



A REFORMA TRABALHISTA COM ÊNFASE NAS MUDANÇAS NO DIREITO PROCESSUAL, SINDICAL E INTRODUÇÃO DO TRABALHO INTERMITENTE E TELETRABALHO.

SILVA, Cíntia dos Arbués Nery¹
NERY, Corinta Maria dos Arbués²

RESUMO: A Consolidação das Leis do Trabalho, legislação que aborda os direitos trabalhistas era fruto de uma evolução histórica, jurídica e mundial, mas que sempre tratou a classe trabalhadora como parte hipossuficiente, razão pela qual passou por diversas modificações, ao longo dos anos. No entanto, uma mudança conhecida como reforma trabalhista, trouxe alterações significativas tanto no direito processual como material do trabalho, colocando em dúvida muitos preceitos consagrados, como por exemplo se o empregado realmente ainda é a parte hipossuficiente, e se, atualmente, existe igualdade entre as partes na relação de trabalho. Diante disso, o tema deste ensaio são mudanças no direito do trabalho após a reforma trabalhista, sendo que o objetivo é analisar algumas alterações consideradas significativas no direito processual, sindical e a introdução do teletrabalho e trabalho intermitente. Para alcançar os resultados, foi necessário utilizar a pesquisa bibliográfica, para aprofundar os temas, consultando a legislação trabalhista, além de autores. Conclui-se que, com o advento da reforma trabalhista, o empregado ficou em situação desfavorável em vários aspectos, há muitas dúvidas, quais os verdadeiros reflexos desta nova legislação sobre os contratos de trabalho.

PALAVRAS-CHAVE: Legislação. Reforma. Trabalho.

ABSTRACT: The Consolidation of Labor Laws, legislation that addressed labor rights was the result of a historical, legal and worldwide evolution, but which always treated the working class as a low-income party, which is why it has undergone several changes over the years. However, a change known as labor reform, brought significant changes in both procedural and material labor law, calling into question many established precepts, such as whether the employee really is still the under-paid party, and whether there is currently equality between the parties in the working relationship. In view of this, the theme of this essay is changes in labor law after labor reform, the objective being to analyze some changes considered significant in procedural, union law, and the introduction of telework and intermittent work. To achieve the results, it was necessary to use the bibliographic search, to deepen the themes, consulting the labor legislation, in addition to authors. It is concluded that, with the advent of the labor reform, the employee was in an unfavorable situation in several aspects, as well as, there are many doubts as to the true reflexes of this new legislation on employment contracts.

KEYWORDS: Legislation. Remodeling. Job

¹ Direito; Centro de Ensino Superior de Rondonópolis-MT, Rondonópolis-MT; e-mail:cintiaarbues@hotmail.com

² Direito; Faculdade de Ciências Jurídicas e Sociais Aplicadas do Araguaia, Barra do Garças-MT; e mail:co_nery@hotmail.com

1. INTRODUÇÃO

Há muito tempo se discutia a necessidade da atualização da lei trabalhista no Brasil. A Consolidação das Leis do Trabalho, considerada a lei mais importante sobre o tema, vigente desde 1943, já necessitava de atualizações que a modernidade impingia as relações de emprego.

Por mais de setenta anos viu-se a necessidade de mudanças, no entanto, em dezembro de 2016, sob a justificativa de que a reforma trabalhista teria como fundamento combater o desemprego e a crise econômica no país, o projeto intitulado reforma trabalhista foi proposto pelo ex-presidente Michel Temer. O referido projeto começou a tramitar na Câmara dos Deputados em 23 de dezembro de 2016, passou por discussões e emendas, foi aprovado em 26 de abril de 2017, sancionado em 13 de julho e passou a valer, no país, em 11 de novembro, do mesmo ano.

É muito claro que tudo isso ocorreu em tempo recorde, se considerados o tempo de estagnação, e por motivos que não ficaram claros, o que se sabe é que ocorreram inúmeras alterações na CLT, sendo que foi modificado o direito processual e sindical, entre outros que de certa forma desprivilegiou o trabalhador, além de terem sido regulamentados o trabalho intermitente algo muito novo e de difícil adaptação aos trabalhadores brasileiros e o teletrabalho, que apesar de já existir, passou a ser legalizado com algumas restrições.

A discussão de tais temas dentro da gama de assuntos que envolvem a reforma trabalhista justifica-se porque, a priori, não demonstram benefícios aparentes ao trabalhador, que via de regra é a parte hipossuficiente da relação de emprego, pelo contrário, mais parece que foram “criados/alterados” para piorar sua situação na relação contratual.

Este ensaio tem como tema “A Reforma Trabalhista com Ênfase nas Mudanças do Direito Processual e Sindical, Introdução do Trabalho Intermitente e Teletrabalho”, tendo em vista, a análise da seguinte questão: quais os efeitos da reforma trabalhista nestes aspectos? Nesse contexto, o objetivo maior do estudo é avaliar os efeitos imediatos após as mudanças com a reforma da Consolidação das Leis do Trabalho e os objetivos específicos são demonstrar como o direito processual vem afetando as ações trabalhistas, verificar de que forma o direito sindical assimilou as mudanças legais, e por fim apresentar de que forma o trabalho intermitente e o teletrabalho vem sendo recepcionados na sociedade brasileira.

Entendeu-se como adequado, adotar, como método de abordagem, o método dedutivo, partindo de leis mais gerais, como a Constituição Federal, a Consolidação das Leis do Trabalho,

doutrinas que permitiram, por meio de informações e premissas, formar uma análise, para, assim, permitir um parecer jurídico. Os autores fundamentais para a realização do estudo, foram utilizados: Delgado (2017), e outros, com a finalidade de agregar as diversas fontes de informações, ampliar e solidificar a pesquisa científica, necessária para um coerente desenvolvimento do tema e resposta ao problema proposto.

Dessa forma, o ensaio terá relevância jurídica porque tem como fundamento promover uma reflexão sobre a reforma trabalhista, com enfoque em pontos que ainda estão em sublimada discussão, não havendo posicionamento concreto sobre o assunto, sendo que o escopo é justamente contribuir para a busca de conclusões que ajudem a comprovar que tais questões concretamente tem a finalidade de prejudicar o trabalhador que ainda é parte hipossuficiente na relação de emprego.

2. MUDANÇAS NO DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO

A reforma trabalhista ocasiona insegurança jurídica à classe trabalhadora, dificultando cada vez mais, o acesso destes à justiça, por meio de significativas alterações na parte processual do trabalho, no que tange à concessão do benefício da justiça gratuita, a questão dos honorários advocatícios de sucumbência e honorários periciais para beneficiários da justiça gratuita, e também a questão da ausência do reclamante na audiência inicial e seus efeitos processuais.

A concessão do benefício da justiça gratuita, no processo do trabalho, estava prevista no parágrafo 3º do artigo 790 da CLT, que abrangia duas hipóteses: a requerimento ou de ofício para aqueles que: a) recebessem salário igual ou inferior ao dobro do mínimo legal ou; b) declarassem, sob as penas da lei, que não possuíssem condições de pagar às custas do processo sem prejuízo do sustento próprio ou de sua família.

Desse modo, no âmbito da Justiça do Trabalho, era evidente, por meio da Lei nº. 7.115/83, que a declaração de hipossuficiência firmada por uma pessoa era presumidamente verdadeira, na medida que bastava que a pessoa declarasse a pobreza nos termos da lei para ter o benefício concedido, ficando sob responsabilidade da parte contrária, se fosse o caso, produzir provas para contestar a concessão do referido benefício.

Com o advento da reforma trabalhista, que incluiu o artigo 790, §3º, passou a disciplinar:



Artigo 790-(...)

§3º- É facultado aos juízes, órgãos julgadores e presidentes dos tribunais do trabalho de qualquer instância conceder, a requerimento ou de ofício, o benefício da justiça gratuita, inclusive quanto a traslados e instrumentos, àqueles que perceberem salário igual ou inferior a 40% (quarenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.(BRASIL,2017)

Portanto, esta alteração trouxe grandes prejuízos e dificuldades ao ajuizamento de ações trabalhistas por parte do empregado, tendo em vista que o teto fixado foi relativamente baixo, o fato de alguém ter esta renda não significa que tem condições de custear um processo. A lei trouxe uma faculdade aos juízes de conceder ou não o benefício da justiça gratuita, o que afetará tão somente à classe trabalhadora, sendo a parte hipossuficiente quem mais sofre com as alterações na parte processual do trabalho, limitando e restringindo seu acesso à justiça. Mauricio Godinho Delgado explica que:

A Lei da Reforma Trabalhista, contudo, reduziu a extensão dos benefícios da justiça gratuita, sob a perspectiva do trabalhador reclamante. Desse modo, comprometeu, significativamente - caso interpretado o texto normativo de maneira gramatical e literalista - o comando constitucional do art. 5º, LXXIV, da CF (que enfatiza a "assistência jurídica integral e gratuita", ao invés de meramente parcial), além do comando constitucional relativo ao amplo acesso à jurisdição (art. 5º, XXXV, CF). (DELGADO, 2017, p.325).

A questão é muito simples um trabalhador que ingressou com uma ação trabalhista depois de um lapso temporal desempregado, após não obter êxito, porque normalmente é nessa condição que é condenado a pagar custas, ainda terá que cumprir o ônus de pagar custas no percentual de 2% (dois por cento), sobre uma condenação.

Se isso não bastasse, o legislador reformador ainda foi mais longe, não havia previsão legal sobre a cobrança de honorários advocatícios de sucumbência para beneficiários da justiça gratuita. Com o advento da reforma trabalhista, foi incluído o artigo 791-A, em seu parágrafo 4º, que passou a disciplinar, com a seguinte redação:

Artigo 791-A(...)

4º-Vencido o beneficiário da justiça gratuita, desde que não tenha obtido em juízo, ainda que em outro processo, créditos capazes de suportar a despesa, as obrigações decorrentes de sua sucumbência ficarão sob condição suspensiva de exigibilidade e somente poderão ser executadas se, nos dois anos subsequentes



ao trânsito em julgado da decisão que as certificou, o credor demonstrar que deixou de existir a situação de insuficiência de recursos que justificou a concessão de gratuidade, extinguindo-se, passado esse prazo, tais obrigações do beneficiário. (BRASIL, 2017).

Resumindo, além de perder a ação, o trabalhador será condenado a pagar custas processuais e, ainda, terá que pagar honorários sucumbenciais ao advogado, à parte contrária que poderá chegar até 15% (quinze por cento), sobre a condenação, ainda que beneficiário da justiça gratuita, essa determinação afronta os direitos fundamentais de acesso à Justiça e gratuidade judiciária, estabelecidos na Constituição Federal.

Portanto, esta alteração inviabiliza o acesso à Justiça do Trabalho de uma grande parcela dos trabalhadores brasileiros, na medida em que haverá custos para litigar em juízo. O risco de ter que arcar com pagamento de honorários advocatícios, custas processuais e multas, certamente deixa o empregado em dúvida sobre ajuizar ou não seu litígio, pois a busca dos seus direitos poderá ocasionar dívidas futuras. No que tange aos honorários periciais também houve mudança vez que a responsabilidade pelo pagamento dos honorários do perito sempre foi da parte sucumbente no objeto da perícia, porém, quando era o reclamante que via de regra era beneficiário da justiça gratuita, a União acabava sendo responsável por esse ônus, o legislador da reforma também alterou isso, e passou essa responsabilidade inclusive para aqueles que possuem os benefícios da justiça gratuita.

Outra alteração que merece destaque é indicada no artigo 844 da CLT, vejamos:

Art. 884 - O não comparecimento do reclamante à audiência importa o arquivamento da reclamação, e o não comparecimento do reclamado importa revelia, além de confissão quanto à matéria de fato.

§1º-Ocorrendo motivo relevante, poderá o juiz suspender o julgamento, designando nova audiência.

§2º-Na hipótese de ausência do reclamante, este será condenado ao pagamento das custas calculadas na forma do art. 789 desta Consolidação, ainda que beneficiário da justiça gratuita, salvo se comprovar, no prazo de quinze dias, que a ausência ocorreu por motivo legalmente justificável.

§3º-O pagamento das custas a que se refere o § 2º é condição para a propositura de nova demanda. (BRASIL, 2017)

Em poucas palavras, caso o reclamante falte injustificadamente à audiência mesmo que seja beneficiário da justiça gratuita será condenado ao pagamento de custas, isto para o empregador é uma vitória importante, pois constituirá, um grande empecilho para o ingresso de um nova ação por parte do empregado, que possivelmente não terá condição de promover o

pagamento destas custas, e por isso não ingressará com uma nova ação.

A verdade é que a classe trabalhadora ainda não se deu conta do tamanho e dos impactos causados pela reforma trabalhista no direito processual. Quem nesse primeiro momento percebeu tamanha mudança foram os advogados que tem receio de ajuizar ações trabalhistas, e isso já é fato na justiça do trabalho, que reduziu em praticamente 40%(quarenta por cento) a quantidade de novas ações, a partir de 2017.

Os verdadeiros impactos só serão vistos daqui alguns anos, o que podemos ver é que a reforma veio com o intuito de evitar demissões em massa, e fomentar novas formas de emprego, o que definitivamente não aconteceu; várias empresas quebraram, milhões de brasileiros continuam desempregados e outros tantos foram demitidos, e não há perspectivas de novos empregos, estas informações estão nos noticiários diários.

Nesta senda, não sabemos quais realmente são os benefícios desta reforma trabalhista.

3. AS ALTERAÇÕES NO DIREITO SINDICAL

Vários artigos foram alterados por meio da Lei nº 13.467/2017, que tratam sobre o direito sindical, e passaram a exigir autorização expressa do funcionário para que haja o recolhimento da contribuição sindical, tanto de empregados quanto de empregadores. Anteriormente, a Contribuição Sindical, era compulsória, atualmente, a contribuição sindical passou a ter a seguinte redação:

Art.545 - Os empregadores ficam obrigados a descontar da folha de pagamento dos seus empregados, desde que por eles devidamente autorizados, as contribuições devidas ao sindicato, quando por este notificados (BRASIL, 2017).

Assim, com a nova redação, está sujeito à autorização do empregado, o desconto da contribuição sindical na folha de pagamento. Dessa forma, é preciso que o empregado informe e autorize de forma categórica ao empregador, que permite o desconto em seu salário.

Essa ausência de obrigatoriedade do pagamento da contribuição sindical pelo empregado, causou um impacto nefasto sobre os sindicatos brasileiros, isto porque, sua principal fonte de renda foi afetada, pois antes o desconto da contribuição era obrigatório, realizado anualmente na forma de um dia de trabalho de todo e qualquer trabalhador, o que consistia em verdadeira fonte de recursos financeiros para os sindicatos. Sem essa renda, os sindicatos só passaram a ter as mensalidades ou seja, que são forma de contribuição totalmente consensual e

que depende de filiação e da vontade do empregado, o que provocou efeito imediato, falta absoluta de renda, e com isso fechamento de centenas em todo Brasil.

Em outras palavras, só sobreviveram e se mantiveram aqueles sindicatos que tinham estrutura e base econômica, os demais foram fechados, com isso deixaram de existir talvez a maior conquista da classe trabalhadora que são as convenções coletivas, que nada mais eram que direitos obtidos por meio de negociações sindicais, que não estavam previstos na lei, mas que ganhavam força legal, estas também foram objeto da reforma trabalhista.

Na atual vigência das leis trabalhistas, o artigo 611 define as Convenções Coletivas de Trabalho como:

Art.611- Convenção Coletiva de Trabalho é o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho. (BRASIL, 2017).

Os artigos 611-A e 611-B da CLT, trazidos pela Lei nº 13.467/2017, traçam algumas alterações, no âmbito das negociações coletivas brasileiras. O Artigo 611-A estabelece o predomínio das condições ajustadas, mediante convenção, ou acordo coletivo de trabalho, ilustrando em quinze incisos e cinco parágrafos, os tópicos cuja disposição em negociação coletiva terá a prevalência.

No exame de convenção coletiva, ou acordo coletivo, a análise do Judiciário Trabalhista ficará tão somente quanto à conformidade dos objetos essenciais do negócio jurídico, na forma prevista no Código Civil, sendo sua referência de atuação o princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva, serão consideradas como negócio jurídico pactuado pelas partes, requer-se o agente ser capaz, o objeto ser lícito, possível, determinado ou determinável, de forma prescrita ou não defesa em lei.

A reforma trabalhista trouxe a possibilidade de que alguns temas possam ser objetos de Convenção Coletiva e terão prevalência sobre a lei, permitindo que trabalhadores e empregadores estabeleçam as formas como o direito será utilizado, observando a legislação e os direitos fundamentais dos trabalhadores.

Por seu turno, o novo artigo 611-B da CLT indica taxativamente os trinta temas que não são permitidos como objetos de negociação de direitos, o que implica dizer que, se um desses artigos constar nos acordos coletivos, será declarada nulidade absoluta da respectiva cláusula

estipulada na relação contratual trabalhista. Assim, para o pacto do negócio jurídico ter validade, depende da licitude.

Dessa forma, o artigo 611-B traz o rol de temas que não podem ser matéria de negociação; em oposição, o artigo 611-A elenca as condições que são passíveis de negociação coletiva, sendo que ambos devem estar devidamente registrados no Ministério do Trabalho e Emprego, para, assim, produzir seus efeitos legais, com vigência máxima de até dois anos.

Além disso, a reforma criou a possibilidade da criação de uma comissão de representantes de empregados nas empresas, com a finalidade de promover o entendimento direto com o empregador, previsão do artigo 510-A, ou seja, deu poder para os próprios trabalhadores negociarem com seu empregador sem precisar do sindicato.

Diante de todas estas mudanças que consideramos maléficas, pois o sindicato passou a ser fragmentado, fragilizado diante da desfiliação de vários trabalhadores, e, principalmente, a falta de independência financeira, a eliminação de cláusula mais favorável nas convenções, o fim da ultratividade, a possibilidade da criação de uma comissão para negociar diretamente com o empregador, o modelo sindical brasileiro precisa reorganizar-se e refazer-se em todos os aspectos.

A verdade é o que direito sindical sofreu um grande golpe, e a principal perda foi sua força perante a classe trabalhadora e empregadora conquistada durante anos de luta, e agora, com uma legislação totalmente contrária aos seus objetivos, será quase impossível tornar-se forte novamente, isso a médio prazo trará certamente reflexos desfavoráveis aos trabalhadores, que ainda é a parte hipossuficiente na relação empregatícia, por motivos óbvios.

4. TRABALHO INTERMITENTE

O Trabalho intermitente é uma espécie de prestação de serviço em que existe subordinação do empregado, mas que não há determinação pré-fixada de dia e horário fixo de trabalho, e ocorre de forma não contínua, independe do tipo de atividade do empregado e empregador, sendo que este fará a convocação do empregado com pelo menos três dias de antecedência, este terá o prazo de um dia para responder o chamado, e se ficar em silêncio presumir-se a recusa, quando aceita a convocação à parte que descumprir pagará a outra multa de 50% (cinquenta por cento).

A remuneração neste tipo de contrato de trabalho compreenderá o período da prestação

de serviços, com a inclusão proporcional de férias mais um terço, décimo terceiro salário, repouso semanal remunerado e adicionais legais que o empregado tenha direito, sendo que deverá ser promovido o recolhimento respectivo da previdência social e do fundo de garantia por tempo de serviço, e a cada doze meses o empregado adquire o direito a percepção e gozo de férias na forma da lei.

Ademais, a Reforma Trabalhista por meio do artigo 443, da Consolidação das Leis do Trabalho acrescentou o termo prestação de trabalho intermitente definido pelo parágrafo 3º, da seguinte forma:

Art. 443 (...)

§3º - Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria (BRASIL, 2017).

Assim, o empregado poderá prestar serviço para outros tomadores de serviço, podendo este ser por um contrato intermitente ou outro tipo de contrato, em que o valor da hora de trabalho não pode ser inferior ao salário mínimo hora, ou o valor devido aos demais empregados que exerce a mesma função e que estejam no mesmo regime ou não, essas horas trabalhadas serão pagas conforme a prestação de serviço.

Num primeiro momento, mais parece uma forma muito simples de prestação de serviço, em que o empregado poderá prestar serviços a vários empregadores e com isso até ganhar mais. Isso não é verdade, apesar de existir em outros países e dar muito certo, no Brasil tentou-se copiar, aqui a realidade é totalmente outra.

Enquanto que nos Estados Unidos, Itália, Canadá, Portugal, milhares de trabalhadores prestam este tipo de serviço, no Brasil a regra é que a maioria tem mão de obra taxada a um salário mínimo mensal, o que torna o valor da hora insignificante, portanto, essa forma de contrato tem um menor custo para empregador e resultado ínfimo ao trabalhador, que presta serviços descontínuos e no final do mês não atinge uma remuneração satisfatória.

O que tem se visto é que o empregado passa a ter um vínculo jurídico, sendo convocado eventualmente para trabalhar, e só recebe por essas horas trabalhadas, e o que é pior, as estatísticas demonstram que existem poucos mais de vinte mil contratos vigentes no Brasil, e os trabalhadores possuem rendimentos irrisórios, ou seja, as expectativas foram frustradas para

empregados e empregadores.

Fica claro que a legislação referente ao contrato de trabalho intermitente carece de aprimoramento e, para isso, far-se-á necessário mais discussões com a participação de todos os interlocutores sociais, sobretudo dos empresários e empregados, a fim de que tenham a chance de opinar nessa proposta de aprimoramento, visto que se revela como uma das alterações mais desestruturadas, dentre as que foram propostas na reforma trabalhista.

A bem da verdade, esta nova modalidade de contrato de trabalho gerou grande insegurança ao trabalhador, pois não tem garantia da quantidade mínima de horas trabalhadas por mês serem trabalhadas no curso do ano, apenas a certeza de estar à disposição de seu empregador, sem receber nenhum provento por essa disposição, gerando assim, um desgaste psicológico, deixando o trabalhador ainda mais em condição de vulnerabilidade, enquanto que o empregador apesar de ter benefícios na contratação não se sente atraído o suficiente para explorar este tipo de contrato de trabalho.

Se o legislador não tornar essa forma de trabalho mais real e palpável de modo a fazê-la atraente a empregados e empregadores, será mais um item conhecido como letra morta da lei.

5. TELETRABALHO

O teletrabalho existe desde o século XVI, quando as famílias produziam para sobreviverem, e o restante entregavam como forma de pagamento pelo empréstimo que recebiam. Atualmente, é a prestação de serviço fora das dependências da empresa, em que algumas atividades profissionais não necessitam da presença física do trabalhador, utilizando a tecnologia de informação e de comunicação, sendo que se o empregado tiver que ir até a empresa não descaracteriza o referido regime de trabalho.

Por ser um tipo de trabalho que existia, mas que não possuía regulamentação própria, a Reforma passou a disciplinar através dos artigos 75-A a 75-E, talvez um de seus poucos acertos.

A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado, as disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como o reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas no contrato escrito.



No que diz respeito às vantagens do teletrabalho para o trabalhador entende-se que a principal delas é a flexibilidade de horários para se organizar em suas atividades pessoais e profissionais, proporcionando assim, uma melhor qualidade de vida, ao se organizar com o tempo de trabalho e o tempo livre.

Outra vantagem consiste na possibilidade de se estender as pessoas que estão com dificuldades de obter um emprego formal, visto que o teletrabalho é um meio capaz de contribuir para que haja uma igualdade social, trazendo oportunidade para que as pessoas possam estar empregadas em sua própria residência.

Por outro lado, essa modalidade de contrato de trabalho apresenta algumas desvantagens, a saber; com o distanciamento do trabalhador da empresa ocorrem alguns desconfortos entre eles, o isolamento; a falta de contato com os outros trabalhadores, em que este contato propicia socialização e convívio no ambiente do trabalho, que faz com que o profissional tenha uma interação tanto emocional, quanto profissional.

Outra desvantagem é a eliminação da carreira, e, conseqüentemente, não haverá promoção, proteção social, sindical e administrativa, tendo conflitos familiares se o trabalhador não souber separar a sua vida de trabalho, com o tempo livre.

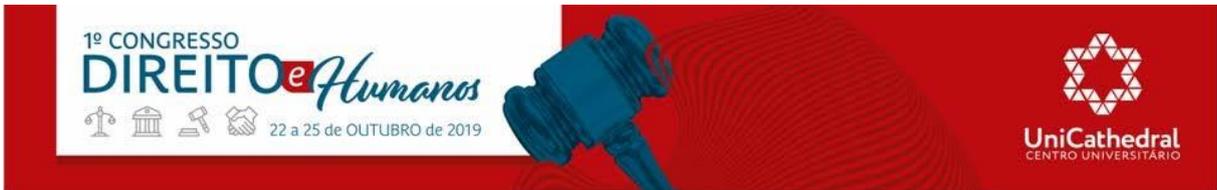
Ainda assim, temos que esse tipo de trabalho tem crescido progressivamente e só vamos saber seus reais reflexos ao longo dos anos, e, a reforma contribuiu, significativamente, para este crescimento.

6. DISCUSSÕES SOBRE OS TEMAS

Após a entrada em vigor o tema reforma trabalhista tem sido discutido em todos os âmbitos jurídicos, em especial, nas instituições de ensino, ora de forma comparativa buscando promover um paralelo entre o que era a CLT de 1943 e no que se transformou em 2017, outrora para se mostrar como estas alterações em sua maioria tiveram cunho maléfico ou benéfico a toda sociedade brasileira.

Não tem sido diferente no Centro Universitário UniCathedral, os docentes especialistas na área de direito do trabalho, juntamente com discentes têm promovido discussões calorosas sobre as mudanças, e isso tem provocado muitas reflexões, sendo que muitos trabalhos de conclusão de curso têm versado sobre vários aspectos dentro deste tema.

Em outubro de 2019, no primeiro Congresso do Curso de Direito, vários discentes



concluintes promoveram a exposição de seus trabalhos de conclusão como os temas: A reforma trabalhista e o direito sindical no Brasil; As principais mudanças no direito processual do trabalho que configuram vantagens ao empregador; Aspectos gerais do teletrabalho e trabalho intermitente conforme a Lei nº 13.467/2017, entre outros. Foram feitas exposições a outros discentes do curso de semestres miscigenados com o intuito de provocar discussões e reflexões culminando em pontos de vista diferentes. Participaram também advogados dessa comarca que se posicionaram, gerando novas perspectivas e ideias.

Foi possível constatar que os posicionamentos divergem muito sobre os temas, a única unanimidade é que há muitas dúvidas sobre a nova lei e sua aplicabilidade, apesar de sua vigência já ter alcançado mais de um ano, nada é concreto, tudo ainda é teórico, a jurisprudência não se firmou em praticamente nada, o desemprego continua aumentando e a economia brasileira não recebeu com bons olhos as mudanças.

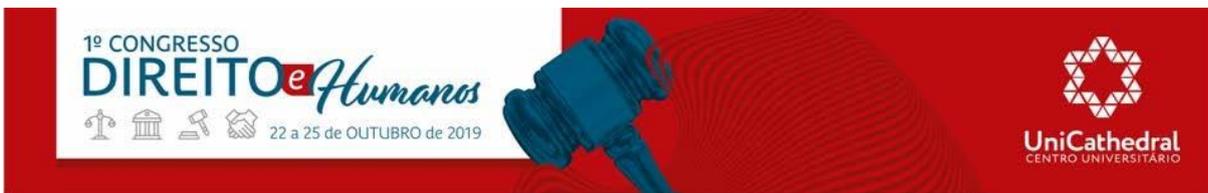
Aparentemente a grande maioria dos estudantes de direito e advogados que participaram das discussões não veem a reforma trabalhista como uma evolução no direito do trabalho, pelo contrário a consideram como um retrocesso, pois acreditam que houve a retirada de direitos, principalmente, dos trabalhadores que continuam sendo a parte hipossuficiente da relação de emprego.

Iniciativas como essa do Centro Universitário são riquíssimas em todos os aspectos, principalmente, porque dão aos estudantes uma visão ampla e social, que vai muito além do que é ministrado pelos docentes diariamente, inovando a partir de experiências com próprios concluintes da instituição que serão os futuros operadores do direito da sociedade, bem como, com advogados que já estão na atuação prática perante a justiça do trabalho, na cidade de Barra do Garças-MT.

7. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A Consolidação das Leis do Trabalho-CLT de 1943, foi atualizada por meio da reforma trabalhista, no ano de 2017, em mais de cem pontos diferentes, tivemos alterações e inclusões de artigos; os operadores do direito maiores interessados nesse assunto assumem posicionamentos divergentes sobre tais mudanças, mas é possível afirmar que a grande maioria entende que muitas alterações legais foram maléficas aos trabalhadores brasileiros.

Entendemos que os trabalhadores brasileiros foram os mais afetados com as mudanças



no que pertine ao direito processual do trabalho, pois agora mesmo, beneficiários da justiça gratuita podem ser condenados ao pagamento de custas processuais, honorários de sucumbência, honorários periciais, e se caso faltarem à audiência sem apresentar justificativa, para ingressar novamente com ação trabalhista deverão promover o pagamento de custas processuais.

Por outro lado, no que concerne ao direito sindical, talvez uma das alterações mais nefastas, o legislador reformador retirou a obrigatoriedade do pagamento da contribuição sindical pelo trabalhador, e com isso acabou com a principal fonte de renda dos sindicatos, além de alterar as convenções coletivas que constituíam verdadeiros direitos aos trabalhadores. A bem da verdade, sutilmente, destruiu os sindicatos, e se não existem sindicatos, as convenções coletivas também não existirão.

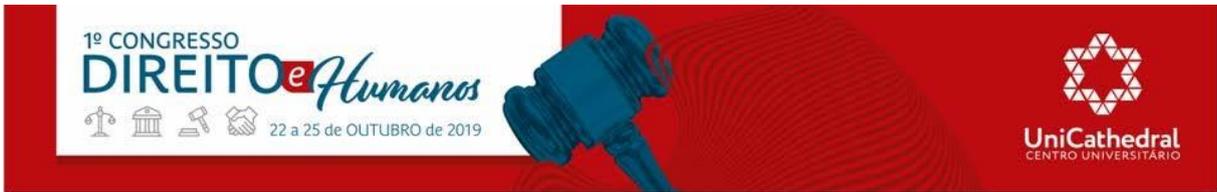
A reforma trabalhista também trouxe inovações incluindo novas formas trabalho: uma delas foi o trabalho intermitente que consiste em uma prestação de serviço em que o empregador só chamará o empregado quando necessitar do serviço e pagará, proporcionalmente, pela prestação de serviços que recebeu, havendo registro na carteira de trabalho e demais obrigações legais. Apesar de todas as expectativas sobre o crescimento desta forma de trabalho, não houve grande evolução, porque na verdade o trabalhador não obtém ganhos significativos.

Outra inovação, apesar da forma de trabalho já existir mesmo sem regulamentação legal, foi o teletrabalho, criado para atender uma necessidade antiga, mas que servirá apenas para serviços tecnológicos e remotos, tem suas desvantagens, porém tem atingido franca evolução em vários âmbitos de trabalho, principalmente, por baratear o custo da prestação de serviço.

Todos estes temas foram objetos de trabalhos de conclusão de curso no Centro Universitário UniCathedral, que, posteriormente, foram expostos pelos autores no I Congresso Jurídico, em outubro 2019. O público expectador foi formado por acadêmicos do Curso de Direito de vários semestres; advogados convidados que também emitiram pareceres sobre os assuntos. Foram levantadas discussões e posicionamentos nos mais vários aspectos gerando profundas reflexões para todos os envolvidos.

A partir deste tipo de discussões foi possível formar novos conceitos e paradigmas diante de tanta instabilidade jurídica, uma vez que quando uma nova lei entra em vigor o que se tem na verdade são dúvidas e muitas inquietações sobre o direito do trabalho, que no caso em tela, versa sobre o futuro dos trabalhadores brasileiros.

8. REFERÊNCIAS:



BRASIL. **Consolidação Das Leis Do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2018. BRASIL. **Constituição Federal**. São Paulo: Saraiva, 2018.

DELGADO, Mauricio Godinho. **A Reforma Trabalhista no Brasil**. São Paulo: LTR, 2017.