3 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Para a realização deste, optou-se em comparar por meio de um quadro o que se tinha na CLT 1943 e o que se tem com a Reforma Trabalhista Lei 13.467/2017. Este comparativo pode ser visto conforme quadro abaixo:

Quadro 1 – Comparativo Reforma Trabalhista

CLT-1943	REFORMA TRABALHISTA LEI 13.467/2017
<p>Os §§ 2º e 3º, do artigo 58 da CLT tinham – respectivamente - a seguinte redação: “O tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, não será computado na jornada de trabalho, salvo quando, tratando-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o empregador fornecer a condução”.</p> <p>“Poderão ser fixados, para as microempresas e empresas de pequeno porte, por meio de acordo ou convenção coletiva, em caso de</p>	<p>Revogou o § 3º e alterou o § 2º do artigo 58 da CLT que passou a ter a seguinte redação: § 2º O tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador.</p>

<p>transporte fornecido pelo empregador, em local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o tempo médio despendido pelo empregado, bem como a forma e a natureza da remuneração”.</p>	
<p>caput artigo 59 da CLT, bem como o §1º, §3º e §4º, tinham a seguinte redação: 59. A duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de 2 (duas), mediante acordo escrito entre empregador e empregado, ou mediante contrato coletivo de trabalho.</p> <p>§ 1º - Do acordo ou do contrato coletivo de trabalho deverá constar, obrigatoriamente, a importância da remuneração da hora suplementar, que será, pelo menos, 20% (vinte por cento) superior à da hora normal.</p> <p>§ 3º Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, na forma do parágrafo anterior, fará o trabalhador jus ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão.</p> <p>§ 4º Os empregados sob o regime de tempo parcial não poderão prestar horas extras.</p>	<p>Alterou o caput do artigo 59 e os §§ 1º e 3º. Ademais, revogou o §4º e, ainda, acrescentou os §§ 5º e 6º, bem como os artigos 59-A e 59-B. A redação ficou da seguinte forma:</p> <p>Art. 59. A duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho. § 1º A remuneração da hora extra será, pelo menos, 50% (cinquenta por cento) superior à da hora normal. § 3º Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, na forma dos §§ 2º e 5º deste artigo, o trabalhador terá direito ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão. § 5º O banco de horas de que trata o § 2º deste artigo poderá ser pactuado por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses. § 6º É lícito o regime de compensação de jornada estabelecido por acordo individual, tácito ou escrito, para a compensação no mesmo mês.</p> <p>Art. 59-A. Em exceção ao disposto no art. 59 desta Consolidação, é facultado às partes, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, estabelecer horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação.</p> <p>Parágrafo único. A remuneração mensal pactuada pelo horário previsto no caput deste artigo abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados, e serão considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno, quando houver, de que tratam o art. 70 e o § 5º do art. 73 desta Consolidação. Art. 59-B. O não atendimento das exigências legais para compensação de jornada, inclusive quando estabelecida mediante acordo tácito, não implica a repetição do pagamento das horas excedentes à jornada normal diária se não ultrapassada a duração máxima semanal, sendo devido apenas o respectivo adicional.</p> <p>Parágrafo único. A prestação de horas extras</p>

	habituais não descaracteriza o acordo de compensação de jornada e o banco de horas.
O § 4º, do artigo 71 da CLT tinha a seguinte redação: “Quando o intervalo para repouso e alimentação, previsto neste artigo, não for concedido pelo empregador, este ficará obrigado a remunerar o período correspondente com um acréscimo de no mínimo 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho”.	Alterou o § 4º do artigo 71 da CLT que passou a ter a seguinte redação: “A não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento, de natureza indenizatória, apenas do período suprimido, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho”.
Os §§ 1º e 2º do artigo 134 tinham a seguinte redação: § 1º “Somente em casos excepcionais serão as férias concedidas em 2 (dois) períodos, um dos quais não poderá ser inferior a 10 (dez) dias corridos. § 2º - Aos menores de 18 (dezoito) anos e aos maiores de 50 (cinquenta) anos de idade, as férias serão sempre concedidas de uma só vez.	Alterou os §§ 1º e 2º, bem como incluiu o § 3º, no artigo 134 da CLT, com a seguinte redação: § 1º Desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um.
O artigo 442 da CLT não foi alterado, apenas teve o acréscimo dos artigos 442-B.	Acrescentou o artigo 442-B, com a seguinte redação: “A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação”.
O artigo 484 não foi alterado, apenas teve o acréscimo do artigo 484-A.	Acrescentou o artigo 484-A da CLT, com a seguinte redação: 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.
O artigo 620 da CLT tinha a seguinte redação: “As condições estabelecidas em Convenção quando mais favoráveis, prevalecerão sobre	Alterou o artigo 620 da CLT, com a seguinte redação: “As condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho sempre

<p>as estipuladas em Acordo”.</p>	<p>prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho”.</p>
<p>O artigo 818 da CLT tinha a seguinte redação: “A prova das alegações incumbe à parte que as fizer”.</p>	<p>Alterou o artigo 818 da CLT, com a seguinte redação: Art. 818. O ônus da prova incumbe: I – ao reclamante, quanto ao fato constitutivo de seu direito; II - ao reclamado, quanto à existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do reclamante. § 1º Nos casos previstos em lei ou diante de peculiaridades da causa relacionadas à impossibilidade ou à excessiva dificuldade de cumprir o encargo nos termos deste artigo ou à maior facilidade de obtenção da prova do fato contrário, poderá o juízo atribuir o ônus da prova de modo diverso, desde que o faça por decisão fundamentada, caso em que deverá dar à parte a oportunidade de se desincumbir do ônus que lhe foi atribuído. § 2º A decisão referida no § 1º deste artigo deverá ser proferida antes da abertura da instrução e, a requerimento da parte, implicará o adiamento da audiência e possibilitará provar os fatos por qualquer meio em direito admitido. § 3º A decisão referida no §1º deste artigo não pode gerar situação em que a desincumbência do encargo pela parte seja impossível ou excessivamente difícil.</p>
<p>CLT - Art. 840 - § 1º - Sendo escrita, a reclamação deverá conter a designação do Presidente da Junta, ou do juiz de direito a quem for dirigida, a qualificação do reclamante e do reclamado, uma breve exposição dos fatos de que resulte o dissídio, o pedido, a data e a assinatura do reclamante ou de seu representante.</p>	<p>CLT - Art. 840 - § 1º Sendo escrita, a reclamação deverá conter a designação do juízo, a qualificação das partes, a breve exposição dos fatos de que resulte o dissídio, o pedido, que deverá ser certo, determinado e com indicação de seu valor, a data e a assinatura do reclamante ou de seu representante.</p>
<p>CLT - Art. 882 - O executado que não pagar a importância reclamada poderá garantir a execução mediante depósito da mesma, atualizada e acrescida das despesas processuais, ou nomeando bens à penhora, observada a ordem preferencial estabelecida no art. 655 do Código Processual Civil.</p>	<p>CLT - Art. 882 - O executado que não pagar a importância reclamada poderá garantir a execução mediante depósito da quantia correspondente, atualizada e acrescida das despesas processuais, apresentação de seguro- garantia judicial ou nomeação de bens à penhora, observada a ordem preferencial estabelecida no art. 835 da Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015 – Código de Processo Civil.</p>

Fonte: Adaptado de Zimmermann (2017, p. 395)

O presente quadro exposto acima, demonstra algumas das alterações mais

importantes que a MP, depois a lei, mudou a CLT em muitos dos seus artigos.

As alterações trouxeram algumas mudanças na redação da CLT, não necessariamente boas, mas legalmente e juridicamente aceitas e aplicáveis na atual legislação.

Pode-se destacar pelo menos 2 (duas) delas, por exemplo, alteração no direito de usufruir as férias, que agora com o advento da lei, pode ser fracionada em até 3 vezes, e um dos temas mais importantes é que agora também é possível alterar o contrato de trabalho, até a publicação da lei, o legislado, ou seja, as leis prevaleciam sobre o acordado, ou seja, o acordo entre patrão e empregado.

Agora é possível o contrário, ou seja, o acordado prevalece sobre o legislado, isso dá autonomia na celebração do contrato de trabalho, o empregador dita suas regras e o empregado, analisa se é ou não viável.

Foram feitas outras alterações técnicas nos artigos da CLT, nenhum efetivamente que vai impactar as relações de trabalho.

Em suma, o quadro traz algumas alterações importantes trazidas pela publicação da lei, se são boas alterações ou não, vai depender do caso a caso, que possui uma maior autonomia entre as partes isso é verdade, “os direitos trabalhistas” podem permanecer os mesmos ou alterados em prol da oportunidade do emprego.

4 CONCLUSÃO

O presente artigo teve como objetivo elencar as mudanças ocorridas com a reforma trabalhista, a nova lei 13.467/2017 é, entretanto, encontrar o ponto de equilíbrio entre interesses distintos é a tarefa que o Estado deve se preocupar e esse desafio é enfrentado pelo direito do trabalho.

A presente reforma trabalhista sem sombra de dúvida é no atual momento que muito se discute o direito do trabalho e a crise que esse segmento do ordenamento jurídico vem atravessado frente a realidade econômica, a reforma legislativa representa insegurança jurídica.

Em conclusão, não há dúvidas da importância de se discutir um tema tão sensível como os direitos sociais do trabalhador, ainda mais quando se percebe

que esses direitos estão sendo violados, seja na perspectiva histórica de conquistas por melhores mecanismos de enfrentamento e resistência ao capitalismo, seja por zelar pela manutenção do que já foi conquistado.

REFERÊNCIAS:

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado, 1988.

BRASIL. Lei 13.467/2017 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. Brasília. DF

BRASIL. **Uma visão geral sobre a reforma trabalhista**. Disponível em http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/8130/1/bmt_63_vis%C3%A3o.pdf. Acesso em: 16/11/2019

CASSAR, Vólia Bomfim. **CLT, comparada e atualizada: com a reforma trabalhista**. 2 ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2018.

DIREITOS. M. E. **Leis trabalhistas no Brasil: conheça as principais**. Disponível em: <https://direitos.me/leis-trabalhistas-no-brasil/>. Acesso em 18/12/2019.

GARCIA, Gustavo. Filipe Barbosa: **Curso de Direito do Trabalho**. 12 ed., 2018, ver., atual. e ampl, Rio de Janeiro: Forense, 2018

MIGALHAS.Reforma+Trabalhista+Quadro+comparativo+e+breves+comentarios+a. Disponível em <https://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI269099,41046> Acesso em: 15/11/2019

LIMA, Vanderlei Schneider de. **A dinâmica do processo de flexibilização do direito do Trabalho no Brasil nas últimas décadas: a ciranda nas esferas do poder**. Caxias do Sul, RS: Editora Plenum, 2019.

VIEIRA, Dinavani Dias. **O impacto da reforma trabalhista na sociedade**. 2018. Disponível em: <https://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/10584/O-impacto-da-reforma-trabalhista-na-sociedade>. Acesso: em 18/08/2020

ZIMMERMANN, Cirlene Luiza. **O que esperar da reforma trabalhista**. 2ed. rev.atual e ampl.; Caxias do Sul,RS: Editora Plenum.2017.

Recebido em 29/10/2021
Versão corrigida recebida em 30/03/2022
Aceito em 06/06/2022
Publicado online em 15/08/2022

Indexadores: LATINDEX – DIADORIM –SUMARIOS.ORG –
LIVRE – ERIHPLUS – GEODADOS - GOOGLE SCHOLAR